

Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland

Ergebnisse aus dem Projekt FaMigra



ALEXANDRA MERGENER
Wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich »Qualifikation,
berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit« im BIBB



MEIKE WEILAND
Wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich »Anerkennung
von ausländischen Berufs-
qualifikationen« im BIBB

Die Zuwanderung aus dem Ausland gewinnt für den deutschen Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der prognostizierten Fachkräfteengpässe in weiten Teilen der Wirtschaft an Bedeutung. Denn Fachkräfte mit einem ausländischen Bildungsabschluss rücken immer häufiger in den Fokus von betrieblichen Rekrutierungsstrategien. Dieser Artikel untersucht die Perspektive der Betriebe und identifiziert jene Bedingungen, die für eine erfolgreiche Beschäftigung der Zugewanderten in deutschen Unternehmen bedeutsam sind.

Forschungsfragen und -zugang

Der prognostizierte und zum Teil bereits eingetretene Fachkräftemangel als Folge des demografischen Wandels (vgl. MAIER u. a. 2014) veranlasst Betriebe dazu, den Bewerberkreis für Stellenbesetzungen auf Personen auszuweiten, die eine ausländische Berufsqualifikation besitzen und ggf. noch nicht in Deutschland leben (vgl. BMAS 2011). Die Frage, unter welchen Bedingungen Betriebe bereit sind, ihren Fachkräftebedarf über zugewanderte Erwerbspersonen zu decken, ist Gegenstand des BIBB-Forschungsprojekts »Zuwanderung nach Deutschland – Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung (Fachkräfte-Migration: FaMigra)« (Laufzeit: 01/2014 bis 12/2016). Im Mittelpunkt stehen dabei Personen, die ihre schulische bzw. berufliche Qualifikation im Ausland erworben haben. Ziel des Forschungsprojekts ist es, Antworten auf folgende Fragen zu geben:

- Wie viele Personen mit einem ausländischen Schul- oder Berufsabschluss im erwerbs- bzw. ausbildungsfähigen Alter sind bereits zugewandert?
- Inwieweit besteht bei Betrieben die Bereitschaft, die Potenziale der Zugewanderten zu nutzen?
- Welche Strategien, Erfahrungen und Anforderungsprofile lassen sich erkennen? Und fördert der durch Fachkräfteengpässe verursachte Handlungsdruck eine Öffnung der Betriebe gegenüber internationalen Rekrutierungsstrategien?

Zu fördernden und hemmenden Faktoren, Bewerber/-innen mit einer ausländischen Qualifikation in Rekrutie-

rungsstrategien einzubeziehen und zu beschäftigen, wurden verschiedene Hypothesen entwickelt (vgl. HELMRICH u. a. 2015, S. 11). Eine abschließende Beantwortung der Forschungsfragen und Prüfung der Hypothesen ist erst zum Ende des Projekts möglich. Im Folgenden sollen aber die bereits vorliegenden Zwischenergebnisse vorgestellt werden. Sie beziehen sich auf die Klärung folgender Fragen:

1. Wie viele Zugewanderte mit ausländischer Qualifikation stehen dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung?
2. Wie nehmen Personalverantwortliche in Betrieben ausländische Bewerber/-innen wahr und welche Eigenschaften schreiben sie ihnen pauschal zu?
3. Welche Bedeutung haben Sprachkenntnisse im beruflichen Alltag unterschiedlicher Branchen?

Das Vorgehen im Projekt folgt dem Prinzip der Methodentriangulation, bei der verschiedene Forschungsinstrumente einander ergänzend zum Einsatz kommen (vgl. Kasten). Während die Sekundäranalysen zur Klärung der ersten Forschungsfrage (s. o.) dienen, wurden durch die qualitativen Interviews das bisher kaum bekannte Forschungsfeld exploriert, Hypothesen generiert und der Merkmalsraum für die Ausrichtung der quantitativen Online-Befragung ausgelotet. Der Fokus war dabei auf Betriebe gerichtet, die bisher nur unsystematische Erfahrungen mit Beschäftigten mit ausländischer Schul-/Berufsqualifikation gesammelt haben. Denn es sollten jene Erwartungen erfasst werden, die Personaler/-innen mit der Idee verbinden, Bewerber/-innen aus dem Ausland zu beschäftigen. In der Online-Befragung wurden anschließend die Hypothesen

geprüft und ergänzende Einschätzungen und Erwartungen erhoben. Die weiteren, noch laufenden qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen sind Fallstudien zur Dokumentation von Erfahrungen mit Auszubildenden mit ausländischem Schulabschluss bzw. mit Fachkräften mit ausländischer Berufsqualifikation in verschiedenen Branchen, in denen es bereits eine entsprechende Zuwanderung gibt.

