

# Unternehmensbefragung in Rheinland-Pfalz zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

## Bericht

Forschungsprojekt im Auftrag des  
Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, Rheinland-Pfalz  
Referat 8403 (Fachkräfte)  
Stiftsstraße 9  
55116 Mainz

Vorgelegt von  
Kantar GmbH, Kantar Public, München  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Nürnberg

Bearbeitende nach Institut in alphabetischer Reihenfolge:

Ulrike Bolsius (Kantar Public)  
Dr. Josef Hartmann (Kantar Public)  
Johannes Huxoll (Kantar Public)  
Arnold Riedmann (Kantar Public)  
Katharina Drummer (f-bb)  
Larissa Zier (f-bb)

Unter Mitarbeit von Christina Mielewczyk und Jakob Merlin Hubauer

München, Dezember 2022  
316409409

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Zielsetzung und Anlage der Untersuchung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Die Fachkräftegewinnung als zentrale wirtschaftliche Herausforderung</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Die Situation auf dem Fachkräftemarkt in Rheinland-Pfalz</b>	<b>6</b>
<b>2.2</b>	<b>Institutionen und Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Ergebnisse der Untersuchung</b>	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>Ergebnisse der quantitativen Befragung</b>	<b>9</b>
3.1.1	Betriebscharakteristika und Beschäftigtenstruktur der Betriebe	9
3.1.2	Fachkräftestruktur und Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland – Umfang und Erfahrungen	12
3.1.3	Fachkräftebedarf und -suche, erwartete Entwicklungen, Strategien der Bedarfsdeckung	21
3.1.4	Erfahrungen, Bewertungen, Hindernisse, Hürden und Gründe gegen eine Rekrutierung von Fachkräften im Ausland	32
<b>3.2</b>	<b>Ergebnisse der qualitativen Befragungen</b>	<b>44</b>
3.2.1	Befragung von Expertinnen und Experten	44
3.2.2	Befragung von Unternehmen	51
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung und Empfehlungen</b>	<b>56</b>
<b>4.1</b>	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse der beiden Erhebungsbausteine</b>	<b>56</b>
<b>4.2</b>	<b>Empfehlungen</b>	<b>57</b>
4.2.1	Abbau von Informationsdefiziten durch vermehrte Kommunikation auf verschiedenen Kanälen	58
4.2.2	Suche und Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland über die Agentur für Arbeit	59
4.2.3	Begleitung und Unterstützung bei der Integration der Fachkräfte	59
4.2.4	Sprachliche und berufliche Entwicklung der Fachkräfte	60
4.2.5	Verfahrensabläufe	62
4.2.6	Ganzheitlicher Unterstützungsansatz bei Suche, Rekrutierung, Integration und Weiterentwicklung von Fachkräften aus dem Ausland	63
4.2.7	Zusammenfassung der Empfehlungen	64

<b>5</b>	<b>Literatur</b>	<b>67</b>
<b>6</b>	<b>Anhang: Methodische Beschreibung der Erhebungen</b>	<b>69</b>
<b>6.1</b>	<b>Quantitative Erhebung</b>	<b>69</b>
<b>6.2</b>	<b>Qualitative Erhebungen</b>	<b>73</b>

# 1 Zielsetzung und Anlage der Untersuchung

Qualifizierte Arbeitskräfte sichern Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität. Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist deshalb eine der großen aktuellen Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Rheinland-Pfalz. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die hier vorgestellte Untersuchung mit dem Fachkräftebedarf und der Möglichkeit und Nutzung der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Sie soll den Fachkräftebedarf in Rheinland-Pfalz und die Beschäftigung von Fachkräften mit einer Qualifikation, die außerhalb von Deutschland und außerhalb der Europäischen Union (EU) erworben wurde, ermitteln. Sofern Unternehmen keine entsprechenden Fachkräfte beschäftigen, sollen die Gründe hierfür, die Bekanntheit und Nutzung von Institutionen oder Netzwerken, die bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland unterstützen, und der Informations- und Beratungsbedarf erhoben werden.

