Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Werdegang internationaler Fachkräfte und ihr Mehrwert für KMU

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi)

Impressum

Herausgeber
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Projektleitung:
Nikolaj Bøggild
Kienbaum Management Consultants GmbH
Hafenspitze
Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf

Autorinnen und Autoren:
Dr. Stefan Ekert (InterVal GmbH), Dr. Tim Grebe (InterVal GmbH),
Prof. Dr. Frank Wallau (Fachhochschule der Wirtschaft),
Jennifer Werner (Kienbaum Management Consultants GmbH),
Dr. Anne-Kathrin Will (InterVal GmbH)

Gestaltung und Produktion
PRpetuum GmbH, München

Stand
November 2014

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.

Zertifikat seit 2002
audit berufundfamilie

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ist mit dem audit berufundfamilie® für seine familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.

Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:
Telefon: 030 182722721
Bestellfax: 030 18102722721

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Werdegang internationaler Fachkräfte und ihr Mehrwert für KMU

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi)

Inhalt

0. Kurzzusammenfassung ... **6**

1. Einleitung ... **12**

2. Definitionen und Methodik der Studie ... **15**
2.1 KMU in Deutschland und die daraus abgeleiteten Definitionen dieser Studie ... 15
2.2 Methodisches Vorgehen ... 22

3. Aktueller Forschungsstand und aktuelle politische Entwicklungen ... **27**
3.1 Derzeitige und zukünftige Fachkräfteengpässe in Deutschland ... 27
3.2 Struktur der Arbeitsmigration nach Deutschland ... 30
3.3 Rechtlicher Rahmen der Zuwanderung internationaler Fachkräfte ... 33
3.4 Hemmnisse und Erfolgsfaktoren der Rekrutierung und Integration internationaler Fachkräfte ... 39
3.5 Mehrwert von internationalen Fachkräften ... 43
3.6 Kernergebnisse der Analyse des Forschungsstandes ... 43

4. Hintergründe der Migrationsentscheidung – Ergebnisse der Befragungen ... **45**
4.1 Sozioökonomischer Hintergrund der Fachkräfte ... 45
4.2 Gründe für die Migration nach Deutschland ... 50
4.3 Herausforderungen bei der Migration ... 52
4.4 Kernergebnisse zu den Hintergründen der Migrationsentscheidung ... 56

5. Erfahrungen bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte in KMU – Ergebnisse der Befragungen ... **57**
5.1 Erfahrungen der KMU mit der Suche/Einstellung internationaler Fachkräfte ... 57
5.2 Einflussfaktoren auf Art und Umfang der Rekrutierung ... 58
5.2.1 Allgemeine Ansichten zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte ... 58
5.2.2 Probleme und Hemmnisse ... 60
5.2.3 Zielgruppen und Strategien der Rekrutierung internationaler Fachkräfte ... 62
5.3 Einstellung von internationalen Fachkräften ... 69
5.4 Kernergebnisse zu den Erfahrungen bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte in KMU ... 74

6. Wahrnehmung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Informationsangebote – Ergebnisse der Befragungen ... **75**
6.1 Bewertung der gesetzlichen Rahmenbedingungen ... 75
6.2 Kenntnis und Nutzung von bestehenden Informationsangeboten ... 79
6.3 Kernergebnisse zur Wahrnehmung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Informationsangebote ... 81

7. Beruflicher Werdegang internationaler Fachkräfte – Ergebnisse der Befragungen ... **82**
7.1 Entwicklung von Karriereverläufen zugewanderter Fachkräfte ... 82
7.1.1 Bewertung aus Sicht der Fachkräfte ... 82
7.1.2 Bewertung der Karriereverläufe internationaler Fachkräfte aus Sicht der KMU ... 85
7.2 Anerkennung von Berufsabschlüssen ... 86
7.3 Kernergebnisse zum beruflichen Werdegang internationaler Fachkräfte ... 89

8. Mehrwert internationaler Fachkräfte für KMU – Ergebnisse der Befragungen ... **90**
8.1 Direkte und indirekte Auswirkungen des Einsatzes internationaler Fachkräfte ... 90
8.2 Förderliche und hemmende Faktoren für den Erfolg des Einsatzes internationaler Fachkräfte ... 94
8.3 Kernergebnisse zum Mehrwert internationaler Fachkräfte für KMU ... 96

9. Integration internationaler Fachkräfte in Deutschland – Ergebnisse der Befragungen **97**
9.1 Zuwanderungs-, Integrations- und Alltagserfahrungen der internationalen Fachkräfte in Deutschland 97
9.2 Erfüllte und nicht-erfüllte Erwartungen der internationalen Fachkräfte bezogen auf ihr Leben und ihre Arbeit in Deutschland 100
9.3 Gründe für einen Verbleib oder Rück- bzw. Weiterzug der Fachkräfte (und ihrer Familien) 103
9.4 Unterstützungsangebote von KMU für internationale Fachkräfte 106
9.5 Kernergebnisse zum Thema Integration internationaler Fachkräfte 108

10. Schlussfolgerungen und wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen **109**
10.1 Zusammenfassende Analyse und Bewertung 109
10.2 Handlungsempfehlungen 110

11. Literatur **116**

12. Anhang **123**
12.1 Leitfaden für die Experteninterviews 123
12.2 Fragebogen der KMU Telefonbefragung 124
12.3 Methodische Erläuterungen zur standardisierten KMU-Befragung sowie zu den vertiefenden Fallstudien 136
12.4 Fragebogen der elektronischen Fachkräftebefragung 138
12.5 Leitfaden für die Vertiefungsinterviews mit den KMU 178
12.6 Leitfaden für die Vertiefungsinterviews mit den internationalen Fachkräften 180

Abbildungen

Abbildung 1: Mögliche Maßnahmen und Ansatzpunkte zur Ausweitung einer erfolgreichen Migration von internationalen Fachkräften. 8
Figure 2: Possible starting points and measures to further the successful migration of international professionals. 11
Abbildung 3: Anteil der Unternehmen, die im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung sehen. 12
Abbildung 4: Voraussichtliche Entwicklung der Erwerbspersonenzahl in den Bundesländern 2005 bis 2030. 13
Abbildung 5: Migrationsprozess. 14
Abbildung 6: Empfehlung der Europäischen Kommission zur Klassifizierung von KMU ab 1.1.2005. 15
Abbildung 7: Geschäftsleitung nach Größenklassen. 16
Abbildung 8: Unternehmen in Deutschland 2011 nach Beschäftigtengrößenklassen und Branchen. 18
Abbildung 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen 2004 bis 2011 in Deutschland nach der EU-KMU-Definition. 20
Abbildung 10: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen 2011 in Deutschland nach der EU-KMU-Definition. 22
Abbildung 11: Projektverlauf und methodisches Vorgehen. 23
Abbildung 12: Themen der telefonischen Befragung von KMU. 24
Abbildung 13: Übersicht zu Auslandsrekrutierung, Personalplanung und Fachkräfteengpass nach Unternehmensgröße. 40
Abbildung 14: Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie? 45
Abbildung 15: EU-Top 11: Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie? 45
Abbildung 16: Drittstaaten Top 24: Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie? 46
Abbildung 17: Welchen höchsten Abschluss haben Sie im Ausland erworben? 47
Abbildung 18: In welchem Bereich arbeiten Sie / haben Sie bei Ihrer letzten Voll- oder Teilzeittätigkeit gearbeitet? 47
Abbildung 19: Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie? (getrennt nach Branchen). 48

Abbildung 20: In welchem Bereich arbeiten Sie / haben Sie bei Ihrer letzten Voll- oder Teilzeittätigkeit gearbeitet? 48
Abbildung 21: In welchem Bereich arbeiten Sie / haben Sie bei Ihrer letzten Voll- oder Teilzeittätigkeit gearbeitet? 49
Abbildung 22: Welche der folgenden Angaben zu Ihrer Berufstätigkeit trifft am besten auf Sie zu? 49
Abbildung 23: Welche Gründe waren für Sie entscheidend, Ihr Herkunftsland zu verlassen? 50
Abbildung 24: Welche Gründe waren für Ihre Entscheidung wichtig, speziell nach Deutschland zu kommen? 51
Abbildung 25: Welche der folgenden Probleme hatten Sie bei Ihrer Einwanderung nach Deutschland? 53
Abbildung 26: Welche Herausforderungen sind während Ihres ersten Jahres in Deutschland aufgetreten? 54
Abbildung 27: Wo sehen Sie zusätzlichen Unterstützungsbedarf? 55
Abbildung 28: Anteile der befragungsbereiten KMU mit Suche und/oder Einstellung internationaler Fachkräfte innerhalb der vergangenen fünf Jahre, nach Regionen. 58
Abbildung 29: Ansichten zu internationalen Fachkräften. 59
Abbildung 30: Ansichten zu internationalen Fachkräften. 59
Abbildung 31: Gründe gegen die Rekrutierung/Einstellung von internationalen Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland. 60
Abbildung 32: Gründe gegen die Einstellung internationaler Fachkräfte. 62
Abbildung 33: Rekrutierungskanäle der befragten KMU. 63
Abbildung 34: Rekrutierungskanäle von Unternehmen mit Suche/Einstellung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender. 64
Abbildung 35: Top-Herkunftsländer aktiver Rekrutierung. 65
Abbildung 36: Nutzung unterschiedlicher Rekrutierungsstrategien durch KMU, die gezielt internationale Fachkräfte oder Auszubildende gesucht haben. 66
Abbildung 37: Gründe für eine gezielte Rekrutierung von internationalen Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland. 68
Abbildung 38: Anteil internationaler Fachkräfte an der Mitarbeiterzahl in den KMU mit Suche/Einstellung innerhalb der vergangenen fünf Jahre. 70
Abbildung 39: Wie haben Sie Ihren jetzigen/damaligen Arbeitsplatz gefunden? 71
Abbildung 40: Herkunftsländer eingestellter internationaler Fachkräfte. 72
Abbildung 41: Tätigkeitsfelder internationaler Fachkräfte. 73
Abbildung 42: Bitte sagen Sie uns, ob Sie den folgenden Aussagen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen (Gesetze) für die Einwanderung von internationalen Fachkräften zustimmen oder nicht. 75
Abbildung 43: Bewertung gesetzlicher Rahmenbedingungen von Fachkräften aus Drittstaaten. 76
Abbildung 44: Bewertung gesetzlicher Rahmenbedingungen. 77
Abbildung 45: Bewertung gesetzlicher Rahmenbedingungen. 78
Abbildung 46: Bekanntheit von Informations- und Unterstützungsangeboten für die Rekrutierung von internationalen Fachkräften. 79
Abbildung 47: Bekanntheit und Nutzung von Unterstützungsstrukturen. 80
Abbildung 48: Welchen höchsten Abschluss haben Sie in Deutschland erworben? 82
Abbildung 49: Entwicklung der Karrierestufen internationaler Fachkräfte in Deutschland. 83
Abbildung 50: Entwicklung des Verdienstniveaus. 83
Abbildung 51: Entwicklung des Qualifikationsniveaus. 84
Abbildung 52: Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrem Karriereverlauf zu oder nicht? 85
Abbildung 53: Einschätzung der Karriereverläufe von internationalen Fachkräften. 86
Abbildung 54: Stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Anerkennungsprozess zu oder nicht? 87
Abbildung 55: Wie lange dauerte der Anerkennungsprozess in Monaten? 87
Abbildung 56: Bitte erläutern Sie, wieso Sie Ihren ausländischen Abschluss nicht haben anerkennen lassen. 88
Abbildung 57: Merkmale an internationalen Fachkräften, die von den Unternehmen geschätzt werden. 90
Abbildung 58: Welche der folgenden Aspekte schätzt/schätzte Ihr Arbeitgeber an Ihnen? 91
Abbildung 59: Wie profitiert Ihr Unternehmen Ihrer Meinung nach von Ihnen? 92
Abbildung 60: Erwartete und erreichte Ziele der Einstellung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender. 93

Abbildung 61: Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zu Ihrem Leben in Deutschland. 97
Abbildung 62: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz in Deutschland? 98
Abbildung 63: Wie gut sind Ihre mündlichen Deutschkenntnisse zum jetzigen Zeitpunkt? (Selbsteinschätzung). 99
Abbildung 64: Wie gut müssen Sie im Berufsalltag in Deutschland die deutsche Sprache beherrschen? 99
Abbildung 65: Wurden Ihre Vorstellungen vom Leben in Deutschland erfüllt? 101
Abbildung 66: Warum wurden Ihre Vorstellungen nicht erfüllt? 101
Abbildung 67: Wie wurden Ihre Erwartungen übertroffen? 102
Abbildung 68: Wie lange planen Sie nach jetzigem Stand in Deutschland zu bleiben? 103
Abbildung 69: Welcher Grund ist/Welche Gründe sind für Ihre Rückkehrpläne ausschlaggebend? 104
Abbildung 70: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Faktoren bei Ihrer Entscheidung, ob Sie in Deutschland bleiben möchten? 105
Abbildung 71: Welche der folgenden Maßnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen, um Sie beim Einleben in Deutschland zu unterstützen? 107
Abbildung 72: Mögliche Maßnahmen und Ansatzpunkte zur Ausweitung einer erfolgreichen Migration von internationalen Fachkräften. 111
Abbildung 73: Stichprobenverteilung KMU-Befragung zur Rekrutierung von internationalen Fachkräften. 137
Abbildung 74: Auswahlkriterien für die Fallstudien. 137

Abkürzungen

AEUV Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AufenthG Aufenthaltsgesetz
AZR Ausländerzentralregister
BA Bundesagentur für Arbeit
BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BB Brandenburg
BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI Bundesverband der deutschen Industrie
BE Berlin
BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BW Baden-Württemberg
BPA Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
BvfPk Bundesverband freiberuflich pflegender Kräfte e.V.
BY Bayern
CIM Centrum für internationale Migration und Entwicklung
DAAD Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V.
DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EMN Europäische Migrationsnetzwerk
EU Europäische Union
GIZ Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GmbH)
HB Bremen
HE Hessen
HH Hamburg
ISCED International Standard Classification of Education
IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IT Informationstechnologie
KMU Kleine und mittlere Unternehmen
KrPflAPrV Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege
MINT Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MV Mecklenburg-Vorpommern
NI Niedersachsen
NW Nordrhein-Westfalen
OECD Organisation for Economic Co-operation and Development
RP Rheinland-Pfalz
SH Schleswig-Holstein
SL Saarland
SN Sachsen
ST Sachsen-Anhalt
SVR Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration GmbH
TH Thüringen
WZ Wirtschaftszweig
ZAV Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
ZDH Zentralverband des Deutschen Handwerks

0. Kurzzusammenfassung

Zielsetzung und Kernergebnisse der Studie

Ziel der vorliegenden Studie zum „Werdegang internationaler Fachkräfte und ihrem Mehrwert für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)“ ist es, die vorhandenen Forschungslücken zum Werdegang und Mehrwert internationaler Fachkräfte durch möglichst belastbare quantitative und qualitative Daten zu schließen – und zwar unter Berücksichtigung der Perspektiven sowohl von KMU als auch von internationalen Fachkräften. Im Kern belegt die Studie, dass internationale Fachkräfte einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland in den Bereichen Gesundheit/Pflege sowie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) leisten. Mehr als 80 Prozent der KMU, die aktiv nach internationalen Fachkräften suchen, wollen diese Aktivitäten fortführen oder sogar ausbauen. Im Lichte der demografischen Veränderungen und der damit verbundenen zunehmenden Fachkräfteengpässe sowie aufgrund des bisher wenig genutzten Potenzials internationaler Fachkräfte sollten KMU systematischer als bisher für die Möglichkeit, eine internationale Fachkraft einzustellen, sensibilisiert werden. Gleichzeitig sollten die bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Flexibilisierung des Zuwanderungsrechtes, Entwicklung einer offenen Willkommenskultur sowie Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland langfristig fortgeführt werden.

Methodisches Vorgehen/Schwerpunkte

Der erste Untersuchungsschwerpunkt befasst sich mit der Perspektive der KMU. Es werden die Ursachen für die Tatsache analysiert, dass bislang die wenigsten KMU internationale Fachkräfte eingestellt haben und kaum ein deutsches KMU internationales Personal strategisch rekrutiert. Der zweite Schwerpunkt liegt auf der Perspektive der internationalen Fachkräfte. Dabei wurden die Eigenschaften internationaler Fachkräfte erforscht, die sich für eine berufliche Karriere in Deutschland entschieden haben. Auch der Mehrwert einer Einstellung internationaler Fachkräfte und ihr Werdegang wurden aus beiden Perspektiven analysiert. Aufbauend auf den Ergebnissen wurden wirtschafts- und mittelstandspolitische Maßnahmen vor allem im Hinblick auf den MINT- und den Gesundheits-/Pflegebereich entwickelt.

Die methodische Herangehensweise besteht aus quantitativen und qualitativen Methoden. Die Datenerhebung basierte auf einer Telefonbefragung von KMU (n = 595) und einer elektronischen Befragung von internationalen Fachkräften (n = 260).

Im Anschluss an die Befragungen folgten vertiefende Interviews mit zehn Unternehmen, die zu ihren Erfahrungen mit der Rekrutierung und Integration von internationalen Fachkräften befragt wurden. Um auch diesen Einblick mit qualitativen Aussagen der internationalen Fachkräfte zu ergänzen, wurden 20 vertiefende Interviews mit Fachkräften geführt. Im letzten Schritt wurden die Ergebnisse der Studie in einem Expertenworkshop mit Vertretern von Verbänden, Kammern und weiteren Multiplikatoren diskutiert und validiert.

Ergebnisse der Studie

Die Kombination der Perspektiven der internationalen Fachkräfte und der KMU mit Fokus auf die Engpassbereiche des MINT- und Gesundheits-/Pflegesektors ist bislang noch nicht tiefgehend erforscht worden. Insgesamt steigen in diesen Sektoren die Fachkräfteengpässe, die nach Region variieren, sich aber in den nächsten Jahren mit einer abnehmenden Zahl an Erwerbspersonen voraussichtlich noch weiter verstetigen werden. Bereits heute gibt es lange Vakanzzeiten im MINT- und Gesundheits-/Pflegebereich und Stellen können nur schwer besetzt werden. Eine von mehreren parallel laufenden notwendigen Strategien der Fachkräftesicherung ist die Einstellung von internationalen Fachkräften.

Die befragten KMU sehen einen deutlichen Mehrwert in der Einstellung ihrer internationalen Fachkräfte. Insbesondere deren Offenheit und Lernbereitschaft sowie das außerordentliche Engagement und die hohe Motivation werden geschätzt. Nur selten treten Schwierigkeiten bei der Integration internationaler Fachkräfte auf. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um Sprachprobleme.

Die Erkenntnisse zum beruflichen Werdegang zeigen, dass die Karriereleiter für internationale Fachkräfte nach oben offen ist: Nach Wahrnehmung der Fachkräfte wurden rund 40 Prozent zunächst unter dem Niveau ihrer formalen Qualifizierung eingesetzt, nach dem Berufseinstieg ist der berufliche Werdegang jedoch vergleichbar mit dem deutscher Fachkräfte.

Die Analyse der Hintergründe der Migrationsentscheidung zeigt, dass diese größtenteils von ökonomischen und karrierebedingten Faktoren geprägt ist. Im Hinblick auf die Auswahl Deutschlands als Zielland geben die Fachkräfte an, dass, abgesehen von den ökonomischen Gründen, die Lebensqualität und die Qualität der Hochschulausbildung eine wichtige Rolle für ihre Wahl gespielt haben.

In Bezug auf die mit der beruflichen Karriere in Deutschland verbundenen Herausforderungen haben Drittstaatsangehörige mehr und vielfältigere Probleme als EU-Bürgerinnen und Bürger. Während 42 Prozent der zugewanderten EU-Bürgerinnen und Bürger angeben, dass sie keine Probleme bei der Einwanderung hatten, sind es bei den Drittstaatsangehörigen nur 21 Prozent. Die Wohnungssuche stellt die größte Herausforderung für alle internationalen Fachkräfte dar. Des Weiteren verursachen im ersten Jahr nach der Einwanderung vor allem fehlende Sprachkenntnisse und Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache Probleme.

90 Prozent der befragten internationalen Fachkräfte sind mit dem Leben in Deutschland zufrieden und 80 Prozent geben an, dass ihre Erwartungen an ihr Leben in Deutschland erfüllt wurden. Deutschland präsentiert sich somit als Zuwanderungsland in einem guten, aber vor allem wirklichkeitsnahen Licht. Aus den qualitativen sowie quantitativen Befragungen ergibt sich, dass viele Fachkräfte weiterziehen würden, wenn sie ein besseres Angebot aus einem anderen Land erhielten. Diese Bereitschaft schwindet jedoch, je besser die Integration der Fachkraft und/oder ihrer Familie in das Unternehmen und die deutsche Gesellschaft erfolgt ist.

Ziel der Rekrutierungsmaßnahmen der KMU ist es primär, eine qualifizierte Fachkraft zu finden. Dabei spielt die Nationalität keine entscheidende Rolle. Die Mehrheit der Befragten steht einer Bewerbung internationaler Fachkräfte offen gegenüber, hat aber selbst noch nicht gezielt nach ihnen gesucht. Neben den fachlichen Kompetenzen sind die Deutschkenntnisse für viele KMU für die erfolgreiche Einstellung entscheidend.

Die Analyse der Wahrnehmung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Informationsangebote zeigt, dass die gesetzlichen Änderungen des Zuwanderungsrechts der letzten Jahre bei KMU und bei internationalen Fachkräften nicht ausreichend bekannt sind. Demnach fühlen sich rund 60 Prozent der Drittstaatsangehörigen nicht darüber informiert, ob sich die Rahmenbedingungen für die Einwanderung aus Nicht-EU-Staaten verbessert haben. Auch über ein Drittel der Unternehmen verneint, gut informiert zu sein. Die Hauptinformationsquellen der internationalen Fachkräfte vor der Einwanderung nach Deutschland sind gegenwärtig die deutschen Einrichtungen im Herkunftsland.

Schlussfolgerungen und wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse zeigen, dass es von essentieller Bedeutung ist, Migration als ganzheitlichen Prozess zu verstehen. So sollte Migration von der Entscheidung zur Auswanderung bis hin zur erfolgreichen Integration betrachtet werden. Vor diesem Hintergrund können in jeder Phase des Migrationsprozesses Maßnahmen implementiert werden, um den Erfolg zu erhöhen.

Zusätzlich ist auch die Umsetzung einer offenen Willkommenskultur in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft unabdingbar, um die Integration in die deutsche Gesellschaft zu verbessern und damit die Bleibeabsichten von internationalen Fachkräften zu erhöhen.

Der Prozess der Migration lässt sich wie in der nachfolgenden Grafik beschrieben in vier Prozessschritte unterteilen. Eine genaue Erläuterung der Phasen und der Handlungsempfehlungen findet sich in Kapitel 10.

Abbildung 1: Mögliche Maßnahmen und Ansatzpunkte zur Ausweitung einer erfolgreichen Migration von internationalen Fachkräften

Phasen der Migration

Entscheidung zur Auswanderung	Auswahl des Zuzug-Landes	Aus- bzw. Einwanderungsprozess	Integrationsprozess
Maßnahmen zur Sensibilisierung	**Maßnahmen zur Anwerbung und Bewerbung**	**Maßnahmen im Rahmen des Einstellungsprozesses**	**Maßnahmen zur Integration**
Aufklärung bei KMU über demografischen Wandel und die Optionen der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland (insbesondere auch hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen für Drittstaaten) • Infoveranstaltungen in den Regionen (Road Show, Woche der int. Fachkraft), um mit Best Practices zu sensibilisieren • Nutzung von lokalen und branchenspezifischen Medien zur Sensibilisierung • Beratungskapazität vor Ort bei Kammern, Verbänden etc. erhöhen	Mehrsprachige Informationen transparent und leicht verstehbar gestalten und abstimmen • Stärkere Vernetzung bestehender Informationsangebote und einheitlicher Außenauftritt Systematische Einbindung der deutschen Behörden/ Institutionen im Ausland • Willkommenskultur in Auslandsvertretungen ausbauen • Welcome-Center in wichtigen Herkunftsländern etablieren (bspw. wie bei Pilotprojekten von „Make it in Germany“) • Anpassung Einkommensgrenze für Blaue Karte EU • Vermittlungskapazitäten der BA/ZAV erhöhen • Englischsprachige Stellenangebote anbieten Ausländische Studierende direkt mit Unternehmen in Kontakt setzen (Matching, International Career Center)	Praxisgerechte Anforderungen an die Sprachkenntnisse definieren • Bedarfsgerechte Anforderungen unter enger Einbindung von KMU definienieren (z. B. im Bereich Pflege: B1 + Fachvokabular Pflege) Transparenz und Vereinheitlichung des Anerkennungsprozesses erhöhen • Einrichtung eines zentralen Ansprechpartners für KMU und internationale Fachkräfte (z. B. bei den Kammern), um Informationen zu und Begleitung bei Anerkennungsverfahren zu geben Unterstützung für KMU • Angebot der Berater der Passgenauen Vermittlung ausbauen	Berufliche Integration durch Willkommenskultur in Behörden stärken • Fremdsprachenkenntnisse in Ausländerbehörden sowie mehrsprachige Formulare ausbauen Gesellschaftliche Integration durch aktive Unterstützung beim Einleben in Dtl. (Wohnung, Sprachkurse, Familie) • Begleitung bei Behördengängen und Wohnungssuche durch Mentoren • Etablierung eines Schulungsprogramms für Mentoren von internationalen Fachkräften in KMU

Mögliche Maßnahmen und Ansatzpunkte

Quelle: Kienbaum

0. Abstract

Objective and key findings

This objective of this study was to close current gaps in research on the professional development of international qualified professionals in Germany. This was undertaken through the compiling of reliable qualitative and quantitative data that takes into account the perspectives of both SMEs and international qualified professionals. The study found that international qualified professionals play an important role in securing skilled labour in Germany in the healthcare/nursing care sector as well as in jobs in science, technology, engineering and mathematics (STEM). More than three quarters of the SMEs surveyed that had already hired an international qualified professional said that they would do so again. Against the background of demographic change, the continued increase in the skills gap, and the still largely untapped potential of employing international qualified professionals, it is crucial to raise awareness amongst SMEs of the option of hiring an international professional. At the same time, it is also important to press ahead with long-term measures that have already been introduced and that are designed to increase the flexibility of legislation on immigration, to develop a culture of welcome, and to ensure the availability qualified professionals from abroad.

Methodology/Key aspects

The first part of the study deals with the perspectives of SMEs. This involved an analysis of the reasons why very few SMEs have taken on international professionals thus far and why hardly any German SMEs are actively seeking to recruit them. The second part of the study considers the perspective of international professionals, including motives behind the decision to pursue a career in Germany. An analysis was made of the added value of employing international qualified professionals and of the professional development of the international professional from the perspective of both employer and employee. Building upon these findings, the study goes on to present policy recommendations, especially those targeting the STEM subjects and the healthcare/nursing care sectors.

In terms of collection of data, both quantitative and qualitative methods were applied. The data was obtained from telephone interviews with SMEs (n = 595) and an electronic survey conducted amongst international professionals (n = 260).

As a follow-up to the surveys, interviews were conducted among 10 companies in order to obtain more detailed information. These focussed on what kind of experience the companies had had with the recruitment and integration of international professionals. In addition, 20 more in-depth interviews were conducted among international professionals in order to gain a realistic counter-perspective. During the final part of the project, the findings of the study were discussed at a workshop involving experts from business associations, chambers, as well as other key opinion leaders.

Findings of the study

There has not yet been any in-depth research conducted which draws together the perspectives of both international professionals and of SMEs in relation to the skills gap in the STEM subjects and the healthcare/nursing care sectors. Overall, the skills gap in these areas is widening and varies from region to region. This trend is set to continue over the coming years due to the continuing decline in the workforce.

We are already seeing long vacancy periods in the STEM subjects and in the healthcare/nursing care sectors, in which posts are hard to fill. One of the strategies being used to ensure the availability of skilled labour is to hire international professionals.

The SMEs that took part in this study consider there to be clear added value in employing international professionals. Their openness and willingness to learn, as well as their extraordinary level of dedication and motivation are highly valued. In addition, SMEs indicated that they only rarely encounter difficulties in the integration of international professionals. In the majority of cases, these complications arise due to difficulties with the German language.

The findings on professional development reveal that career prospects for international professionals are very much open. Of the international professionals that took part in the survey, around 40 per cent had initially been hired in jobs below their level of qualification. After taking up their first post, however, their professional development is shown to converge with that of their German counterparts.

The analysis of the reasons why international professionals decide to migrate reveals that the majority were motivated by economic and career-related factors. Aside from economic reasons, the professionals indicate that the quality of life and the high quality of university education in Germany played a decisive role in their decision to move to the country.

When it comes to launching a professional career in Germany, the study found that third-country nationals faced more/a wider variety of problems than EU citizens. Twenty-one per cent of third-country nationals indicate that they did not experience any difficulties with their migration, with this figure rising to 42 per cent among EU citizens. Finding accommodation was shown to be the most difficult challenge for all international professionals. Moreover, the study reveals that a lack of proficiency in the German language and difficulties with learning the German language were among the main difficulties in the first year in Germany.

Some 90 per cent of the international professionals that took part in this study feel satisfied with their lives in Germany and 80 per cent state that their expectations regarding life in Germany have been met. These figures paint an accurate picture of a country that has successfully embraced immigration. Both the qualitative and the quantitative findings of the survey reveal that many international professionals would be willing to move (from Germany) to a different country if they received a more attractive job offer. However, the level of willingness decreases if the international professionals and their families are well integrated in the company and in German society.

The recruitment strategy of SMEs primarily aims at finding qualified professionals, with the nationality of the candidate playing only a marginal role. The majority of the SMEs that took part in the study welcome foreign applications, but have not yet actively sought to recruit international professionals. International professionals must not only possess the right professional knowledge, but their proficiency in the German language is also a key factor in whether or not they are hired.

The study also looked at how SMEs and international qualified professionals perceive the legal environment and to what extent they have accessed the information available. It found that neither SMEs nor international qualified professionals are sufficiently aware of the changes that have been made to immigration law over the past few years. Some 60 per cent of third-country nationals feel they do not have sufficient information about whether or not the legal situation for immigrants from non-EU countries has improved. Similarly, a third of companies also claim that they are not adequately informed.

The main sources of information used by international professionals before migrating to Germany are German institutions in their home countries, e.g. embassies.

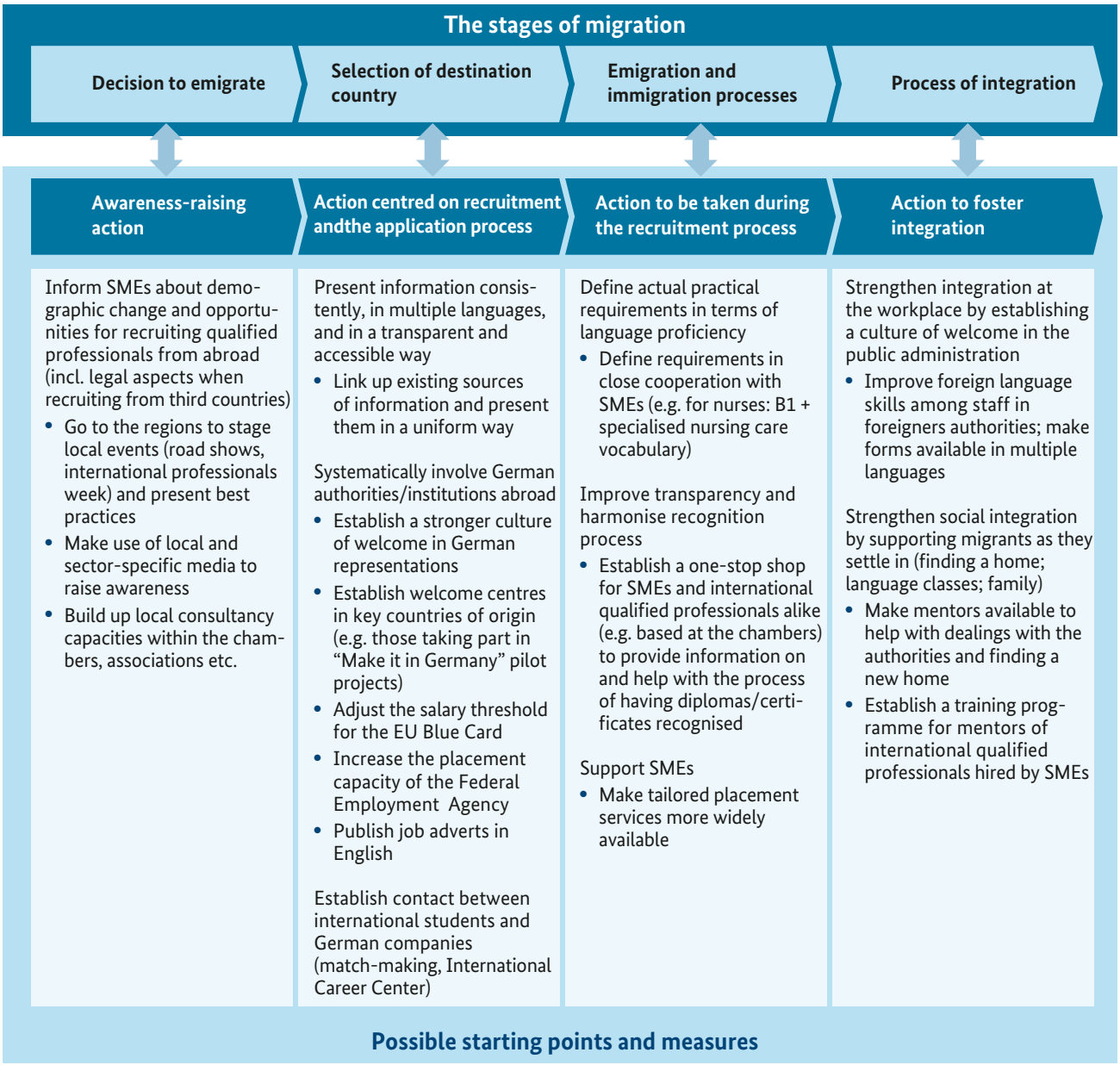
Conclusion and economic policy recommendations

The findings underline the importance of understanding migration as a process. Migration should thus be considered as an entire process, from the decision to leave the country right through to the successful integration of the migrant in the country of destination. This means that measures that seek to improve success rates can be implemented across each stage of the migration process.

Furthermore, it is crucial to stimulate a culture of welcome in business, public administration, and society in order to help international professionals better integrate into German society and to encourage them to stay in Germany.

The following table presents the migration process in four stages. A more detailed explanation of the four stages can be found in chapter 10.

Figure 2: Possible starting points and measures to further the successful migration of international professionals.



Source: Kienbaum

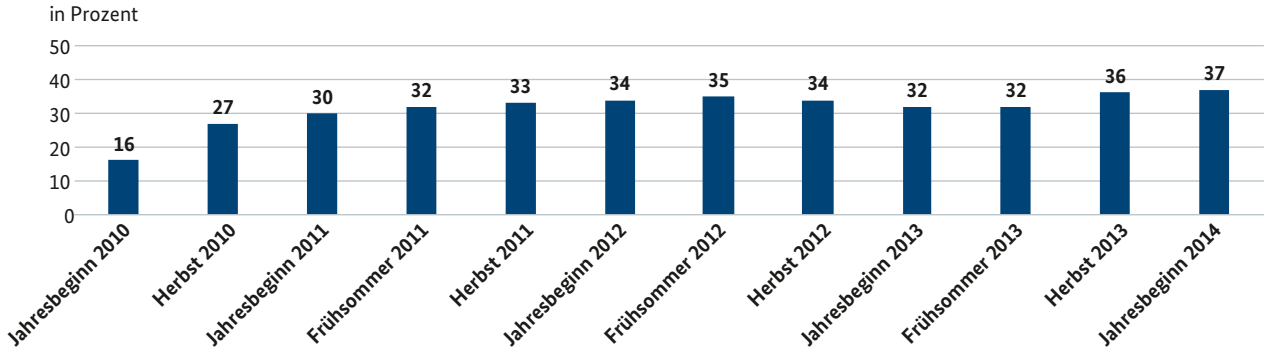
1. Einleitung

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt machen sich Fachkräfteengpässe bei Unternehmen in den letzten Jahren in Form von Rekrutierungsschwierigkeiten verstärkt bemerkbar. Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008/2009 setzte in Deutschland eine deutliche Erholung am Arbeitsmarkt ein, die dazu führte, dass zum einen die Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2013 dauerhaft unter 3 Millionen sank und zum anderen die Zahl der Erwerbstätigen bzw. der Sozialversicherungspflichtigen neue Höchststände erreichte. So stieg die Zahl der Erwerbstätigen von 40,8 Millionen im Jahr 2009 auf 42,3 Millionen im Jahr 2013.[1] Obwohl beispielsweise im September 2013 2,8 Millionen Menschen arbeitslos waren und über 800.000 an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnahmen, hatten Unternehmen Schwierigkeiten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für rund 860.000 offene Stellen zu finden. Dies liegt vor allem daran, dass das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage sich nicht entsprechen – ein sogenannter Mismatch. Der DIHK-Arbeitsmarktreport 2013/2014 zeigt die Veränderungen eindrucksvoll. Während zum Jahresbeginn 2010 nur 16 Prozent der befragten 20.000 Unternehmen im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung sahen, waren es vier Jahre später schon 37 Prozent.[2]

Nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) ist das Ausscheiden älterer Fachkräfte das häufigste Motiv für die Fachkräftesuche. Aufgrund der sinkenden Anzahl an Erwerbstätigen infolge des Voranschreitens des demografischen Wandels wird der Fachkräfteengpass in Zukunft noch stärker bei den Unternehmen zu spüren sein. Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Erwerbspersonenzahl sind nach den Prognosen des Statistischen Bundesamtes erheblich.

Eine gezielte Förderung und Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials kann daher zukünftig nicht mehr allein ausreichen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.[4] Daher müssen ergänzend auch Fachkräfte aus dem Ausland für die Wirtschaft gewonnen werden. Vor dem Hintergrund der Annahme eines zukünftig noch stärker auftretenden Fachkräfteengpasses besteht aktuell ein Zeitfenster, um KMU für die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren der Fachkräftesicherung zu sensibilisieren und somit auf die anstehenden Aufgaben vorzubereiten. Aufgrund dessen hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) die Kienbaum Management Consultants GmbH in Zusammenarbeit mit der INTERVAL GmbH mit einer Studie zum Werdegang internatio-

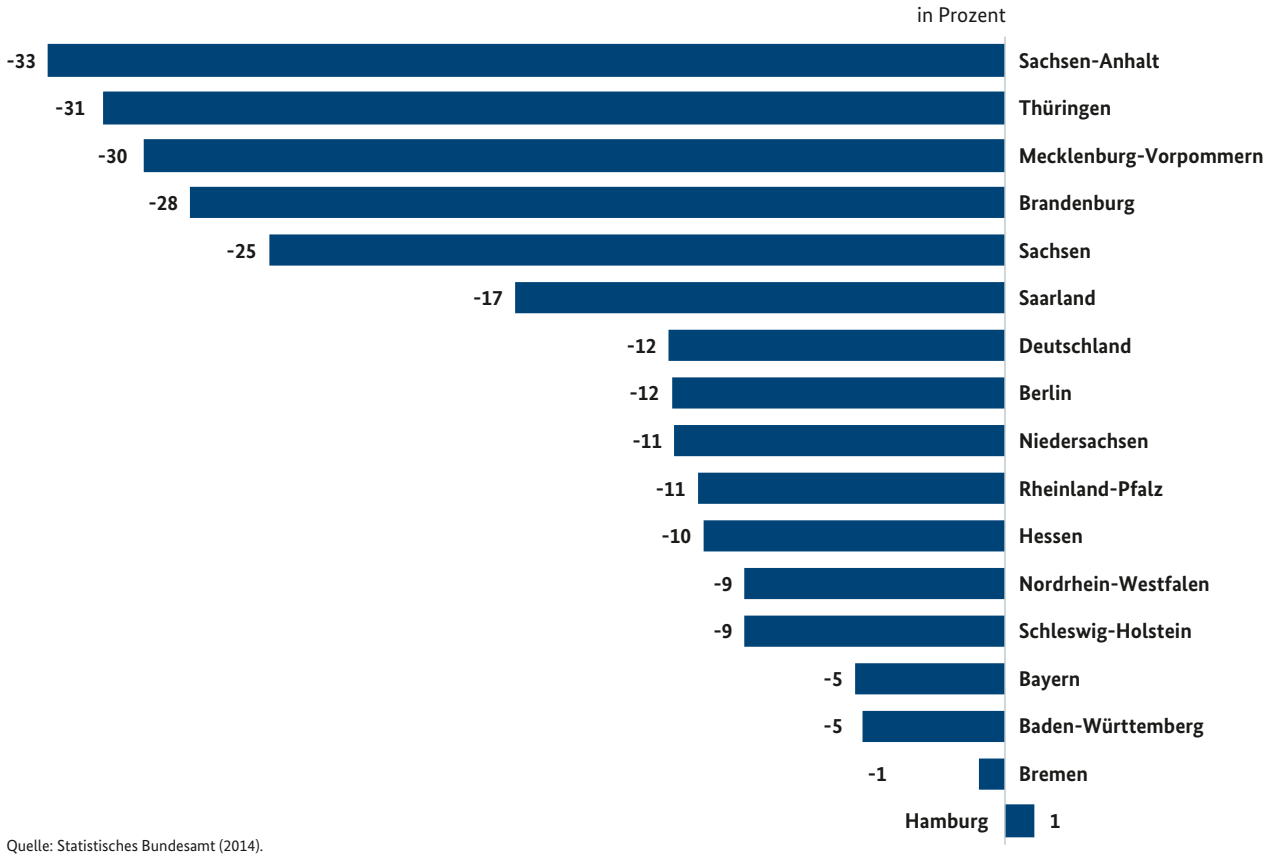
Abbildung 3: Anteil der Unternehmen, die im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung sehen[3]



Quelle: DIHK Arbeitsmarktreport 2013/2014.

1. Statistisches Bundesamt (2014): Erwerbstätigenrechnung. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenErwerbstaetigenrechnung/InlaenderInlandskonzept.html (10.09.2014).
2. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2014): Fachkräftesicherung – Unternehmen aktiv. DIHK-Arbeitsmarktreport, S. 9. http://www.dihk.de/presse/meldungen/2014-03-12-arbeitsmarktreport (07.02.2014).
3. Wichtiger Hinweis: Aus Gründen der Darstellbarkeit und Übersichtlichkeit werden Prozentangaben in den Abbildungen dieses Dokuments gerundet. Dadurch kann es sowohl zu Rundungsfehlern (Summe ≠ 100%) als auch leichten optischen Verzerrungen (z. B. ungleiche Balkenlängen) kommen, die aber keinen Einfluss auf die Korrektheit der Werte sowie der zugrunde liegenden Berechnungen haben.
4. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2014): Fachkräftesicherung – Unternehmen aktiv. DIHK-Arbeitsmarktreport, S. 4. http://www.dihk.de/presse/meldungen/2014-03-12-arbeitsmarktreport (07.02.2014).

Abbildung 4: Voraussichtliche Entwicklung der Erwerbspersonenzahl in den Bundesländern 2005 bis 2030 nach der Primärvariante



Quelle: Statistisches Bundesamt (2014).

naler Fachkräfte und ihrem Mehrwert für KMU beauftragt. Im Rahmen der Studie sollen die bestehenden Forschungslücken in Bezug auf beide Perspektiven – die der KMU und die der internationalen Fachkräfte – durch möglichst repräsentative und belastbare Daten und Erkenntnisse geschlossen werden. Im Einzelnen sollen gemäß Leistungsbeschreibung folgende Fragen beantwortet werden:

Leitfragen der Studie

- Welche Ursachen liegen der Tatsache zugrunde, dass die Mehrheit der KMU noch nie internationale Fachkräfte eingestellt oder ausgebildet hat?
- Was zeichnet die internationalen Fachkräfte aus, die sich für eine berufliche Karriere in Deutschland entscheiden?
- Warum gehen die internationalen Fachkräfte diesen Weg, wie verlaufen ihre Karrieren und wie attraktiv ist dieser Weg für internationale Fachkräfte und ihre Familien?
- Welchen Mehrwert hat die Einstellung internationaler Fachkräfte speziell für KMU?

Ausgehend davon sollen wirtschafts- und mittelstandspolitische Maßnahmen abgeleitet werden. Der Fokus soll dabei auf dem MINT- und Gesundheits-/Pflege-Bereich liegen, da in diesen beiden Bereichen, variierend je nach Region, bereits heute ein Fachkräfteengpass zu verzeichnen ist.

Um Erfolgsfaktoren und Hemmnisse der Einwanderung einer Fachkraft zu identifizieren und zielgerichtete Handlungsempfehlungen ableiten zu können, muss die Migration als ganzheitlicher Prozess verstanden werden – von der Entscheidung zur Auswanderung bis hin zur Integration im Zielland:

Abbildung 5: Migrationsprozess

Quelle: Kienbaum

Die erste Phase entspricht der Entscheidung zur Auswanderung, die von Push- und Pull-Faktoren beeinflusst wird. In der zweiten Phase prüft die Fachkraft verschiedene Optionen und entscheidet sich für ein Zielland. Anschließend findet in der dritten Phase der eigentliche Aus- bzw. Einwanderungsprozess statt und die vierte Phase besteht aus der Integration im Zielland. Auf Basis dieses Verständnisses ist der vorliegende Bericht aufgebaut. So widmen sich die einzelnen Kapitel jeweils einer Phase bzw. den dahinterstehenden Fragestellungen. Auch die entwickelten Handlungsempfehlungen orientieren sich an diesem Prozessverständnis.

- In Kapitel 2 erfolgt zunächst eine Darstellung der Zielsetzung der Studie und es werden relevante Definitionen festgelegt, die die Grundlage für den Bericht bilden. Anschließend erfolgt die Beschreibung der durchgeführten Untersuchungsschritte.
- Darauf aufbauend erfolgt in Kapitel 3 zunächst eine Darstellung des aktuellen Forschungsstandes zum Thema und der gegenwärtigen politischen Entwicklungen bis Anfang 2014. Auf dieser Basis werden relevante Forschungsfragen für die Studie abgeleitet.
- Kapitel 4 widmet sich den Hintergründen der Migrationsentscheidung von internationalen Fachkräften.
- In Kapitel 5 erfolgt eine Darstellung der Erfahrungen von KMU bei der Rekrutierung von internationalen Fachkräften. Zudem werden Gründe, die die Rekrutierungsentscheidung von KMU beeinflussen, dargestellt.
- Kapitel 6 enthält eine kurze Analyse zur Wahrnehmung der gesetzlichen Rahmenbedingungen durch KMU und internationale Fachkräfte und zu bestehenden Informationsangeboten für KMU und internationale Fachkräfte.
- Kapitel 7 stellt die Ergebnisse der Analyse des beruflichen Werdegangs von internationalen Fachkräften dar.
- In Kapitel 8 werden Aussagen zum Mehrwert von internationalen Fachkräften für KMU getroffen.
- Kapitel 9 befasst sich mit dem Integrationsprozess internationaler Fachkräfte in Deutschland und beschreibt die Zuwanderungs-, Integrations- und Alltagserfahrungen der internationalen Fachkräfte in Deutschland.
- Kapitel 10 fasst die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Studie zusammen und stellt abschließend wirtschafts- und mittelstandspolitische Handlungsempfehlungen dar.

2. Definitionen und Methodik der Studie

2.1 KMU in Deutschland und die daraus abgeleiteten Definitionen dieser Studie

Folgende Definitionen von KMU, internationalen Fachkräften, dem Gesundheits- und Pflege- sowie dem MINT-Bereich wurden in Abstimmung mit dem BMWi der Studie zugrunde gelegt.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Eine allseits akzeptierte Definition des Mittelstands existiert nicht, weswegen i. d. R. auch zur Beschreibung des Mittelstands auf allgemein verfügbare quantitative Kriterien für KMU, wie Größe des Umsatzes und Anzahl der Beschäftigten, als Abgrenzungsmerkmal zurückgegriffen wird.

Gemäß einer Kommissions-Empfehlung,[5] die auch für diese Studie verwendet wird, wird seit dem 1. Januar 2005 ein Unternehmen in der Europäischen Union (EU) als KMU betrachtet, wenn es

a) weniger als 250 Beschäftigte hat,

b) entweder nicht mehr als 50 Millionen Euro Jahresumsatz oder eine Bilanzsumme von nicht mehr als 43 Millionen Euro hat und

c) (weitgehend) unabhängig ist.

Zudem differenziert die Europäische Kommission ihre Definition nach Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen. Hiernach werden Kleinstunternehmen als Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitenden und einem Umsatz bzw. einer Bilanzsumme bis 2 Millionen Euro definiert.[6] Als kleine Unternehmen werden Unternehmen bezeichnet, die bis zu 49 Beschäftigte und einen Umsatz / eine Bilanzsumme von bis zu 10 Millionen Euro aufweisen. Grundsätzlich muss es sich um ein eigenständiges Unternehmen handeln, das heißt, nach der EU-KMU-Definition dürfen 25 Prozent oder mehr seines Kapitals oder seiner Stimmrechte nicht direkt oder indirekt von einem anderen Unternehmen kontrolliert werden. Unternehmen, die zu mindestens 25 Prozent im Eigentum einer Unternehmensgruppierung, z. B. eines Konzerns, stehen, werden somit nicht als KMU eingeordnet.[7] Die folgende Tabelle illustriert die KMU-Definition der EU und zeigt die unterschiedlichen Abgrenzungskriterien für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen.

Abbildung 6: Empfehlung der Europäischen Kommission zur Klassifizierung von KMU ab 1.1.2005.

Unternehmenskategorie	Mitarbeiter	oder	
		und Umsatz	Bilanzsumme
Kleinstunternehmen	< 10	≤ 2 Mio. Euro	≤ 2 Mio. Euro
Kleinunternehmen	< 50	≤ 10 Mio. Euro	≤ 10 Mio. Euro
Mittleres Unternehmen	< 250	≤ 50 Mio. Euro	≤ 43 Mio. Euro
KMU zusammen	< 250	≤ 50 Mio. Euro	≤ 43 Mio. Euro

Quelle: Commission of the European Communities (2003).

5. Commission of the European Communities (2003): Commission Recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises. Document number C (2003) 1422. In: Official Journal of the European Union. 2003. L 124/36-L 124/41.

6. Dem Merkmal der Beschäftigtengrößenklasse wird hierbei Vorrang eingeräumt. Nachrangig werden in der EU-KMU-Definition Grenzen für die Umsatz- und Bilanzsumme genannt, wobei die Überschreitung eines dieser beiden Kriterien der Zuordnung zur entsprechenden Unternehmenskategorie nicht entgegensteht.

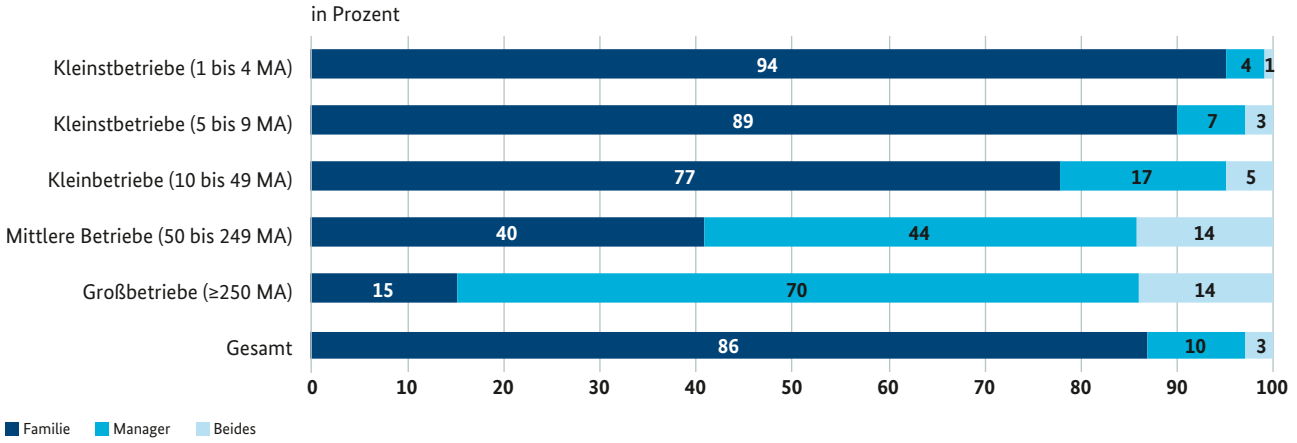
7. Commission of the European Communities (2003), L 124/36 ff.

Die KMU-Definition der EU, die heutzutage insbesondere bei der einzelbetrieblichen Förderung maßgeblich ist, basiert somit auf drei quantitativen und einem qualitativen Merkmal.[8] Damit wird in dieser Definition berücksichtigt, dass sich das Besondere von mittelständischen Unternehmen nicht allein über quantitative Abgrenzungsmerkmale identifizieren lässt. Denn unter gesellschaftlichen Gesichtspunkten ist das mittelständische Unternehmen ein eigentümergeführtes Unternehmen oder eng mit einer Eigentümerfamilie verbunden. Die Verflechtung zwischen Unternehmen und Unternehmerin bzw. Unternehmer dokumentiert sich idealtypisch in der Einheit von Eigentum, Leitung, Haftung und Risiko, d. h. der Einheit von wirtschaftlicher Existenz des Unternehmens und seiner Leitung und in der verantwortlichen Mitwirkung der Leitung an allen unternehmenspolitisch relevanten Entscheidungen.

Insbesondere bei den Kleinst- und Kleinunternehmen im Sinne der EU-KMU-Definition ist festzustellen, dass diese Unternehmen eigentümergeführte Familienunternehmen sind.[9] Nach der Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird mit einem Anteil von 86 Prozent die Mehrheit der Betriebe ausschließlich vom Eigentümer selbst oder von Mitgliedern der Eigentümerfamilie gelenkt.[10] Eigentümergeführte Betriebe sind dabei besonders häufig in der Gruppe der Kleinstbetriebe zu finden (vgl. Abbildung 7).

Die qualitativen, also sozioökonomischen Aspekte, wie die Eigentums- und Leitungsstruktur, spielen somit eine große Rolle. Für die Mehrzahl der KMU im Sinne der EU-KMU-Definition gilt, dass ihnen nur eine Person als Eigentümerin oder Eigentümer leitend, planend und kontrollierend vorsteht. Aus der Einheit von Unternehmen und Unternehmerin bzw. Unternehmer resultiert die unmittelbare Einwirkung der Leitung auf alle strategisch bedeutsamen Vorgänge und Entscheidungen im Unternehmen. Aus dieser Struktur heraus entwickeln sich in mittelständischen Unternehmen – im Gegensatz zu Großunternehmen – persönlichere Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Führung, die sich nicht nur auf die Art der Organisation und die Kompetenzaufteilung auswirken, sondern auch auf Entgeltstrukturen und Marktstrategien. All diese Wesensmerkmale können auch Auswirkungen auf die Personalrekrutierung in KMU haben.

Abbildung 7: Geschäftsleitung nach Größenklassen



Quelle: Bechmann, Sebastian et al. (2011), S. 12.

8. Für die Unternehmensbefragung wird nur die Zahl der Mitarbeitenden als Abgrenzungskriterium herangezogen. Andere Merkmale sind in der verwendeten Datenbank nicht ausreichend verlässlich enthalten. Ferner führt die Abfrage von Umsatzzahlen und Beteiligungsverhältnissen regelmäßig zu einer hohen Zahl von Abbrüchen und verweigerten Angaben.

9. Da die Eigentümer- und Geschäftsführerstruktur der Unternehmen in der amtlichen Statistik nicht ausgewiesen werden kann, muss auf empirische Untersuchungen zurückgegriffen werden.

10. Bechmann, Sebastian et al. (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB-Forschungsbericht 7/2011, S. 12.

Anzahl und wirtschaftliche Bedeutung der KMU in Deutschland

Die umfangreichste Datenbasis zur Ermittlung der wirtschaftlichen Bedeutung der KMU innerhalb der deutschen Volkswirtschaft bildet das vom Statistischen Bundesamt geführte Unternehmensregister,[11] welches nach Unternehmensgrößenklassen differenziert Auskunft über die Anzahl der Unternehmen, deren Beschäftigte und deren Umsatz gibt.

Anzahl der Unternehmen

Die aktuell verfügbare Auswertung des Unternehmensregisters weist für das Jahr 2011 einen Unternehmensbestand von rund 3,65 Millionen Unternehmen in Deutschland aus. Unter Zugrundelegung der KMU-Definition der EU-Kommission zeigt sich, dass über 3,3 Millionen Unternehmen im Jahr 2011 weniger als zehn Beschäftigte hatten und somit Kleinstunternehmen im Sinne der KMU-Definition der EU-Kommission sind.[12] Rund 258.900 Unternehmen sind kleine und rund 56.000 Unternehmen sind mittlere Unternehmen. Nur rund 12.500 aller Unternehmen gehören nach dieser statistisch determinierten Betrachtung zum Kreis der Großunternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im Jahr 2011 gemäß der KMU-Definition der EU-Kommission 99,5 Prozent der Unternehmen in Deutschland zu den KMU zählten. Zudem ist in Abbildung 8 zu erkennen, dass in allen Wirtschaftsabschnitten/Branchen der Anteil der Kleinstunternehmen i. d. R. bei rund 80 bis 90 Prozent und der Anteil der KMU insgesamt bei mindestens 95 Prozent liegt.

11. Statistisches Bundesamt (2014), S. 1. Beim Unternehmensregister handelt es sich um eine von den Statistischen Ämtern geführte, regelmäßig aktualisierte Datenbank, die Auskunft über Unternehmen und Betriebe aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen mit steuerbarem Umsatz und/oder sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht (Abschnitt A der WZ 2008) sowie die öffentlichen Verwaltungen (Abschnitt O der WZ 2008) sind derzeit ausgenommen. Weitgehend unberücksichtigt bleiben auch Unternehmen ohne Umsatzsteuerpflicht und ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Informationen zu den Unternehmen und Betrieben erhalten die Landesämter aus Dateien der Verwaltungsbereiche (wie der Bundesagentur für Arbeit oder den Finanzbehörden) sowie aus Angaben verschiedener Bereichsstatistiken (wie den Erhebungen des Produzierenden Gewerbes, des Handels oder des Dienstleistungsbereichs). Aus dem Unternehmensregister werden Unternehmens- und Betriebstabellen erstellt. Dabei werden Ergebnisse nahezu über alle Wirtschaftszweige hinweg ausgewiesen.

12. Im Rahmen dieser Analyse kann nur das Beschäftigungskriterium der EU-KMU-Definition zugrunde gelegt werden. Informationen über Bilanzsumme und/oder Eigentümerverhältnisse liegen in der amtlichen Statistik nicht vor.

Abbildung 8: Unternehmen in Deutschland 2011 nach Beschäftigtengrößenklassen und Branchen

		Unternehmen mit steuerbarem Umsatz aus Lieferungen und Leistungen und/oder mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berichtsjahr 2011				
			Davon mit ... bis ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2011			
	Wirtschaftsabschnitt	**Insgesamt**	**0 – 9**	**10 – 49**	**50 – 249**	**250 und mehr**
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	2.379	1.771	476	108	24
C	Verarbeitendes Gewerbe	256.019	192.177	44.623	15.268	3.951
D	Energieversorgung	48.292	46.967	671	472	182
E	Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung	12.584	9.274	2.431	753	126
F	Baugewerbe	391.273	355.379	32.792	2.880	222
G	Handel: Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	682.508	621.808	50.870	8.304	1.526
H	Verkehr und Lagerei	123.531	104.743	15.230	3.051	507
I	Gastgewerbe	252.283	237.379	13.083	1.639	182
J	Information und Kommunikation	130.842	120.158	8.204	2.082	398
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	72.737	68.519	2.156	1.285	777
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	321.601	317.940	3.132	461	68
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	505.754	479.638	22.587	3.017	512
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	196.888	177.254	13.331	5.064	1.239
P	Erziehung und Unterricht	74.108	61.651	10.343	1.736	378
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	236.387	200.593	26.088	7.686	2.020
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	104.109	100.620	2.857	529	103
S	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	238.102	226.219	9.688	1.864	331
Zusammen		**3.649.397**	**3.322.090**	**258.562**	**56.199**	**12.546**

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2014), S. 1.

Umsätze und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen

Neben der Anzahl der Unternehmen lassen sich mittels Sonderauswertungen aus dem Unternehmensregister, die das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn veröffentlicht,[13] auch die Beschäftigten- und Umsatzzahlen der dort erfassten Unternehmen ermitteln. Von den knapp 5,92 Billionen Euro, die im Jahr 2011 von den Unternehmen in Deutschland umgesetzt wurden, entfielen rund 34,9 Prozent auf KMU im Sinne der EU-KMU-Definition.[14]

Für die Zielsetzung der Studie bedeutender ist die Rolle der KMU als Arbeitgeber. Bei der Betrachtung der Beschäftigten ergibt sich grundsätzlich ein ähnliches Bild wie bei der Verteilung der Umsätze. Im Jahr 2011 waren in den im Unternehmensregister ausgewiesenen Unternehmen in Deutschland rund 26,45 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.[15] Rund 14,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiteten in einem KMU, was einem Anteil von 54,1 Prozent entspricht (vgl. Abbildung 9).[16] Die KMU waren damit in der Summe der „größte Arbeitgeber“ in Deutschland.

13. IfM Bonn (2014): KMU in Deutschland gemäß der KMU-Definition der EU-Kommission, S. 1. http://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/statistik/unternehmensbestand/dokumente/KMU-D_2004-2012_EU-Def.pdf (13.11.2014).

14. Alle Kleinstunternehmen zusammen erzielten 571,06 Milliarden Euro Umsatz, die kleinen Unternehmen zusammen 643,78 Milliarden Euro und die mittleren Unternehmen 849,75 Milliarden Euro Umsatz. KMU zusammen erzielten 2011 insgesamt 2.064,59 Milliarden Euro Umsatz. IfM Bonn (2014): KMU in Deutschland gemäß der KMU-Definition der EU-Kommission, S. 1. http://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/statistik/unternehmensbestand/dokumente/KMU-D_2004-2012_EU-Def.pdf (13.11.2014).

15. Eine Ausweisung der Mitarbeiterzahlen auf Unternehmensebene ist zum gegenwärtigen Stand anhand von amtlichen Quellen nur mit dem Unternehmensregister für das aktuelle Berichtsjahr 2011 möglich. Für aktuellere Zahlen muss auf die betriebsbezogenen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zurückgegriffen werden, die Angaben zu Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liefern. Hiernach hatten zum 30.6.2013 nur 2,1 Millionen Betriebe einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, insgesamt waren in diesen Betrieben rund 29,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte angestellt, vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014), S. 1.1. Die Beschäftigtenzahl ist gegenüber dem Unternehmensregister deutlich höher, da zum einen im Unternehmensregister nicht der Wirtschaftszweig A (Land- und Forstwirtschaft) und O (Öffentlicher Dienst) erfasst wird und zum anderen der Arbeitsmarkt sich von 2011 bis 2013 positiv entwickelte.

    Weil diese Statistik nur Betriebe, also örtliche Einheiten, nicht jedoch Unternehmen als rechtliche Einheiten erfasst, dürfte sie in stark filialisierten Bereichen, wie z. B. dem Handel, nur ein unzureichendes Bild der Größenstruktur der Unternehmen wiedergeben. Beispielsweise kann eine Bäckerei aus vielen kleinen Filial-Betrieben bestehen und selbst ein mittleres Unternehmen sein. Unter Berücksichtigung dieses Sachverhalts bedeutet dies, dass rund die Hälfte der 3,6 Mio. Unternehmen in Deutschland, die sogenannten Solo-Selbstständigen, keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten.

    Die Beschäftigtenstatistik der BA beruht auf Meldungen der Arbeitgeber, die diese für ihre sozialversicherungspflichtig (SV-)Beschäftigten gemäß Datenerfassungs- und Datenübermittlungsverordnung bei den Krankenkassen als zuständige Sozialversicherungseinrichtungen einzureichen haben. Die Statistik erfasst die Arbeitnehmer am geografischen Ort ihrer Arbeit, somit werden nur Daten von Betrieben mit mindestens einem SV-Beschäftigten erfasst. Es fehlen also alle Ein-Personen-Betriebe ohne SV-Beschäftigte sowie Betriebe mit ausschließlich nicht versicherten Mitarbeitenden.

16. IfM Bonn (2014): KMU in Deutschland gemäß der KMU-Definition der EU-Kommission, S. 1. http://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/statistik/unternehmensbestand/dokumente/KMU-D_2004-2012_EU-Def.pdf (13.11.2014).

Abbildung 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen 2004 bis 2011 in Deutschland nach der EU-KMU-Definition

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen							
Unternehmensgröße	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Kleinstunternehmen	3.894.815	3.823.324	3.862.404	3.882.938	3.888.091	3.915.319	3.913.310	3.918.880
Kleine Unternehmen	4.518.009	4.419.630	4.516.925	4.004.272	4.685.831	4.717.064	4.807.480	4.912.259
Mittlere Unternehmen	4.944.628	4.888.159	5.014.235	5.154.439	5.234.559	5.221.382	5.349.608	5.466.591
KMU insgesamt	13.357.452	13.131.113	13.393.564	13.641.649	13.808.481	13.853.765	14.070.398	14.297.727
Große Unternehmen	10.578.430	10.690.452	10.967.339	11.247.254	11.542.077	11.311.521	11.663.954	12.153.354
Alle Unternehmen	**23.935.882**	**23.821.565**	**24.360.903**	**24.888.903**	**25.350.558**	**25.165.286**	**25.734.352**	**26.451.081**
	Anteil in Prozent							
Kleinstunternehmen	16,3	16,0	15,9	15,6	15,3	15,6	15,2	14,8
Kleine Unternehmen	18,9	18,6	18,5	18,5	18,5	18,7	18,7	18,6
Mittlere Unternehmen	20,7	20,5	20,6	20,7	20,6	20,7	20,8	20,7
KMU insgesamt	55,8	55,1	55	54,8	54,5	55,1	54,7	54,1
Große Unternehmen	44,2	44,9	45	45,2	45,5	44,9	45,3	45,9
Alle Unternehmen	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Quelle: IfM Bonn (2014), S. 1; eigene Berechnungen.

Ein Blick auf die Differenzierung in Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen offenbart folgendes Bild: In den rund 3,3 Millionen Kleinstunternehmen waren 2011 rund 3,92 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte angestellt. Dies sind zwar rund 14,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bezogen auf die einzelnen Kleinstunternehmen bedeutet dies jedoch, dass diese im Durchschnitt nicht einmal 1,2 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten.[17] Dieser Sachverhalt könnte ein Hinweis darauf sein, warum diese Unternehmen sehr selten internationale Fachkräfte beschäftigten.[18]

Insgesamt ist nach dieser ersten grundlegenden Betrachtung folgendes Zwischenergebnis festzuhalten: In Deutschland gibt es rund 3,6 Millionen Unternehmen, die weniger als 250 sozialversicherungspflichtige Mitarbeitende haben und somit zu den KMU zählen. Diese Unternehmen beschäftigen rund 55 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Personen. Wichtig für das Verständnis für KMU ist: Ein KMU ist kein kleines Großunternehmen. Insbesondere bei den Kleinst- und Kleinunternehmen im Sinne der EU-KMU-Definition ist festzustellen, dass diese Unternehmen i. d. R. eigentümergeführte Familienunternehmen sind. Die Inhaberin bzw. der Inhaber entscheidet somit i. d. R. über alle strategischen Fragen für das Unternehmen.

17. In dieser Zahl kommt zum Ausdruck, dass in Deutschland mittlerweile über die Hälfte der 3,6 Millionen Unternehmen sogenannte Solo-Selbstständige sind, d. h. keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben.

18. In der Beschäftigtenstatistik zeigt sich ein ähnliches Bild: Rund 1,8 Millionen von den 2,1 Millionen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten ein bis neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Rund 240.000 Betriebe beschäftigten zwischen 10 und 49 Mitarbeitende. Von den insgesamt in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen 29,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stand: 30.6.2013) arbeiteten rund 4,9 Millionen Menschen in Kleinstbetrieben (Durchschnitt pro Kleinstunternehmen 2,9 Mitarbeitende) und rund 6,9 Millionen in Kleinbetrieben (Durchschnitt pro Kleinbetrieb 20,1 Mitarbeitende), vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014), S. 1.1. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch eine Auswertung des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2010. Hiernach sind 71 Prozent der Betriebe Kleinstbetriebe und diese beschäftigen rund 18 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, vgl. Bechmann et al. (2011), S. 10.

In den rund 259.000 kleinen Unternehmen arbeiteten in der Summe rund 4,91 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (18,6 Prozent). Demzufolge arbeiten im durchschnittlichen Kleinunternehmen im Sinne der EU-KMU-Definition rund 19 Mitarbeitende. In den rund 56.200 mittleren Unternehmen waren 5,467 Millionen Personen beschäftigt (20,7 Prozent), was einer durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von 97 entsprach. Die Analyse der Entwicklung seit 1994 offenbart nur geringfügige Verschiebungen der Anteilswerte der Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen.

Branchenabgrenzung: MINT und Gesundheit/Pflege

Im Folgenden wird die Abgrenzung der Branchen beschrieben, die der Studie zugrunde liegt. Aus den genannten Wirtschaftszweigen (WZ) wurden die Unternehmen für die Befragungen rekrutiert, wobei durchweg eine Beschränkung auf KMU erfolgte.

Die Definition des Gesundheits-/Pflege-Bereichs basiert auf den vom Statistischen Bundesamt vorgegebenen WZ-Kategorien[19] 86 – 88 im Bereich Q: Gesundheits- und Sozialwesen.[20] Wie aus obiger Tabelle (Zeile Q) ersichtlich, gibt es rund 236.000 Unternehmen in diesen WZ, davon sind rund 99 Prozent KMU.

Die zugrunde gelegte Definition des MINT-Bereichs orientiert sich an einer vor einigen Jahren für das BMWi erstellten Studie,[21] die sich ebenfalls auf Fachkräfte aus dem MINT-Bereich fokussierte. Die WZ-Kategorien 20 – 22, 25 – 30, 62 und 63[22] werden einbezogen, da diese weite Bereiche des technisch orientierten verarbeitenden Gewerbes sowie die Dienstleistungen im IT- und Telekommunikationsbereich abdecken.[23]

In den in dieser Studie betrachteten Branchen verteilen sich die Unternehmen wie folgt auf die vom statistischen Bundesamt verwendeten Größenklassen:

19. Unternehmen werden in den Statistiken des Bundes nach Wirtschaftszweigen klassifiziert. Das Zuordnungsverfahren basiert auf der Klassifikation nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008). Auf der Klassifikationsebene der Wirtschaftsabteilungen werden Unternehmen anhand einer zweistelligen Ziffernfolge differenziert.

20. Q86. Gesundheitswesen, Q87. Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime), Q881. Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter. Ausgenommen wird die Kategorie Q889, da es sich bei Unternehmen dieser Kategorie meist um Kindertagesstätten handelt, die in dieser Untersuchung nicht von Interesse sind.

21. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Becker, Carsten et al. (2010): Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in Deutschland.

22. C20. Herstellung von chemischen Erzeugnissen, C21. Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen, C22. Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, C25. Herstellung von Metallerzeugnissen, C26. Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, C27. Herstellung von elektrischen Ausrüstungen, C28. Maschinenbau, C29. Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, C30. Sonstiger Fahrzeugbau, J62. Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, J63. Informationsdienstleistungen.

23. Im Rahmen der Studie sollen solche KMU befragt werden, die innerhalb der vergangenen fünf Jahre internationale Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland eingestellt oder ausgebildet haben und/oder innerhalb der letzten fünf Jahren gezielte Aktivitäten unternommen haben, um internationale Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland zu rekrutieren, selbst wenn diese Aktivitäten (bislang) nicht erfolgreich waren. Für die Obergrenze von fünf Jahren spricht, dass Details von früheren Aktivitäten weder Personalleitungen noch Geschäftsführungen in Erinnerung sein dürften.

Abbildung 10: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen 2011 in Deutschland nach der EU-KMU-Definition

		Unternehmen mit steuerbarem Umsatz aus Lieferungen und Leistungen und/oder mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berichtsjahr 2011				
			Davon mit ... bis ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2011			
	Wirtschaftsabschnitt	Insgesamt	0 – 9	10 – 49	50 – 249	250 und mehr
		MINT				
C20	Herstellung von chemischen Erzeugnissen	4.236	2.585	843	594	214
C21	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	832	478	157	116	81
C22	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	8.915	4.955	2.407	1.295	258
C25	Herstellung von Metallerzeugnissen	51.262	38.257	10.046	2.543	416
C26	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	11.217	8.305	1.919	783	210
C27	Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	7.636	4.822	1.696	834	284
C28	Maschinenbau	20.253	12.254	4.854	2.407	738
C29	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	3.529	2.136	669	455	269
C30	Sonstiger Fahrzeugbau	1.467	1.077	217	112	61
J62	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	80.361	73.669	5.309	1.192	191
J63	Informationsdienstleistungen	24.989	24.080	651	213	45
		Gesundheits-/Pflegebereich				
Q86	Gesundheitswesen	196.129	179.360	13.960	1.701	1.108
Q87	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	11.481	2.888	4.322	3.821	450
Q881	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter	11.640	6.066	4.625	850	99

Quelle: IfM Bonn (2014), S. 1; eigene Berechnungen

Internationale Fachkraft und Auszubildende aus dem Ausland

Im Rahmen dieser Studie werden unter dem Begriff internationale Fachkraft alle Personen verstanden, die im Ausland geboren wurden, dort mindestens einen ersten Bildungsabschluss erworben haben (z. B. einen Schulabschluss) und über eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder über einen Hochschulabschluss verfügen. Dabei ist unerheblich, ob die Personen ein Studium in Deutschland absolvieren oder bei einem KMU angestellt sind. Unter Auszubildenden aus dem Ausland werden Personen verstanden, die im Ausland geboren wurden, dort mindestens einen ersten Bildungsabschluss erworben haben und sich derzeit für eine berufliche Ausbildung in Deutschland aufhalten.

2.2 Methodisches Vorgehen

Ausgehend von der oben beschriebenen Zielsetzung und den sich hieraus ergebenden Fragestellungen wurde das folgende Projektdesign, basierend auf einem Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden, entwickelt. Das Projektdesign besteht aus vier Phasen, die in der untenstehenden Grafik skizziert sind und im weiteren Verlauf des Kapitels erläutert werden.

Abbildung 11: Projektverlauf und methodisches Vorgehen

Quelle: Kienbaum

Bestandsaufnahme zum Forschungsstand

Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurden ca. 120 deutsche und internationale Quellen zu den Themen internationale Fachkräfte (in KMU), Migration, Integration und berufliche Anerkennung analysiert, die dem aktuellen Forschungsstand entsprechen.[24] Dabei zeigte sich, dass die Kombination der Perspektiven der internationalen Fachkräfte und KMU sowie der beiden ausgewählten Pilotbranchen (MINT- und Gesundheits-/Pflege-Bereich) bislang noch nicht detailliert erforscht wurde. Die analysierten Studien greifen jeweils nur einzelne Aspekte wie die Bleibeabsichten von internationalen Fachkräften, die Einstellung von KMU zur Personalgewinnung im Ausland oder Analysen des MINT- oder Gesundheits-/Pflege-Bereichs auf. Die dieser Studie unterliegenden Fragestellungen wurden somit bislang nicht tiefer untersucht. Um die Ergebnisse der Recherche zu ergänzen und weitere Einschätzungen zu den aktuellen Entwicklungen sammeln zu können, wurden fünf explorative, leitfadengestützte Experteninterviews[25] durchgeführt. Die Ergebnisse der telefonischen Interviews sind in die Konzeption der Fragebögen für die Befragung der KMU und der internationalen Fachkräfte eingeflossen.

24. Dabei erfolgte auch eine Kurzabfrage bei relevanten Organisationen, um weitere bereits abgeschlossene, unveröffentlichte Studien zu sammeln, die für diese Studie relevant sein könnten. Kontaktiert wurden: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Hueser European Recruiting UG, MEYPERSONAL GmbH, Internationale Handelskammer Schwaben, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Institut für Betriebliche Bildungsforschung, Jobsuchmaschine Monster.de, IW Köln, Hans-Böckler-Stiftung, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration GmbH, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Institut für Beschäftigung und Employability Ludwigshafen, Manpower Group, Germanwork: Service der Seniocare24 e. K.

25. Die Experten kamen aus folgenden Organisationen: Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration GmbH (SVR), Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (BPA), Bundesverband freiberuflich pflegender Kräfte e. V. (BvfPk), Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV).