Bestandsaufnahme zur Qualifikation der Zugewanderten

Die Sekundäranalyse des AZR, die sich auf den Zeitraum von 2006 bis 2013 (Jahr der Ersteinreise) bezieht und damit deutlich vor Beginn des bisherigen Höhepunkts der Flüchtlingsbewegung in der zweiten Jahreshälfte 2015 liegt, ergibt ein lückenhaftes Bild von der Qualifikation der Zuwanderinnen und Zuwanderer. Grund hierfür ist, dass das AZR, das durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geführt wird, auf die Bedarfe der Behörden hinsichtlich Fragen der inneren Sicherheit ausgerichtet ist und keine detaillierte Dokumentation der Arbeitsmigration verfolgt. Entsprechend werden Aspekte der Qualifikation nur in Zusammenhang mit aufenthaltsrechtlichen Fragen und vor allem für Drittstaatsangehörige erhoben. Dies geschieht, wenn die Aufenthaltserlaubnis für Ausbildung oder Studium erteilt wird bzw. wenn Erwerbstätige im Rahmen der eng gefassten Möglichkeiten als qualifizierte Fachkräfte nach Deutschland zuwandern (vgl. BAMF 2015, S. 5).

Da es im Projekt FaMigra vor allem um Personen geht, die ihre schulische bzw. berufliche Qualifikation im Ausland erworben haben, wurde für die Bestimmung des Erwerbspersonenpotenzials die untere Altersgrenze auf 16 Jahre bei der Zuwanderung festgelegt. Bei jüngeren Personen ist

es eher unwahrscheinlich, dass sie über einen in Deutschland verwertbaren ausländischen Schulabschluss verfügen. Die obere Altersgrenze wurde auf 49 Jahre bei der Zuwanderung gesetzt, da eine Rekrutierung älterer Fachkräfte aus dem Ausland im Hinblick auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis momentan eher unwahrscheinlich erscheint. Weiterhin wurde der Personenkreis auf jene beschränkt, die innerhalb der letzten acht Jahre nach Deutschland gekommen sind (Stichtag: 30.06.2014), da es bei den Analysen vorrangig um die Akzeptanz ausländischer Qualifikationen und Fachkräfte geht – so wird bei Personen mit einer längeren Aufenthaltsdauer von einer weitgehenden Integration ausgegangen. Ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt unterscheidet sich zu stark von der der neu Zugewanderten.

Betrachtet man die so definierte Teilgruppe der Zugewanderten, dann setzt sie sich wie folgt zusammen (vgl. HELMRICH u. a. 2015, S. 27 ff.): Rund 70.000 Personen vor allem aus Drittstaaten und mit einer dort erworbenen beruflichen Qualifikation sind als qualifizierte Erwerbstätige in Deutschland beschäftigt. Weitere 9.000 Drittstaatsangehörige befinden sich zur betrieblichen Ausbildung oder Fortbildung hier. Für ein Studium oder den Besuch eines Sprachkurses haben ungefähr 127.000 Zugewanderte aus Drittstaaten eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums eröffnet ihnen unter bestimmten Bedingungen eine weitere Erwerbstätigkeit in Deutschland. Dies trifft auf fast 7.000 Drittstaatsangehörige zu, die ihre Ausbildung bzw. ihr Studium abgeschlossen haben und arbeitssuchend oder bereits erwerbstätig sind. Über die große Mehrheit der weiteren fast 1,6 Mio. Zugewanderten, die zu der hier untersuchten Teilgruppe mit besonderer Relevanz für den Arbeitsmarkt gehören, liegen jedoch keine Informationen zur Qualifikation oder Erwerbstätigkeit vor. Dies gilt insbesondere für Zugewanderte aus der Europäischen Union – ihr Anteil innerhalb dieser Gruppe liegt bei 63 Prozent. Sie profitieren von den europäischen Regelungen zur Freizügigkeit und haben ein an bestimmte Voraussetzungen geknüpftes Aufenthaltsrecht. Entsprechend müssen sie nur in seltenen Fällen ihren Aufenthalt über eine qualifizierte Erwerbstätigkeit oder Ausbildung begründen und werden deshalb im AZR nicht differenziert erfasst.