Konkret soll die Untersuchung der Befragung Antworten auf die folgenden Fragen liefern:

- Wie groß ist der Fachkräftebedarf und inwiefern unterscheidet sich dieser nach Fachkräften mit inländischer und ausländischer Berufsqualifikation?
- Wie viele Fachkräfte, die ihre Berufsqualifikation außerhalb der EU absolviert haben, werden von rheinland-pfälzischen Unternehmen beschäftigt?
- Wenn dies nicht der Fall ist: Warum werden Fachkräfte mit ausländischen Berufsqualifikationen nicht in den Unternehmen beschäftigt?
- Welchen Schwierigkeiten sind Unternehmen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland begegnet? Wenn sie noch keine Erfahrung gesammelt haben: Welche Schwierigkeiten erwarten oder vermuten sie?
- Inwieweit sind Institutionen, die bei der Gewinnung bzw. Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland unterstützen, beraten und begleiten, bekannt? Inwieweit wurde ihre Unterstützung bereits genutzt?
- Welche Informations- und Beratungsbedarfe sehen die rheinland-pfälzischen Unternehmen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland?

Um Zusammenhänge zu identifizieren und die Situation besser zu verstehen, wird bei den Analysen nach den folgenden Unternehmensmerkmalen differenziert ...

- zwischen Unternehmen mit und ohne eigenständige HR-Einheit, letzteres definiert über mindestens eine Personalsachbearbeitung in Vollzeit,
- nach der Unternehmensgröße und
- zwischen den Branchen gemäß den Abschnitten der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008)

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine computergestützte telefonische Befragung, also eine CATI-Befragung (CATI: **computer assisted telephone interview**), von 700 Unternehmen in Rheinland-Pfalz durchgeführt. Ergänzt wurde diese quantitative Erhebung durch qualitative Interviews mit sechs Akteurinnen und Akteuren der Fachkräftegewinnung in Rheinland-Pfalz (Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Handwerkskammer, Landeskoordination IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz, Welcome Center Rheinland-Pfalz/Industrie- und Handelskammer, Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung, Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung) und mit acht ausgewählten Unternehmen. Die qualitativen

Interviews mit den sechs Akteurinnen und Akteuren der Fachkräftegewinnung in Rheinland-Pfalz wurden vor der quantitativen Erhebung bei Unternehmen durchgeführt, um das Befragungsdesign auf die Gegebenheiten im Land anzupassen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Entwicklung, Auswahl und Formulierung der Fragen und Items der quantitativen Erhebung ein. Die qualitativen Interviews mit den acht ausgewählten Unternehmen wurden im Anschluss an die CATI-Befragung als vertiefende Einzelinterviews geführt. Diese Zahl erlaubte es, eine grobe Differenzierung nach Größe, Wirtschaftszweig und geografischer Lage vorzunehmen. Alle 14 qualitativen Interviews wurden telefonisch oder im Online-Format virtuell durchgeführt.

In diesem Bericht stellen wir die Ergebnisse der genannten Untersuchungsbausteine vor. Der empirischen Berichterstattung geht eine kurze Diskussion der Fachkräftegewinnung als zentrale wirtschaftliche Herausforderung voran (Abschnitt 2). Anschließend werden die Resultate der quantitativen CATI-Befragung vorgestellt (Abschnitt 3.1). Daraufhin werden die Ergebnisse der vertiefenden qualitativen Erhebungen besprochen (Abschnitt 3.2). In Abschnitt 3.2 werden die Ergebnisse zusammenfassend diskutiert und daraus Handlungs- und Maßnahmenempfehlungen abgeleitet. Im Anhang berichten wir in einem methodischen Überblick über die Anlage und Durchführung der empirischen Untersuchungen.

## 2 Die Fachkräftegewinnung als zentrale wirtschaftliche Herausforderung

### 2.1 Die Situation auf dem Fachkräftemarkt in Rheinland-Pfalz

Seit fast zwanzig Jahren verzeichnet Rheinland-Pfalz kontinuierlich die drittgeringste Arbeitslosenquote im Bundesvergleich, was auf die deutliche Ausschöpfung des Arbeitsangebots in der Region hinweist. Gleichzeitig stieg zuletzt die Anzahl gemeldeter freier Stellen: 2021 wurden 21 % mehr freie Stellen gemeldet als im Vorjahr. Selbst wenn beide Indikatoren noch nicht wieder prä-pandemisches Niveau erreicht haben, belegt die Richtung der Entwicklung eindeutig die Nachfrage nach Arbeitskräften (Vgl. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2022, S. 67f.).