Datenerhebung und Auswertung

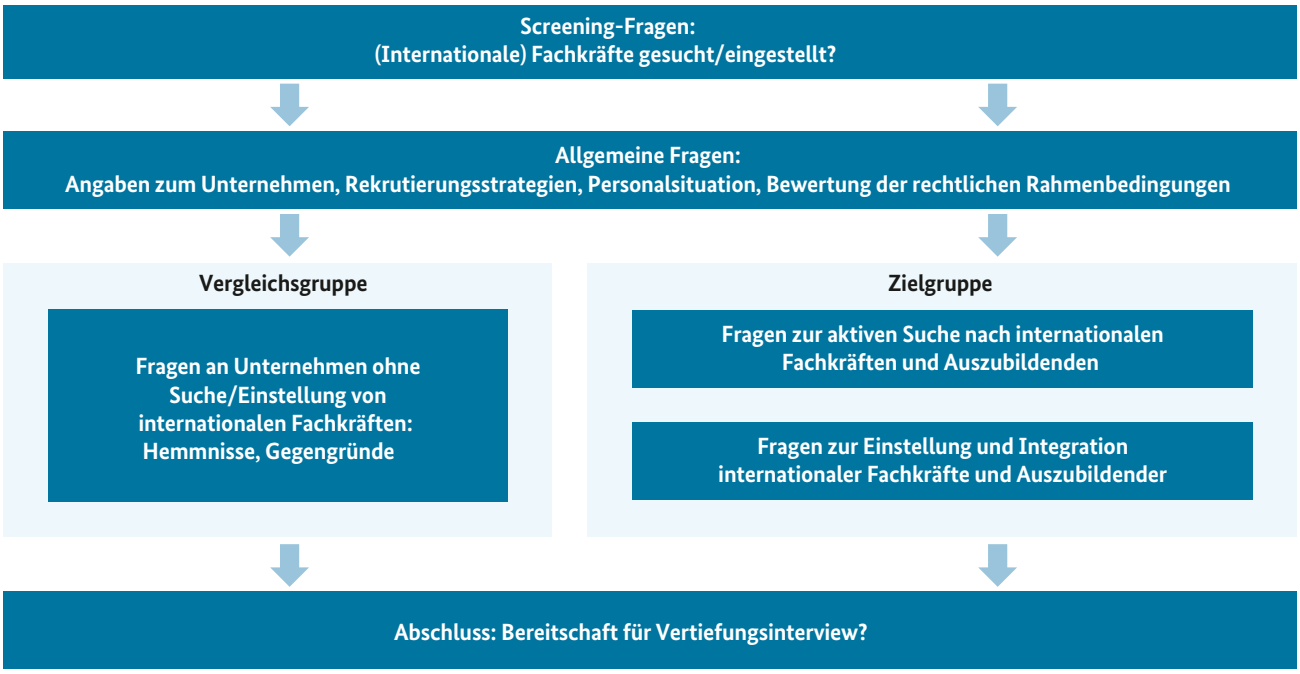
Den Kern der Studie stellt eine breit angelegte Datenerhebung dar, die sich aus folgenden Teilen zusammensetzt:

- Telefonbefragung von KMU
- Online-Befragung internationaler Fachkräften
- Fallstudien mit KMU und internationalen Fachkräften
- Expertenworkshop mit Vertretern von Verbänden, Kammern und weiteren Multiplikatoren

Methodisches Vorgehen telefonische Befragung von KMU

Um die Perspektive kleiner und mittlerer Unternehmen zu erfassen, wurden KMU in den Bereichen MINT sowie Pflege und Gesundheit standardisiert telefonisch befragt. Im Mittelpunkt standen ihre Erfahrungen mit der Suche und Einstellung internationaler Fachkräfte bzw. die Gründe dafür, dass sich die Unternehmen gegen diese Rekrutierungsstrategie entschieden haben. Hierfür wurde ein Fragebogen entwickelt, der sich im Anhang befindet. Die folgende Abbildung 12 zeigt die Filterführung des Fragebogens und die wesentlichen Themen der Befragung.

Abbildung 12: Themen der telefonischen Befragung von KMU



Quelle: InterVal

Im Zeitraum vom 27. Februar bis zum 17. April 2014 wurden insgesamt 631 Unternehmen befragt.[26] Die dafür notwendigen Unternehmensadressen wurden aus der Markus-Datenbank gezogen.[27] In die folgenden Auswertungen gehen die Daten von 595 Unternehmen ein, da sich bei den übrigen während des Interviews herausstellte, dass es sich nicht um KMU handelt. Entsprechend der Zielstellung, etwa gleich viele Unternehmen mit Suche/Einstellung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender (Zielgruppe) und Unternehmen ohne Suche/Einstellung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender (Vergleichsgruppe) zu befragen, wurde die Auswahl der Unternehmen gesteuert. Im Ergebnis haben etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (311) Erfahrung mit der Rekrutierung von internationalen Fachkräften, wobei sich diese Zahl

1. auf die aktive Suche nach internationalen Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland (59 Unternehmen) und/oder

2. die Einstellung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender innerhalb der vergangenen fünf Jahre (297 Unternehmen)

bezieht. Die anderen 284 Unternehmen bilden die Vergleichsgruppe, die in den letzten fünf Jahren weder internationale Fachkräfte oder Auszubildende gesucht noch eingestellt hat.

An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass es gerade unter den Kleinst- und Kleinunternehmen nicht viele Unternehmen gibt, die bisher internationale Fachkräfte oder Auszubildende gesucht und/oder eingestellt haben. Daher mussten viele Unternehmen im Rahmen der Kontaktaufnahme „herausgefiltert“ werden. Im Ergebnis mussten knapp 8.000 Unternehmen angesprochen werden, um die angestrebte Anzahl an Interviews zu realisieren. Diejenigen Unternehmen, die befragt werden konnten, hatten großes Interesse an dem Thema. Dies zeigt sich u. a. daran, dass die Dauer der Befragung höher als geschätzt war und die Unternehmen bei offenen Fragen sehr auskunftsfreudig waren.

Methodisches Vorgehen bei der Online-Befragung internationaler Fachkräfte

Ergänzend zur telefonischen KMU-Befragung wurde eine Online-Befragung von internationalen Fachkräften durchgeführt. Ziel war es, Erkenntnisse zu gewinnen, warum diese Personen sich für eine internationale Karriere entschieden haben, welche (individuellen) Anreize es gibt, sein Herkunftsland zu verlassen, was die Gründe waren, sich für Deutschland zu entscheiden, wie die Umsetzung dieses Wunsches erfolgt ist, welche Herausforderungen und Hemmnisse aufgetreten sind und wo zusätzlicher Unterstützungsbedarf besteht. Ein weiterer wichtiger Aspekt dieser Befragung war darzulegen, welche Konsequenzen dieser Schritt nach sich gezogen hat i. S. v. Auswirkungen auf die eigene Karriere und Einschätzungen zu den individuellen Zukunftsplänen der internationalen Fachkräfte zu erheben.

Die grundlegende Herausforderung bei der Befragung der internationalen Fachkräfte lag darin, dass es kein öffentlich verfügbares (Melde-)Register von eben solchen Personen gibt. Entsprechend wurde ein mehrstufiger Ansatz zur Erhebung der notwendigen Kontaktdaten gewählt:

- Identifikation und Kontaktherstellung zu den internationalen Fachkräften über die befragten KMU, die internationale Fachkräfte beschäftigen.

- Identifikation und Kontaktherstellung zu internationalen Fachkräften über andere Institutionen und Akteure, die mit den internationalen Fachkräften während des Prozesses der Zuwanderung und Integration (und ggf. Rück- bzw. Weiterzug) in Deutschland in Kontakt kommen. So wurden beispielsweise folgende Kanäle genutzt: Verbände, Wirtschaftscluster, Welcome Center, Hochschulen, Personalvermittler, Relocation Services, Multiplikatoren – z. B. Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V. (DAAD) und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Zusätzlich wurden soziale Netzwerke – z. B. XING und LinkedIn – genutzt und ein Aufruf auf dem Willkommensportal „Make it in Germany“ geschaltet. Insgesamt wurden bundesweit mehr als 200 Akteure/Multiplikatoren kontaktiert.

26. Detaillierte methodische Erläuterungen zur standardisierten KMU-Befragung sowie zu den vertiefenden Fallstudien finden sich im Anhang. Diese beinhalten die Beschreibung der Schichtungskriterien und die Auswahl der KMU.

27. Bei der Markus-Datenbank handelt es sich um eine umfassende Datenbank deutscher Unternehmen, die von Creditreform bereitgestellt wird. Sie enthält Angaben zur Branchenzugehörigkeit sowie zu Mitarbeiterzahlen der Unternehmen.

- Identifikation und Kontaktherstellung zu den internationalen Fachkräften über andere internationale Fachkräfte („Weiterempfehlung“ bzw. Mund-zu-Mund-Propaganda).

Die Online-Befragung wurde über einen Zeitraum von zehn Wochen durchgeführt. Insgesamt haben 1.893 Personen den Link benutzt. Davon gehörten knapp 320 zur Zielgruppe[28] und davon haben 260 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Die Hauptherausforderung lag somit in der Identifizierung von Personen der Zielgruppe und nicht im niedrigen Rücklauf. Rückblickend betrachtet kann nicht festgestellt werden, welcher Weg am erfolgreichsten bei der Rekrutierung der Fachkräfte zur Teilnahme an der Befragung war.

Methodisches Vorgehen Fallstudien und vertiefende Interviews

Mit zehn Unternehmen aus dem Pool der 311 befragten Unternehmen, die Erfahrung mit der Rekrutierung von internationalen Fachkräften haben, wurden in einem weiteren Termin vertiefende Interviews zu ihren Rekrutierungsstrategien und der Integration internationaler Fachkräfte geführt. Das Verfahren zur Auswahl dieser Unternehmen ist im Anhang genauer beschrieben. Insbesondere wurde darauf geachtet, verschiedene Größenklassen und Regionen zu berücksichtigen. Die Ergebnisse aus diesen Interviews werden gemeinsam mit den Ergebnissen der standardisierten Befragungen präsentiert. Es wird jeweils gekennzeichnet, aus welchen Erhebungsschritten die Ergebnisse stammen.

Mit 20 internationalen Fachkräften wurden vertiefende Interviews geführt, um detaillierte Einblicke in die folgenden Aspekte zu erhalten: Herausforderungen bei der Migration, beruflicher Werdegang, Integrationsprozess sowie wahrnehmbarer Mehrwert. Die befragten KMU wurden gebeten, ihre internationalen Fachkräfte zur Teilnahme zu motivieren.

Expertenworkshop mit Vertretern von Verbänden, Kammern und weiteren Multiplikatoren

Die Ergebnisse der Studie wurden in Rahmen eines Expertenworkshops im Juli 2014 präsentiert und mögliche Handlungsansätze diskutiert und validiert. Dazu wurden wichtige Faktoren und Ansatzpunkte bestimmt, die als Hemmnisse oder Erfolgsfaktoren für die Zuwanderung von internationalen Fachkräften wirken.

Es nahmen Vertreterinnen und Vertreter von folgenden Institutionen teil:

- Verband privater Anbieter sozialer Dienste
- Zentralverband des deutschen Handwerks
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln
- Fachhochschule der Wirtschaft

Zusammenfassend betrachtet liefert die Studie erstmalig eine breite empirische Erhebung zu den aufgeworfenen Fragestellungen. Dennoch soll an dieser Stelle angemerkt werden, dass es sich um eine Branchenstudie mit den beiden Fokusbereichen MINT und Gesundheit/Pflege handelt. Dabei ist die Unternehmensbefragung repräsentativ für KMU mit Fachkräftebedarf in den gewählten Branchen. Die Befragung der internationalen Fachkräfte der beiden Branchen, die in KMU angestellt sind, ist nicht repräsentativ. Dies liegt daran, dass die Grundgesamtheit der in Deutschland lebenden internationalen Fachkräfte unbekannt ist. Auch die Suche der Teilnehmer wurde durch die Tatsache erschwert, dass es keine öffentlich zugängliche Datenbank aller internationalen Fachkräfte in Deutschland gibt. Somit konnte weder eine Vollerhebung noch eine repräsentative Zufallsstichprobe gezogen werden. Dennoch liefert die Befragung aber wertvolle Einblicke in den Entscheidungs- und Integrationsprozess internationaler Fachkräfte in Deutschland.

28. Die restlichen Personen waren vor allem Personen, die im Ausland wohnten und die Absicht hatten nach Deutschland zu ziehen.

3. Aktueller Forschungsstand und aktuelle politische Entwicklungen

Die Bestandsaufnahme der politischen und wissenschaftlichen Entwicklungen im Bereich der Fachkräftegewinnung der letzten Jahre bildet die Grundlage für die Studie. Ziel der Bestandsaufnahme war die Aufarbeitung des aktuellen Forschungsstands, um bestehende Datenlücken und daraus abgeleitete Forschungsfragen für die anstehenden Befragungen zu identifizieren.

Insgesamt wurden rund 120 Publikationen und Studien analysiert. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die meisten Studien sich mit Einzelaspekten der Themenfelder befassen, die für diese Studie relevant sind. Lediglich zu dem Aspekt möglicher Hemmnisse für KMU bei der Beschäftigung von internationalen Fachkräften finden sich umfangreichere Analysen. Vor allem die Kombination der Perspektiven der internationalen Fachkräfte und der KMU im MINT- und Gesundheits-/Pflegebereich ist bislang noch nicht tiefgehend erforscht worden. Generell waren auch nur sehr wenige Studien auf die Belange von KMU ausgerichtet und oft war das Thema der internationalen Personalgewinnung ein Randaspekt. Folglich waren keine Studien mit einem gleichen oder ähnlichen Fokus vorhanden, auf die diese Studie umfangreich aufbauen könnte. Zu einzelnen Teilaspekten liegen aber Hypothesen und Ergebnisse vor, auf die im weiteren Verlauf der Untersuchungen zurückgegriffen werden kann. Diese werden im Folgenden dargestellt.

3.1 Derzeitige und zukünftige Fachkräfteengpässe in Deutschland

Die Notwendigkeit einer arbeitsmarktorientierten Gewinnung von internationalen Fachkräften neben der Aktivierung aller inländischen Fachkräftepotenziale hat vor allem demografische Gründe, die sich auch auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen. Es bestehenden bereits heute in verschiedenen Branchen und Regionen Deutschlands Fachkräfteengpässe.

Paradoxerweise erreichte das Erwerbspersonenpotenzial [29] 2013 mit 45,4 Millionen Erwerbstätigen einen neuen Höhepunkt. Die Zahl der Erwerbstätigen betrug im Dezember 2013 42 Millionen.[30] Allerdings sind nicht alle 42 Millionen erwerbstätige Fachkräfte und der Mangel an Fachkräften unterliegt großen regionalen und branchenspezifischen Schwankungen.[31] Hinzu kommt, dass bis 2030 ein Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um mehrere Millionen zu erwarten ist, der den Fachkräftebedarf weiter erhöht. Schätzungen gehen dabei von einem Rückgang zwischen 2 und 6,5 Millionen Personen aus.[32, 33]

Experten gehen davon aus, dass der bestehende und absehbare Fachkräfteengpass erhebliche Konsequenzen für die deutsche Wirtschaft und damit auch für den Wohlstand der deutschen Gesellschaft haben wird. Der Wohlstandsverlust durch fehlende Fachkräfte wird im Zeitraum von 2010 bis 2030 auf 3,8 Billionen Euro geschätzt.[34]

29. Das Erwerbspersonenpotenzial setzt sich aus den folgenden Daten zusammen: Alle erwerbstätigen Personen, alle im Inland lebenden Arbeitslosen sowie der Anteil der Personen, die nicht offiziell arbeitslos gemeldet sind (stille Reserve).
30. Statistisches Bundesamt (2014): Arbeitsmarkt auf einen Blick. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbslosigkeit/Erwerbslosigkeit.html (07.02.2014).
31. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Fuchs, Johann et al. (2013): Arbeitslosigkeit sinkt trotz Beschäftigungsrekord S. 1, 8. http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb1813.pdf (18.12.13).
32. Bundesinstitut für Berufsbildung (2014): Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung, S. 3. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a14_BIBBreport_2014_23.pdf (27.10.2014).
33. Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, S. 3.
34. Prognos AG (2011): Arbeitslandschaft 2030, S. 1.

Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit[35] (BA) ergibt für den Monat August 2014 lange Vakanzzeiten für die IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe, diese liegen bei 94 Tagen. 38,5 Prozent der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen waren demnach für mehr als drei Monate vakant. Der Bereich der Softwareentwicklung und Programmierung weist einen hohen Wert bei den Vakanzzeiten von 123 Tagen aus. Die Anzahl der auf 100 Arbeitsstellen kommenden Arbeitslosen variiert innerhalb des Berufsbereichs jedoch deutlich zwischen den einzelnen Berufsgruppen des MINT-Bereichs. Während in der Mechatronik und Automatisierungstechnik auf 100 Arbeitsstellen 57 Arbeitslose kommen, sind dies in der Berufsgruppe der Informatikerinnen und Informatiker 177.

Die medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufe weisen ebenfalls relativ hohe Vakanzzeiten von 91 Tagen auf. 39,1 Prozent der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen waren demnach für mehr als drei Monate vakant. Der Bereich Human- und Zahnmedizin weist im August 2014 in der Gesamtheit der betrachteten Berufsgruppen die höchsten Vakanzzeiten von 152 Tagen aus. Der Bereich der Altenpflege weist mit 122 Tagen ebenfalls einen hohen Wert bei den Vakanzzeiten aus. Zudem ist auffällig, dass auf 100 gemeldete Arbeitsstellen nur 45 Arbeitslose kommen. Die Bereiche Gesundheitspflege, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe weisen Vakanzzeiten von 110 Tagen auf und auf 100 gemeldete Arbeitsstellen kommen 86 Arbeitslose.[36]

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln kommt in seiner Untersuchung zu Fachkräfteengpässen in Unternehmen zu ähnlichen Ergebnissen. Im März 2014 bestanden in 63 von 294 der untersuchten Berufsgattungen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung benötigen, Fachkräfteengpässe. Besonders betroffen waren dabei der MINT-Bereich mit 25 Engpassberufen sowie der Gesundheitsbereich mit 11 Engpassberufen.[37]

Drei Szenarien zur Entwicklung der Fachkräfteengpässe bis 2050

Die folgenden drei Szenarien stellen die potenziellen Entwicklungen des Fachkräfteengpasses in Abhängigkeit zu der gewählten Strategie bzw. deren Wirksamkeit zur Steigerung des Arbeitskräftepotenzials[38] dar:

- Szenario 1: Unter der Annahme einer gleichbleibenden Erwerbsbeteiligung ohne Zuwanderung internationaler Arbeitskräfte würde das Arbeitskräftepotenzial bis 2050 von rund 45 Millionen Personen auf 26,9 Millionen Personen sinken. Das entspricht einer Abnahme von rund 40 Prozent.

- Szenario 2: Wenn es gelingt, eine umfangreiche Aktivierung von Frauen und älteren Arbeitnehmern zu realisieren, kann die Erwerbsbeteiligung weiter erhöht werden. In diesem Fall würden bis 2050 weitere 1,9 Millionen Personen am Erwerbsleben teilnehmen. Unter dieser Annahme würde die Beschäftigung von Frauen in der Gruppe der 30- bis 49-Jährigen 93 Prozent erreichen und folglich auf dem Niveau von Dänemark liegen, das im Vergleich eine der höchsten Erwerbstätigkeitsquoten von Frauen in Europa hat.

35. In der Engpassanalyse der BA wird die Auflistung der Mangelberufe veröffentlicht. Die Liste umfasst z. B. Ärztin/Arzt, Pflegekraft, Elektrotechnikingenieurin/-ingenieur und weitere Berufe, die eine mindestens 40 Prozent höhere Vakanzzeit als der Durchschnitt der Berufe haben und diese im letzten Jahr um mindestens zehn Tage gestiegen ist. Zusätzlich muss das Kriterium erfüllt werden, dass bundesweit weniger als drei Arbeitslose auf eine offene Stelle kommen. Weitere qualitative Faktoren werden in die Entscheidung einbezogen, bevor die BA die Liste der Mangelberufe an das Arbeitsministerium zur Freigabe übersendet.

36. Bundesagentur für Arbeit (2014): Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) August 2014. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Monatliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Analyse-gemeldetes-Stellenangebot/Report-Engpassanalyse-KldB-2010-201408.pdf (29.08.2014).

37. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Bußmann, Sebastian et al. (2014): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Unternehmen steigern Ausbildungsangebote in Engpassberufen, S. 2. http://www.iwkoeln.de/de/studien/gutachten/beitrag/sebastian-bussmann-regina-flake-susanne-seyda-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-179921 (29.08.2014).

38. Der Begriff Arbeitskräftepotenzial umschließt den Anteil der Gesamtbevölkerung, der im erwerbsfähigen Alter ist. Das Arbeitskräftepotenzial hängt von dem festgelegten Alter wie auch von den vorherrschenden sozioökonomischen Faktoren ab.

- Szenario 3: Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials auch durch Zuwanderung: Bei einer Nettozuwanderung von 100.000 Personen pro Jahr können bis 2050 4,5 Millionen zusätzliche Fachkräfte nach Deutschland kommen. Um das gegenwärtige Level, welches im historischen Vergleich auf einem hohen Niveau liegt, zu halten, müsste der Nettozuwachs an Erwerbstätigen jedoch 400.000 pro Jahr entsprechen.[39]

Zahlen für das Jahr 2013 zeigen, dass die Nettozuwanderung[40] nach vielen Jahren wieder über 400.000 Personen liegt.[41] Allerdings ist eine Nettomigration in dem Ausmaße aufgrund der demografischen Entwicklung der Herkunftsländer und der Entwicklung des Pro-Kopf-Einkommens in Deutschland zukünftig kaum realistisch.[42, 43] Es lässt sich festhalten, dass mit einem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials gerechnet werden muss, der durch Arbeitsmigration nicht aufgehalten, aber deutlich reduziert werden kann.[44, 45]

Um dem Fachkräfteengpass zu begegnen, wird im Rahmen der Demografiestrategie[46] und des Fachkräftekonzepts der Bundesregierung im Inland vor allem versucht, das Erwerbspersonenpotenzial durch die Aktivierung von Frauen sowie älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen. Ergänzend sollen beispielsweise über das Willkommensportal für internationale Fachkräfte „Make it in Germany“[47] internationale Fachkräfte in Engpassberufen gewonnen werden.[48]

Zusammenfassend zeigt die Bestandsaufnahme, dass die Kombination der Perspektiven und Erfahrungen internationaler Fachkräfte und von KMU im MINT- und Gesundheits-/Pflegebereich bislang noch nicht tiefgehend erforscht worden sind. Die vorliegende Studie trägt mit dazu bei, diese Forschungslücke zu schließen.

Auch ist festzustellen, dass im MINT- und Gesundheits-/Pflegebereich bereits heute vergleichsweise lange Vakanzzeiten bestehen und viele Stellen nur schwer besetzt werden können. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass solche Fachkräfteengpässe erhebliche Konsequenzen für die deutsche Wirtschaft und damit auch für den Wohlstand der deutschen Gesellschaft haben.

39. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Brückner, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, S. 7 – 8.
40. Die Nettozuwanderung entspricht dem Saldo aus Zuzügen und Fortzügen aus der Bundesrepublik Deutschland.
41. Statistisches Bundesamt (2014): Wanderungen. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Wanderungen/Wanderungen.html (24.10.2014).
42. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Brückner, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, S. 7 – 8.
43. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2013): Projektion der Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2060. S. 33.
44. Ebd., S. 24 – 26.
45. Da die Arbeitsnachfrage und Arbeitsmenge nicht konstant sind, ist davon auszugehen, dass in Reaktion auf das sinkende Erwerbspersonenpotenzial auch eine Anpassung auf den Güter-, Kapital-, und Arbeitsmärkten stattfinden wird, so dass nicht automatisch auf eine Fachkräftelücke in Höhe der Differenz zwischen dem heutigen und zukünftigen Erwerbspersonenpotenzial geschlossen werden kann.
46. Teil der Demografiestrategie ist die Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“. Diese wird unter Leitung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) geführt. Seit Oktober 2012 werden durch die Arbeitsgruppe bestehende Empfehlungen und Maßnahmen gebündelt sowie neue erarbeitet.
47. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Singh, Khushwant et al. (2014): „Make it in Germany“ stärkt Willkommenskultur. Neues Internetportal informiert internationale Fachkräfte über Leben und Arbeiten in Deutschland. In: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik. Monatsbericht Januar 2014. S. 17 – 22. http://www.bmwi.de/Dateien/BMWi/PDF/Monatsbericht/schlaglichter-der-wirtschaftspolitik-01-2013,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (29.10.2014).
48. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bielecka, Marianne et al. (2014). Demografiestrategie und Fachkräftesicherung für die deutsche Wirtschaft. In: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik. Monatsbericht März 2014, S. 31 – 36. http://www.bmwi.de/Dateien/BMWi/PDF/Monatsbericht/schlaglichter-der-wirtschaftspolitik-03-2014,property=pdf,bereich=bmwi2012,sp rache=de,rwb=true.pdf (29.10.2014).

3.2 Struktur der Arbeitsmigration nach Deutschland

Nach Angaben des Ausländerzentralregisters (AZR) sind im Jahr 2012 738.735 ausländische Staatsangehörige nach Deutschland zugewandert und 317.594 abgewandert. Damit stiegen die Zuzüge um 19 Prozent und die Fortzüge um 5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Gruppe der Zuwanderinnen und Zuwanderer bestand zu 59 Prozent aus EU-Staatsbürgerinnen und -bürgern und zu 41 Prozent aus Drittstaatsangehörigen.[49] Zu den Top drei Herkunftsländern aus der EU gehören Polen, Rumänien und Ungarn. Aus den Drittstaaten immigrierten am häufigsten Menschen aus der Türkei, Serbien und China nach Deutschland.[50]

Dabei hat sich die Struktur der Arbeitsmigration nach Deutschland in den letzten Jahren maßgeblich verändert. Eine Erhebung des Mikrozensus hat eine Steigerung des Anteils der Neuzuwanderinnen und -zuwanderer aus Drittstaaten mit hohem Bildungsniveau um 20 Prozentpunkte auf 41 Prozent feststellen können.[51] Die hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten kamen größtenteils aus Indien, den Vereinigten Staaten, China und Japan.[52] In der gleichen Periode stieg das Bildungsniveau der deutschen Erwerbstätigen lediglich um 3,8 Prozentpunkte auf 28,4 Prozent. Damit ist der Anteil an Hochqualifizierten bei Neuzuwanderinnen und -zuwanderern höher als bei deutschen Erwerbstätigen.[53] Dieser Trend untermauert die Wichtigkeit der Zuwanderung für den Erhalt der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen exportorientierten Wirtschaft, die auf der Arbeit qualifizierter Fachkräfte basiert. Die vermehrte Zuwanderung aus Süd- und Osteuropa allein wird das strukturelle Problem des Fachkräfteengpasses nicht lösen können, da mit einem ökonomischen Aufschwung bzw. einer Überwindung der wirtschaftlichen Krisen in diesen Ländern zu rechnen ist und die Fachkräfte dann vermehrt Jobangebote aus ihren Heimatländern bekommen und zurückkehren könnten. Hinzu kommt, dass auch andere europäische Länder wie Finnland, Schweden und Großbritannien aufgrund des demografischen Wandels mit Fachkräfteengpässen konfrontiert sein werden und sich um internationale Fachkräfte bemühen.[54] Aus diesem Grund kann Deutschland seinen mittelfristigen Bedarf nicht nur durch die EU-Binnenmigration decken, sondern muss zunehmend auch Personen aus den Drittländern rekrutieren.[55, 56]

Bei den nach Deutschland eingewanderten Fachkräften stellt sich die Frage, ob diese temporär oder dauerhaft in Deutschland bleiben werden. Nach Berechnungen der OECD[57] sind Mitte 2012 lediglich 25 Prozent der im Jahr 2006 eingereisten Arbeitsmigrantinnen und -migranten noch in Deutschland wohnhaft.[58] Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass Deutschland für die substanzielle Zahl der Zuwanderinnen und Zuwanderer aus Drittstaaten ein temporäres Migrationsland ist. Positiver ist das Bild bei internationalen Fachkräften, die ihren Hochschulabschluss in Deutschland erworben haben. Einer Studie des IW Köln zufolge lebten von den Bildungsaus-

49. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Migration nach Deutschland, Jahresbericht 2012, S. 5. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/wanderungsmonitoring-2012.pdf?__blob=publicationFile (12.12.2013).
50. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Das Bundesamt in Zahlen 2012. S. 71 – 73. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2013.pdf?__blob=publicationFile (13.11.2014).
51. Im Vergleich der Jahre 1996/1997 und 2010/2011. Hohes Bildungsniveau wurde definiert als Level 5 – 6 der International Standard Classification of Education – ISCED.
52. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 57. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).
53. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Mayer, Matthias (2013): Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen, Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), S. 21.
54. Europäische Kommission: Skills Mismatches and Labour Mobility, S. 5. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf (02.03.2014).
55. Bertelsmann Stiftung, Morehouse, Christal (2013): Mit der „Schwarz-Rot-Gold"-Karte internationale Fachkräfte gewinnen, S. 2.
56. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Brückner, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, S. 6 – 8.
57. Die Berechnungen der OECD basieren auf den Daten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.
58. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 58. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).

ländern, die zwischen 2001 und 2010 einen Abschluss in Deutschland gemacht hatten, noch 44 Prozent in Deutschland.[59] Es lässt sich feststellen, dass Deutschland ein attraktives Land für Zuwanderer ist, das allerdings eher von temporärer als von dauerhafter Migration geprägt ist.

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Thema Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland untersucht u. a. die Fluktuationsraten der Zu- und Fortzüge von Ausländern nach und aus Deutschland für die Jahre 1991 bis 2011. Die Ergebnisse dokumentieren eine wesentlich höhere Schwankungsbreite bei den Zuzügen als bei den Fortzügen, worin sich laut den Autoren möglicherweise die Stabilität der Attraktivität des Standortes Deutschland ausdrückt. Trotz zahlreicher Einflussfaktoren bei der internationalen Wanderung spielen demnach ökonomische, politische und rechtliche Entwicklungen eine entscheidende Rolle für die Migrationsentscheidung, was sich auch an den verstärkten Zuwanderungsströmen aus südeuropäischen Ländern im Zuge der Finanzkrise zeigen lasse. Offensichtlich wird jedoch auch, dass die vielfältigen Einflüsse im Herkunfts- und Zielland eine genaue Vorhersage, selbst für in naher Zukunft liegende Zeiträume, schwierig gestalten.[60]

Eine ethisch orientierte Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland berücksichtigt auch die Perspektive der Herkunftsländer. Die Auswanderung gut ausgebildeter Arbeitskräfte aus einem Land in ein anderes wird in der entwicklungspolitischen Literatur als „Brain-Drain“ bezeichnet. Es geht dabei um den möglichen Verlust intellektuellen Vermögens einer Volkswirtschaft, das vor Ort benötigt wird, aber durch Auswanderung einer anderen Volkswirtschaft zugutekommt.[61] Studien und Angebote wie das Programm „Rückkehrende Fachkräfte des Centrums für internationale Migration und Entwicklung“ (eine Arbeitsgemeinschaft der GIZ/BA) weisen jedoch darauf hin, dass sich bei einer Rückkehr der Migranten in ihre Heimatländer der ursprüngliche intellektuelle Verlust in einen Gewinn umwandeln kann. Die zurückkehrenden hochqualifizierten Arbeitskräfte weisen fachliche, betriebswirtschaftliche und methodische Kenntnisse auf, welche in dieser Ausprägung auf dem heimischen Arbeitsmarkt oft nicht vorhanden sind. Zudem verfügen die Rückkehrer über Netzwerke in ausländischen Wirtschaftszweigen, die für den internationalen Handel von Vorteil sind.[62] Besonders für kleine Länder mit einem limitierten universitären Angebot sei die Rückkehr von Fachkräften, welche im Ausland eine akademische Ausbildung absolviert haben, ein Zugewinn. Der Umfang positiver Auswirkungen zurückkehrender Fachkräfte hängt laut einer Verbleibsstudie kamerunischer Fachkräfte jedoch davon ab, ob diese nach ihrer Rückkehr Führungsverantwortung übernehmen.[63]

Bei der Betrachtung des Themas „Brain-Drain“ darf aber auch nicht übersehen werden, dass ausgewanderte Studierende und Fachkräfte, auch wenn sie nicht in ihr Herkunftsland zurückkehren, oftmals durch Know-how- und Kompetenz-Aufbau sowie Geldüberweisungen den Lebensstandard sowie die Bildungschancen ihrer Familien und Verwandten erhöhen und sich dadurch der vordergründige Verlust als Ausgleich oder gar Gewinn („Brain-Gain“) auszeichnet. Forschungsarbeiten weisen darauf hin, dass die Motivation zu guten Schulleistungen, als Voraussetzung für eine Auswanderung, die in vielen Fällen dann aber doch nicht erfolgt, oder auch die Verbreitung demokratischer Werte und unabhängiger politischer Institutionen durch Zurückkehrende die Verluste des „Brain-Drain“ ausgleichen oder gar übertreffen können. Einiges deutet allerdings darauf hin, dass der positive Effekt gerade in kleinen,

59. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (2013): Zuwanderung über die Hochschule. http://www.iwkoeln.de/de/studien/iw-trends/beitrag/justina-alichniewicz-wido-geis-zuwanderung-ueber-die-hochschule-130631 (13.02.2013).

60. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2013): Projektion der Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2060, S. 13 – 14.

61. Centrum für Migration und Entwicklung, Schmelz, Andrea (2012): „Wir wollen Brückenbauer sein zwischen Deutschland und Kamerun“. Verbleibsstudie zu Rückkehrenden Fachkräften in Kamerun. CIM Paper Series Nr. 1. Dezember 2012. http://www.cimonline.de/documents/01-cim-paper-series-verbleibsstudie.pdf (14.02.2014).

62. Centrum für Migration und Entwicklung, Krobisch, Verena (2012): Braindrain is Better than Brain in the Drain. Eine empirische Untersuchung der Rückkehrentscheidung hochqualifizierter Migranten. CIM Paper Series Nr. 2. April 2012. http://www.cimonline.de/documents/02-cim-paper-series-empirie.pdf (14.02.2014).

63. Centrum für Migration und Entwicklung, Schmelz, Andrea (2012): „Wir wollen Brückenbauer sein zwischen Deutschland und Kamerun“. Verbleibsstudie zu Rückkehrenden Fachkräften in Kamerun. CIM Paper Series Nr. 1. Dezember 2012. http://www.cimonline.de/documents/01-cim-paper-series-verbleibsstudie.pdf (14.02.2014).

konfliktträchtigen Ländern zu gering ist, während aufstrebende Länder wie beispielsweise China offensichtlich profitieren.[64] Daneben wirken Geldüberweisungen (sogenannte „remittances“) stabilisierend auf Volkswirtschaften und tragen zur Armutsreduzierung und Entwicklung in den Herkunftsländern bei. Die registrierten Geldüberweisungen in Entwicklungsländer betragen das Dreifache der öffentlichen Entwicklungshilfe. Nach Schätzungen der Weltbank wurden im Jahr 2011 351 Milliarden US-Dollar in Entwicklungsländer überwiesen. Im Jahr 2014 könnte diese Summe nach Hochrechnungen der Weltbank bereits auf 441 Milliarden Dollar ansteigen.[65] Zudem entlasten Abwanderungen z. T. den strapazierten lokalen Arbeitsmarkt.[66] Aus diesen Gründen muss das Thema „Brain-Drain“ differenziert analysiert werden. Wissen und Fachkräfte stehen durch Arbeitsmigration dem Herkunftsland per se nicht mehr zur Verfügung, aber die temporäre Migration bietet die Chance, Beziehungen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern auszubauen, Know-how zu transferieren und Entwicklung im Herkunftsland voranzutreiben.[67] Eine verantwortungsvolle Gewinnung von Fachkräften nimmt daher die beschriebenen Facetten der Fachkräftemigration in den Blick, um im besten Fall einen Gewinn für alle Beteiligten herbeizuführen – wohl wissend, dass eingewanderte Fachkräfte aus den unterschiedlichsten Gründen wieder in ihr Herkunftsland oder in ein anderes Land weiterwandern können.

Vor dem Hintergrund des zukünftig sinkenden Arbeitskräftepotenzials und der hohen Qualifizierung der Arbeitsmigrantinnen und -migranten ist Zuwanderung eine Chance für Deutschland, um den wachsenden Fachkräftebedarf zu befriedigen und die Effekte des demografischen Wandels auf die deutschen Sozialsysteme abzufedern.[68] Bereits im Jahr 2004 lag der Beitrag der ausländischen Bevölkerung zu den öffentlichen Haushalten bei durchschnittlich 2.000 Euro pro Person. Unter der Annahme, dass die Qualifikation der Zuwanderinnen und Zuwanderer weiter steigen wird, ist auch eine Steigerung der Beiträge zu den öffentlichen Haushalten zu erwarten.[69] Jedoch bedarf es eines stabilen Zuwanderungsstroms und einer gelungenen Integration, um die demografischen Herausforderungen auf Dauer lösen zu können.

Die Struktur der Arbeitsmigration nach Deutschland hat sich in den letzten Jahren gewandelt. Der Anteil der Neuzuwanderinnen und -zuwanderer aus Drittstaaten mit hohem Bildungsniveau ist um 20 Prozentpunkte auf 41 Prozent gestiegen. Vor dem Hintergrund eines immer stärker werdenden Fachkräfteengpasses untermauert dieser Trend die Wichtigkeit der Zuwanderung für den Erhalt der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen exportorientierten Wirtschaft, die auf der Arbeit qualifizierter Fachkräfte basiert.

Eine ethisch orientierte Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland berücksichtigt dabei auch die Perspektive der Herkunftsländer. Der sogenannte „Brain-Drain“ beschreibt den Verlust intellektuellen Vermögens einer Volkswirtschaft, das vor Ort benötigt wird, aber durch Auswanderung einer anderen Volkswirtschaft zugutekommt. Bei einer Rückkehr der Fachkräfte in ihre Herkunftsländer kann sich der ursprüngliche intellektuelle Verlust in einen Gewinn umwandeln. Die zurückkehrenden Arbeitskräfte weisen fachliche, betriebswirtschaftliche und methodische Kenntnisse auf, welche in dieser Ausprägung auf dem Arbeitsmarkt im Herkunftsland oft nicht vorhanden sind. Aber auch während der Arbeitsphase im Ausland können zugewanderte Fachkräfte durch Wissenstransfer sowie Geldüberweisungen den Lebensstandard sowie die Bildungschancen ihrer Familien und Verwandten erhöhen. Der vordergründige Verlust kann dann ausgleichend oder gar als Gewinn („Brain-Gain“) wirken. Ein ganzheitlicher Blick auf Migration muss daher bei der Entwicklung von Handlungsempfehlungen bedacht werden.

64. Collier, Paul (2014): How does emigration affect countries-of-origin? Paul Collier kicks off a debate on migration. http://oxfamblogs.org/fp2p/how-does-emigration-affect-countries-of-origin-paul-collier-kicks-off-a-debate-on-migration/ (06.05.2014).

65. Stiftung Wissenschaft und Politik, Angenendt, Steffen (2012): Migration, Mobilität und Entwicklung, S. 6 – 8.

66. World Bank, Gibson, John; McKenzie, David (2011): „Eight Questions about Brain Drain“. Policy Research Working Paper 5668. http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1154354760266/2807421-1288872844438/7530108-1313070714827/Brain_Drain.pdf (17.02.2014).

67. Stiftung Wissenschaft und Politik, Angenendt, Steffen (2012): Migration, Mobilität und Entwicklung, S. 8.

68. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Brückner, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, S. 5.

69. Ebd., S. 30.

3.3 Rechtlicher Rahmen der Zuwanderung internationaler Fachkräfte

Die deutsche Zuwanderungspolitik war bis zu den Liberalisierungen ab 2005 vom Anwerbestopp aus dem Jahr 1973 geprägt. Ab 1980 wurden Ausnahmeregelungen eingeführt, die das allgemeine Verbot der Arbeitsmigration langsam auflockerten. Bei einem Bedarf an internationalen Fachkräften wurden anlassbezogen immer wieder Änderungen und Ergänzungen angefügt. Der Anwerbestopp und die damit eingeführten Ausnahmeregelungen wurden durch die Einführung des Zuwanderungsgesetzes von 2005 weitestgehend nicht verändert.[70] Nach Erkenntnissen der Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens werden auch im internationalen Vergleich die liberale Umsetzung der „Blauen Karte EU“ und die verbesserten Zuwanderungsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte wahrgenommen. Allerdings sind diese Änderungen noch nicht in allen Teilen der Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft angekommen.[71]

Im August 2000 wurde in Deutschland die „Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie“ eingeführt, welche als „deutsche Green Card“ tituliert wurde. Die Initiative lief Ende 2004 aus und ist in ihrem Erfolg umstritten. Das Ziel der Initiative bestand in der Vereinfachung des Anwerbungs- und Zuwanderungsprozesses von IT-Fachkräften aus Drittstaaten. Laut einer Studie der Bundeszentrale für politische Bildung wurden zwischen August 2000 und Juli 2003 insgesamt 14.876 Arbeitsgenehmigungen an IT-Fachkräfte erteilt.[72] Die geringe Menge an vergebenen Arbeitsgenehmigungen wurde als Misserfolg der Initiative interpretiert. Jedoch weist die Bundeszentrale für politische Bildung darauf hin, dass die von der Initiative angestoßene öffentliche Debatte zur Zuwanderungspolitik für die Einführung des Zuwanderungsgesetzes von 2005 förderlich war.[73]

Durch das Zuwanderungsgesetz wurde das Antragsverfahren vereinfacht. Mit Beantragung eines Aufenthaltstitels wird der Antrag automatisch an die BA weitergeleitet und es wird über die Erteilung der Arbeitserlaubnis entschieden. Damit kann die Aufenthaltsgenehmigung nicht von der Arbeitsgenehmigung getrennt werden und folglich hat jede Inhaberin und jeder Inhaber eines Aufenthaltstitels auch Zugang zum Arbeitsmarkt. Unterschieden werden kann zwischen zwei Aufenthaltstiteln; der befristeten Aufenthaltserlaubnis und der unbefristeten Niederlassungserlaubnis. Allerdings enthält die befristete Aufenthaltserlaubnis viele Unterkategorien, die sich in Laufzeit und Grad des Arbeitsmarktzugangs unterscheiden. Dabei orientieren sich die Unterscheidungen an Gehaltsniveaus, Qualifikationen, Staatsangehörigkeit und beruflicher Tätigkeit.

Formen der intendierten Arbeitsmarktmigration seit 2005

Des Weiteren traten 2005 drei Formen einer intendierten Arbeitsmigration in Kraft.

1. Internationalen Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen wurde ein Aufenthaltsrecht von einem Jahr zugesprochen, um in dieser Zeit einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden.

2. Hochqualifizierte erhielten die Möglichkeit, direkt nach der Einreise eine Niederlassungserlaubnis zu erhalten, wenn ihr Bruttogehalt über 84.600 Euro pro Jahr lag.[74]

70. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 77. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).

71. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014): Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte, S. 1 – 12. http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte-kurz,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (28.10.2014).

72. Bundeszentrale für politische Bildung, Kolb, Holger (2005): Wie erfolgreich war die deutsche Green Card? http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/57445/ein-erfolg (10.02.2014).

73. Bundeszentrale für politische Bildung, Kolb, Holger (2005): Kurzdossier. Hintergrund die deutsche „Green Card“. http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/57441/hintergrund (10.02.2014).

74. Ab August 2012 können nur noch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Lehrpersonen direkt nach der Einreise eine Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn „die Annahme gerechtfertigt ist, dass die Integration in die Lebensverhältnisse der Bundesrepublik Deutschland und die Sicherung des Lebensunterhalts ohne staatliche Hilfe gewährleistet sind“ (§ 19 AufenthG).

3. Die Arbeitsmigration von ausländischen Selbstständigen, die in Deutschland ein Unternehmen gründen möchten, wurde ermöglicht. Voraussetzung für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ist die Befriedigung eines wirtschaftlichen Interesses oder regionalen Bedürfnisses. Daneben muss die bzw. der Selbstständige über eine Million Euro Startkapital verfügen und zehn Arbeitsplätze schaffen. Bei erfolgreicher Geschäftstätigkeit wird nach drei Jahren eine Niederlassungserlaubnis erteilt.

Nach 2005 wurden weitere Reformen eingeführt, die zu einer Liberalisierung des Zuwanderungsrechts führten. Insbesondere die Situation von internationalen Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen wurde im Zuge der jüngsten Reformen verbessert. Seit 2007 wird bei internationalen Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen auf eine Vorrangprüfung verzichtet. Seit 2009 ist es ausreichend, wenn das Stellenangebot den Qualifikationen der Hochschulabsolventin bzw. des Hochschulabsolventen angemessen ist und seit August 2012 ist der Zeitraum zur Jobsuche nach dem Studium von 12 auf 18 Monate verlängert worden. Während dieser Zeit kann uneingeschränkt einer Erwerbstätigkeit nachgegangen werden. Auch internationale Auszubildende, die ihre Berufsausbildung in Deutschland absolviert haben, und Absolventinnen und Absolventen deutscher Auslandsschulen sind von der Vorrangprüfung befreit, wenn sie ein angemessenes Arbeitsangebot nachweisen können. Daneben haben internationale Auszubildende nach ihrer Ausbildung ein Jahr Zeit, eine ihrem Qualifikationsniveau angemessene Stelle zu finden.

Am 1. August 2012 wurde die „Blaue Karte EU“ als ein neuer Aufenthaltstitel für Arbeitsmigrantinnen und -migranten im Rahmen der EU-Hochqualifizierten-Richtlinie eingeführt.[75] Damit kann jede bzw. jeder Drittstaatsangehörige mit einer tertiären Ausbildung, die bzw. der ein Arbeitsangebot mit einem Bruttojahresgehalt von mindestens 47.600 Euro erhalten hat, nach Deutschland immigrieren. Für die Mangelberufe wurde die Grenze bei 37.128 Euro brutto festgelegt.[76] Den Ehepartnerinnen und Ehepartnern wird sofortiger und unbegrenzter Arbeitsmarktzugang eingeräumt. Die Vorrangprüfung entfällt.[77]

„Blaue Karte EU“: Einkommensgrenzen sollten sich am Median orientieren

Trotz der Herabsetzung der Einkommensgrenzen liegt der Verdienst bei KMU-Beschäftigten – in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre – im Median[78] bei 38.500 Euro und somit unterhalb der Einkommensgrenze für die „Blaue Karte EU“ – mit Ausnahme der Grenze für Mangelberufe.[79] Aus diesem Grund ist gerade für internationale Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Einstieg über eine „Blaue Karte EU“ schwierig, da die Einkommensgrenze über dem Anfangsgehalt von Hochschulabsolventinnen und -absolventen liegt, mit Ausnahme der MINT-Berufe. Besonders relevant ist dieser Aspekt für die Zuwanderung Qualifizierter, weil ein Großteil der Migrantinnen und Migranten im Alter zwischen 20 und 35 Jahren nach Deutschland immigriert und über wenig Berufserfahrung verfügt, sodass die Einkommensgrenzen für diese Zielgruppe in den meisten Fällen zu hoch liegen.[80]

75. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 73 – 83. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).

76. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014): Ratgeber Arbeiten in Deutschland, S. 6.

77. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 126. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).

78. Der Median ist der Wert, welcher an der mittleren Stelle steht, wenn man die Werte der Größe nach sortiert.

79. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 124 – 125. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).

80. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Brückner, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, S. 33.

Seit der Einführung im August 2012 bis Juli 2014 wurden über 16.000 „Blaue Karten EU“ vergeben.[81] Die bis zum Jahresende 2013 erwartete Zahl von 10.000 ausgestellten Karten wurde bereits im Oktober 2013 deutlich übertroffen.[82] Wie viele der Karteninhaber bereits nach Deutschland eingereist waren, hatte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bis zur Erstellung des Berichts allerdings noch nicht ausgewertet. Bis zum 1. Juli 2013 waren 8.879 „Blaue Karten EU“ an Zuwanderinnen und Zuwanderer ausgestellt worden, von welchen lediglich 2.536 Personen mit der „Blauen Karte EU“ eingereist sind. Bei über 70 Prozent der Besitzerinnen und Besitzer handelt es sich um bereits in Deutschland lebende Zuwanderinnen und Zuwanderer, die ihren Aufenthaltsstatus geändert haben.[83] Folglich ist die „Blaue Karte EU“ bisher vor allem wirkungsvoll, um bereits in Deutschland lebenden Fachkräften eine längerfristige und für die Familienangehörigen attraktive Aufenthaltsperspektive zu geben.

Die EU-Binnenmigration spielt eine wichtige Rolle bei der Besetzung von Stellen durch Fachkräfte. Seit dem 1. Januar 2014 gilt die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle mittel- und osteuropäischen Staaten, inklusive Rumänien und Bulgarien. Ausgenommen ist bislang Kroatien. Kroatische Staatsbürgerinnen und -bürger benötigen weiterhin eine „Arbeitserlaubnis-EU“. Aufgrund der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit bezieht sich die Beschreibung der Zuwanderungsbedingungen ausschließlich auf Fachkräfte aus den EU-Drittstaaten.

Für Zuwanderinnen und Zuwanderer, die einen Mangelberuf ausüben, entfällt die Vorrangprüfung und es gilt die geringere Einkommensgrenze bei der Beantragung einer „Blauen Karte EU“.

Mit der Einführung des § 18c AufenthG am 29. August 2013 wurde internationalen Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit einem ausländischen Abschluss, die über einen gesicherten Lebensunterhalt verfügen, die Möglichkeit eröffnet, für sechs Monate nach Deutschland einzureisen, um in dieser Zeit eine Anstellung zu finden.[84] Zusätzlich ist seit Juli 2013 Zuwanderinnen und Zuwanderern mit Berufsausbildung aus Nicht-EU-Ländern der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert worden. Nach einer Feststellung der Gleichwertigkeit des ausländischen Bildungsabschlusses und der Erfüllung der Voraussetzung, dass der Beruf zu den Engpassberufen gehört, wird die Zustimmung zur Erwerbstätigkeit ohne Vorrangprüfung erteilt. Gleiches gilt für Fachkräfte, die über die BA aufgrund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes nach Deutschland gekommen sind. Damit trägt die Novelle der Beschäftigungsverordnung dazu dabei, dass auch qualifizierte Fachkräfte ohne akademischen Abschluss nach Deutschland immigrieren können.[85]

Für die Feststellung der Gleichwertigkeit und Anerkennung besteht seit dem 1. April 2012 ein allgemeiner Rechtsanspruch auf die Überprüfung eines ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf.[86] Der Rechtsanspruch besteht unabhängig von der Staatsangehörigkeit, dem Migrationsstatus und unter der Berücksichtigung der vorhandenen Berufserfahrung.[87] Dies ist ein Novum im deutschen Zuwanderungsrecht.

81. EU Blue Card Network (2014): How successful is the EU blue card? http://www.apply.eu/Questions/ (24.10.2014).

82. Bundesministerium des Innern (2013): 1. Jahr „Blaue Karte EU“. http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2013/07/blaue-karte.html (10.01.2014).

83. Mediendienst Integration (2014): Blaue Karte EU: Neuer Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte. http://mediendienst-integration.de/integration/arbeitsmarkt.html (10.01.2014).

84. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 73 – 83. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).

85. Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (2014): Novelle der Beschäftigungsverordnung. https://www.bq-portal.de/de/seiten/besch%C3%A4ftigungsverordnung (09.01.2014).

86. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Mayer, Matthias (2013): Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen, Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), S. 31.

87. Robert Bosch Stiftung (2013): Die Zukunft der Arbeitswelt. Auf dem Weg ins Jahr 2030, S. 49.

Rechtlicher Rahmen der Berufsanerkennung

Eine Studie der Robert Bosch Stiftung geht davon aus, dass von einer angemessenen Beurteilung der im Ausland erworbenen Abschlüsse insbesondere die MINT-Fächer profitieren können.[88] Allerdings besteht das Problem der Anerkennung von beruflichen Abschlüssen weiter. Insbesondere Berufe, die in Deutschland eine Ausbildung erfordern, sind bei der Anerkennung problematisch, da die Unterschiede in der Ausbildungsstruktur zum Ausland sehr groß sind. Dies kann dazu führen, dass viele Migrantinnen und Migranten unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation beschäftigt sind.[89] Insbesondere bei den Pflegeberufen kommt es zu Schwierigkeiten. Die Anerkennung wird auf Länderebene entschieden und die Kriterien sind noch nicht vereinheitlicht. Daneben verfügen nicht alle Anerkennungsstellen über das spezifische Fachwissen und über ausreichendes Personal.[90] Die Entscheidung vom 28. Juni 2012, eine zentrale Gutachterstelle einzurichten, ist ein wichtiger Schritt, um diese Prozesse und Entscheidungen zu vereinheitlichen und um die Behörden auf Landesebene deutlich zu entlasten.[91]

Nach § 20b Absatz 1 und 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflAPrV) können Personen, die eine entsprechende Ausbildung in einem Drittstaat nachweisen können, eine Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. -pfleger oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin bzw. -pfleger beantragen. Falls wesentliche Unterschiede zur deutschen Ausbildung bestehen, die nicht durch Kenntnisse und Fähigkeiten auszugleichen sind, muss entweder ein Anpassungslehrgang nach § 20b Absatz 2 KrPflAPrV erfolgreich absolviert oder eine Kenntnisprüfung nach § 20b Absatz 3 KrPflAPrV abgelegt werden. Die Entscheidung darüber, welche Leistung zu erbringen ist, trifft die zuständige Behörde im Rahmen der Prüfung des Antrags auf Erteilung der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung.

Nach § 20a Absatz 1 KrPflAPrV können auch Personen, die eine entsprechende Ausbildung in einem EU-Staat nachweisen können, die aber nicht unter § 2 Absatz 4 oder § 25 des Krankenpflegegesetzes fallen, durch das Absolvieren des Anpassungslehrgangs oder der Kenntnisprüfung die festgestellten, wesentlichen Unterschiede zu einer deutschen Ausbildung ausgleichen. Dies betrifft insbesondere Personen, die ihre Ausbildung lange vor dem Beitritt ihres Herkunftslandes in die EU absolviert haben – siehe Stichtage in der Anlage der KrPflAPrV. Gleiches gilt für Personen mit einem Ausbildungsnachweis aus einem Drittstaat, der bereits in einem anderen EU-Staat anerkannt wurde. Die Entscheidung darüber, welche Leistung zu erbringen ist, trifft ebenfalls die zuständige Behörde im Rahmen der Prüfung des Antrags auf Erteilung der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung.

Der Anerkennungsprozess ausländischer Pflegekräfte beinhaltet des Weiteren Anforderungen an die Sprachkenntnisse der Antragstellerin bzw. des Antragstellers. Diese sind im Krankenpflegegesetz und im Altenpflegegesetz unter § 2 Absatz 1 Nr. 4 geregelt. In diesen heißt es, dass einem Antrag auf Führen der Berufsbezeichnung stattgegeben wird, wenn der Antragsteller „über die für die Ausübung der Berufstätigkeit erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt“. Die Auslegung dieser Rechtsvorschriften befindet sich im Ermessungsrahmen der Bundesländer und bei der Bewertung des Sachverhaltes, welches Sprachniveau als „erforderlich“ erachtet wird, kann es zu „Unterschieden in der Verwaltungspraxis kommen“. In der Anerkennungspraxis wirkt sich dies darin aus, dass Pflegekräfte in Hessen ein B1-Niveau und in den restlichen Bundesländern ein B2-Niveau nachweisen müssen.[92]

Der Prozess der Anerkennung der Vorkenntnisse ist langwierig und kostspielig, da viele Dokumente inklusive aller Lehrinhalte ins Deutsche übersetzt werden müssen. Genaue Zahlen zur Höhe und Dauer des Anerkennungs-

88. Ebd., S. 49.
89. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Brückner, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, S. 13.
90. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013): Zuwanderung von Fachkräften unbürokratischer gestalten, S. 7 – 8.
91. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2013): Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland, S. 160.
92. Landtag von Baden-Württemberg (2013): Drucksache 15/3273. Stellungnahme des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, S. 3. http://www.landtagbw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP15/Drucksachen/3000/15_3273_D.pdf (14.02.2013).

prozesses sind nur durch verschiedene Pilotprojekte erfasst worden. Ziel der Befragung der internationalen Fachkräfte wird demnach auch sein, weitere quantitative Ergebnisse zu diesen Fragen zu liefern. Insbesondere für Fachkräfte, die in Deutschland in der Pflege arbeiten möchten und im Herkunftsland über geringe finanzielle Mittel verfügen, sind solche Kosten zusätzliche Hemmnisse. Hinzu kommt, dass auch das Einkommen einer Pflegekraft in Deutschland nicht so hoch ist, dass der finanzielle Mehraufwand schnell wieder eingenommen wird.

Hilfestellung im Anerkennungsprozess bietet dabei das Internetportal „Anerkennung in Deutschland" (www.anerkennung-in-deutschland.de), bei dem sich Zuwanderungsinteressierte und Zugewanderte aller Berufsrichtungen informieren können. Das Internetportal informiert über den Prozess der Anerkennung und die zuständigen Stellen können auf umfassende Informationen zu ausländischen Berufsabschlüssen zurückgreifen, die die Anerkennung vereinfachen und beschleunigen sollen.[93] Für Unternehmen und Anerkennungsstellen bietet hingegen das BQ-Portal (www.bq-portal.de) umfassende Informationen, um ausländische Aus- und Fortbildungsabschlüsse besser beurteilen zu können.

Rechtlicher Rahmen für ausländische Auszubildende

Bessere rechtliche Bedingungen bestehen für Zugewanderte, die eine Ausbildung in Deutschland absolvieren. Nach § 17 AufenthG kann Ausländern eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung durch die BA erteilt werden. Die Entscheidung der BA richtet sich nach § 39 AufenthG (Aufenthaltstitel, die Ausländern die Ausübung einer Beschäftigung erlauben) oder § 42 AufenthG (Mangelberufe etc.), außer zwischenstaatliche Vereinbarungen bestimmen, dass die Aus- und Weiterbildung ohne Zustimmung der BA zulässig ist. Handelt es sich um eine qualifizierte Berufsausbildung, berechtigt die Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer von der Berufsausbildung unabhängigen Beschäftigung bis zu zehn Stunden pro Woche. Nach erfolgreichem Abschluss der qualifizierten Berufsausbildung kann die Aufenthaltserlaubnis bis zu einem Jahr zur Suche eines diesem Abschluss angemessenen Arbeitsplatzes, sofern er nach den Bestimmungen der §§ 18 und 21 AufenthG von Ausländerinnen oder Ausländern besetzt werden darf, verlängert werden. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt während dieses Zeitraums zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Daneben ist der ausländische Auszubildende nach § 44a AufenthG (Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationskurs) nicht verpflichtet, an einem Integrationskurs teilzunehmen.

Bewertung des rechtlichen Rahmens

Das deutsche Migrationssystem ist auf die Beschäftigungsfähigkeit der Migrantinnen und Migranten fokussiert. Die OECD hat in ihrer Analyse der gesetzlichen und administrativen Rahmenbedingungen darauf hingewiesen, dass drei wichtige Faktoren im deutschen Zuwanderungssystem nicht berücksichtigt werden: Sprachkenntnisse, Alter zum Zeitpunkt der Zuwanderung und regionale Unterschiede.

Die Kenntnis der Sprache ist ein sehr wichtiger Aspekt, der bis auf bei der Berufsanerkennung bislang unberücksichtigt bleibt. Zwei Drittel der durch die Unternehmensbefragung der DIHK und der OECD befragten Unternehmerinnen und Unternehmer bewerteten Deutschkenntnisse als „sehr wichtig" für die Auswahl von Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Allerdings weisen diese Studien keinen expliziten KMU-Bezug auf und nur einige Fragen wurden nach der Unternehmensgröße unterschieden. Aus diesem Grund ist unklar, ob KMU ähnliche Prioritäten setzen.

Der letzte Aspekt, der bislang in Studien fast unberücksichtigt bleibt, sind die regionalen Unterschiede. Die gegenwärtigen Fachkräfteengpässe sind von starken regionalen Disparitäten geprägt und diese Unterschiede werden nicht in der Bewertung der Mangelberufe oder den Zuwanderungsvoraussetzungen erfasst. Den Behörden vor Ort wird ein größerer Ermessensspielraum eingeräumt, wenn eine Region stärker vom Fachkräfteengpass betroffen ist. Allerdings sind diese Spielräume nicht transparent und für internationale Fachkräfte und Unternehmen schwierig einzuschätzen. Diese drei Aspekte werden im Zuwanderungsrecht von Staaten wie Australien und Kanada berücksichtigt und führen zu einer besser steuerbaren Arbeitsmigration.[94]

93. Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Becker, Carsten et al. (2013): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, S. 52.

94. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 129 – 131. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).

Insgesamt wurde das Zuwanderungsrecht in den letzten Jahren deutlich liberalisiert und insbesondere die Zuwanderungsanforderungen an Hochqualifizierte wurden gesenkt. Bestehen geblieben ist die Vorrangprüfung folglich für Berufe mit hohen Qualifikationsanforderungen, aber mit niedrigem Einkommen, die keine Mangelberufe sind. Für Personen mit mittlerem und geringem Qualifikationsniveau ist die Zuwanderung weiterhin beschränkt.[95]

Aktuelle Studien, wie die „Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte" im Auftrag des BMWi, zeigen, dass die Willkommenskultur für internationale Fachkräfte auf gutem Wege ist und die Veränderungen des rechtlichen Rahmens die Zuwanderung von Fachkräften seit 2012 erleichtert haben. Dazu beigetragen haben u. a. das Anerkennungsgesetz, die Umsetzung der „Blauen Karte EU" und die insgesamt verbesserten Zuwanderungsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte.

Auch aus Sicht der Unternehmen wirkt sich der derzeitige Rechtsrahmen positiv aus. In Bezug auf einzelne Zielgruppen und Aspekte der Umsetzung lassen sich jedoch noch weitere Optimierungspotenziale identifizieren. So werden Verbesserungspotenziale in Bezug auf folgende Punkte definiert:

- Informationsstand und die Informationsmöglichkeiten der involvierten Akteure der Verwaltung, Unternehmen und Fachkräfte,
- Effizienz und Transparenz der Umsetzungsprozesse,
- Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Berufsabschlüsse sowie
- Aspekte der Willkommens- und Anerkennungskultur.

So konnte festgestellt werden, dass bei den in den Zuwanderungsprozess eingebundenen Verwaltungsakteuren noch Unsicherheiten bei der Umsetzung der neuen Regelungen bestehen. Diese Unsicherheiten der Verwaltungsakteure bezüglich der neuen rechtlichen Regelungen und ihrer Umsetzung wirken sich nach Ansicht der Autoren direkt auf die Effizienz der Prozesse bei der Zuwanderung aus. Zudem sind Verbesserungspotenziale hinsichtlich des Informationsstands zu den Zuwanderungsmöglichkeiten seitens der Fachkräfte und der Unternehmen identifiziert worden. So sind aktuell Informationen über eine Vielzahl von elektronischen Portalen verteilt, auch die Informationsangebote auf den Webseiten der deutschen Auslandsvertretungen sind unterschiedlich umfangreich und vollständig. Des Weiteren zeigt sich, dass gerade im Gesundheits- und Pflegebereich beispielsweise die volle Gleichwertigkeit ohne die Teilnahme an weiteren Fort- und Weiterbildungen selten attestiert wird. Hinsichtlich der Willkommens- und Anerkennungskultur sind eine Vertiefung und Weiterführung der eingeleiteten Maßnahmen sowie die Einführung zusätzlicher Maßnahmen erforderlich. Insbesondere in den Ausländerbehörden fühlen sich die Fachkräfte nicht immer willkommen.[96]

> „Ich habe es gehasst, zur Ausländerbehörde zu gehen. Es war jedes Mal ein schreckliches Erlebnis."
> Zitat einer internationalen Fachkraft

Aktuelle Studien, wie die „Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte" im Auftrag des BMWi, zeigen, dass die Willkommenskultur für internationale Fachkräfte inzwischen auf einem guten Weg ist und die Veränderungen des rechtlichen Rahmens die Zuwanderung von Fachkräften seit 2012 erleichtert haben. Dazu beigetragen haben u. a. die Umsetzung der „Blauen Karte EU", die insgesamt verbesserten Zuwanderungsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte und das Anerkennungsgesetz. Es bestehen aber weiterhin Optimierungspotenziale im Verwaltungsvollzug hinsichtlich der Umsetzung des aktuellen rechtlichen Rahmens.

95. Ebd., S. 76.

96. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014): Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte, S. 1 – 12. http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte-kurz,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (28.10.2014).

3.4 Hemmnisse und Erfolgsfaktoren der Rekrutierung und Integration internationaler Fachkräfte

Die nachfolgende Beschreibung der Hemmnisse und Erfolgsfaktoren beinhaltet KMU-spezifische Aussagen, da einige Studien sich insbesondere mit diesem Aspekt beschäftigt haben. Allerdings sind die Analysen meist branchenübergreifend und beziehen sich nicht auf die im Rahmen dieser Studie im Fokus stehenden MINT- und Gesundheits-/Pflegebereiche.

Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften aus Sicht der Unternehmen

Trotz eintretender Personalengpässe und langer Vakanzzeiten haben deutsche Unternehmen mehrheitlich noch nicht mit einer veränderten Rekrutierungsstrategie reagiert. Gerade KMU halten das Zuwanderungsrecht für komplex, restriktiv und unzulänglich. Die jüngsten Liberalisierungen sind noch nicht ausreichend bekannt und es scheint, als dass das Verwaltungsverfahren für internationale Fachkräfte aus diversen Ausnahmeregeln des generellen Anwerbestopps von 1973 besteht.[97] Im Ergebnis haben die wenigsten kleinen Unternehmen Erfahrungen mit internationaler Personalgewinnung und leiden somit besonders unter der „mangelnden Benutzerfreundlichkeit und Transparenz“ des Systems.[98] Daneben sorgen Sprachbarrieren, Unterschiede in den Bildungs- und Ausbildungssystemen sowie Informationsdefizite dafür, dass bislang nur wenige Unternehmen gezielt im Ausland Fachkräfte anwerben.[99]

Hinzu kommt, dass KMU im Gegensatz zu Großunternehmen Fachkräfte nicht über einen konzerninternen Personalaustausch nach Deutschland holen können. 2010 kamen über 50 Prozent der neuen internationalen Ingenieurinnen und Ingenieure über diesen Weg nach Deutschland. Darüber hinaus wird die Integration von ausländischen Arbeitskräften in das Unternehmen aufgrund von unzureichenden Kompetenzen und Sprachkenntnissen als problematisch angesehen und auch der bürokratische Mehraufwand wirkt abschreckend auf viele KMU.[100] Um diese Hemmnisse abzubauen und Informationen sowie administrative Unterstützung anzubieten, wurde vom BMWi das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen gegründet.[101]

Das Bundesverband der deutschen Industrie (BDI)-Mittelstandspanel befragte 2012 1.013 Unternehmen u. a. zu den durchgeführten oder geplanten Maßnahmen zur Sicherung des Angebots an Fach-/Führungskräften. Lediglich 7,2 Prozent der Unternehmen haben demnach bereits Fachkräfte im Ausland gesucht, weitere 2,7 Prozent planten die Personalgewinnung im Ausland. Vor allem Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (22,2 Prozent) haben bereits im Ausland nach Fachkräften gesucht. Auch das Autorenteam der BDI-Studie vermutet, dass kleine Unternehmen aufgrund der geringeren finanziellen und personellen Kapazitäten und der oft fehlenden Kontakte ins Ausland weniger häufig in diese Form der Personalgewinnung investieren. 71,4 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, „keinen Bedarf“ für eine Auslandsrekrutierung zu haben. Die Unternehmen, die ihren Bedarf im Ausland decken möchten, aber bislang noch nicht nach Fachkräften im Ausland gesucht haben, benannten als Hauptgrund existierende Sprachbarrieren (74,1 Prozent). Erwartet wurden zudem unzureichende Qualifikationen (50,1 Prozent), bürokratische Hürden (45,1 Prozent), die Unattraktivität des eigenen Standorts für Bewerberinnen und Bewerber (26,4 Prozent), Akzeptanzprobleme der eigenen Mitarbeitenden (19,4 Prozent) und Widerstände seitens des Betriebsrats (1,2 Prozent).[102]

97. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 21. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).
98. Ebd., S. 15 – 16, 21 – 22.
99. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Brückner, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, S. 33.
100. Ebd., S. 16, 20.
101. Ebd., S. 164.
102. IfM Bonn (2012): BDI-Mittelstandspanel, Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung Frühjahr 2012. Leider wurden in der Publikation die erhobenen Werte nicht nach Unternehmensgrößenklassen differenziert dargestellt. Aus diesem Grund können die obengenannten Werte nur als Hinweis gesehen werden.

Auch in den Befragungen des aktuellen Qualifizierungsmonitors für 2013 gaben noch immer 78 Prozent der Unternehmen an, nicht die Absicht zu haben, in der Zukunft Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Unter den Kleinstunternehmern (bis 9 Beschäftigte) verneinten fast vier Fünftel die Frage. Bei den kleinen Unternehmen (bis 49 Beschäftigte) äußerten sich zwei Drittel und bei den mittelgroßen Unternehmen (bis 249 Beschäftigte) knapp drei Fünftel der Befragten entsprechend.[103] Eine Längsschnittstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) beschäftigt sich ebenfalls mit dem Fachkräfteengpass in Großunternehmen und KMU in Deutschland. Die Forschungskooperation, u. a. bestehend aus dem IAB und dem Lehrstuhl für Personalwirtschaftslehre der Universität Köln, veröffentlichte im April 2014 erste Ergebnisse aus der Befragung von 1.219 Personalverantwortlichen aus privatwirtschaftlichen Betrieben mit mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie von 7.508 Beschäftigten. Demnach gehen viele Betriebe neue Wege; durchschnittlich zehn Prozent rekrutieren im Ausland, wobei der Anteil mit der Unternehmensgröße steigt.

Außerdem suchen 27 Prozent der Betriebe Fachkräfte über Social-Media-Kanäle. Des Weiteren unterstellen die Autoren einen Kausalzusammenhang zwischen einer vorausplanenden Personalstrategie und einer langfristigen Personalsicherung. Die Ergebnisse dazu zeigen, dass fast zwei Drittel der Betriebe über Personalpläne verfügen, jedoch reichen diese in nur jedem fünften Betrieb über einen Zeithorizont von drei Jahren hinaus. Feedback-Gespräche (71 Prozent), variable Vergütung (über 50 Prozent), eine höhere Einstellungsrate von Frauen oder auch flexiblere Arbeitszeitmodelle kommen in vielen Betrieben zum Einsatz, um Fachkräfte zu halten. Es zeigt sich, welch hohe Präsenz die Problematik des Fachkräfteengpasses in den Betrieben hat und dass scheinbar – wenn dann allerdings nur sehr langsam – eine verstärkte Rekrutierung ausländischer Fachkräfte stattfindet. Offensichtlich wird aber auch, wie schwierig ein internationales Recruiting insbesondere für kleinere Unternehmen in der Praxis ist und wie wenig ausgereift, wirksam und bekannt die Lösungsansätze in vielen Betrieben sind.[104]

Eine weitere Studie der Online-Jobbörse monster.de, der Goethe Universität Frankfurt und der Universität Bamberg bestätigt diese Haltung der KMU gegenüber der Personalgewinnung im Ausland. 70 KMU wurden 2013 zu den Recruiting-Trends im Mittelstand befragt.[105] Rund 22,4 Prozent der Unternehmen gingen davon aus, dass internationale Rekrutierung im Jahr 2017 wichtig sein wird. Allerdings erachten nur 17,7 Prozent die Personalgewinnung im Ausland als eine effektive Möglichkeit, um den Fachkräfteengpass zu bekämpfen. Effektivere Maßnahmen sind nach Angaben der Unternehmen eigene Ausbildungsmaßnahmen (83,1 Prozent), die Rekrutierung von Frauen (63,5 Pro-

Abbildung 13: Übersicht zu Auslandsrekrutierung, Personalplanung und Fachkräfteengpass nach Unternehmensgröße

Unternehmensgröße nach Anzahl der Beschäftigten	Anteil derjenigen Betriebe, die auch im Ausland rekrutieren	Anteil der Betriebe, die eine Personalplanung durchführen	Anteil der Betriebe, die in den nächsten 2 Jahren Fachkräfteengpässe erwarten
50 – 99	6 %	58 %	56 %
100 – 249	12 %	66 %	66 %
250 – 499	16 %	79 %	66 %
≥ 500	23 %	80 %	66 %

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014), eigene Darstellung.

103. Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Becker, Carsten et al. (2013): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, S. 35 – 36.

104. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg. Erste Studienergebnisse, S. 3 – 15.

105. Die Stichprobe der befragten KMU ist verhältnismäßig klein, was dazu führt, dass kaum differenzierte Aussagen getätigt werden und die Ergebnisse lediglich als Anhaltspunkt für diese Studie dienen können. Zudem werden keine Auswertungen für den MINT- und Pflege-Bereich vorgenommen.

zent) und älteren Personen (56,9 Prozent) sowie flexible Arbeitszeitmodelle (56,3 Prozent).[106] Falls es dennoch zur Personalgewinnung im Ausland kommt, rekrutieren die meisten Unternehmen über Geschäftskontakte im Ausland (37 Prozent), über Online-Jobbörsen (32 Prozent), Institutionen im Ausland (16 Prozent) und über eigene Niederlassungen oder Vertretungen im Ausland (15 Prozent).[107]

Hohe Anforderungen und Erwartungen an die internationalen Fachkräfte

Die Anforderungen und Erwartungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an die internationalen Fachkräfte sind sehr hoch. Insbesondere in KMU wird auf Deutschkenntnisse und sehr spezifische Qualifikationen bestanden, die auch in traditionellen Herkunftsländern – Mittel- und Osteuropas – schwer zu finden sind. Hinzu kommt, dass die Nachfrage nach Deutschkursen im Ausland das Angebot bei Weitem übersteigt und die Infrastruktur der deutschen Sprachschulen im Ausland nicht auf eine erhöhte Nachfrage von Arbeitszuwanderinnen und -zuwanderern ausgerichtet ist.[108] Aus diesem Grund wird die Erfüllung der hohen Anforderungen an die Sprachkenntnisse der internationalen Fachkräfte erschwert.

Ein bereits bestehender Erfolgsfaktor für die Steigerung der Zuwanderung von internationalen Fachkräften und die Befriedigung der hohen Ansprüche deutscher Unternehmen ist die Ausweitung der Anzahl von internationalen Studierenden an deutschen Hochschulen. Die Absolventinnen und Absolventen verfügen über Deutschkenntnisse, deutsche Abschlüsse, Berufserfahrung und Erfahrungen mit den institutionellen und kulturellen Gepflogenheiten in Deutschland. Positiv ist auch die Studienwahl der internationalen Studierenden, denn ein Großteil erlernt einen Mangelberuf. In einer Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration wurde u. a. die Wahl des Studienfachs internationaler Studierender in fünf Staaten der EU[109] verglichen. Von den befragten Studierenden in Deutschland studierten 35,8 Prozent Ingenieurwissenschaften, weitere 30,2 Prozent Mathematik oder Naturwissenschaften und 10,3 Prozent Medizin. Diese Zahlen unterstreichen die Relevanz, die internationale Absolventinnen und Absolventen für die Bewältigung des Fachkräfteengpasses haben.

Ein Erfolgsfaktor für die Anziehung von internationalen Studierenden ist die deutsche Hochschullandschaft. Die Umstellung auf ein Bachelor-Master-System, das international kompatibel ist, der gute Ruf der deutschen Hochschulen und die niedrigen Studiengebühren erhöhen die Attraktivität des Standorts Deutschland für internationale Studierende.

Als generelle Hemmnisse für internationale Studierende wurden fehlendes Wissen und schwer zugängliche Informationen über die rechtlichen Voraussetzungen für einen Aufenthalt nach dem Studium identifiziert. 45,9 Prozent der befragten internationalen Studierenden in Deutschland fühlen sich kaum oder gar nicht informiert. Auch fehlen den Studierenden englischsprachige Informationen.[110]

Begleitung der Integration durch Unterstützungsmaßnahmen

Die Bundesregierung hat neben gesetzlichen Änderungen auch zahlreiche Projekte ins Leben gerufen, um das Thema Zuwanderung und Willkommenskultur positiver ins Bewusstsein zu rücken. Ein Beispiel ist die vom BMAS und BMWi durchgeführte bundesweite Wanderausstellung

106. Weitzel, Tim et al. (2013): Recruiting Trends im Mittelstand, Eine empirische Untersuchung mit 1.000 Unternehmen aus dem deutschen Mittelstand, S. 6, 10.

107. Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Becker, Carsten et al. (2013): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, S. 45 – 46.

108. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 16. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (16.01.2014).

109. Die fünf Staaten waren Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Niederlande und Schweden.

110. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012): Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der europäischen Union, S. 46.

„Yes, we‘re open!“[111] sowie ein Unternehmenspreis für eine vorbildliche Integration internationaler Fachkräfte in KMU.[112]

Laut Qualifizierungsmonitor unterstützen die meisten Unternehmen ihre internationalen Fachkräfte nach Ankunft in Deutschland bei Formalitäten (80 Prozent), beim Umzug und beim Einleben (63 Prozent) und durch eine intensive Vorbereitung auf den Einstieg (46 Prozent). 39 Prozent der Unternehmen führen keine besonderen Maßnahmen durch.[113] Im weiteren Verlauf der Studie bleibt zu untersuchen, welche unterstützenden Maßnahmen für die Integration der Fachkräfte von KMU eingeleitet werden und als Grundlage für eine erfolgreiche Zuwanderung dienen.

Willkommenskultur

Die Offenheit einer Gesellschaft für Zuwanderer kann unter dem Begriff „Willkommenskultur“ zusammengefasst werden. Damit ist nicht nur die Unterstützung bei der Ankunft in Deutschland und beim Erlernen der Sprache gemeint, sondern vielmehr der „generelle Umgang mit Vielfalt in einer Gesellschaft“. Respekt, Toleranz und Wertschätzung unter anderem für Menschen mit Migrationshintergrund sind dabei der Kern einer ausgeprägten gesellschaftlichen Willkommenskultur. Einer repräsentativen Umfrage des Instituts TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zufolge sieht ein Großteil der deutschen Bevölkerung Chancen in der Zuwanderung, verbindet aber ebenso viele Nachteile damit. Auch die Willkommenskultur selbst ist nach Meinung der Befragten wenig ausgeprägt. Dennoch hält die Mehrheit der deutschen Befragten Deutschland für ein im internationalen Vergleich attraktives Einwanderungsland. Die Entwicklung einer umfassenden Willkommenskultur wird über den Erfolg der intendierten Arbeitsmigration entscheiden, denn nur wer sich willkommen fühlt, hat auch einen Grund zu bleiben.[114] Aus diesem Grund muss die Entwicklung von Handlungsempfehlungen auch die Festigung einer Willkommenskultur in Deutschland berücksichtigen.

> „Insgesamt ist Deutschland ein sehr attraktives Land zum Arbeiten und zum Leben.“
> Zitat einer internationalen Fachkraft

Trotz eintretender Personalengpässe und vergleichsweise langer Vakanzzeiten haben deutsche Unternehmen mehrheitlich noch nicht mit einer veränderten Rekrutierungsstrategie reagiert. Gerade KMU halten das Zuwanderungsrecht für komplex, restriktiv und unzulänglich – und zwar deshalb, weil ihnen die aktuellen rechtlichen Regelungen nicht ausreichend bekannt sind. Im Ergebnis haben die wenigsten kleinen Unternehmen Erfahrungen mit internationaler Personalgewinnung.

Die Anforderungen und Erwartungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an internationale Fachkräfte sind sehr hoch. Insbesondere in KMU wird auf Deutschkenntnisse und sehr spezifische Qualifikationen bestanden, die auch in den wichtigsten Herkunftsländern der zugewanderten Fachkräfte aus Mittel- und Osteuropa schwer zu finden sind.