Ausländische Bewerber/-innen aus Sicht der Personalverantwortlichen

Aus den wenigen – explorativ angelegten – qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen aus der Industrie, dem Handwerk und dem Gesundheitsbereich ergaben sich keine Hinweise auf grundsätzliche Vorbehalte gegenüber Bewerbern und Bewerberinnen mit ausländischer Qualifikation. Dieser Eindruck wurde durch die Ergebnisse der Online-Befragung weitgehend bestätigt. Für die dort

Methodentriangulation

Sekundäranalysen: Auswertung amtlicher Statistiken, z. B. Ausländerzentralregister (AZR), zur Bestimmung des zugewanderten Erwerbspersonenpotenzials.

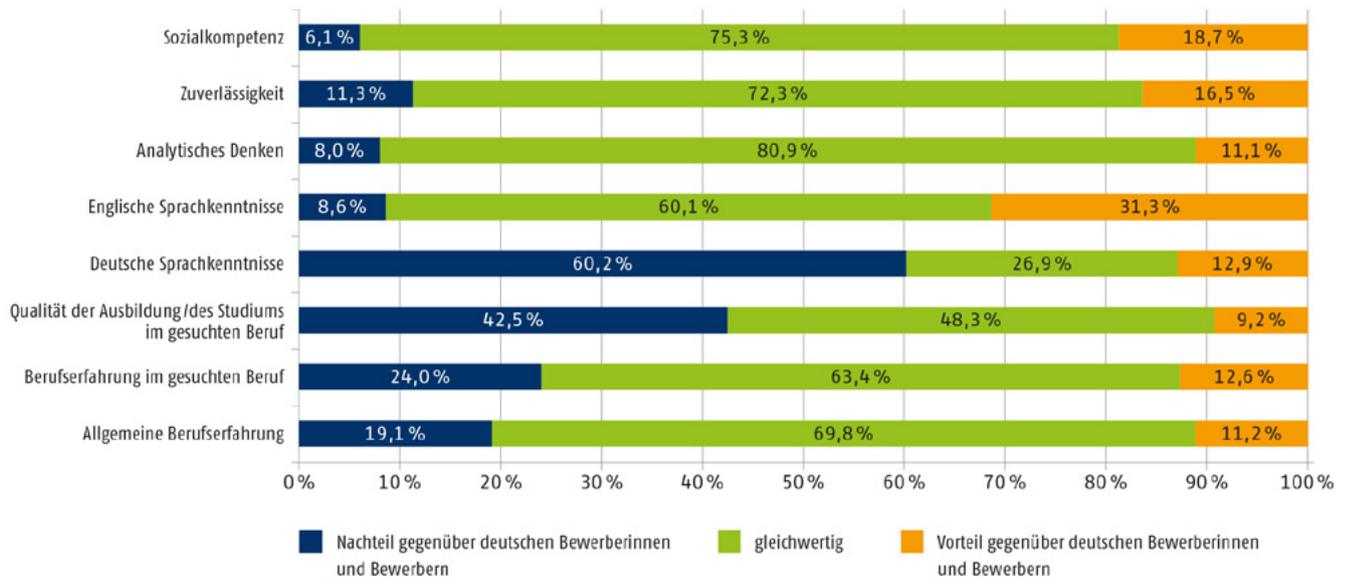
Qualitative Interviews: Gespräche mit fünf Personalverantwortlichen aus der Industrie, dem Gesundheitsbereich und dem Handwerk zur Rekrutierung und Beschäftigung von zugewanderungswilligen bzw. zugewanderten Personen in sogenannten Mangelberufen.

Quantitative Online-Betriebsbefragung: Deutschlandweite Befragung von insgesamt 2.130 Personalverantwortlichen in Betrieben verschiedener Branchen und Größen per E-Mail mit einer Rücklaufquote von 24,8 Prozent.