Die angespannte Situation auf dem Fachkräftemarkt zeigt sich auch anhand der Relation zwischen Arbeitslosenzahl und gemeldeten freien Stellen, bei der Rheinland-Pfalz mit 2,0 deutschlandweit den zweitniedrigsten Wert verzeichnet. Vor allem in den Gesundheitsberufen (0,9), im Bereich Erziehung und Soziales (1,0), in der Land- und Forstwirtschaft (1,1), in Bau- und Ausbauberufen (1,5), unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (1,6), fertigungstechnischen Berufen (1,7) und dem Gastgewerbe (1,8) liegen die Relationen noch niedriger (vgl. Bundesagentur für Arbeit o. J.). Für die Besetzung der entsprechenden Stellen stehen den Unternehmen also durchschnittlich weniger als zwei potenzielle (arbeitslos gemeldete) Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung.

Als regionale Spezifik bei der Gewinnung von Fachkräften stehen Betriebe aus den westlichen und südlichen Regionen von Rheinland-Pfalz zudem in Konkurrenz nicht nur zu weiteren deutschen Unternehmen, sondern aufgrund der geografischen Nähe auch zu Unternehmen in Belgien, Luxemburg und Frankreich. Das höhere Einkommensniveau in Luxemburg kann diese Herausforderung noch verschärfen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2015, S. 11f).

Die durch diese Zahlen skizzierte Situation wird durch die Sicht rheinland-pfälzischer Unternehmen bestätigt: Sie selbst sehen den Fachkräftemangel als große Herausforderung. 2019 gaben 60 % der von IHKs in Rheinland-Pfalz befragten Unternehmen an, dass die Deckung ihres Arbeits- und Fachkräftebedarfs das größte Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung birgt. „85 % rechnen damit, dass sie in zehn Jahren mindestens stark davon betroffen sein werden.“ (IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz 2019, S. 4) Auch nach Einsetzen der Pandemie blieb die Fachkräftesicherung eine der wesentlichen Herausforderungen, die rheinland-pfälzische Betriebe unter anderem durch die Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften zu bewältigen versuchten und auch weiterhin versuchen (vgl. IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz 2021, S. 2). Vor allem befragte Betriebe im Baugewerbe, im Gastgewerbe und im Bereich Transport und Logistik geben längerfristige Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen an. Insgesamt besteht der größte Bedarf nach beruflich qualifizierten Fachkräften. Doch je nach Branche und Unternehmensgröße werden auch an- und ungelernte Kräfte (z. B. im Gast- sowie im Baugewerbe) oder Auszubildende (z. B. im Bereich Transport und Logistik sowie im Handel und vor allem bei kleineren Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitenden) gesucht (vgl. IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz 2021, S. 3f).

## 2.2 Institutionen und Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung

Um Strategien für die Sicherung des Fachkräftebedarfs strukturiert entwickeln und Unternehmen bei der Umsetzung unterstützen zu können, besteht in Rheinland-Pfalz der Ovale Tisch für Ausbildung und Fachkräftesicherung, dem unter der Leitung der Ministerpräsidentin Malu Dreyer alle einschlägigen Akteure wie Kammern und Arbeitgeberverbände, Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften und zuständige Fachministerien angehören. Neben weiteren Strategien zur Fachkräftesicherung werden in dieser Runde auch Erleichterungen des Zuzugs von Fachkräften und die Verstetigung von Willkommenskulturen diskutiert und angestrebt (Landesregierung Rheinland-Pfalz o.J.).

Für Unternehmen ist die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland mit besonderen Herausforderungen und Hürden verbunden. Geeignete und qualifizierte Fachkräfte ausfindig zu machen, diese zu kontaktieren und ihnen eine Einwanderung nach Deutschland zu ermöglichen, ist zeit- und kostenaufwendig. Vor allem wenn es um begleitende (Gelingens-)Faktoren wie Familiennachzug, berufssprachliche oder fachliche Qualifizierung oder soziale Integration in der neuen Heimat geht, stoßen vor allem kleinere Unternehmen an ihre Grenzen (vgl. Bock, Ramcke 2021 auf Basis von Bock et al. 2021 sowie Mayer, Clemens 2021).