Ein bereits bestehender Erfolgsfaktor für die Steigerung der Zuwanderung von internationalen Fachkräften und die Befriedigung der hohen Ansprüche deutscher Unternehmen ist die Ausweitung der Anzahl von internationalen Studierenden an deutschen Hochschulen. Die Absolventinnen und Absolventen verfügen oftmals über Deutschkenntnisse, deutsche Abschlüsse, Berufserfahrung und Erfahrungen mit den institutionellen und kulturellen Gepflogenheiten in Deutschland.

Die Entwicklung einer gesellschaftsübergreifenden Willkommenskultur wird über den Erfolg der intendierten Arbeitsmigration entscheiden. Denn nur wer sich willkommen fühlt, hat auch einen Grund zu bleiben. Aus diesem Grund muss die Entwicklung von Handlungsempfehlungen auch die Festigung einer Willkommenskultur in Deutschland berücksichtigen.

111. Die Wanderausstellung würdigt die Leistungen von Menschen mit Migrationshintergrund, stellt die Bedeutung einer offenen Willkommenskultur heraus und lädt dazu ein, u. a. die Themen Zuwanderungsgeschichte, Integration, Willkommenskultur und den positiven Beitrag von Zuwanderung näher kennen zu lernen. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2014): Ausstellung „Yes, we're open – Willkommen in Deutschland“. http://www.bmwi.de/DE/Service/Veranstaltungen/wanderausstellung.html (10.02.2014).

112. Zur weiteren Information siehe http://www.bmwi.de/DE/Service/wettbewerbe,did=493598.html (13.11.2014).

113. Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Becker, Carsten et al. (2013): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, S. 48.

114. Bertelsmann Stiftung, Kober, Ulrich (2012): Willkommenskultur in Deutschland, Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, S. 2 – 4.

3.5 Mehrwert von internationalen Fachkräften

Alle im Rahmen dieser Studie befragten Expertinnen und Experten schätzen den Fachkräfteengpass als Hauptmotivation für die Rekrutierung von internationalen Fachkräften ein. Weitere Motive für die Einstellung sind die Fremdsprachenkenntnisse der internationalen Fachkraft und die Kenntnis eines ausländischen Marktes, in dem das Unternehmen tätig ist.

Empirische Studien aus traditionellen Einwanderungsländern wie den USA und dem Vereinigten Königreich weisen darauf hin, dass hochqualifizierte Einwanderer wichtige Bestandteile des nationalen Innovationspotenzials und Unternehmertums bilden.[115, 116] Die vorliegenden Studien sind allerdings nicht auf den betriebswirtschaftlichen Mehrwert internationaler Fachkräfte in KMU fokussiert. So weisen beispielsweise Hunt und Gauthier-Loiselle auf eine positive Korrelation zwischen internationalen hochqualifizierten Fachkräften und Patentraten in den USA hin.[117] Abteilungen mit internationalen Fachkräften zeichneten sich durch eine hohe Problemlösungskompetenz aus und deshalb sei ein Mehrwert internationaler Fachkräfte besonders im Forschungs- und Entwicklungsbereich zu erwarten.[118] Das zugrundeliegende Argument basiert auf der Annahme, dass die kulturelle Vielfältigkeit von Arbeitsgruppen sich auch in der Vielfältigkeit des vorhandenen Repertoires an methodologischen Kenntnissen, Techniken und Erfahrungswerten widerspiegelt. Ein weiterer direkter Mehrwert internationaler Fachkräfte liegt auf dem Gebiet des Zugangs zu ausländischen Märkten. Internationale Fachkräfte verfügen neben Sprachkenntnissen über Netzwerke im Herkunftsland und Kenntnisse über ihre heimischen Märkte. Dies reduziere besonders bei einem Agieren des lokalen Unternehmens auf dem ausländischen Markt anfallende Informations- und Kommunikationskosten.[119] Es besteht allerdings ein Bedarf an empirisch belastbaren Ergebnissen, inwiefern dies auch für KMU relevant ist.

Weitere Motive für die Einstellung sind die Fremdsprachenkenntnisse der internationalen Fachkraft und die Kenntnis eines ausländischen Marktes, in dem das Unternehmen tätig ist. Auch in der analysierten Literatur zum Mehrwert von internationalen Fachkräften sind diese Aspekte die am häufigsten genannten Mehrwerte einer internationalen Fachkraft.

3.6 Kernergebnisse der Analyse des Forschungsstandes

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und bereits bestehender Fachkräfteengpässe sollte Zuwanderung noch stärker als bisher als Chance begriffen werden, um den steigenden Fachkräftebedarf in Deutschland decken zu können und die Folgen des demografischen Wandels für die Sozialsysteme abzufedern.[120] Aufgrund der Staatsschulden-Krise und der schlechten Erwerbssituation für junge Menschen sowie der gestaffelten Öffnung des Arbeitsmarktes für Zuwanderinnen und Zuwanderer aus Ost- und Südeuropa konnten in den letzten Jahren Zuwanderungsgewinne verzeichnet werden. So kommen Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung fast ausschließlich aus EU-Ländern. Wohingegen die meisten Fachkräfte aus Drittstaaten Hochschulabsolventen sind.[121] Jedoch ist in den kommenden Jahren zu erwarten, dass die Effekte der wirtschaftlich schwierigen Lage in Ost- und Südeuropa nachlassen werden und Deutschland sich ver-

115. Kerr, William (2013): U.S. High-Skilled Immigration, Innovations, and Entrepreneurship: Empirical Approaches and Evidence. Harvard Business School Working Paper 14-017. http://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/11508211/14-017.pdf?sequence=1 (17.02.2014).

116. Nathan, Max (2013): The Wider Economic Impacts of High-Skilled Migrants: A Survey of the Literature. Institute for the Study of Labor, Discussion Paper, No. 7653. http://www.econstor.eu/bitstream/10419/89999/1/dp7653.pdf (17.02.2014).

117. Hunt, Jennifer; Gauthier-Loiselle, Marjolaine (2010): How Much Does Immigration Boost Innovation? American Economic Journal: Macroeconomics 2: 31-56. http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/mac.2.2.31 (17.02.2014).

118. Kerr, William (2013): U.S. High-Skilled Immigration, Innovations, and Entrepreneurship: Empirical Approaches and Evidence. Harvard Business School Working Paper 14-017. http://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/11508211/14-017.pdf?sequence=1 (17.02.2014).

119. Nathan, Max (2013): The Wider Economic Impacts of High-Skilled Migrants: A Survey of the Literature. Institute for the Study of Labor, Discussion Paper, No. 7653. http://www.econstor.eu/bitstream/10419/89999/1/dp7653.pdf (17.02.2014).

120. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Brückner, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, S. 5.

121. Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Becker, Carsten et al. (2014): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, S. 38 – 39.

stärkt um Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Drittstaaten bemühen muss. Die Liberalisierungen des Zuwanderungsrechts sind wichtige Schritte in diese Richtung gewesen, denn sie setzen den Akzent auf eine Zuwanderung Hochqualifizierter. Dennoch ist auch eine ausgeprägte Willkommenskultur in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft unabdingbar, um die Integration in die deutsche Gesellschaft zu verbessern und damit die Bleibeabsichten zu erhöhen. Aufgrund der beschriebenen Studienergebnisse stellt sich die Frage, ob die KMU in Deutschland von temporärer oder dauerhafter Migration geprägt sind. Daneben sind die Faktoren interessant, die die Bleibeabsicht beeinflussen und maßgeblich für die Entscheidung sind, ob Deutschland eine neue Heimat für die internationalen Fachkräfte werden kann. Bislang sind diese Fragestellungen nur bei internationalen Studierenden erforscht worden, aber noch nicht für bereits ausgebildete Fachkräfte mit Hochschulabschluss oder mit Berufsausbildung.

Auch die in der Studie verwendete, breiter gefasste Definition der Fachkräfte wurde in dieser Form nicht in den analysierten Studien verwendet. Dort lag der Fokus entweder auf Fachkräften mit einem tertiären Abschluss oder auf Fachkräften mit einer Berufsausbildung. Nach der Öffnung der qualifizierten Zuwanderung auch für Fachkräfte mit Berufsausbildung ist die breiter gefasste Definition eine Möglichkeit, die Gesamtheit der internationalen Fachkräfte und ihren Werdegang zu analysieren.

Neben dem Werdegang der internationalen Fachkräfte ist auch der Prozess der Migration nach Deutschland wichtig. An welchen Stellen sind Hemmnisse aufgetreten und welche Erfolgsfaktoren können dazu beitragen, dass Hemmnisse abgebaut werden und die Zuwanderung somit einfacher gestaltet werden kann? Diese Aspekte wurden in den vorliegenden Studien punktuell analysiert, aber nicht vor dem Hintergrund des gesamten Migrationsprozesses – von der Anwerbung über die Ausreise bis zur Integration in Deutschland – gesehen. Der ganzheitliche Ansatz ist wichtig, denn das Ergebnis aus Erfolgsfaktoren und Hemmnissen, die eine internationale Fachkraft zu überwinden hat, entscheidet erstens über die Zuwanderung und zweitens über die langfristigen Bleibeabsichten: „Denn wer willkommen geheißen wird, hat gute Gründe zu bleiben.“[122]

Ziel ist es, die Frage zu beantworten, warum KMU trotz bestehender Fachkräfteengpässe in bestimmten Branchen und Regionen nicht im größeren Umfang auf die Rekrutierung aus dem Ausland zurückgreifen. Auch die Fragen nach dem Mehrwert und den Erfolgen durch die Einstellung einer internationalen Fachkraft sind bislang unbeantwortet.

Um alle aufgeworfenen Fragestellungen beantworten zu können, müssen die folgenden drei Fokusbereiche beachtet werden:

- die Perspektive der internationalen Fachkräfte,
- die Perspektive der KMU und
- die Situation in den Engpassbereichen MINT und Gesundheit/Pflege.

Die Synthese der drei Perspektiven ist in vergleichbarer Form bisher noch nicht wissenschaftlich analysiert worden. Generell sind kaum Publikationen mit einem KMU-Bezug oder einer klaren Ausrichtung auf den MINT- oder den Pflegebereich vorhanden. Punktuell werden Einzelaspekte erfasst, aber nicht konsequent abgefragt.

122. Buscher, Herbert S.; Siegert, Andreas (2013): Über Willkommenskultur und Einwanderungspolitik. In: IWH, Wirtschaft im Wandel, Jg. 19 (4), S. 72.

4. Hintergründe der Migrationsentscheidung – Ergebnisse der Befragungen

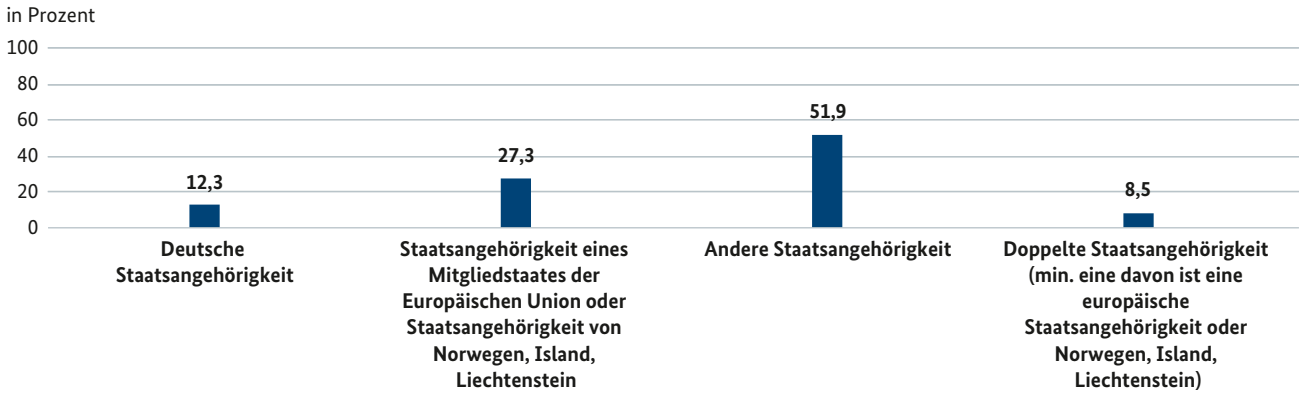
Die nachfolgenden Kapitel basieren auf den Auswertungen der Befragung der KMU und der internationalen Fachkräfte und bilden somit den Kern der Studie. Dieses Kapitel betrachtet die Beweggründe und die Herausforderungen der befragten internationalen Fachkräfte, die in den unterschiedlichen Phasen im Migrationsprozess auftreten können. Um die Aussagen aber richtig interpretieren zu können, ist es in einem ersten Schritt wichtig, sich den Hintergrund der befragten internationalen Fachkräfte, d.h. grundsätzliche sozioökonomische Faktoren wie Staatsangehörigkeit, Herkunft, Ausbildung und berufliche Ausrichtung vor Augen zu führen, um ein umfassendes Bild der befragten Fachkräfte zu bekommen.

4.1 Sozioökonomischer Hintergrund der Fachkräfte

Zunächst lässt sich feststellen, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmenden nicht aus der Europäischen Union stammt. Ferner hat jede fünfte befragte internationale Fachkraft bereits die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen – 12 Prozent der Befragten ausschließlich die deutsche, 8 Prozent eine doppelte Staatsbürgerschaft.

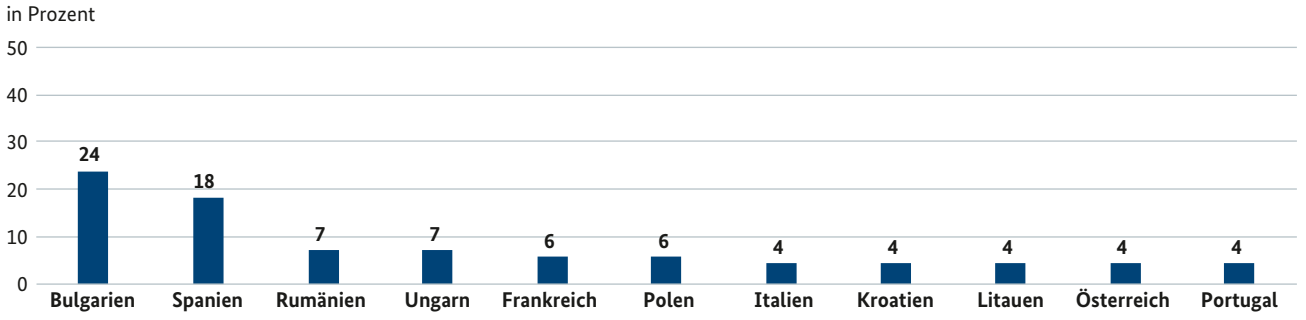
Die Herkunft der Teilnehmenden ist sehr breit gestreut. Innerhalb der Europäischen Union überwiegen die Herkunftsländer Bulgarien (24 Prozent) und Spanien (18 Pro-

Abbildung 14: Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 15: EU Top 11: Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie genau? (n = 71)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

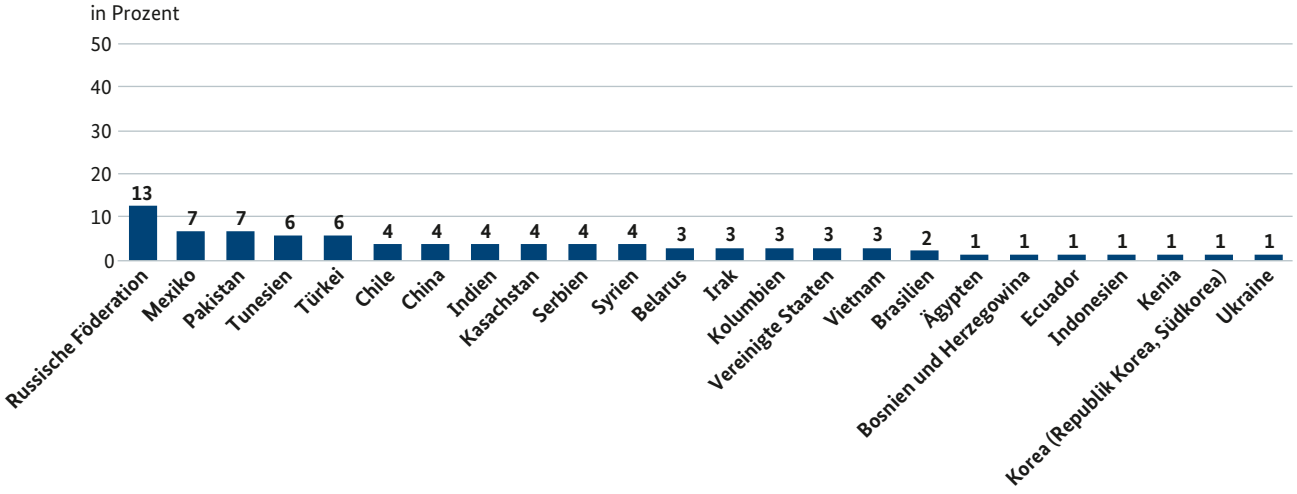
zent), aber auch andere größere Länder in West- (Frankreich, Italien) wie in Osteuropa (Rumänien, Ungarn, Polen) sind weit oben in der Liste der Herkunftsländer. Diese Herkunftsländer entsprechen auch der Analyse und bestätigen die hohe Vergleichbarkeit unserer Stichprobe mit der Realität. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der qualitativen Interviews mit den internationalen Fachkräften, in denen außerdem noch Portugal und Griechenland häufig genannt wurden.

Von den insgesamt 135 Befragten mit Drittstaatsangehörigkeit kommt der größte Teil (13 Prozent) aus der Russischen Föderation. Ebenso haben bevölkerungsreiche Staaten wie Mexiko, Pakistan, China und Indien einen großen Einfluss sowie die Türkei als klassisches Herkunftsland ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland. Die aus den Befragungen resultierende Verteilung der Herkunftsländer deckt sich außerdem sehr gut mit den Angaben der Arbeitgeber, auf die im späteren Verlauf noch einmal näher eingegangen wird.

Bei der weiteren Analyse der sozioökonomischen Daten stechen zwei Werte besonders hervor. Zum einen sind die Umfrageteilnehmenden im Schnitt lediglich 34,5 Jahre alt, was ein auffällig niedriger Wert zu sein scheint. Zum anderen lässt sich ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau erkennen. Während nur 8 Prozent ausschließlich einen ausländischen Schulabschluss hatten, als sie nach Deutschland kamen, verfügten fast 90 Prozent über einen Universitätsabschluss, allein davon die Hälfte über einen Master, Diplom oder Staatsexamen.

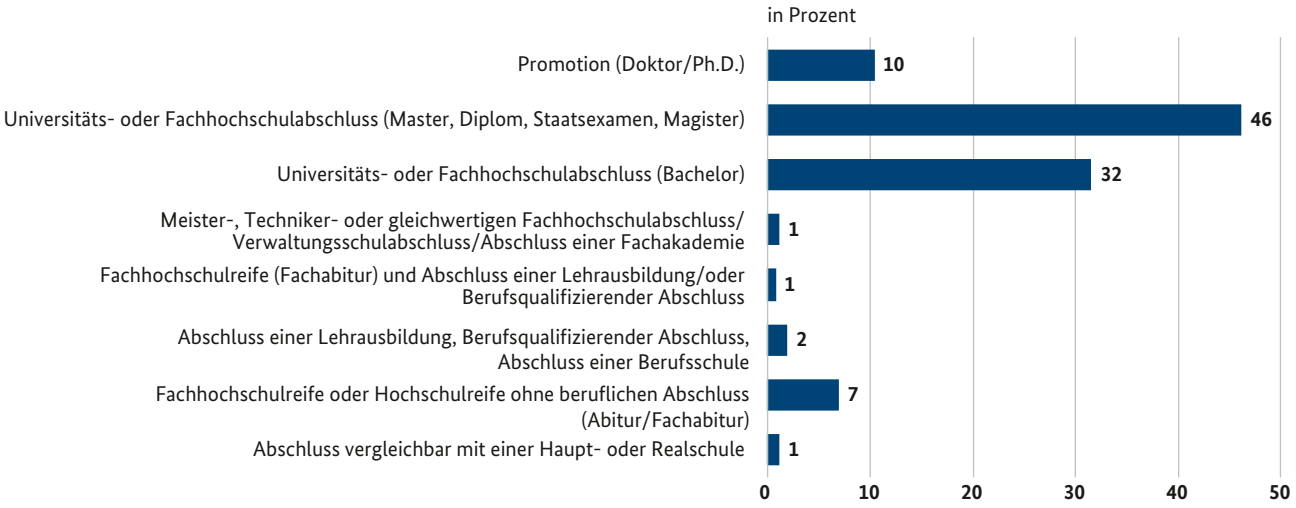
Gründe für die hohe Quote an Akademikern können sein, dass Akademiker eher geneigt sind, ihr Herkunftsland zu verlassen; dass Akademiker eher angeworben werden, da der Bedarf besonders hoch ist; dass das deutsche Zuwanderungsrecht Akademikern den Zuzug leichter ermöglicht oder aber auch, dass die hier betrachteten Branchen häufig Akademiker beschäftigen.

Abbildung 16: Drittstaaten Top 24: Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie genau? (n = 135)



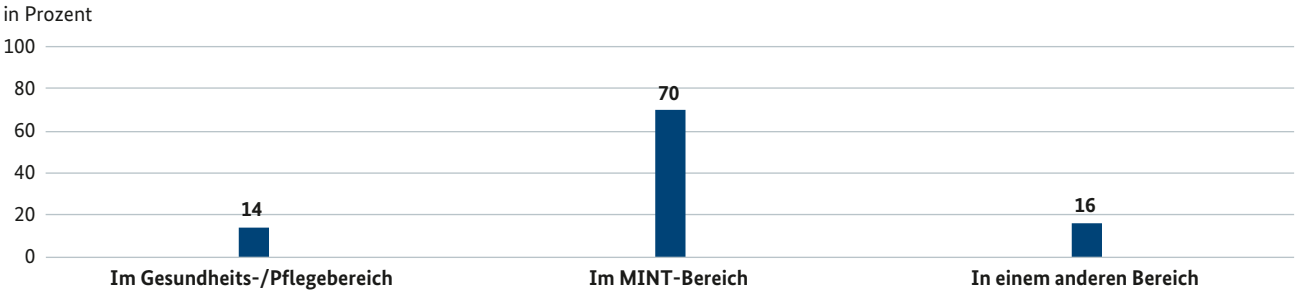
Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 17: Welchen höchsten Abschluss haben Sie im Ausland (= Herkunftsland oder ein anderes Land außer Deutschland) erworben? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 18: In welchem Bereich arbeiten Sie/haben Sie bei Ihrer letzten Voll- oder Teilzeittätigkeit gearbeitet? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Tatsächlich zeigt ein Blick auf die Befragungsergebnisse, dass über zwei Drittel der Teilnehmenden in der MINT-Branche tätig sind. Weitere 14 Prozent sind im Gesundheits-/Pflegebereich tätig und 16 Prozent in einem anderen Bereich.[123] Die Befragten, die in sonstigen Branchen arbeiten, waren in der Forschung, Bildung, Medizintechnik, im öffentlichen Sektor, im Bildungs- und im Personalbereich beschäftigt.

Eine Differenzierung der Verteilung der Staatsangehörigkeiten nach Branchen zeigt große Unterschiede. Während 62 Prozent der Fachkräfte aus dem Bereich MINT aus Drittstaaten stammen, verhält es sich im Bereich Gesundheit und Pflege genau umgekehrt. An dieser Stelle kann vermutet werden, dass im IT-Bereich traditionell starke Herkunftsländer wie China oder Indien überwiegen, während gerade in der Gesundheitsbranche und vor allem in

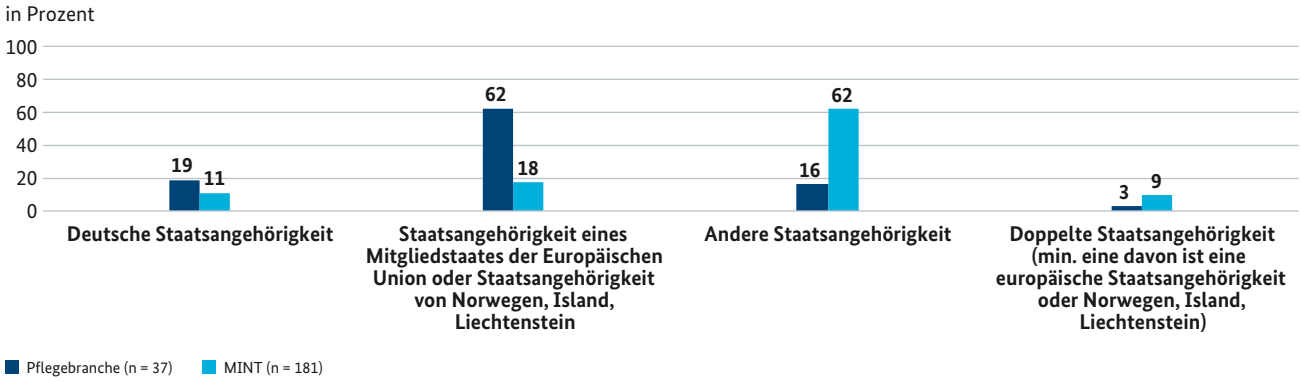
123. Nach Rücksprache mit dem Auftraggeber sollten die internationalen Fachkräfte in anderen Branchen nicht ausgefiltert werden. Nach einer Analyse der Untergruppen sind keine signifikanten Unterschiede zwischen den Untergruppen zu verzeichnen, so dass die Ergebnisse mitgewertet werden. In den Fällen, in denen Unterschiede zwischen den Branchen vorhanden sind, werden diese beschrieben.

Krankenhäusern medizinisches Personal eher in Europa rekrutiert wird. Dies entspricht auch einer Auswertung des Statistischen Bundesamtes, der zufolge internationale Fachkräfte in den Pflegeberufen häufig aus osteuropäischen EU-Staaten stammen.[124] Ein Blick auf die detaillierte Verteilung innerhalb der Branchen bestätigt diesen Befund.

Im Bereich Gesundheit und Pflege sind es vor allem Krankenhäuser, in denen die befragten Fachkräfte beschäftigt sind. Zwei Drittel entfallen auf diese Kategorie, während Arztpraxen oder Pflegeeinrichtungen eher unterproportional vertreten sind.

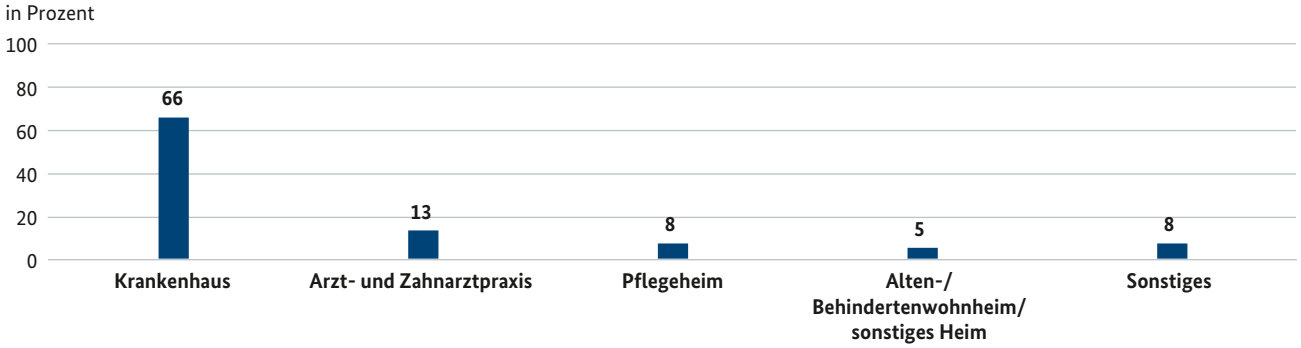
Im MINT-Bereich wiederum zeigt sich ein starkes Übergewicht bei der Erbringung von IT-Dienstleistungen (vgl. Abbildung 21). Dieser eher technische und akademische Bereich wird von fast einem Viertel der Befragten bekleidet. Die Wirtschaftsabschnitte des verarbeitenden Gewerbes wie Maschinenbau, Fahrzeugbau oder Chemie haben mit jeweils unter zehn Prozent hingegen einen relativ geringen Anteil. Unter Sonstiges (29 Prozent) verbergen sich derweil zu einem überwiegenden Teil Akademiker, die im Bereich der Forschung tätig sind.

Abbildung 19: Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie? (getrennt nach Branchen)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

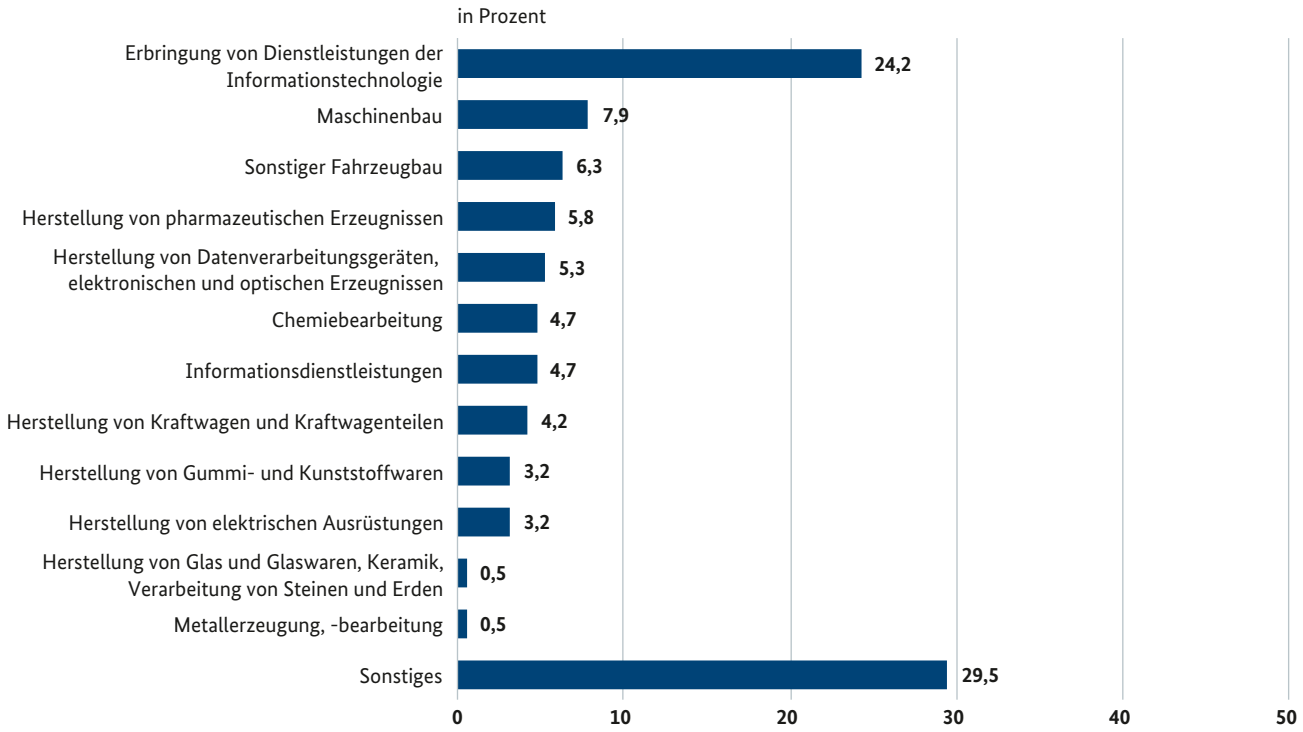
Abbildung 20: In welchem Bereich arbeiten Sie/haben Sie bei Ihrer letzten Voll- oder Teilzeittätigkeit gearbeitet? (n = 38)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

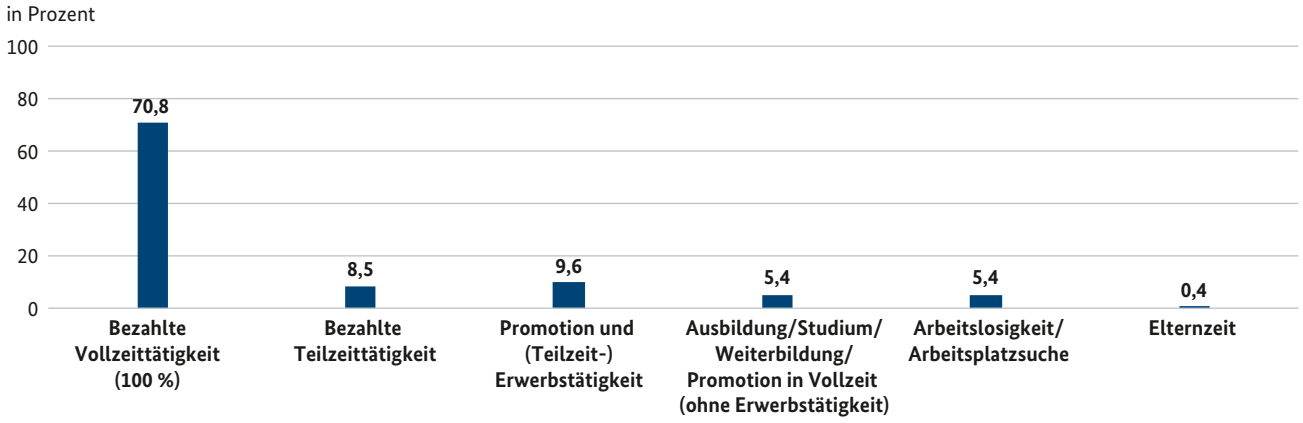
124. Statistisches Bundesamt (2014): Können Pflegekräfte aus dem Ausland den wachsenden Pflegebedarf decken? Analysen zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen im Jahr 2010. In: Wirtschaft und Statistik, März 2014, S. 177. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Gesundheitswesen/PflegekraefteAusland_32014.pdf?__blob=publicationFile (10.09.2014).

Abbildung 21: In welchem Bereich arbeiten Sie/haben Sie bei Ihrer letzten Voll- oder Teilzeittätigkeit gearbeitet? (n = 190)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 22: Welche der folgenden Angaben zu Ihrer Berufstätigkeit trifft am besten auf Sie zu? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Betrachtet man die befragten Fachkräfte wieder branchenübergreifend, erkennt man einen hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigten (71 Prozent). Lediglich 18 Prozent gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, davon viele noch in einer Ausbildung oder einer Promotion. Der Anteil an Arbeitssuchenden in der Befragung ist mit fünf Prozent äußerst gering.[125]

125. Nach Rücksprache mit dem Auftraggeber sollten auch die internationalen Fachkräfte, die sich in einer Ausbildung/Studium, Elternzeit oder auf Arbeitsplatzsuche befinden, befragt werden, falls eine vorherige Beschäftigung in Deutschland ausgeübt wurde.

Mehr als die Hälfte der interviewten internationalen Fachkräfte stammt nicht aus der Europäischen Union und die Herkunft ist sehr breit gestreut. Zwei Werte treten besonders hervor. Zum einen sind die Umfrageteilnehmenden im Schnitt 34,5 Jahre alt. Dies ist ein niedriger Wert. Zum anderen lässt sich ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau erkennen. Während nur 8 Prozent ausschließlich einen ausländischen Schulabschluss hatten, als sie nach Deutschland kamen, verfügten fast 90 Prozent über einen Universitätsabschluss, allein davon die Hälfte über einen Master, Diplom oder Staatsexamen.

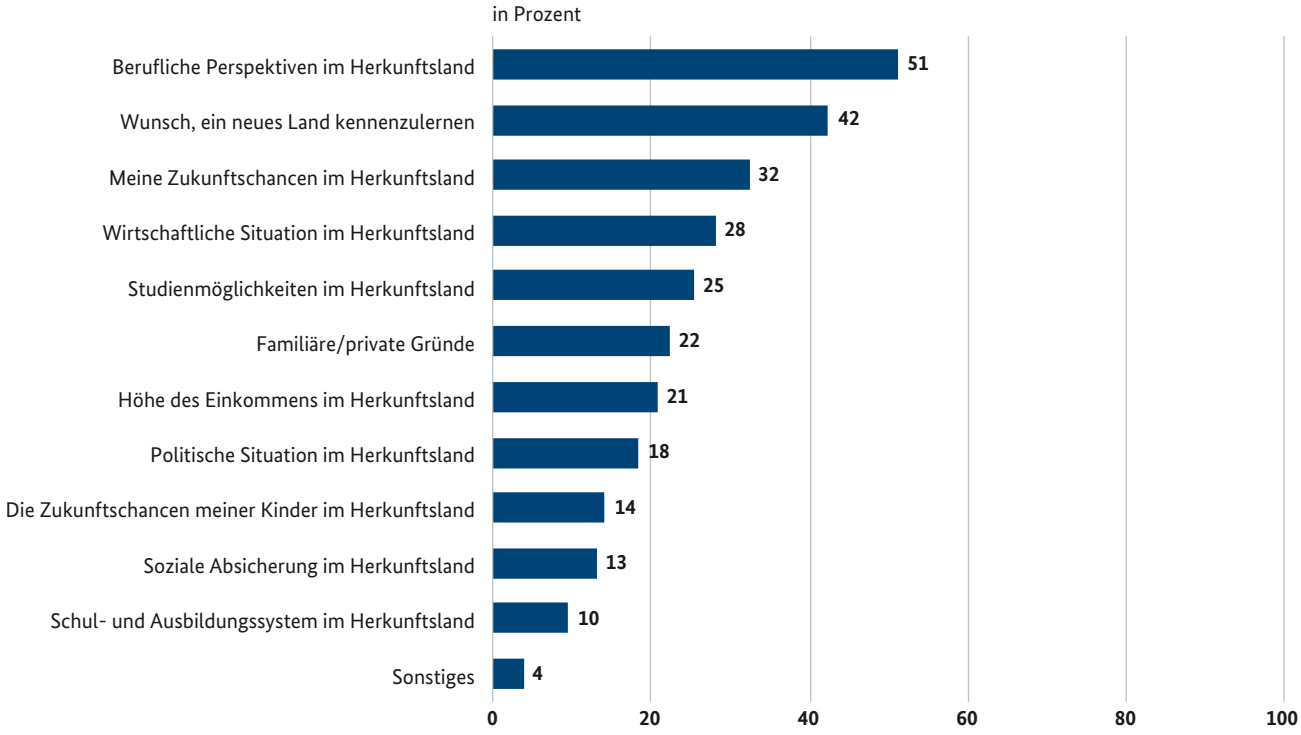
Zwei Drittel der Teilnehmenden arbeiten in der MINT-Branche. Weitere 14 Prozent sind im Gesundheits-/Pflegebereich tätig und 16 Prozent in einem anderen Bereich. Auffällig ist, dass der Großteil der Fachkräfte aus dem MINT-Bereich aus Drittstaaten stammt und im Gesundheits- und Pflegebereich hauptsächlich Fachkräfte aus dem EU-Ausland arbeiten.

Branchenübergreifend erkennt man einen hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigten von 71 Prozent.

4.2 Gründe für die Migration nach Deutschland

Die Migrationsentscheidung ist in erster Linie von ökonomischen Aspekten geprägt. Die wichtigsten Push-Faktoren sind nach Angaben der befragten Fachkräfte die berufliche Perspektive im Herkunftsland (51 Prozent), gefolgt von den Zukunftschancen (32 Prozent) und der wirtschaftlichen Situation im Herkunftsland (28 Prozent). Zudem verfügen die internationalen Fachkräfte auch über die zusätzliche Motivation bzw. Bereitschaft, ein neues Land kennenzulernen (42 Prozent). Dies kann zum Teil an der Auswahl der Teilnehmenden liegen, da viele in Deutschland studiert haben. Unterschiede bestehen bei männlichen und weiblichen Befragten. Frauen geben signifikant häufiger familiäre/private Gründe für das Verlassen des Herkunftslandes an. Insgesamt werden aber die familiären Gründe als weniger wichtig bewertet. Dies könnte insbesondere an dem jungen Alter der Teilnehmenden liegen.

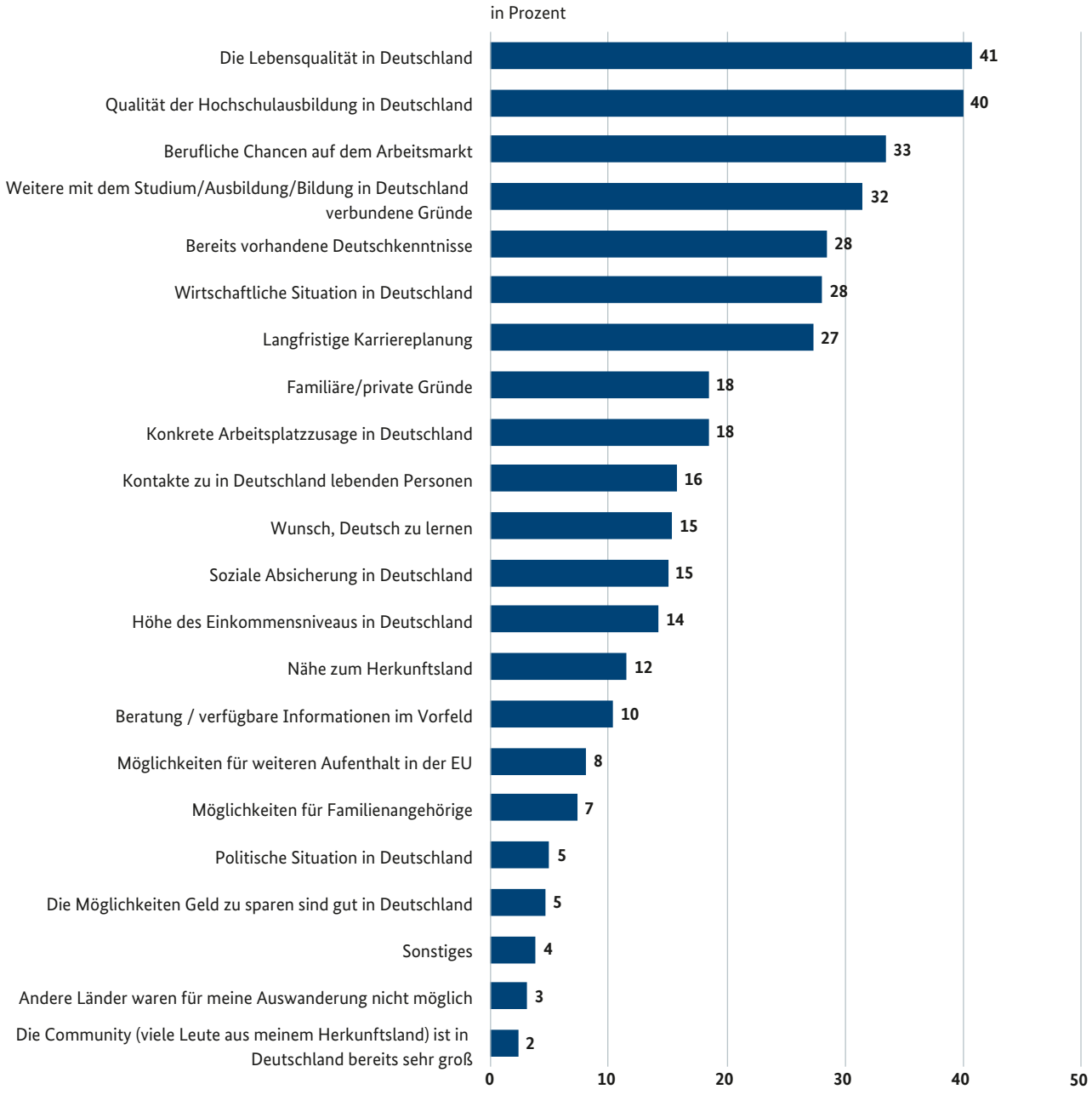
Abbildung 23: Welche Gründe waren für Sie entscheidend, Ihr Herkunftsland zu verlassen? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Das BAMF hat eine Absolventenstudie durchgeführt, die die Ergebnisse zu den Migrationsentscheidungen internationaler Fachkräfte stützt. Entscheidend für die Migration waren vor allem universitäts- (Qualität der Hochschule, Auslandserfahrung sammeln) und berufsbezogene Faktoren (Karriereplanung, Einkommensniveau, allgemeine ökonomische Lage).[126]

Abbildung 24: Welche Gründe waren für Ihre Entscheidung wichtig, speziell nach Deutschland zu kommen? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

126. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Hanganu, Elisa; Heß, Barbara (2014): Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013, S. 8. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb23-hochschulabsolventen.pdf?__blob=publicationFile (10.09.2014).

In den Fallstudien mit internationalen Fachkräften wurden diese Ergebnisse bestätigt. Neugierde auf ein anderes Land bestärkt die Fachkräfte in ihrer Migrationsentscheidung, ist aber in den meisten Fällen nicht ausschlaggebend dafür. Wirtschaftliche Überlegungen spielen für die Fachkräfte eine größere Rolle.

Wenn eine grundsätzliche Bereitschaft der internationalen Fachkräfte zur Migration besteht, dann ist natürlich von Interesse, warum sich diese Personen für Deutschland entschieden haben. Dabei wurde Deutschland von den befragten Fachkräften insbesondere aufgrund der hohen Lebensqualität und der beruflichen sowie wirtschaftlichen Möglichkeiten ausgewählt.

Da Migration oftmals aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt, ist es verständlich, dass die Wirtschaftskraft Deutschlands und der damit verbundene Fachkräftebedarf wesentliche Anziehungsfaktoren (Pull) sind. Allerdings sind die Lebensqualität und die Qualität der Hochschulausbildung von den Fachkräften als noch entscheidender bewertet worden. Daraus lässt sich schließen, dass wirtschaftliche Aspekte/Perspektiven grundlegend, aber nicht hinreichend für die Migration sind. Die Attraktivität eines Landes geht über wirtschaftliche Aspekte hinaus und das „Komplettpaket“ zählt bei der Migrationsentscheidung. Die positive Außenwahrnehmung Deutschlands als Land mit einer starken Wirtschaft, hoher Lebensqualität und einem attraktiven Hochschulsystem sind Aspekte, die bei der Suche nach Fachkräften gezielt genutzt werden können.

Nicht zu unterschätzen ist die Tatsache, dass bei fast jeder dritten internationalen Fachkraft bereits vorhandene Deutschkenntnisse bzw. Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen ausschlaggebend für die Migrationsentscheidung waren. Dies spricht für die Wichtigkeit von Deutschkursen im Ausland und von internationalen Austauschen.

Die Migrationsentscheidung der befragten internationalen Fachkräfte ist in erster Linie von ökonomischen Gründen geprägt. 51 Prozent geben an, dass die fehlenden beruflichen Perspektiven im Herkunftsland ausschlagend für ihre Migrationsentscheidung waren.

Die Lebensqualität und die Qualität der Hochschulausbildung werden von den befragten Fachkräften als das entscheidende Kriterium für die Zuwanderung nach Deutschland angesehen. Erst danach wird die Wirtschaftskraft Deutschlands und der damit verbundene Fachkräftebedarf als Anziehungsfaktor (Pull) genannt. Daraus lässt sich schließen, dass wirtschaftliche Aspekte grundlegend, aber nicht hinreichend für die Migration sind. Die Attraktivität eines Landes geht über wirtschaftliche Aspekte hinaus und das „Komplettpaket“ zählt letztlich bei der Migrationsentscheidung.

4.3 Herausforderungen bei der Migration

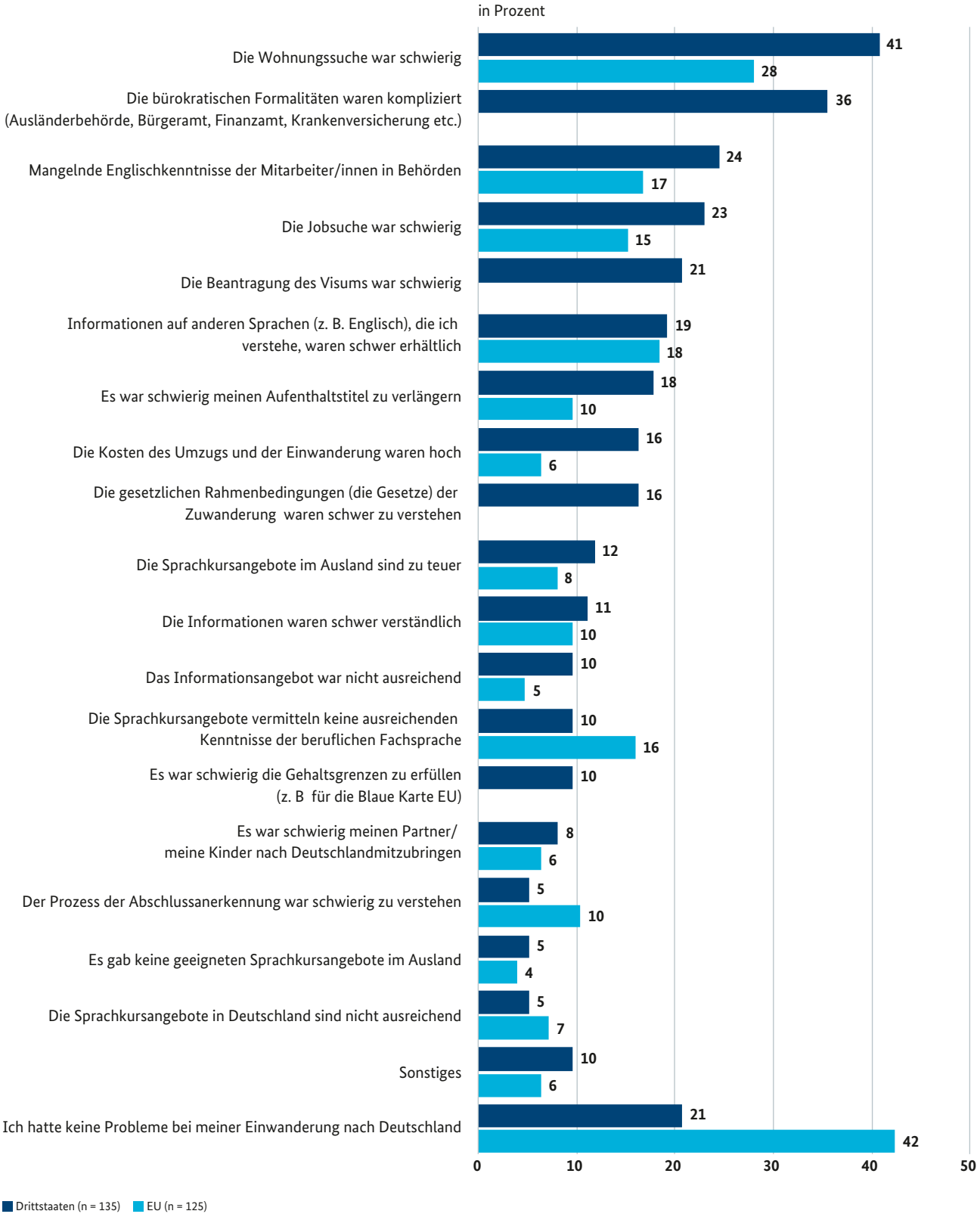
Während des Migrationsprozesses können verschiedene Herausforderungen auftreten, bei denen zusätzlicher Unterstützungsbedarf notwendig werden kann. Dabei muss zwischen EU-Bürgerinnen und Bürgern und Drittstaatsangehörigen unterschieden werden, da sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Migration unterscheiden.

Insgesamt stellt die Wohnungssuche bei beiden Gruppen die größte Herausforderung dar. Gründe könnten sein, dass die Wohnungssuche in Deutschland generell in vielen Städten nicht einfach ist. Hinzu kommt, dass in manchen Fallstudien von diskriminierenden Situationen berichtet wurde. Bei manchen Vermietern schienen gewisse Vorbehalte zu existieren, die die Wohnungssuche für internationale Fachkräfte erschweren. Bei den Drittstaatsangehörigen sind die bürokratischen Formalitäten die zweitgrößte Herausforderung. Beide Gruppen empfinden die mangelnden Englischkenntnisse der Mitarbeitenden in deutschen Behörden und das Fehlen von englischsprachigen Informationen als problematisch. Insgesamt haben die Drittstaatsangehörigen mehr und vielfältigere Probleme als die EU-Bürgerinnen und Bürger. Während 42 Prozent der zugewanderten EU-Bürgerinnen und Bürger angeben, dass sie keine Probleme bei der Einwanderung hatten, sind es bei den Drittstaatsangehörigen nur 21 Prozent. Diese Tatsache beruht auf der europäischen Gesetzgebung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit[127] und Niederlassungsfreiheit[128], die die Migration von EU-Bürgerinnen und Bürgern erleichtert.

127. Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Die Freizügigkeit ist als Grundrecht in Artikel 15 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union garantiert.

128. Art. 49 bis Art. 55 (AEUV). Die Niederlassungsfreiheit gehört zur Grundfreiheit der Personenfreizügigkeit in der Europäischen Union.

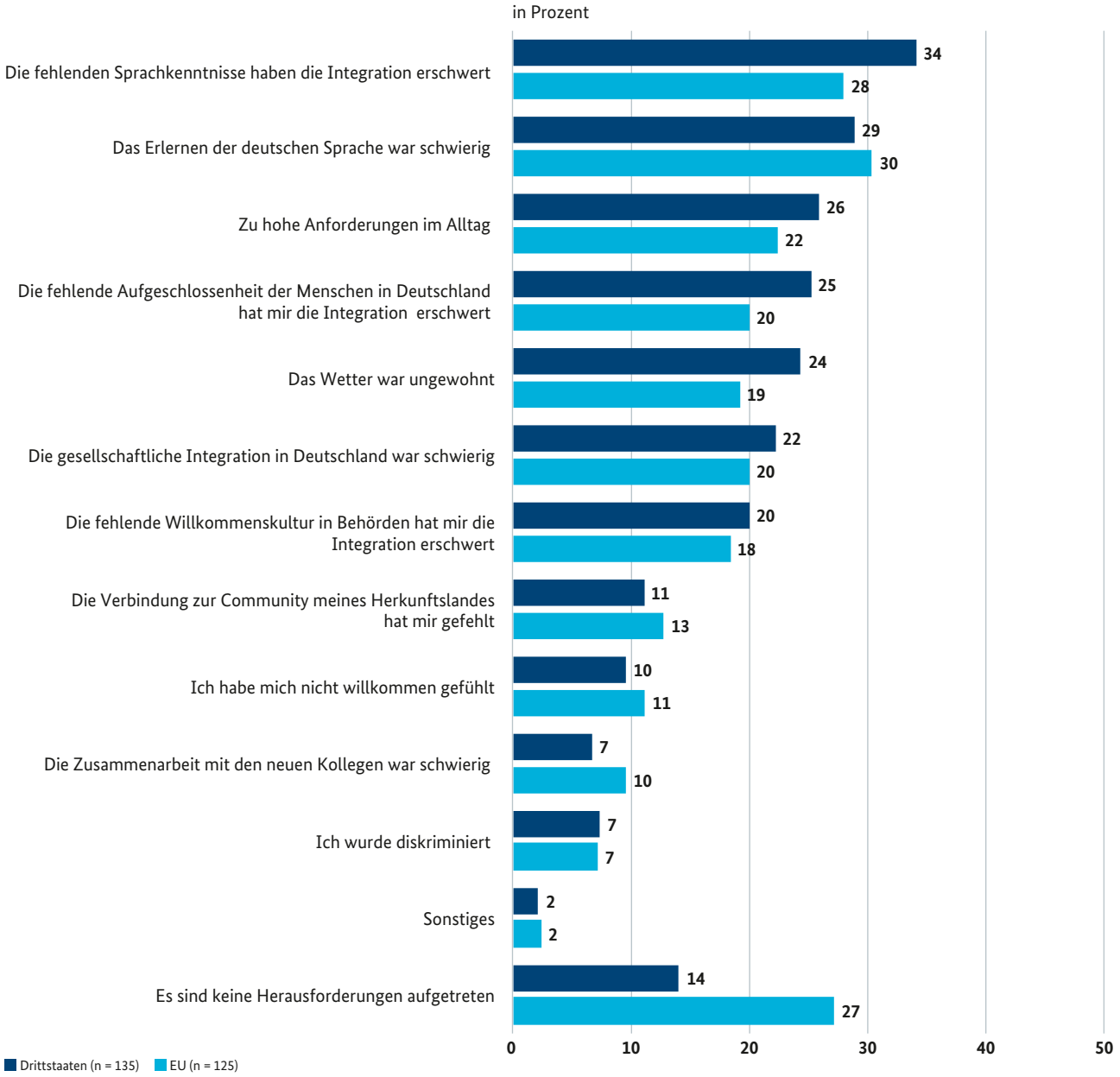
Abbildung 25: Welche der folgenden Probleme hatten Sie bei Ihrer Einwanderung nach Deutschland?



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

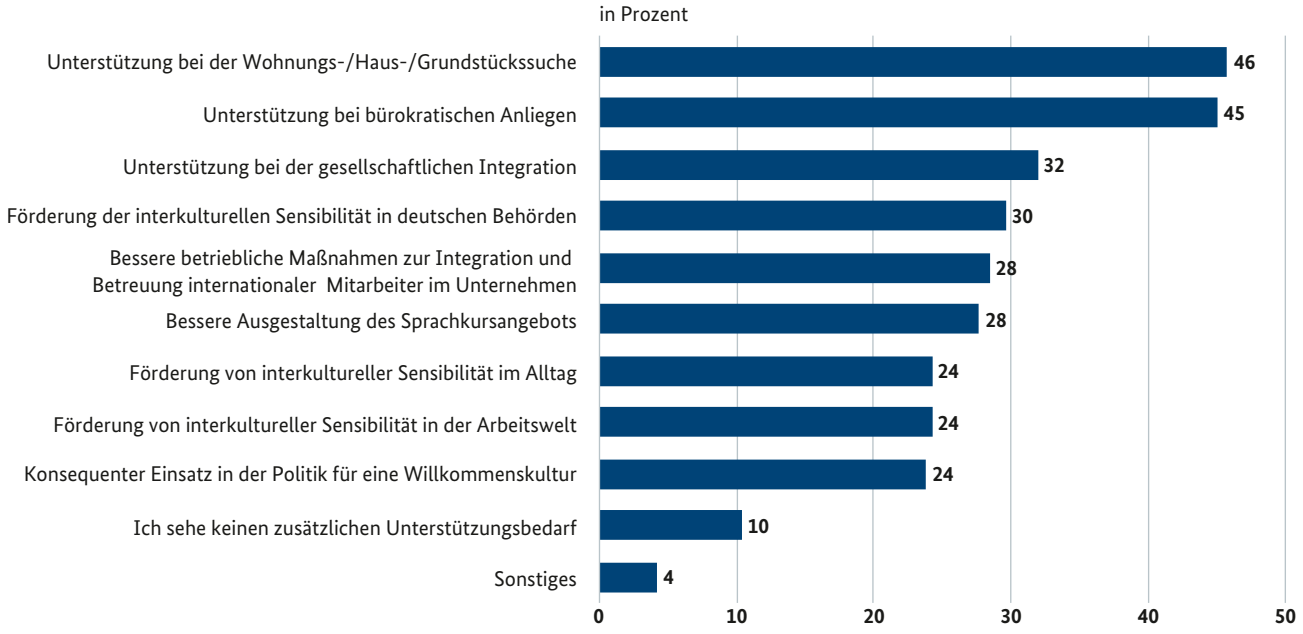
Betrachtet man nun die Herausforderungen (siehe Abbildung 26), die im ersten Jahr nach der Einreise auf die Fachkräfte zukommen, steht die Sprache im Fokus. Fehlende Sprachkenntnisse und Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache sind sowohl für Drittstaatsangehörige als auch für EU-Bürgerinnen und Bürger die größten Herausforderungen. Hohe Anforderungen – wie z. B. Nachweise und Anträge für Behörden, Zeugniskultur, eine Betonung von Pünktlichkeit und Ordnung – stellen die Fachkräfte teilweise vor weitere Schwierigkeiten. Positiv zu vermerken ist, dass nur rund zehn Prozent der Fachkräfte sich nicht willkommen gefühlt haben. Allerdings wird von rund 20 Prozent der Befragten die fehlende Willkommenskultur in den Behörden als herausfordernd angesehen.

Abbildung 26: Welche Herausforderungen sind während Ihres ersten Jahres in Deutschland aufgetreten?



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 27: Wo sehen Sie zusätzlichen Unterstützungsbedarf? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

In den Fallstudien mit den Fachkräften wurde die zentrale Bedeutung der Sprachkenntnisse für eine gelungene Integration von allen Teilnehmenden betont. Auch die Bearbeitung von bürokratischen Formalitäten und der Kontakt mit deutschen Behörden sind ohne Deutschkenntnisse schwer zu erledigen.

Die identifizierten Herausforderungen decken sich zum Großteil mit dem zusätzlichen Unterstützungsbedarf der Fachkräfte. Die befragten Fachkräfte haben bei der Wohnungs-, Haus- und Grundstückssuche sowie bei bürokratischen Anliegen den größten Unterstützungsbedarf. Auch bei der gesellschaftlichen und betrieblichen Integration wird Unterstützung benötigt. Nur 10,4 Prozent der befragten Fachkräfte sehen keinen zusätzlichen Unterstützungsbedarf.

Zugewanderte Fachkräfte aus Drittstaaten haben größere Schwierigkeiten bei der Einwanderung nach Deutschland im Vergleich zu zugewanderten EU-Bürgerinnen und Bürgern. Während 42 Prozent der zugewanderten EU-Bürgerinnen und Bürger angeben, dass sie keine Probleme bei der Einwanderung hatten, sind es bei den Drittstaatsangehörigen nur 21 Prozent.

Betrachtet man die Herausforderungen, die im ersten Jahr nach der Einreise auf die Fachkräfte zukommen, steht die Sprache im Fokus. Fehlende Sprachkenntnisse und Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache sind sowohl für Drittstaatsangehörige als auch für EU-Bürgerinnen und Bürger die größten Herausforderungen.

Die identifizierten Herausforderungen decken sich zum Großteil mit dem zusätzlichen Unterstützungsbedarf der Fachkräfte. Die befragten Fachkräfte haben bei der Wohnungs-, Haus- und Grundstückssuche sowie bei bürokratischen Anliegen den größten Unterstützungsbedarf.

4.4 Kernergebnisse zu den Hintergründen der Migrationsentscheidung

Nachfolgend werden die Kernergebnisse für die Migrationsentscheidung der Fachkräfte dargestellt.

- Die grundsätzliche Migrationsentscheidung ist in erster Linie von ökonomischen Gründen geprägt. 51 Prozent der befragten internationalen Fachkräfte geben an, dass die beruflichen Perspektiven im Herkunftsland ausschlagend für ihre Migrationsentscheidung waren.

- Bei der Auswahl Deutschlands als Zielland spielen aber auch andere Faktoren eine wichtige Rolle: So wurde neben der Wirtschaftskraft Deutschlands gegenüber dem Herkunftsland die Lebensqualität und die Qualität der Hochschulausbildung von den Fachkräften als entscheidend bewertet. Daraus lässt sich schließen, dass wirtschaftliche Aspekte grundlegend, aber nicht hinreichend für die Migration sind. Die Attraktivität eines Landes geht über wirtschaftliche Aspekte hinaus und das „Komplettpaket“ zählt bei der Migrationsentscheidung.

- Insgesamt haben die Drittstaatsangehörigen mehr und vielfältigere Probleme als die EU-Bürgerinnen und Bürger. Während 42 Prozent der zugewanderten EU-Bürgerinnen und Bürger angeben, dass sie keine Probleme bei der Einwanderung hatten, sind es bei den Drittstaatsangehörigen nur 21 Prozent. Die Wohnungssuche stellt die größte Herausforderung für die internationalen Fachkräfte dar.

- Fehlende Sprachkenntnisse und Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache sind im ersten Jahr nach der Einwanderung die größten Probleme.

5. Erfahrungen bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte in KMU – Ergebnisse der Befragungen

Eingangs ist bereits beschrieben worden, dass die Unternehmen in der telefonischen Befragung durch entsprechende Eingangsfragen so ausgewählt wurden, dass etwa die Hälfte der befragten KMU Erfahrungen mit der Suche und/oder Einstellung von internationalen Fachkräften in den letzten fünf Jahren hat und die andere Hälfte nicht (Vergleichsgruppe). Dies bedeutet jedoch nicht, dass beide Gruppen in der Realität gleich häufig vorkommen. Das Verhältnis der Unternehmen mit bzw. ohne Suche/Einstellung internationaler Fachkräfte in der Grundgesamtheit kann jedoch abgeschätzt werden, wenn man die Antworten auf die Eingangsfragen auch für diejenigen Unternehmen auswertet, die anschließend nicht vertieft befragt wurden. Die Ergebnisse werden im Folgenden präsentiert. Anschließend werden Aussagen der Unternehmen zu den Gründen für – oder gegen – die Rekrutierung internationaler Fachkräfte, zu Strategien der Rekrutierung von Fachkräften sowie zu den damit gemachten Erfahrungen zusammengefasst.

5.1 Erfahrungen der KMU mit der Suche/ Einstellung internationaler Fachkräfte

Generell lässt sich feststellen, dass die hier untersuchten Branchen bereits relativ offen gegenüber internationalen Fachkräften sind, es jedoch erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen Teilgruppen gibt. Je nach Größenklasse und Branche liegt die Quote der Unternehmen mit Suche und/oder Einstellung von internationalen Fachkräften bei 16 bis 56 Prozent. Den geringsten Wert weisen dabei Kleinstunternehmen in der MINT-Teilbranche des Verarbeitenden Gewerbes auf; die höchsten Werte lassen sich bei größeren Unternehmen der Branche Information und Kommunikation finden. Im Bereich Pflege und Gesundheit ist auffällig, dass sich die Werte mit (je nach Größenklasse) 39 bis rund 50 Prozent insgesamt im Mittelfeld bewegen und die Größenunterschiede deutlich geringer sind als im MINT-Bereich. Auch kleine Unternehmen haben hier in den vergangenen Jahren sehr häufig internationale Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt.

Ein regionaler Vergleich der Branchen zeigt, dass internationale Fachkräfte bundesweit von KMU beider Branchen gesucht und/oder eingestellt werden, der Bereich Pflege und Gesundheit jedoch aktiver ist. In Westdeutschland lässt sich insgesamt ein höheres Niveau ablesen als in Ostdeutschland. Im MINT-Bereich ist es Norddeutschland, wo die Quote der Unternehmen mit Suche/Einstellung von internationalen Fachkräften am höchsten ist. Dies lässt sich teilweise wiederum mit der Zusammensetzung innerhalb des MINT-Bereichs erklären: Im Norden sind die Unternehmen der Branche Information und Kommunikation stärker vertreten als die des klassischen Verarbeitenden Gewerbes; Erstere sind aktiver, wenn es um die gezielte Suche und Einstellung internationaler Fachkräfte geht.

KMU, die innerhalb der vergangenen fünf Jahre internationale Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt haben, berichten etwas häufiger auch darüber, dass sie Stellen nicht besetzen konnten – diese Problemlage scheint also durchaus eine Motivation zu sein, sich internationalen Fachkräften zu öffnen. Die beschriebenen Stellenbesetzungsprobleme unterscheiden sich im Übrigen nicht systematisch zwischen den vier im Folgenden genannten Regionen. Auch Branchenunterschiede sind nicht signifikant.

Abbildung 28: Anteile der befragungsbereiten KMU mit Suche und/oder Einstellung internationaler Fachkräfte innerhalb der vergangenen fünf Jahre, nach Regionen[129]

Region/Branche, n = 1.845	MINT	Pflege und Gesundheit
Ost (BE, BB, MV, ST, SN, TH)	22,7 %	31,9 %
Nord (HB, HH, SH, NI)	31,9 %	36,0 %
Mitte-West (NW, RP, SL)	24,9 %	46,4 %
Süd (BY, BW, HE)	27,0 %	50,4 %

Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Je nach Branche und Größenklasse haben zwischen 16 und 56 Prozent der befragungsbereiten Unternehmen innerhalb der vergangenen fünf Jahre internationale Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt. Im Bereich Pflege und Gesundheit sind es etwas mehr Unternehmen als im MINT-Bereich. Es zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Erfahrung mit internationalen Fachkräften.

5.2 Einflussfaktoren auf Art und Umfang der Rekrutierung

5.2.1 Allgemeine Ansichten zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Zunächst wurde untersucht, ob persönliche Haltungen zum Thema Zuwanderung und Arbeitsmigration das Verhalten der Unternehmen in Bezug auf die Suche und/oder Einstellung von internationalen Fachkräften beeinflussen. Aus diesem Grund wurde bei den Personalverantwortlichen erhoben, ob eine grundsätzlich positive oder negative Sicht auf die Zuwanderung internationaler Fachkräfte festzustellen ist.

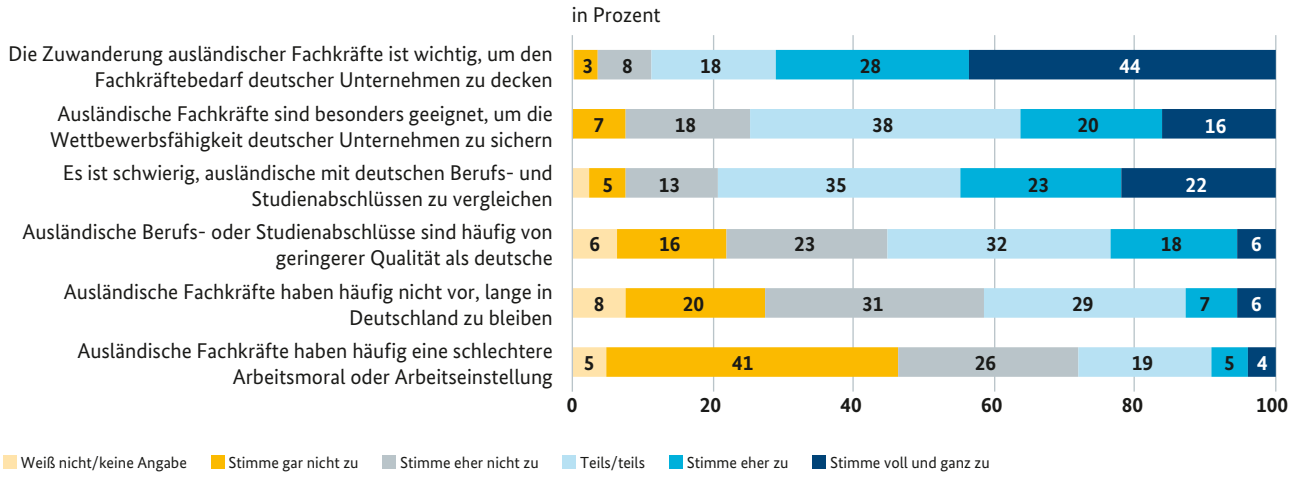
Zentrales Ergebnis ist, dass die Zuwanderung von internationalen Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland generell von der Mehrheit der Befragten begrüßt wird. Sie wird von 71 Prozent der befragten KMU mit Rekrutierung befürwortet und von 51 Prozent der befragten KMU, die selbst keine internationalen Fachkräfte gesucht/eingestellt haben – siehe Abbildung 29 und Abbildung 30. Der deutliche – und signifikante – Unterschied zwischen den beiden Gruppen gibt einen Hinweis darauf, dass es zwischen der Offenheit gegenüber internationalen Fachkräften und den eigenen Rekrutierungsaktivitäten einen positiven Zusammenhang gibt – eine Kausalität kann jedoch nicht nachgewiesen werden. Denkbar ist, dass sich Unternehmen, die die Zuwanderung von Fachkräften positiv sehen, stärker in diesem Feld engagieren; möglich ist aber auch, dass positive Erfahrungen zu einer positiveren Einstellung führen. Allerdings muss bei der Betrachtung dieser Ergebnisse berücksichtigt werden, dass sozial erwünschtes Antwortverhalten eine gewisse Rolle gespielt haben kann.

Hinderlich ist aus Sicht beider Gruppen vielfach die schwierige Bewertbarkeit ausländischer Abschlüsse. Dass internationale Fachkräfte jedoch keine Bleibeabsichten hätten oder angeblich eine schlechtere Arbeitsmoral, wird von den meisten Unternehmen beider Gruppen verneint; nur sehr wenige Unternehmen stimmen diesen pauschalen Zuschreibungen zu. Dass solche vermeintlichen Vorurteile der Grund dafür seien, dass die Unternehmen der Vergleichsgruppe keine internationalen Fachkräfte oder Auszubildenden aus dem Ausland eingestellt haben, ist daher unwahrscheinlich.[130]

129. In diese Berechnung wurden alle befragungsbereiten KMU einbezogen, die mindestens die Screening-Fragen beantwortet haben, nicht nur diejenigen, mit denen ein vollständiges Interview geführt wurde. Es ist nicht auszuschließen, dass die angegebenen Prozentwerte tendenziell etwas höher sind als in der Realität, weil die Befragungsbereitschaft bei Unternehmen, die internationale Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt haben, höher sein dürfte als bei Unternehmen, auf die das nicht zutrifft. An dieser Stelle ist auch keine Korrektur durch Gewichtung möglich.

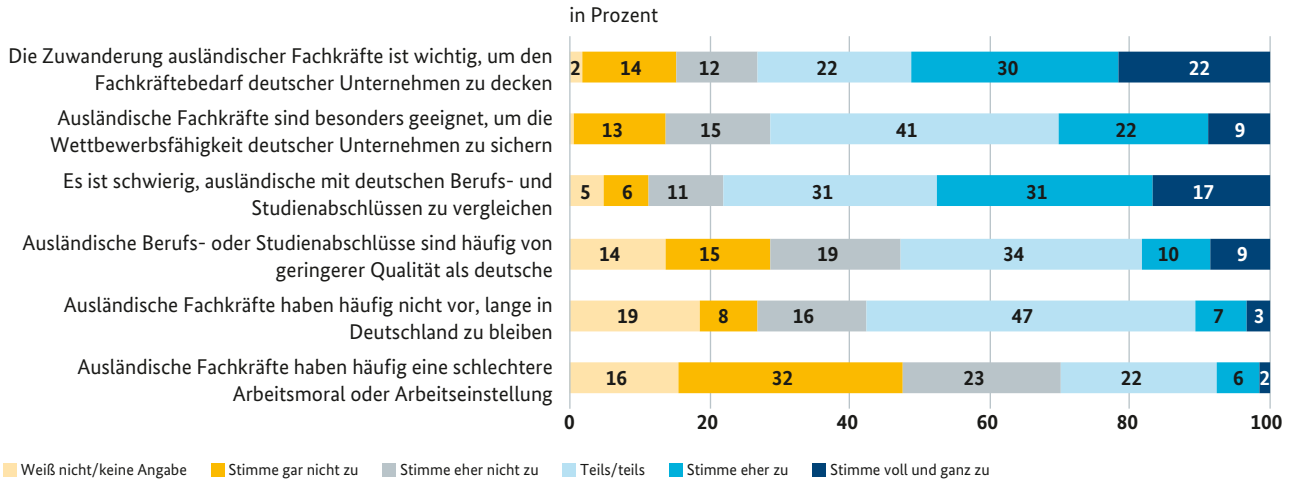
130. Allerdings muss auch an dieser Stelle berücksichtigt werden, dass sozial erwünschtes Antwortverhalten eine Rolle bei der Beantwortung dieser Fragen spielen kann.

Abbildung 29: Ansichten zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte (Unternehmen mit Suche/Einstellung von internationalen Fachkräften/Auszubildenden aus dem Ausland, n = 306)



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 30: Ansichten zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte (Unternehmen ohne Suche/Einstellung von internationalen Fachkräften/Auszubildenden aus dem Ausland, n = 284)



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

5.2.2 Probleme und Hemmnisse

Gründe gegen die Rekrutierung

Trotz einer weitgehend positiven Sicht auf die Einwanderung internationaler Fachkräfte hat die Mehrheit der für die Befragung kontaktierten Unternehmen in den letzten Jahren keine internationalen Fachkräfte oder Auszubildenden aus dem Ausland gesucht und/oder eingestellt.

Die Unternehmen der Vergleichsgruppe, die keine internationalen Fachkräfte sowie Auszubildenden gesucht und/oder eingestellt haben, wurden daher konkret nach den Gründen befragt, die aus ihrer Sicht gegen eine Rekrutierung internationaler Fachkräfte sprechen. Es sind, wie die Antworten zeigen, vor allem eine fehlende Notwendigkeit und die Unkenntnis der konkreten Verfahren und Voraussetzungen.[131] Beides hängt jedoch eng zusammen. Ein Unternehmen, das keinen Mangel spürt, kennt auch meistens die konkreten Verfahren der Zuwanderung nicht, weil keine Notwendigkeit besteht, sich mit den Regelungen auseinanderzusetzen.

Darüber hinaus sind auch – mutmaßlich – fehlende Deutschkenntnisse bei den internationalen Fachkräften und Erwartungen an aufwändige Verfahren bei der Zuwanderung und der beruflichen Anerkennung Gründe, von einer Rekrutierung internationaler Fachkräfte abzusehen. Nur ein Fünftel der befragten KMU ohne Suche/Einstellung internationaler Fachkräfte und Auszubildender meint hingegen, dass die internationalen Fachkräfte nicht über die notwendigen Fach- und Spezialkenntnisse verfügen würden.

Zwischen den Branchen gibt es insbesondere zwei signifikante Unterschiede: KMU im MINT-Bereich geben häufiger an, dass sie die konkreten Zuwanderungsregelungen nicht kennen. Unternehmen in der Branche Pflege und Gesundheit meinen häufiger, dass Fachkräfte aus dem Ausland nicht über die notwendigen Deutschkenntnisse verfügen. Vor dem Hintergrund der anfallenden Dokumentationsaufgaben und der besonders intensiven Patientenkontakte im Bereich Pflege und Gesundheit ist diese Befürchtung nachvollziehbar (siehe auch weiter unten zum Thema mangelnde Deutschkenntnisse).