Fallstudien: Qualitative Interviews mit zehn Personalverantwortlichen, die Erfahrungen mit Beschäftigten dokumentieren sollen, die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben. Im Fokus stehen dabei Fachkräfte im Gesundheitsbereich, Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Auszubildende.

Abbildung

Wahrnehmung ausländischer Bewerber/-innen im Rekrutierungsprozess



Quelle: BIBB-Online-Betriebsbefragung 03-06/2015; n=325 (Qualität der Ausbildung/des Studiums im gesuchten Beruf) bis n=402 (Deutsche Sprachkenntnisse)

Wortlaut der Frage: »Haben ausländische Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich der folgenden Merkmale Ihrer Erfahrung nach einen Vorteil oder einen Nachteil gegenüber deutschen Bewerberinnen und Bewerbern im Rekrutierungsprozess?«

befragten Betriebe lässt sich Folgendes festhalten: Im Rekrutierungsprozess werden ausländische und deutsche Bewerber/-innen bei fast allen abgefragten Merkmalen von den Personalverantwortlichen als gleichwertig eingeschätzt (vgl. Abb.). In Bezug auf ihre Soft Skills sehen die Befragten die ausländischen Bewerber/-innen eher im Vorteil als im Nachteil gegenüber den deutschen. 18,7 Prozent der Befragten gaben an, dass die Bewerber/-innen aus dem Ausland einen Vorteil hinsichtlich ihrer Sozialkompetenz und 16,5 Prozent in puncto Zuverlässigkeit aufweisen. Der größte Vorteil der Zugewanderten gegenüber Deutschen wird jedoch in den englischen Sprachkenntnissen gesehen (31,3 %).

Welche Unterschiede es in der Wahrnehmung ausländischer Bewerber/-innen bspw. zwischen verschiedenen Berufen oder Branchen gibt und ob sich regionale Differenzierungen zeigen, sind Fragen, die in weiteren Datenerhebungen zu klären sind.

Deutsche Sprachkenntnisse sind das A und O

Die Einschätzung der für die qualitativen Interviews befragten Personalverantwortlichen zu den Sprachkenntnissen ist eindeutig: Deutsche Sprachkenntnisse sind neben der beruflichen Qualifikation die zentrale Voraussetzung für ein erfolgreiches Abschneiden in Rekrutierungsprozessen und somit für die Arbeitsmarktintegration. Die Online-Befragung bestätigt dieses Ergebnis. Aus der Perspek-

tive der dort befragten Personalverantwortlichen haben Zugewanderte im Bereich der deutschen Sprachkenntnisse am häufigsten einen Nachteil gegenüber deutschen Bewerberinnen und Bewerbern (60,2 %). Die in der Online-Befragung erfassten Anforderungen seitens der Betriebe sind hoch. Knapp 90 Prozent erwarten, dass die deutsche Sprache zumindest gut, möglichst jedoch sicher verwendet werden kann. Dazu gehört bspw. die Fähigkeit, Fachdiskussionen im eigenen Spezialgebiet zu führen (41,5 %), oder – noch umfassender – alles mühelos zu verstehen, was gelesen oder gehört wird (46,6 %). Nur 11,8 Prozent der Betriebe reichen elementare Deutschkenntnisse aus, also das Verständnis von häufig gebrauchten Ausdrücken mit unmittelbarem Bezug zur Arbeit.

Aus den qualitativen Interviews ergibt sich ein differenziertes Bild, aus dem sich ableiten lässt, dass die Anforderungen zwischen Tätigkeitsfeldern und Berufen variieren und mit der Komplexität der Aufgaben sowie der Dauer der Beschäftigung steigen. Besonders hohe Anforderungen an die Sprachkompetenzen scheint es trotz des hohen Anteils praktischer Tätigkeiten in pflegerischen Berufen der Gesundheits- und Kranken- sowie der Altenpflege zu geben. Die Kommunikation mit Patientinnen und Patienten, Angehörigen, dem ärztlichen und dem Pflegepersonal erfordert in der Einschätzung der Befragten umfassende und zuverlässige Sprachkompetenzen. In technischen Berufen der Industrie – die Interviews bezogen sich hier auf die Berufe Automatisierungstechniker/-in und Mechatroniker/-in –

gibt es sicherheitsrelevante Dokumentationsaufgaben, die zuverlässig und für andere nachvollziehbar zu erfüllen sind. Und im Handwerk, im Bereich Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik, wird deutlich, dass die Deutschkenntnisse zumindest für die Arbeit vor Ort bei Kunden ausreichen müssen. Mit zunehmender Beschäftigungsdauer wachsen die Erwartungen der Vorgesetzten an sichtbare Fortschritte bei den Deutschkenntnissen der ausländischen Beschäftigten.