Laut Trendanalyse der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz 2021 (IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz 2021) möchten etwas mehr als die Hälfte der in diesem Rahmen befragten Betriebe ihren Fachkräftebedarf perspektivisch auch über eine gezielte Anwerbung von ausländischem Personal decken. Knapp 60 % beschäftigen bereits Arbeitskräfte aus dem Ausland. Gleichzeitig mangelt es einem Großteil der Unternehmen an notwendiger Expertise für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Einschlägige rechtliche Regelungen wie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die Blaue Karte EU oder die Westbalkanregelung kennt nur eine Minderheit der befragten Betriebe. Zudem benennen sie weitere Hindernisse wie den Aufwand der Anwerbung, lange Verfahrensdauern, die Anerkennung der Berufsabschlüsse und unklare Ansprechpartner.

Diese Hindernisse zu senken, ist Ziel der vier Welcome Center, die 2015 als gemeinsame Initiative der Landesregierung und der rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammern eingerichtet wurden. Sie unterstützen Betriebe bei der Gewinnung, Integration und Bindung von ausländischen Fachkräften. Neben Beratung und Begleitung stellen sie auch einschlägige Informationen auf dem Online-Portal „Ankommen in Rheinland-Pfalz – Make it in Rheinland-Pfalz“ zur Verfügung (IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz o. J.).

In Ergänzung dazu unterstützt auch das IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz<sup>1</sup> Unternehmen bei der Einstellung internationaler Fachkräfte – und zwar vor allem durch drei Servicestellen, die insbesondere auf die Berufsfelder Gesundheitsberufe, Handwerk und MINT fokussieren. Die Servicestellen informieren und beraten zu einschlägigen gesetzlichen Regelungen und Möglichkeiten der Zuwanderung und der beruflichen Anerkennung. Zudem unterstützen sie bei der betrieblichen Integration und vermitteln zu sprachlichen und fachlichen Qualifizierungsangeboten (IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz o. J.). Gleichzeitig wirken sie gemeinsam mit den weiteren für die Gewinnung von internationalen Fachkräften relevanten Akteuren auf eine optimale Schnittstellengestaltung hin, um die Prozesse für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu verbessern (Becker 2021). Nach erfolgreicher Anwerbung und Einstellung einer ausländischen Fachkraft unterstützt das IQ Projekt „Kommunikative Bedarfsermittlung (KBE)“ Betriebe darin, zu ermitteln, welche sprachlichen Kompetenzen die ausländische Fachkraft für ihre Arbeit benötigt und wie sie diese erwerben kann.

Darüber hinaus steht rheinland-pfälzischen Betrieben auch der Arbeitgeber-Service der örtlichen Agenturen für Arbeit als Ansprechpartner für Fragen der Fachkräftesicherung zur Verfügung. Über den Internationalen

---

<sup>1</sup> Das IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz ist Teil des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Personalservice (IPS), der bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) angesiedelt ist und mit den örtlichen Agenturen kooperiert, werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Beschäftigung von ausländischen Fachkräften beraten. Für konkrete Branchen setzt der IPS zudem Rekrutierungs- und Vermittlungsprojekte im europäischen und außereuropäischen Ausland um. Mehrere dieser Anwerbe- und Vermittlungsprojekte werden auch von der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz mit umgesetzt (vgl. Abbildung 1).

**Abbildung 1: Anwerbe- und Vermittlungsprojekte des Internationalen Personalservice in Rheinland-Pfalz (Quelle: Bundesagentur für Arbeit o. J. a)**

Projektname oder Beruf(-sbereich)	Herkunftsländer
Physiotherapeut*innen	Italien, Spanien, Portugal
Fachkräfte in Erziehungsberufen	EU
Programm „Specialized“: Ärztinnen und Ärzte	Mexiko, Jordanien
Pflege	Mexiko, Brasilien
„Handwerk bietet Zukunft“	Bosnien-Herzegowina
„Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa“ (THAMM) – HoGa, Elektro, SHK, Metall, Bau, IT, Bäckerei	Tunesien, Ägypten, (Marokko)
„Triple Win“: Gesundheits- und Krankenpflege	Indien, Indonesien, Jordanien, Kolumbien (in Prüfung), Vietnam (Auszubildende)
Hilfskräfte „Saisonarbeiter/innen in der Landwirtschaft“	Georgien, Moldau