Abbildung 31: Gründe gegen die Rekrutierung/Einstellung von internationalen Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland

n = 284	Zustimmung in %	Weiß nicht/ keine Angabe in %
Die konkreten Vorschriften und Verfahren zur Zuwanderung von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland sind uns nicht bekannt.	71,2	0,5
Genügend inländische Bewerber/-innen; daher kein Bedarf an Rekrutierung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender	60,4	2,8
Internationale Fachkräfte oder Auszubildende verfügen nicht über die notwendigen Deutschkenntnisse.	44,9	17,1
Der Aufwand für die Rekrutierung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender aus dem Ausland ist zu hoch.	44,3	17,4
Wir wissen nicht, in welchen Ländern wir rekrutieren könnten.	38,5	1,4
Die Vorschriften und Verfahren zur Zuwanderung von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland sind zu kompliziert.	34,9	38,9
Ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland verfügen nicht über die notwendigen Fach- oder Spezialkenntnisse.	19,9	18,6
Unternehmen hat erwogen, ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland zu rekrutieren, diese Idee wurde aber aus Zeitgründen noch nicht umgesetzt.	9,4	0,4

Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

131. Bei der Untergruppe von Unternehmen, die über Probleme bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs berichten, stehen neben der Unkenntnis der konkreten Vorschriften die Befürchtung eines hohen Rekrutierungsaufwands sowie mangelnder Deutschkenntnisse bei den internationalen Fachkräften im Vordergrund.

Neben den in der Tabelle angegebenen Gründen wurden in der Befragung in vielen Fällen weitere Gründe genannt. Häufig beziehen sich diese darauf, dass man aus verschiedenen Gründen (noch) keinen Bedarf gehabt habe. Einige Äußerungen betreffen jedoch auch die primäre Verpflichtung gegenüber inländischen Arbeitslosen oder Jugendlichen aus der Region (bei der Ausbildung).

> „Wir rekrutieren im Inland, weil wir gerne erstmal unsere deutschen Kollegen aus der Arbeitslosigkeit holen wollen."
>
> Ein Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit, 10 – 49 Mitarbeitende

Einige Unternehmen antizipieren auch einen großen Aufwand für die Betreuung internationaler Fachkräfte. In diesem Zusammenhang wird auch von anderen Unternehmen darauf verwiesen, sie seien „zu klein, um eine solche Unterstützung zu gewährleisten, und ließen daher die Zielgruppe der internationalen Fachkräfte bei Rekrutierungsvorhaben vorerst weiter außen vor. Solche Probleme werden nach Auswertung der offenen Antworten insbesondere im ländlichen Raum genannt, wo das Angebot an Unterbringungsmöglichkeiten im direkten Umfeld des Unternehmens, aber auch an Unterstützungsangeboten – zumindest in der Wahrnehmung der Unternehmen – deutlich geringer ist als in Ballungsräumen.

> „Wir haben von einem Unternehmensverband gehört, was wir als Unternehmen für die ausländischen Fachkräfte/Auszubildenden leisten müssen, das sprengt den Rahmen. D. h. Wohnungssuche, Maßnahmen, Kurse und Mentoring etc."
>
> Ein Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit, 1 – 9 Mitarbeitende

Die Unternehmen, die innerhalb der vergangenen fünf Jahre keine internationalen Fachkräfte oder Auszubildenden gesucht und/oder eingestellt haben, haben meist auch nicht vor, in Zukunft gezielt nach diesen Personen zu suchen. Nur rund zehn Prozent der Unternehmen in dieser Gruppe können sich einen solchen Schritt vorstellen, meist unter der Bedingung, dass sie zunehmend Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung feststellen. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen hat keine diesbezüglichen Planungen.

Für viele der Unternehmen, die keine ausländischen Fachkräfte oder Auszubildenden gesucht und/oder eingestellt haben, ist das Thema erkennbar nicht relevant, da sich bei ihnen auch noch keine internationalen Fachkräfte bzw. Ausbildungsinteressenten beworben haben. Viele der Hemmnisse dürften daher noch nicht konkret eingetreten sein; sie werden vielmehr von den Unternehmen auf einer mehr oder weniger guten Informationsgrundlage erwartet.

Konkrete Einstellungshemmnisse

Interessant ist es daher, sich vertieft mit Unternehmen zu beschäftigen, bei denen sich internationale Fachkräfte beworben haben, die jedoch nicht eingestellt wurden. Deren Antworten zu konkreten Einstellungshemmnissen sind in Abbildung 32 zusammengefasst.

Wenn sich internationale Fachkräfte bei Unternehmen bewerben, scheitert die Einstellung meist daran, dass ihre fachlichen Qualifikationen für die Stelle nicht ausreichend sind (51 Prozent) oder es bessere inländische Bewerberinnen und Bewerber gibt (44 Prozent).[132]

An dritter Stelle folgt jedoch ein Grund, der zumindest teilweise auf die Rahmenbedingungen und die Unterstützungsangebote zurückführbar ist: Eine schwierige Bewertbarkeit ausländischer Qualifikationen wird von 43 Prozent der Unternehmen, bei denen sich internationale Fachkräfte beworben haben, als Hemmnis angegeben. Hier gibt es auch interessante Branchenunterschiede. Im MINT-Bereich wurde häufiger als in der Branche Pflege und Gesundheit angegeben, dass die Bewerber nicht ausreichend qualifiziert gewesen seien. In der Branche Pflege und Gesundheit wurden jedoch trotz der meist inhaltlich passenden Qualifikation fehlende Gleichwertigsanerkennungen und Berufszulassungen häufiger als Grund für eine Nicht-Einstellung internationaler Fachkräfte angegeben als im MINT-Bereich – für fast ein Drittel der Unternehmen im Bereich Pflege und Gesundheit waren Probleme mit der beruflichen Anerkennung aufgrund der Reglementierung der dort wichtigen Berufe ein wichtiges Einstellungshemmnis; im MINT-Bereich spielen diese Probleme kaum eine Rolle. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind diese Unterschiede jedoch nicht statistisch signifikant, weshalb sie mit Vorsicht interpretiert werden müssen. Die identifizierten Tendenzen haben sich jedoch in den Fallstudien bestätigt.

132. Möglich ist jedoch, dass sich zumindest teilweise hinter diesen „objektiven" Gründen auch Vorbehalte gegen bestimmte Gruppen verbergen – dies ist im Rahmen einer solchen Studie nicht überprüfbar.

Ein weiterer Punkt sind die Deutschkenntnisse der internationalen Bewerberinnen und Bewerber, die nach Ansicht jedes dritten Unternehmens für die Ausübung der Tätigkeit nicht ausreichten. Diese sind, wie bereits erwähnt, im MINT-Bereich seltener ein Hemmnis als im Bereich Pflege und Gesundheit, wo der intensive Kontakt zu Patienten oder Pflegebedürftigen zum Alltag gehört und wo es diesbezüglich Vorgaben für die berufliche Anerkennung gibt.

In einigen offenen Antworten wurde darüber hinaus angegeben, dass viele Bewerbungen internationaler Fachkräfte Initiativbewerbungen seien (siehe auch weiter unten), die sich nicht konkret auf den Bedarf des Unternehmens bezogen hätten. Daher habe man diese Bewerbungen häufig nicht berücksichtigen können.

5.2.3 Zielgruppen und Strategien der Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Ein wichtiges Ergebnis dieser Studie lautet, dass die Rekrutierung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender meist das Resultat allgemeiner Suchstrategien ist, die sich nicht speziell an die Zielgruppe internationaler Fachkräfte oder Auszubildender richten. Die Unternehmen suchen vielmehr nach Personen, die bestimmte Kriterien erfüllen – z. B. bestimmte Fachkenntnisse oder Fremdsprachenkenntnisse. Auf diese Rekrutierungsbemühungen reagieren sowohl inländische Bewerberinnen und Bewerber als auch internationale Fachkräfte oder Ausbildungsinteressentinnen und -interessenten. Aus diesem Grund müssen in dieser Studie sowohl die allgemeinen Rekrutierungsstrategien der Unternehmen als auch die gezielte Suche nach internationalen Fachkräften oder Auszubildenden thematisiert werden.

Abbildung 32: Gründe gegen die Einstellung internationaler Bewerber/-innen (Unternehmen mit Bewerbungen von internationalen Fachkräften/Auszubildenden, aber ohne Einstellung dieser Zielgruppen, n = 120)

Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Nur rund 16 Prozent der befragten KMU, die innerhalb der vergangenen fünf Jahre internationale Fachkräfte oder Auszubildende eingestellt haben, haben gezielte Schritte unternommen, um Personen aus dieser Gruppe zu finden. Dabei ist ein wesentlicher Branchenunterschied zu identifizieren: Während im MINT-Bereich nur ca. 13 Prozent dieser Unternehmen entsprechende Bemühungen unternehmen, sind es im Bereich Pflege und Gesundheit rund 27 Prozent. D. h. bei KMU im Bereich Pflege und Gesundheit ist die gezielte Suche nach internationalen Fachkräften etwa doppelt so häufig wie bei KMU im MINT-Bereich.

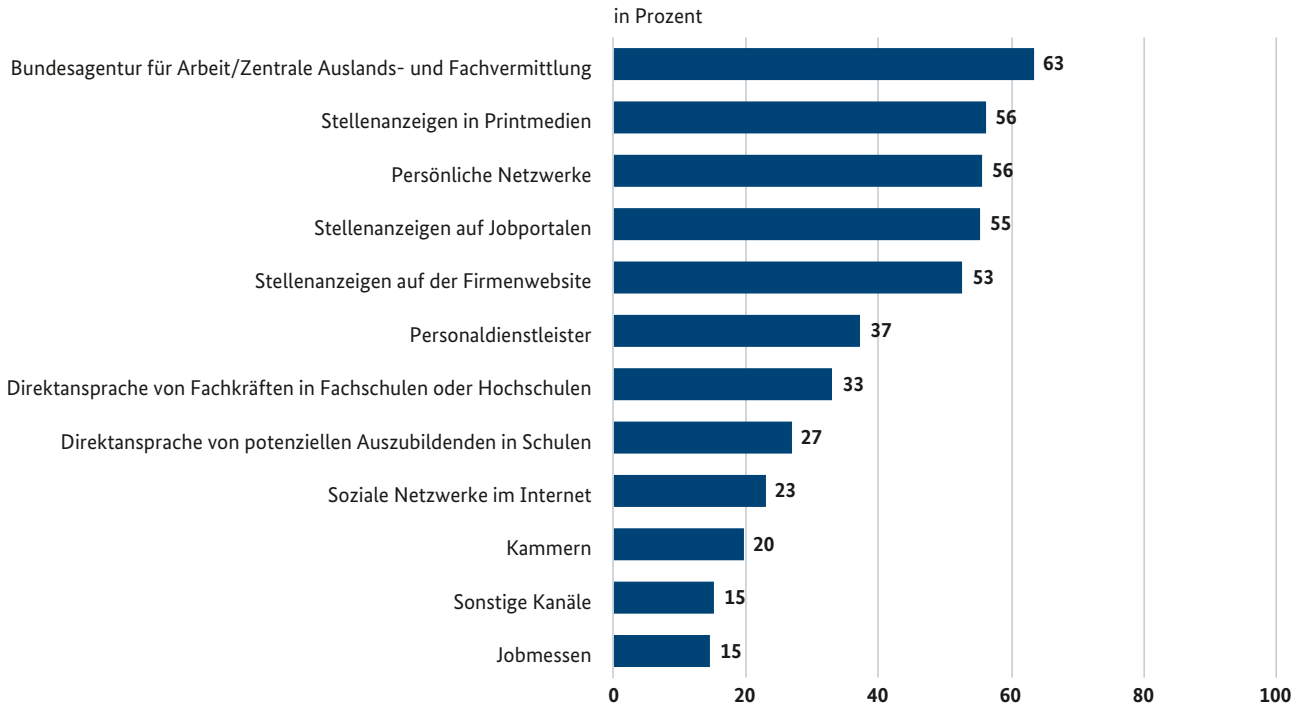
Die übrigen Unternehmen rekrutieren internationale Fachkräfte nicht gezielt, haben aber trotzdem in den vergangenen fünf Jahren internationale Fachkräfte eingestellt. In den Fallstudien ergab sich, dass diese Unternehmen häufig ein Suchprofil haben, das zwar internationale Fachkräfte anspricht (z. B. weil bestimmte Fremdsprachenkenntnisse vorausgesetzt werden), sich aber nicht gezielt oder gar ausschließlich an internationale Fachkräfte richtet, sondern an die Allgemeinheit der Bewerberinnen und Bewerber aus dem In- und Ausland, die die gesuchten Kenntnisse mitbringen. Die gezielte Suche im Ausland oder nach einer ganz bestimmten Gruppe internationaler Fachkräfte ist also die Ausnahme.

> „Ziel ist es, die Stelle qualifiziert zu besetzen. ... Wir suchen schlaue Menschen; dass es ausländische Fachkräfte sind, ist Zufall."
> Ein Unternehmen aus dem MINT-Bereich, 10 – 49 Mitarbeitende

Rekrutierungskanäle der KMU

Weil KMU selten gezielt internationale Fachkräfte rekrutieren, werden in dieser Studie nicht nur die Strategien zur gezielten Suche von internationalen Fachkräften betrachtet, sondern alle Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung, da diese auch häufig zur Einstellung internationaler Fachkräfte geführt haben. In Abbildung 33 wird daher zunächst dargestellt, welche Rekrutierungskanäle die befragten Unternehmen nutzen, um generell Fachkräfte und Auszubildende zu suchen. Es ist deutlich zu erkennen, dass die klassischen Personalgewinnungsstrategien auch bei den Unternehmen in den beiden betrachteten Branchen dominieren. Gesucht wird über die BA sowie über Stellenanzeigen. Ebenfalls eine wichtige Bedeutung haben persönliche Netzwerke. Die Unterschiede zwischen den beiden Branchen sind insgesamt eher gering, so dass sich eine gesonderte Darstellung nicht anbietet.

Abbildung 33: Rekrutierungskanäle (Unternehmen mit Suche nach Fachkräften, n = 543)



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Werden nur die Rekrutierungsstrategien der Unternehmen betrachtet, die innerhalb der vergangenen fünf Jahre internationale Fachkräfte oder Auszubildende aktiv gesucht und/oder eingestellt haben, ändert sich die Rangfolge der Strategien nur an wenigen Stellen: Gesucht wird mehr über Jobportale im Internet statt offline; in vielen anderen Punkten gleichen sich die Rangfolgen (siehe Abbildung 34).

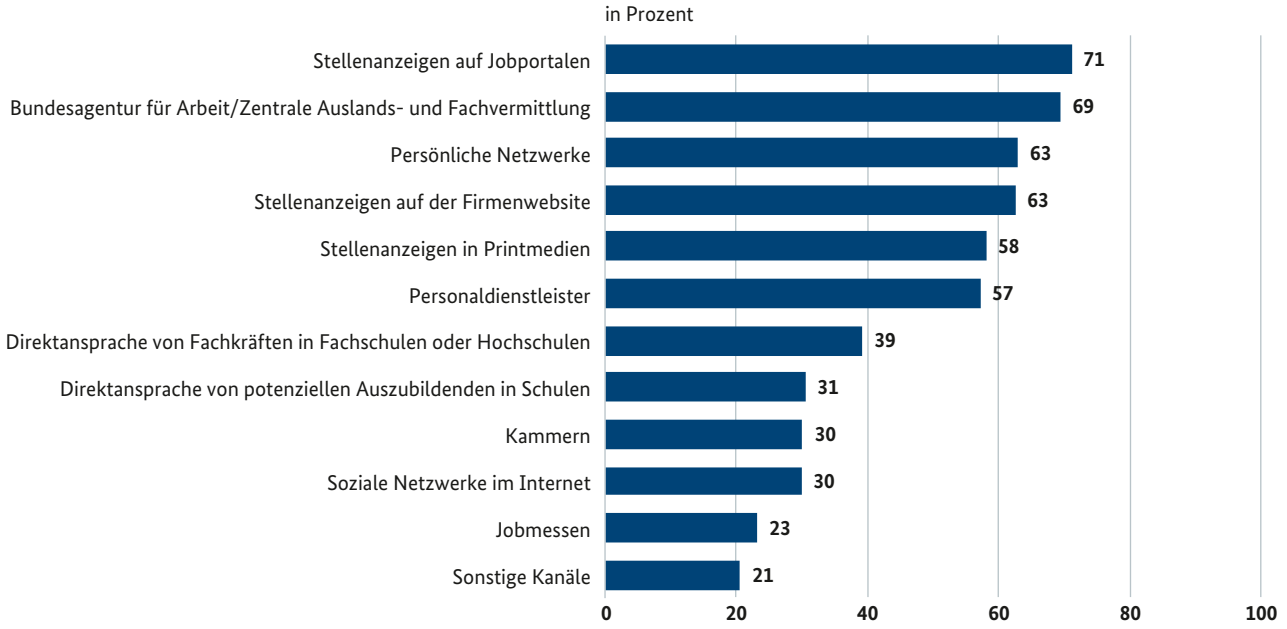
Wichtiger ist jedoch das Ergebnis, dass diese Unternehmen insgesamt signifikant mehr Suchkanäle verwenden. Dies ist wiederum zum Teil dadurch zu erklären, dass diese Unternehmen auch über größere Probleme bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs berichten. In der Gesamtschau zeigt sich, dass es offenbar die Unternehmen mit stärkerem Fachkräftebedarf (bzw. stärkeren Besetzungsproblemen) sind, die aktiver und unter Nutzung einer größeren Anzahl von Strategien rekrutieren und in der Folge wiederum auch häufiger Bewerbungen von internationalen Fachkräften erhalten.

Strategien der gezielten Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Bislang wurde über die allgemeinen Rekrutierungsstrategien der Unternehmen berichtet. Dabei wurde differenziert zwischen Unternehmen, die internationale Fachkräfte oder Auszubildende gesucht und/oder eingestellt haben und denjenigen, bei denen das nicht der Fall war. Auch bei denjenigen, die internationale Fachkräfte eingestellt hatten, war die gezielte Suche nach dieser Zielgruppe jedoch die Ausnahme. Meist wurden Rekrutierungsstrategien angewandt, die ganz allgemein Fachkräfte mit bestimmten Kompetenzen ansprachen. Im Folgenden wird über die (kleinere) Gruppe von 59 Unternehmen berichtet, die internationale Fachkräfte bzw. Auszubildende gezielt angesprochen haben, d. h. Rekrutierungsstrategien verwendet haben, die sich spezifisch an diese Gruppe richteten.

Zunächst wurden die KMU gefragt, welche Qualifikationsniveaus die potenziellen Mitarbeitenden haben sollten. Es

Abbildung 34: Strategien der Suche nach Fachkräften (Unternehmen mit Suche/Einstellung internationaler Fachkräfte/Auszubildender aus dem Ausland, n = 292)



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

zeigt sich, dass die Suche nach Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder nach Akademikern vorrangig ist (jeweils etwa zwei Drittel der aktiv rekrutierenden Unternehmen haben nach diesen beiden Zielgruppen gesucht). Die Suche nach Auszubildenden spielt mit rund 17 Prozent eine deutlich geringere Rolle. Schließlich wird in einigen Fällen gezielt nach internationalen Fachkräften gesucht, um Führungspositionen zu besetzen (etwa jedes fünfte Unternehmen hat dies versucht).

Bei den gesuchten Zielgruppen sind deutliche Branchenunterschiede zu erkennen: Während im Bereich Pflege und Gesundheit am häufigsten Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (vor allem Fachkräfte für die Pflege) gesucht werden, sind es im MINT-Bereich (sowohl im verarbeitenden Gewerbe als auch im Bereich Information und Kommunikation) häufiger Personen mit einem akademischen Abschluss, insbesondere Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Informatikerinnen und Informatiker.[133]

In Bezug auf die Herkunftsländer, aus denen gezielt internationale Fachkräfte rekrutiert werden, zeigt sich ein Fokus auf Süd- und Osteuropa und insgesamt auf Länder innerhalb der EU.

Im Bereich Pflege und Gesundheit wird als Grund für die Nennung von Polen teilweise die dortige hochqualitative Ausbildung genannt:

> „Die Pflegedienstleitung ist in den nächsten Tagen auf einem Pflegekongress, wo es auch um die Rekrutierung von Personal im Ausland gehen wird. Die Pflegedienstleitung würde gern Personal aus Polen anwerben, denn die Qualifikation ist sehr gut und die Fachkräfte sprechen oft Deutsch."
>
> Ein Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit, 10 – 49 Mitarbeitende

So werden z. B. Fachkräfte aus Russland nur selten gezielt rekrutiert, finden sich jedoch häufig unter denjenigen, die tatsächlich eingestellt werden – siehe Abbildung 40. Ein Unternehmen betonte dazu in einer Fallstudie, eine Rekrutierung in Ländern außerhalb der EU käme nicht infrage, weil man sich dazu mit den Rahmenbedingungen für die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten auseinandersetzen müsste, die man für zu kompliziert halte. Voraussetzung für die Einstellung von Personen aus Nicht-EU-Staaten sei, dass sich diese Personen selbst um ihre Aufenthaltserlaubnis kümmerten und diese Frage bereits gelöst hätten. In der Regel kämen daher aus diesen Herkunftsländern nur Personen infrage, die sich bereits in Deutschland aufhalten.

Hervorzuheben ist außerdem, dass viele Unternehmen keine konkreten Herkunftsländer benannt bzw. angegeben haben; dass sie – beispielsweise über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) – im Ausland, nicht jedoch in bestimmten Ländern suchen würden. Die folgende Tabelle stellt jeweils die wichtigsten Länder bei der aktiven Suche nach Fachkräften zusammen. Wie weiter unten noch beschrieben wird, kommen viele Fachkräfte, die die Unternehmen einstellen, auch tatsächlich aus den hier genannten Ländern.[134]

Abbildung 35: Top-Herkunftsländer aktiver Rekrutierung

n = 59	
MINT	**Pflege und Gesundheit**
Spanien (7 Nennungen)	Polen (8 Nennungen)
Polen (6 Nennungen)	Spanien (5 Nennungen)
Tschechien (4 Nennungen)	Rumänien, Türkei, Ungarn (jeweils 4 Nennungen)
Frankreich, Bulgarien, Rumänien, Ungarn, Ukraine (jeweils 3 Nennungen)	

Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

133. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Unterschiede zwischen den Branchen jedoch nicht statistisch signifikant.

134. Die Herkunftsländer bei der Suche nach Auszubildenden werden nicht ausgewertet, da die geringen Fallzahlen keine sinnvolle Analyse zulassen.

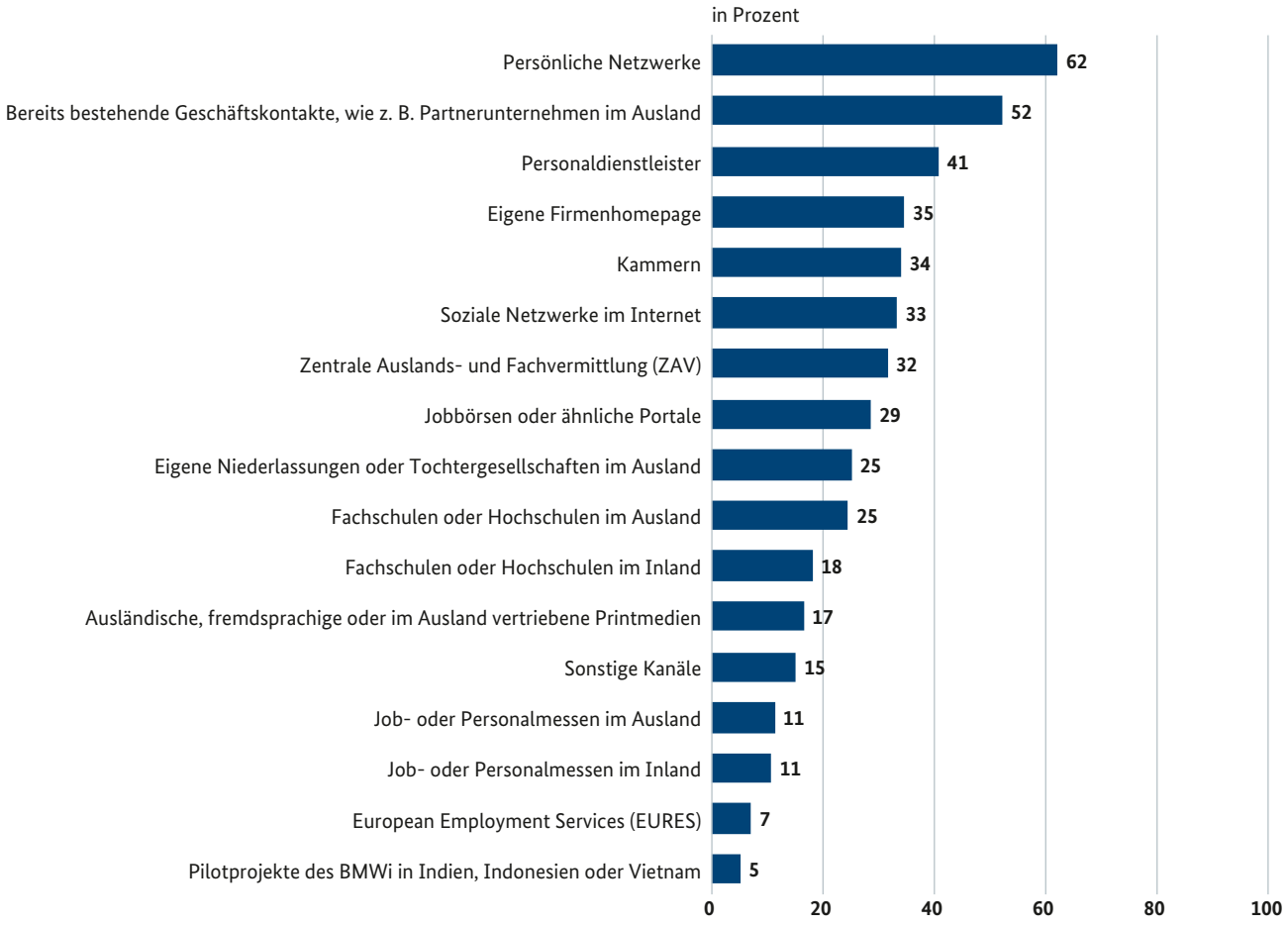
Die Abbildung 36 gibt einen gesonderten Überblick über die Strategien der Unternehmen, mit denen sie gezielt internationale Fachkräfte gesucht haben. Die Auswahlmöglichkeiten für die Unternehmen unterschieden sich et-was zu den Fragen nach der allgemeinen Suche nach Fachkräften (siehe Abbildung 33 und Abbildung 34 weiter oben), um die Spezifika der Suche nach Personen aus dem Ausland zu berücksichtigen. Dennoch ist in einigen Punkten ein Vergleich möglich. So sind persönliche Netzwerke und bereits bestehende Geschäftskontakte bei der gezielten Rekrutierung von internationalen Fachkräften deutlich wichtiger als bei der allgemeinen Fachkräfterekrutierung.

Zwei Beispiele aus den Fallstudien:

In einem zu der gleichen Unternehmensgruppe gehörigen Werk in Polen, in dem ein Mitarbeiterüberhang besteht, werden gezielt Mitarbeitende angesprochen, ob sie Interesse an einer Tätigkeit in Deutschland haben.
Ein MINT-Unternehmen, 50 – 249 Mitarbeitende

Über persönliche Beziehungen zu einem Abnehmer eines Unternehmens in Russland werden Studierende einer dortigen Hochschule angesprochen und gefragt, ob sie Interesse an einer Tätigkeit in Deutschland haben.
Ein MINT-Unternehmen, 10 – 49 Mitarbeitende

Abbildung 36: Rekrutierungsstrategien bei gezielter Suche nach internationalen Fachkräften/Auszubildenden aus dem Ausland (Unternehmen mit aktiver Rekrutierung dieser Zielgruppen, n = 58)



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Darüber hinaus werden in vielen Fällen die Empfehlungen von Mitarbeitenden, Bekannten oder Netzwerkpartnerinnen und Partnern genutzt, um die Kosten für die Rekrutierung von neuem Personal möglichst gering zu halten und auch das Risiko einer Fehlbesetzung zu minimieren. In den offenen Antworten auf die Frage nach den Rekrutierungsstrategien gab ein Unternehmen auch an, Mitarbeitenden eine Prämie zu zahlen, wenn diese internationale Fachkräfte vermitteln. Damit werden gezielt die bereits bestehenden Kontakte internationaler Fachkräfte genutzt, die bereits im Unternehmen tätig sind.

Seltener als die Netzwerke und persönlichen Kontakte des Unternehmens, aber dennoch häufig werden Personaldienstleister für die Rekrutierung internationaler Fachkräfte genutzt (vor allem von etwas größeren Unternehmen). In den Fallstudien wurde diesbezüglich deutlich, dass mit Unterstützung von Personaldienstleistern eher Akademiker für hochspezialisierte Tätigkeiten (z. B. in der IT-Branche) angeworben werden als Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Auszubildende. Möglicherweise gibt es für letztere Zielgruppen noch kein ausreichendes Angebot von Personaldienstleistern. Interessant ist außerdem, dass die klassischen Kanäle (Stellenausschreibungen auf der Firmenhomepage, Stellenanzeigen) eine deutlich geringere Bedeutung haben als bei der allgemeinen Suche nach Fachkräften im Inland.

Hochschulen und Fachhochschulen im Inland werden nur von rund 18 Prozent der aktiv rekrutierenden Unternehmen zur gezielten Ansprache internationaler Fachkräfte genutzt; etwas häufiger wird an ausländischen Hochschulen gesucht – nach den Ergebnissen der Fallstudien insbesondere in Fällen, in denen das befragte Unternehmen bereits im jeweiligen Land vertreten ist. Die weiter oben aufgeführten Ergebnisse zu den allgemeinen Rekrutierungsstrategien zeigen jedoch, dass die Hochschulen von KMU generell sehr häufig zur Nachwuchsgewinnung genutzt werden und zunehmend Werkstudenten oder Praktikanten gesucht werden, um sie dann nach dem Abschluss des Studiums als Mitarbeitende zu übernehmen. Es werden jedoch i. d. R. nicht gezielt internationale Studierende angesprochen.[135] Sie sind mit der zunehmenden Internationalisierung der Hochschulen Teil der allgemeinen Zielgruppe Studierender. Besonders interessant ist diese Strategie vor dem Hintergrund einer Befragung der OECD. Laut der Studie bleibt etwa jede bzw. jeder vierte Studierende nach dem Studium als Arbeitsmigrantin bzw. -migrant oder aus familiären Gründen in Deutschland.[136] Ein Unternehmen berichtet hierzu:

> „Wir haben nicht aktiv nach ausländischen Fachkräften gesucht. Die Studierendenschaft der Fachhochschule ist international und deshalb kommen auch ausländische Fachkräfte ins Unternehmen. Die Herkunft ist total egal.“
> Ein Unternehmen aus dem MINT-Bereich, 10 – 49 Mitarbeitende

Branchenunterschiede sind bei den vorgenannten Ergebnissen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht signifikant. Dennoch zeichnet sich ab, dass neben der – in beiden Branchen gleichermaßen wichtigen – Nutzung persönlicher Netzwerke im MINT-Bereich eher Geschäftskontakte im Ausland genutzt werden, während im Bereich Pflege und Gesundheit die – auch im Inland bedeutsame – Suche über Vermittler, z. B. ZAV, Personaldienstleister, eine etwas wichtigere Rolle spielt. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als dass die Unternehmen des Bereichs Pflege und Gesundheit vergleichsweise seltener regelmäßige Geschäftsbeziehungen ins Ausland haben – nur 15 Prozent haben solche regelmäßigen Beziehungen im Vergleich zu 67 Prozent im MINT-Bereich.

Gründe für die gezielte Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Unternehmen, die gezielt internationale Fachkräfte oder Auszubildende rekrutiert haben, wurden nach den Gründen für diesen Schritt gefragt. Mehr als drei Viertel der Unternehmen gaben an, dass sie sonst ihren Fachkräftebedarf nicht hätten decken können, und 57 Prozent brauchten die speziellen Fremdsprachenkenntnisse der Fachkräfte (siehe Abbildung 37). Unerheblich – weil i. d. R. auch nicht zutreffend, wie die Fallstudien zeigten – sind Kosteneinsparungen, etwa über geringere Löhne. In der Gesamtschau zeigt sich, dass die Suche nach bestimmten fachlichen Qualifikationen im Vordergrund steht; erst danach kommen die sprachlichen und kulturellen Kompetenzen der internationalen Fachkräfte. Dies wurde auch in den Fall-

135. Es sei denn, es sind Fremdsprachenkenntnisse relevant.

136. OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), S. 150. http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (13.11.2014).

Abbildung 37: Gründe für gezielte Rekrutierung von internationalen Fachkräften (Unternehmen mit aktiver Rekrutierung dieser Zielgruppen, n = 58)

Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

studien ersichtlich, wo mehrere Unternehmen verdeutlichten, es gehe primär um Fachkenntnisse, nicht um interkulturelle Kompetenzen oder Fremdsprachenkenntnisse. Letztere Aspekte seien angenehme Nebeneffekte, aber keine ausschlaggebenden Gründe für die gezielte Suche nach internationalen Fachkräften. Systematische Unterschiede zwischen den Bereichen MINT sowie Pflege und Gesundheit sind nicht festzustellen.

Insgesamt haben die Unternehmen offenbar gute Erfahrungen mit der gezielten Rekrutierung von internationalen Fachkräften sowie Auszubildenden gemacht, auch wenn nicht immer alle Bedarfe gedeckt werden konnten (siehe weiter unten). Über 85 Prozent der befragten Unternehmen wollen ihre diesbezüglichen Rekrutierungsbemühungen auf gleichem Niveau fortführen oder sogar verstärken. Nur sehr wenige wollen sie aufgrund von Schwierigkeiten verringern.

Von den Unternehmen benannte Schwierigkeiten bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte beziehen sich meist darauf, dass die Bewerber keine ausreichenden Deutschkenntnisse haben – dies ist insbesondere im Bereich Pflege und Gesundheit für viele Unternehmen ein Problem.

Werden Hemmnisse mit Bezug zu den fachlichen Qualifikationen angemerkt, so geht es meistens um die mangelnde Bewertbarkeit der Qualifikationen – siehe auch weiter unten. Im Bereich Pflege und Gesundheit spricht etwa ein Drittel der Unternehmen auch Probleme an, die mit gesetzlichen Vorgaben zur Beschäftigung in Deutschland zu tun haben. Diese seien teilweise nicht oder nur schwer zu erfüllen, da es sich um regulierte Berufe handelt.

Es ist festzustellen, dass trotz einer meist positiven Sicht auf die Zuwanderung internationaler Fachkräfte die Mehrheit der Unternehmen internationale Fachkräfte nicht gezielt gesucht und/oder eingestellt hat. Verantwortlich dafür ist offenbar die Tatsache, dass viele Unternehmen ihren Fachkräftebedarf nach wie vor mit dem inländischen Potenzial gut decken können. Viele Unternehmen sehen jedoch auch von der Suche/Einstellung internationaler Fachkräfte ab, weil sie Schwierigkeiten beim Deutscherwerb oder bei der beruflichen Anerkennung erwarten.

Unter denjenigen Unternehmen, die Erfahrungen mit der Rekrutierung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender aus dem Ausland gemacht habe, dominieren Suchstrategien, die nicht gezielt auf diese Zielgruppe ausgerichtet sind: Unternehmen sind offen gegenüber internationalen Fachkräften, suchen jedoch nicht gezielt nach ihnen. Während im MINT-Bereich nur ca. 13 Prozent dieser Unternehmen entsprechende Bemühungen unternehmen, sind es im Bereich Pflege und Gesundheit rund 27 Prozent. D.h. bei KMU im Bereich Pflege und Gesundheit ist die gezielte Suche nach internationalen Fachkräften etwa doppelt so häufig wie bei KMU im MINT-Bereich.

Unter den wenigen Unternehmen, die gezielt internationale Fachkräfte gesucht haben, dominieren positive Erfahrungen. In aller Regel hat diese Strategie zum Erfolg geführt und die Zusammenarbeit funktioniert problemlos. Diese Unternehmen wollen ihre Aktivitäten zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte meist fortführen oder noch ausbauen. Zielgruppen der aktiven Rekrutierung – und auch der tatsächlichen Einstellung – sind bislang fast ausschließlich Fachkräfte, die bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Die Rekrutierung von Auszubildenden aus dem Ausland spielt bisher noch keine wichtige Rolle.

5.3 Einstellung von internationalen Fachkräften

Zugangswege und Bedeutung

Bei Unternehmen, die gezielt nach internationalen Fachkräften gesucht haben, hatten diese Bemühungen in der Regel bereits Erfolg. Über 76 Prozent dieser Unternehmen haben in den vergangenen fünf Jahren internationale Fachkräfte eingestellt. Die Zugangswege gleichen zu einem wesentlichen Teil den Rekrutierungsstrategien. Viele Fachkräfte sind über persönliche Kontakte sowie Geschäftsbeziehungen in die Unternehmen gekommen. Auch die Suche über Personaldienstleister sowie andere Intermediäre oder auf Stellenbörsen im Internet scheint Erfolg versprechend zu sein, da viele Unternehmen, die so gesucht haben, auch über Einstellungen durch diese Kanäle berichten.

Bei den zahlreichen Unternehmen, die nicht gezielt nach internationalen Fachkräften oder Auszubildenden gesucht, aber dennoch solche Personen eingestellt haben, haben sich Fachkräfte meist auf allgemeine Stellenausschreibungen gemeldet oder sind über andere Kanäle – auch hier sind Kontakte zu Hochschulen wichtig – ins Unternehmen gekommen. Darüber hinaus spielen auch hier persönliche Kontakte und Geschäftsbeziehungen eine Rolle. Nur in zehn Prozent der Fälle erfolgt eine Ansprache der Fachkräfte durch die Arbeitgeber. Eine strategische Rekrutierung ist also noch nicht weit verbreitet.

Darüber hinaus haben sich bei den Unternehmen, in denen internationale Fachkräfte eingestellt wurden – egal, ob sie aktiv gesucht haben oder nicht – auch häufig internationale Fachkräfte initiativ beworben. Initiativbewerbungen geben rund 31 Prozent der befragten Unternehmen, die innerhalb der vergangenen fünf Jahre internationale Fachkräfte eingestellt haben, als einen Zugangsweg an, wobei es keinen wesentlichen Unterschied zwischen den Branchen gibt. Es ist also zu vermuten, dass die Einstellung internationaler Fachkräfte in vielen Fällen „angebotsgetrieben“ ist. Gleichzeitig deutet dieses Ergebnis darauf hin, dass einer möglichst mehrsprachigen Internetpräsenz nach wie vor eine wichtige Rolle zukommt.

Hervorzuheben ist, dass die eingestellten internationalen Fachkräfte sowie Auszubildenden meist bereits in Deutschland lebten, als sie von den befragten KMU eingestellt wurden. Dies korrespondiert mit der weiter oben beschriebenen Suchstrategie der Unternehmen, die sich nur selten gezielt direkt auf das Ausland fokussiert: Rund zwei Drittel der Unternehmen, die internationale Fachkräfte eingestellt haben, gaben an, dass alle von ihnen eingestellten Personen bereits zuvor seit mindestens sechs Monaten in Deutschland gelebt haben (z. B. für ein Studium, eine Ausbildung oder eine vorhergehende Beschäftigung). Signifikante Unterschiede zwischen den Branchen gibt es nicht, sehr wohl aber in Abhängigkeit von der Größenklasse. Die entsprechende Aussage findet Zustimmung bei rund 79 Prozent der Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitenden, aber nur bei 55 Prozent der mittleren Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitenden. Es zeigt sich also deutlich, dass gerade für die Kleinstunternehmen das relevante Fachkräftepotenzial zumeist in Deutschland und nicht im Ausland zu finden ist, auch wenn es sich in beiden Fällen um internationale Fachkräfte nach der obigen Definition handelt.

Zuletzt sollte noch erwähnt werden, dass KMU mit internationalen Fachkräften in der Geschäftsführung häufiger internationale Fachkräfte einstellen – nicht zuletzt aus ihren Herkunftsländern, wie sich in den Fallstudien ergab. Regelmäßige Geschäftskontakte ins Ausland allein haben allerdings keinen signifikanten Einfluss darauf, ob internationale Fachkräfte in einem Unternehmen arbeiten oder nicht – solche Geschäftsbeziehungen sind gerade im MINT-Bereich allerdings auch Standard, so dass sie kaum als Differenzierungskriterium taugen.

Die befragten Kleinst- und Kleinunternehmen, die innerhalb der vergangenen fünf Jahre internationale Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt haben, beschäftigen durchschnittlich bereits zwei bis drei internationale Fachkräfte, mittlere Unternehmen im Durchschnitt zehn internationale Fachkräfte. Wenn auf Unternehmensebene ermittelt wird, wie hoch der Anteil internationaler Fachkräfte an allen Mitarbeitenden ist, wird deutlich, dass internationale Fachkräfte in den befragten KMU bereits einen deutlich wahrnehmbaren Teil der Belegschaft stellen. Sie machen in der Hälfte der befragten Unternehmen mehr als ein Zehntel der Gesamtbelegschaft aus (siehe Abbildung 38).

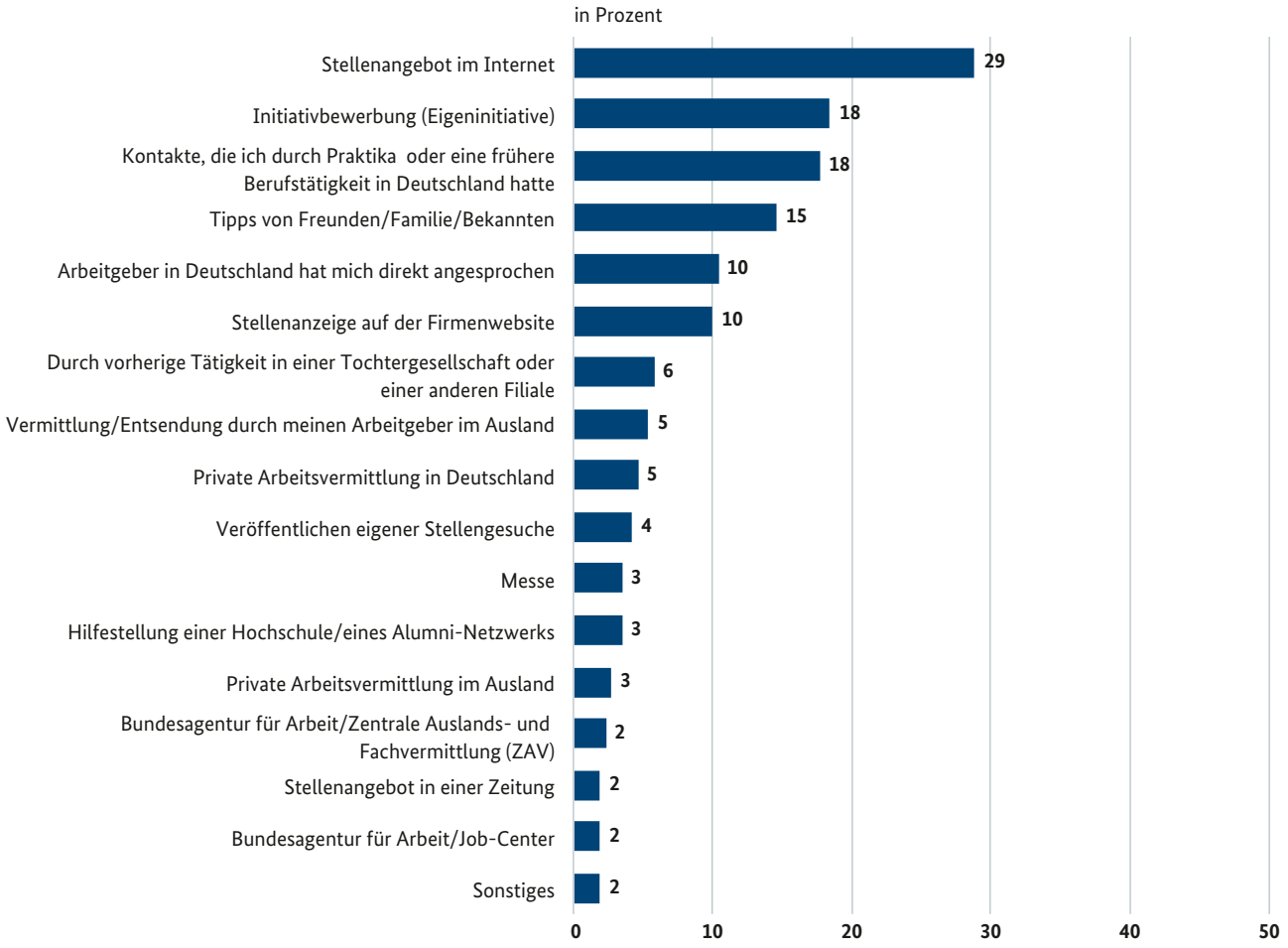
Abbildung 38: Anteil internationaler Fachkräfte an der Mitarbeiterzahl in den KMU mit Suche/Einstellung innerhalb der vergangenen fünf Jahre, Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Anteil internationaler Fachkräfte in der Belegschaft, n = 287	Anteil der KMU in Prozent
bis 5 % int. Fachkräfte	31,6
über 5 % bis 10 % int. Fachkräfte	17,0
über 10 % bis 20 % int. Fachkräfte	27,7
über 20 % int. Fachkräfte	23,7

Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews mit internationalen Fachkräften und der Befragung von Fachkräften zeichnen ein ähnliches Bild wie die Unternehmensbefragung. So hat der Großteil der Fachkräfte nach eigenen Angaben auf eine Stellenanzeige reagiert oder bewarb sich initiativ bei einem Unternehmen. Ebenso häufig – teilweise sind diese Nennungen auch in der Nennung „Stellenanzeigen“ enthalten – konnte durch das Absolvieren eines Praktikums oder Werkstudentenjobs die Festanstellung erreicht werden.

Abbildung 39: Wie haben Sie Ihren jetzigen/damaligen Arbeitsplatz gefunden? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 40: Herkunftsländer eingestellter internationaler Fachkräfte

n = 297	
MINT	**Pflege und Gesundheit**
Russland (65 Nennungen)	Polen (37 Nennungen)
Polen (47 Nennungen)	Russland (23 Nennungen)
Türkei (44 Nennungen)	Türkei (20 Nennungen)
Rumänien (18 Nennungen)	Rumänien (15 Nennungen)
Spanien (17 Nennungen)	Ungarn (12 Nennungen)
Ukraine (17 Nennungen)	Ukraine (12 Nennungen)
Italien (17 Nennungen)	Kasachstan (10 Nennungen)
Kasachstan (14 Nennungen)	Marokko, Tschechien, Bosnien, Kroatien (je 6 Nennungen)
Griechenland und Frankreich (je 13 Nennungen)	

Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Herkunftsländer

Bereits zuvor ist darauf eingegangen worden, in welchen Ländern gezielt internationale Fachkräfte rekrutiert werden. An dieser Stelle geht es um die Herkunftsländer der internationalen Fachkräfte, die tatsächlich von den befragten Unternehmen eingestellt wurden. Es werden die Top-10-Herkunftsländer für beide Branchen genannt.[137]

Interessant ist die Ähnlichkeit der Rangfolgen beider Branchen. Auch außerhalb der Top-10-Länder lassen sich wenige Unterschiede feststellen. Dies wiederum dürfte vor allem daran liegen, dass sich Personen aus den genannten Herkunftsländern häufig bereits in Deutschland aufhalten und somit den KMU zur Verfügung stehen.

Wie bereits weiter oben angemerkt, spielt die Suche nach Auszubildenden aus dem Ausland generell nur eine untergeordnete Rolle. Wenn Auszubildende aus dem Ausland eingestellt werden, sind die Herkunftsländer meist Polen und Russland; auch verschiedene südeuropäische Länder werden von den Unternehmen angegeben. Bei Personen aus Russland handelt es sich nach Ergebnissen der Fallstudien vielfach um (Spät-)Aussiedler, die bereits eine erste Ausbildung in Russland oder der ehemaligen Sowjetunion absolviert haben. Insbesondere im MINT-Bereich wurde betont, die Qualität dieser Ausbildungen sei sehr gut; die Voraussetzungen für eine weitere Ausbildung oder Qualifizierung somit gut.

Qualifikationsniveaus und Berufe

Entsprechend den Suchstrategien der Unternehmen – siehe weiter oben – dominieren bei den tatsächlichen Einstellungen von internationalen Fachkräften bzw. Auszubildenden auch Personen, die im In- oder Ausland bereits einen Berufsabschluss erworben haben. Gut drei Viertel der befragten Unternehmen mit Einstellungen internationaler Fachkräfte und/oder Auszubildender in den vergangenen fünf Jahren haben mindestens eine Person dieser Gruppe in das Unternehmen aufgenommen. Etwas mehr als die Hälfte dieser Unternehmen hat mindestens eine Person mit einem akademischen Abschluss eingestellt. Die Einstellung von Auszubildenden aus dem Ausland scheint eine vergleichsweise geringe Rolle zu spielen.

Da das deutsche Ausbildungssystem die Besonderheit der dualen und schulischen Ausbildung unterhalb von (Fach-)Hochschulabschlüssen besitzt, wurden die Berufe bzw.

Tätigkeitsfelder der eingestellten internationalen Fachkräfte nachträglich nochmals kategorisiert. Hier kommt es dann zu einer leichten Verschiebung weg von akademischen Berufsfeldern hin zu Tätigkeiten, die eine Qualifikation auf dem Niveau der beruflichen Ausbildung erfordern. Offenbar werden Personen mit ausländischer Hochschulbildung auch für Tätigkeiten eingesetzt, für die man in Deutschland eine Berufsausbildung absolvieren würde.

Im Vergleich der beiden Branchen zeigt sich, dass im MINT-Bereich häufiger Personen für Tätigkeiten eingestellt werden, die in Deutschland üblicherweise einen akademischen Abschluss erfordern (wie z. B. Ingenieure, IT-Berater und Software-Entwickler) als im Bereich Pflege und Gesundheit. Dort wurden im Bereich der akademischen Berufe fast ausnahmslos Ärzte eingestellt. Dominierend sind jedoch Pflegefachkräfte verschiedener Spezialisierungsrichtungen. Darüber hinaus werden im Bereich Pflege und Gesundheit auch häufig internationale Fachkräfte für Tätigkeiten im Umfeld der Gesundheitsberufe eingestellt, wie z. B. in der Küche, im Service, in der Hauswirtschaft oder Buchhaltung. Diese bewegen sich auf ganz verschiedenen Qualifikationsniveaus, es dominieren jedoch nach Auswertung der offenen Antworten auch hier Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Ausbildung erfordern.

Die Unternehmen wurden ergänzend danach gefragt, ob ihre internationalen Fachkräfte bzw. die Auszubildenden überwiegend für qualifikationsadäquate Aufgaben eingestellt wurden oder ob sie zunächst Arbeiten verrichten, die unter ihrem (formalen) Qualifikationsniveau liegen.

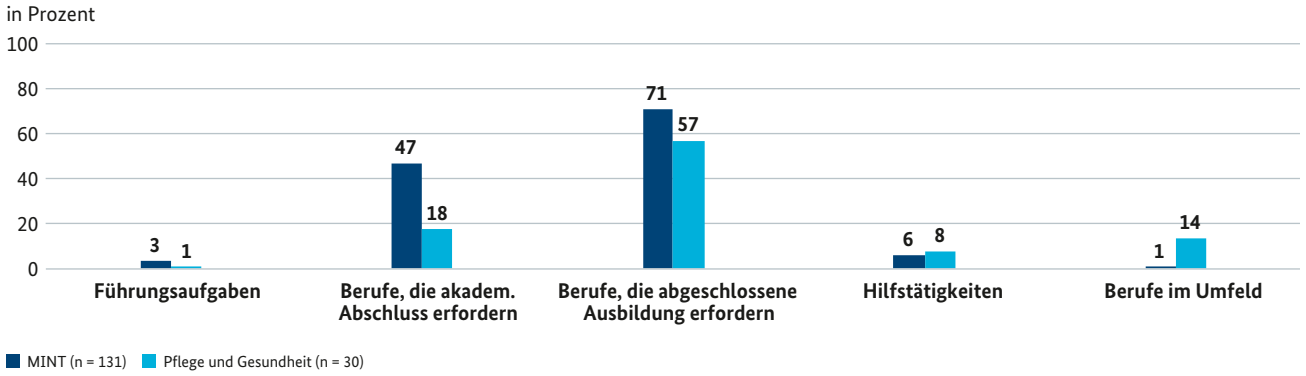
Immerhin 22 Prozent der Befragten stimmen teilweise zu; weitere rund 20 Prozent stimmen „eher“ oder „voll und ganz“ zu. Die Zustimmungsquote ist im Bereich Pflege und Gesundheit signifikant höher. Dort wurde auch in den Fallstudien betont, dass zu Beginn der Beschäftigung teilweise keine berufliche Anerkennung vorläge, so dass Personen mit einer zwar passenden fachlichen Qualifizierung dennoch zuerst als Hilfskräfte eingesetzt werden müssten.

Viele internationale Fachkräfte kommen über eine Bewerbung auf eine reguläre Stellenausschreibung des jeweiligen Unternehmens oder über eine Initiativbewerbung in die KMU. Ebenfalls wichtig sind Kontakte der Unternehmen zu Hochschulen.

Viele internationale Fachkräfte werden in Deutschland zunächst für Tätigkeiten eingesetzt, die unter ihrem eigentlichen Qualifizierungsniveau liegen, wobei es sich hierbei auch um Praktika etc. handeln kann. Allerdings unterscheiden sich die Bildungsvoraussetzungen für bestimmte Tätigkeiten auch zwischen den Herkunftsländern und Deutschland.

Bezüglich der Herkunftsländer internationaler Fachkräfte dominieren Länder in Osteuropa. Dies dürfte nicht zuletzt daran liegen, dass viele der zugewanderten Fachkräfte, die von den befragten KMU eingestellt wurden, sich bereits für längere Zeit in Deutschland aufhielten, z. B. für ein Studium oder für eine andere Tätigkeit.

Abbildung 41: Für welche Tätigkeitsfelder haben Sie ausländische Fachkräfte eingestellt?



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

5.4 Kernergebnisse zu den Erfahrungen bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte in KMU

Nachfolgend werden die Kernergebnisse zu den Erfahrungen der KMU bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte dargestellt:

- Der Fachkräfteengpass ist bei den meisten der befragten KMU noch nicht so groß, dass sie aktiv nach internationalen Fachkräften suchen. Sie verwenden weiterhin die regulären Rekrutierungskanäle (Stellenausschreibungen, Vermittlung der BA), sind jedoch offen gegenüber Bewerbungen internationaler Fachkräfte.

- Der Zugang internationaler Fachkräfte zu den befragten KMU erfolgt vielfach über Initiativbewerbungen oder über reguläre Stellenausschreibungen. Die ohnehin erfolgende Zuwanderung aus Südeuropa nimmt den KMU offenbar den Druck, selbst im Ausland rekrutieren zu müssen.

- Wenn gezielt im Ausland rekrutiert wird, suchen die KMU insbesondere Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Studium. Die Suche nach Auszubildenden aus dem Ausland spielt bislang kaum eine Rolle.

- Bei der aktiven Suche der KMU spielen persönliche Netzwerke und bestehende Geschäftskontakte die wichtigste Rolle. Besonders häufig sind KMU aktiv, die internationale Führungskräfte haben. Teilweise wird auch über Personaldienstleister gesucht, allerdings nur, wenn Akademiker eingestellt werden sollen.

- Hochschulen werden selten genutzt, um gezielt internationale Fachkräfte anzusprechen. Vielmehr sind internationale Studierende ganz selbstverständlich Bestandteil der Zielgruppe künftiger Absolventen, die vielfach von den KMU angesprochen werden.

- Die KMU beschränken sich bei der aktiven Suche in aller Regel auf Personen aus der EU. Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten sind für sie meist nur dann interessant, wenn diese sich bereits in Deutschland aufhalten und aufenthaltsrechtliche Fragen gelöst sind.

- Sowohl bei der Entscheidung über eine gezielte Rekrutierung als auch bei der Entscheidung über die Einstellung von internationalen Fachkräften bzw. Auszubildenden stehen deren fachliche Kompetenzen sowie Deutschkenntnisse im Vordergrund.

- KMU aus dem Bereich Pflege und Gesundheit stellen internationale Fachkräfte meist für Pflegeaufgaben ein; KMU aus dem MINT-Bereich meist für akademische Berufe (Ingenieure, Informatiker etc.).

6. Wahrnehmung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Informationsangebote – Ergebnisse der Befragungen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie die bestehenden Informationsangebote sind wichtige Faktoren für die Zuwanderung von Fachkräften. Aus diesem Grund ist entscheidend, wie die Rahmenbedingungen von den Beteiligten bewertet werden. Das folgende Kapitel beschreibt und analysiert daher die Wahrnehmung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Informationsangebote aus Perspektive der Fachkräfte und der KMU.

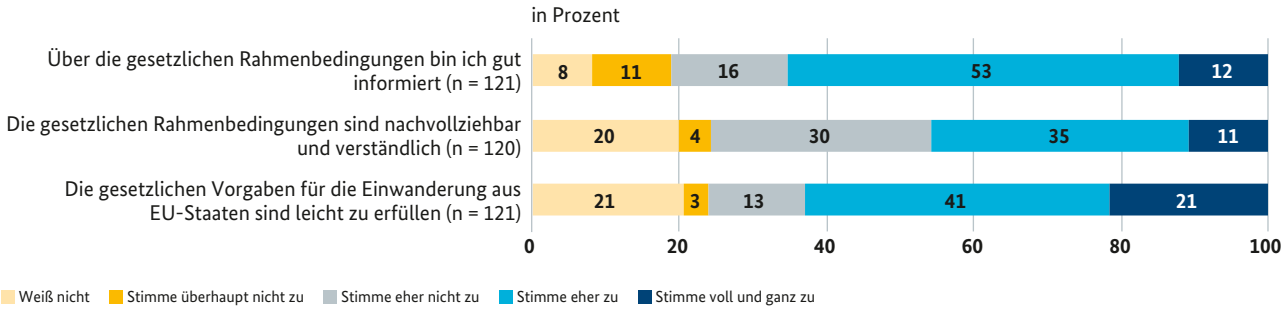
6.1 Bewertung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Sicht der Fachkräfte

Internationale Fachkräfte sehen sich bei ihrer Einwanderung einer Vielzahl von Gesetzen und Vorgaben gegenüber gestellt. Diese gesetzlichen Rahmenbedingungen sind dabei für EU-Bürgerinnen und Bürger deutlich einfacher zu erfüllen, da sie von der in der EU bestehenden Arbeitnehmerfreizügigkeit[138] und Niederlassungsfreiheit[139] profitieren. Entsprechend ist zu erwarten, dass Kenntnis und Verständnis der gesetzlichen Regelungen unter EU-Bürgerinnen und Bürgern größer sind als unter Einwanderern aus Drittstaaten. Tatsächlich fühlen sich knapp zwei Drittel der befragten Fachkräfte aus EU-Ländern gut informiert und halten die Vorgaben für die Einwanderung für leicht zu erfüllen. Auch das Verständnis der Gesetzeslage ist hoch. Lediglich ein Drittel gibt an, dass die Rahmenbedingungen nicht leicht nachvollziehbar und verständlich seien. Insgesamt kann man von einer positiven Beurteilung der Regelungen durch EU-Einwanderinnen und Einwanderer sprechen, wobei weiterhin Verbesserungspotenziale ersichtlich sind.

Anders verhält es sich, wenn man die Einschätzungen der Fachkräfte aus Drittstaaten betrachtet. Hier fühlt sich fast die Hälfte der Befragten (44 Prozent) nicht gut informiert und ebenso viele halten die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eher nicht nachvollziehbar und verständlich (42 Prozent). In Anbetracht dieser Werte ist es wenig verwunderlich, dass fast jeder Vierte keine Angaben dazu machen kann, ob die Vorgaben für die Einwanderung leicht zu erfüllen sind. Lediglich 14 Prozent stimmen dieser Aussage zu, während beinahe zwei Drittel der Befragten die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eher nicht leicht erfüllbar halten.

Abbildung 42: Bitte sagen Sie uns, ob Sie den folgenden Aussagen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen (Gesetze) für die Einwanderung von internationalen Fachkräften zustimmen.

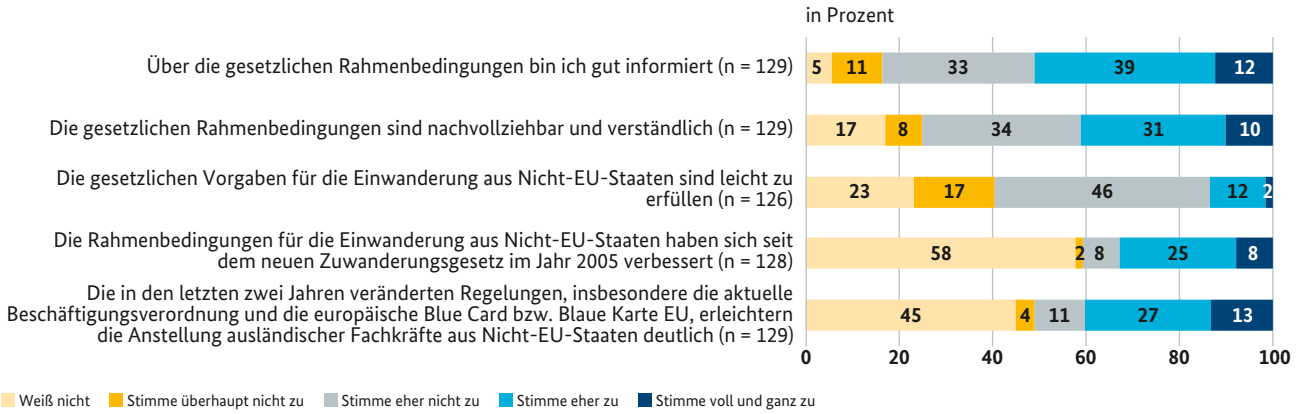


Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte (nur EU-Bürger) im Rahmen dieser Studie.

137. Art. 45 AEUV. Die Freizügigkeit ist als Grundrecht in Artikel 15 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union garantiert.

138. Art. 49 bis Art. 55 AEUV. Die Niederlassungsfreiheit gehört zur Grundfreiheit der Personenfreizügigkeit in der Europäischen Union.

Abbildung 43: Bitte sagen Sie uns, ob Sie den folgenden Aussagen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen (Gesetze) für die Einwanderung von internationalen Fachkräften zustimmen oder nicht.



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte (Drittstaatsangehörige) im Rahmen dieser Studie.

Gerade vor dem Hintergrund des 2005 neu beschlossenen Zuwanderungsgesetzes ist dies ein ernüchterndes Ergebnis. Befragt nach Verbesserungen, die das Gesetz mit sich gebracht hat, geben 58 Prozent der Personen an, dass sie diesbezüglich keine Angaben machen können. Nur ein Drittel glaubt im Zusammenhang mit dem Gesetz an eine Verbesserung. Die geringe Kenntnis kann mit dem zeitlichen Abstand von Gesetz und Befragung zusammenhängen und sich dadurch erklären, dass viele Fachkräfte nach der Gesetzesnovelle eingewandert sind und die vorherigen Bedingungen nicht einschätzen können. Allerdings zeigt sich auch, befragt nach den veränderten Regelungen der letzten zwei Jahre (wie die Einführung der „Blauen Karte EU“), ein ähnliches Nichtwissen. 40 Prozent, die glauben, dass eine Verbesserung eingetreten ist, stehen 45 Prozent gegenüber, die keine Angaben machen können.

Insgesamt kann man festhalten, dass internationale Fachkräfte aus Drittstaaten nicht ausreichend über die gesetzlichen Rahmenbedingungen informiert sind. Dies hat sich auch in den qualitativen Interviews bestätigt. Zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen, aber auch zu weiteren Themen, die in Zusammenhang mit bürokratischen Formalitäten stehen – wie Sozialversicherungen, z. B. Krankenversicherung, Strom und Telefon –, werden leichter zugängliche sowie verständlichere Informationen gewünscht. Auch die Bereitstellung von Informationen und Dokumenten auf Englisch wäre in diesem Kontext begrüßenswert, insbesondere für bürokratische Formalitäten (Formulare). Auf dem Willkommensportal „Make it in Germany“ sind bereits viele wichtige englischsprachige Informationen zum Leben in Deutschland erhältlich. In Bezug auf Sprachangebote wurde vereinzelt geäußert, dass mehr Informationen zu Angeboten, Förderungen, Anlaufstellen etc. hilfreich wären. Ebenso sei eine genaue Auflistung und Beschreibung der Dokumente, die für den Migrationsprozess benötigt werden, sowie ein persönlicherer Kontakt durch die Behörden wünschenswert.

> „Die Ausländerbehörde und andere Behörden sollten ausreichende Englischkenntnisse und einen sensibleren Umgang mit anderen Kulturen haben.“
> Zitat einer internationalen Fachkraft

Auch die „Blaue Karte EU“ war einigen Befragten bis zur Befragung unbekannt oder sie haben erst durch Bekannte von dieser Möglichkeit erfahren. Die Informationslage rund um die „Blaue Karte EU“ wurde bemängelt und eine bessere Aufklärung durch die Behörden gefordert. Diejenigen, die mit der „Blauen Karte EU“ vertraut waren, bemängelten den Prozess zur Erlangung als sehr bürokratisch und langwierig. Des Weiteren wurde angemerkt, dass die Gehaltsuntergrenzen zur Erlangung der „Blauen Karte EU“ schwierig zu erfüllen seien, besonders für Berufseinsteiger. Wünschenswert wäre ebenfalls eine schnellere Bearbeitung von Arbeitsvisa und Anträgen auf Anerkennung von Abschlüssen. In Bezug auf die Anerkennung von Abschlüssen und akademischen Titeln wurde angemerkt, dass diese in der EU nicht überall gleichnamig und gleichwertig anerkannt werden und dies zu Problemen bei der Anerkennung führt.

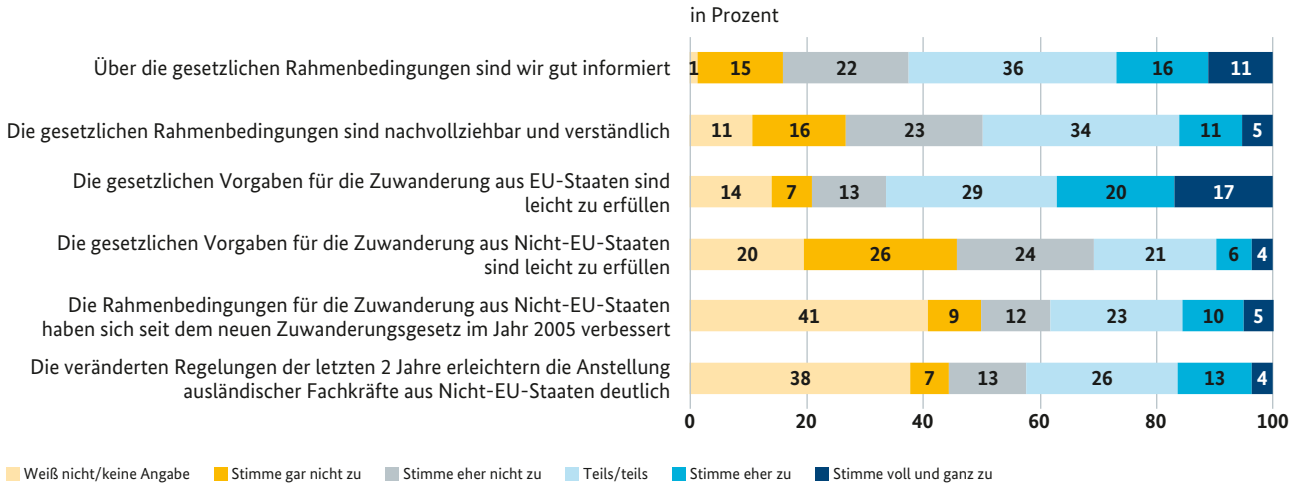
Sicht der KMU

Nicht nur für die internationalen Fachkräfte sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen von großer Bedeutung, auch für KMU sind sie ein wichtiger Faktor. Aus diesem Grund ist entscheidend, wie die Rahmenbedingungen von den KMU bewertet werden. Eine Bewertung ist jedoch nur dann möglich, wenn die Rahmenbedingungen überhaupt bekannt sind. Gerade vor dem Hintergrund der geringen Kenntnisse auf Seiten der Fachkräfte vor allem aus Drittstaaten kommt dem Wissen und der sicheren Anwendung gesetzlicher Vorgaben durch KMU eine große Bedeutung zu. Die KMU wurden daher zunächst danach gefragt, wie gut sie nach eigener Einschätzung über die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung internationale Fachkräfte informiert sind. Rund ein Viertel aller befragten Unternehmen sieht sich über die gesetzlichen Rahmenbedingungen gut informiert. Über ein Drittel der Unternehmen hingegen verneint es, gut informiert zu sein, und – das ist bemerkenswert – dies betrifft auch Unternehmen, die mit der Suche/Einstellung internationale Fachkräfte bereits Erfahrungen gesammelt haben. Bei vertiefender Betrachtung zeigt sich, dass viele von ihnen lediglich mit der Rekrutierung von Fachkräften aus der EU Erfahrungen gesammelt haben und über die – wesentlich komplexeren – Vorschriften zur Rekrutierung aus Nicht-EU-Ländern nicht informiert sind. Interessant ist auch, dass Unternehmen aus dem MINT-Bereich ihren Informationsstand etwas weniger gut einschätzen als KMU im Bereich Pflege und Gesundheit.

Noch skeptischer fällt die Einschätzung der Unternehmen dazu aus, ob die gesetzlichen Rahmenbedingungen nachvollziehbar und verständlich sind – der entsprechenden Aussage stimmt nur weniger als jedes fünfte Unternehmen zu. Interessanterweise gibt es auch an dieser Stelle keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Unternehmen, die in den letzten Jahren ausländische Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt haben, und denjenigen, auf die das nicht zutrifft.

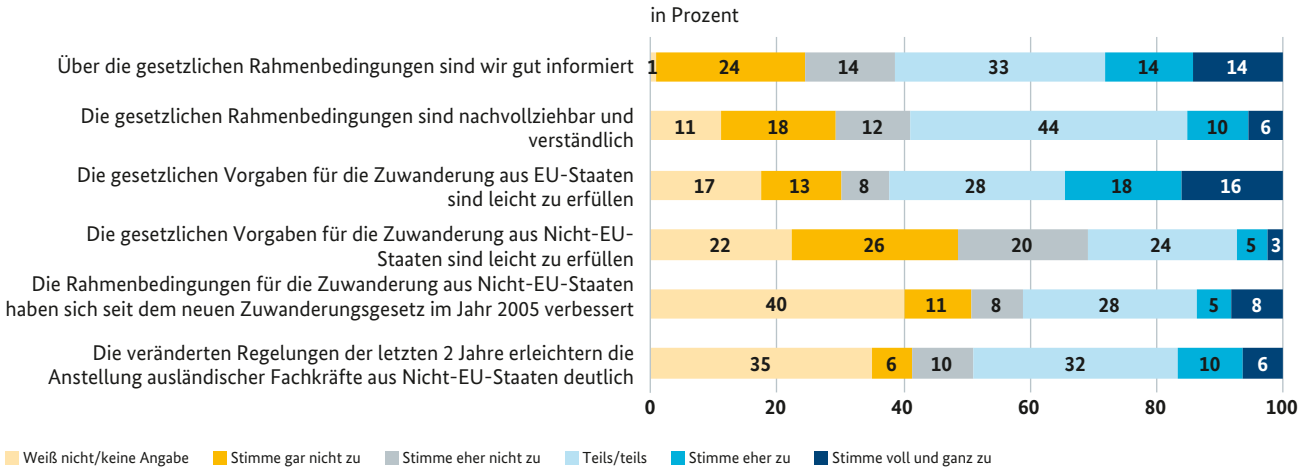
Bei der Einwanderung von Personen aus Nicht-EU-Ländern werden nach wie vor große Hemmnisse gesehen. Der Aussage, die diesbezüglichen Vorgaben seien leicht zu erfüllen, stimmen weniger als zehn Prozent der Befragten zu. Allerdings gibt es hier auch einen deutlichen Anteil von Unternehmen, die angeben, die Erfüllbarkeit dieser Vorgaben gar nicht bewerten zu können. Noch deutlicher wird das Informationsdefizit bei Fragen zur Einschätzung der rechtlichen Veränderungen der letzten Jahre. Jeweils rund 35 bis 40 Prozent der befragten KMU können die Veränderungen nicht einschätzen, weil diese ihnen offenbar nicht bekannt sind. Bei denjenigen, die sich eine Bewertung zutrauen, ist die Meinung gespalten, ob dadurch eine Vereinfachung eingetreten sei.

Abbildung 44: Bewertung gesetzlicher Rahmenbedingungen (Unternehmen mit Suche/Einstellung von internationalen Fachkräften/Auszubildenden aus dem Ausland, n = 306)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 45: Bewertung gesetzlicher Rahmenbedingungen (Unternehmen ohne Suche/Einstellung von internationalen Fachkräften/Auszubildenden aus dem Ausland, n = 284)



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie im Rahmen dieser Studie.

Bei weiteren statistischen Prüfungen zeigen sich auch Unterschiede zwischen den Größenklassen. Kleinere Unternehmen äußern etwas häufiger Probleme bei der Erfüllung der Vorgaben zur Zuwanderung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten. Aus den Fallstudien kann darauf geschlossen werden, dass dies hauptsächlich an den nach wie vor als hoch empfundenen Mindestsummen für die Jahresgehälter liegt, die für KMU generell schwieriger zu realisieren sind. In den Fallstudien wurde jedoch auch deutlich, dass die Absenkungen der Verdienstgrenzen für die Beschäftigung von Personen aus Nicht-EU-Staaten in den Unternehmen häufig nicht bekannt sind. Es wurde in einigen Fällen angeführt, man könne „keine Spitzengehälter“ zahlen und mit den „großen Konzernen“ in der Frage der Vergütung nicht mithalten. Bei Nachfragen, was damit gemeint war, stellte sich teilweise heraus, dass die Unternehmen immer noch von Verdienstgrenzen von deutlich über 60.000 Euro pro Jahr für die Beschäftigung von Nicht-EU-Bürgerinnen und Bürgern ausgehen.

Sicht der Experten

Viele Aussagen der befragten KMU und internationalen Fachkräfte decken sich mit Aussagen der befragten Expertinnen und Experten. So sehen alle Expertinnen und Experten die Liberalisierungen der letzten Jahre als wichtigen Schritt für die Arbeitsmigration. Der gesetzgeberische Rahmen habe sich positiv entwickelt und es bestehe kein akuter Handlungsbedarf. Allerdings solle die Zuwanderung von Fachkräften mit einem Ausbildungsberuf ausgebaut werden, da hier die Bedarfe sogar höher sind als im akademischen Bereich. Des Weiteren könnten viele Hochschulabsolventinnen und -absolventen das Kriterium der Einkommensgrenze für die „Blaue Karte EU“ nicht erfüllen. Aus diesem Grund wurde vorgeschlagen, die Einkommensgrenzen weiter abzusenken. Auch die Vermarktung der Gesetzesnovellen wurde angesprochen. Weder im Inland noch im Ausland seien die Liberalisierungen ausreichend bekannt. Ein offensives Marketingkonzept für den Standort Deutschland sei bislang nicht ausreichend vorhanden. Das Willkommensportal „Make it in Germany“ für internationale Fachkräfte des BMWi wird als wichtiger Schritt in die richtige Richtung angesehen. Es bündelt für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte, Auszubildende und Studierende alle wichtigen Informationen zu Karriere und Leben in Deutschland und steht für eine offene Willkommenskultur.

Vorbild für weiterführende Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung könnte die Rekrutierungsstrategie von Australien sein. Das Land veranstaltet eine weltweite Roadshow, um für eine Karriere in Australien zu werben und die „richtigen“ Fachkräfte anzuziehen. Zudem seien nicht in allen deutschen Auslandsvertretungen das Wissen und der Geist der Liberalisierungen des Zuwanderungsrechts angekommen. Hier würde der Ermessensspielraum noch zu restriktiv ausgenutzt werden.

Insgesamt kann man festhalten, dass internationale Fachkräfte, insbesondere solche aus Drittstaaten, nicht ausreichend über die gesetzlichen Rahmenbedingungen informiert sind. Gleiches trifft auch auf die Unternehmen zu. Diese können insbesondere die Rahmenbedingungen für die Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern häufig nicht angemessen bewerten. Insbesondere sind ihnen die Veränderungen der Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahren nicht bekannt.

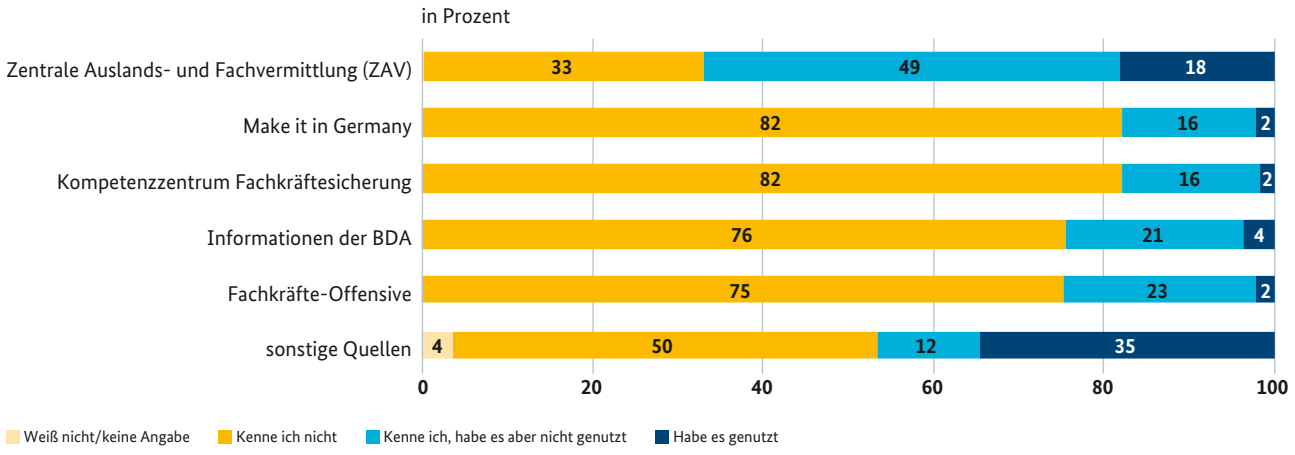
Das Willkommensportal „Make it in Germany“ für internationale Fachkräfte des BMWi wird von den befragten Expertinnen und Experten als wichtiger Schritt in die richtige Richtung angesehen. Es bündelt für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte, Auszubildende und Studierende alle wichtigen Informationen zu Karriere und Leben in Deutschland und steht für eine offene Willkommenskultur. Die Expertinnen und Experten raten, langfristig den Arbeits- und Lebensstandort Deutschland zu bewerben.