Wichtig scheint zu sein – so wird es jedenfalls von allen Interviewten betont –, dass auch in der Freizeit Deutsch gesprochen wird. Aus dem Gesundheitsbereich, der unter umfassenden Personalengpässen leidet, berichten Expertinnen und Experten sogar von einem betriebsinternen Angebot für Sprachunterricht. Insgesamt herrscht jedoch die Meinung vor, dass die Zugewanderten selbst die zentrale Verantwortung für ihren Spracherwerb tragen.

Die englische Sprache – so ein weiteres Ergebnis der Online-Befragung – ist hingegen nicht von vergleichbarer Relevanz wie die deutsche Sprache. Dem Großteil der Betriebe (81,5 %) genügen elementare Kenntnisse. 13,9 Prozent erwarten, dass Fachdiskussionen verstanden werden und nur 4,6 Prozent verlangen kompetente Kenntnisse, sodass alles Gelesene oder Gehörte mühelos verstanden wird. Den Zugewanderten ist es hier demnach nicht möglich, ihre Kompetenzen zu ihrem Vorteil zu nutzen.

Beschäftigungschancen durch außerbetriebliche Unterstützungsangebote erhöhen

Seitens der Wirtschaft besteht in bestimmten Branchen und Berufen ein deutlicher Bedarf an ausländischen Fachkräften, der künftig noch zunehmen wird (vgl. BA 2015). Die Bereitschaft der Betriebe, diese Gruppe in ihre Rekrutierungsstrategien einzubeziehen, scheint – folgt man den Zwischenergebnissen dieses Forschungsprojekts, das ein aktuelles Stimmungsbild der Lage zeichnet – in ausreichendem Maße vorhanden. Deutlich wird jedoch auch, dass die Betriebe diese Aufgabe nicht alleine bewältigen können. Neben dem Engagement der zugewanderten Beschäftigten erscheint eine zusätzliche Unterstützung durch ein umfassendes Angebot an Sprachkursen – auch und vor allem berufsbezogenen – sinnvoll. Zurzeit fehlen jedoch noch die notwendigen Informationen über Aspekte der Qualifikation der Zugewanderten (vgl. OECD 2013, S. 52 ff.), um bspw. berufsbezogene Sprachkurse in den verschiedenen Regionen bedarfsgerecht anzubieten. Hier erscheint ein Ausbau der Datenlage sinnvoll.

Mehr Transparenz hinsichtlich der Vergleichbarkeit ausländischer Abschlüsse brachte das 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz, nach dem Zugewanderte eine Bewertung und ggf. Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation in Bezug auf einen

deutschen Referenzberuf beantragen können (vgl. BMBF 2015). Insbesondere die in den qualitativen Interviews befragten Expertinnen und Experten aus dem Gesundheitsbereich, in dem reglementierte Berufe die Qualifikationsanforderungen bestimmen, bestätigten dies. Mit der Bewertung der ausländischen Qualifikation erhalten sie einen Überblick über vorhandene und ggf. fehlende Qualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern. Zu prüfen ist, inwieweit angesichts der aktuellen Zuwanderungssituation das Angebot von Anpassungsqualifikationen und Nachqualifizierungen zum Nachholen von Berufsabschlüssen auszubauen ist. ◀

Literatur

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse. Nürnberg 2015

BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF) (Hrsg.): Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland – Jahresbericht 2014. Nürnberg 2015

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (Hrsg.): Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Berlin 2011

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Berlin 2015

HELMRICH, R. u.a.: Zuwanderung nach Deutschland – Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung – Zwischenbericht zum BIBB-Forschungsprojekt 2.1.309. Bonn 2015

MAIER, T. u.a.: Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität. In: BIBB-Report 23 (2014), S. 1–16 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7213 (Stand: 08.12.2015)

ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (OECD): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland. Paris 2013