Im konkreten Fall der Rekrutierung einer ausländischen Fachkraft haben Unternehmen die Möglichkeit, ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG anzustoßen. Damit verringert sich die Dauer von Visums- und Anerkennungsverfahren. Sobald der Betrieb einer ausländischen Fachkraft ein konkretes Arbeitsplatzangebot gemacht hat, kann diese dem Betrieb eine entsprechende Vollmacht erteilen und der Betrieb durch Einreichung der notwendigen Unterlagen bei der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung (ZAB) das beschleunigte Verfahren beantragen. Diese leitet dann das Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikation der ausländischen Fachkraft ein. Parallel dazu prüft die Agentur für Arbeit die Beschäftigungsbedingungen. Die Fachkraft erhält dann eine Vorabzustimmung der ZAB, mit der sie bei der deutschen Auslandsvertretung in ihrem Herkunftsland ein Visum beantragen kann. Damit kann sie schließlich nach Deutschland einreisen. Für alle Abläufe wie Terminvereinbarung und Ausstellung des Visums gelten verkürzte Fristen. Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung für das gesamte Bundesland Rheinland-Pfalz ist seit 1. Januar 2021 die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz (ZAB RLP) in Kaiserslautern, die im gesamten Prozess für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und (zukünftige) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Ansprechpartnerin zur Verfügung steht (Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz (ZAB RLP) 2022).

## 3 Ergebnisse der Untersuchung

Wir berichten die Ergebnisse der beiden empirischen Bausteine in diesem Abschnitt getrennt: Zunächst werden die Resultate der quantitativen CATI-Befragung (Abschnitt 3.1), daraufhin die Ergebnisse der vertiefenden qualitativen Erhebungen (Abschnitt 3.2) vorgestellt. Zusammenfassend diskutiert werden die Ergebnisse in Abschnitt 3.2. Dort werden dann auch Handlungs- und Maßnahmeempfehlungen abgeleitet.

### 3.1 Ergebnisse der quantitativen Befragung

Bei der Darstellung der quantitativen Ergebnisse geben wir in einem ersten Schritt jeweils einen Überblick über die Situation, wie sie sich für alle Unternehmen in der Gesamtbetrachtung darstellt. In einem zweiten Schritt nehmen wir dann eine Differenzierung nach den zentralen Merkmalen Unternehmensgröße, Branche und Vorhandensein einer eigenständigen für Personal zuständigen Position, sei es eine eigene Unternehmenseinheit, sei es mindestens eine Personalsachbearbeitung in Vollzeit,. In Abhängigkeit von bestimmten Fragestellungen werden allerdings auch weitere relevante Differenzierungsmerkmale herangezogen.

#### 3.1.1 Betriebscharakteristika und Beschäftigtenstruktur der Betriebe

Die gewichtete Verteilung der befragten Unternehmen nach Branche, Größe und weiteren wichtigen Merkmalen zeigt Abbildung 2.<sup>2</sup>

- Es ist zu erkennen, dass 86 % der Unternehmen unter 10 Personen beschäftigen, 12 % 10 bis 49 Personen und 2 % 50 bis 250 Personen.
- 76 % der Unternehmen erwirtschafteten im letzten Geschäftsjahr weniger als 2 Millionen Euro Umsatz, 12 % 2 bis unter 10 Millionen Euro und 2 % 10 bis unter 50 Millionen Euro. Kein Unternehmen gibt 50 Millionen Euro oder mehr als Umsatz an. Bei etwa 10 % der Unternehmen liegt diesbezüglich keine Information vor.
- Somit wird im Rahmen der vorliegenden empirischen Untersuchung in der Zusammenschau von Unternehmensgröße und Umsatz die Situation der Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen abgebildet.
- Im Durchschnitt beschäftigen die Unternehmen 0,4 Auszubildende, 1,8 Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten, 5,3 Personen auf Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, und 1 Person auf einer Stelle, für die ein Studienabschluss benötigt wird.
- Die meisten Unternehmen (35 %) sind den „Sonstigen Dienstleistungen“ (Gastgewerbe, Erziehung, Kunst, Gesundheit- und Sozialwesen, Wissenschaft) zuzuordnen, 18 % dem Handel, jeweils 17 % dem zusammengefassten Zweig Baugewerbe und Landwirtschaft sowie den „Wirtschaftlichen Dienstleistungen“.