6.2 Kenntnis und Nutzung von bestehenden Informationsangeboten

Gerade weil viele KMU und internationale Fachkräfte die gesetzlichen Rahmenbedingungen kaum durchschauen, kommt der Verfügbarkeit von Informations- und Unterstützungsangeboten besondere Bedeutung zu. Diese müssen sowohl dazu beitragen, Wissensdefizite abzubauen und ein gewisses Grundverständnis der Vorgaben zu schaffen, als auch direkte Hilfe für KMU und Fachkräfte bieten, um den Prozess der Einwanderung erfolgreich zu gestalten. Deshalb wurden in den letzten Jahren die Möglichkeiten zur Information und Unterstützung aufseiten der Institutionen umfangreich ausgebaut.

Ähnlich wie die Neuerungen der letzten Jahre kaum die befragten KMU erreicht haben, so sind ihnen auch die neueren Informationsquellen des BMWi, des BMAS oder der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA überwiegend unbekannt. Gekannt und auch genutzt werden lediglich die Informationen der ZAV der BA. Vor allem in Bezug auf die BA/ZAV gibt es signifikante Branchenunterschiede. Deren Angebote werden häufiger von Unternehmen im Bereich Pflege und Gesundheit genutzt (rund 27 Prozent) als von Unternehmen der MINT-Branche (rund 16 Prozent). Etwas bekannter ist im Bereich Pflege und Gesundheit auch die „Fachkräfte-Offensive“.

Abbildung 46: Bekanntheit und Nutzung von Unterstützungsangeboten (Unternehmen mit Suche/Einstellung von internationalen Fachkräften/Auszubildenden aus dem Ausland, n = 306)



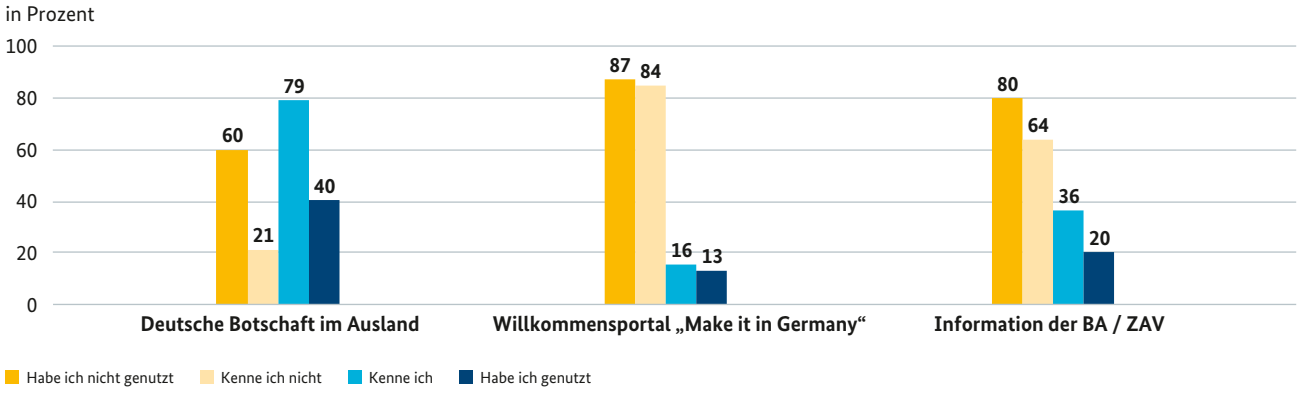
Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie im Rahmen dieser Studie.

Häufig wurden auch „sonstige“ Unterstützungsstrukturen angegeben. Dies sind Kammern, Berufs- oder Unternehmensverbände, Personaldienstleister, Veröffentlichungen in der Tagespresse oder in branchenspezifischen Fachzeitschriften, persönliche Netzwerke oder nicht näher spezifizierte Angebote im Internet. Es zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmen, die internationale Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt haben und denen, die das nicht getan haben. Bei ersteren sind die Unterstützungsangebote erwartungsgemäß deutlich bekannter. Abbildung 46 fasst die Aussagen dieser Gruppe zusammen.

Unter internationalen Fachkräften zeichnet sich ein ähnliches Bild bezüglich neuerer Informationskanäle. Traditionelle Quellen wie deutsche Einrichtungen vor Ort im Ausland – z. B. Botschaften – haben einen hohen Bekanntheitsgrad. So ist fast 80 Prozent der Befragten die deutsche Botschaft in ihrem Herkunftsland bekannt, immerhin 40 Prozent haben sie auch genutzt. Informationsangebote der BA oder ZAV sind immerhin noch gut zwei Dritteln bekannt, aber nur jeder Fünfte hat diese auch in Anspruch genommen. Einen sehr geringen Bekanntheitsgrad haben bisher noch moderne neue Informationsquellen wie das Willkommensportal „Make it in Germany“. Hier geben 84 Prozent der Befragten an, dass ihnen diese Möglichkeit nicht bekannt ist. Allerdings hat ein Großteil derjenigen, die das Portal kennen, es auch aktiv genutzt. Hier zeigt sich, dass das Portal zwar erfolgreich umgesetzt wurde und im Ausland sehr bekannt ist, es allerdings an Bekanntheit bei relevanten Zielgruppen im Inland mangelt. Dies könnte sich auch durch die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Befragten in Deutschland von rund sieben Jahren erklären lassen, da „Make it in Germany“ erst 2012 gegründet wurde. Bei der Frage nach sonstigen Informationsquellen geben 68 Prozent der 57 Personen, die diese Antwortoption ausgewählt haben, den DAAD an.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Informationsangebote im Allgemeinen noch nicht ausreichend bekannt sind und die Informationen verständlich und transparent aufgearbeitet und stärker gebündelt werden sollten. Sowohl aufseiten internationaler Fachkräfte als auch der KMU besteht ein Defizit an Wissen und Verständnis, das abgebaut werden muss, um den langfristigen Erfolg der Einwanderungspolitik zu gewährleisten.

Abbildung 47: Bekanntheit und Nutzung von Unterstützungsstrukturen (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Ähnlich wie die Neuerungen der letzten Jahre im Zuwanderungsrecht die befragten KMU kaum erreicht haben, so sind ihnen auch die neueren Informationsquellen überwiegend unbekannt. Gekannt und auch genutzt werden bisher die Informationen der ZAV der BA. Es zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmen, die internationale Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt haben und denen, die das nicht getan haben. Bei ersteren sind die Unterstützungsangebote erwartungsgemäß deutlich bekannter.

Traditionelle Quellen wie deutsche Einrichtungen vor Ort im Ausland – z. B. Botschaften – haben einen hohen Bekanntheitsgrad bei den internationalen Fachkräften. Einen sehr geringen Bekanntheitsgrad haben bisher noch moderne neue Informationsquellen wie das Willkommensportal „Make it in Germany". Hier geben 84 Prozent der befragten internationalen Fachkräfte an, dass ihnen diese Möglichkeit nicht bekannt war. Allerdings hat ein Großteil derjenigen, die das Portal kennen, es auch aktiv genutzt. Es zeigt sich, dass das Portal mit seinen inzwischen über 5,3 Millionen Besucherinnen und Besuchern aus der ganzen Welt im Ausland sehr bekannt ist. Allerdings ist die Bekanntheit bei relevanten Zielgruppen im Inland bisher noch mangelhaft.

Diese Ergebnisse zeigen, dass noch Verbesserungspotenziale in Bezug auf die verständliche Vermittlung der rechtlichen Möglichkeiten vorhanden sind und die Informationen noch stärker gebündelt und bekannter gemacht werden sollten.

6.3 Kernergebnisse zur Wahrnehmung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Informationsangebote

Insgesamt lassen sich bezüglich der Wahrnehmung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Informationsangebote folgende Kernergebnisse festhalten:

- Die gesetzlichen Änderungen des Zuwanderungsrechts sind bei KMU und bei internationalen Fachkräften nicht ausreichend bekannt. 58 Prozent der Drittstaatsangehörigen wissen nicht, ob sich die Rahmenbedingungen für die Einwanderung aus Nicht-EU-Staaten verbessert haben. Auch die Vorteile der „Blauen Karte EU" sind 45 Prozent der Befragten unbekannt. Über ein Drittel der Unternehmen verneint es, gut informiert zu sein, und – das ist bemerkenswert – dies betrifft auch Unternehmen, die mit der Suche/Einstellung internationaler Fachkräfte bereits Erfahrungen gesammelt haben.

- Neuere Informationsangebote sind nicht ausreichend bekannt; vielfach sind die Informationsangebote untereinander kaum verlinkt. Auch das Willkommensportal „Make it in Germany" ist bei KMU und internationalen Fachkräften, die in Deutschland leben, noch wenig bekannt. 16 Prozent der KMU, die aktiv rekrutiert oder internationale Fachkräfte eingestellt haben, kennen „Make it in Germany", 2 Prozent haben es genutzt. Von den befragten Fachkräften kennen 16 Prozent das Portal und 13 Prozent haben es genutzt. Das Willkommensportal richtet sich hauptsächlich an internationale Fachkräfte im Ausland. Dies könnte den geringen Bekanntheitsgrad in Deutschland erklären.

- Die Hauptinformationsquelle der internationalen Fachkräfte sind bisher die deutschen Einrichtungen im Herkunftsland – Botschaft, AHK etc. 40 Prozent haben die Leistungen der deutschen Botschaft genutzt.

- Die Unternehmen sind sich darüber bewusst, dass die Einstellung von EU-Bürgerinnen und Bürgern einfacher ist als die von Nicht-EU-Bürgerinnen und Bürgern. Kenntnisse des Zuwanderungsgesetzes sind sehr spezifisches Wissen und Unternehmen, die nicht aktiv rekrutieren, verfügen meist nicht darüber.

- Im Bereich Pflege und Gesundheit ist es vor allem der Themenkomplex berufliche Anerkennung, der als kompliziert und unübersichtlich empfunden wird; im MINT-Bereich sind vor allem die Zuwanderungsbestimmungen wenig bekannt.

- Viele Informations- und Unterstützungsangebote für KMU sind noch zu wenig bekannt. Generell ist der Informationsstand im Bereich Pflege und Gesundheit etwas besser, Defizite gibt es aber in beiden Branchen.

- Gut bekannt sind lediglich die Angebote der ZAV der BA. Diese werden besonders von Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit häufig genutzt.

7. Beruflicher Werdegang internationaler Fachkräfte – Ergebnisse der Befragungen

Im folgenden Kapitel wird der berufliche Werdegang internationaler Fachkräfte aus der Perspektive der internationalen Fachkräfte analysiert. Dabei werden zunächst die Karriereverläufe anhand der Ausbildung, Einstellung sowie der Entwicklung von Positionen und Gehältern aufgezeigt. Auf dieser Basis kann eine Beurteilung darüber erfolgen, wie erfolgreich internationale Fachkräfte am deutschen Arbeitsmarkt sind und wie attraktiv der Arbeitsmarkt für ausländische Fachkräfte ist. Zuletzt soll auch die Frage der Anerkennung von Abschlüssen aufgegriffen werden, die einen großen Einfluss auf die Akzeptanz und Integration internationaler Fachkräfte am deutschen Arbeitsmarkt hat.

7.1 Entwicklung von Karriereverläufen zugewanderter Fachkräfte

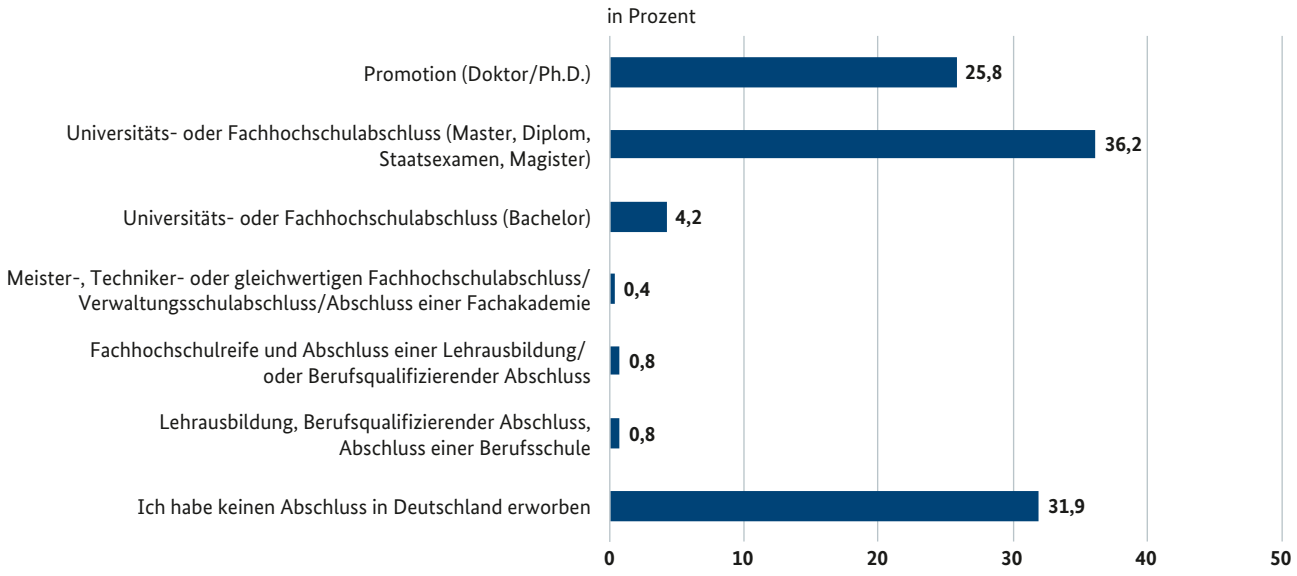
7.1.1 Bewertung aus Sicht der Fachkräfte

Nachdem unter den befragten Fachkräften bereits bei der Einwanderung ein überproportional hoher Anteil an Akademikerinnen und Akademikern vorherrscht, setzt sich dieser Trend im weiteren Aufenthaltsverlauf fort. Ein Großteil der Teilnehmenden ist zunächst für eine weiterführende Ausbildung nach Deutschland gekommen. Über ein Drittel hat hier als höchsten Abschluss einen Master-Abschluss erlangt, über ein Viertel eine Promotion. Lediglich 32 Prozent haben keinen weiteren Abschluss in Deutschland erworben.

Einer der Hauptgründe, nach Deutschland zu kommen, scheint somit die Aufnahme oder Fortsetzung einer akademischen Ausbildung zu sein. Diesen Eindruck verstärken auch die Ergebnisse der qualitativen Interviews, in denen nach Abschluss eines Erststudiums im Herkunftsland ein weiterführendes Studium in Deutschland ausschlaggebend war. Darüber hinaus gehören die Qualität der Hochschulbildung sowie die Möglichkeit von Stipendien zu häufigen Angaben, wenn nach Gründen für die Migration nach Deutschland gefragt wurde.

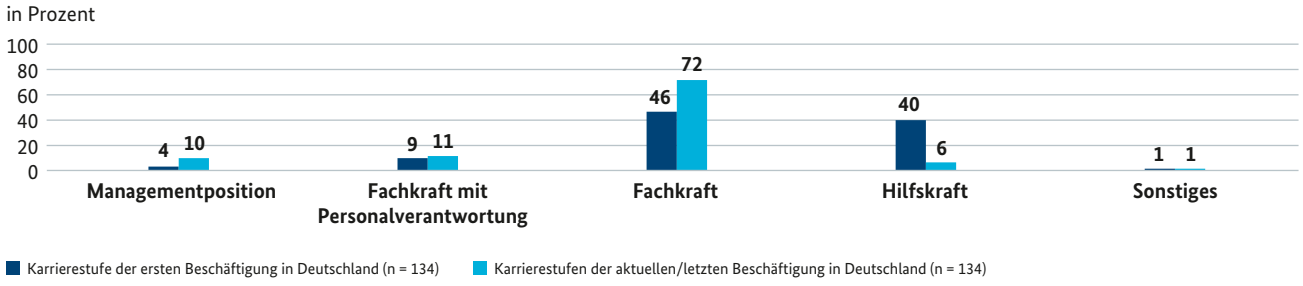
Aufgrund der hohen Qualität der Ausbildung internationaler Fachkräfte lässt sich nicht nur deren hohe Beschäftigtenquote erklären, sondern auch ihr Karriereverlauf nachverfolgen. Während nämlich ein nicht unerheblicher Teil mit einer fertigen Ausbildung nach Deutschland kommt, wählt ein größerer das weiterführende Studium, ohne unmittelbar mit dem Arbeitsmarkt in Berührung zu kommen. Abbildung 48 illustriert diesen Umstand.

Abbildung 48: Welchen höchsten Abschluss haben Sie in Deutschland erworben? (n = 260)



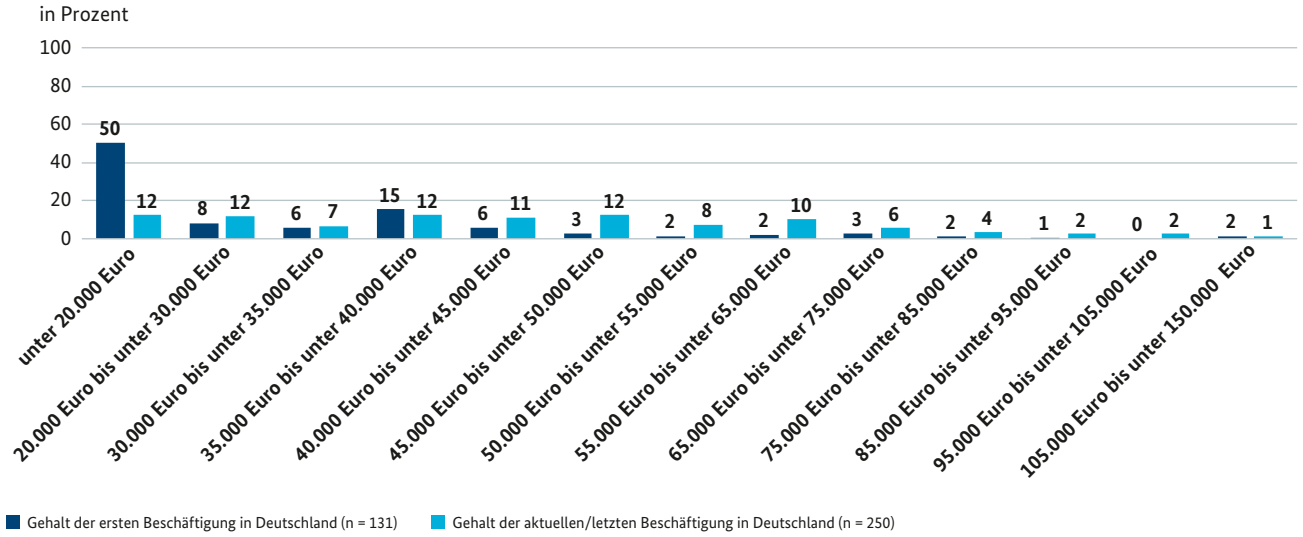
Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 49: Entwicklung der Karrierestufen internationaler Fachkräfte in Deutschland



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 50: Entwicklung des Verdienstniveaus



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

46 Prozent der Befragten steigen bei ihrer ersten Tätigkeit direkt als Fachkraft ein, während 40 Prozent zunächst eine Position als Hilfskraft bekleiden. Hoher Ausbildungsgrad, aber geringe Erfahrung könnten darauf hinwirken, dass viele Unternehmen zunächst eine Anstellung als Praktikant oder Werkstudent wählen, bevor sie einem Kandidaten eine feste Stelle als Fachkraft zusagen. Während die Verteilung zwischen den Karrierestufen beim Berufseinstieg noch relativ ähnlich ist, verhält es sich bei späteren Tätigkeiten gänzlich anders. Von allen Befragten, die bereits mehr als einen Job in Deutschland bekleidet haben, arbeiten nur noch 6 Prozent derzeit als Hilfskraft, während über 72 Prozent als Fachkraft angestellt sind. Ebenso hat sich der Anteil an Personalverantwortung sowie Managementpositionen im Laufe der Karrieren wesentlich gesteigert. Der Karriereverlauf der Fachkräfte in Deutschland ist demnach überwiegend positiv. Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews bestätigen diesen Eindruck. Auch hier konnte eine Festanstellung häufig durch das Absolvieren eines Praktikums oder Werkstudentenjobs erreicht werden.

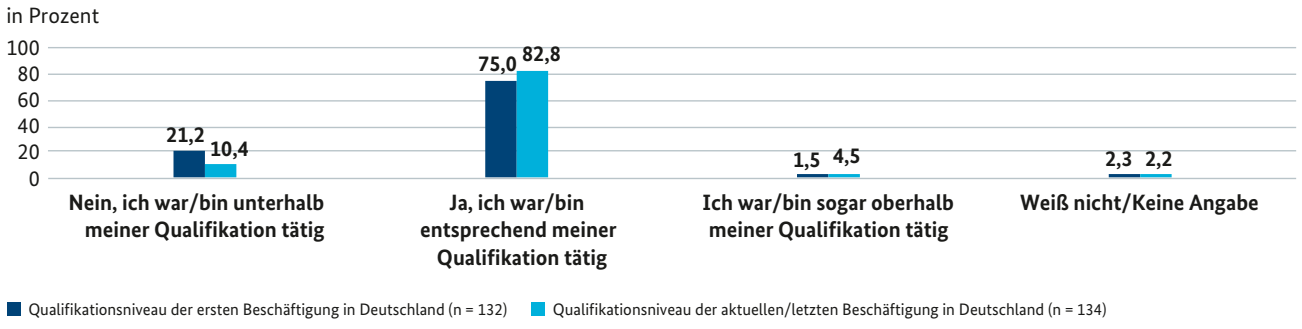
Auch die Entwicklung des Verdienstniveaus zeigt einen positiven Verlauf. Während über 50 Prozent der Befragten zunächst mit einem Jahresgehalt von unter 20.000 Euro brutto einsteigen, liegt der Anteil bei allen Beschäftigten nur noch bei 12 Prozent. Hier beziehen insgesamt über 50 Prozent ein Jahresgehalt von über 40.000 Euro. Betrachtet man den hohen Anteil an Akademikerinnen und Akademikern und die tendenziell eher gut bezahlten Bereiche Gesundheit und Technik, kann man allerdings den Ein-

druck gewinnen, dass das Verdienstniveau insgesamt eher niedrig ist. Dieser Umstand relativiert sich aber, wenn man sich das relativ geringe Durchschnittsalter der Befragten in Erinnerung ruft. Schaut man sich die Einkommen von deutschen Absolventen an, wird deutlich, dass die Zahlen sehr realistisch sind. Im Durchschnitt verdient ein Uniabsolvent 40.395 Euro.[140]

Relevanz hinsichtlich des Gehalts besitzt auch die Frage, ob die Befragten entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt sind. Eine hohe Ausbildung kann wenig nützlich sein, wenn eine Fachkraft unterhalb ihrer Qualifikation angestellt ist. Es zeigt sich aber, dass die überwiegende Mehrheit entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt ist. 75 Prozent geben dies bezüglich ihrer ersten, 83 Prozent bezüglich ihrer aktuellen Beschäftigung an. Hier zeigt sich ein Unterschied zu Studien über die Karrierechancen von in Deutschland aufgewachsenen jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Bei dieser Gruppe werden immer wieder diskriminierende Faktoren festgestellt.[141] Der Anteil derer, die bei ihrer ersten Tätigkeit unterhalb ihrer Qualifikation angestellt waren, beträgt 21 Prozent. Bei einer vergleichenden Analyse der Branchen konnte festgestellt werden, dass Pflege-Fachkräfte häufiger zunächst unter ihrem Qualifikationsniveau angestellt sind. Diese Wahrnehmung wurde auch durch die Fallstudien bestätigt und hängt mit dem Anerkennungsprozess und möglichen Weiterqualifizierungsmaßnahmen zusammen.[142] Bei den MINT-Berufen muss angemerkt werden, dass womöglich bei hoher Ausbildung, aber geringer Praxiserfahrung ein einleitendes Praktikum durch die Absolventinnen und Absolventen als ungewöhnlich niedriger Einstieg ins Berufsleben gewertet wird.

Von dem relativ hohen, aber erklärbaren Anteil an Hilfskrafttätigkeiten einmal abgesehen, zeichnet sich aber ein positives und ausgeglichenes Bild der Karriereverläufe internationaler Fachkräfte ab. Die objektiven Faktoren Karrierestufe, Gehalt und zum Teil auch Qualifikationsniveau deuten darauf hin, dass einem Aufstieg auf der Karriereleiter aufseiten der Befragten nichts im Weg steht. Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews mit internationalen Fachkräften belegen ebenfalls eine erfolgreiche Entwicklung der beruflichen Werdegänge. Diese wurden von den Fachkräften insgesamt positiv bewertet. Keine der Fachkräfte klagte über eine Stagnation hinsichtlich des Karriereverlaufs oder über eine konkrete Diskriminierung im Berufsleben aufgrund des ausländischen Hintergrundes. Jedoch wurde vereinzelt angemerkt, dass häufiger das Gefühl vorherrsche, ausländische Fachkräfte müssten sich mehr als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen anstrengen, um ihre fachlichen Qualifikationen zu beweisen.

Abbildung 51: Entwicklung des Qualifikationsniveaus



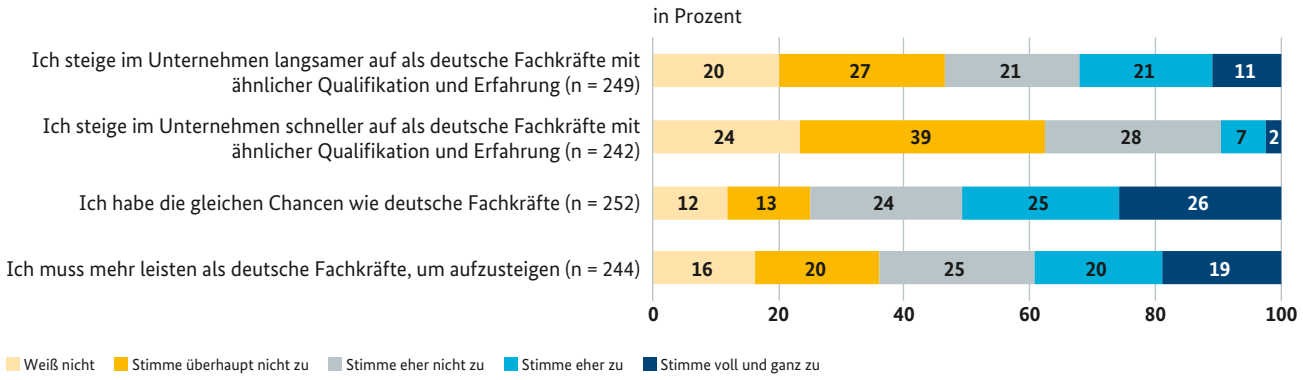
Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

139. Mai, Jochen (2012): Einstiegsgehälter 2012 – Absolventen haben häufig falsche Erwartungen an das erste Gehalt. http://karrierebibel.de/einstiegsgehalter-2012-absolventen-haben-haufig-falsche-erwartungen-an-das-erste-gehalt/ (27.10.2014).

140. Migration in Germany (2014): Nur wer sich diskriminiert fühlt, findet anonymisierte Bewerbungen gut. http://www.migazin.de/2014/10/23/studie-nur-wer-sich-diskriminiert-fuehlt-findet-anonymisierte-bewerbungsverfahren-gut/ (29.10.2014).

141. Im Gesundheits- und Pflegebereich sind viele Berufe reglementiert und es bedarf einer beruflichen Anerkennung, nachgewiesener Deutschkenntnisse und in manchen Fällen Weiterqualifizierungsmaßnahmen, bevor eine Tätigkeit als Fachkraft in Deutschland aufgenommen werden kann. Aus diesem Grund werden Fachkräfte für den Übergangszeitraum häufiger unter ihrem Qualifikationsniveau eingestellt.

Abbildung 52: Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrem Karriereverlauf zu oder nicht?



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Befragt danach, wie sie ihre Karriereverläufe und Aufstiegschancen wahrnehmen, geben die Befragten ein gemischtes Bild ab. Lediglich zehn Prozent haben den Eindruck, aufgrund anderer Faktoren als der fachlichen Qualifikation und Erfahrung schneller aufzusteigen als deutsche Mitarbeitende. Einen langsameren Aufstieg sieht immerhin fast ein Drittel aller Befragten. Dies wird dadurch bestätigt, dass 39 Prozent der Aussage (eher) zustimmen, dass sie in der täglichen Arbeit mehr leisten müssen als deutsche Fachkräfte, um aufzusteigen. Auch in den qualitativen Interviews wurde vereinzelt angemerkt, dass das Gefühl besteht, mehr leisten zu müssen, um Vorgesetzte von fachlichen Qualifikationen zu überzeugen. Bei näherer Nachfrage zeigt sich allerdings, dass auch diese Bewertung von weiteren subjektiven Eindrücken geprägt sein kann, wenn zum Beispiel eine Verständigungsbarriere aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse ein höheres Engagement abverlangt, um fachliche Qualifikationen zu zeigen oder zu unterstreichen.

Darüber hinaus kann auch festgehalten werden, dass ein nicht unerheblicher Teil (12 bis 24 Prozent) der Befragten Fragen nach den Aufstiegschancen gar nicht beantworten kann. Demgegenüber stehen immerhin 51 Prozent, die der Aussage (eher) zustimmen, die gleichen Chancen zu beruflichem Aufstieg zu haben wie ihre deutschen Mitarbeitenden. Betrachtet man also die objektiven Faktoren sowie die subjektiven Eindrücke in ihrer Gesamtheit, so lässt sich mit relativ großer Sicherheit feststellen, dass die befragten internationalen Fachkräfte kaum unter Diskriminierung leiden und gute Chancen haben, am deutschen Arbeitsmarkt sowohl Fuß zu fassen und sich erfolgreich zu etablieren als auch Karriere zu machen.

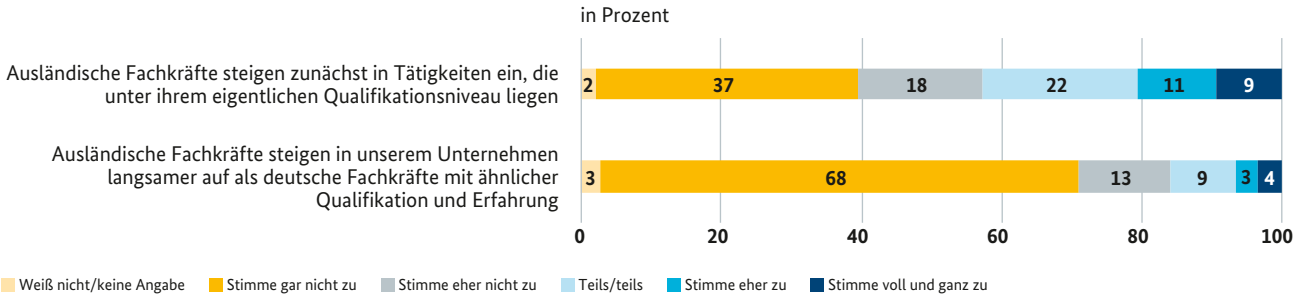
Der Karriereverlauf der Fachkräfte in Deutschland ist überwiegend positiv. 46 Prozent der Befragten steigen bei ihrer ersten Tätigkeit direkt als Fachkraft ein, während 40 Prozent zunächst eine Position als Hilfskraft bekleiden. Während über 50 Prozent der Befragten zunächst mit einem Jahresgehalt von unter 20.000 Euro brutto einsteigen, liegt der Anteil bei allen Beschäftigten nur noch bei 12 Prozent.

Die überwiegende Mehrheit ist entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt. 75 Prozent geben dies bezüglich ihrer ersten, 83 Prozent bezüglich ihrer aktuellen Beschäftigung an. Der Anteil derer, die bei ihrer ersten Tätigkeit unterhalb ihrer Qualifikation angestellt waren, beträgt 21 Prozent. Bei einer vergleichenden Analyse der Branchen konnte festgestellt werden, dass Pflege-Fachkräfte häufiger zunächst unter ihrem Qualifikationsniveau angestellt sind. Somit kann festgestellt werden, dass die objektiven Faktoren Karrierestufe, Gehalt und zum Teil auch Qualifikationsniveau darauf hindeuten, dass einem Aufstieg auf der Karriereleiter aufseiten der Befragten nichts im Weg steht.

7.1.2 Bewertung der Karriereverläufe internationaler Fachkräfte aus Sicht der KMU

Ein ähnliches Votum geben die befragten Unternehmen ab. Die Karrieren der internationalen Fachkräfte verlaufen nach Angaben der KMU weitgehend wie Karrieren

Abbildung 53: Einschätzung der Karriereverläufe von internationalen Fachkräften (Unternehmen mit Einstellung internationaler Fachkräfte, n = 272)



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie im Rahmen dieser Studie.

der anderen Fachkräfte im Unternehmen. Ein langsamerer Aufstieg internationaler Fachkräfte wird von zwei Dritteln der befragten KMU verneint. Auch in den Fallstudien wird eine sehr wertschätzende Sicht auf die internationalen Fachkräfte deutlich. Ihnen wird Respekt gezollt und ihre Leistung bewertet, nicht ihre Herkunft. Dennoch ist, wie weiter oben bereits angemerkt, festzustellen, dass ein wesentlicher Teil der befragten KMU internationale Fachkräfte zunächst für Tätigkeiten einsetzt, die unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau liegen.

Auch aus Sicht der Unternehmen bestätigt sich, dass internationale Fachkräfte häufig zunächst unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt werden. Anschließend verläuft ihre Karriereentwicklung jedoch ähnlich dynamisch wie bei inländischen Fachkräften.

7.2 Anerkennung von Berufsabschlüssen

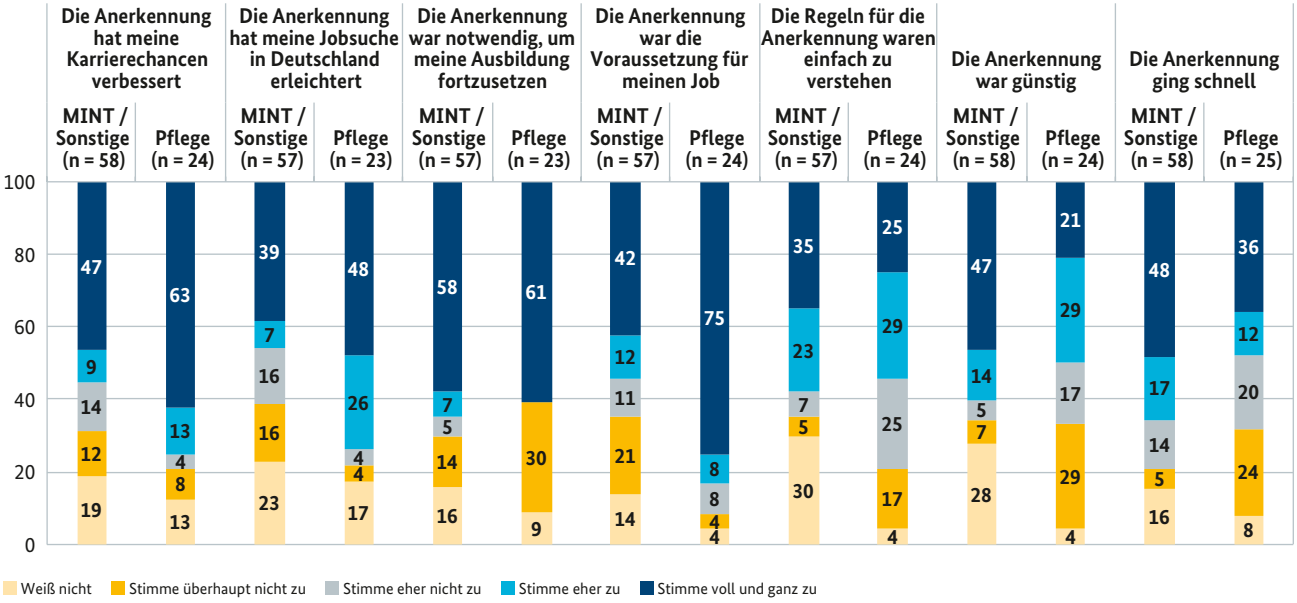
Bislang konnte festgestellt werden, dass unter den befragten internationalen Fachkräften ein hoher Anteil an Akademikern vorherrscht. Viele haben ein erstes oder auch abschließendes Studium bereits im Ausland absolviert, viele führen ihre Ausbildung zunächst in Deutschland fort. In beiden Fällen allerdings ist es unabdingbar, dass die bis hierhin erreichten Leistungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt auch Anerkennung finden. Nicht selten hängt von einer erfolgreichen Anerkennung ab, ob und auch wie eine Fachkraft eine Anstellung findet. Deshalb ist es lohnenswert, auch in diesem Punkt die Erfahrungen und Eindrücke der Befragten zu betrachten.

Bereits der große Anteil derer, die versucht haben, einen Abschluss anerkennen zu lassen, deutet die Wichtigkeit dieses Aspekts an. 58 Prozent geben an, einen Anerkennungsprozess zumindest begonnen zu haben. Dabei haben es 90 Prozent mit einem Hochschulabschluss versucht und 6 Prozent mit einem berufsausbildenden Abschluss. Davon wiederum geben 46 Prozent an, dass es sich bei dem angestrebten Beruf um einen reglementierten handelt, das heißt, dass ohne eine erfolgreiche Anerkennung des Abschlusses eine Tätigkeit gar nicht möglich gewesen wäre. Aus diesem Grund überrascht es nicht, dass die Branche einen signifikanten Einfluss auf die Anerkennung hat. 86 Prozent der Befragten im Gesundheits- und Pflegebereich haben ihren Abschluss anerkennen lassen. Im MINT-Bereich sind es nur 53 Prozent.

Hinsichtlich der Gründe, Umstände und Folgen der Anerkennung zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Im Bereich Gesundheit und Pflege stimmen 75 Prozent der Aussage voll und ganz zu, dass eine Anerkennung Voraussetzung für eine Tätigkeit war. 76 Prozent geben an, dass die Anerkennung ihre Karrierechancen (eher) verbessert hat, 74 Prozent sehen ihre Jobsuche erleichtert. Die Zustimmungsraten unter Befragten aus MINT- oder sonstigen Branchen liegen durchschnittlich um mehr als ein Drittel niedriger. Andererseits stimmen aus diesem Bereich mehr als doppelt so viele der Aussage zu, dass die Anerkennung günstig war, immerhin 65 gegenüber 48 Prozent sagen aus, dass der Prozess (eher) schnell vonstattenging. Ein genauerer Blick auf die tatsächlichen Zahlen bestätigt diese Tendenz.

Abbildung 54: Stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Anerkennungsprozess zu oder nicht?

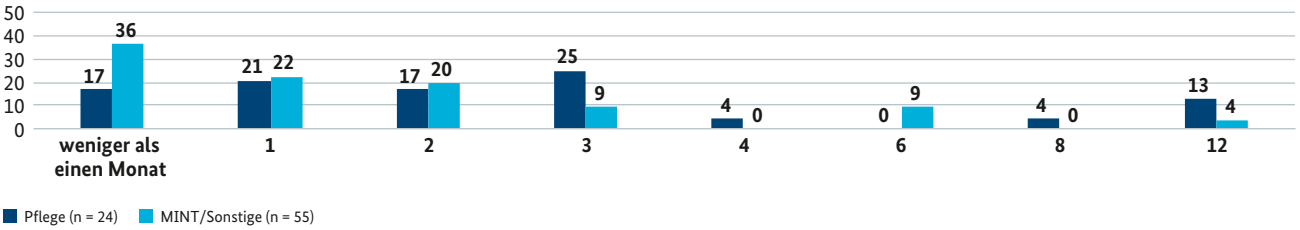
in Prozent



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 55: Wie lange dauerte der Anerkennungsprozess in Monaten?

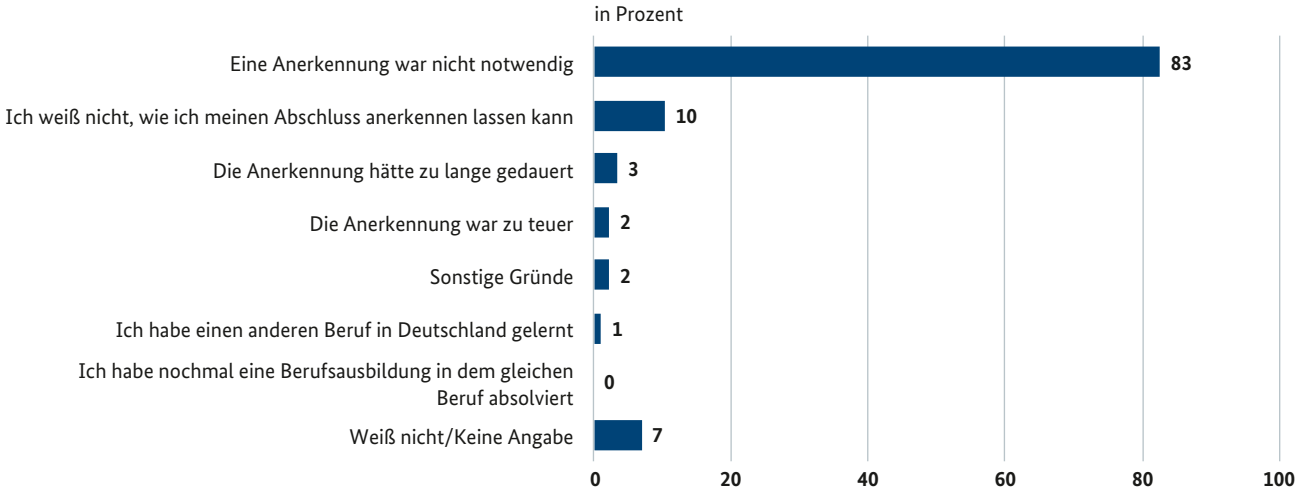
in Prozent



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Während über ein Drittel der Anerkennungsprozesse im Bereich MINT und Sonstige in weniger als einem Monat erfolgreich beendet war, dauerte fast die Hälfte der Vorgänge bei Pflege und Gesundheit mehr als zwei Monate. Insgesamt sind vier von fünf Anerkennungen in weniger als einem Vierteljahr beendet. Allerdings gibt es auch Ausreißer nach oben, denn 9 Prozent der Anträge in der MINT-Branche wurden bis zu einem halben Jahr bearbeitet, 13 Prozent in der Pflege-Branche sogar bis zu einem Jahr. Wesentlich deutlichere Unterschiede zeigen sich indes bei den Kosten der Anerkennung. Während der Anteil derer, die weniger als 249 Euro gezahlt haben, im Bereich Gesundheit bei 17 Prozent liegt, beträgt er in anderen Bereichen 82 Prozent. Demgegenüber stehen 70 Prozent in der Gesundheitsbranche, die mehr als 500 Euro ausgegeben haben, gegen 2 Prozent im Bereich MINT und Sonstige.

Abbildung 56: Bitte erläutern Sie, wieso Sie Ihren ausländischen Abschluss nicht haben anerkennen lassen. (n = 86)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Die enormen Unterschiede zwischen den Branchen und die teilweise sehr hohen Kosten, die im Bereich Pflege und Gesundheit auf internationale Fachkräfte zukommen, die auf die Anerkennung von Abschlüssen zwingend angewiesen sind, sollten kritisch hinterfragt werden. Zumindest einen stark negativen Einfluss auf die Entscheidung, einen Abschluss anerkennen zu lassen, scheinen diese Umstände aber nicht zu haben. Von denen, die sich gegen eine Anerkennung entschieden haben, geben lediglich fünf Prozent zu hohe Kosten oder Langwierigkeit als Begründung an. Weiterhin scheinen die Möglichkeiten gut bekannt zu sein, denn nur zehn Prozent wissen nicht, wie eine Anerkennung funktioniert. Bei 83 Prozent der Befragten war es schließlich schlicht nicht notwendig, einen Abschluss anerkennen zu lassen.

Die Mehrheit der Befragten gibt an, einen Anerkennungsprozess zumindest begonnen zu haben. Durch die Tatsache, dass die meisten Berufe im Pflege- und Gesundheitsbereich reglementiert sind und eine Anerkennung gesetzlich vorgeschrieben ist, verwundert es nicht, dass die Vertreter des Gesundheitsbereichs der beruflichen Anerkennung eine wichtigere Rolle für ihr Berufsleben zuschreiben als Berufstätige in der MINT-Branche.

Dabei hat die Branche einen signifikanten Einfluss auf die Anerkennung. 86 Prozent der Befragten im Gesundheits- und Pflegebereich haben ihren Abschluss anerkennen lassen. Im MINT-Bereich sind es 53 Prozent. Der Prozess der Anerkennung ist für den Gesundheits-/Pflegebereich vergleichsweise teurer und dauert länger.

7.3 Kernergebnisse zum beruflichen Werdegang internationaler Fachkräfte

Nachfolgend werden die Kernergebnisse für das Kapitel Beruflicher Werdegang internationaler Fachkräfte dargestellt.

- Unter den internationalen Fachkräften herrschen ein hohes Bildungsniveau und ein hoher Anteil an Akademikern vor. Häufig wird eine vorher begonnene Ausbildung auf einem höheren Level in Deutschland fortgesetzt. Der Standort ist für Fachkräfte aus dem Ausland nicht nur wirtschaftlich, sondern auch akademisch sehr attraktiv.

- Die internationalen Fachkräfte empfinden, dass sie zunächst „testweise“ eingestellt werden. 40 Prozent der Befragten, die bereits mehr als einen Job in Deutschland bekleidet haben, waren bei ihrer ersten Beschäftigung als Hilfskraft angestellt. Aktuell beträgt der Anteil in dieser Gruppe nur noch sechs Prozent. Hier muss auch angemerkt werden, dass es in Deutschland keine unübliche Praxis ist, gerade Akademiker mit geringer Berufserfahrung zunächst als Praktikanten oder Werkstudenten einzustellen.

- Rund 40 Prozent der Unternehmen setzen ihre internationalen Fachkräfte zunächst unter dem Niveau ihrer formalen Qualifizierung ein. Besonders wichtig ist dieser Effekt bei den Unternehmen des Bereichs Pflege und Gesundheit. Anschließend verläuft die Karriereentwicklung nach Angaben der Unternehmen jedoch ähnlich dynamisch wie bei inländischen Fachkräften.

- Auch die Fachkräfte bestätigen diese Entwicklung. Bei der Frage nach ihrer aktuellen Beschäftigung gaben nur noch zehn Prozent an, dass sie unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind. 83 Prozent gaben an, dass sie entsprechend ihrer Qualifikation tätig sind.

- Viele internationale Fachkräfte versuchen, einen im Ausland erlangten Abschluss in Deutschland anerkennen zu lassen. Dieser Prozess ist gerade für Fachkräfte in der Pflege- und Gesundheitsbranche oft langwieriger und teurer als bei den MINT-Berufen.

8. Mehrwert internationaler Fachkräfte für KMU – Ergebnisse der Befragungen

Das folgende Kapitel beschreibt und analysiert die Wahrnehmung des Mehrwerts von internationalen Fachkräften aus der Perspektive von Fachkräften und KMU.

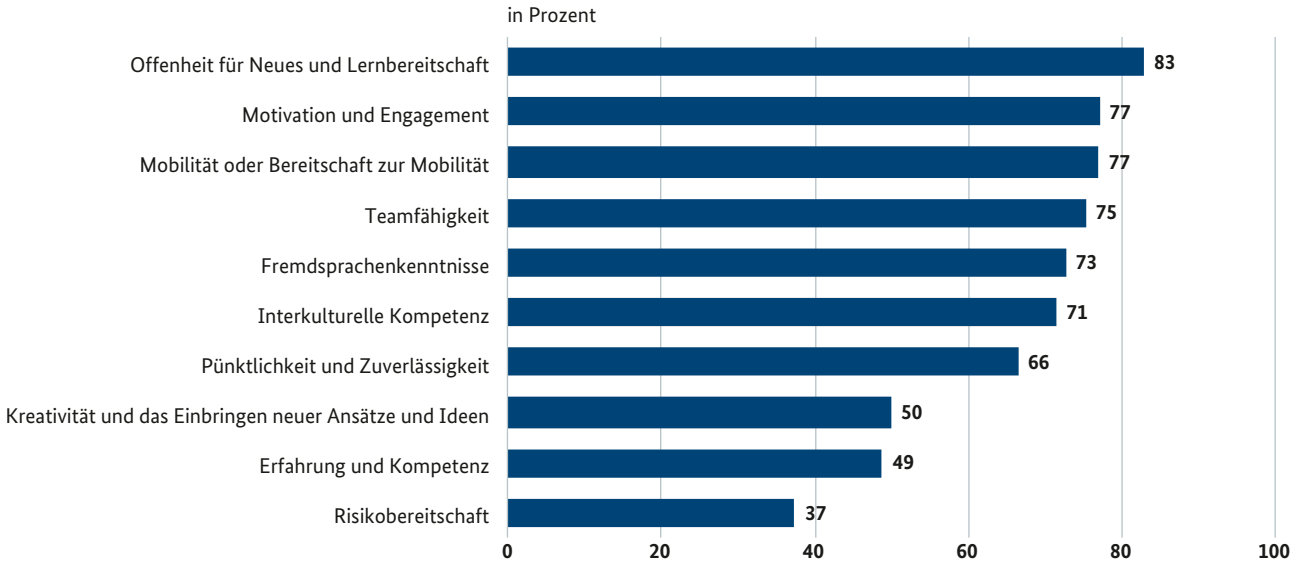
8.1 Direkte und indirekte Auswirkungen des Einsatzes internationaler Fachkräfte

Ein wesentlicher Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie ist der Mehrwert, den die Beschäftigung internationaler Fachkräfte für die Unternehmen hat. Dazu wurde zunächst abgefragt, welche Eigenschaften die Unternehmen an ihren internationalen Fachkräften besonders schätzen. Die Antworten fasst Abbildung 57 zusammen.

Hierzu äußern sich die befragten Unternehmen mit Suche und/oder Einstellung internationaler Fachkräfte bzw. Auszubildender meist positiv. Sie schätzen eine Vielzahl an (Charakter-)Eigenschaften, die sie mit ihren internationalen Fachkräften und Auszubildenden besonders assoziieren. Hierzu zählen insbesondere die Offenheit für Neues und Lernbereitschaft, ihre Mobilität oder die Bereitschaft zur Mobilität, besonders ausgeprägte Teamfähigkeit, Motivation und Engagement, gefolgt von Fremdsprachenkenntnissen.

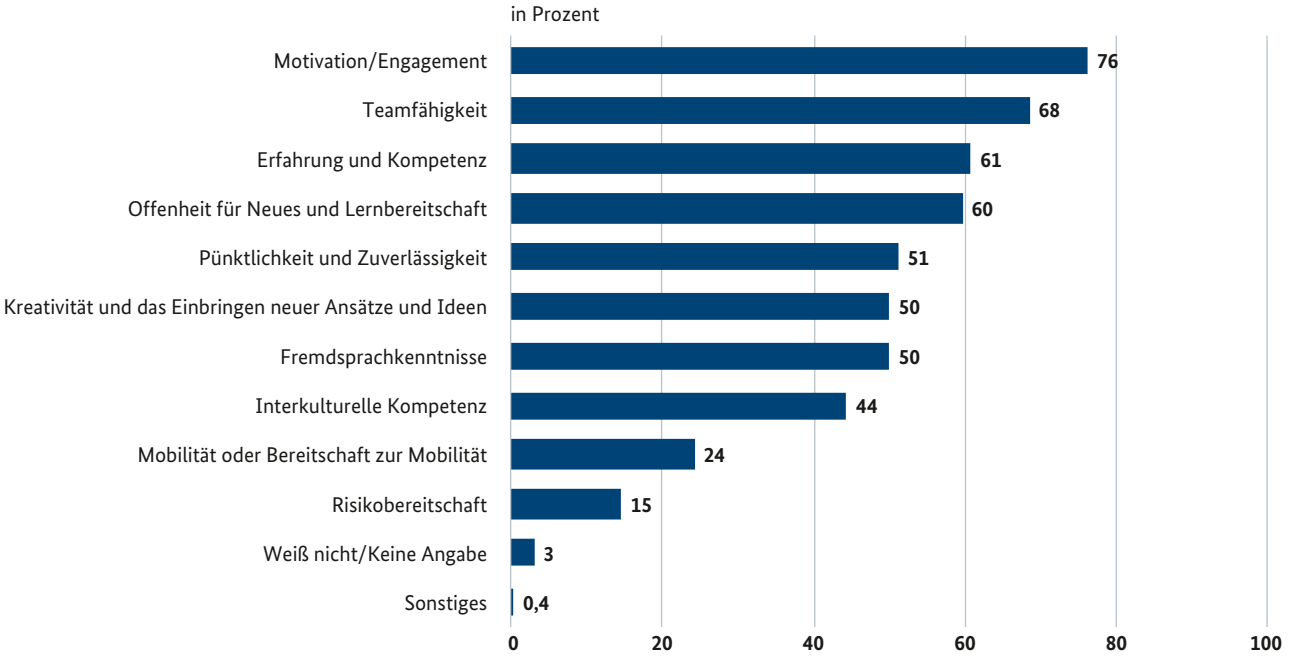
In den Fallstudien wurden insbesondere die ersten beiden Punkte in einigen Fällen konkretisiert. Es wurde hervorgehoben, dass es sich bei Fachkräften, die bereit sind, in ein anderes Land zu gehen, häufig um besonders offene Personen handele, die keine Berührungsängste mit einer neuen Umgebung und mit neuen Aufgaben hätten. Darüber hinaus wurde betont, ihre Motivation und ihre Einsatzbereitschaft seien teilweise höher als bei deutschen Mitarbeitenden (z. B. wurde ein niedrigerer Krankenstand betont oder höhere Bereitschaft zur Übernahme von Projektverantwortung). Die folgenden Beispiele zeigen dies exemplarisch auf:

Abbildung 57: Was zeichnet internationale Fachkräfte aus? (Unternehmen mit Einstellung von internationalen Fachkräften/Auszubildenden aus dem Ausland, n = 292)



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 58: Welche der folgenden Aspekte schätzt/schätzte Ihr Arbeitgeber an Ihnen? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

> „Sie sind karriereorientiert und ‚hungrig'. Das ist positiv gemeint."
> Ein Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit, 50 – 249 Mitarbeitende

> „Das Unternehmen hat von der neuen Arbeitsatmosphäre profitiert. Vor allem von der positiven Arbeitseinstellung der neuen Fachkräfte."
> Ein Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit, 10 – 49 Mitarbeitende

> „Der neue Mitarbeiter aus … hat sehr viel eingebracht an Kompetenz und Innovationen, die wir umgesetzt haben und die von Kunden gut angenommen wurden."
> Ein Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit, 1 – 9 Mitarbeitende

Die Einschätzung der Unternehmen wird von den befragten internationalen Fachkräften größtenteils bestätigt. Auch hier stehen Motivation und Engagement, Teamfähigkeit sowie Offenheit für Neues und Lernbereitschaft weit oben auf der Liste der Eigenschaften, die der Arbeitgeber zu schätzen weiß. In den qualitativen Interviews bestätigt sich zudem die Bedeutung der interkulturellen Kompetenzen sowie vorhandener Sprachkenntnisse. Ein Großteil der Befragten sieht hierin einen besonderen Mehrwert für das Unternehmen. Die fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen der Fachkräfte stellen jedoch einen ebenso wichtigen Faktor bei der Einstellung dar. Zum Teil schätzen die Fachkräfte diesen sogar als vordergründig ein. Auf die Frage, wie das Unternehmen von der eigenen Tätigkeit profitiert, antwortet ebenfalls ein Großteil, dass das Unternehmen aufgrund des benötigten Fachwissens profitiert. Außerdem spielen erneut interkulturelle Kompetenzen und Sprachkenntnisse eine wichtige Rolle sowie die Steigerung des Innovationspotentials. Unterschiede zeigen sich in der Einschätzung zwischen männlichen und weiblichen Befragten. Männer geben häufiger an, dass sie das Innovationspotential und die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens steigern, Frauen hingegen, dass das Unternehmen von ihren Sprachkenntnissen profitiert.

Abbildung 59: Wie profitiert Ihr Unternehmen Ihrer Meinung nach von Ihnen? (n = 260)

Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

> „Das Unternehmen profitiert durch mich, indem ich mein Wissen und meine Kenntnisse einbringen kann."

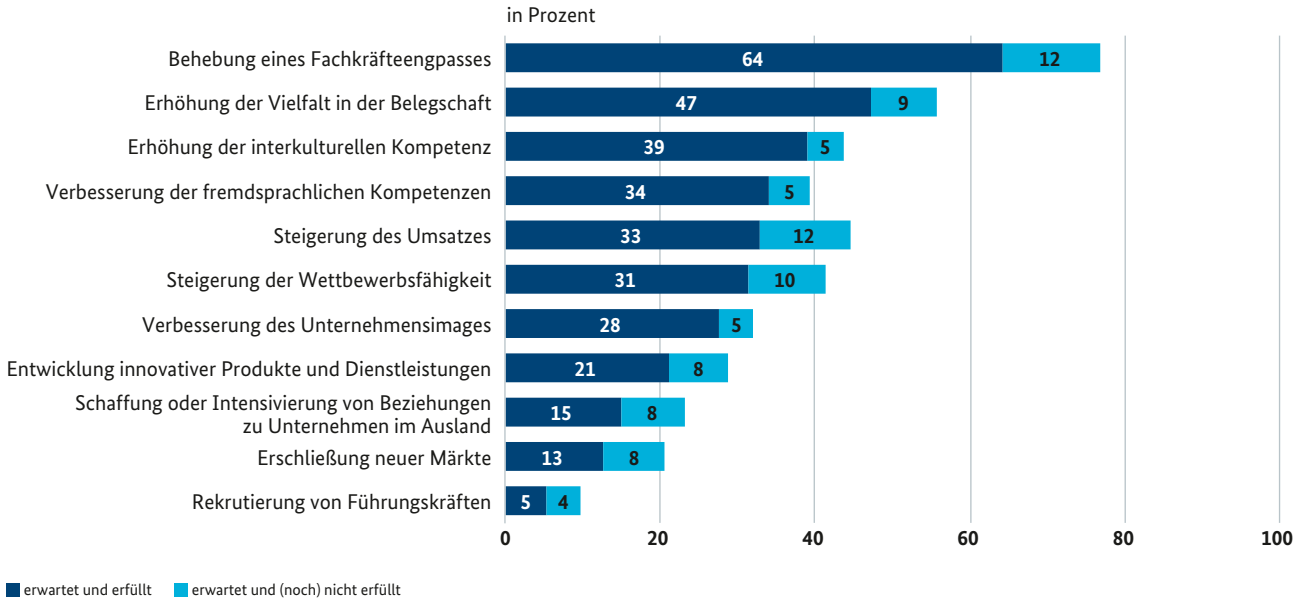
> „Ich kann durch meine Russisch- und Polnisch-Kenntnisse den Kontakt zu den ausländischen Patienten herstellen."
>
> Zitate internationaler Fachkräfte

Der Mehrwert internationaler Fachkräfte bzw. Auszubildender wird auch deutlich, wenn die KMU, die internationale Fachkräfte oder Auszubildende gesucht und/oder eingestellt haben, dazu befragt werden, welche Erwartungen sie in Bezug auf diese Rekrutierung hatten und welche Erwartungen erfüllt werden konnten. Dies ist in Abbildung 60 ersichtlich.

Zunächst sollte hervorgehoben werden, dass die Erwartungen der Unternehmen im Zusammenhang mit der Rekrutierung internationaler Fachkräfte oder Auszubildender überwiegend erfüllt werden. Dass die Behebung eines Fachkräfteengpasses nicht immer gelingt, liegt nach den Aussagen in den Vertiefungsinterviews weniger an den internationalen Fachkräften, sondern vielmehr daran, dass man nicht genügend Fachkräfte gefunden hat oder schlicht nach wie vor ein Fachkräfteengpass besteht.

Es zeigt sich, dass die Deckung eines Fachkräfteengpasses das primäre – gesteckte und erreichte – Ziel der Unternehmen ist. Auch in den Fallstudien wurde häufig betont, dass man in erster Linie keine Ziele in Bezug auf die Heterogenität der Belegschaft oder die Kenntnis bestimmter Länder verfolgt habe, sondern eine vakante Stelle habe besetzen wollen.

Abbildung 60: Erwartete und erreichte Ziele durch die Einstellung einer internationalen Fachkraft (Unternehmen mit Einstellung von internationalen Fachkräften/Auszubildenden aus dem Ausland, n = 292)



Quelle: Befragung der KMU im Rahmen dieser Studie.

Die anderen Ziele sind jedoch keinesfalls zu vernachlässigen: Nahezu die Hälfte der Unternehmen hatte – teilweise neben der Behebung von Fachkräfteengpässen – Ziele, die sich ganz konkret auf internationale Fachkräfte beziehen, z. B. die Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft oder der interkulturellen Kompetenz (siehe Abbildung 60). Branchenunterschiede gibt es dabei nur in wenigen Punkten: Für die MINT-Unternehmen scheinen neben der Deckung des Fachkräftebedarfs die Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen sowie die Schaffung von Beziehungen zu Unternehmen im Ausland vergleichsweise wichtiger zu sein; für die Unternehmen im Bereich Pflege und Gesundheit steht – ebenfalls neben der Deckung von Fachkräfteengpässen – stärker die interkulturelle Kompetenz im Vordergrund. In einigen Fallstudien wurden auch die Fremdsprachenkenntnisse der internationalen Fachkräfte besonders hervorgehoben – naturgemäß insbesondere dort, wo regelmäßige Geschäftsbeziehungen ins Ausland existieren.

Die befragten KMU wurden anschließend gebeten, konkret zu benennen, inwiefern ihnen ein Vorteil durch ihre internationalen Fachkräfte entstanden ist. Es wurde eine Vielzahl von Vorteilen genannt, die die Unternehmen mit ihren internationalen Fachkräften in Verbindung bringen. Unter den 243 offenen Nennungen waren die folgenden Themenfelder besonders häufig:

- Optimierung der Kommunikation mit Kunden (im Ausland) oder Patienten/Pflegebedürftigen (mit Migrationshintergrund) (53 Nennungen)
- Behebung des Fachkräfteengpasses bzw. dass vakante Stellen besetzt werden konnten (36 Nennungen)
- Intensivierung von Beziehungen zu Unternehmen im Ausland (21 Nennungen)
- Steigerung des Umsatzes (14 Nennungen) durch die Erschließung neuer Märkte oder Geschäftsfelder oder schlicht durch die Ausweitung der Geschäftsaktivitäten

Beispielhaft seien noch drei Nennungen hervorgehoben, die Sachverhalte beschreiben, wie sie in vielen weiteren offenen Antworten aufgegriffen wurden:

> „Wir können, wenn wir mehr Ärzte haben, mehr Patienten schaffen und das Klima für die Patienten wird besser und entspannter und man kann das einfach besser aufteilen. Das Ausmaß an Arbeit kann man statt auf einen Arzt eben auf drei Ärzte (...) verteilen."
> Ein Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit, 1 – 9 Mitarbeitende

> „Die Teambildung hat profitiert. Die ausländischen Fachkräfte haben ein stärkeres ‚Wir'- und Gemeinschaftsgefühl mitgebracht. Es ist ein positives Arbeitsklima entstanden."
> Ein Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit, 50 – 249 Mitarbeitende

> „Im Endeffekt ist die Offenheit in den Teams gestiegen, der interkulturelle Austausch ist gut für das Klima und das Wissen der Fachkräfte hat einen Vorbildeffekt."
> Ein Unternehmen aus dem MINT-Bereich, 50 – 249 Mitarbeitende

Auch wenn der Mehrwert internationaler Fachkräfte nicht quantifiziert werden kann, ist er deutlich ersichtlich. Am deutlichsten schlägt er sich in der Behebung von Fachkräfteengpässen nieder. Das ermöglicht Expansion und Erfüllung von Aufträgen. „Weiche" Faktoren wie die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz oder die Verbesserung des Arbeitsklimas sind jedoch nicht zu unterschätzen. Geschätzt werden darüber hinaus verschiedene Aspekte wie die besonders hohe Motivation, aber auch die Möglichkeit, unter Mitwirkung der internationalen Fachkräfte neue Märkte zu erschließen.

Die Einschätzung der Unternehmen wird von den befragten internationalen Fachkräften größtenteils bestätigt. Auch hier stehen Motivation und Engagement, Teamfähigkeit sowie Offenheit für Neues und Lernbereitschaft weit oben in der Liste der Eigenschaften, die der Arbeitgeber zu schätzen weiß. In den qualitativen Interviews bestätigt sich zudem die Bedeutung der interkulturellen Kompetenzen sowie vorhandener Sprachkenntnisse.

8.2 Förderliche und hemmende Faktoren für den Erfolg des Einsatzes internationaler Fachkräfte

Insgesamt lässt sich festhalten, dass weder KMU noch internationale Fachkräfte substanziellen Problemen bei der beruflichen Integration gegenüberstehen und in der Zusammenarbeit gute Erfahrungen machen. Bei der Integration internationaler Fachkräfte und Auszubildender kommt es in einigen Fällen zu Schwierigkeiten; häufig ist dies jedoch nicht. Abgefragt wurden die Kategorien Verständigungsschwierigkeiten, Akzeptanzprobleme, weltanschauliche oder arbeitsorganisatorische Konflikte sowie fehlende Kompetenzen aufgrund unterschiedlicher Ausbildung. Erfreulich ist, dass keine der genannten Schwierigkeiten regelmäßig auftritt. Hervorgehoben werden muss jedoch auch, dass die Unternehmen ganz erheblich in die Integration ihrer internationalen Fachkräfte investieren – dies wird in Kapitel 9 noch genauer beschrieben.

Wenn es Probleme gibt, sind es meist Verständigungsprobleme aufgrund von Sprachbarrieren, die den Unternehmen zu schaffen machen. Hier geben rund 35 Prozent der Unternehmen an, dass Schwierigkeiten aufgetreten seien.

> „Der einzige Nachteil der polnischen Fachkräfte sind die schlechteren oder schlechten Deutschkenntnisse. Das führt manchmal zu Kommunikationsschwierigkeiten bei der Abwicklung von Aufträgen, wenn die Auftraggeber kein Englisch verstehen oder Vorurteile gegenüber Ausländern haben."
> Ein Unternehmen aus dem MINT-Bereich, 10 – 49 Mitarbeitende

Interessant ist, dass dies weniger die Kleinst- und Kleinunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden als die mittleren Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitenden betrifft, von denen knapp die Hälfte entsprechende Probleme beschreibt. Dies lässt sich durch zwei Faktoren erklären:

- Erstens, das zeigt die standardisierte Befragung der KMU, stellen Kleinstunternehmen häufiger Personen ein, die sich schon länger in Deutschland aufhalten (siehe Abschnitt 5.3).
- Zweitens, das zeigen die Fallstudien, verfügen Kleinstunternehmen eher über Mechanismen, um solche Schwierigkeiten durch individuelle Förderung und Begleitung zu beheben. Auch gibt es in Kleinstunternehmen seltener standardisierte und schriftlich nieder-

gelegte Standardabläufe, so dass umfassende Kenntnisse der deutschen (Schrift-)Sprache möglicherweise weniger wichtig sind.

Probleme mit deutschen Sprachkenntnissen sind im Bereich Pflege und Gesundheit ausgeprägter als im MINT-Bereich. Sie wurden dort in der Befragung signifikant häufiger benannt; auch in den Fallstudien und offenen Antworten wurde häufig auf das Problem eingegangen. Es wurde betont, dass gerade im ländlichen Raum auch häufig eine mangelnde Akzeptanz ausländischer Pflegekräfte bei den Patienten bzw. Pflegebedürftigen bestünde und der Einsatz internationaler Fachkräfte somit problematisch sei, auch wenn das Sprachniveau für die berufliche Anerkennung hinreichend sei. Besonders problematisch sind solche Schwierigkeiten, die durch stereotype, und z. T. rassistische, Vorurteile entstehen, wie in einer offenen Antwort deutlich wird:

> „Wir haben eine ältere Kundin, die wollte sich von einer ‚Chinesin' nicht behandeln lassen. So was kann schon einmal vorkommen."
>
> Ein Unternehmen aus dem Bereich Gesundheit und Pflege, 1 – 9 Mitarbeitende

Probleme wurden in einer Fallstudie auch im Zusammenhang mit der Pflege sehr alter Patientinnen und Patienten und teilweise Demenzkranker beschrieben. Diese hätten Probleme selbst bei guten Deutschkenntnissen der Fachkräfte, weil es ihnen schwer falle, sich auf Menschen aus anderen Kultur- und Sprachkreisen einzustellen. Angemerkt werden muss allerdings, dass auch die gegenteilige Beobachtung beschrieben wurde – die Beschäftigung von internationalen Fachkräften ermögliche die bessere Betreuung von Patientinnen und Patienten und Pflegebedürftigen mit Migrationshintergrund (siehe auch weiter oben).

Unternehmen aus dem MINT-Bereich wiesen dagegen darauf hin, dass in ihrem Bereich traditionell mehr Kundenbeziehungen ins Ausland bestehen und somit eine gewisse kulturelle Vielfalt im Arbeitsumfeld üblich sei. Insbesondere im Bereich Information und Kommunikation wurde dieser Aspekt betont. Teilweise wurde darauf hingewiesen, dass man seit Langem darin geübt sei, „unübliche" Gruppen wie z. B. Studienabbrecherinnen und -abbrecher oder Migrantinnen und Migranten zu integrieren und diesen besondere Angebote der Einarbeitung zu machen.

Passend zu diesen Herausforderungen wurde in den Fallstudien auch auf die Frage nach politischem Handlungsbedarf häufig die stärkere Förderung des Erlernens der deutschen Sprache bereits im Herkunftsland und beschäftigungsbegleitend in Deutschland genannt. Ergänzend wurde gewünscht, nicht nur den allgemeinen Spracherwerb, sondern für häufig nachgefragte Berufe auch den Erwerb der Fachsprache zu fördern und entsprechende Angebote flächendeckend verfügbar zu machen.

Neben den Sprachproblemen – jedoch weniger häufig – werden Probleme aufgrund fehlender Kompetenzen, meist verursacht durch unterschiedliche Ausbildungs- oder Studieninhalte, genannt. Dazu wurde in den Fallstudien jedoch häufig angeführt, die Probleme seien durch gezielte Einarbeitung überwindbar. Dass de facto eine passende Qualifikation vorliegt, bedeutet jedoch nicht automatisch, dass auch eine berufliche Anerkennung problemlos möglich ist. Hier beschrieben die Unternehmen in den Fallstudien vielfach zusätzliche Schwierigkeiten. Diese betreffen vor allem die Anerkennung von Schulabschlüssen sowie beruflichen und Studienabschlüssen im Bereich Gesundheit und Pflege.

Zuletzt ist in diesem Zusammenhang noch zu erwähnen, dass Konflikte mit Bezug zu kulturellen oder religiösen Unterschieden insgesamt selten sind, und zwar unabhängig von der Branche und der Größenklasse der Unternehmen. Die Integrationskraft der gemeinsamen Arbeit scheint insofern recht hoch zu sein; auch in den Fallstudien berichten die Unternehmen, entsprechende Schwierigkeiten seien meist innerhalb kurzer Zeit zu überwinden. Die in diesem Zusammenhang beschriebenen Problemfelder lassen sich generell auch nicht nur dort finden, wo kulturell gemischte Teams zusammenarbeiten – sie sind vielmehr ein generelles Charakteristikum vielfältiger Belegschaften: Es geht um Geschlechterrollen, Essensgewohnheiten und -vorschriften, soziale Kompetenzen der Mitarbeitenden sowie den Umgang mit Zeit.

Schließlich wurden in einigen Fällen organisatorische Schwierigkeiten genannt, die jedoch überwindbar erscheinen und von den befragten Unternehmen auch in aller Regel gelöst werden konnten. Beispiele dafür sind Schwierigkeiten bei der Anmeldung bei der Krankenkasse oder die Eröffnung eines Bankkontos für Lohnzahlungen für eine Person, die erst seit Kurzem in Deutschland gemeldet ist.

Alles in allem ist eine geringe Häufigkeit entsprechender Probleme festzustellen, so dass die meisten Unternehmen offenbar sehr zufrieden mit ihren internationalen Fachkräften sind. Allerdings bedeutet dies im Umkehrschluss nicht, dass Unternehmen, die internationale Fachkräfte oder Auszubildende eingestellt haben, in Zukunft aktiv nach dieser Gruppe suchen wollen. Von denjenigen, die bislang nicht aktiv internationale Fachkräfte rekrutieren, aber Personen dieser Gruppe eingestellt haben, wollen nur rund 14 Prozent in Zukunft gezielt internationale Fachkräfte rekrutieren. Einige Unternehmen gaben dazu in den Fallstudien an, sie würden lediglich – wie zuvor – offen gegenüber Bewerbungen solcher Personen sein; eine gezielte Rekrutierung käme aber erst dann infrage, wenn sich die Stellenbesetzungsprobleme weiter verschärfen würden. Letzteres ist verwunderlich, gerade unter dem Gesichtspunkt, dass die gezielte Rekrutierung internationaler Fachkräfte offenbar meist erfolgreich verläuft – 85 Prozent der aktiv rekrutierenden Unternehmen wollen ihre Aktivitäten beibehalten oder ausbauen – und zur Deckung des Fachkräftebedarfs beiträgt. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass der Druck des Fachkräfteengpasses noch nicht hoch genug ist und nach wie vor vielerorts Unklarheit darüber besteht, welche Rekrutierungskanäle Erfolg versprechen und wie sie umzusetzen sind.

Der Mehrwert internationaler Fachkräfte wird in einigen Fällen durch Sprachprobleme und Probleme bei der beruflichen Anerkennung geschmälert. Dies trifft insbesondere auf den Bereich Pflege und Gesundheit zu. Dennoch ist die Nutzenbilanz des Einsatzes einer internationalen Fachkraft ganz offensichtlich positiv, denn anders ist nicht zu erklären, dass KMU, die bereits aktiv internationale Fachkräfte suchen, ihre diesbezüglichen Aktivitäten beibehalten oder sogar ausbauen wollen.

8.3 Kernergebnisse zum Mehrwert internationaler Fachkräfte für KMU

In der Gesamtschau ergibt sich ein deutliches Nutzenpotenzial der Einstellung internationaler Fachkräfte, das nur durch wenige Herausforderungen reduziert wird. Eine Quantifizierung des Mehrwerts ist dennoch schwer möglich, gerade weil die Behebung eines Fachkräfteengpasses häufig der wesentliche Motivator für die Einstellung einer internationalen Fachkraft ist – wie lange diese Stelle anderenfalls vakant geblieben wäre und ob sie durch eine andere Person ebenso oder nahezu gleich gut hätte besetzt werden können, bleibt Spekulation und ist auch für KMU kaum abschätzbar. Es können folgende Ergebnisse hervorgehoben werden:

- Der Mehrwert internationaler Fachkräfte wird deutlich gesehen und liegt in erster Linie in der Erbringung von fachlichen Leistungen für das Unternehmen. 76 Prozent der KMU, die aktiv im Ausland rekrutiert haben, geben an, dass sie nur so ihren Fachkräftebedarf decken können.

- Weiterer zusätzlicher Mehrwert wie die Steigerung der interkulturellen Kompetenz, Sprachkenntnisse und eine vielfältige Belegschaft sind für die KMU auch von Bedeutung, jedoch nicht primär.

- Die KMU sehen viele positive Eigenschaften ihrer internationalen Fachkräfte und Auszubildenden. Insbesondere deren Offenheit und Lernbereitschaft sowie das außerordentliche Engagement und die hohe Motivation werden geschätzt.

- Die meisten Ziele, die die KMU mit der Einstellung internationaler Fachkräfte erreichen wollten, werden auch erreicht. Dabei ist vor allem die Deckung eines Fachkräftebedarfs zu nennen, aber auch die Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft oder die Steigerung des Umsatzes.

- Eine quantitative Messbarkeit des Mehrwertes einer internationalen Fachkraft ist schwer möglich, da es sich lediglich schätzen lässt, wie viel Aufträge nicht hätten angenommen werden können, wenn zu wenig Personal eingestellt worden wäre. Etwas besser ließe sich das Potenzial eines neu erschlossenen Marktes bewerten. Allerdings war dieser Mehrwert bei den befragten KMU nicht stark ausgeprägt.

- Schwierigkeiten bei der Integration internationaler Fachkräfte treten nur selten auf. Wenn überhaupt, sind es Sprachprobleme, die den Unternehmen insbesondere im Bereich Pflege und Gesundheit – beispielsweise in der Kommunikation mit Patienten – zu schaffen machen. Außerdem verursacht die berufliche Anerkennung teilweise Schwierigkeiten. Es finden sich jedoch Anhaltspunkte dafür, dass KMU – teilweise sogar besser als große Unternehmen – gut in der Lage sind, mit diesen Schwierigkeiten umzugehen.

9. Integration internationaler Fachkräfte in Deutschland – Ergebnisse der Befragungen

Um die Integration internationaler Fachkräfte in Deutschland zu beurteilen, werden im Folgenden die Erfahrungen im beruflichen und privaten Alltag, die Gründe für oder gegen einen Verbleib sowie die Unterstützung vonseiten der Unternehmen analysiert. Grundlage der dargestellten Ergebnisse sind insbesondere die durchgeführten Befragungen, ergänzt durch Erkenntnisse aus persönlichen Interviews.