---

<sup>2</sup> Durch die Gewichtung wird erreicht, dass die Struktur der Stichprobe in etwa der Struktur der Grundgesamtheit entspricht (ausführlicher s. Abschnitt 6.1). Damit werden stichprobendesign-bedingte Disproportionalitäten insbesondere hinsichtlich der Verteilung nach Unternehmensgröße ausgeglichen. Nur auf Basis der gewichteten Daten können vor diesem Hintergrund Folgerungen auf die Grundgesamtheit vorgenommen werden. Die ungewichtete Verteilung nach Unternehmensgröße und Branche wird ebenfalls in Abschnitt 6.1 dargestellt.

gen“ (Information, Kommunikation, Finanzen, Immobilien), 9 % der Industrie, und 3 % dem Bereich Verkehr und Logistik.<sup>3</sup>

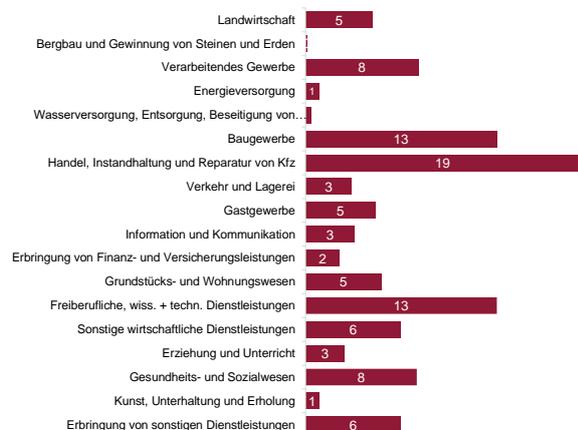
- Bei 92 % der Unternehmen handelt es sich um den einzigen Standort in Deutschland, bei 8 % um einen von mehreren. Dabei ist die befragte Einheit jeweils zu 4 % die Unternehmenszentrale oder eine Niederlassung.
- Demensprechend ist es nicht erstaunlich, dass nur 3 % auch über Produktionsstätten im Ausland verfügen.
- 7 % der Unternehmen verfügen über eine Personalabteilung, 17 % beschäftigen eine Person in Vollzeit für die Personalsachbearbeitung und 75 % verfügen weder über das eine noch über das andere.
- Jeweils etwa ein Drittel der Unternehmen beurteilt die gegenwärtige wirtschaftliche Lage im Vergleich zu 2019, also der Zeit vor der Corona-Pandemie, eher besser (31 %), eher schlechter (33 %) oder etwa gleich (33 %). Für die restlichen Unternehmen fehlt die entsprechende Information.

**Abbildung 2: Verteilung (gewichtet) der Unternehmen nach verschiedenen Merkmalen**

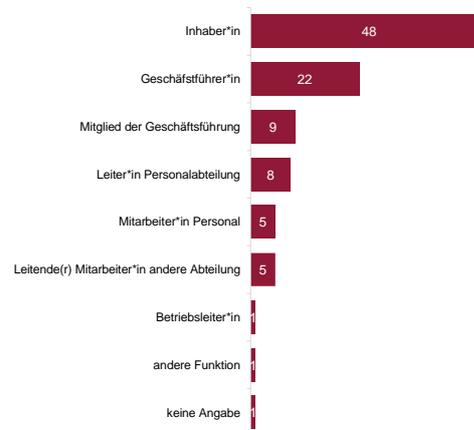
## Stichprobenstruktur gewichtet 1/4



### Branchenzugehörigkeit



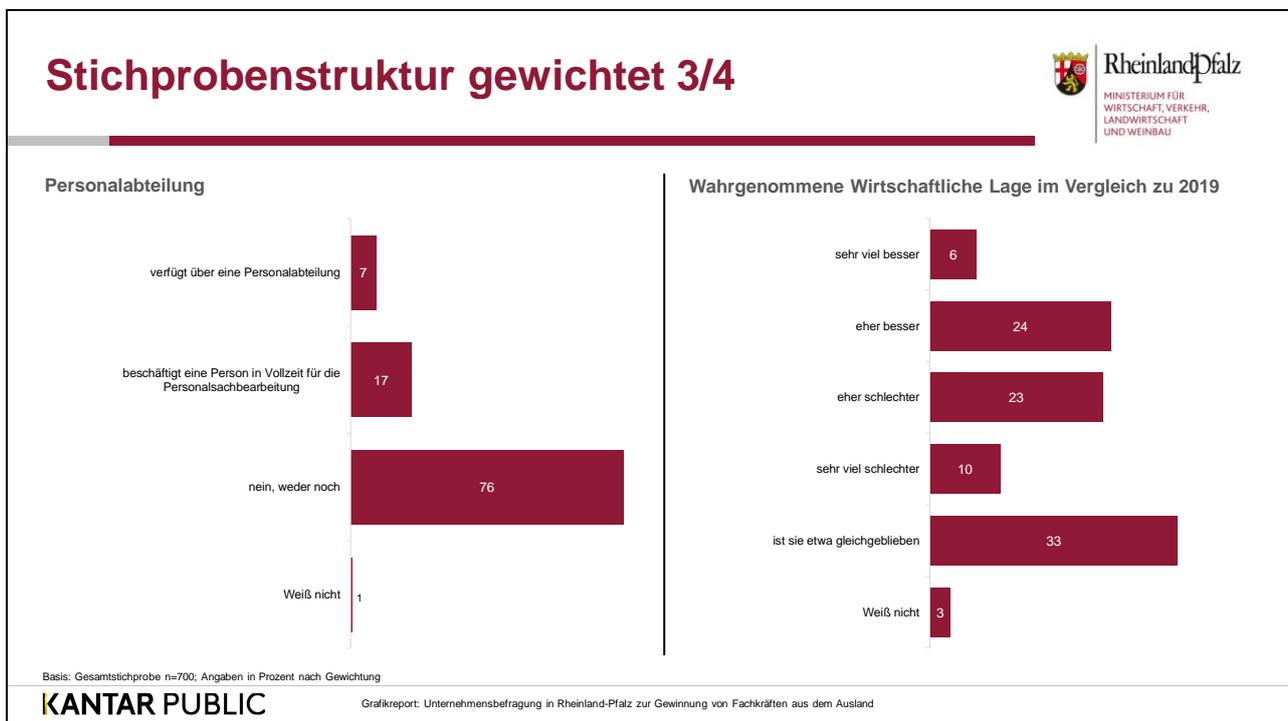
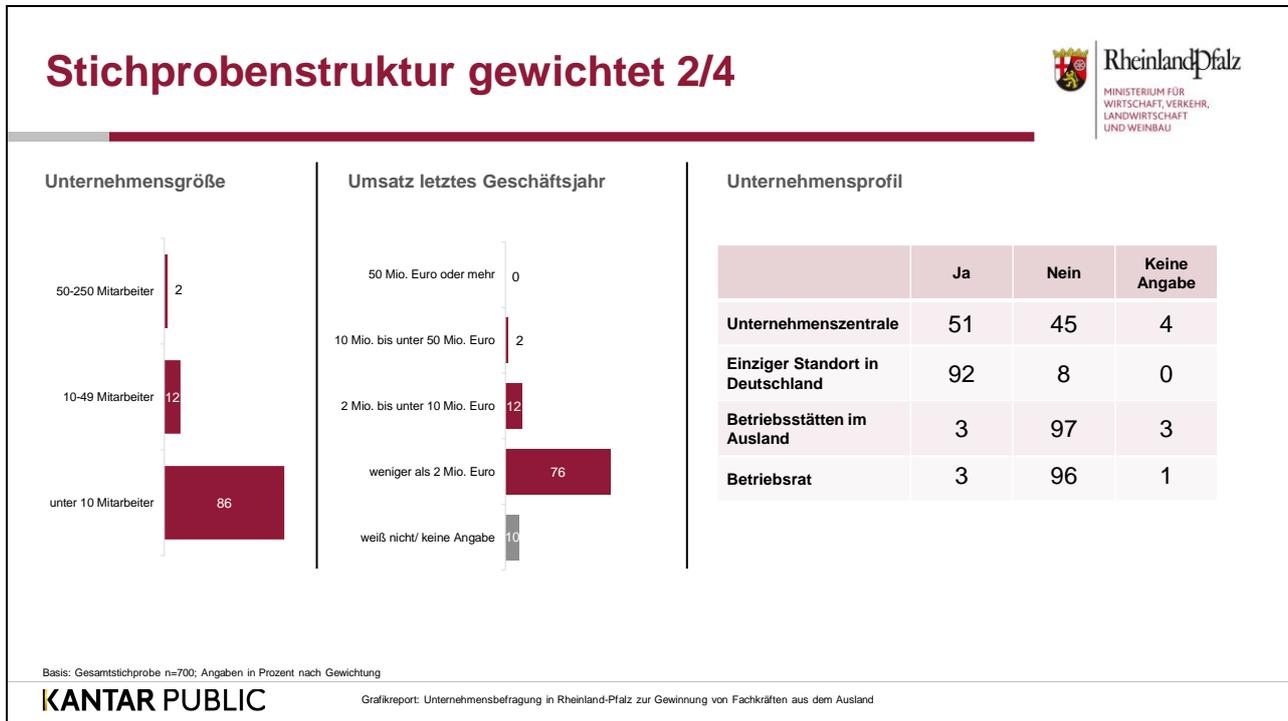
### Funktion des/ der Befragten im Unternehmen