9.1 Zuwanderungs-, Integrations- und Alltagserfahrungen der internationalen Fachkräfte in Deutschland

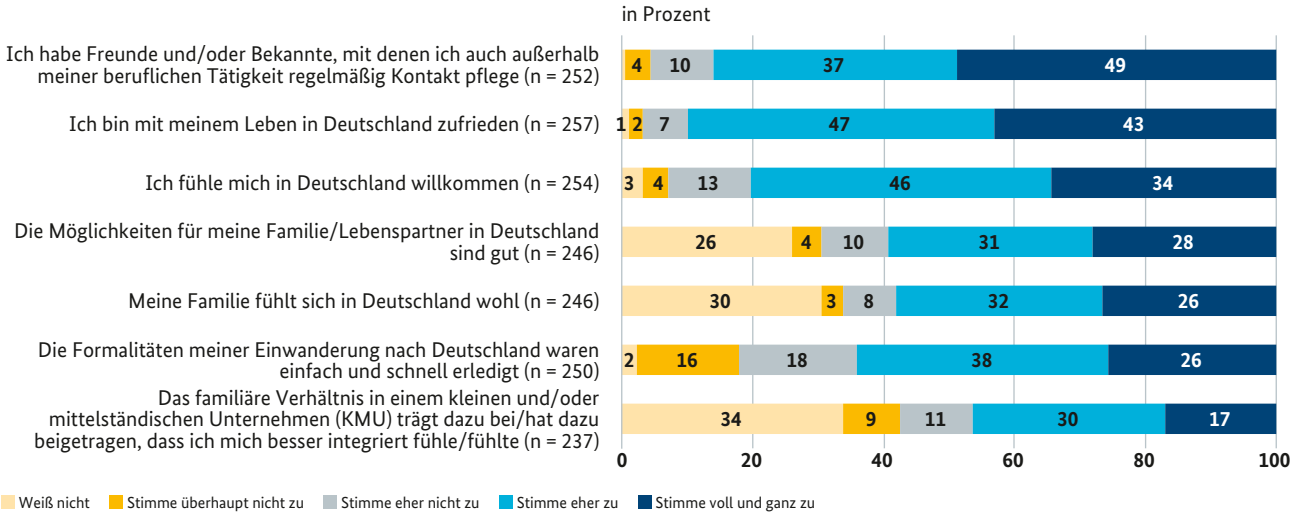
Eine gelungene Zuwanderung ist von vielen Faktoren abhängig. Wichtig sind die Erfahrungen mit dem Migrationsprozess selbst, der Umgang mit Verwaltungen und Behörden oder die Integration in den beruflichen sowie privaten Alltag. Die Zufriedenheit internationaler Fachkräfte in Deutschland mit diesen Faktoren ist von entscheidender Bedeutung, wenn man den Zuwanderungserfolg bewerten möchte. Daher wurden die internationalen Fachkräfte detailliert zu verschiedenen dieser Aspekte befragt.

Ein Großteil der Befragten äußert sich positiv zum Leben in Deutschland. 90 Prozent stimmen der Aussage voll oder teilweise zu, dass sie mit ihrem Leben in Deutschland zufrieden sind, 80 Prozent fühlen sich in dem Land willkommen. Dies zeigt sich auch darin, dass viele auch außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit Kontakt mit Freunden und Bekannten haben. Der Integrationsprozess kann also als erfolgreich bewertet werden. Der Prozess der Einwanderung selbst hat häufig nicht zur Zufriedenheit beigetragen. So äußert ein Drittel der Befragten, dass die notwendigen Formalitäten weder schnell noch einfach erledigt waren. Einen positiven Einfluss hat hingegen die familiäre Atmosphäre in kleinen und mittelständischen Unternehmen, die bei knapp der Hälfte der Befragten das Gefühl verstärkt hat, integriert zu sein.

> „Meine Kollegen sind sehr nett und ich habe hier auch Freunde gefunden."

> „Ich fühle mich sehr gut integriert. Das Unternehmen ist wie eine zweite Familie für mich geworden."
> Zitate internationaler Fachkräfte

Abbildung 61: Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zu Ihrem Leben in Deutschland.

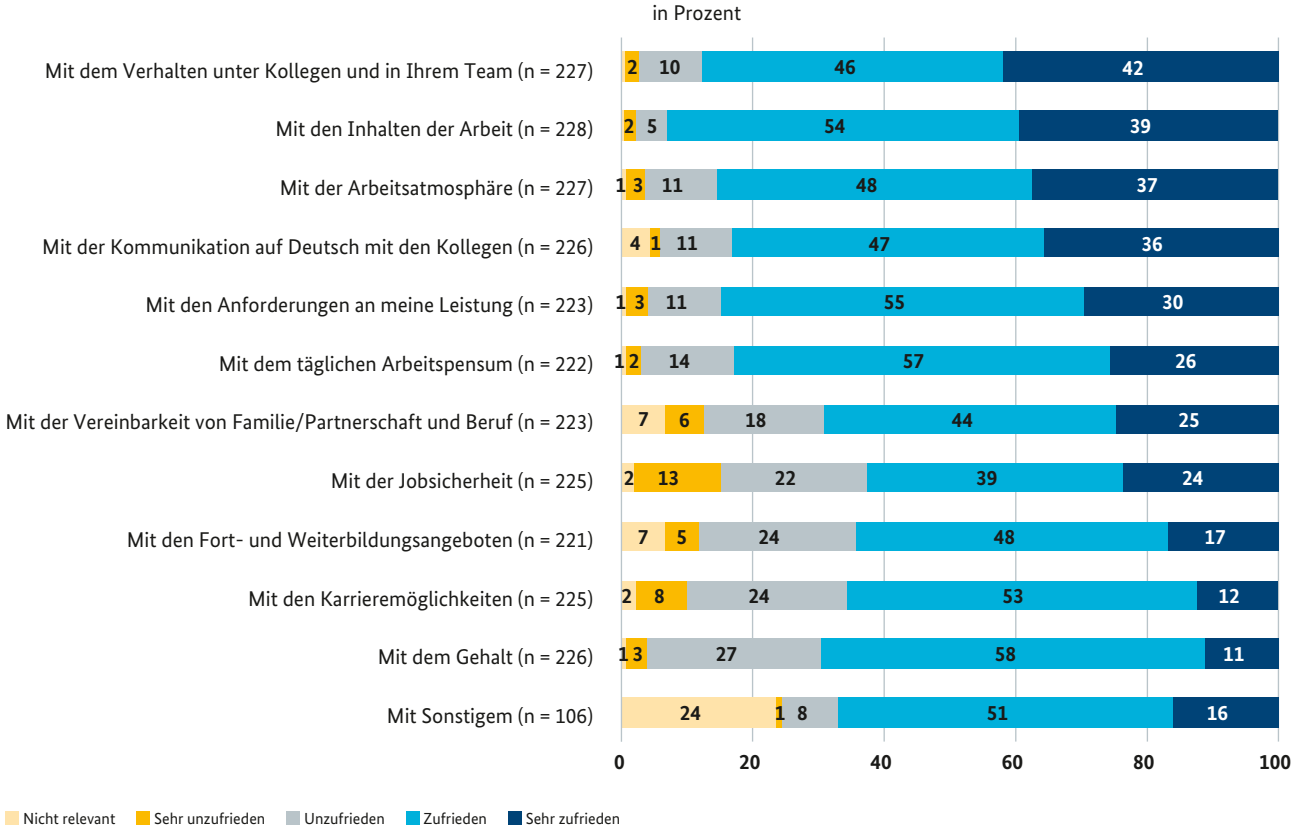


Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

In diesem Zusammenhang ist neben der privaten auch die berufliche Integration von Bedeutung. Gerade für internationale Fachkräfte, die gezielt wegen einer Anstellung nach Deutschland kommen, liegt hier ein entscheidender Faktor. Insgesamt kann man die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz unter internationalen Fachkräften in Deutschland als hoch bewerten. Vor allem die tägliche Arbeit wird von den Befragten durchweg positiv bewertet. So sind 88 Prozent mit dem Verhalten unter Kollegen (sehr) zufrieden, 85 Prozent schätzen die Arbeitsatmosphäre und 83 Prozent die Kommunikation auf Deutsch. Auch mit der Arbeit selbst ist die Zufriedenheit groß. Die Inhalte der täglichen Arbeit, die Anforderungen an die eigene Leistung sowie das tägliche Arbeitspensum werden überwiegend positiv hervorgehoben. Weniger zufrieden sind die Befragten hingegen mit perspektivischen und monetären Aspekten ihrer Arbeit. Mehr als jeder Dritte bemängelt die geringe Jobsicherheit. Auch die Fort- und Weiterbildungsangebote sowie die Karrieremöglichkeiten werden nicht so positiv gesehen. Mit dem Gehalt schließlich sind lediglich 11 Prozent sehr zufrieden, während sich 27 Prozent als unzufrieden und 3 Prozent sogar als sehr unzufrieden bezeichnen. Möglicherweise resultiert diese Unzufriedenheit aus dem Bruttogehalt, welches i. d. R. bei Stellenanzeigen und Einstellungsgesprächen zugrunde gelegt und dann dem ausgezahlten Nettogehalt gleichgesetzt wird.

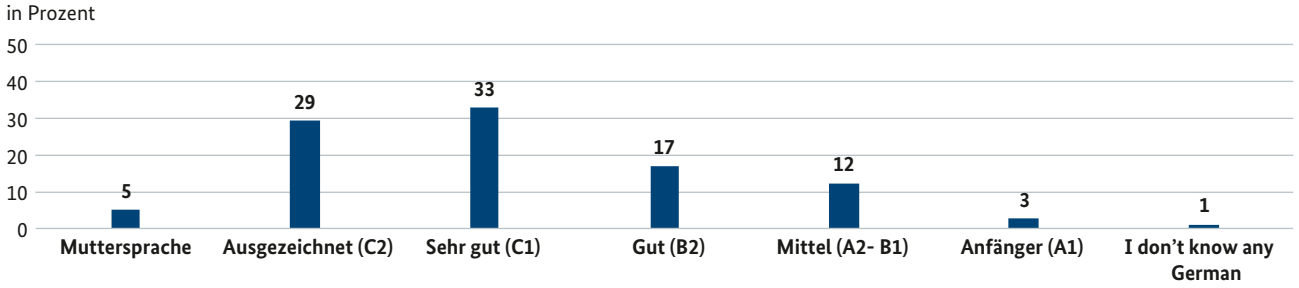
Auch in persönlichen Interviews geben die meisten Befragten an, dass die Integration in ihr Unternehmen sehr positiv verlaufen ist. Eventuelle Probleme entstanden nur in Zusammenhang mit Sprachdefiziten und daraus resultierenden Barrieren. Die eigenen Sprachkenntnisse wurden von den Fachkräften sehr hoch eingeschätzt. Der Großteil der befragten Fachkräfte verfügt über sehr gute (C1) oder ausgezeichnete (C2) mündliche Deutschkenntnisse (Abbildung 63). Die Anteile betragen 33 Prozent bei Level C1 und 29 Prozent bei Level C2, weitere 17 Prozent schätzen ihre Deutschkenntnisse auf einem guten Level (B2) ein und 12 Prozent auf einem mittleren Level (A2-B1).

Abbildung 62: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz in Deutschland?



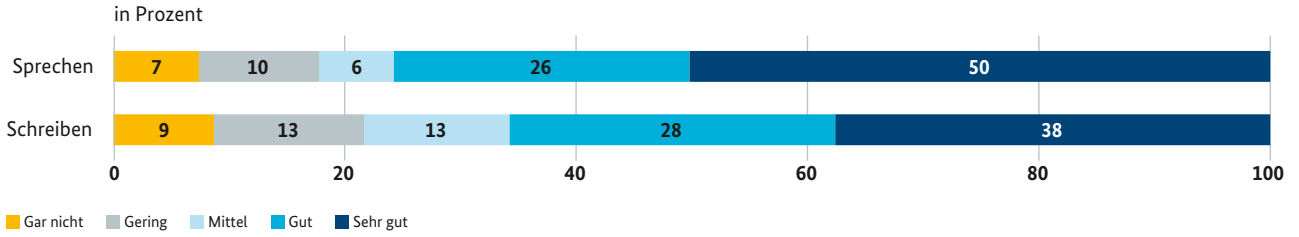
Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 63: Wie gut sind Ihre mündlichen Deutschkenntnisse zum jetzigen Zeitpunkt? (Selbsteinschätzung) (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 64: Wie gut müssen Sie im Berufsalltag in Deutschland die deutsche Sprache beherrschen? (n = 231)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Die überdurchschnittlich guten Sprachkenntnisse der Befragten stehen wahrscheinlich in engem Zusammenhang mit dem hohen Prozentsatz an befragten Akademikern. Hinzu kommt, dass viele befragte Fachkräfte ihren Abschluss in Deutschland gemacht haben und somit schon vor Beginn ihrer beruflichen Laufbahn mit der deutschen Sprache in Kontakt gekommen sind oder sie erlernen mussten. Aus Kapitel 4 wurde bereits ersichtlich, dass über die Hälfte der befragten Personen über ein Studium/eine Promotion im Herkunftsland oder Deutschland verfügt.

Die Anforderungen an die Deutschkenntnisse im Berufsalltag sind im Gesundheits- und Pflegebereich generell höher. Die Arbeit mit Patienten erfordert eine einwandfreie Kommunikation. Eine internationale Fachkraft im Pflegebereich muss in nahezu allen Bundesländern über einen Nachweis der deutschen Sprache auf B2-Niveau verfügen, um im Unternehmen uneingeschränkt eingesetzt werden zu können. Wenn sie die Anforderungen nicht erfüllt, kann sie nur als Hilfskraft im Unternehmen beschäftigt werden. Solche Einschränkungen existieren im MINT-Bereich nicht. Die Anforderungen an die Deutschkenntnisse im MINT-Bereich sind allgemein nicht so hoch. Für die Erledigung der Arbeitsaufgaben ist eine perfekte Beherrschung der deutschen Sprache oft nicht zwingend notwendig. Die englische Sprache ist oft gelebte Kultur in den MINT-Unternehmen.

Diese allgemeinen Erkenntnisse decken sich mit den Ergebnissen aus der vorliegenden Studie. 50 Prozent der Befragten gaben an, dass sie die deutsche Sprache im Berufsalltag mündlich sehr gut beherrschen müssen und für 38 Prozent gilt dies ebenfalls für die schriftliche Ausdrucksfähigkeit. Weitere 26 Prozent der Fachkräfte gaben an, dass sie über gute sprachliche Fähigkeiten verfügen müssen. Die Deutschkenntnisse im schriftlichen Bereich müssen 28 Prozent der befragten Fachkräfte gut beherrschen.

Die Beherrschung der deutschen Sprache im Berufsalltag ist somit für den überwiegenden Teil der Befragten erforderlich und wichtig. Die Fachkräfte gaben jedoch in den qualitativen Interviews sowie der Online-Befragung vereinzelt an, dass die Angebote an Sprachkursen nicht ausreichend sind. Gerade im ländlichen Raum mangelt es an Angeboten. Ebenso fehlt es den Fachkräften an Informationen darüber, an welche Stellen sie sich wenden können oder von welchen Organisationen Sprachkurse angeboten werden. Die Einschätzungen der Wichtigkeit der Deutschkenntnisse von internationalen Fachkräften im Berufsalltag sind in Abbildung 64 dargestellt.

Der Prozess der Einbindung in das Unternehmen und den Alltag kann insgesamt als erfolgreich bezeichnet werden. Langfristig können natürlich Aspekte wie Gehalt und Perspektiven für internationale Fachkräfte an Bedeutung gewinnen und sollten daher von Unternehmen auf Dauer stärker beachtet werden.

Ein Großteil der Befragten äußert sich positiv zum Leben in Deutschland. 90 Prozent stimmen der Aussage voll oder teilweise zu, dass sie mit ihrem Leben in Deutschland zufrieden sind, 80 Prozent fühlen sich in dem Land willkommen. Vor allem die tägliche Arbeit wird von den Befragten durchweg positiv bewertet. So sind 88 Prozent mit dem Verhalten unter Kollegen (sehr) zufrieden, 85 Prozent schätzen die Arbeitsatmosphäre und 83 Prozent die Kommunikation auf Deutsch. Auch mit der Arbeit selbst ist die Zufriedenheit groß.

Der Prozess der Einwanderung selbst hat häufig nicht zur Zufriedenheit beigetragen. So äußert ein Drittel der Befragten, dass die notwendigen Formalitäten weder schnell noch einfach erledigt waren.

Einen positiven Einfluss hat hingegen die familiäre Atmosphäre in kleinen und mittelständischen Unternehmen, die bei knapp der Hälfte der Befragten das Gefühl verstärkt hat, integriert zu sein.

Weniger zufrieden sind die Befragten hingegen mit perspektivischen und monetären Aspekten ihrer Arbeit. Mehr als jeder Dritte bemängelt die geringe Jobsicherheit. Auch die Fort- und Weiterbildungsangebote sowie die Karrieremöglichkeiten werden nicht so positiv gesehen. Mit dem Gehalt schließlich sind 11 Prozent sehr zufrieden, während sich 27 Prozent als unzufrieden und 3 Prozent sogar als sehr unzufrieden bezeichnen.

Die Beherrschung der deutschen Sprache im Berufsalltag ist für den überwiegenden Teil der Befragten erforderlich und wichtig. Die Fachkräfte gaben jedoch in den qualitativen Interviews sowie der Online-Befragung vereinzelt an, dass die Angebote an Sprachkursen nicht ausreichend sind. Gerade im ländlichen Raum mangelt es an Angeboten. Ebenso fehlt es den Fachkräften an Informationen darüber, an welche Stellen sie sich wenden können oder von welchen Organisationen Sprachkurse angeboten werden.

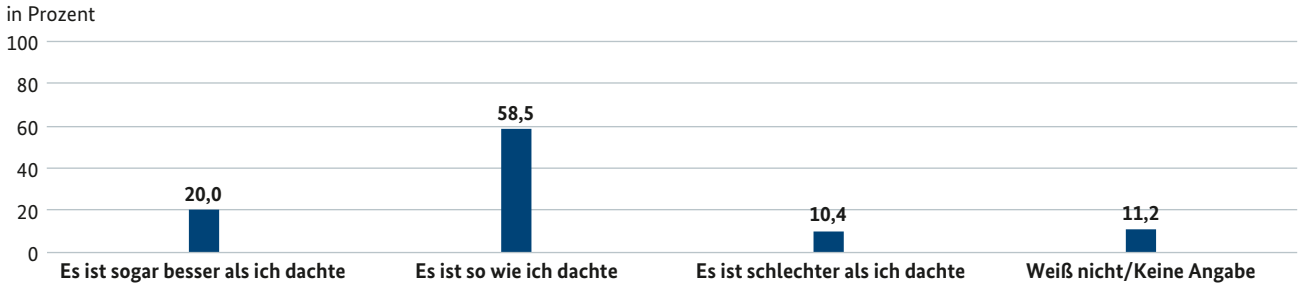
9.2 Erfüllte und nicht-erfüllte Erwartungen der internationalen Fachkräfte bezogen auf ihr Leben und ihre Arbeit in Deutschland

Neben einem erfolgreichen Integrationsprozess hängt die Bewertung einer Zuwanderung verstärkt von den Erwartungen ab, die internationale Fachkräfte daran knüpfen. Hoffnungen auf ein hohes Gehalt, gehobene Lebensstandards und vielfältige Perspektiven können subjektiv verzerrt sein und schnell zu Enttäuschungen führen. Gerade durch die mit dem Prozess der Zuwanderung verbundenen Umstände können die Erwartungen womöglich jeder Realität entbehren. Ist dies der Fall, kann eine sonst erfolgreiche Migration schnell in ein negatives Licht gerückt werden. Um das zu vermeiden, ist es wichtig, dass potentielle Zuwanderer ein realistisches Bild ihres künftigen Lebensraumes haben.

In den persönlichen Interviews gibt der überwiegende Teil der Befragten an, keine konkreten oder spezifischen Erwartungen an Deutschland gehabt zu haben. Jedoch fühlen sich die meisten sehr wohl und willkommen in Deutschland, vor allem die hohe Lebensqualität wird positiv hervorgehoben. Eine große Herausforderung stelle die deutsche Sprache dar. Viele der Interviewten haben noch heute mit Sprachdefiziten und Sprachbarrieren zu kämpfen. Als weiteres Hindernis wurde die ungewohnte Kultur der Deutschen genannt. Die Menschen in Deutschland seien weniger offen und herzlich. Zudem wird Deutschland vereinzelt als sehr bürokratisch empfunden.

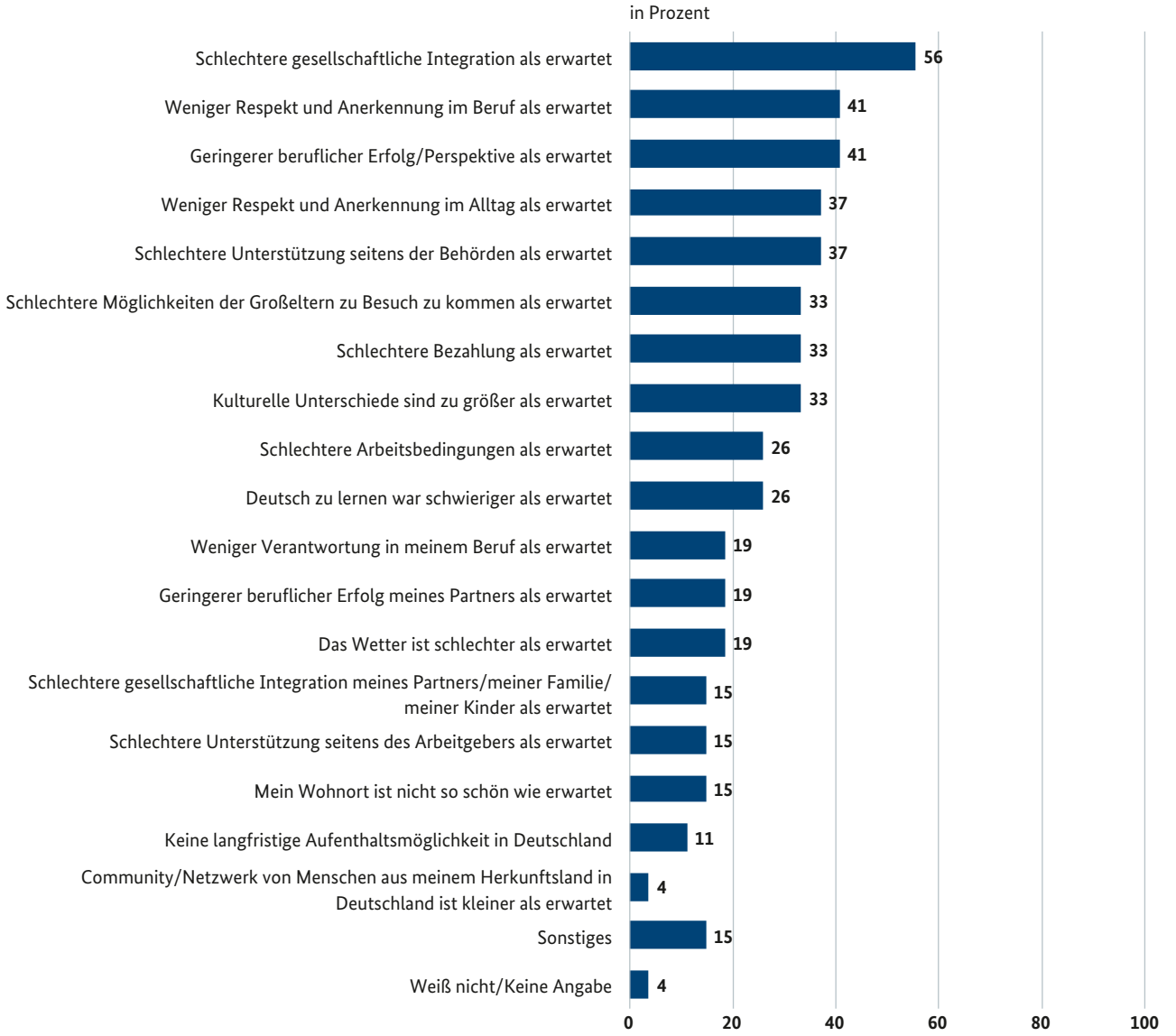
Die Befragung unter internationalen Fachkräften zeigt, dass sich Deutschland als Zuwanderungsland in einem guten, aber vor allem wirklichkeitsnahen Licht präsentiert, denn fast 60 Prozent der Befragten sehen ihre Erwartungen bestätigt. Jeder Fünfte sieht seine Erwartungen sogar noch übertroffen. Die jeweiligen Begründungen sind sehr vielfältig, zeichnen aber kein eindeutiges Bild. So geben 55 Prozent der positiv Überraschten an, dass Erfolge und Perspektiven im Beruf besser sind als erwartet, während sie bei 41 Prozent der Enttäuschten schlechter ausfallen. Jeweils 41 Prozent geben an, dass ihnen mehr bzw. weniger Respekt und Anerkennung im Beruf entgegenkommen, als sie erwartet haben. Hauptsächlich verantwortlich für die Nichterfüllung der Erwartungen ist allerdings die schlechtere gesellschaftliche Integration. Außerdem fehlt es vielen Befragten an Respekt und Anerkennung im Alltag sowie Unterstützung seitens der Behörden (vgl. Abbildung 66).

Abbildung 65: Wurden Ihre Vorstellungen vom Leben in Deutschland erfüllt? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

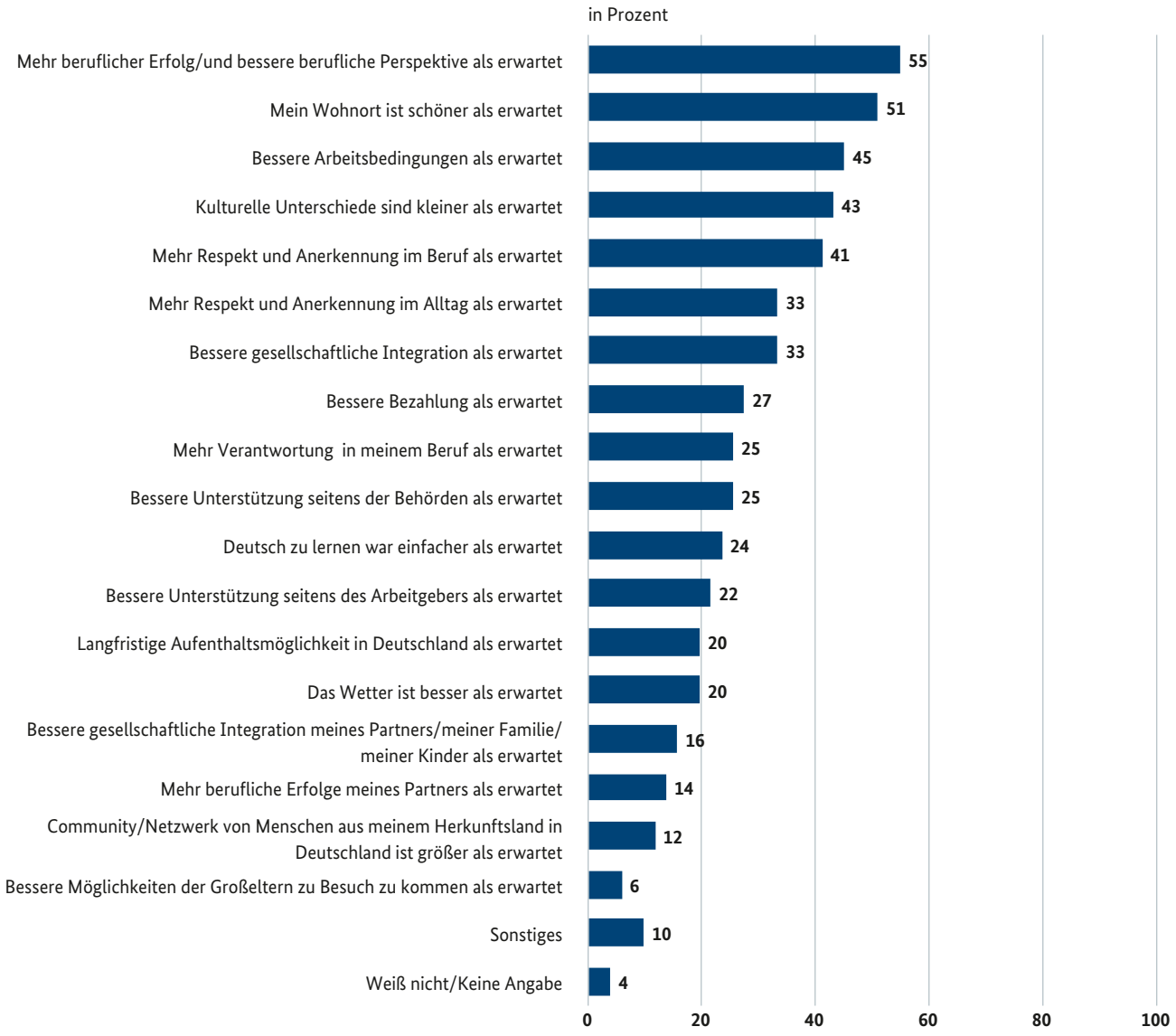
Abbildung 66: Warum wurden Ihre Vorstellungen nicht erfüllt? (n = 27)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Diese Ergebnisse bestätigen, dass die Bewertung und Beurteilung des Erfolgs eines Migrationsprozesses stets höchst persönlich und individuell ist, aber auch strukturelle Aspekte wie die gesellschaftliche und berufliche Integration eine wichtige Rolle spielen. Zu hohe oder niedrige Erwartungen können bei einer Fachkraft zu positiven Überraschungen, bei einer anderen zu Enttäuschung hinsichtlich des gleichen Aspekts führen. Umso wichtiger ist daher, dass Deutschland ein realistisches Bild von sich selbst im Ausland zeichnet und Erwartungen nicht zu hoch steckt. Die Tatsache, dass nur jeder zehnte Befragte seine eigenen Vorstellungen enttäuscht sieht, stellt Deutschland dabei ein sehr gutes Zeugnis aus.

Abbildung 67: Wie wurden Ihre Erwartungen übertroffen? (n = 51)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Die Befragung unter internationalen Fachkräften zeigt, dass sich Deutschland als Zuwanderungsland in einem guten, aber vor allem wirklichkeitsnahen Licht präsentiert, denn fast 60 Prozent der Befragten sehen ihre Erwartungen bestätigt. Jeder Fünfte sieht seine Erwartungen sogar noch übertroffen.

Die Personen, deren Erwartungen erfüllt bzw. nicht erfüllt worden sind, geben an, dass ihnen mehr bzw. weniger Respekt und Anerkennung im Beruf entgegenkommen, als sie erwartet haben.

Hauptsächlich verantwortlich für die Nichterfüllung der Erwartungen ist allerdings die schlechtere gesellschaftliche Integration. Außerdem fehlt es vielen Befragten an Respekt und Anerkennung im Alltag sowie Unterstützung seitens der Behörden.

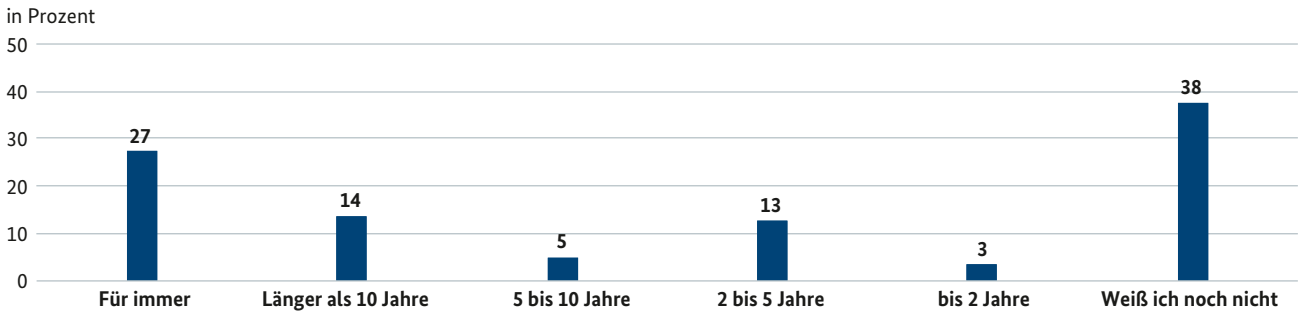
9.3 Gründe für einen Verbleib oder Rück- bzw. Weiterzug der Fachkräfte (und ihrer Familien)

Mit der erfolgreichen Migration und Integration sowie der Erfüllung von Erwartungen sind die ersten Schritte getan, um internationale Fachkräfte in Deutschland erfolgreich zu integrieren. Neben dieser kurz- oder mittelfristigen Perspektive besteht aber natürlich auch ein Interesse, die Fachkräfte langfristig zu halten. Dazu ist es wichtig, Informationen über die Verweilpläne sowie die Gründe zu erhalten, die für oder gegen eine längerfristige Perspektive in Deutschland sprechen. Dabei stehen sowohl berufliche als auch private Aspekte im Mittelpunkt.

Bei der Frage, wie lange ein Verbleib in Deutschland geplant ist, sind viele Befragte unschlüssig. 38 Prozent können darüber noch keine Auskunft geben. Immerhin 27 Prozent planen dagegen, für immer in Deutschland zu bleiben, und weitere 14 Prozent zumindest länger als zehn Jahre. Ein großer Teil der Fachkräfte hat sich also zu einem längerfristigen Verbleib entschieden, lediglich ein Bruchteil der Befragten plant eine Ausreise innerhalb der nächsten zwei Jahre (3 Prozent). Von den befragten internationalen Fachkräfte, die bis zu fünf Jahre in Deutschland bleiben wollen, planen 57 Prozent, danach in ihr Herkunftsland zu ziehen, 31 Prozent wissen noch nicht, wohin sie ziehen möchten, und 26 Prozent möchten in ein anderes Land der EU ziehen.

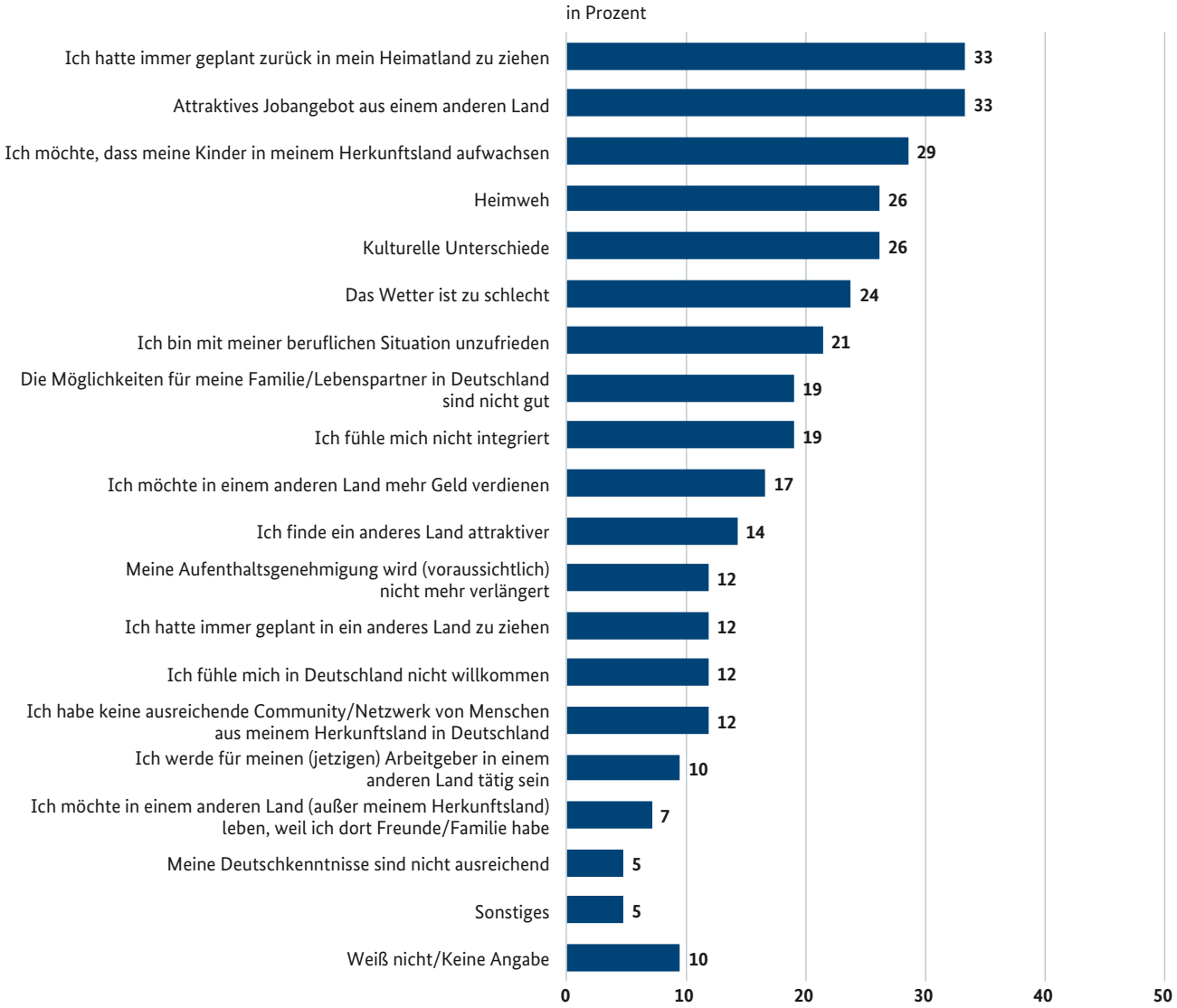
Dass ein großer Teil der Befragten sich über die Verweildauer noch nicht sicher ist, spricht dafür, dass internationale Fachkräfte schon zu Beginn ihres beruflichen Werdeganges nach Deutschland kommen und sich noch nicht langfristig festlegen können oder wollen. Ebenso emigrieren viele Fachkräfte aus ökonomisch schwächeren in stärkere Länder. Aus den qualitativen sowie quantitativen Befragungen ergibt sich, dass viele Fachkräfte weiterziehen würden, wenn sie ein besseres Angebot aus einem anderen Land erhielten. Diese Bereitschaft schwindet jedoch, je besser die Integration der Fachkraft und/oder ihrer Familie in das Unternehmen und die deutsche Gesellschaft erfolgt ist. Hier können Unternehmen ansetzen, um die Fachkräfte langfristig an sich zu binden. Die genaue Darstellung der Faktoren, die sich negativ auf eine längere Bleibeabsicht auswirken, zeigt die folgende Abbildung 69. Dabei wurden diejenigen Fachkräfte befragt, die angegeben haben, dass sie in den nächsten fünf Jahren aus Deutschland wegziehen wollen.

Abbildung 68: Wie lange planen Sie nach jetzigem Stand in Deutschland zu bleiben? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Abbildung 69: Welcher Grund ist/Welche Gründe sind für Ihre Rückkehrpläne ausschlaggebend? (n = 42)

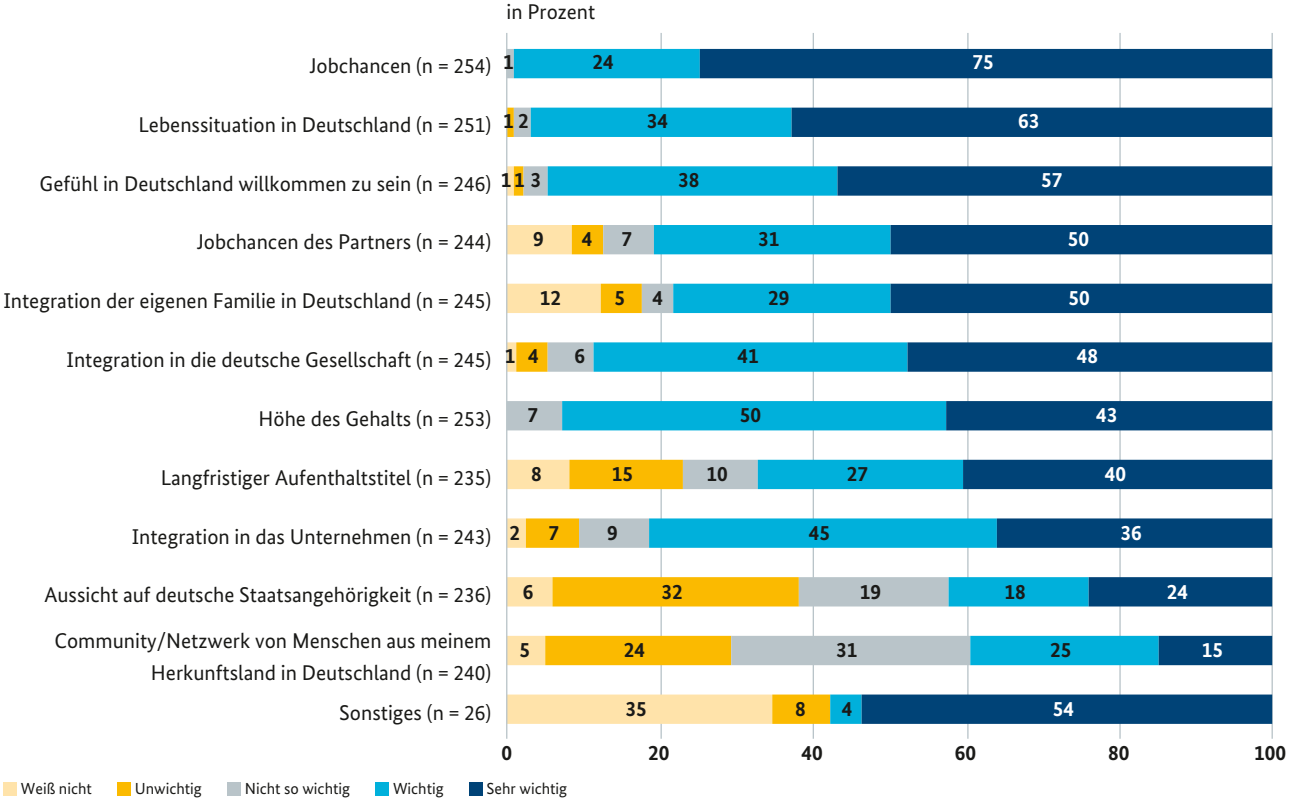


Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

Die Gründe, warum die internationalen Fachkräfte nicht planen, langfristig in Deutschland zu leben, sind relativ vielfältig. Auffällig ist, dass viele Gründe nichts oder nur wenig mit dem Land Deutschland zu tun haben. So fühlen sich lediglich 19 Prozent der Befragten nicht integriert, 12 Prozent fühlen sich nicht willkommen. Kulturellen Unterschieden (26 Prozent) wird eine ähnliche Bedeutung beigemessen wie dem schlechten Wetter (24 Prozent). Eine größere Rolle spielt die berufliche Situation. Jeder dritte Befragte hat ein attraktives Angebot im Ausland erhalten, jeder fünfte ist mit seiner beruflichen Situation nicht einverstanden oder möchte im Ausland mehr verdienen. Ein zweiter wichtiger Aspekt ist die Herkunft der Fachkräfte. Ein Drittel der Befragten gibt an, schon immer eine Rückkehr ins Herkunftsland geplant zu haben. Viele möchten, dass ihre Kinder dort aufwachsen (29 Prozent), oder haben schlicht Heimweh (26 Prozent).

Während Rückkehr oder Weiterreise eine breite Palette an Gründen haben können, sind die Angaben zu Faktoren, die zum Bleiben bewegen, eindeutiger. Eine zentrale Rolle bei der Entscheidung, in Deutschland zu bleiben, kommt den beruflichen Aussichten zu. Nahezu alle Befragten geben an, dass ihre Jobchancen wichtig oder sehr wichtig sind, wenn sie sich für einen Verbleib entscheiden müssten. Eine ähnliche Bedeutung haben die allgemeine Lebenssituation, die

Abbildung 70: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Faktoren bei Ihrer Entscheidung, ob Sie in Deutschland bleiben möchten?



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

97 Prozent für (sehr) wichtig halten, sowie die Höhe des Gehalts (93 Prozent). Nicht minder wichtig ist die Frage nach einer gelungenen Integration. 48 Prozent der Befragten halten die Integration in die deutsche Gesellschaft für sehr wichtig, weitere 29 Prozent für wichtig. Weniger bedeutend sind hingegen formelle Aspekte. So gibt jede bzw. jeder vierte Befragte an, dass ein langfristiger Aufenthaltstitel weniger oder nicht wichtig ist, die Aussicht auf die deutsche Staatsbürgerschaft hält sogar jede bzw. jeder zweite für (eher) unwichtig.

Diese Ergebnisse decken sich mit der BAMF-Absolventenstudie. Demzufolge wird die Bleibeabsicht überwiegend von arbeitsplatzbezogenen Kriterien (Sammeln von Berufserfahrungen, Einkommensniveau, Chancen auf dem Arbeitsmarkt) und der generell guten Lebensqualität in Deutschland bestimmt.[143]

Bei den Fragen nach den Jobchancen des Partners und der Integration der eigenen Familie in Deutschland fällt auf, dass ein substanzieller Teil der Fachkräfte diese Faktoren als unerheblich bewertet. 20 Prozent bewerten die Jobchancen des Partners als unwichtig, nicht so wichtig oder können dies nicht beurteilen. Dasselbe gilt für die Frage bezüglich der Wichtigkeit der Integration der eigenen Familie in Deutschland. Insgesamt 21 Prozent der Befragten werten diesen Faktor als unwichtig, nicht so wichtig oder können dies nicht beurteilen. Daraus lässt sich schließen, dass dieser Teil der Befragten vermutlich ledig und/oder kinderlos ist und diese Faktoren möglicherweise momentan keine so hohe Priorität in Bezug auf einen langfristigen Aufenthalt haben.

142. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Hanganu, Elisa; Heß, Barbara (2014): Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013, S.8. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb23-hochschulabsolventen.pdf?__blob=publicationFile, (10.09.2014).

Viele internationale Fachkräfte sind unschlüssig, wie lange Sie in Deutschland bleiben möchten (38 Prozent). Immerhin 27 Prozent planen dagegen, für immer in Deutschland zu bleiben, und weitere 14 Prozent zumindest länger als zehn Jahre. Ein großer Teil der Fachkräfte hat sich also zu einem längerfristigen Verbleib entschieden, lediglich ein Bruchteil der Befragten plant eine Ausreise innerhalb der nächsten zwei Jahre (3 Prozent).

Während Rückkehr oder Weiterreise eine breite Palette an Gründen haben, sind die Angaben zu Faktoren, die zum Bleiben bewegen, eindeutiger. Eine zentrale Rolle bei der Entscheidung, in Deutschland zu bleiben, kommt den beruflichen Aussichten zu. Nahezu alle Befragten geben an, dass ihre Jobchancen wichtig oder sehr wichtig sind, wenn sie sich für einen Verbleib entscheiden müssten. Eine ähnliche Bedeutung haben die allgemeine Lebenssituation, die 97 Prozent für (sehr) wichtig halten, sowie die Höhe des Gehalts (93 Prozent). Nicht minder wichtig ist die Frage nach einer gelungenen Integration. 48 Prozent der Befragten halten die Integration in die deutsche Gesellschaft für sehr wichtig, weitere 29 Prozent für wichtig.

Aus den qualitativen sowie quantitativen Befragungen ergibt sich das ähnliche Bild, dass viele Fachkräfte weiterziehen würden, wenn sie ein besseres Angebot aus einem anderen Land erhielten. Diese Bereitschaft schwindet jedoch, je besser die Integration der Fachkraft und/oder ihrer Familie in das Unternehmen und die deutsche Gesellschaft erfolgt ist. Hier können Unternehmen ansetzen, um die Fachkräfte langfristig an sich zu binden.

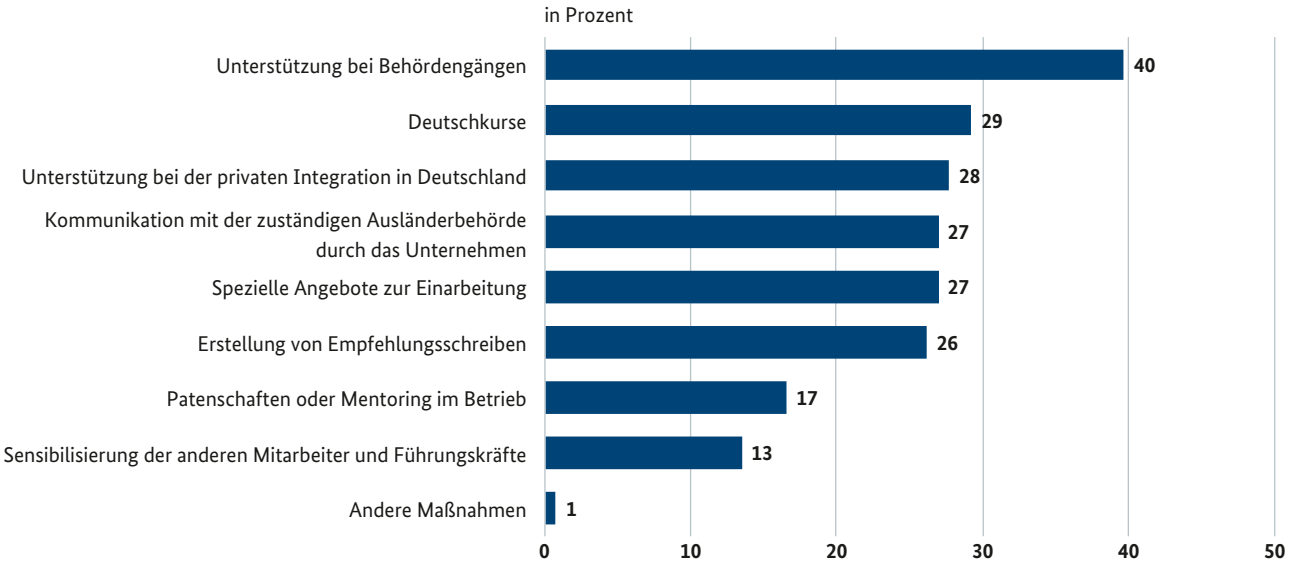
9.4 Unterstützungsangebote von KMU für internationale Fachkräfte

Auch wenn die internationalen Fachkräfte häufig eine gute Karriereentwicklung in den Unternehmen aufweisen, so ist doch festzustellen, dass es für die Unternehmen mit einigem Aufwand verbunden ist, internationale Fachkräfte zu integrieren. Internationale Fachkräfte erfahren vielfältige Unterstützung durch ihre Unternehmen. Dies ist wichtig, damit sie sich von Anfang an willkommen fühlen. Dabei steht die Unterstützung bei Behördengängen klar im Vordergrund: 40 Prozent der Befragten geben an, dabei Hilfe erfahren zu haben. Ferner bestätigt jede bzw. jeder Vierte, dass ihr bzw. sein Unternehmen Unterstützung mit Deutschkursen, bei der privaten Integration, mit speziellen Angeboten zur Einarbeitung sowie der Erstellung von Empfehlungsschreiben und bei der Kommunikation mit der Ausländerbehörde geleistet hat. Häufig wird eine Kombination aus verschiedenen Unterstützungsleistungen angeboten, wie im folgenden Beispiel:

> „Ja, der Kollege wurde bei der Wohnungssuche unterstützt. Die firmeneigene Englischlehrerin, die ansonsten den anderen Kollegen Englischunterricht erteilt, weil sie dies für die Kommunikation im Unternehmen brauchen, vermittelt ihm Deutsch. Es wird sich gekümmert, wenn es um die Kontoeröffnung, die Krankenkasse oder andere Belange geht…“
> Ein Unternehmen aus dem MINT-Bereich, 50 – 249 Mitarbeitende

Weitere weniger häufige Nennungen betreffen Relocation-Dienstleistungen, Hilfe beim Ankommen und Einleben in Deutschland, Unterstützung bei Wohnungs- und Schulsuche etc. In den Fallstudien betonten mehrere Unternehmen in diesem Zusammenhang auch die Vorteile von KMU. Sie führten aus, es gebe in kleineren Unternehmen mehr private Kontakte und es falle leichter, neue Mitarbeitende „an die Hand zu nehmen“.

Abbildung 71: Welche der folgenden Maßnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen, um Sie beim Einleben in Deutschland zu unterstützen? (n = 260)



Quelle: Befragung der internationalen Fachkräfte im Rahmen dieser Studie.

In den Interviews mit internationalen Fachkräften haben sich große Unterschiede zwischen KMU und Großunternehmen gezeigt. So wird die Arbeitsatmosphäre in KMU grundsätzlich als persönlicher bewertet. Dazu tragen unter anderem flache Hierarchien und kürzere Kommunikationswege bei. Großunternehmen wirken auf die Befragten hingegen weitaus unpersönlicher. Im Gegenzug werden hier die Aufstiegschancen, Jobsicherheit und Verdienstmöglichkeiten besser bewertet. In KMU werden den Fachkräften dafür mehr Verantwortung und mehr Einfluss zuteil, da Entscheidungen oft gemeinsam getroffen werden. Dies trägt dazu bei, dass die Arbeit in KMU von den in den Fallstudien befragten internationalen Fachkräften oftmals als größere Herausforderung und Bereicherung wahrgenommen wird.

> „Es gibt Vor- und Nachteile [einer Beschäftigung in KMU]. Die Kleinen haben keine Traineeships oder viel Weiterbildung, dafür sind sie flexibler, haben kurze Wege. Dinge passieren auf Zuruf ohne lange Prozesse... Es gibt private Kontakte...“
> Ein Unternehmen aus dem MINT-Bereich, 10 – 49 Mitarbeitende

Insgesamt können KMU also viele Argumente auf sich vereinen, warum sie internationalen Fachkräften eine sehr gute Umgebung bieten. Gerade die persönliche und direkte Kommunikation trägt zu Beginn einer Tätigkeit sehr zu einer gelungenen Integration bei. Auf lange Sicht könnten allerdings andere Aspekte an Wichtigkeit gewinnen. Wie in Abbildung 70 zu sehen war, kommt zum Beispiel dem Gehalt zunächst keine sehr wichtige, aber zumindest eine insgesamt eher wichtige Rolle zu, ebenso wie den langfristigen Perspektiven, die zu Beginn noch keine wesentliche Rolle spielen. Hier zeichnet sich also auf lange Sicht ein Nachteil für KMU gegenüber Großunternehmen ab.

Es zeigt sich, dass KMU auf vielfachem Wege ihre internationalen Fachkräfte bei der Integration in Deutschland unterstützen. Dies ist auch als ein Vorteil der KMU gegenüber größeren Unternehmen zu sehen: KMU können auf die Bedürfnisse internationaler Fachkräfte individueller eingehen und maßgeschneiderte Begleitung anbieten.

9.5 Kernergebnisse zum Thema Integration internationaler Fachkräfte

Zusammenfassend lassen sich folgende Kernerkenntnisse festhalten:

- Der Großteil der befragten internationalen Fachkräfte kommt am Anfang des Berufslebens nach Deutschland. Trotzdem hat ein relevanter Anteil der Befragten eine langfristige Bleibeabsicht. 14 Prozent gaben an, dass sie länger als 10 Jahre in Deutschland leben möchten und weitere 27 Prozent gaben an, ihr gesamtes Leben in Deutschland verbringen zu wollen. 38 Prozent sind unentschlossen.

- Die Mehrheit der befragten internationalen Fachkräfte ist mit dem Leben in Deutschland zufrieden. 43 Prozent stimmen der Aussage, dass sie mit ihrem Leben in Deutschland zufrieden sind, voll und ganz zu. Weitere 47 Prozent stimmen eher zu.

- Weniger zufrieden sind die Befragten hingegen mit perspektivischen und monetären Aspekten ihrer Arbeit. Mehr als jeder Dritte bemängelt die geringe Jobsicherheit. Auch die Fort- und Weiterbildungsangebote sowie die Karrieremöglichkeiten werden nicht so positiv gesehen.

- Die Befragung unter internationalen Fachkräften zeigt, dass sich Deutschland als Zuwanderungsland in einem guten, aber vor allem wirklichkeitsnahen Licht präsentiert, denn fast 60 Prozent der Befragten sehen ihre Erwartungen bestätigt. Jeder Fünfte sieht seine Erwartungen sogar noch übertroffen.

- Unterstützungsbedarf der internationalen Fachkräfte wird insbesondere bei der Wohnungssuche, bei bürokratischen Formalitäten und bei der gesellschaftlichen Integration gesehen.

- Es zeigt sich, dass KMU auf vielfachem Wege ihre internationalen Fachkräfte bei der Integration in Deutschland unterstützen. Dies ist auch als ein Vorteil der KMU gegenüber größeren Unternehmen zu sehen: KMU können auf die Bedürfnisse internationaler Fachkräfte individueller eingehen und maßgeschneiderte Begleitung anbieten.

- Ein großer Teil der Fachkräfte hat sich zu einem längerfristigen Verbleib entschieden, lediglich ein Bruchteil der Befragten plant eine Ausreise innerhalb der nächsten zwei Jahre (3 Prozent).

- Eine zentrale Rolle bei der Entscheidung, in Deutschland zu bleiben, kommt den beruflichen Aussichten zu. Nahezu alle Befragten geben an, dass ihre Jobchancen wichtig oder sehr wichtig sind, wenn sie sich für einen Verbleib entscheiden müssten. Eine ähnliche Bedeutung haben die allgemeine Lebenssituation, die 97 Prozent für (sehr) wichtig halten, sowie die Höhe des Gehalts (93 Prozent). Nicht minder wichtig ist die Frage nach einer gelungenen Integration. 48 Prozent der Befragten halten die Integration in die deutsche Gesellschaft für sehr wichtig, weitere 29 Prozent für wichtig.

- Der Prozess der Einstellung einer internationalen Fachkraft muss „zu Ende“ gedacht werden. Nur wer sich wohl fühlt und integriert ist, bleibt langfristig in Deutschland. Aus diesem Grund müssen Unterstützungsangebote auch die gesellschaftliche und unternehmensinterne Integration berücksichtigen.

10. Schlussfolgerungen und wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen

10.1 Zusammenfassende Analyse und Bewertung

Legt man die am Anfang des Berichts dargestellten Phasen der Migration zugrunde, können folgende Punkte festgehalten werden:

Die grundsätzliche Migrationsentscheidung der befragten internationalen Fachkräfte ist in erster Linie von ökonomischen Gründen geprägt. 51 Prozent der befragten Fachkräfte geben an, dass die mangelnden beruflichen Perspektiven im Herkunftsland ausschlagend für ihre Migrationsentscheidung waren. Bei der Auswahl Deutschlands als Zielland wurden neben der Wirtschaftskraft Deutschlands vor allem die Lebensqualität und die Qualität der Hochschulausbildung von den Fachkräften als entscheidend bewertet. Daraus lässt sich schließen, dass wirtschaftliche Aspekte grundlegend, aber nicht hinreichend für die Migration sind. Die Attraktivität eines Landes geht über wirtschaftliche Aspekte hinaus und das „Komplettpaket“ zählt bei der Migrationsentscheidung. Zudem bestärkt die Neugierde auf ein anderes Land die Fachkräfte in ihrer Migrationsentscheidung.

Insgesamt muss aber festgehalten werden, dass der Fachkräftemangel bei der Mehrheit der befragten KMU noch nicht so groß zu sein scheint, dass gezielt nach internationalen Fachkräften gesucht wird. Unternehmen gehen diesen Schritt regelmäßig nur, wenn sie ihre offenen Stellen nicht anders besetzen können. Daraus kann man jedoch nicht schließen, dass KMU gegenüber der Zielgruppe internationaler Fachkräfte nicht offen sind und dass KMU generell nicht strategisch rekrutieren. So spricht etwa rund ein Drittel der Unternehmen aktiv Studierende in Hochschulen an, wobei internationale Studierende selbstverständlicher Bestandteil der dort angesprochenen Zielgruppe sind. Oft gehen die internationalen Fachkräfte auch selbst aktiv auf die KMU zu und informieren sich über mögliche Arbeitgeber im Internet. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass einem mehrsprachigen Informationsangebot im Internet, das den Prozess der Arbeitssuche unterstützt, eine wichtige Rolle zukommt.

Vor dem Hintergrund der Annahme eines zukünftig noch stärker auftretenden Fachkräfteengpasses besteht jetzt ein Zeitfenster, um die KMU für die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren zu sensibilisieren und somit auf die anstehenden Aufgaben angemessen vorzubereiten.

Dass dies wichtig ist, zeigt die Tatsache, dass bei vielen KMU weiterhin die Vorstellung herrscht, dass die Einstellung einer internationalen Fachkraft sehr bürokratisch sei. Die gesetzlichen Änderungen des Zuwanderungsrechts sind bei KMU und internationalen Fachkräften nicht ausreichend bekannt. 58 Prozent der Drittstaatsangehörigen wissen nicht, ob sich die Rahmenbedingungen für die Einwanderung aus Staaten außerhalb der EU in den letzten Jahren verbessert haben. Die Vorteile der „Blauen Karte EU“ sind 45 Prozent der Befragten unbekannt. Insgesamt scheint die Verbreitung relevanter rechtlicher Informationen bei den Zielgruppen nicht gut zu funktionieren. In der Konsequenz wird das Potenzial der Fachkräftegewinnung bisher nicht umfassend genutzt.

Die Hauptinformationsquelle der internationalen Fachkräfte sind die deutschen Einrichtungen im Herkunftsland, vor allem die Auslandsvertretungen. 40 Prozent haben die Leistungen der deutschen Botschaft genutzt. Andere bestehende Informationsangebote wie das Willkommensportal „Make it in Germany“ sind bei KMU und internationalen Fachkräften, die in Deutschland leben, bisher noch nicht gut bekannt. Generell ist der Informationsstand im Bereich Pflege und Gesundheit etwas besser als im Bereich MINT. Defizite gibt es aber in beiden Branchen. Gut bekannt sind lediglich die Angebote der ZAV der BA. Diese werden vor allem von Unternehmen aus dem Bereich Pflege und Gesundheit häufig genutzt. Insgesamt zeigt sich aber ein dringender Bedarf, die bestehenden Informationsangebote besser zu vernetzen und aufeinander abzustimmen.

Generell muss beachtet und kommuniziert werden, dass auch nach einer erfolgreichen Rekrutierung ein zusätzlicher Personalaufwand auf das Unternehmen zukommt, der beispielsweise durch die Begleitung bei Behördengängen und durch andere integrative Maßnahmen entsteht. Dabei sind die Unternehmerinnen und Unternehmer bzw. die Geschäftsführung als Schlüsselfaktor bei der Einstellung einer internationalen Fachkraft zu betrachten. Nur wenn diese an den Mehrwert der internationalen Fachkraft glauben, sind sie bereit, die erforderlichen Mittel zu investieren und auch die anderen Mitarbeitenden davon zu überzeugen. Die Kolleginnen und Kollegen spielen eine wichtige Rolle bei der sozialen Integration der internationalen Fachkraft und sollten aus diesem Grund in den Prozess einbezogen werden. Dies trifft insbesondere auf KMU zu, in denen häufig ein familiäres Verhältnis herrscht.

Zusammenfassend zeigt sich ein sehr positives Bild hinsichtlich des Mehrwerts internationaler Fachkräfte für KMU. Aus Sicht der Unternehmen liegt der Mehrwert von internationalen Fachkräften in erster Linie in der fachge-

rechten Besetzung offener Stellen. 76 Prozent der KMU, die aktiv im Ausland rekrutiert haben, geben an, dass sie nur so ihren Fachkräftebedarf decken können. Die meisten Ziele, die die KMU mit der Einstellung internationaler Fachkräfte erreichen wollen, werden auch erreicht. Dabei ist vor allem die Deckung eines Fachkräftebedarfs zu nennen, aber auch die Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft, die Steigerung der interkulturellen Kompetenz oder die Steigerung des Umsatzes.

Auch die internationalen Fachkräfte profitieren von ihrer Arbeit in Deutschland. Der überwiegende Teil der befragten internationalen Fachkräfte betrachtet die Migration nach Deutschland als vollen Erfolg. 43 Prozent stimmen der Aussage, dass sie mit ihrem Leben in Deutschland zufrieden sind, voll und ganz zu, weitere 47 Prozent stimmen eher zu. Rund 80 Prozent geben an, dass ihre Erwartungen erfüllt bzw. übererfüllt wurden. Ein wichtiger Grund dafür liegt im beruflichen Erfolg. Auch wenn die Fachkräfte davon berichten, dass sie subjektiv das Gefühl hatten, zunächst „testweise“ unter dem Niveau ihrer formalen Qualifizierung eingestellt worden zu sein, ist der berufliche Werdegang positiv und die internationalen Fachkräfte steigen kompetenzkonform ähnlich wie deutsche Angestellte in den Unternehmen die Karriereleiter hinauf. Bei der Frage nach ihrer aktuellen Beschäftigung geben nur noch zehn Prozent der internationalen Fachkräfte an, dass sie unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind. 83 Prozent geben an, dass sie entsprechend ihrer Qualifikation tätig sind.

Probleme bei der Integration internationaler Fachkräfte treten nicht flächendeckend auf. Wenn überhaupt, sind es Sprachprobleme, die den Unternehmen – insbesondere im Bereich Pflege und Gesundheit – zu schaffen machen. Im ländlichen Raum zeigt sich teilweise eine mangelnde Akzeptanz ausländischer Pflegekräfte bei den Patientinnen und Patienten bzw. Pflegebedürftigen. Zudem sind die Bearbeitung bürokratischer Formalitäten und der Kontakt mit deutschen Behörden für internationale Fachkräfte ohne Deutschkenntnisse schwer zu erledigen. Schließlich verursacht die berufliche Anerkennung teilweise Schwierigkeiten aufgrund des längeren Prozesses und der zusätzlichen Kosten durch Weiterbildungsmaßnahmen und Wartezeiten.

Die größten Hemmnisse für die Fachkräfte stellen organisatorische Aspekte wie die Wohnungssuche sowie Behördengänge dar. Insgesamt haben die Drittstaatsangehörigen mehr und vielfältigere Probleme als zugewanderte Fachkräfte aus der EU. Während 42 Prozent der zugewanderten EU-Bürgerinnen und Bürger angeben, dass sie keine Probleme bei der Einwanderung hatten, sind es bei den Drittstaatsangehörigen nur 21 Prozent. Vor allem der frühe Integrationsprozess erscheint für Drittstaatsangehörige herausfordernd. Fehlende Sprachkenntnisse und Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache sind im ersten Jahr nach der Einwanderung die größten Probleme und erschweren die Integration. Nach einiger Zeit passen sich die Bedarfe dieser Gruppe aber den Bedarfen der Fachkräfte aus EU-Staaten an.

Dennoch – oder gerade auf Basis der gemachten Erfahrungen – beschreiben die Fachkräfte einen Unterstützungsbedarf bei der Migration. So wird insbesondere Hilfe bei der Wohnungssuche, bei bürokratischen Formalitäten und bei der gesellschaftlichen Integration als notwendig angesehen. Nach eigener Aussage würden viele internationale Fachkräfte weiterziehen, wenn sie ein besseres Angebot aus einem anderen Land erhielten. Diese Bereitschaft schwindet jedoch, je besser die Integration der Fachkraft und/oder ihrer Familie in das Unternehmen und die deutsche Gesellschaft erfolgt ist. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Prozess der Einstellung einer internationalen Fachkraft „zu Ende“ gedacht werden muss. Nur wer sich wohl fühlt und integriert ist, bleibt langfristig in Deutschland. Aus diesem Grund müssen Unterstützungsangebote auch die gesellschaftliche und unternehmensinterne Integration berücksichtigen.

10.2 Handlungsempfehlungen

Wie in den vorangegangenen Kapiteln erläutert, muss die Migration als ganzheitlicher Prozess – von der Entscheidung zur Auswanderung bis hin zur erfolgreichen Integration – verstanden werden, um für alle Beteiligten Erfolg versprechend zu sein. Vor diesem Hintergrund können in jeder Phase des Migrationsprozesses Maßnahmen umgesetzt werden, um den Erfolg zu erhöhen. Grundsätzlich sollten die Angebote darauf ausgerichtet sein, eine Anschubunterstützung zu leisten. Wichtig ist aber, dass beispielsweise die Unterstützung der KMU nachhaltig angelegt ist, damit diese ihren Weg danach allein gehen können.

Abbildung 72: Mögliche Maßnahmen und Ansatzpunkte zur Ausweitung einer erfolgreichen Migration von internationalen Fachkräften

Phasen der Migration

Entscheidung zur Auswanderung	Auswahl des Zuzug-Landes	Aus- bzw. Einwanderungsprozess	Integrationsprozess
Maßnahmen zur Sensibilisierung	**Maßnahmen zur Anwerbung und Bewerbung**	**Maßnahmen im Rahmen des Einstellungsprozesses**	**Maßnahmen zur Integration**
Aufklärung bei KMU über demografischen Wandel und die Optionen der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland (insbesondere auch hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen für Drittstaaten) • Infoveranstaltungen in den Regionen (Road Show, Woche der int. Fachkraft), um mit Best Practices zu sensibilisieren • Nutzung von lokalen und branchenspezifischen Medien zur Sensibilisierung • Beratungskapazität vor Ort bei Kammern, Verbänden etc. erhöhen	Mehrsprachige Informationen transparent und leicht verstehbar gestalten und abstimmen • Stärkere Vernetzung bestehender Informationsangebote und einheitlicher Außenauftritt Systematische Einbindung der deutschen Behörden/ Institutionen im Ausland • Willkommenskultur in Auslandsvertretungen ausbauen • Welcome-Center in wichtigen Herkunftsländern etablieren (bspw. wie bei Pilotprojekten von „Make it in Germany“) • Anpassung Einkommensgrenze für Blaue Karte EU • Vermittlungskapazitäten der BA/ZAV erhöhen • Englischsprachige Stellenangebote anbieten Ausländische Studierende direkt mit Unternehmen in Kontakt setzen (Matching, International Career Center)	Praxisgerechte Anforderungen an die Sprachkenntnisse definieren • Bedarfsgerechte Anforderungen unter enger Einbindung von KMU definieren (z. B. im Bereich Pflege: B1 + Fachvokabular Pflege) Transparenz und Vereinheitlichung des Anerkennungsprozesses erhöhen • Einrichtung eines zentralen Ansprechpartners für KMU und internationale Fachkräfte (z. B. bei den Kammern), um Informationen zu und Begleitung bei Anerkennungsverfahren zu geben Unterstützung für KMU • Angebot der Berater der Passgenauen Vermittlung ausbauen	Berufliche Integration durch Willkommenskultur in Behörden stärken • Fremdsprachenkenntnisse in Ausländerbehörden sowie mehrsprachige Formulare ausbauen Gesellschaftliche Integration durch aktive Unterstützung beim Einleben in Dtl. (Wohnung, Sprachkurse, Familie) • Begleitung bei Behördengängen und Wohnungssuche durch Mentoren • Etablierung eines Schulungsprogramms für Mentoren von internationalen Fachkräften in KMU

Mögliche Maßnahmen und Ansatzpunkte

Quelle: Kienbaum

Maßnahmen zur Sensibilisierung von KMU und internationalen Fachkräften

Aus den empirischen Ergebnissen wird deutlich, dass viele mittelständische Arbeitgeber derzeit die gezielte Rekrutierung internationaler Fachkräfte nicht in ihre personalpolitischen Überlegungen einbeziehen. Vor dem Hintergrund des eher zunehmenden Fachkräftemangels und des mittelfristig zu erwartenden abnehmenden Erwerbspersonenpotenzials wird dies aber notwendig sein, um zum einen die Leistungsfähigkeit des eigenen Unternehmens und zum anderen die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu erhalten. Auch wenn KMU noch keinen Bedarf sehen, ist es wichtig, jetzt schon für die unausweichlichen Herausforderungen zu sensibilisieren, um sicherzustellen, dass KMU frühzeitig aktiv werden und so konkurrenzfähig sind, wenn sich die Situation verschlechtert. Daher sollte als eine kontinuierliche Aufgabe eine Aufklärung über die Bedingungen einer Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland erfolgen, um die KMU für die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren zu sensibilisieren. Aufbauend auf schon bestehenden Informationsmaßnahmen und -kampagnen sollten zukünftige Kommunikationsmaßnahmen vor allem einen Fokus darauf legen, die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen klarer zu kommunizieren, da diese vielen mittelständischen Arbeitgebern nicht bekannt sind. Im Ergebnis gehen die KMU von falschen Tatsachen aus, was Rekrutierungsaktivitäten bremst. Zudem sollten die Informationsaktivitäten darauf ausgerichtet werden, KMU näher zu bringen, dass die Schaffung einer Willkommenskultur im Unternehmen Zeit braucht. Unternehmen, die jetzt schon durch eine interkulturelle Ausrichtung der Belegschaft Erfahrungen mit der Einstellung internationaler Fachkräfte sammeln, werden später auch attraktiver sein für weitere internationale Fachkräfte.

Die Kommunikationsaktivitäten sollten sich aber nicht nur auf KMU beschränken, sondern auch die internationalen Fachkräfte umfassen, da sie als Multiplikatoren/Botschafter für eine erfolgreiche Migration fungieren. Da der überwiegende Teil der befragten internationalen Fachkräfte ihre Migration nach Deutschland als vollen Erfolg betrachtet, liegt darin ein großes Potential. Kern der Kommunikation könnten neben der Wirtschaftskraft Deutschlands auch Themen wie die hohe Lebensqualität und die Qualität der Hochschulausbildung sein, die von den erfolgreich integrierten internationalen Fachkräften geschätzt werden. Hier setzen bestehende Aktivitäten wie „Make it in Germany“ an und bieten neben einer Darstellung von Erfolgsbeispielen zudem Informationen, Ratgeber zum Leben und Arbeiten in Deutschland, Tipps etc. an. Das Angebot sollte insbesondere auch bei den bereits in Deutschland lebenden internationalen Fachkräften ausgeweitet werden, da sich viele zusätzliche englischsprachige Informationen wünschen. Im Ergebnis gilt es, darauf aufzubauen und die Neugier auf Deutschland systematisch durch eine kontinuierliche Fortsetzung und Ausweitung der bestehenden Informationsmaßnahmen zu erhöhen und somit die internationalen Fachkräfte in ihrer Migrationsentscheidung zu stärken.

Des Weiteren zeigt die Studie, dass die bisher angedachten Informationskanäle noch nicht optimal zu funktionieren scheinen. In der Konsequenz wird das Potenzial nicht genutzt. Daher sollte ein stärkerer Fokus auf die Kommunikation vor Ort bei den Akteuren – KMU und Fachkräfte – gelegt werden. Eine mögliche Maßnahme dazu wäre die Organisation von Informationsveranstaltungen in den Regionen. So könnten beispielsweise eine Road Show oder die Etablierung einer „Woche der internationalen Fachkraft“ – ähnlich der bestehenden Gründerwoche – dazu dienen, über die Verbreitung von Best Practices die Akteure für das Thema zu sensibilisieren. Zudem sollten verstärkt lokale und branchenspezifische Medien genutzt werden, da diese eher einen direkten Zugang zu den KMU darstellen. In Ergänzung dazu sollte die Beratungskapazität vor Ort bei Kammern, Verbänden etc. erhöht werden. Ein besonderer Fokus sollte dabei auch auf dem ländlichen Raum liegen, da gerade im ländlichen Raum teilweise eine mangelnde Akzeptanz gegenüber internationalen Fachkräfte besteht – vor allem von internationalen Pflegekräften bei den Patienten bzw. Pflegebedürftigen – und der Einsatz internationaler Fachkräfte problematisch ist, auch wenn das Sprachniveau der Fachkräfte hinreichend ist.

Maßnahmen zur Anwerbung internationaler Fachkräfte und Bewerbung des Standort Deutschlands

Die Befragungen haben gezeigt, dass es einen dringenden Bedarf gibt, die bestehenden Informationsangebote für internationale Fachkräfte und KMU zu vernetzen und aufeinander abzustimmen. Derzeit gibt es eine Vielzahl von guten Initiativen und Ansätzen, die allerdings nicht optimal ineinandergreifen. Vor diesem Hintergrund könnte eine verbesserte Koordinierung, stärkere Vernetzung sowie eine besser abgestimmte Ansprache in leicht verständlicher Sprache hilfreich sein. Auch die verbesserte Einbindung der deutschen Behörden/Institutionen im Ausland – vor allem der Auslandsvertretungen – erscheint sinnvoll.

Hauptinformationsquelle der internationalen Fachkräfte sind bisher die deutschen Einrichtungen im Herkunftsland, allen voran die Auslandsvertretungen. Diese müssen die erste Anlaufstelle und das „Gesicht Deutschlands" für die internationalen Fachkräfte darstellen. Umso wichtiger ist es, schon an dieser Stelle eine Willkommenskultur zu schaffen und nicht erst in den Institutionen in Deutschland, an die sich Fachkräfte wenden, wenn sie angekommen sind. Dazu sind in jüngster Zeit innovative Maßnahmen umgesetzt worden: Im Rahmen von Pilotprojekten, die von der GIZ GmbH in Kooperation mit der BA im Auftrag des BMWi umgesetzt werden, bieten „Make it in Germany"-Beraterinnen und Berater zuwanderungsinteressierten Fachkräften in Indien, Indonesien und Vietnam Unterstützung beim Schritt nach Deutschland. Der Service der „Make it in Germany"-Beraterinnen und Berater reicht von Informationsveranstaltungen über individuelle Beratung bis hin zu Tipps für die Vorbereitung der Ausreise nach Deutschland. Sollten die Pilotprojekte zeigen, dass sich diese Art von vor Ort gelebter Willkommenskultur lohnt, sollte überlegt werden, diesen Ansatz auf weitere wichtige Herkunftsländer auszudehnen. Als erste Maßnahme sollte darauf geachtet werden, dass vorliegende Informationsmaterialien wie beispielsweise „Make it in Germany"-Flyer in allen deutschen Behörden/Institutionen im Ausland hinterlegt werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt liegt darin, die Eintrittsbarriere nach Deutschland und in den deutschen Arbeitsmarkt für internationale Fachkräfte zu senken. Dazu könnten eine Ausweitung der notwendigen Sprachkompetenzen in den Behörden, eine Erhöhung der Vermittlungskapazitäten der BA und eine verstärkte Veröffentlichung von englischsprachigen Stellenangeboten insbesondere bei der BA beitragen. Die Arbeit der BA/ZAV ist vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich bekannt. Daher sollte die BA/ZAV hier systematisch auf andere Informationsangebote für KMU und internationale Fachkräfte hinweisen. Damit würde vor allem das Serviceangebot für die Gruppe von internationalen Fachkräften erhöht werden, die aufgrund von Eigeninitiative nach Deutschland kommen wollen. Da die Befragungen gezeigt haben, dass die Einstellung internationaler Fachkräfte in vielen Fällen „angebotsgetrieben" ist, sollte den KMU auch verdeutlicht werden, dass einer möglichst mehrsprachigen Internetpräsenz nach wie vor eine wichtige Rolle zukommt. Des Weiteren könnte eine weitere Absenkung der Einkommensgrenze für die „Blaue Karte EU" dazu führen, dass mehr internationale Fachkräfte als potenzielle Arbeitnehmer für KMU infrage kommen. Der Verdienst bei KMU-Beschäftigten in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre liegt im Median bei 38.500 Euro und somit deutlich unterhalb der Einkommensgrenze für die „Blaue Karte EU" (mit Ausnahme der Grenze für Mangelberufe). Aus diesem Grund ist gerade für internationale Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Job-Einstieg bei KMU über eine „Blaue Karte EU" eher schwierig, da die Einkommensgrenze häufig über dem Anfangsgehalt von Hochschulabsolventinnen und -absolventen liegt. Es ist daher zu überlegen, ob die Einkommensgrenzen weiter reduziert werden bzw. eigene Einkommensgrenzen für internationale Fachkräfte, die in KMU angestellt werden, eingeführt werden können.

Den bisherigen Hauptrekrutierungskanal internationaler Fachkräften für KMU stellen ausländische Studierende in Deutschland dar. Aufgrund der schon erfolgten Integration im Land verläuft deren Einstellung in KMU meist deutlich reibungsloser. Daher sollte diese Gruppe nicht aus den Augen verloren, sondern vermehrt Anstrengungen unternommen werden, um deren Potenzial zu nutzen. Ein Ansatzpunkt liegt darin, die ausländischen Studierenden schon frühzeitig im Ausbildungsverlauf direkt mit Unternehmen in Kontakt zu setzen bzw. das Matching zwischen den Anforderungen und Erwartungen der KMU und den Kompetenzen der internationalen Studierenden zu verbessern. Häufig ist den internationalen Studierenden nicht bekannt, welche attraktiven Stellen(-angebote) KMU bieten. Zudem fehlen ihnen oft die notwendigen Netzwerke. Durch eine verstärkte Teilnahme von KMU an Rekrutierungsveranstaltungen und Unternehmenspräsentationen an den Hochschulen könnte hier angesetzt werden. Eine wichtige Funktion könnten dabei die Career Center der Hochschulen sowie die BA einnehmen, die in diesem Bereich erste Pilotprojekte durchführt.

Darüber hinaus sollten die Anstrengungen, internationale Studierende nach Deutschland zu holen, weiterhin erhalten werden, da dies nicht nur die Diversität der deutschen Hochschulen erhöht, sondern auch die Weichen einer späteren Anstellung und somit Fachkräftesicherung stellt. Viele der befragten internationalen Fachkräfte haben sich bereits vor ihrer Festanstellung in Deutschland als Studierende aufgehalten. Daher war für sie der Karrierestart in einem deutschen Unternehmen einfacher als für Fachkräfte, die weder über persönliche Netzwerke noch Sprach- und Landeskenntnisse verfügen.

Maßnahmen im Rahmen des Einstellungsprozesses

Wie in den Kapiteln zuvor dargelegt, ist der Großteil der befragten internationalen Fachkräfte zufrieden mit seiner Situation in Deutschland und es treten keine flächendeckenden Probleme auf. Wenn überhaupt, sind es Sprachprobleme, die den Unternehmen – insbesondere im Bereich Pflege und Gesundheit – zu schaffen machen. Außerdem verursacht die berufliche Anerkennung teilweise Schwierigkeiten. Vor diesem Hintergrund sollte eine Überprüfung der praxisgerechten Anforderungen an die Sprachkenntnisse erfolgen. So wurde u. a. seitens mehrerer Akteure der Vorschlag gemacht, im Pflegebereich die Sprachanforderungen auf B1 und zusätzliches Fachvokabular Pflege anzupassen. Durch eine enge Einbindung von Unternehmen sollten konkrete bedarfsgerechte Anforderungen abgeleitet werden.

Da der Prozess der Anerkennung im Verantwortungsbereich der Bundesländer liegt, gibt es teilweise unterschiedliche Anforderungen. Im Ergebnis fehlt den internationalen Fachkräften häufig der Überblick. Im Rahmen einer kürzlich im Auftrag des BMWi durchgeführten Studie wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen eingehend analysiert.[144] Dabei konnte festgestellt werden, dass bei den in den Zuwanderungsprozess eingebundenen Verwaltungsakteuren noch Unsicherheiten bei den neuen Regelungen und deren Umsetzung bestehen. Des Weiteren zeigt sich, dass gerade im Gesundheits- und Pflegebereich beispielsweise die volle Gleichwertigkeit ohne die Teilnahme an weiteren Fort- und Weiterbildungen selten attestiert wird. Aufgrund der Dauer und Kosten des Verfahrens erscheint in einigen Fällen das Absolvieren einer neuen Ausbildung als reelle Alternative zur Anerkennung eines bestehenden internationalen Abschlusses. An dieser Stelle sollte der Frage nachgegangen werden, wie man den Prozess der Abschlussanerkennung zentralisieren und weiter vereinfachen kann, um gerade in sensiblen Bereichen, in denen eine Anerkennung notwendig ist, die schnelle Integration in den Arbeitsmarkt noch besser zu ermöglichen. Zudem sollte geprüft werden, wie eine nachhaltige Unterstützung der KMU und der internationalen Fachkräften im Falle eines konkreten Anerkennungsprozesses sichergestellt werden kann. Eine Maßnahme wäre die Einrichtung eines zentralen Ansprechpartners für KMU und internationale Fachkräfte bei Akteuren wie den Kammern, um Informationen zu und Begleitung bei Anerkennungsverfahren zu geben, bzw. die Einrichtung oder Festlegung eines Verantwortlichen in den KMU für die internationalen Fachkräfte. Das versucht das BMWi-Förderprogramm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“. Das BMWi fördert rund 190 Beraterinnen und Berater bei Kammern und sonstigen Organisationen der Wirtschaft, die KMU hinsichtlich einer passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen mit inländischen Jugendlichen beraten und unterstützen. Weiterhin beraten sie KMU bei der Integration sowie Herstellung einer Willkommenskultur für ausländische Auszubildende, insbesondere aus EU-Mitgliedsstaaten, sowie für ausländische arbeitslose Fachkräfte. Es sollte geprüft werden, ob das Programm auf nicht arbeitslose internationale Fachkräfte ausgeweitet werden könnte. Zusätzlich könnten ähnlich dem Konstrukt der Betriebsbeauftragten eine Person als Mentorin oder Mentor für die internationalen Fachkräfte ausgewählt werden, die dann an bestimmten Schulungsverläufen teilnimmt.

Maßnahmen zur Integration

Die größten Hemmnisse für internationale Fachkräfte in der ersten Zeit in Deutschland stellen organisatorische Aspekte wie die Wohnungssuche sowie Behördengänge dar. Dabei haben Drittstaatsangehörige häufiger Schwierigkeiten und sollten stärker in den ersten Monaten unterstützt werden.

Fehlende Sprachkenntnisse und Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache sind im ersten Jahr nach der Einwanderung die größten Probleme und erschweren die Integration. Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen und gesellschaftlichen Integration können dabei sowohl aufseiten der Verwaltung als auch in den KMU selbst umgesetzt werden. So kommt vor allem den Behörden eine wichtige Rolle bei der beruflichen Integration zu. Daher gilt es, die Willkommenskultur in Behörden zu stärken, um die immer noch wahrgenommenen bürokratischen Hürden zu reduzieren. Dies könnte beispielsweise durch die Zurverfügungstellung von (Online-) Formularen zur Abwicklung von Formalitäten auf Englisch und anderen Sprachen erfolgen.

143. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014): Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte, S. 1 – 12. http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte-kurz,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (13.11.2014).

Die Wartezeiten beim Familiennachzug sind teilweise noch zu lang und für eine optimale Integration der gesamten Familie, die die Bleibeabsicht erhöht, sollten die Prozesse analysiert und ggf. verkürzt werden.

Die KMU haben zudem eine wichtige Rolle bei der gesellschaftlichen Integration internationaler Fachkräfte in Deutschland. Gerade KMU haben durch flache Hierarchien und kürzere Kommunikationswege besonderes Potenzial, die Integration internationaler Fachkräfte zu erleichtern.

Nach Ansicht der befragten internationalen Fachkräfte sollten die KMU die häufig schon vorhandene aktive Unterstützung beim Einleben in Deutschland weiter ausbauen. Wie zuvor erwähnt, könnte die Benennung einer bzw. eines besonders geschulten verantwortlichen Ansprechpartnerin bzw. -partners oder Mentorin bzw. Mentors die Integration der internationalen Fachkräfte erleichtern. Deren bzw. dessen Rolle sollte neben der Unterstützung bei organisatorischen Dingen wie der Anmietung einer Wohnung oder der Begleitung bei Behördengängen auch die Hilfestellung zur Integration sowohl im Arbeitsalltag unter den Kolleginnen und Kollegen als auch im privaten Umfeld umfassen. Hier könnte darüber nachgedacht werden, besondere Schulungsprogramme – beispielsweise bei den Kammern – für solche Mentorinnen und Mentoren zu etablieren und über konkrete Praxisbeispiele Anleitung und Hilfestellungen zu geben. Ein weiterer Inhalt einer solchen Schulung könnte auch die Vorbereitung auf Fragestellungen sein, die im Falle eines Familiennachzugs auftreten.

Generell kann aber festgehalten werden, dass der Prozess der Einstellung einer internationalen Fachkraft „zu Ende“ gedacht werden muss. Nur wer sich wohl fühlt und integriert ist, bleibt langfristig in Deutschland. Aus diesem Grund müssen Unterstützungsangebote in der Gesamtheit gesehen werden und dürfen keine Sammlung von Einzelmaßnahmen bleiben.

11. Literatur

Anger, Christina et al. (2013): MINT-Frühjahrsreport 2013 – Innovationskraft, Aufstiegschance und demografische Herausforderung, Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall, Köln.

Bartsch, Mathias et al. (2012): Der Pflegefall. In: Der Spiegel 47/2012, http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-89672215.html (08.09.2014), Hamburg.

Bechmann, Sebastian et al. (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB-Forschungsbericht 7/2011, Nürnberg.

Bertelsmann Stiftung, Ette, Andreas; Sauer, Leonore (2010): Abschied vom Einwanderungsland Deutschland? – Die Migration Hochqualifizierter im europäischen und internationalen Vergleich, Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung, Kober, Ulrich (2012): Willkommenskultur in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung, Krislin, Carolin; Köppel, Petra (2008): Diversity Management durch die Hintertür – Über das wirtschaftliche Potenzial von kultureller Vielfalt im Mittelstand, Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung, Morehouse, Christal (2013): Mit der „Schwarz-Rot-Gold"-Karte internationale Fachkräfte gewinnen, Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung, Walther, Claudia (2009): Zuwanderer in Deutschland – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund, Gütersloh.

Bund Deutscher Arbeitgeber (2013): Zuwanderung von Fachkräften unbürokratischer gestalten, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) August 2014. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytik-reports/Monatliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Analyse-gemeldetes-Stellenangebot/Report-Engpassanalyse-KldB-2010-201408.pdf (29.08.2014), Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik; Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zum 30.06.2013, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – September 2013. https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte-Archiv-Nav.html (13.11.2014), Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für rumänische und bulgarische Staatsangehörige ab dem 01.01.2014. http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/Presse/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI637376 (13.11.2014), Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Das Bundesamt in Zahlen 2012, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Migration nach Deutschland, Jahresbericht 2012. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/wanderungsmonitoring-2012.pdf?__blob=publicationFile (12.12.2013), Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Berlin.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Derst, Peter et al. (2006): Arbeitsmarktbeteiligung von Ausländern im Gesundheitssektor in Deutschland, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Hanganu, Elisa; Heß, Barbara (2014): Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb23-hochschulabsolventen.pdf?__blob=publicationFile, (10.09.2014), Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Heß, Barbara (2012): Zuwanderung von Fachkräften nach § 18 AufenthG aus Drittstaaten nach Deutschland, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Heß, Barbara (2011): Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländerinnen und Ausländer in qualifizierten Dienstleistungen, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Heß, Barbara (2009): Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland – Ergebnisse einer schriftlichen Befragung, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Heß, Barbara; Sauer, Leonore (2007): Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Mayer, Matthias (2013): Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen, Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Mayer, Matthias et al. (2012): Zuwanderung von internationalen Studierenden aus Drittstaaten, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Müller, Andreas (2013): EU-Binnenmobilität von Drittstaatsangehörigen, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Parusel, Bernd; Schneider, Jan (2010): Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung, Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Seebaß, Katharina; Siegert, Manuel (2011): Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland, Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2014): Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a14_BIBBreport_2014_23.pdf (27.10.2014).

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Diehl, Claudia (2007): Materialband und Endbericht zur Neuzuwandererbefragung – Pilotstudie – Erste und zweite Welle, Wiesbaden.

Bundesministerium des Innern (2013): 1. Jahr „Blaue Karte EU“. http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2013/07/blaue-karte.html (10.01.2014), Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg. Erste Studienergebnisse, Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Unternehmensbarometer Fachkräftesicherung 2013, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Berufsbildungsbericht 2013, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Klaes, Lothar et al. (2011): Zukünftige Qualifikationserfordernisse bei beruflichen Tätigkeiten auf mittlerer Qualifikationsebene im Bereich Public Private Health, Bonn.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bielecka, Marianne et al. (2014). Demografiestrategie und Fachkräftesicherung für die deutsche Wirtschaft. In: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik. Monatsbericht März 2014, S. 31 – 36. http://www.bmwi.de/Dateien/BMWi/PDF/Monatsbericht/schlaglichter-der-wirtschaftspolitik-03-2014,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (29.10.2014).

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Singh, Khushwant et al. (2014): „Make it in Germany“ stärkt Willkommenskultur. Neues Internetportal informiert internationale Fachkräfte über Leben und Arbeiten in Deutschland. In: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik. Monatsbericht Januar 2014. S. 17 – 22. http://www.bmwi.de/Dateien/BMWi/PDF/Monatsbericht/schlaglichter-der-wirtschaftspolitik-01-2013,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (29.10.2014).

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014): Ratgeber Arbeiten in Deutschland. http://www.make-it-in-germany.com/, Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014): Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte, S. 1 – 12, http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte-kurz,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (28.10.2014).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2014): Wanderausstellung „Yes we're open – Willkommen in Deutschland“. http://www.bmwi.de/DE/Service/Veranstaltungen/wanderausstellung.html (10.02.2014), Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2013): Schlaglichter der Wirtschaftspolitik. Monatsbericht Januar 2013. http://www.bmwi.de/Dateien/BMWi/PDF/Monatsbericht/schlaglichter-der-wirtschaftspolitik-01-2013,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (07.05.2014), Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Anger, Christina et al. (2010): Integrationsrendite – Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migranten, Köln.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Becker, Carsten et al. (2010): Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in Deutschland, Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Metko, Merda et al. (2012): Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft, Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Metzler, Christoph; Heitzer-Priem, Ulrike (2013): Fachkräfte finden – Europäische Jugendliche ausbilden, Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Werner, Dirk et al. (2010): Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, Köln.

Bundesverband der Deutschen Industrie (2012): BDI-Mittelstandspanel – Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung – Herbst 2012, Berlin.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013): Zuwanderung von Fachkräften unbürokratischer gestalten, Berlin.

Bundeszentrale für politische Bildung, Kolb, Holger (2005): Kurzdossier. Hintergrund die deutsche „Green Card“. http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/57441/hintergrund (10.02.2014), Bonn.

Bundeszentrale für politische Bildung, Kolb, Holger (2005): Wir erfolgreich war die deutsche Green Card? http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/57445/ein-erfolg (10.02.2014), Bonn.

Bundeszentrale für politische Bildung, Vaupel, James et al. (2011): Demografischer Wandel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 10-11/2011, Bonn.

Bundeszentrale für politische Bildung, Vaupel, James et al. (2009): Migration und Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 44/2009, Bonn.

Buscher, Herbert S.; Siegert, Andreas (2013): Über Willkommenskultur und Einwanderungspolitik. In: IWH, Wirtschaft im Wandel 4/2013, Jg. 19 (4), Halle.

Centrum für Migration und Entwicklung, Krobisch, Verena (2012): Braindrain is Better than Brain in the Drain. Eine empirische Untersuchung der Rückkehrentscheidung hochqualifizierter Migranten. CIM Paper Series Nr. 2, April 2012. http://www.cimonline.de/documents/02-cim-paper-series-empirie.pdf (14.02.2014), Eschborn.

Centrum für Migration und Entwicklung, Schmelz, Andrea (2012): „Wir wollen Brückenbauer sein zwischen Deutschland und Kamerun“. Verbleibsstudie zu Rückkehrenden Fachkräften in Kamerun. CIM Paper Series Nr. 1, Dezember 2012. http://www.cimonline.de/documents/01-cim-paper-series-verbleibsstudie.pdf (14.02.2014), Frankfurt a.M.

Collier, Paul (2014): How does emigration affect countries-of-origin? Paul Collier kicks off a debate on migration. http://oxfamblogs.org/fp2p/how-does-emigration-affect-countries-of-origin-paul-collier-kicks-off-a-debate-on-migration/ (06.05.2014), Oxford.

Commerzbank (2012): Branchen-Report Deutschland - Industriebranchen im Fokus, Frankfurt a.M.

Commission of the European Communities (2003): Commission Recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises. Document number C (2003) 1422. In: Official Journal of the European Union. 2003. L 124/36-L 124/41, Luxemburg.

Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (2014): Novelle der Beschäftigungsverordnung. https://www.bq-portal.de/de/seiten/besch%C3%A4ftigungsverordnung (09.01.2014), Köln.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, (2013): Fachkräftemigration aus der Sicht von Partnerländern, Berlin.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, (2012): Deutschland in den Augen der Welt, Eschborn.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2014): Fachkräftesicherung – Unternehmen aktiv. DIHK-Arbeitsmarktreport. http://www.dihk.de/presse/meldungen/2014-03-12-arbeitsmarktreport (07.02.2014), Berlin.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Dr. Hardege, Stefan; Dr. Hartig, Sandra (2013): DIHK-Arbeitsmarktreport. Fachkräfte – auch bei schwächerer Wirtschaftslage gesucht. http://www.ihk-limburg.de/linkableblob/lmihk24/produktmarken/standortpolitik/downloads/2305766/.3./data/DIHK_Arbeitsmarktreport_2012_2013-data.pdf (07.02.2014), Berlin.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Dr. Schumann, Alexander et al. (2013): Wirtschaftslage und Erwartungen – Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern, Berlin.

Dierks, Benjamin (2013): Willkommen in Deutschland, In: change – Das Magazin der Bertelsmann Stiftung 2/2013, Gütersloh.

Die Welt (2014): Fachkräftemangel bremst Firmen, Unternehmen wollen ihre Attraktivität steigern und in Ausbildung investieren.

EU Blue Card Network (2014): How successful is the EU blue card http://www.apply.eu/Questions/ (24.10.2014), Brüssel.

European Commission (2013): A Recovery on the Horizon. Annual report on European SMEs 2012/2013. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/supporting-documents/2013/annual-report-smes-2013_en.pdf (06.02.2014), Luxemburg.

European Commission (k. A.): Skills Mismatches and Labour mobility. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf (02.03.2014), Luxemburg.

Europäische Migrationsnetzwerke, Parusel, Bernd; Schneider, Jan (2008): Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung, Nürnberg.

Freimuth, Frank und Monika (2013): Der Weg in die „Human Economy" – Anmerkungen zum globalen Strukturwandel durch alternde Gesellschaften, Berlin.

Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Becker, Carsten et al. (2014): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, Berlin.

Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Becker, Carsten et al. (2013): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, Berlin.

Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut, Burkert, Carola et al. (2007): Regional disparities in employment of high-skilled foreigners: Determinants and options for migration policy in Germany, Hamburg.

Hans Böckler Stiftung, Heidemann, Winfried (2012): Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf – Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten, Düsseldorf.

Hunt, Jennifer; Gauthier-Loiselle, Marjolaine (2010): How Much Does Immigration Boost Innovation? American Economic Journal: Macroeconomics 2: S. 31 – 56. http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/mac.2.2.31 (17.02.2014), Princeton.

IfM Bonn (2014): KMU in Deutschland gemäß der KMU-Definition der EU-Kommission. http://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/statistik/unternehmensbestand/dokumente/KMU-D_2004-2012_EU-Def.pdf (13.11.2014), Bonn.

IfM Bonn (2012): BDI-Mittelstandspanel, Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung Frühjahr 2012, Bonn.

IfM Bonn (2012): KMU in Deutschland gemäß der KMU-Definition der EU-Kommission, Bonn.

Institut der Deutschen Wirtschaft, Alichniewicz, Justina; Geis, Wido (2013): Zuwanderung über die Hochschule, Köln.

Institut der Deutschen Wirtschaft, Bahrke, Michael et al. (2011): Internationalisierung und Fachkräftesicherung – Herausforderungen für die Baden-Württembergische Industrie, Köln.

Institut der deutschen Wirtschaft, Bußmann, Sebastian et al. (2014): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Unternehmen steigern Ausbildungsangebote in Engpassberufen. http://www.iwkoeln.de/de/studien/gutachten/beitrag/sebastian-bussmann-regina-flake-susanne-seyda-fach-kraefteengpaesse-in-unternehmen-179921 (29.08.2014), Köln

Institut der Deutschen Wirtschaft, Geis, Wido (2012): Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung, Köln.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Brückner, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik, Bamberg.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Fuchs, Johann et al. (2013): Arbeitslosigkeit sinkt trotz Beschäftigungsrekord. http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb1813.pdf (18.12.13), Nürnberg.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Fuchs, Johann et al. (2008): Demographic Effects on the German Labour Supply, Nürnberg.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2013): Projektion der Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2060. http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb1013.pdf (05.05.2014), Nürnberg.

Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), Hays AG (2008): Internationale Rekrutierung – Realität oder Rhetorik, Ludwigshafen.

Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, Thränhardt, Dietrich (2013): Immigration and Federalism in Europe – Federal, State and Local Regulatory Competencies in Austria, Belgium, Germany, Italy, Russia, Spain and Switzerland, Osnabrück.

Institut zur Zukunft der Arbeit, Bauer, Thomas; Kunze, Astrid (2004): The demand for high-skilled workers and immigration policy, Bonn.

Institut zur Zukunft der Arbeit, Constant, Amelie; Tien, Bienvenue (2011): Germany's Immigration Policy and Labor Shortages, Bonn.

International Labour Organization, Abella, Manolo (2012): Discussion Paper – Key Issues with Labour Mobility in Asia, Bangkok.

Kerr, William (2013): U.S. High-Skilled Immigration, Innovations, and Entrepreneurship: Empirical Approaches and Evidence. Harvard Business School Working Paper 14-017. http://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/11508211/14-017.pdf?sequence=1 (17.02.2014), Harvard.

KfW Bankengruppe, Klein, Alexander; Lüdemann, Eike (2012): Das Potential ausländischer Hochschulabsolventen, Frankfurt a.M.

Kochan, Thomas et al. (2003): The Effects of Diversity on Business Performance: Report of the Diversity Research Network. In: Human Resource Management 1/2003, Boston.

Kolodziej, Daniela (2011): Fachkräftemangel in Deutschland - Statistiken, Studien und Strategien, Infobrief der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, Berlin.

Landtag von Baden-Württemberg (2013): Drucksache 15/3273. Stellungnahme des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, Stuttgart.

Mai, Jochen (2012): Einstiegsgehälter 2012 – Absolventen haben häufig falsche Erwartungen an das erste Gehalt. http://karrierebibel.de/einstiegsgehalter-2012-absolventen-haben-haufig-falsche-erwartungen-an-das-erste-gehalt/ (27.10.2014), Kerpen.

Migration in Germany (2014): Nur wer sich diskriminiert fühlt, findet anonymisierte Bewerbungen gut. http://www.migazin.de/2014/10/23/studie-nur-wer-sich-diskriminiert-fuehlt-findet-anonymisierte-bewerbungsverfahren-gut/ (29.10.2014), Köln.

Manpower Group (2013): Talent Shortage Survey – Research Results, Milwaukee.

Manpower Group (2011): The Borderless Workforce 2011 – Research Results, Milwaukee.

Mediendienst Integration (2014): Blaue Karte EU: Neuer Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte. http://mediendienst-integration.de/integration/arbeitsmarkt.html (10.01.2014), Berlin.

Nathan, Max (2013): The Wider Economic Impacts of High-Skilled Migrants: A Survey of the Literature. Institute for the Study of Labor, Discussion Paper, No. 7653. http://www.econstor.eu/bitstream/10419/89999/1/dp7653.pdf (17.02.2014), Bonn.

Norface Migration, Ozgen, Ceren et al. (2011): The Impact of Cultural Diversity on Innovation: Evidence from Dutch Firm-Level Data, Bonn.

Norface Migration, Trax, Michaela et al. (2012): Cultural diversity and plant level productivity, Bonn.

OECD (2013): International Migration Outlook 2013, Paris.

OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version). http://dx.doi.org/10.1787/9789264191747-de (10.09.2014), Paris.

PricewaterhouseCoopers AG (2010): Fachkräftemangel, Stationärer und ambulanter Bereich bis zum Jahr 2030. http://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/assets/fachkraeftemangel.pdf (10.01.2014), Frankfurt a.M.

Prognos AG (2011): Arbeitslandschaft 2030, München.

Rat der Europäischen Union (2009): Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32009L0050:DE:NOT (10.02.2014), Brüssel.

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Bauer, Thomas et al. (2004): International Labor Migration, Economic Growth and Labor Markets – The Current State of Affairs, Essen.

Robert Bosch Stiftung (2013): Die Zukunft der Arbeitswelt – Auf dem Weg ins Jahr 2030, Stuttgart.

Robert Bosch Stiftung, Sievert, Stephan et al. (2012): Nach Punkten vorn – Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann, Berlin.

Roland Berger (2011): Dreamteam statt Quote – Studie zu „Diversity and Inclusion“, Hamburg.

Roobol, Conny; Oonk, Véronique (2011): Global Talent Mobility Survey 2011, Düsseldorf.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2013): Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland, Berlin.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012): Integration im föderalen System: Bund, Länder und die Rolle der Kommunen – Jahresgutachten 2012 mit Integrationsbarometer, Berlin.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012): Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der europäischen Union, Berlin.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Ulrich, Ralf (2010): Zukünftige Herkunftsgebiete qualifizierter Arbeitsmigranten, Bielefeld.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2014): Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen. http://www.statistikportal.de/statistik-portal/de_enterprise.asp?reg=00 (26.10.2014).

Statistisches Bundesamt (2014): Anzahl der Ausländer in Deutschland nach Herkunftsland (Stand: 31. Dezember 2012). http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1221/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-deutschland-nach-herkunftsland/ (08.09.2014), Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2014): Arbeitsmarkt auf einen Blick. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbslosigkeit/Erwerbslosigkeit.html (07.02.2014), Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2014): Bevölkerungsschätzung 2013: Anstieg auf knapp 80,8 Millionen Einwohner. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Bevoelkerung/Bevoelkerungsschaetzung.html (15.01.2014), Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2014): Erwerbstätigenrechnung. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen-Erwerbstaetigenrechnung/InlaenderInlandskonzept.html (10.09.2014), Berlin.

Statistisches Bundesamt (2014): Können Pflegekräfte aus dem Ausland den wachsenden Pflegebedarf decken? Analysen zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen im Jahr 2010. In: Wirtschaft und Statistik, März 2014, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Gesundheitswesen/PflegekraefteAusland_32014.pdf?__blob=publicationFile (10.09.2014), Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2014): Wanderungen. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Gesellschaft-Staat/Bevoelkerung/Wanderungen/Wanderungen.html (24.10.2014).

Statistisches Bundesamt (2012): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2011, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, Bens, Arno (2012): Der lange (Verwaltungs-)Weg nach Deutschland, Wiesbaden.

Stiftung Wissenschaft und Politik, Angenendt, Steffen (2012): Migration, Mobilität und Entwicklung, Berlin.

Stiftung Wissenschaft und Politik, Angenendt, Steffen; Parkes, Roderick (2010): Wanderer, kommst du nach Europa? Strategien zur Anwerbung Hochqualifizierter in der EU. In: IP Magazin Juli/August 2010, Berlin.

Weitzel, Tim et al. (2013): Recruiting Trends im Mittelstand. Eine empirische Untersuchung mit 1.000 Unternehmen aus dem deutschen Mittelstand, Bamberg.

World Bank, Gibson, John; McKenzie, David (2011): „Eight Questions about Brain Drain“. Policy Research Working Paper 5668. http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1154354760266/2807421-1288872844438/7530108-1313070714827/Brain_Drain.pdf (17.02.2014), Washington.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Thomsen, Stephan et al. (2008): Language Usage, Participation, Employment and Earnings: Evidence for Foreigners in West Germany with Multiple Sources of Selection, Mannheim.

12. Anhang

Der nachfolgende Anhang beinhaltet fünf Dokumente, die für die Studie zum Werdegang internationaler Fachkräfte und ihrem Mehrwert für KMU verwendet wurden. Diese Dokumente sind nach der Reihenfolge sortiert, in der sie während der Studie verwendet worden sind.

Folgende Dokumente sind enthalten:

- Leitfaden für die Experteninterviews
- Fragebogen für die KMU-Telefonbefragung
- Detaillierte methodische Erläuterungen zur standardisierten KMU-Befragung sowie zu den vertiefenden Fallstudien. Diese beinhalten die Beschreibung der Schichtungskriterien und die Auswahl der KMU.
- Fragebogen für die elektronische Fachkräftebefragung. Eine Beschreibung des methodischen Vorgehens findet sich in Kapitel 2.2.
- Leitfaden für die Vertiefungsinterviews mit den KMU
- Leitfaden für die Vertiefungsinterviews mit den internationalen Fachkräften

12.1 Leitfaden für die Experteninterviews

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für ein ca. 45-minütiges Gespräch im Rahmen unserer Studie nehmen. Im Vorfeld finden Sie untenstehend einen Interviewleitfaden für die Gesprächsführung. Dieser bildet ein allgemeines Grundgerüst von Fragen und dient der groben Strukturierung des Gesprächs.

Bitte beachten Sie:

- Der Gesprächsleitfaden dient nur zu Ihrer Information und muss nicht ausgefüllt werden.
- Der Gesprächsleitfaden stellt nur eine beispielhafte Darstellung des Interviewablaufs dar. Wir werden nicht in allen Interviews alle Fragen bearbeiten, sondern nur über jene Bereiche sprechen, mit denen Sie durch Ihre Arbeit vertraut sind. Der Fokus des Interviews liegt auf Ihren persönlichen Erfahrungen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Fragen zu benachbarten Themen zu erörtern.
- Die Ergebnisse aus dem Interview werden vertraulich behandelt und nur zu internen Auswertungen verwendet.

Einführung und Vorstellung:

- Persönliche Vorstellung der Interviewer und Einführung in die Studie und das heutige Gespräch durch Kienbaum
- Kurzvorstellung der Gesprächsteilnehmenden
- Kurzvorstellung der Rolle im Bereich Internationale Fachkräfte (Aufgaben, Verantwortlichkeiten)

Abgrenzung zu anderen laufenden Studien (u. a. Rambøll Gutachten zur Wirkungsanalyse der rechtlichen Rahmenbedingungen)

- Stand in dem Projekt?
- Welche Dokumente können Sie uns zur Verfügung stellen (Zwischenbericht, Fragebögen der Fachkräfte Befragung...)?
- Welche statistischen Daten liegen Ihnen vor beispielsweise Anzahl und Entwicklung der ausländischen Fachkräfte in Deutschland sowie sozio-ökonomische Merkmale dieser Gruppe?

Aufarbeitung des aktuellen Forschungsstandes

- Welche Quellen halten Sie für besonders relevant?
- Welche Akteure (z. B. Mitglieder der Unterarbeitsgruppen der BMWi AG E.2 „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“, Rekrutierungs- und Zeitarbeitsfirmen, Forschungs- und Bildungsinstitutionen, Stiftungen etc.) sind besonders aktiv und sollten im Rahmen unserer Studie eingebunden werden?
- Welche Forschungslücken bestehen?
- Wie schätzen Sie die aktuellen politischen Entwicklungen ein?

Erste inhaltliche Einschätzungen zu den aufgeworfenen Fragestellungen

- Was sind die Gründe für die Rekrutierung internationaler Fachkräfte bzw. für die Verwerfung dieser Option? Welche Schlüsselfaktoren spielen bei der Entscheidung für eine Auslandsrekrutierung in der Geschäftsführung eine Rolle?
- Welche direkt messbaren und indirekten Erfolge und Geschäftseinnahmen konnten durch den Einsatz internationaler Fachkräfte erzielt werden, die ohne diese nicht möglich gewesen wären?
- Was sind förderliche und hemmende Faktoren für den Erfolg des Einsatzes solcher Fachkräfte?
- Wie haben sich die Karriereverläufe (Position, Branche, Gehalt) zugewanderter Fachkräfte mit einer längerfristigen Aufenthaltsperspektive (u. a. „Blaue Karte EU“) entwickelt? Gibt es Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften?
- Aus welchen Ländern und Berufsbereichen stammen die Fachkräfte?
- Welche strukturellen Maßnahmen und ggf. gesetzlichen Veränderungen sind notwendig, um mehr internationale Fachkräfte zu gewinnen und gezielt in Wert zu setzen?

Information der Gesprächsteilnehmenden über das weitere Vorgehen

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

12.2 Fragebogen der KMU Telefonbefragung

Fragebogen für die telefonische KMU-Befragung

Screening Gruppenzuordnung:

1. **Hat Ihr Unternehmen innerhalb der letzten fünf Jahre Fachkräfte oder Auszubildende gesucht und/oder eingestellt?**
   <ja/nein/weiß nicht>

Ggf. weitere Erläuterung: Mit Fachkräften meinen wir alle Personen, die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder ein Studium absolviert haben.

[Filter 1: Wenn ja -> Frage 2. Ansonsten -> Ausscreening]

Text Ausscreening: Vielen Dank für die Beteiligung an unserer Befragung. Leider gehört Ihr Unternehmen nicht zu der Zielgruppe, die wir vertieft befragen möchten. Wir bedanken uns herzlich bei Ihnen und wünschen Ihnen noch einen angenehmen Tag.

2. **Hat Ihr Unternehmen innerhalb der letzten fünf Jahre ausländische Fachkräfte und/oder Auszubildende aus dem Ausland eingestellt?**

Damit meinen wir Personen, die im Ausland geboren sind und dort noch zumindest einen Schulabschluss erworben haben. Die Begriffe internationale Fachkraft und ausländische Fachkraft sind für uns synonym. Gemeint sind auch Personen, die mittlerweile nicht mehr in Ihrem Unternehmen sind. Es ist weiterhin unerheblich, ob die Personen vorher bereits in anderen Unternehmen in Deutschland beschäftigt waren oder eine Ausbildung oder ein Studium in Deutschland absolviert haben, bevor sie bei Ihnen angefangen haben. Auszubildende aus dem Ausland sind Personen, die für eine Ausbildung nach Deutschland gekommen sind.
<ja/nein/weiß nicht>

3. **Hat Ihr Unternehmen innerhalb der letzten fünf Jahre gezielt nach ausländischen Fachkräften und/oder Auszubildenden aus dem Ausland gesucht?** <ja/nein>

Ggf. weitere Erklärung: Mit gezielter Suche meinen wir Aktivitäten, bei denen Sie ein Vorgehen gewählt haben, das Personen aus dem Ausland besonders anspricht. Es ist dabei egal, ob diese Aktivitäten im Ausland oder im Inland oder z. B. im Internet stattgefunden haben. Unter einer gezielten Suche verstehen wir auch, wenn Sie mit Hilfe von Partnern oder Dienstleistern (Kammern, Personaldienstleister, Zentrale Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit oder andere) nach Personen aus dem Ausland suchen.

[Filter 2: Wenn Frage 3 „ja“ -> Frage 4. Ansonsten -> Filter 3]

4. **Wann haben Sie erstmals gezielt nach ausländischen Fachkräften und/oder Auszubildenden aus dem Ausland gesucht?** <Freifeld, Bitte im Format MM.JJJJ eingeben, auch JJJJ zulassen.>

[Filter 3: Wenn
- Frage 2 und 3 nein -> Frage 5 – 17, dann Block 1
- Frage 2 nein und (Frage 3 ja und Frage 4 weniger als 6 Monate), -> Ausscreening
- Frage 2 nein und (Frage 3 ja und Frage 4 mehr als 6 Monate) -> Frage 5 – 17, dann Block 2.
- Frage 2 ja und ((Frage 3 nein) oder (Frage 3 ja und Frage 4 weniger als 6 Monate)) -> Frage 5 – 17, dann Block 3
- Frage 2 ja und (Frage 3 ja und Frage 4 mehr als 6 Monate) -> Frage 5 – 17, dann Blöcke 2 und 3]

Text bei erfüllten Quoten: Vielen Dank für die Beteiligung an unserer Befragung. Leider gehört Ihr Unternehmen nicht zu der Zielgruppe, die wir vertieft befragen möchten. Wir bedanken uns herzlich bei Ihnen und wünschen Ihnen noch einen angenehmen Tag.

Allgemeine Fragen

5. **Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen derzeit? Bitte Auszubildende und Teilzeitkräfte sowie im Unternehmen tätige Inhaber mitzählen.** <Zahlenfeld>

6. **Hat Ihr Unternehmen innerhalb der letzten fünf Jahre generell nach Fachkräften oder Auszubildenden gesucht?** <ja/nein>

„Gesucht“ bedeutet, dass Ihr Unternehmen Ausbildungsplätze oder Arbeitsplätze angeboten hat, egal ob diese besetzt werden konnten oder nicht. Hier geht es nicht nur um die Suche nach ausländischen Fachkräften, sondern um Personalrekrutierung generell.

[Filter 4: Wenn in Frage 6 „ja“ -> Frage 7; anderenfalls -> Frage 11]

7. Welche der folgenden Rekrutierungskanäle haben Sie dabei genutzt? <Vorlesen, jeweils ja/nein>

a. Stellenanzeigen in Printmedien (Zeitungen, Zeitschriften,...)
b. Stellenanzeigen auf Jobportalen
c. Stellenanzeigen auf der Firmenwebsite
d. Soziale Netzwerke im Internet
e. Persönliche Netzwerke
f. Direktansprache von potenziellen Auszubildenden in Schulen
g. Direktansprache von Fachkräften in Fachschulen oder Hochschulen (z. B. Ansprache von Absolventen oder Studierenden kurz vor dem Abschluss)
h. Kammern
i. Personaldienstleister
j. Bundesagentur für Arbeit/Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
k. Jobmessen
l. Sonstige Kanäle bitte nennen <Freifeld>

8. Hatten Sie innerhalb der vergangenen fünf Jahre Schwierigkeiten, Ihre offenen Stellen oder Ausbildungsplätze angemessen zu besetzen? <Vorlesen, nur eine Antwort>

a. ja, große Schwierigkeiten
b. ja, vereinzelte oder vorübergehende Schwierigkeiten
c. nein

9. Waren unter den Bewerbern und Bewerberinnen innerhalb der letzten fünf Jahre ausländische Fachkräfte oder Ausbildungsplatzbewerber aus dem Ausland? <ja/nein>

[Filter 5: Wenn in Frage 9 „ja“ -> Frage 10; anderenfalls -> Frage 11]

10. Waren unter den Personen, die Sie innerhalb der letzten fünf Jahre zu einem Vorstellungsgespräch (auch Probetag, Assessment Center etc.) eingeladen haben, auch ausländische Fachkräfte oder Ausbildungsplatzbewerber aus dem Ausland? <ja/nein>

11. Haben Sie innerhalb der letzten fünf Jahre Initiativbewerbungen ausländischer Fachkräfte oder von Ausbildungsplatzbewerbern aus dem Ausland erhalten? <ja/nein>

12. Besteht die Geschäftsführung Ihres Unternehmens zumindest teilweise aus ausländischen Fachkräften? <ja/nein>

13. Unterhält Ihr Unternehmen regelmäßige Geschäftsbeziehungen ins Ausland, z. B. zu Lieferanten oder Kunden? <ja/nein>

[Filter 6: Wenn in Frage 13 Antwort „ja“ -> Frage 14, ansonsten -> Frage 15]

14. Können Sie bitte die Länder nennen, mit denen Ihr Unternehmen regelmäßige Geschäftsbeziehungen unterhält? <Freifeld, ISO 3166-Kodierliste>

15. Bitte sagen Sie uns, ob Sie den folgenden Aussagen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften zustimmen oder nicht. Eins bedeutet, dass Sie der Aussage gar nicht zustimmen, fünf bedeutet, dass Sie der Aussage voll und ganz zustimmen. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen. <Vorlesen, 5er Skala>

a. Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind wir gut informiert.
b. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind nachvollziehbar und verständlich.
c. Die gesetzlichen Vorgaben für die Zuwanderung aus EU-Staaten sind leicht zu erfüllen.
d. Die gesetzlichen Vorgaben für die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten sind leicht zu erfüllen.
e. Die Rahmenbedingungen für die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten haben sich seit dem neuen Zuwanderungsgesetz im Jahr 2005 verbessert.
f. Die in den letzten zwei Jahren veränderten Regelungen, insbesondere die aktuelle Beschäftigungsverordnung und die europäische Blue Card bzw. „Blaue Karte EU“, erleichtern die Anstellung ausländischer Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten deutlich.

16. Bitte sagen Sie uns, ob Sie den folgenden Aussagen zur Rekrutierung von ausländischen Fachkräften zustimmen oder nicht. Eins bedeutet, dass Sie der Aussage gar nicht zustimmen, fünf bedeutet, dass Sie der Aussage voll und ganz zustimmen. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen. <Vorlesen, 5er Skala>

a. Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte ist wichtig, um den Fachkräftebedarf deutscher Unternehmen zu decken.
b. Ausländische Fachkräfte sind besonders geeignet, um die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen zu sichern.
c. Es ist schwierig, ausländische mit deutschen Berufs- und Studienabschlüssen zu vergleichen.
d. Ausländische Berufs- oder Studienabschlüsse sind häufig von geringerer Qualität als deutsche.
e. Ausländische Fachkräfte haben häufig nicht vor, lange in Deutschland zu bleiben.
f. Ausländische Fachkräfte haben oft eine schlechtere Arbeitsmoral oder Arbeitseinstellung.

17. Haben Sie eine oder mehrere der folgenden Informationsquellen genutzt, um Informationen zur Zuwanderung ausländischer Fachkräfte und/oder Auszubildender aus dem Ausland zu bekommen? <Vorlesen, Antwortmöglichkeiten, jeweils: kenne ich nicht/kenne ich, habe ich aber nicht genutzt/habe ich genutzt>

a. Willkommensportal „Make it in Germany“ für internationale Fachkräfte des BMWi
b. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
c. Informationen der Bundesagentur für Arbeit/Zentrale Auslands- und Fachvermittlung – ZAV
d. Informationen der BDA – Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, z. B. aus der Initiative „Career in Germany“
e. Website www.Fachkraefte-Offensive.de
f. Informationen aus sonstiger Quelle <Freifeld>

Block 1 für die Vergleichsgruppe, die keine ausländischen Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland eingestellt hat und sich auch nicht gezielt um ausländische Fachkräfte oder Auszubildende bemüht hat (Frage 2 und Frage 3 „nein“).

18. Welche der folgenden Gründe sind dafür verantwortlich, dass Sie in den letzten 5 Jahren nicht gezielt ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland rekrutiert haben? <Vorlesen, jeweils trifft zu/trifft nicht zu>

a. Es wurde in unserem Unternehmen erwogen, ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland zu rekrutieren, diese Idee wurde aber aus Zeitgründen noch nicht umgesetzt.
b. Unser Unternehmen hat keinen Bedarf an einer gezielten Rekrutierung ausländischer Fachkräfte oder Auszubildender aus dem Ausland, da die Bewerbersituation gut ist, wenn Stellen ausgeschrieben werden.
c. Die konkreten Vorschriften und Verfahren zur Zuwanderung von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland sind uns nicht bekannt.
d. Die Vorschriften und Verfahren zur Zuwanderung von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland sind zu kompliziert.
e. Wir wissen nicht, in welchen Ländern wir rekrutieren könnten.
f. Der Aufwand für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte oder Auszubildender aus dem Ausland ist zu hoch.
g. Ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland verfügen nicht über die notwendigen Deutschkenntnisse.
h. Ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland verfügen nicht über die notwendigen Fach- oder Spezialkenntnisse.
i. Sonstige Gründe <Freifeld>

Bei Nachfragen oder falls unklar: Wir meinen mit ausländischen Fachkräften Personen, die im Ausland geboren sind und dort noch zumindest einen ersten Schulabschluss erworben haben.

Wir meinen mit Auszubildenden aus dem Ausland Personen, die sich bei Ihnen in einer Ausbildung befinden, im Ausland geboren sind und dort noch zumindest einen ersten Schulabschluss erworben haben.

[Filter 7: Wenn in Frage 9 „ja“ und/oder Frage 11 „ja“-> Frage 19; anderenfalls -> Frage 20]

19. Sie haben vorhin gesagt, dass sich ausländische Fachkräfte oder Ausbildungsplatzbewerber aus dem Ausland bei Ihnen beworben haben, obwohl Sie diese nicht gezielt angesprochen haben. Bitte sagen Sie uns, warum Sie innerhalb der vergangenen fünf Jahre niemanden davon eingestellt haben. <Vorlesen, jeweils trifft zu/trifft nicht zu>

a. Die ausländischen Bewerber hatten keine ausreichenden Deutschkenntnisse.
b. Die ausländischen Bewerber hatten keine ausreichenden fachlichen Qualifikationen.
c. Die Qualifikationen der ausländischen Bewerber waren nicht oder nur schwer bewertbar.
d. Die Qualifikationen der ausländischen Bewerber konnten nicht als gleichwertig anerkannt werden oder eine Berufszulassung war nicht möglich.
e. Die ausländischen Bewerber haben beim Vorstellungsgespräch keinen guten Eindruck gemacht.
f. Es gab Vorbehalte unter unseren Mitarbeitern oder wir befürchteten solche.
g. Gesetzliche Vorgaben für die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte oder Auszubildender aus dem Ausland bzw. für den Aufenthalt in Deutschland konnten nicht erfüllt werden.
h. Ausländische Bewerber haben die Stelle nicht angetreten oder vor Vertragsunterzeichnung abgesagt.
i. Es gab geeignete Personen unter den ausländischen Bewerbern, aber deutsche Bewerber waren besser.
j. Sonstige Gründe <Freifeld>

20. Planen Sie, in Zukunft gezielt ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland zu rekrutieren? <ja/nein>

21. Wenn ja: Warum? Wenn nein: Unter welchen Voraussetzungen würden Sie gezielt ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland rekrutieren? <Freifeld>

Damit sind wir am Ende unserer Befragung angelangt. Wir danken Ihnen herzlich, dass Sie sich die Zeit genommen haben, an unserer Studie mitzuwirken.

Block 2 für alle, die (erfolgreich oder erfolglos) gezielt ausländische Fachkräfte oder Auszubildende gesucht haben (Frage 3 „ja“ und Frage 4 mehr als 6 Monate)

22. Was waren Ihre Beweggründe für die Entscheidung, gezielt ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland zu suchen? <Vorlesen, jeweils trifft zu/trifft nicht zu>

a. Wir benötigen das Wissen über bestimmte Märkte.
b. Wir benötigen bestimmte Sprachkenntnisse.
c. Wir benötigen interkulturelle Kompetenzen.
d. Wir können nur so unseren Fachkräftebedarf decken, da es nicht so viele deutsche Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gibt.
e. Wir können nur so unseren Bedarf an Auszubildenden decken, da es zu wenige gute deutsche Ausbildungsplatzbewerber gibt.
f. Wir streben eine vielfältige Belegschaft an.

(Diversity darf als Stichwort genannt werden, die Frage bezieht sich jedoch nur auf Diversity im Sinne von Vielfalt der Herkunft.)

g. Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften spart Kosten gegenüber der Rekrutierung von deutschen Fachkräften, z. B. durch geringere Lohnforderungen.
h. Unter ausländischen Fachkräften finden sich häufig besser qualifizierte Personen als unter deutschen Fachkräften.
i. Unter ausländischen Ausbildungsplatzbewerbern finden sich häufig Personen mit besserer schulischer Vorbildung als unter deutschen Ausbildungsplatzbewerbern.

Bei Nachfragen oder falls unklar: Wir meinen mit ausländischen Fachkräften Personen, die im Ausland geboren sind und dort noch zumindest einen ersten Schulabschluss erworben haben.

Wir meinen mit Auszubildenden aus dem Ausland Personen, die sich bei Ihnen in einer Ausbildung befinden, im Ausland geboren sind und dort noch zumindest einen ersten Schulabschluss erworben haben.

23. Nach welchen der folgenden Gruppen von ausländischen Fachkräften bzw. Auszubildenden aus dem Ausland haben Sie innerhalb der letzten fünf Jahre gesucht oder suchen Sie derzeit? <Vorlesen, Mehrfachauswahl möglich>

a. Auszubildende
b. Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (mindestens 2-jährige Berufsausbildung)
c. Personen mit einem akademischen Abschluss bzw. einem Hochschulabschluss
d. Sonstige Personengruppen, und zwar <Freifeld>

Bitte prüfen, ob mindestens ein Kreuz. Ansonsten nachfragen, da diese Personen zu Beginn gesagt haben, dass sie ausländische Fachkräfte und/oder Auszubildende gesucht haben. Ggf. korrigieren!

[Filter 8a: Wenn bei Frage 23 b, c oder d mindestens einmal Antwort „ja“ -> Frage 24 ansonsten -> Filter 8b]

24. **Haben Sie gezielt nach ausländischen Fachkräften gesucht, um Leitungs- oder Managementpositionen zu besetzen?** <ja/nein>

Ggf. weitere Erklärung: Mit Leitungs- oder Managementpositionen meinen wir Tätigkeiten mit Personalverantwortung und/oder mit Verantwortung für einen bestimmten Funktionsbereich (z. B. eine Abteilung) oder mit Teilverantwortung für das Gesamtunternehmen (z. B. Geschäftsführung).

[Filter 8b: Wenn bei Frage 23 b, c oder d mindestens einmal Antwort „ja“ -> Frage 25, ansonsten -> Filter 10]

25. Haben Sie gezielt in bestimmten Ländern nach ausländischen Fachkräften gesucht oder nach Fachkräften aus bestimmten Ländern? <ja/nein>

[Filter 9: Wenn bei Frage 25 Antwort „ja“ -> Frage 26, ansonsten -> Frage 27]

26. Bitte nennen Sie mir diese Länder. <Freifeld, ISO-3166-Kodierliste>

26.a Für welche Berufe/Tätigkeitsfelder haben Sie ausländische Fachkräfte gesucht? <Freifeld>

[Filter 10: Wenn bei Frage 23 a Antwort „ja“ -> Frage 27, ansonsten -> Frage 29]

27. Haben Sie gezielt in bestimmten Ländern nach ausländischen Auszubildenden gesucht oder nach Auszubildenden aus bestimmten Ländern? <ja/nein>

[Filter 11: Wenn bei Frage 27 Antwort „ja“ -> Frage 28, ansonsten -> Frage 29]

28. Bitte nennen Sie mir diese Länder. <Freifeld, ISO-3166-Kodierliste>

28a. Für welche Ausbildungsberufe haben Sie nach ausländischen Auszubildenden gesucht? <Freifeld>

29. Welche der folgenden Wege haben Sie für die gezielte Rekrutierung von ausländischen Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland genutzt? <Vorlesen, Mehrfachauswahl möglich>

a. Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit
b. European Employment Services (EURES)
c. Eine Kammer (IHKs, Handwerkskammern, Ärztekammer, Außenhandelskammern)
d. Eigene Firmenhomepage, z. B. über fremdsprachige Ausschreibungen
e. Eigene Niederlassungen oder Tochtergesellschaften im Ausland
f. Personaldienstleister
g. Fachschulen oder Hochschulen im Ausland
h. Fachschulen oder Hochschulen im Inland, zur gezielten Suche nach ausländischen Absolventen
i. Jobbörsen oder ähnliche Portale, die sich gezielt an ausländische Personen richten
j. Bereits bestehende Geschäftskontakte, wie z. B. Partnerunternehmen im Ausland
k. Soziale Netzwerke im Internet
l. Ausländische, fremdsprachige oder im Ausland vertriebene Printmedien
m. Job- oder Personalmessen im Inland
n. Job- oder Personalmessen im Ausland
o. Pilotprojekte des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie in Indien, Indonesien oder Vietnam
p. Persönliche Netzwerke
q. Über sonstige Kanäle, bitte nennen: <Freifeld>

30. Planen Sie Ihre Bemühungen zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte und/oder Auszubildender aus dem Ausland zukünftig zu verringern, gleich zu lassen oder zu verstärken? <verringern/gleich lassen/verstärken>

[Filter 12: Wenn bei Frage 30 Antwort „verringern/verstärken“ -> Frage 31, ansonsten -> Frage 32]

31. Warum möchten Sie Ihre Bemühungen verringern/verstärken? <Freifeld>

32. Hatten Sie eines oder mehrere der folgenden Rekrutierungsprobleme oder Erfahrungen? Welche der folgenden Aussagen treffen zu? <Vorlesen, jeweils trifft zu/trifft nicht zu>

a. Auf unsere Rekrutierungsbemühungen haben sich keine ausländischen Bewerber gemeldet.
b. Die ausländischen Bewerber hatten keine ausreichenden fachlichen Qualifikationen.
c. Die ausländischen Bewerber hatten keine ausreichenden Deutschkenntnisse.
d. Die ausländischen Bewerber haben beim Vorstellungsgespräch keinen guten Eindruck gemacht.
e. Die Qualifikationen der ausländischen Bewerber waren nicht oder nur schwer bewertbar bzw. vergleichbar.
f. Gesetzliche Vorgaben für die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte bzw. für den Aufenthalt in Deutschland konnten nicht erfüllt werden.
g. Ausländische Bewerber haben die Stelle nicht angetreten oder vor Vertragsunterzeichnung abgesagt.
h. Es gab geeignete ausländische Fachkräfte unter den Bewerbern, aber deutsche Bewerber waren besser.
i. sonstige Schwierigkeiten <Freifeld>

Block 3 für alle diejenigen, die innerhalb der vergangenen fünf Jahre ausländische Fachkräfte eingestellt haben/ausbilden/ausgebildet haben (Frage 2 „ja“)

33. Wie viele ausländische Fachkräfte sind derzeit in Ihrem Unternehmen beschäftigt? <Zahlenfeld>

Bei Nachfragen oder falls unklar: Wir meinen mit ausländischen Fachkräften Personen, die im Ausland geboren sind und dort noch zumindest einen ersten Schulabschluss erworben haben.

34. Wie viele Auszubildende aus dem Ausland sind derzeit in Ihrem Unternehmen beschäftigt? <Zahlenfeld>

Bei Nachfragen oder falls unklar: Wir meinen mit Auszubildenden aus dem Ausland Personen, die sich bei Ihnen in einer Ausbildung befinden, im Ausland geboren sind und dort noch zumindest einen ersten Schulabschluss erworben haben.

35. Bitte sagen Sie uns nun, wie viele ausländische Fachkräfte und Auszubildende aus dem Ausland Sie innerhalb der letzten fünf Jahre in Ihr Unternehmen aufgenommen haben. Es ist unerheblich, ob diese Personen noch im Unternehmen sind und ob sie ihren Status zwischenzeitlich gewechselt haben, wie z. B. Auszubildende, die übernommen wurden: <jeweils Zahlenfeld>

a. Auszubildende
b. Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (mindestens 2-jährige Berufsausbildung)
c. Personen mit einem akademischen Abschluss bzw. einem Hochschulabschluss
d. Sonstige Personengruppen, und zwar <Freifeld>

Bitte prüfen, ob mindestens eine Antwort mit Wert > 0. Ansonsten nachfragen, da diese Personen zu Beginn gesagt haben, dass sie ausländische Fachkräfte und/oder Auszubildende rekrutiert haben. Ggf. korrigieren!

[Filter 13: Wenn in Frage 35a Antwort >0 -> Frage 36, anderenfalls -> Filter 14]

36. In welchen Ausbildungsberufen haben Sie Auszubildende aus dem Ausland ausgebildet? <Freifeld>

37. Aus welchen Ländern kommen die ausländischen Auszubildenden? <Freifeld, ISO-3166-Kodierliste>

38. Sie haben gesagt, dass Sie in den letzten fünf Jahren insgesamt <Zahl aus 35.a> **Auszubildende aus dem Ausland eingestellt haben. Wie viele davon haben Ihre Ausbildung mittlerweile abgeschlossen? <Zahlenfeld> Und wie viele davon haben Sie im Anschluss übernommen?** <Zahlenfeld>

[Filter 14: Wenn in Frage 35b und/oder c und/oder d Antwort >0 -> Frage 39, anderenfalls -> Filter 15]

39. Für welche Berufe haben Sie ausländische Fachkräfte eingestellt? <Freifeld>

40. Aus welchen Ländern kommen die ausländischen Fachkräfte, die Sie eingestellt haben?
<Freifeld, ISO-3166-Kodierliste>

41. Haben Sie ausländische Fachkräfte für Leitungs- oder Managementpositionen eingestellt? <ja/nein>

Ggf. weitere Erklärung: Mit Leitungs- oder Managementpositionen meinen wir Tätigkeiten mit Personalverantwortung und/oder mit Verantwortung für einen bestimmten Funktionsbereich (z. B. eine Abteilung) oder mit Teilverantwortung für das Gesamtunternehmen (z. B. Geschäftsführung).

42. Können Sie uns kurz sagen, wie die ausländischen Fachkräfte und/oder die Auszubildenden aus dem Ausland zu Ihrem Unternehmen gekommen sind? <Freifeld>

42a. Waren die von Ihnen eingestellten ausländischen Fachkräfte und/oder Auszubildenden aus dem Ausland bereits vor dem Einstieg in Ihrem Unternehmen für eine längere Zeit (mindestens 6 Monate) in Deutschland (z. B. im Studium oder Ausbildung oder als Mitarbeitende eines anderen Unternehmens?) <ja, teils/teils, nein>

Wenn „ja“ oder „teils/teils“: Bitte beschreiben Sie kurz, was Ihre ausländischen Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland vorher in Deutschland gemacht haben (z. B. Studium, Arbeit für ein anderes Unternehmen), wenn möglich mit Angabe, um wie viele Personen es sich jeweils handelt. <Freifeld>

[Filter 15: Wenn Frage 3 „nein“-> Frage 43, anderenfalls -> Frage 44]

43. Planen Sie, in Zukunft gezielt ausländische Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland zu rekrutieren? <ja/nein>

a. wenn ja: warum planen Sie eine solche gezielte Rekrutierung? Welche Zielgruppen (Fachkräfte, Auszubildende) möchten Sie dabei rekrutieren? <Freifeld>
b. wenn nein: Unter welchen Voraussetzungen würden Sie das machen? <Freifeld>

44. Gab es Probleme bei der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben zur Zuwanderung von Fachkräften oder Auszubildenden aus Nicht-EU-Ländern? Wenn ja, welche? <ja, und zwar: Freifeld; nein>

[Filter 16: Wenn in Frage 35b und/oder c und/oder d Antwort >0 -> Frage 45, anderenfalls -> Frage 46]

45. Stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Karriereverlauf Ihrer ausländischen Fachkräfte zu oder nicht? Eins bedeutet, dass Sie der Aussage gar nicht zustimmen, fünf bedeutet, dass Sie der Aussage voll und ganz zustimmen. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen. <Vorlesen, 5er Skala>

a. Ausländische Fachkräfte steigen zunächst in Tätigkeiten ein, die unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau liegen.
b. Ausländische Fachkräfte steigen in unserem Unternehmen langsamer auf als deutsche Fachkräfte mit ähnlicher Qualifikation und Erfahrung.

46. Was zeichnet Ihre ausländischen Fachkräfte oder Ihre Auszubildenden aus dem Ausland besonders aus?
<Vorlesen, Mehrfachauswahl möglich>

a. Motivation und Engagement
b. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit
c. Kreativität und das Einbringen neuer Ansätze und Ideen
d. Erfahrung und Kompetenz
e. Teamfähigkeit
f. Mobilität oder Bereitschaft zur Mobilität
g. Risikobereitschaft
h. Offenheit für Neues und Lernbereitschaft
i. Interkulturelle Kompetenz
j. Fremdsprachenkenntnisse
k. Sonstiges, und zwar: <Freifeld>

47. Welche der folgenden Erwartungen hatten Sie bezüglich der Beschäftigung von ausländischen Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland und welche davon wurden bislang erfüllt? <Vorlesen, jeweils: nicht erwartet/erwartet und (noch) nicht erfüllt/erwartet und erfüllt>

a. Behebung eines Fachkräfteengpasses
b. Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft

(Diversity darf als Stichwort genannt werden, die Frage bezieht sich jedoch nur auf Diversity im Sinne von Vielfalt der Herkunft.)

c. Schaffung oder Intensivierung von Beziehungen zu Unternehmen im Ausland
d. Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
e. Steigerung des Umsatzes
f. Erschließung neuer Märkte
g. Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen
h. Verbesserung des Unternehmensimages
i. Rekrutierung von Führungskräften
j. Verbesserung der fremdsprachlichen Kompetenzen
k. Erhöhung der interkulturellen Kompetenz
l. Einsparung von Lohnkosten
m. Anderer Vorteil, bitte nennen: <Freifeld>

[Filter 17: Wenn in Frage 47 ein-/mehrmals „Erwartung erfüllt“, -> Frage 48, ansonsten -> Frage 49]:

48. Sie haben angegeben, dass in Bezug auf <gewählte Items aus Frage 47 vorlesen> Ihre Erwartungen erfüllt wurden. Können Sie uns noch etwas genauer beschreiben, inwiefern Ihrem Unternehmen dadurch ein Vorteil entstanden ist?
<Freifeld>

49. Welche der folgenden Maßnahmen haben Sie ergriffen, um den ausländischen Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland beim Einleben in Deutschland zu helfen? <Vorlesen, jeweils ja/nein>

a. Hilfe bei der Integration in Deutschland, z. B. Nutzung von Relocation-Dienstleistungen (Hilfe beim Ankommen und Einleben in einem neuen Land, z. B. Unterstützung bei Anmeldung, der Wohnungssuche, Einschulung usw.)
b. Erstellung von Empfehlungsschreiben beispielsweise für Wohnungssuche
c. Kommunikation mit der zuständigen Ausländerbehörde durch das Unternehmen
d. Sensibilisierung der Führungskräfte und der Belegschaft
e. Spezielle Angebote zur Einarbeitung, z. B. Schulungen
f. Deutschkurse
g. Patenschaften oder Mentoring im Betrieb
h. Andere Maßnahmen, und zwar: <Freifeld>

50. Gab es eine oder mehrere der folgenden Schwierigkeiten mit oder im Umfeld der ausländischen Fachkräfte oder Auszubildenden aus dem Ausland? <Vorlesen, jeweils ja/nein>

a. Mangelnde Akzeptanz in der Belegschaft oder unter Führungskräften
b. Verständigungsprobleme aufgrund von Sprachbarrieren
c. Konflikte oder arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten aufgrund von kulturellen oder religiösen Unterschieden
d. Fehlende Kompetenzen aufgrund von unterschiedlicher Schulbildung, unterschiedlichen Ausbildungsinhalten oder Studiengängen im Ausland
e. Hohe Fluktuation
f. Sonstige Schwierigkeiten <Freifeld>

Abschlussblock (alle, die Block 2 und/oder Block 3 beantwortet haben)

Damit sind wir am Ende unserer Befragung angelangt. Wir danken Ihnen sehr herzlich, dass Sie sich die Zeit genommen haben, an unserer Studie mitzuwirken. Zum Schluss haben wir noch zwei Bitten:

51. Wir möchten einige Unternehmen noch etwas genauer befragen und eventuell als Beispiel guter Praxis vorstellen. Dürften wir uns noch einmal melden, um dies mit Ihnen zu besprechen? Wenn Sie zustimmen, verpflichten Sie sich zu nichts – Sie können jederzeit ablehnen oder das Gespräch auf einen Ihnen passenden Zeitpunkt verschieben.

a. Name des Ansprechpartners <Freifeld>
b. E-Mail-Adresse des Ansprechpartners: <Freifeld>
c. Telefonnummer (Durchwahl) des Ansprechpartners <Freifeld>

[Filter 18: Falls Frage 2 „ja“ und/oder Frage 33 >0 oder Frage 34>0; sonst Verabschiedung]:

52. Unsere letzte Bitte: Wir würden gerne auch die Perspektive ausländischer Fachkräfte und Auszubildender aus dem Ausland einbeziehen. Dies wollen wir mit Hilfe einer Online-Befragung tun. Wären Sie bereit, den Link zur Befragung an die ausländischen Fachkräfte oder Auszubildenden in Ihrem Unternehmen weiterzuleiten.

a. Name des Ansprechpartners <Freifeld>
b. Meine E-Mail-Adresse ist: <Freifeld>
c. E-Mail-Adressen meiner Fachkräfte/Auszubildenden sind: <mehrere Freifelder untereinander>

12.3 Methodische Erläuterungen zur standardisierten KMU-Befragung sowie zu den vertiefenden Fallstudien

Insgesamt sollten 600 Interviews durchgeführt werden. Vor Beginn der Befragung wurde festgelegt, dass davon etwa 300 Interviews auf Unternehmen entfallen sollen, die internationale Fachkräfte aktiv gesucht und/oder eingestellt haben. Davon wiederum sollten ca. 200 Interviews im MINT-Bereich geführt werden und ca. 100 Interviews in der Branche Pflege und Gesundheit (Definition siehe weiter oben). Die gleiche Branchenaufteilung wurde für die Unternehmen angestrebt, die keine internationalen Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt haben (Vergleichsgruppe).

In Abbildung 73: Stichprobenverteilung KMU-Befragung zur Rekrutierung von internationalen Fachkräften ist hinter der tatsächlich befragten Zahl von KMU die jeweilige Zielgröße des Stichprobenplans in den einzelnen Branchenkategorien sowie Größenklassen angegeben. Unternehmen mit 1 bis 9 Mitarbeitenden sollten gegenüber den anderen Größenklassen in geringerer Zahl befragt werden, weil davon ausgegangen werden musste, dass sie nur selten die Ressourcen besitzen, gezielt internationale Fachkräfte, ggf. sogar im Ausland, zu rekrutieren. Für die branchenübergreifenden Auswertungen wurden Gewichtungsfaktoren erstellt, die die Stichprobe wieder an die reale Verteilung der Größenklassen und Branchengrößen (wie in der Markus-Datenbank verzeichnet) anpassen.

Für die Umfrage wurden Adressen aus der Markus-Datenbank von Unternehmen in den Bereichen MINT (WZ-Klassen: 20 – 22, 25 – 30, 62 – 62) sowie Pflege und Gesundheit (WZ-Klassen: 86 – 88 ohne 88.9) mit bis zu 250 Mitarbeitenden gezogen.[145] Diese Adressen wurden um Dopplungen und Unternehmen, die sich bereits für die Teilnahme an Umfragen haben sperren lassen, bereinigt. Es wurden insgesamt 7.938 Unternehmen telefonisch erreicht. 5.207 Unternehmen verweigerten die Teilnahme an der Studie. 956 Unternehmen wurden trotz grundsätzlicher Bereitschaft nicht befragt, weil entweder innerhalb der Feldzeit keine Person mit Personalverantwortung erreicht werden konnte oder das jeweilige Unternehmen angab, bei der Personalpolitik nicht eigenverantwortlich zu handeln (z. B. Tochterunternehmen größerer Konzerne). 30 KMU brachen innerhalb des Interviews das Gespräch ab, meist aus Zeitgründen. Weitere 777 Unternehmen hätten teilgenommen, konnten aber aufgrund der Quotierung nicht (mehr) für die Befragung berücksichtigt werden. 337 KMU waren zwar selbst für ihre Personalpolitik verantwortlich, hatten in den vergangen fünf Jahren aber überhaupt kein Personal gesucht oder eingestellt und wurden deshalb ebenfalls nicht befragt. Bei letzterer Gruppe handelte es sich oft um sehr kleine Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitenden. In den Unternehmen wurden Personalverantwortliche befragt, die in KMU häufig auch Mitglied der Geschäftsführung sind.

Die Unternehmen der Zielgruppe (internationale Fachkräfte gesucht und/oder eingestellt) wurden am Ende der standardisierten Befragung gefragt, ob sie für ein vertiefendes Interview im Rahmen einer Fallstudie zur Verfügung stehen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen stimmten dem zu. Aus diesem Pool von Unternehmen wurde nach dem unten stehenden Schichtungskriterienkatalog (siehe Abbildung 74) eine Auswahl kontaktiert. Es konnten wie geplant zehn Unternehmen vertiefend befragt werden. Die qualitativen Interviews dauerten 30 bis 45 Minuten. Die Aussagen der Unternehmen aus den Fallstudien wurden mit dem Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Erkenntnisse gehen in den Bericht mit ein. Es ist jeweils im Text ersichtlich, wenn eine Aussage aus Erkenntnissen in den Fallstudien beruht.

144. Ferner wurden auf dem Willkommensportal „Make it in Germany“ Unternehmen gebeten, sich an der Umfrage zu beteiligen. Die Adressdaten der sich hier registrierenden in Deutschland ansässigen KMU der beiden Branchen wurden ebenfalls ans Umfrageunternehmen übermittelt.

Abbildung 73: Stichprobenverteilung KMU-Befragung zur Rekrutierung von internationalen Fachkräften

	Unternehmen mit Rekrutierung/Einstellung internationaler Fachkräfte (in Klammern ist die Quotenvorgabe angegeben)		Unternehmen ohne Rekrutierung und Einstellung internationaler Fachkräfte	
	MINT	Pflege und Gesundheit	MINT	Pflege und Gesundheit
Kleinstunternehmen: 0 bis 9 Mitarbeitende	41 (40)	22 (20)	39 (40)	16 (20)
Kleinunternehmen: 10 bis 49 Mitarbeitende	83 (80)	41 (40)	76 (80)	38 (40)
Kleinunternehmen: 50 bis 250 Mitarbeitende	82 (80)	42 (40)	76 (80)	39 (40)

Abbildung 74: Auswahlkriterien für die Fallstudien

Auswahlkriterium	Quantifizierung
Branchen	6 KMU aus dem MINT-Bereich und 4 KMU in der Branche Pflege und Gesundheit
KMU-Größe	pro Branche mind. je 1 KMU pro Größenklasse (1 – 9; 10 – 49, 50 – 249)
Regionale Streuung	4 Regionen (Ost [östliche BL], Nord [SH, NI, HH, HB], Süd [BW, BY, HE], Mitte-West [NW, RP, SL]), mind. je 1 KMU pro Region je Branche
Gemeindegrößenklasse	pro Branche mind. 1 KMU im ländlichen/kleinstädtischen Kontext
gezielte Rekrutierung im Ausland	mind. 2 KMU pro Branche
Geschlecht der Gesprächspartner/-innen	beide Geschlechter in beiden Branchen

12.4 Fragebogen der elektronischen Fachkräftebefragung

Einleitung:

Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) führen wir eine Befragung zum Werdegang internationaler Fachkräfte und ihrem Mehrwert für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) durch.

Um internationale Fachkräfte zu unterstützen und attraktivere Rahmenbedingungen für sie zu schaffen und eine offene Willkommenskultur zu entwickeln, ist das BMWi auf aktuelle Informationen angewiesen. Dazu gehören vor dem Hintergrund einer immer globaler werdenden Welt mit zunehmendem Wettbewerb auch Ihre Erfahrungen als internationale Fachkraft in Deutschland. Unter internationalen Fachkräften verstehen wir Personen, die im Ausland geboren sind, dort noch zumindest einen ersten Schulabschluss erworben haben (Mit dem ersten Schulabschluss endet gewöhnlich auch die Schulpflicht (Sekundarbereich I) und über eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder über einen Hochschulabschluss verfügen. Wir bitten Sie, sich ca. 20 bis 30 Minuten Zeit zu nehmen, um die Untersuchung zu unterstützen. Damit können Sie uns helfen die Situation internationaler Fachkräfte in Deutschland besser zu verstehen und versuchen zu verbessern. Ihre Daten werden streng vertraulich behandelt und anonym ausgewertet. Es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich.

Einleitende Fragen

1. Leben Sie oder haben Sie in Deutschland gelebt?

a. Ja, ich lebe aktuell in Deutschland
b. Ja, ich habe in der Vergangenheit in Deutschland gelebt
c. Nein, ich habe noch nie in Deutschland gelebt

(Filter: Wenn „Nein“--> Ausscreening)

Text Ausscreening: Vielen Dank für die Beteiligung an unserer Befragung. Leider gehören Sie nicht zu der Zielgruppe, die wir vertieft befragen möchten. Wir bedanken uns herzlich bei Ihnen und wünschen Ihnen noch einen angenehmen Tag.

(Filter: Wenn Antwortmöglichkeit a bei Frage 1)

2. Seit wie vielen Jahren leben Sie schon in Deutschland?

Bitte wählen Sie die Anzahl der Jahre aus. <In Jahren>

(Filter: Wenn Antwortmöglichkeit b bei Frage 1)

3. Wie viele Jahre haben Sie in Deutschland gelebt?

Bitte wählen Sie die Anzahl der Jahre aus. <In Jahren>

Alle restlichen Teilnehmenden:

4. In welchem Land wurden Sie geboren?

Bitte wählen sie das Land aus. <Länderliste>

5. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Deutsche Staatsangehörigkeit
b. Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder Staatsangehörigkeit von Norwegen, Island, Liechtenstein und der Schweiz
c. Andere Staatsangehörigkeit
d. Doppelte Staatsangehörigkeit (min. eine davon ist eine europäische Staatsangehörigkeit oder Norwegen, Island, Liechtenstein, Schweiz)
e. Doppelte Staatsangehörigkeit (beide Staatsangehörigkeiten sind nicht europäisch und nicht aus Norwegen, Island, Liechtenstein, Schweiz)

(Filter: Falls 5 b)

6. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?

Bitte wählen Sie das Land aus, dessen Staatsangehörigkeit Sie besitzen <Drop Down>

(Filter: Falls 5c)

7. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?

Bitte wählen Sie das Land aus, dessen Staatsangehörigkeit Sie besitzen <Drop Down>

(Filter: Falls 5 d)

8. Welche beiden Staatsangehörigkeiten besitzen Sie?

Bitte nennen Sie die Länder, dessen Staatsangehörigkeit Sie besitzen. <Freifeld Länderliste>

(Filter: Falls 5 e)

9. Welche beiden Staatsangehörigkeiten besitzen Sie?

Bitte nennen Sie die Länder, dessen Staatsangehörigkeit Sie besitzen. <Freifeld Länderliste>

Alle restlichen Teilnehmenden:

10. Haben Sie Ihren ersten Schulabschluss außerhalb Deutschlands erworben?

Mit dem ersten Schulabschluss endet gewöhnlich auch die Schulpflicht (Sekundarbereich I).

< Ja, Nein>

(Filter: Wenn „Nein“--> Ausscreening)

Text Ausscreening: Vielen Dank für die Beteiligung an unserer Befragung. Leider gehören Sie nicht zu der Zielgruppe, die wir vertieft befragen möchten. Wir bedanken uns herzlich bei Ihnen und wünschen Ihnen noch einen angenehmen Tag und alles Gute für die Zukunft!

11. Verfügen Sie über eine abgeschlossene, mindestens zweijährige Berufsausbildung oder über einen Hochschul abschluss?

Dabei ist nicht wichtig, ob Sie diese(s) Ausbildung/Studium in Deutschland oder im Ausland abgeschlossen haben.

< Ja, Nein>

(Filter: Wenn „Nein“--> Ausscreening)

Text Ausscreening: Vielen Dank für die Beteiligung an unserer Befragung. Leider gehören Sie nicht zu der Zielgruppe, die wir vertieft befragen möchten. Wir bedanken uns herzlich bei Ihnen und wünschen Ihnen noch einen angenehmen Tag und alles Gute für die Zukunft!

Alle restlichen Teilnehmenden:

12. Welche der folgenden Angaben zu Ihrer Berufstätigkeit trifft am besten auf Sie zu?

a. Bezahlte Vollzeittätigkeit (100 %)
b. Bezahlte Teilzeittätigkeit
c. Selbständigkeit/Freiberufler(in)
d. Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit
e. Ausbildung/Studium/Weiterbildung/Promotion in Vollzeit (ohne Erwerbstätigkeit)
f. Arbeitslosigkeit/Arbeitsplatzsuche
g. Ruhestand/Vorruhestand
h. Hausarbeit, Betreuung von Kindern/anderen Personen
i. Elternzeit

(Filter: Falls Frage 12 c--> Ausscreening)

Text Ausscreening: Vielen Dank für die Beteiligung an unserer Befragung. Leider gehören Sie nicht zu der Zielgruppe, die wir vertieft befragen möchten. Wir bedanken uns herzlich bei Ihnen und wünschen Ihnen noch einen angenehmen Tag und alles Gute für die Zukunft!

(Filter: Falls bei Frage 12 e, f, g, h, i)

13. Haben Sie vor Ihrer jetzigen Tätigkeit als Voll- oder Teilzeitkraft in Deutschland gearbeitet?

a. Ja
b. Nein

(Filter: Falls Nein--> Ausscreening)

Text Ausscreening: Vielen Dank für die Beteiligung an unserer Befragung. Leider gehören Sie nicht zu der Zielgruppe, die wir vertieft befragen möchten. Wir bedanken uns herzlich bei Ihnen und wünschen Ihnen noch einen angenehmen Tag und alles Gute für die Zukunft!

(Filter: 12 a, b, d)

14. In welchem Bereich arbeiten Sie?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Im Gesundheits-/Pflegebereich (dazu gehören z. B. die folgenden Berufe: Krankenpfleger/in, Altenpfleger/in, Arzt/Ärztin, (Zahn-) Medizinische/r Fachangestellte/r, Apotheker/in, Pfleger/in von Menschen mit Behinderungen, Physiotherapeut/in, Hebamme)
b. Im MINT-Bereich (MINT steht für: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) (dazu gehören z. B. die folgenden Berufe: Biologe/in, Informatiker/in, Chemiker/in, Physiker/in, Pharmazeut/in in der Industrie, Mathematiker/in, Produktionstechniker/in, Bauingenieur/in)
c. In einem anderen Bereich (alle anderen Branchen und Berufe, die nicht erwähnt worden sind)

(Filter: falls 14 a)

15. In welcher Branche arbeiten Sie?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Krankenhaus
b. Arzt- und Zahnarztpraxis
c. Psychotherapie-, Hebammen-, Physiotherapie-, Heilpraktikerpraxis
d. Pflegeheim
e. Stationäre Einrichtung zur psychosozialen Betreuung, Suchtbekämpfung u. Ä.
f. Alten- und Behindertenwohnheim und sonstiges Heim
g. Soziale Betreuung älterer Menschen und Menschen mit Behinderung (auch ambulante soziale Dienste)
h. Sonstiges _____

16. Was sind Sie von Beruf?

Bitte tragen Sie Ihren Beruf ein <Freifeld>

(Filter: falls 14 b)

17. In welcher Branche arbeiten Sie?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Chemiebearbeitung
b. Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen
c. Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
d. Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
e. Metallerzeugung, -bearbeitung
f. Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen (z. B. Solarzellen, Unterhaltungselektronik, fotografische Geräte)
g. Herstellung von elektrischen Ausrüstungen (z. B. Elektromotoren, Batterien, Lampen, Haushaltsgeräte)
h. Maschinenbau
i. Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (z. B. Motoren, Anhänger, Autozubehör)
j. Sonstiger Fahrzeugbau (z. B. Schiffe, Eisenbahn, Luft- und Raumfahrt, militärische Fahrzeuge)
k. Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie (z. B. Programmieren, IT-Beratung)
l. Informationsdienstleistungen (z. B. Datenverarbeitung, Hosting)
m. Sonstiges _____

18. Was sind Sie von Beruf?

Bitte tragen Sie Ihren Beruf ein <Freifeld>

(Filter: Falls 14c)

19. In welcher Branche arbeiten Sie?

Bitte tragen Sie die Branche ein: <Freifeld>

20. Was sind Sie von Beruf?

Bitte tragen Sie Ihren Beruf ein: <Freifeld>

(Filter: Falls 13a)

21. In welchem Bereich haben Sie bei Ihrer letzten Voll- oder Teilzeittätigkeit gearbeitet?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Im Gesundheits-/Pflegebereich (dazu gehören z. B. die folgenden Berufe: Krankenpfleger/in, Altenpfleger/in, Arzt/Ärztin, (Zahn-) Medizinische/r Fachangestellte/r, Apotheker/in, Pfleger/in von Menschen mit Behinderungen, Physiotherapeut/in, Hebamme)
b. Im MINT-Bereich (MINT steht für: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) (dazu gehören z. B. die folgenden Berufe: Biologe/in, Informatiker/in, Chemiker/in, Physiker/in, Pharmazeut/in in der Industrie, Mathematiker/in, Produktionstechniker/in, Bauingenieur/in)
c. In einem anderen Bereich (alle anderen Branchen und Berufe, die nicht erwähnt worden sind)

(Filter: falls 21 a)

22. In welcher Branche haben Sie bei ihrer letzten Voll- oder Teilzeitbeschäftigung gearbeitet?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Krankenhaus
b. Arzt- und Zahnarztpraxis
c. Psychotherapie-, Hebammen-, Physiotherapie-, Heilpraktikerpraxis
d. Pflegeheim
b. Stationäre Einrichtung zur psychosozialen Betreuung, Suchtbekämpfung u. Ä.
c. Alten- und Behindertenwohnheim und sonstiges Heim
d. Soziale Betreuung älterer Menschen und Menschen mit Behinderung (auch ambulante soziale Dienste)
e. Sonstiges _____

23. Was sind Sie von Beruf?

Bitte tragen Sie Ihren Beruf ein <Freifeld>

(Filter: falls 21 b)

24. In welcher Branche haben Sie bei ihrer letzten Voll- oder Teilzeitbeschäftigung gearbeitet?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Chemiebearbeitung
b. Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen
c. Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
d. Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
b. Metallerzeugung, -bearbeitung
c. Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen (z. B. Solarzellen, Unterhaltungselektronik, fotografische Geräte)
d. Herstellung von elektrischen Ausrüstungen (z. B. Elektromotoren, Batterien, Lampen, Haushaltsgeräte)
e. Maschinenbau
f. Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (z. B. Motoren, Anhänger, Autozubehör)
g. Sonstiger Fahrzeugbau (z. B. Schiffe, Eisenbahn, Luft- und Raumfahrt, militärische Fahrzeuge)
h. Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie (z. B. Programmieren, IT-Beratung)
i. Informationsdienstleistungen (z. B. Datenverarbeitung, Hosting)
j. Sonstiges _____

25. Was sind Sie von Beruf?

Bitte tragen Sie Ihren Beruf ein <Freifeld>

(Filter: Falls 14c)

26. In welcher Branche haben Sie bei ihrer letzten Voll- oder Teilzeitbeschäftigung gearbeitet?

Bitte tragen Sie die Branche ein: <Freifeld>

27. Was sind Sie von Beruf?

Bitte tragen Sie Ihren Beruf ein <Freifeld>

(Filter: Falls Antwortoption a, b, d bei Frage 12)

28. Wie viele Mitarbeiter sind aktuell in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

Bitte kreuzen Sie die Zahl aller Mitarbeiter an allen Standorten Ihres Unternehmens an. <Einfachnennung>

a. 1 – 9
b. 10 – 49
c. 50 – 249
d. Mehr als 250

(Filter: Falls Antwortoption 13 a)

29. Wie viele Mitarbeiter waren zu dem Zeitpunkt, als Sie das Unternehmen verlassen haben, in dem Unternehmen beschäftigt?

Bitte kreuzen Sie die Zahl aller Mitarbeiter an allen Standorten Ihres Unternehmens an. <Einfachnennung>

a. 1 – 9
b. 10 – 49
c. 50 – 249
d. Mehr als 250

Ausbildung und Beruf

Alle Teilnehmenden:

30. Welchen höchsten Abschluss haben Sie im Ausland (= Herkunftsland oder ein anderes Land außer Deutschland) erworben?

Bitte wählen Sie den Abschluss aus, der Ihrer Ausbildung entspricht. Falls Sie das schwer einschätzen können, geben Sie Ihre Antwort unter Sonstiges ein. <Einfachnennung>

a. Ich habe keinen Abschluss im Ausland erworben
b. Abschluss vergleichbar mit einer Haupt- oder Realschule
(lower secondary education)
c. Fachhochschulreife oder Hochschulreife **ohne** beruflichen Abschluss (Abitur/Fachabitur)
(upper secondary education general)
d. Abschluss einer Lehrausbildung, Berufsqualifizierender Abschluss, Abschluss einer Berufsschule
(upper secondary education vocational)
e. Fachhochschulreife (Fachabitur) **und** Abschluss einer Lehrausbildung/**oder** Berufsqualifizierender Abschluss
(post- secondary non tertiary education general or vocational or short-cycle tertiary education general or vocational)
f. Meister-, Techniker- oder gleichwertigen Fachhochschulabschluss/Verwaltungsschulabschluss/Abschluss einer Fachakademie/Berufsakademie
(first stage of tertiary education (B))
g. Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (Bachelor)
(first stage of tertiary education (A), bachelor`s or equivalent level)
h. Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (Master, Diplom, Staatsexamen, Magister)
(first stage of tertiary education (A), master`s or equivalent level)
i. Promotion (Doktor/Ph. D.)
(second stage of tertiary education (research qualification))
j. Sonstiges:_____

(Filter: Falls Antwortoption a → Auscreening)

31. Welchen höchsten Abschluss haben Sie in Deutschland erworben?

Bitte wählen Sie den Abschluss aus, der Ihrer Ausbildung entspricht. Falls Sie das schwer einschätzen können, geben Sie Ihre Antwort unter Sonstiges ein. <Einfachnennung>

a. Ich habe keinen Abschluss in Deutschland erworben
b. Abschluss einer Haupt- oder Realschule
(Sekundarbereich I)
c. Fachhochschulreife oder Hochschulreife ohne beruflichen Abschluss (Abitur/Fachabitur)
(Sekundarbereich II A)
d. Lehrausbildung, Berufsqualifizierender Abschluss
(Sekundarbereich II B)
e. Fachhochschulreife **und** Abschluss einer Lehrausbildung/**oder** Berufsqualifizierender Abschluss
(Nicht-tertiäre Bildung nach dem Sekundarbereich)
f. Meister-, Techniker- oder gleichwertigen Fachhochschulabschluss/Verwaltungsschulabschluss/Abschluss einer Fachakademie/Berufsakademie
(Erste Stufe der tertiären Bildung (B))
g. Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (Bachelor)
(Erste Stufe der tertiären Bildung (A))
h. Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (Master, Diplom, Staatsexamen, Magister)
(Erste Stufe der tertiären Bildung (A))
i. Promotion (Doktor/Ph.D.)
(Zweite Stufe der tertiären Bildung)
j. Sonstiges:_____

(Filter: Falls Antwortmöglichkeit b --> Ausscreening)

Text Ausscreening: Vielen Dank für die Beteiligung an unserer Befragung. Leider gehören Sie nicht zu der Zielgruppe, die wir vertieft befragen möchten. Wir bedanken uns herzlich bei Ihnen und wünschen Ihnen noch einen angenehmen Tag und alles Gute für die Zukunft!

(Filter: Falls Antwortoption g oder h bei Frage 31, dann springe zu Frage 34)

Anerkennung vom ausländischen Abschluss

Alle Teilnehmenden:

32. Haben Sie versucht sich einen ausländischen Abschluss in Deutschland anerkennen zu lassen?

a. Ja
b. Nein

(Filter: Falls „Ja“)

33. Welchen Abschluss haben Sie versucht sich anerkennen zu lassen?

Bitte wählen Sie alle Abschlüsse aus, die Sie versucht haben anerkennen zu lassen. Mehrfachantwort möglich. <Mehrfachnennung>

a. Schulabschluss
b. Berufsausbildungsabschluss
c. Hochschulabschluss

(Filter: Falls Frage 33 b, c)

34. Handelt es sich um einen reglementierten Beruf oder eine berufliche Ausbildung?

Unter reglementierten Berufen versteht man, dass die Ausübung des jeweiligen Berufs (z. B. Arzt, Lehrerin) durch eigene Gesetze geregelt ist.

a. Ja
b. Nein
c. Weiß ich nicht

(Filter: Falls Frage 34 „Ja“)

35. Welche der folgenden Aussagen zur Anerkennung Ihres ausländischen Abschlusses treffen zu?

Bitte denken Sie an den Abschluss, den Sie sich als letztes haben anerkennen lassen.

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die Sie für passend halten. Mehrfachantworten sind möglich. <Mehrfachnennung>

a. Mein Abschluss wurde vollständig anerkannt
b. Ich warte noch auf die Entscheidung über meinen Anerkennungsantrag
c. Die Anerkennung meines Antrags wurde abgelehnt
d. Mein Abschluss wurde teilweise anerkannt
e. Ich habe eine Weiterbildung (z. B. Kurs, Anpassungslehrgang, Prüfung) absolviert, um meinen Abschluss anerkennen zu lassen
f. Keine der Aussagen trifft zu

(Filter: Falls Frage 34 „Nein“, „Weiß ich nicht“ oder Frage 33 a)

36. Haben Sie Ihr Zeugnis bewerten lassen?

Die Zeugnisbewertung kann durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) oder durch die Ausländerbehörde aufgrund der Bewertungsvorschläge der „anabin“ Datenbank (www.anabin.de) durchgeführt werden.

a. Ja
b. Nein

(Filter: Falls „Nein“ bei Frage 32 oder „Nein“ bei Frage 36)

37. Bitte erläutern Sie, wieso Sie Ihren ausländischen Abschluss nicht haben anerkennen lassen.

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten sind möglich. <Mehrfachnennung>

a. Eine Anerkennung war nicht notwendig
b. Die Anerkennung war zu teuer
c. Die Anerkennung hätte zu lange gedauert
d. Ich habe nochmal eine Berufsausbildung in dem gleichen Beruf absolviert
e. Ich habe einen anderen Beruf in Deutschland gelernt
f. Ich weiß nicht, wie ich meinen Abschluss anerkennen lassen kann
g. Ich hatte kein Interesse an einer Anerkennung, weil:_____
h. Weiß nicht/Keine Angabe

(Filter: Falls „Ja“ bei Frage 32)

38. Welche der folgenden Aussagen zur Anerkennung Ihres ausländischen Abschlusses treffen zu?

Nutzen Sie zur Einschätzung eine Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme überhaupt nicht zu).
<Zustimmungskategorien, Skala 1 – 4>

a. Die Anerkennung ging schnell
b. Die Anerkennung war günstig
c. Die Regeln für die Anerkennung waren einfach zu verstehen
d. Die Anerkennung war die Voraussetzung für meinen Job
e. Die Anerkennung war notwendig, um meine Ausbildung fortzusetzen
f. Die Anerkennung hat meine Jobsuche in Deutschland erleichtert
g. Die Anerkennung hat meine Karrierechancen verbessert

39. Wie lange dauerte die Vorbereitung aller Dokumente (z. B. Beglaubigungen und Übersetzungen), die Sie für die Anerkennung Ihres Abschlusses gebraucht haben?

Bitte geben Sie die Anzahl der Monate an, die Sie für die Vorbereitung gebraucht haben <In Monaten>

(Filter: Falls 35 b nicht anzeigen)

40. Wie lange dauerte der Anerkennungsprozess? Damit meinen wir die Zeit nachdem Sie die Dokumente eingereicht haben bis zur Entscheidung über Ihre Anerkennung.

Bitte geben Sie die Anzahl der Monate an, die Sie für die Anerkennung gebraucht haben <In Monaten>

(Filter: Falls 35 e)

41. Wie lange dauerte die Weiterbildung (z. B. Kurs, Anpassungslehrgang, Prüfung), die Sie absolviert haben, um Ihren Abschluss anerkennen zu lassen.

Bitte geben Sie die Anzahl der Monate an, die Sie für die Weiterbildung gebraucht haben <In Monaten>

(Filter: Falls „Ja“ bei Frage 32)

42. Wie hoch waren ungefähr die Kosten, die durch die Anerkennung entstanden sind?

Hierbei meinen wir die finanziellen Kosten für z. B. Beglaubigungen, Versandgebühren, und/oder behördliche Gebühren/Kosten, ggf. Anpassungslehrgang oder Prüfung entstanden sind. Allerdings nicht die Kosten, die durch Ihren Zeitaufwand entstanden sind.

Bitte wählen Sie eine Antwort aus. <Einfachnennung>

a. 0 – 249 Euro
b. 250 – 499 Euro
c. 500 – 999 Euro
d. 1.000 – 1.999 Euro
e. 2.000 – 3.999 Euro
f. 4.000 – 6.999 Euro
g. 7.000 – 10.000 Euro
h. Mehr als 10.000 Euro

Beweggründe

Alle Teilnehmenden:

43. Welche Gründe waren für Sie entscheidend, Ihr Herkunftsland zu verlassen?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten sind möglich.

a. Wirtschaftliche Situation im Herkunftsland
b. Berufliche Perspektiven im Herkunftsland
c. Höhe des Einkommens im Herkunftsland
d. Familiäre/private Gründe
e. Meine Zukunftschancen im Herkunftsland
f. Die Zukunftschancen meiner Kinder im Herkunftsland
g. Soziale Absicherung im Herkunftsland
h. Politische Situation im Herkunftsland
i. Studienmöglichkeiten im Herkunftsland
j. Schul- und Ausbildungssystem im Herkunftsland
k. Wunsch, ein neues Land kennenzulernen
l. Sonstiges: <Freifeld>

44. Welche Gründe waren für Ihre Entscheidung wichtig speziell nach Deutschland zu kommen?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten sind möglich.

a. Wirtschaftliche Situation in Deutschland
b. Berufliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt
c. Höhe des Einkommensniveaus in Deutschland
d. Familiäre/private Gründe
e. Konkrete Arbeitsplatzzusage in Deutschland
f. Langfristige Karriereplanung
g. Politische Situation in Deutschland
h. Soziale Absicherung in Deutschland
i. Qualität der Hochschulausbildung in Deutschland
j. Weitere mit dem Studium/Ausbildung/Bildung in Deutschland verbundene Gründe
k. Bereits vorhandene Deutschkenntnisse
l. Wunsch, Deutsch zu lernen
m. Kontakte zu in Deutschland lebenden Personen
n. Die Community (viele Leute aus meinem Herkunftsland) ist in Deutschland bereits sehr groß
o. Möglichkeiten für Familienangehörige
p. Beratung/verfügbare Informationen im Vorfeld
q. Die Lebensqualität in Deutschland
r. Nähe zum Herkunftsland
s. Möglichkeiten für weiteren Aufenthalt in der EU
t. Die Möglichkeiten Geld zu sparen sind gut in Deutschland gut
u. Andere Länder waren für meine Auswanderung nicht möglich
v. Sonstiges: <Freifeld>

Zuwanderungsprozess

Alle Teilnehmenden:

45. Kennen Sie eine oder mehrere der folgenden Informationsquellen und haben Sie diese genutzt, um Informationen zur Einwanderung zu bekommen?

Bitte geben Sie an, ob Sie die Informationsquelle kennen oder nicht und ob Sie sie genutzt haben. <Antwortmöglichkeiten, jeweils: kenne ich nicht/kenne ich, habe ich nicht genutzt/habe ich genutzt>

a. Deutsche Botschaft im Ausland
b. Willkommensportal „Make it in Germany“ für internationale Fachkräfte des BMWi
c. Informationen der Bundesagentur für Arbeit/Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
d. Informationen aus sonstiger Quelle: <Freifeld>

46. Welche der folgenden Probleme hatten Sie bei Ihrer Einwanderung nach Deutschland?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Die Beantragung des Visums war schwierig
b. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen (die Gesetze) der Zuwanderung waren schwer zu verstehen
c. Der Prozess der Abschlussanerkennung war schwierig zu verstehen
d. Die bürokratischen Formalitäten waren kompliziert (Ausländerbehörde, Bürgeramt, Finanzamt, Krankenversicherung etc.)
e. Die Jobsuche war schwierig
f. Die Wohnungssuche war schwierig
g. Das Informationsangebot war nicht ausreichend
h. Die Informationen waren schwer verständlich
i. Mangelnde Englischkenntnisse der Mitarbeiter/innen in Behörden
j. Informationen auf anderen Sprachen (z. B. Englisch), die ich verstehe, waren schwer erhältlich
k. Es gab keine geeigneten Sprachkursangebote im Ausland
l. Die Sprachkursangebote im Ausland sind zu teuer
m. Die Sprachkursangebote in Deutschland sind nicht ausreichend
n. Die Sprachkursangebote vermitteln keine ausreichenden Kenntnisse der beruflichen Fachsprache
o. Die Kosten des Umzugs und der Einwanderung waren hoch
p. Es war schwierig meinen Partner/meine Kinder nach Deutschland mitzubringen
q. Es war schwierig die Gehaltsgrenzen zu erfüllen (z. B. für die „Blaue Karte EU“)
r. Es war schwierig meinen Aufenthaltstitel zu verlängern
s. Sonstige: <Freifeld>
t. Ich hatte keine Probleme bei meiner Einwanderung nach Deutschland

(Filter: Falls Antwort a, b und d bei Frage 5, dann entfallen die Antwortoptionen a, b und d)

47. Welche der folgenden Probleme hatten Sie bei Ihrer Einwanderung nach Deutschland?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Der Prozess der Abschlussanerkennung war schwierig zu verstehen
b. Die Jobsuche war schwierig
c. Die Wohnungssuche war schwierig
d. Das Informationsangebot war nicht ausreichend
e. Die Informationen waren schwer verständlich
f. Mangelnde Englischkenntnisse der Mitarbeiter/innen in Behörden
g. Informationen auf anderen Sprachen (z. B. Englisch), die ich verstehe, waren schwer erhältlich
h. Es gab keine geeigneten Sprachkursangebote im Ausland
i. Die Sprachkursangebote im Ausland sind zu teuer
j. Die Sprachkursangebote in Deutschland sind nicht ausreichend
k. Die Sprachkursangebote vermitteln keine ausreichenden Kenntnisse der beruflichen Fachsprache
l. Die Kosten des Umzugs und der Einwanderung waren hoch
m. Es war schwierig meinen Partner/meine Kinder nach Deutschland mitzubringen
n. Es war schwierig die Gehaltsgrenzen zu erfüllen (z. B. für die „Blaue Karte EU“)
o. Es war schwierig meinen Aufenthaltstitel zu verlängern
p. Sonstige: <Freifeld>
q. Ich hatte keine Probleme bei meiner Einwanderung nach Deutschland

48. Welche Herausforderungen sind während Ihres ersten Jahres in Deutschland aufgetreten?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten möglich. < Mehrfachnennung>

a. Das Erlernen der deutschen Sprache war schwierig
b. Die fehlenden Sprachkenntnisse haben die Jobsuche erschwert
c. Die fehlenden Sprachkenntnisse haben die Integration erschwert
d. Die Zusammenarbeit mit den neuen Kollegen war schwierig
e. Die gesellschaftliche Integration in Deutschland war schwierig
f. Die Verbindung zur Community meines Herkunftslandes hat mir gefehlt
g. Die fehlende Aufgeschlossenheit der Menschen in Deutschland hat mir die Integration erschwert
h. Die fehlende Willkommenskultur in Behörden hat mir die Integration erschwert
i. Ich habe mich nicht willkommen gefühlt
j. Ich wurde diskriminiert
k. Das Wetter war ungewohnt
l. Zu hohe Anforderungen im Alltag (u. a. Bürokratie, Nachweise und Anträge für Behörden, Zeugniskultur, Pünktlichkeit, Ordnung)
m. Sonstiges: <Freifeld>
n. Es sind keine Herausforderungen aufgetreten

(Filter: Falls 48 Antwortoption j)

49. Können Sie bitte beschreiben wie Sie diskriminiert wurden?

<Freifeld>

50. Wo sehen Sie zusätzlichen Unterstützungsbedarf?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Bessere Ausgestaltung des Sprachkursangebots (z. B. Vermittlung von Fachsprache)
b. Unterstützung bei der gesellschaftlichen Integration (z. B. durch deutsche Paten)
c. Unterstützung bei bürokratischen Anliegen (z. B. durch ein „Welcome Center“ oder Mentoring für Behördengänge)
d. Bessere betriebliche Maßnahmen zur Integration und Betreuung internationaler Mitarbeiter im Unternehmen (Begrüßungsseminare, usw.)
e. Förderung von interkultureller Sensibilität im Alltag
f. Förderung der interkulturellen Sensibilität in deutschen Behörden
g. Förderung von interkultureller Sensibilität in der Arbeitswelt
h. Unterstützung bei der Wohnungs-/Haus-/Grundstückssuche
i. Konsequenter Einsatz in der Politik für eine Willkommenskultur
j. Sonstiges: <Freifeld>
k. Ich sehe keinen zusätzlichen Unterstützungsbedarf

Berufstätigkeit und Werdegang

(Filter: Falls Antwortmöglichkeit a, b, d bei Frage 12)

51. Hatten Sie vor Ihrer jetzigen Tätigkeit bereits andere Arbeitsstellen (Voll- oder Teilzeit) in Deutschland?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus.

<Ja, Nein>

(Filter: Falls „Ja“)

52. Auf welcher Karrierestufe war Ihr erster Job in Deutschland?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Hilfskraft
b. Fachkraft
c. Fachkraft mit Personalverantwortung
d. Managementposition
e. Sonstiges: <Freifeld>

53. Entsprach die Tätigkeit Ihrer Qualifikation, die Sie durch eine Ausbildung, ein Hochschulstudium und Fortbildungen erreicht haben?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Nein, ich war unterhalb meiner Qualifikation tätig
b. Ja, ich war entsprechend meiner Qualifikation tätig
c. Ich bin sogar oberhalb meiner Qualifikation tätig
d. Weiß nicht/Keine Angabe

54. Wie viel haben Sie bei Ihrem ersten Job in Deutschland pro Jahr brutto verdient (also vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben)?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. unter 20.000 Euro
b. 20.000 Euro bis unter 30.000 Euro
c. 30.000 Euro bis unter 35.000 Euro
d. 35.000 Euro bis unter 40.000 Euro
e. 40.000 Euro bis unter 45.000 Euro
f. 45.000 Euro bis unter 50.000 Euro
g. 50.000 Euro bis unter 55.000 Euro
h. 55.000 Euro bis unter 65.000 Euro
i. 65.000 Euro bis unter 75.000 Euro
j. 75.000 Euro bis unter 85.000 Euro
k. 85.000 Euro bis unter 95.000 Euro
l. 95.000 Euro bis unter 105.000 Euro
m. 105.000 Euro bis unter 150.000 Euro
n. 150.000 Euro und mehr

55. Wie viele Arbeitsverhältnisse hatten Sie bisher in Deutschland?

Bitte geben Sie die Anzahl der Arbeitsverträge an, die sie bisher als Voll- oder Teilzeitjob hatten. Nebenjobs sind nicht gemeint.

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Anzahl>

(Filter: Falls Antwortmöglichkeit a bei Frage 13)

56. Hatten Sie vor Ihrer letzten Voll- oder Teilzeittätigkeit bereits andere Arbeitsstellen (Voll- oder Teilzeit) in Deutschland?

Nebenjobs sind nicht gemeint.

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Ja, Nein>

(Filter: Falls „Ja“)

57. Auf welcher Karrierestufe war Ihr erster Job in Deutschland?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Hilfskraft
b. Fachkraft
c. Fachkraft mit Personalverantwortung
d. Managementposition
e. Sonstiges: <Freifeld>

58. Entsprach die Tätigkeit Ihrer Qualifikation, die Sie durch eine Ausbildung, ein Hochschulstudium und Fortbildungen erreicht haben?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Nein, ich war unterhalb meiner Qualifikation tätig
b. Ja, ich war entsprechend meiner Qualifikation tätig
c. Ich war sogar oberhalb meiner Qualifikation tätig
d. Weiß nicht/Keine Angabe

59. Wie viel haben Sie bei Ihrem ersten Job in Deutschland pro Jahr brutto verdient (also vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben)?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. unter 20.000 Euro
b. 20.000 Euro bis unter 30.000 Euro
c. 30.000 Euro bis unter 35.000 Euro
d. 35.000 Euro bis unter 40.000 Euro
e. 40.000 Euro bis unter 45.000 Euro
f. 45.000 Euro bis unter 50.000 Euro
g. 50.000 Euro bis unter 55.000 Euro
h. 55.000 Euro bis unter 65.000 Euro
i. 65.000 Euro bis unter 75.000 Euro
j. 75.000 Euro bis unter 85.000 Euro
k. 85.000 Euro bis unter 95.000 Euro
l. 95.000 Euro bis unter 105.000 Euro
m. 105.000 Euro bis unter 150.000 Euro
n. 150.000 Euro und mehr

60. Wie viele Arbeitsverhältnisse hatten Sie bisher in Deutschland?

Bitte geben Sie die Anzahl der Arbeitsverträge an, die sie bisher als Voll- oder Teilzeitjob hatten. Nebenjobs sind nicht gemeint.

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Anzahl>

(Filter: Falls Antwortoption a, b, d bei Frage 12)

61. Auf welcher Karrierestufe befinden Sie sich aktuell?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Hilfskraft
b. Fachkraft
c. Fachkraft mit Personalverantwortung
d. Managementposition
e. Sonstiges: <Freifeld>

62. Entspricht Ihre jetzige Tätigkeit Ihrer Qualifikation, die Sie durch eine Ausbildung, ein Hochschulstudium und Fortbildungen erreicht haben?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Nein, ich bin unterhalb meiner Qualifikation tätig
b. Ja, ich bin entsprechend meiner Qualifikation tätig
c. Ich bin sogar oberhalb meiner Qualifikation tätig
d. Weiß nicht/Keine Angabe

63. Wie haben Sie Ihren jetzigen Arbeitsplatz gefunden?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Stellenangebot im Internet
b. Stellenangebot in einer Zeitung
c. Veröffentlichen eigener Stellengesuche
d. Stellenanzeige auf der Firmenwebsite
e. Initiativbewerbung (Eigeninitiative)
f. Kontakte, die ich durch Praktika oder eine frühere Berufstätigkeit in Deutschland hatte
g. Arbeitgeber in Deutschland hat mich direkt angesprochen
h. Vermittlung/Entsendung durch meinen Arbeitgeber im Ausland
i. Private Arbeitsvermittlung in Deutschland
j. Private Arbeitsvermittlung im Ausland
k. Messe
l. Bundesagentur für Arbeit/Job-Center
m. Hilfestellung einer Hochschule/eines Alumni-Netzwerks
n. Tipps von Freunden/Familie/Bekannten
o. Durch vorherige Tätigkeit in einer Tochtergesellschaft oder einer anderen Filiale
p. Bundesagentur für Arbeit (BA)/Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
q. Sonstiges: _____

64. Wie viele Bewerbungen haben Sie ungefähr geschrieben, um Ihren jetzigen Arbeitsplatz zu finden?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. 0
b. 1 – 5
c. 6 – 20
d. 21 – 50
e. Mehr als 50 Bewerbungen

Unternehmen und Werdegang

(Filter: Falls Antwortoption a, b, d bei Frage 12)

65. Seit wie vielen Jahren sind Sie in Ihrem aktuellen Unternehmen tätig?

Bitte geben Sie die Anzahl der Jahre an. <Jahr>

66. Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Ich arbeite in einem deutschen Unternehmen
b. Ich arbeite in einer deutschen Niederlassung eines internationalen Unternehmens

67. In welchem Bundesland befindet sich Ihr Arbeitsplatz?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

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

68. Mein aktueller Arbeitsvertrag in Deutschland ist ...

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus.

a. ...befristet
b. ...unbefristet

69. Ich arbeite die meiste Zeit mit ...

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus.

a. ...deutschen Kolleginnen/Kollegen
b. ...Kolleginnen/Kollegen meiner Staatsangehörigkeit
c. ...Kolleginnen/Kollegen anderer Staatsangehörigkeiten
d. ...deutschen Kolleginnen/Kollegen und Kolleginnen/Kollegen anderer Staatsangehörigkeiten zusammen

70. Besteht die Geschäftsführung Ihres Unternehmens zumindest teilweise aus internationalen Fachkräften?

Unter internationalen Fachkräften verstehen wir Personen, die im Ausland geboren sind, dort noch zumindest einen ersten Schulabschluss erworben haben (mit dem ersten Schulabschluss endet gewöhnlich auch die Schulpflicht (Sekundarbereich I)) und über eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder über einen Hochschulabschluss verfügen.

<Ja, Nein>

(Filter: Falls „Ja“)

71. ‚Aus welchem Land/aus welchen Ländern stammen die Mitglieder der Geschäftsführung, falls diese nicht aus Deutschland kommen?

Bitte nennen Sie uns die Länder, aus denen die Mitglieder Ihrer Geschäftsführung kommen.

<Länderliste Freifeld>

72. Unterhält Ihr Unternehmen regelmäßige Geschäftsbeziehungen ins Ausland, z. B. zu Lieferanten oder Kunden?

<Ja, Nein>

(Filter: Falls „Ja“)

73. Können Sie bitte die Länder nennen, mit denen Ihr Unternehmen regelmäßige Geschäftsbeziehungen unterhält?
Mehrfachantworten sind möglich. <Länderliste Freifeld>

74. Wie viel verdienen Sie ungefähr pro Jahr brutto (also vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben)?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. unter 20.000 Euro
b. 20.000 Euro bis unter 30.000 Euro
c. 30.000 Euro bis unter 35.000 Euro
d. 35.000 Euro bis unter 40.000 Euro
e. 40.000 Euro bis unter 45.000 Euro
f. 45.000 Euro bis unter 50.000 Euro
g. 50.000 Euro bis unter 55.000 Euro
h. 55.000 Euro bis unter 65.000 Euro
i. 65.000 Euro bis unter 75.000 Euro
j. 75.000 Euro bis unter 85.000 Euro
k. 85.000 Euro bis unter 95.000 Euro
l. 95.000 Euro bis unter 105.000 Euro
m. 105.000 Euro bis unter 150.000 Euro
n. 150.000 Euro und mehr

75. Wie profitiert Ihr Unternehmen Ihrer Meinung nach von Ihnen?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
b. Steigerung des Umsatzes
c. Steigerung des Innovationspotentials
d. Das Unternehmen benötigt mein Wissen über bestimmte Märkte
e. Das Unternehmen benötigt mein Netzwerk in anderen Ländern
f. Das Unternehmen benötigt mein Fachwissen
g. Das Unternehmen benötigt meine Sprachkenntnisse
h. Das Unternehmen benötigt meine interkulturellen Kompetenzen
i. Das Unternehmen kann nur so seinen Fachkräftebedarf decken, da es nicht so viele geeignete deutsche Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gibt
j. Meine Qualifikation ist besser, als die einer durchschnittlichen deutschen Fachkraft
k. Geringere Kosten: Mein Gehalt ist niedriger im Vergleich zu den Gehältern meiner deutschen Kollegen
l. Verbesserung des Unternehmensimages
m. Beitrag zu einer vielfältigen Belegschaft
n. Andere/neue Kompetenzen, die bislang noch nicht vorhanden waren
o. Andere Aspekte, und zwar: <Freifeld>
p. Weiß nicht/Keine Angabe

76. Welche der folgenden Aspekte schätzt Ihr Arbeitgeber an Ihnen?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Motivation/Engagement
b. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit
c. Kreativität und das Einbringen neuer Ansätze und Ideen
d. Erfahrung und Kompetenz
e. Teamfähigkeit
f. Mobilität oder Bereitschaft zur Mobilität
g. Risikobereitschaft
h. Offenheit für Neues und Lernbereitschaft
i. Interkulturelle Kompetenz
j. Fremdsprachkenntnisse
k. Sonstiges: <Freifeld>
l. Weiß nicht/Keine Angabe

77. Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrem Karriereverlauf zu oder nicht?

Nutzen Sie zur Einschätzung eine Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme überhaupt nicht zu).
<Zustimmungskategorien, Skala 1 – 4>
<1 Stimme voll und ganz zu, 2 Stimme eher zu, 3 Stimme eher nicht zu, 4 Stimme überhaupt nicht zu, Weiß nicht>

a. Ich steige im Unternehmen langsamer auf als deutsche Fachkräfte mit ähnlicher Qualifikation und Erfahrung
b. Ich steige im Unternehmen schneller auf als deutsche Fachkräfte mit ähnlicher Qualifikation und Erfahrung
c. Ich habe die gleichen Chancen wie deutsche Fachkräfte
d. Ich muss mehr leisten als deutsche Fachkräfte, um aufzusteigen

(Filter: Falls a mit 1 oder 2 bewertet)

78. Warum steigen Sie Ihrer Meinung nach langsamer auf als Ihre deutschen Kollegen?

<Freitext>

(Filter: Falls d mit 1 oder 2 bewertet)

79. Warum müssen Sie Ihrer Meinung nach mehr leisten als Ihre deutschen Kollegen?

<Freitext>

(Filter: Falls Antwortmöglichkeit a bei Frage 13)

Bitte denken Sie beim Beantworten dieser Fragen immer an Ihre letzte Tätigkeit.

80. Auf welcher Karrierestufe haben Sie sich zuletzt befunden?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Hilfskraft
b. Fachkraft
c. Fachkraft mit Personalverantwortung
d. Managementposition
e. Sonstiges: <Freifeld>

81. Entsprach Ihre Tätigkeit Ihrer Qualifikation, die Sie durch eine Ausbildung, ein Hochschulstudium und Fortbildungen erreicht haben?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Nein, ich war unterhalb meiner Qualifikation tätig
b. Ja, ich war entsprechend meiner Qualifikation tätig
c. Ja, ich war oberhalb meiner Qualifikation tätig
d. Weiß nicht/Keine Angabe

82. Wie haben Sie damals Ihren Arbeitsplatz gefunden?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Stellenangebot im Internet
b. Stellenangebot in einer Zeitung
c. Veröffentlichen eigener Stellengesuche
d. Stellenanzeige auf der Firmenwebsite
e. Initiativbewerbung (Eigeninitiative)
f. Kontakte, die ich durch Praktika oder eine frühere Berufstätigkeit in Deutschland hatte
g. Arbeitgeber in Deutschland hat mich direkt angesprochen
h. Vermittlung/Entsendung durch meinen Arbeitgeber im Ausland
i. Private Arbeitsvermittlung in Deutschland
j. Private Arbeitsvermittlung im Ausland
k. Messe
l. Bundesagentur für Arbeit/Job-Center
m. Hilfestellung einer Hochschule/eines Alumni-Netzwerks
n. Tipps von Freunden/Familie/Bekannten
o. Durch vorherige Tätigkeit in einer Tochtergesellschaft oder einer anderen Filiale
p. Bundesagentur für Arbeit (BA)/Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
q. Sonstiges: _____

Unternehmen und Werdegang

(Filter: Falls Antwortmöglichkeit a bei Frage 13)

83. Wie lange waren Sie in Ihrem Unternehmen in Deutschland tätig?

Bitte geben Sie die Anzahl der Jahre an. <Jahren >

84. Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Ich habe in einem deutschen Unternehmen gearbeitet
b. Ich habe in einer deutschen Niederlassung eines internationalen Unternehmens gearbeitet

85. In welchem Bundesland befand sich Ihr Arbeitsplatz?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

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

86. Mein ehemaliger Arbeitsvertrag in Deutschland war...

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus.

a. ...befristet
b. ...unbefristet

87. Ich arbeitete überwiegend zusammen mit ...

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus.

a. ...deutschen Kolleginnen/Kollegen
b. ...Kolleginnen/Kollegen meiner Staatsangehörigkeit
c. ...Kolleginnen/Kollegen anderer Staatsangehörigkeiten
d. ...deutschen Kolleginnen/Kollegen und Kolleginnen/Kollegen anderer Staatsangehörigkeiten zusammen

88. Bestand die Geschäftsführung Ihres Unternehmens zumindest teilweise aus internationalen Fachkräften?

Unter internationalen Fachkräften verstehen wir Personen, die im Ausland geboren sind, dort noch zumindest einen ersten Schulabschluss erworben haben (mit dem ersten Schulabschluss endet gewöhnlich auch die Schulpflicht (Sekundarbereich I)) und über eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder über einen Hochschulabschluss verfügen.

<Ja, Nein>

(Filter: Falls „Ja“)

89. Aus welchem Land/aus welchen Ländern stammten die Mitglieder der Geschäftsführung, falls diese nicht aus Deutschland kommen?

Bitte nennen Sie uns bitte die Länder aus denen die Mitglieder Ihrer Geschäftsführung kommen. Mehrfachantworten sind möglich. <Länderliste >

90. Unterhielt Ihr Unternehmen regelmäßige Geschäftsbeziehungen ins Ausland, z. B. zu Lieferanten oder Kunden?

<Ja, Nein>

(Filter: Falls „Ja“)

91. Können Sie bitte die Länder nennen, mit denen Ihr Unternehmen regelmäßige Geschäftsbeziehungen hatte?

Bitte nennen Sie uns bitte die Länder, mit denen Ihr Unternehmen regelmäßige Geschäftsbeziehungen hat. Mehrfachantworten sind möglich. <Länderliste >

92. Wie viel haben Sie bei Ihrem letzten Job ungefähr pro Jahr brutto verdient (also vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben)?

Bitte wählen Sie die passende Antwort aus.<Einfachnennung>

a. unter 20.000 Euro
b. 20.000 Euro bis unter 30.000 Euro
c. 30.000 Euro bis unter 35.000 Euro
d. 35.000 Euro bis unter 40.000 Euro
e. 40.000 Euro bis unter 45.000 Euro
f. 45.000 Euro bis unter 50.000 Euro
g. 50.000 Euro bis unter 55.000 Euro
h. 55.000 Euro bis unter 65.000 Euro
i. 65.000 Euro bis unter 75.000 Euro
j. 75.000 Euro bis unter 85.000 Euro
k. 85.000 Euro bis unter 95.000 Euro
l. 95.000 Euro bis unter 105.000 Euro
m. 105.000 Euro bis unter 150.000 Euro
n. 150.000 Euro und mehr

93. Wie hat Ihr letztes Unternehmen Ihrer Meinung nach von Ihnen profitiert?

Bitte wählen Sie die Antwortoption aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
b. Steigerung des Umsatzes
c. Steigerung des Innovationspotentials
d. Das Unternehmen benötigte mein Wissen über bestimmte Märkte
e. Das Unternehmen benötigte mein Netzwerk in anderen Ländern
f. Das Unternehmen benötigte mein Fachwissen
g. Das Unternehmen benötigte meine Sprachkenntnisse
h. Das Unternehmen benötigte meine interkulturellen Kompetenzen
i. Das Unternehmen kann nur so seinen Fachkräftebedarf decken, da es nicht so viele geeignete deutsche Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gibt
j. Meine Qualifikation ist besser als die einer durchschnittlichen deutschen Fachkraft
k. Geringere Kosten: Mein Gehalt ist niedriger im Vergleich zu den Gehältern meiner deutschen Kollegen
l. Verbesserung des Unternehmensimages
m. Beitrag zu einer vielfältigen Belegschaft
n. Andere/neue Kompetenzen, die bislang noch nicht vorhanden waren
o. Andere Aspekte, und zwar: <Freifeld>
p. Weiß nicht/Keine Angabe

94. Welche der folgenden Aspekte schätzte Ihr Arbeitgeber an Ihnen?

Bitte wählen Sie die Antworten aus, die auf Sie zutreffen. Mehrfachantworten sind möglich. <Mehrfachnennung>

a. Motivation/Engagement
b. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit
c. Kreativität und das Einbringen neuer Ansätze und Ideen
d. Erfahrung und Kompetenz
e. Teamfähigkeit
f. Mobilität oder Bereitschaft zur Mobilität
g. Risikobereitschaft
h. Offenheit für Neues und Lernbereitschaft
i. Interkulturelle Kompetenz
j. Fremdsprachkenntnisse
k. Sonstiges: <Freifeld>
l. Weiß nicht/Keine Angabe

95. Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Ihrem Karriereverlauf zu oder nicht?

Nutzen Sie zur Einschätzung eine Skala von 1 (stimme voll und ganz zu) bis 4 (stimme überhaupt nicht zu). <Stimme voll und ganz zu, Stimme eher zu, Stimme eher nicht zu, Stimme überhaupt nicht zu, Weiß nicht> <Zustimmungskategorien, Skala 1 – 4>

a. Ich bin im Unternehmen langsamer aufgestiegen als deutsche Fachkräfte mit ähnlicher Qualifikation und Erfahrung
b. Ich bin im Unternehmen schneller aufgestiegen als deutsche Fachkräfte mit ähnlicher Qualifikation und Erfahrung
c. Ich hatte die gleichen Chancen wie deutsche Fachkräfte
d. Ich musste mehr leisten als deutsche Fachkräfte, um aufzusteigen

(Filter: Falls a mit 1 oder 2 bewertet)

96. Warum stiegen Sie Ihrer Meinung nach langsamer auf als Ihre deutschen Kollegen?

<Freitext>

(Filter: Falls d mit 1 oder 2 bewertet)

97. Warum müssen Sie Ihrer Meinung nach mehr leisten als Ihre deutschen Kollegen?

<Freitext>

(Filter: Falls Frage 1b)

98. Was sprach gegen einen längeren Aufenthalt in Deutschland?

Mehrfachantworten sind möglich. <Mehrfachnennung>

a. Meine Aufenthaltsgenehmigung wurde nicht mehr verlängert
b. Ich hatte immer geplant zurück in mein Heimatland zu ziehen
c. Ich hatte immer geplant in ein anderes Land zu ziehen
d. Attraktives Jobangebot aus einem anderen Land
e. Ich arbeite für meinen Arbeitgeber in einem anderen Land
f. Ich fand ein anderes Land attraktiver
g. Ich war mit meiner beruflichen Situation unzufrieden
h. Ich wollte in einem anderen Land mehr Geld verdienen
i. Die Möglichkeiten für meine Familie/Lebenspartner in Deutschland waren nicht gut
j. Heimweh
k. Kulturelle Unterschiede
l. Ich möchte, dass meine Kinder in meinem Herkunftsland aufwachsen
m. Ich wollte in einem anderen Land (außer meinem Herkunftsland) leben, weil ich dort Freunde/Familie habe
n. Das Wetter ist zu schlecht
o. Ich fühlte mich in Deutschland nicht willkommen
p. Ich fühlte mich nicht integriert
q. Ich hatte keine ausreichende Community/Netzwerk von Menschen aus meinem Herkunftsland in Deutschland
r. Meine Deutschkenntnisse waren nicht ausreichend
s. Sonstiges: <Freifeld>

Ausscreening: Vielen Dank für Ihre Auskünfte, Ihre Geduld und Ihre Beteiligung an unserer Befragung. Wir bedanken uns herzlich bei Ihnen und wünschen Ihnen noch einen angenehmen Tag und alles Gute für die Zukunft!

Aufenthaltsstatus

(Filter: Falls Frage 5 c oder e)

99. Welchen Aufenthaltstitel haben Sie?

Manchmal finden Sie diesen Hinweis in Ihrem Pass. Falls Sie es nicht wissen, kreuzen Sie bitte „Weiß ich nicht an“. Bitte wählen Sie die passende Antwort aus. <Einfachnennung>

a. § 9 AufenthG (Niederlassungserlaubnis)
b. § 9a AufenthG (Daueraufenthalt-EG)
c. § 16 Abs. 1 AufenthG (Aufenthaltstitel zum Studium, Studiumsvorbereitung)
d. § 16 Abs. 4 AufenthG (nach Abschluss des Studiums zum Zweck der Arbeitsplatzsuche)
e. § 18 AufenthG (Beschäftigung)
f. § 18a AufenthG (qualifizierte Geduldete)
g. § 18b AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Absolventen von Hochschulen in Deutschland)
h. § 18c AufenthG (Aufenthaltstitel zum Zweck der Arbeitsplatzsuche)
i. § 19 AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte)
j. § 19a AufenthG Blaue Karte EU für Regelberufe
k. § 19a AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 2 BeschV Blaue Karte EU für Mangelberufe
l. § 19a Abs. 6 AufenthG Niederlassungserlaubnis im Anschluss an die Blaue Karte EU
m. § 20 AufenthG (Forschung)
n. § 21 AufenthG (Selbständige/Freiberufler)
o. Aufenthaltstitel aus familiären Gründen
p. Aufenthaltstitel aus humanitären Gründen
q. Anderer Aufenthaltstitel: _____
r. Weiß ich nicht

100. Bis wann ist Ihr aktueller Aufenthaltstitel gültig?

Bitte geben Sie die Anzahl der Monate an bis Ihr Aufenthaltstitel ausläuft. < In Monaten>

Integration und Bleibeabsichten

(Filter: Falls Antwortmöglichkeiten a, b, d bei Frage 12 und bei Frage 13a)

101. Welche der folgenden Maßnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen, um Ihnen beim Einleben in Deutschland zu helfen?

Bitte geben Sie jeweils an, ob ihr Unternehmen sie in diesem Bereich unterstützt hat

< Jeweils Ja, Nein>

a. Unterstützung bei Behördengängen
b. Unterstützung bei der privaten Integration in Deutschland (z. B. Einladungen, Sportveranstaltungen etc.)
c. Erstellung von Empfehlungsschreiben z. B. für die Wohnungssuche
d. Kommunikation mit der zuständigen Ausländerbehörde durch das Unternehmen
e. Spezielle Angebote zur Einarbeitung, z. B. Schulungen
f. Deutschkurse
g. Patenschaften oder Mentoring im Betrieb
h. Sensibilisierung der anderen Mitarbeiter und Führungskräfte
i. Andere Maßnahmen, und zwar: <Freifeld>

(Filter: Zeige Frage nicht wenn 13 a)

102. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz in Deutschland?

Wählen Sie jeweils: Sehr unzufrieden, Unzufrieden, Zufrieden, Sehr zufrieden, nicht relevant

a. Mit den Inhalten der Arbeit
b. Mit den Anforderungen an meine Leistung
c. Mit dem täglichen Arbeitspensum
d. Mit dem Gehalt
e. Mit den Karrieremöglichkeiten
f. Mit der Jobsicherheit
g. Mit den Fort- und Weiterbildungsangeboten
h. Mit der Arbeitsatmosphäre
i. Mit dem Verhalten unter Kollegen und in Ihrem Team
j. Mit der Kommunikation auf Deutsch mit den Kollegen
k. Mit der Vereinbarkeit von Familie/Partnerschaft und Beruf
l. Mit Sonstigem: _____

103. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zu Ihrem Leben in Deutschland.

<Zustimmungskategorien, Skala 1 – 4>
<Stimme voll und ganz zu, Stimme eher zu, Stimme eher nicht zu, Stimme überhaupt nicht zu, Weiß nicht>

a. Ich bin mit meinem Leben in Deutschland zufrieden
b. Ich fühle mich in Deutschland willkommen
c. Die Formalitäten meiner Einwanderung nach Deutschland waren einfach und schnell erledigt
d. Die Möglichkeiten für meine Familie/Lebenspartner in Deutschland sind gut
e. Meine Familie fühlt sich in Deutschland wohl
f. Das familiäre Verhältnis in einem kleinen und/oder mittelständischen Unternehmen (KMU) trägt dazu bei/hat dazu beigetragen, dass ich mich besser integriert fühle/fühlte
g. Ich habe Freunde und/oder Bekannte, mit denen ich auch außerhalb meiner beruflichen Tätigkeit regelmäßig Kontakt pflege

104. Leben Sie in einer (Ehe-) Partnerschaft oder sind Sie alleinstehend?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus

a. In Partnerschaft, aber unverheiratet/nicht eingetragen
b. Verheiratet (oder in eingetragener Lebenspartnerschaft)
c. Alleinstehend

(Filter: Frage 104 a oder b)

105. Welches ist das Herkunftsland Ihrer (Ehe-) Partnerin/Ihres (Ehe-) Partners?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus

a. Deutschland
b. Mein Herkunftsland
c. Ein anderes Land

106. Wo lebt Ihre (Ehe-) Partnerin/Ihr (Ehe-) Partner zur Zeit überwiegend?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus

a. In Deutschland
b. In meinem Herkunftsland
c. In einem anderen Land

107. Welche Staatsangehörigkeit(en) besitzt Ihre (Ehe-) Partnerin/Ihr (Ehe-)Partner? Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. Mehrfachantworten sind möglich

a. Deutsch
b. Staatsangehörigkeit meines Herkunftslands
c. Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaats
d. Eine andere Staatsangehörigkeit

108. Welche Tätigkeit übt Ihre (Ehe-) Partnerin/Ihr (Ehe-) Partners zur Zeit aus?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. Mehrfachantworten sind möglich

a. Bezahlte Vollzeittätigkeit (100 %)
b. Bezahlte Teilzeittätigkeit
c. Selbständigkeit/Freiberufler(in)
d. Promotion und (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit
e. Ausbildung/Studium/Weiterbildung/Promotion in Vollzeit (ohne Erwerbstätigkeit)
f. Arbeitslosigkeit/Arbeitsplatzsuche
g. Ruhestand/Vorruhestand
h. Hausarbeit, Betreuung von Kindern/anderen Personen
i. Elternzeit
j. Andere: _____

Alle Teilnehmenden:

109. Haben Sie ein Kind/mehrere Kinder?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Ja, Nein>

(Filter: Falls „Ja“)

110. Mein/e Kind/er lebt/leben in...

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Deutschland
b. Einem anderen Land

111. Welche Staatsbürgerschaft hat ihr Kind/haben ihre Kinder?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. Mehrfachantwort möglich

a. Deutsche Staatsbürgerschaft
b. Die Staatsbürgerschaft eines Elternteils
c. Die doppelte Staatsbürgerschaft

Alle Teilnehmenden:

112. Wie lange planen Sie nach jetzigem Stand in Deutschland zu bleiben?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. bis 2 Jahre
b. 2 bis 5 Jahre
c. 5- 10 Jahre
d. länger als 10 Jahre
e. Für immer
f. Weiß ich noch nicht

113. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Faktoren bei Ihrer Entscheidung, ob Sie in Deutschland bleiben möchten?

<Zustimmungskategorien, Skala von 1 – 4 >
<Sehr wichtig, Wichtig, Nicht so wichtig, Unwichtig, Weiß nicht>

a. Jobchancen
b. Höhe des Gehalts
c. Langfristiger Aufenthaltstitel
d. Aussicht auf deutsche Staatsangehörigkeit
e. Integration in das Unternehmen
f. Integration in die deutsche Gesellschaft
g. Integration der eigenen Familie in Deutschland
h. Community/Netzwerk von Menschen aus meinem Herkunftsland in Deutschland
i. Jobchancen des Partners
j. Lebenssituation in Deutschland
k. Gefühl in Deutschland willkommen zu sein
l. Sonstiges:_____

(Filter: Bei Antwort a, b bei Frage 112)

114. Welcher Grund ist/Welche Gründe sind für Ihre Rückkehrpläne ausschlaggebend?

Bitte wählen Sie die wichtigsten Gründe aus oder antworten Sie unter Sonstiges.
Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Meine Aufenthaltsgenehmigung wird (voraussichtlich) nicht mehr verlängert
b. Ich hatte immer geplant zurück in mein Heimatland zu ziehen
c. Ich hatte immer geplant in ein anderes Land zu ziehen
d. Attraktives Jobangebot aus einem anderen Land
e. Ich werde für meinen (jetzigen) Arbeitgeber in einem anderen Land tätig sein
f. Ich finde ein anderes Land attraktiver
g. Ich bin mit meiner beruflichen Situation unzufrieden
h. Ich möchte in einem anderen Land mehr Geld verdienen
i. Die Möglichkeiten für meine Familie/Lebenspartner in Deutschland sind nicht gut
j. Heimweh
k. Kulturelle Unterschiede
l. Ich möchte, dass meine Kinder in meinem Herkunftsland aufwachsen
m. Ich möchte in einem anderen Land (außer meinem Herkunftsland) leben, weil ich dort Freunde/Familie habe
n. Das Wetter ist zu schlecht
o. Ich fühle mich in Deutschland nicht willkommen
p. Ich fühle mich nicht integriert
q. Ich habe keine ausreichende Community/Netzwerk von Menschen aus meinem Herkunftsland in Deutschland
r. Meine Deutschkenntnisse sind nicht ausreichend
s. Sonstiges: <Freifeld>
t. Weiß nicht/Keine Angabe

(Filter: Falls Antwort f bei Frage 114)

115. Welches Land finden Sie attraktiver?

Bitte wählen Sie das Land aus. <Freitext>

116. Warum finden Sie es attraktiver?

<Freitext>

(Filter: Bei Antwort a, b bei Frage 112)

117. Wohin planen Sie zu ziehen?

Mehrfachantworten sind möglich. <Mehrfachnennung>

a. Herkunftsland
b. Anderes Land in Afrika
c. Anderes Land in Asien
d. Anderes Land innerhalb der Europäischen Union
e. Anderes Land in Europa
f. Anderes Land in Nordamerika
g. Anderes Land in Südamerika
h. Anderes Land in Ozeanien
i. Falls Sie bereits konkrete Umzugspläne haben, nennen Sie bitte das Land, in das Sie ziehen möchten:_____
j. Weiß nicht/Keine Angabe

(Filter: Wenn Frage 5 c oder e dann werden alle Antwortoptionen bis auf c angezeigt)

118. Bitte sagen Sie uns, ob Sie den folgenden Aussagen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen (Gesetze) für die Einwanderung von internationalen Fachkräften zustimmen oder nicht.

<Zustimmungskategorien, Skala 1 – 4>
<Stimme voll und ganz zu, Stimme eher zu, Stimme eher nicht zu, Stimme überhaupt nicht zu, Weiß nicht>

a. Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen bin ich gut informiert
b. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind nachvollziehbar und verständlich
c. Die gesetzlichen Vorgaben für die **Einwanderung** aus EU-Staaten sind leicht zu erfüllen
d. Die gesetzlichen Vorgaben für die **Einwanderung** aus Nicht-EU-Staaten sind leicht zu erfüllen
e. Die Rahmenbedingungen für die **Einwanderung** aus Nicht-EU-Staaten haben sich seit dem neuen Zuwanderungsgesetz im Jahr 2005 verbessert
f. Die in den letzten zwei Jahren veränderten Regelungen, insbesondere die aktuelle Beschäftigungsverordnung und die europäische Blue Card bzw. „Blaue Karte EU“, erleichtern die Anstellung ausländischer Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten deutlich

(Filter: Wenn Frage 5 a, b und d, dann werden lediglich die Antwortoptionen a, b und c angezeigt.)

119. Bitte sagen Sie uns, ob Sie den folgenden Aussagen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen (Gesetze) für die Einwanderung von internationalen Fachkräften zustimmen oder nicht.

<Zustimmungskategorien, Skala 1 – 4>
<Stimme voll und ganz zu, Stimme eher zu, Stimme eher nicht zu, Stimme überhaupt nicht zu, Weiß nicht>

a. Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen bin ich gut informiert
b. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind nachvollziehbar und verständlich
c. Die gesetzlichen Vorgaben für die **Einwanderung** aus EU-Staaten sind leicht zu erfüllen
d. Die gesetzlichen Vorgaben für die **Einwanderung** aus Nicht-EU-Staaten sind leicht zu erfüllen
e. Die Rahmenbedingungen für die **Einwanderung** aus Nicht-EU-Staaten haben sich seit dem neuen Zuwanderungsgesetz im Jahr 2005 verbessert
f. Die in den letzten zwei Jahren veränderten Regelungen, insbesondere die aktuelle Beschäftigungsverordnung und die europäische Blue Card bzw. „Blaue Karte EU“, erleichtern die Anstellung ausländischer Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten deutlich

Soll- Ist Vergleich

Alle Teilnehmenden:

120. Wurden Ihre Vorstellungen vom Leben in Deutschland erfüllt?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Es ist sogar besser als ich dachte
b. Es ist so wie ich dachte
c. Es ist schlechter als ich dachte
d. Weiß nicht/Keine Angabe

(Filter: Bei Antwortmöglichkeit c Frage 120)

121. Warum wurden Ihre Vorstellungen nicht erfüllt?

Bitte wählen Sie die wichtigsten Gründe aus oder antworten Sie unter Sonstiges. Mehrfachantworten möglich. <Mehrfachnennung>

a. Weniger Verantwortung in meinem Beruf als erwartet
b. Weniger Respekt und Anerkennung im Beruf als erwartet
c. Weniger Respekt und Anerkennung im Alltag als erwartet
d. Geringerer beruflicher Erfolg/Perspektive als erwartet
e. Geringerer beruflicher Erfolg meines Partners als erwartet
f. Keine langfristige Aufenthaltsmöglichkeit in Deutschland
g. Schlechtere gesellschaftliche Integration als erwartet
h. Schlechtere gesellschaftliche Integration meines Partners/meiner Familie/meiner Kinder als erwartet
i. Schlechtere Möglichkeiten der Großeltern zu Besuch zu kommen als erwartet
j. Schlechtere Bezahlung als erwartet
k. Schlechtere Arbeitsbedingungen als erwartet
l. Schlechtere Unterstützung seitens der Behörden als erwartet
m. Schlechtere Unterstützung seitens des Arbeitgebers als erwartet
n. Mein Wohnort ist nicht so schön wie erwartet
o. Deutsch zu lernen war schwieriger als erwartet
p. Kulturelle Unterschiede sind zu größer als erwartet
q. Das Wetter ist schlechter als erwartet
r. Community/Netzwerk von Menschen aus meinem Herkunftsland in Deutschland ist kleiner als erwartet
s. Sonstiges: <Freifeld>
t. Weiß nicht/Keine Angabe

(Filter: Bei Antwortmöglichkeit a Frage 120)

122. Wie wurden Ihre Erwartungen übertroffen?

Bitte wählen Sie die wichtigsten Gründe aus oder antworten Sie unter Sonstiges. Mehrfachantworten sind möglich.

a. Mehr Verantwortung in meinem Beruf als erwartet
b. Mehr Respekt und Anerkennung im Beruf als erwartet
c. Mehr Respekt und Anerkennung im Alltag als erwartet
d. Mehr beruflicher Erfolg/und bessere berufliche Perspektive als erwartet
e. Mehr berufliche Erfolge meines Partners als erwartet
f. Langfristige Aufenthaltsmöglichkeit in Deutschland als erwartet
g. Bessere gesellschaftliche Integration als erwartet
h. Bessere gesellschaftliche Integration meines Partners/meiner Familie/meiner Kinder als erwartet
i. Bessere Möglichkeiten der Großeltern zu Besuch zu kommen als erwartet
j. Bessere Bezahlung als erwartet
k. Bessere Arbeitsbedingungen als erwartet
l. Bessere Unterstützung seitens der Behörden als erwartet
m. Bessere Unterstützung seitens des Arbeitgebers als erwartet
n. Deutsch zu lernen war einfacher als erwartet
o. Kulturelle Unterschiede sind kleiner als erwartet
p. Das Wetter ist besser als erwartet
q. Community/Netzwerk von Menschen aus meinem Herkunftsland in Deutschland ist größer als erwartet
r. Mein Wohnort ist schöner als erwartet
s. Sonstiges: <Freifeld>
t. Weiß nicht/Keine Angabe

Sprachkenntnisse

Alle Teilnehmenden:

123. Wie gut sind Ihre mündlichen Deutschkenntnisse zum jetzigen Zeitpunkt?

Bitte wählen Sie sie richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Muttersprache
b. Ausgezeichnet (C2)
c. Sehr gut (C1)
d. Gut (B2)
e. Mittel (A2 – B1)
f. Anfänger (A1)
g. Keine Deutschkenntnisse

124. Wie gut sind Ihre schriftlichen Deutschkenntnisse zum jetzigen Zeitpunkt?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Muttersprache
b. Ausgezeichnet (C2)
c. Sehr gut (C1)
d. Gut (B2)
e. Mittel (A2 – B1)
f. Anfänger (A1)
g. Keine Deutschkenntnisse

(Filter: Falls Frage 123 und 124 Muttersprache, dann 125 und 126 nicht anzeigen)

125. Wie gut waren Ihre mündlichen Deutschkenntnisse als Sie erstmalig nach Deutschland gezogen sind?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Ausgezeichnet (C2)
b. Sehr gut (C1)
c. Gut (B2)
d. Mittel (A2 – B1)
e. Anfänger (A1)
f. Keine Deutschkenntnisse

126. Wie gut waren Ihre schriftlichen Deutschkenntnisse als Sie erstmalig nach Deutschland gezogen sind?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Ausgezeichnet (C2)
b. Sehr gut (C1)
c. Gut (B2)
d. Mittel (A2 – B1)
e. Anfänger (A1)
f. Keine Deutschkenntnisse

(Filter: Bei Antwortmöglichkeiten a, b, d bei Frage 12)

127. Wie gut müssen Sie im Berufsalltag in Deutschland die deutsche Sprache beherrschen?

<Bitte wählen Sie jeweils: ☐ gar nicht ☐ gering ☐ mittel ☐ gut ☐ sehr gut >

a. Sprechen
b. Schreiben

Zum Abschluss noch einige Fragen zur Statistik

Allgemeine Daten

128. Wie alt sind Sie?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. < Alter>

129. Wie alt waren Sie zum Zeitpunkt Ihrer Einwanderung?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Alter>

130. Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an bzw. fühlen Sie sich zugehörig?

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus.

a. Buddhismus
b. Christentum
c. Bahai
d. Sikh
e. Hinduismus
f. Islam
g. Judentum
h. Keine Religion
i. Keine Angabe
j. Andere: _____

131. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an

Bitte wählen Sie die richtige Antwort aus. <Einfachnennung>

a. Weiblich
b. Männlich

132. Wenn Sie noch Anmerkungen haben, können Sie diese gerne in das folgende Feld schreiben.

Bitte tragen Sie Ihre Anmerkung ein. <Freifeld>

Zum Abschluss möchten wir uns ganz herzlich bei Ihnen für Ihre Teilnahme bedanken und wünschen Ihnen privat und beruflich alles Gute!

Ihre Angaben wurden gespeichert. Durch einen Klick auf die Schaltfläche „Umfrage beenden“ können Sie das Fenster schließen; alternativ können Sie auch Ihren Browser schließen.

12.5 Leitfaden für die Vertiefungsinterviews mit den KMU

Hintergrund:

Vertiefend befragt werden zehn KMU, die erfolgreich internationale Fachkräfte eingestellt haben. Davon haben einige Unternehmen aktiv nach internationalen Fachkräften gesucht und andere ohne aktive Suche internationale Fachkräfte eingestellt. Im Anschluss an die Gespräche mit den KMU sollen auch internationale Fachkräfte innerhalb der befragten Unternehmen interviewt werden.

Die folgenden Leitfragen werden jeweils durch individuelle Nachfragen vertieft:

1. **Wie hat sich Ihr Unternehmen in den letzten 5 Jahren entwickelt? Was waren die wichtigsten Herausforderungen?**

   - Gab es starke Schwankungen in Bezug auf Umsatz und/oder Mitarbeiterzahl oder waren die Entwicklungen stetig?
   - Haben Sie neue Produkte oder Dienstleistungen eingeführt oder neue Märkte erschlossen?
   - Gab es wichtige Anpassungen an den Markt, die Sie meistern mussten?

2. **Haben Sie in den letzten 5 Jahren nach Fachkräften gesucht und/oder sich an der Ausbildung von Nachwuchskräften beteiligt? Wie haben Sie nach Fachkräften und/oder Auszubildenden gesucht?**

   - Welchen Bedarf hatten Sie genau in Bezug auf Berufe, Anforderungen (z. B. die Erfahrung der Personen) sowie sonstige Merkmale?
   - Wie viele Auszubildende hatten Sie in den vergangenen 5 Jahren? In welchen Berufen haben Sie ausgebildet?
   - Gibt es einen Trend zu mehr oder weniger Ausbildungsplätzen in ihrem Unternehmen?
   - Hatten Sie bei der Suche nach den Fachkräften und/oder Auszubildenden Unterstützung? Wenn ja, welche? Von welchen Stellen?

3. **Spüren Sie einen Engpass bei Fachkräften in Ihrer Branche oder Ihrer Region?**

   - Woran machen Sie das fest? Hatten Sie z. B. Probleme, offene Stellen zu besetzen?
   - Wenn ja: worauf führen Sie das zurück?

4. **Nur wenn aktiv gesucht wurde: Sie haben im Telefoninterview angegeben, dass Sie aktiv nach ausländischen Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland gesucht haben? Was war der Grund bzw. Anlass für diese Aktivitäten?**

   - Wieso und wie sind sie auf die Idee gekommen, nach ausländischen Fachkräften zu suchen?
   - Haben Sie sowohl im Inland als auch im Ausland nach ausländischen Fachkräften gesucht? Warum?
   - Wenn im Ausland: In welchen Ländern haben Sie aus welchem Grund gesucht? Wie haben Sie gesucht? Und warum haben Sie diese Wege gewählt? Haben Sie mit Schwierigkeiten gerechnet und wenn ja, mit welchen? Wurden Ihre Befürchtungen bestätigt? Wenn ja, inwiefern?
   - Welche Erfahrungen haben Sie mit der Suche gemacht? Was war für Sie überraschend? Was haben Sie dabei gelernt?

5. **Nur wenn aktiv gesucht wurde: Haben Sie von irgendeiner Institution Beratung oder Unterstützung bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte erhalten?**

   - Was umfasste die Unterstützung konkret? Wer bot sie an? Wie zufrieden waren Sie mit dieser Unterstützung? War sie hilfreich? Ggf. Was fehlte?
   - Kennen Sie Angebote von Branchen- oder Unternehmensverbänden in Ihrem Bereich? Wenn ja, welche, mit welchem Angebot?

6. **Sie haben innerhalb der vergangenen 5 Jahre ausländische Fachkräfte eingestellt – das sagten Sie uns in dem Interview letztens bereits. Bitte beschreiben Sie uns möglichst genau, wie diese Fachkräfte auf Ihr Unternehmen aufmerksam gemacht wurden und wie Sie sie dann als Mitarbeitende gewonnen haben?**

   - War die Einstellung Ergebnis einer gezielten Rekrutierung ausländischer Fachkräfte? Welche Strategien waren erfolgreich?
   - Auf welche allgemeinen Rekrutierungsanstrengungen hin sind Ihre ausländischen Fachkräfte zu Ihnen ins Unternehmen gekommen? Wie sind die ausländischen Fachkräfte auf Ihr Unternehmen aufmerksam geworden?

7. **Was war am Ende der ausschlaggebende Grund ausländische Fachkräfte einzustellen?**

   - Gab es neben der Motivation die Stelle zu besetzen, weitere Gründe eine ausländische Fachkraft einzustellen? Wenn ja, welche?

8. **Welchen Mehrwert haben Sie sich von der Einstellung ausländischer Fachkräfte für Ihr Unternehmen versprochen? Welche Erfahrungen haben Sie bislang gemacht?**

   - Gab es besondere Erwartungen an ausländische Fachkräfte, die sich von denen an inländische Fachkräfte unterscheiden? Wenn ja: Welche und wurden diese Erwartungen erfüllt?
   - War für Sie etwas überraschend? Wenn ja, was?

9. **Gibt es aus Ihrer Sicht wiederkehrende Vor- oder Nachteile, die mit der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte einhergehen?**

   - Wenn ja, welche?
   - Welche Vorteile sind für Sie besonders wichtig?
   - Wie wurde mit Nachteilen umgegangen?
   - Würden Sie wieder ausländische Fachkräfte einstellen?
   - Würden Sie eine Einstellung ausländischer Fachkräfte auch anderen Unternehmen empfehlen?

10. **Haben Sie Angebote entwickelt, damit sich Ihre ausländischen Fachkräfte in Ihrem Unternehmen wohlfühlen?**

    - Wie wurde der Bedarf festgestellt? Wer ergriff die Initiative? Welche Angebote wurden entwickelt?
    - Welche Angebote waren erfolgreich, welche nicht?
    - Wurden Angebote jenseits ihrer Firma von den ausländischen Fachkräften in Anspruch genommen? Wenn ja, welche?

11. **Wie haben sich die ausländischen Fachkräfte in Ihrem Unternehmen entwickelt? Bitte beschreiben Sie kurz deren Werdegänge exemplarisch.**

    - Ähneln diese Karrieren denen inländischer Fachkräfte in Ihrem Unternehmen? Wenn nein, wo gibt es Unterschiede und was sind die Gründe dafür?
    - Wie sind deren Bleibeabsichten?

12. **Welche Vor- und Nachteile hat aus Ihrer Sicht die Anstellung bei einem kleinen oder mittleren Unternehmen für ausländische Fachkräfte im Vergleich zu einer Anstellung bei einem Großunternehmen?**

    - Sind die Aufstiegschancen in KMU besser?
    - Entstehen schneller über die Arbeit hinausgehende private Kontakte zu Kollegen?

13. **Wie beurteilen Sie die Integration der ausländischen Fachkräfte in Ihr Unternehmen?**

    - Ist es Ihren Mitarbeitenden leicht oder schwer gefallen die neuen ausländischen Fachkräfte zu integrieren? Warum?
    - Finden Sie, dass Ihre ausländischen Fachkräfte auch allgemein gut am Wohnort integriert sind? Können Sie das erläutern?

14. **Ist die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte neben der Nutzung aller inländischen Fachkräftepotenziale aus Ihrer Sicht eine richtige Strategie gegen einen Fachkräftemangel?**

    - Was könnte oder müsste man noch tun, um ausländische Fachkräfte zu gewinnen?
    - Welche Maßnahmen sollten z. B. die Sozialpartner oder die Kammern oder andere Institutionen ergreifen, die auch für Ihr Unternehmen von Nutzen wären?

15. **Was ist aus Ihrer Sicht an den gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Einwanderung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte gut und was sollte geändert werden?**

    - Wie gut kennen Sie die Regelungen für den Zuzug ausländischer Hochqualifizierter (u. a. „Blaue Karte EU“), ausländischer Fachkräfte mit einem Ausbildungsabschluss (u. a. Beschäftigungsverordnung) und die Bleibemöglichkeiten ausländischer Studienabsolventen?

16. Haben Sie weitere Anregungen zum Thema ausländische Fachkräfte in KMU?

Zum Abschluss möchten wir uns herzlich bei Ihnen für Ihre Teilnahme bedanken. Wie Sie wissen, wollen wir auch ausländische Fachkräfte zu Ihren Erfahrungen mit ihrer Zuwanderung nach Deutschland und ihrer Karriere in KMU befragen. Deshalb möchten wir Sie bitten, eine oder zwei der bei Ihnen beschäftigten ausländischen Fachkräfte auf unsere Studie und unseren Interviewwunsch aufmerksam zu machen.

Ich würde Ihnen hierfür gleich eine E-Mail senden, in der wir uns und die Studie beschreiben und um eine Kontaktaufnahme zur Teilnahme bitten. Sie müssten diese E-Mail dann nur an die betreffenden Mitarbeitenden weiterleiten. Würden Sie das machen?

Wenn ja: An welche E-Mail-Adresse darf ich die E-Mail senden? _____

12.6 Leitfaden für die Vertiefungsinterviews mit den internationalen Fachkräften

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für ein ca. 20 – 30-minütiges Gespräch im Rahmen unserer Studie nehmen. Im Vorfeld finden Sie unten stehend einen Interviewleitfaden für die Gesprächsführung. Dieser bildet ein allgemeines Grundgerüst von Fragen und dient der groben Strukturierung des Gesprächs.

Bitte beachten Sie:

- Der Gesprächsleitfaden dient nur zu Ihrer Information und muss nicht ausgefüllt werden.
- Der Gesprächsleitfaden stellt nur eine beispielhafte Darstellung des Interviewablaufs dar. Wir werden nicht in allen Interviews alle Fragen bearbeiten, sondern nur über jene Bereiche sprechen, mit denen Sie vertraut sind. Der Fokus des Interviews liegt auf Ihren persönlichen Erfahrungen.
- Die Ergebnisse aus dem Interview werden streng vertraulich behandelt und nur zu internen Auswertungen verwendet: Das bedeutet, dass Ihre Angaben anonym ausgewertet werden und kein Rückschluss auf Ihre Person oder ihr Unternehmen möglich ist.

Einführung und Vorstellung:

- Persönliche Vorstellung der Interviewer und Einführung in die Studie und das heutige Gespräch durch Kienbaum.

1. Können Sie mir bitte beschreiben, wie Sie nach Deutschland gekommen sind.

- Wann sind Sie nach Deutschland gekommen?
- Aus welchen Gründen haben Sie sich entschlossen nach Deutschland zu ziehen?
- Warum haben Sie sich nicht für ein anderes Land (z. B. USA, UK, Frankreich) entschieden?

2. Welche Herausforderungen sind Ihnen bei der Einwanderung nach Deutschland begegnet? Dabei handelt sich um den Zeitraum bis Sie nach Deutschland gekommen sind.

- Wann sind diese aufgetreten? Und wie konnten sie diese meistern?
- Hat Sie jemand dabei unterstützt? Freunde? Familie? Offizielle Einrichtungen?
- Hat Ihr Unternehmen Sie damals unterstützt? Z. B. durch Behördengänge, Wohnungssuche etc.
- Wo sehen Sie zusätzlichen Unterstützungsbedarf?

3. Welche Herausforderungen sind während Ihres ersten Jahres in Deutschland aufgetreten?

- Wann sind diese Herausforderungen aufgetreten? Wie konnten Sie diese überwinden?
- Hat Sie jemand dabei unterstützt? Freunde? Familie? Offizielle Einrichtungen?
- Hat Ihr Unternehmen Sie damals unterstützt? Z. B. durch Behördengänge, Wohnungssuche etc.
- Wo sehen Sie zusätzlichen Unterstützungsbedarf?

4. Können Sie Ihren beruflichen Werdegang kurz beschreiben.

- Wie hat sich Ihre Karriere, seit Sie in Deutschland sind, entwickelt (Branche, Position, Gehalt, Unternehmensgröße)?
- Wie haben Sie Ihren jetzigen Job gefunden?
- Gibt es Unterschiede zwischen Ihrer formalen Qualifikation (Ausbildung) und der Tätigkeit, die Sie ausüben? Gab es Unterschiede bei Ihren vorherigen Tätigkeiten?
- Haben Sie einen beruflichen Abschluss anerkennen lassen? Falls ja, wie ist die Anerkennung verlaufen?
- Wie schätzen Sie die Karrierechancen von internationalen Fachkräften in Deutschland im Vergleich zu deutschen Fachkräften ein?

5. Wie gut fühlen Sie sich in das Unternehmen integriert?

- Wie würden Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen beschreiben? Fällt Ihnen die Zusammenarbeit mit den Kollegen leicht oder schwer? Warum?
- Haben Sie über das Unternehmen Freunde und Bekannte gefunden? Und bei Ihrer vorherigen Tätigkeit?

6. Welche Unterschiede gibt es aus Ihrer Sicht bei der Anstellung in einem kleinen oder mittleren Unternehmen für internationale Fachkräfte im Vergleich zu einer Anstellung in einem Großunternehmen?

- Welche Vor- und Nachteile gibt es?
- Wie empfinden Sie Aufstiegschancen in KMU? Sind diese besser oder schlechter als in Großunternehmen?
- Entstehen schneller über die Arbeit hinausgehende private Kontakte zu Kollegen?

7. Profitiert Ihr Unternehmen von Ihnen?

- Falls ja, wie profitiert Ihr Unternehmen von Ihnen?
- Welche direkten und indirekten Erfolge konnten durch Ihren Einsatz erzielt werden? Auf welche Ursachen führen Sie dies zurück? Zum Beispiel besondere Sprachkenntnisse, Marktkenntnisse u. a.
- Welche Vorteile hat aus Ihrer Perspektive die Einstellung von internationalen Fachkräften?

8. Was denken Sie, welche Aspekte schätzt Ihr Arbeitgeber besonders an Ihnen?

9. Wie gut fühlen Sie sich generell in Deutschland integriert?

- Fühlen Sie sich wohl in Deutschland? Fühlen Sie sich willkommen?
- Wie ist Ihre Familie integriert? Fühlt sie sich wohl? Fühlt sie sich willkommen?

10. Wurden Ihre Erwartungen an Ihr Leben in Deutschland erfüllt?

- Warum wurden Ihr Erwartungen erfüllt/nicht erfüllt?
- Wie lange möchten Sie in Deutschland bleiben? Warum? Ist Ihre Bleibeabsicht durch den Aufenthaltstitel beeinflusst?

11. Was ist aus Ihrer Sicht an den gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Einwanderung und Beschäftigung internationaler Fachkräfte gut und was sollte geändert werden?

- Wie gut kennen Sie die Regelungen für den Zuzug internationaler Hochqualifizierter (u. a. „Blaue Karte EU“), internationaler Fachkräfte mit einem Ausbildungsabschluss (u. a. Beschäftigungsverordnung) und die Bleibemöglichkeiten internationaler Studienabsolventen?

12. Was könnte Ihrer Meinung nach in Deutschland verbessert werden, um mehr internationale Fachkräfte zu gewinnen und zu halten?

13. Haben Sie weitere Anregungen zum Thema internationale Fachkräfte in KMU/Deutschland?

Am Ende der Studie werden die Ergebnisse veröffentlicht. Hätten Sie Interesse daran, dass wir Ihnen die Ergebnisse zukommen lassen? Falls dies der Fall ist, würde ich mir Ihre E-Mail-Adresse notieren.

Information der Gesprächsteilnehmenden über das weitere Vorgehen. Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

www.bmwi.de