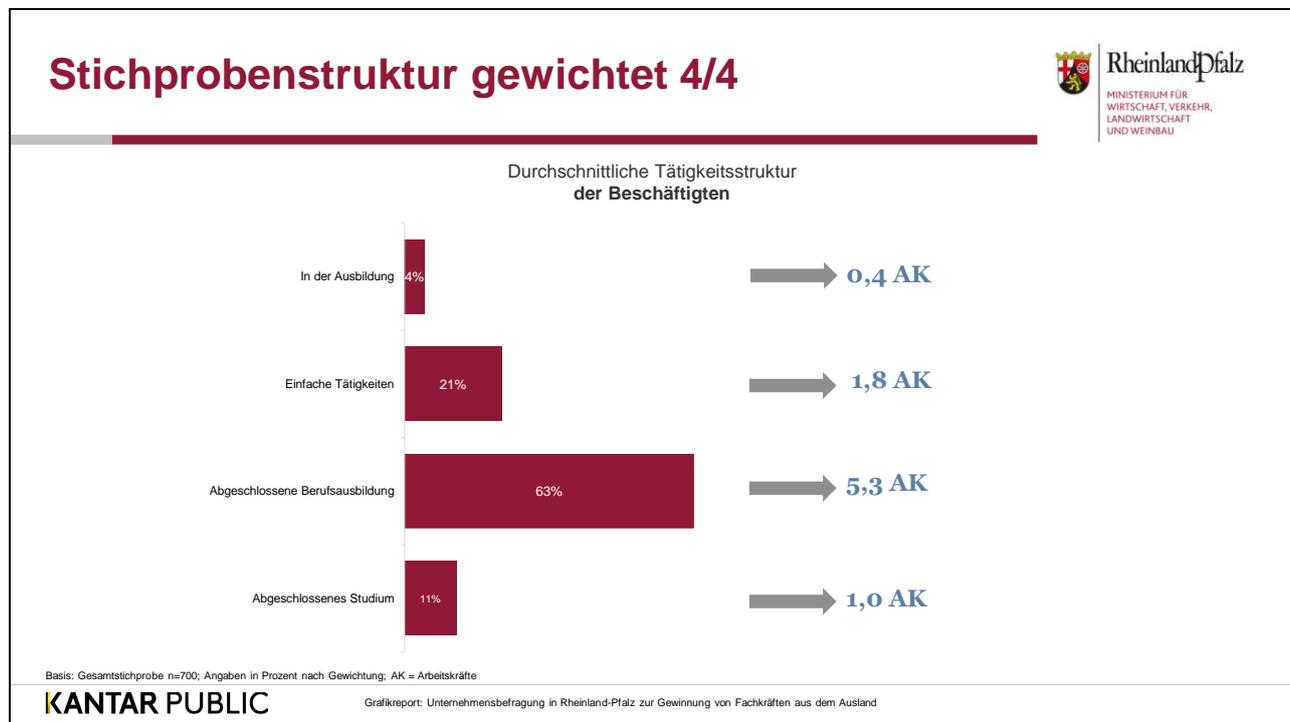
Basis: Gesamtstichprobe n=700; Angaben in Prozent nach Gewichtung

<sup>3</sup> Abweichungen der Summen der Einzelwerte von 100 sind hier rundungsbedingt.

Fortsetzung:



Fortsetzung:

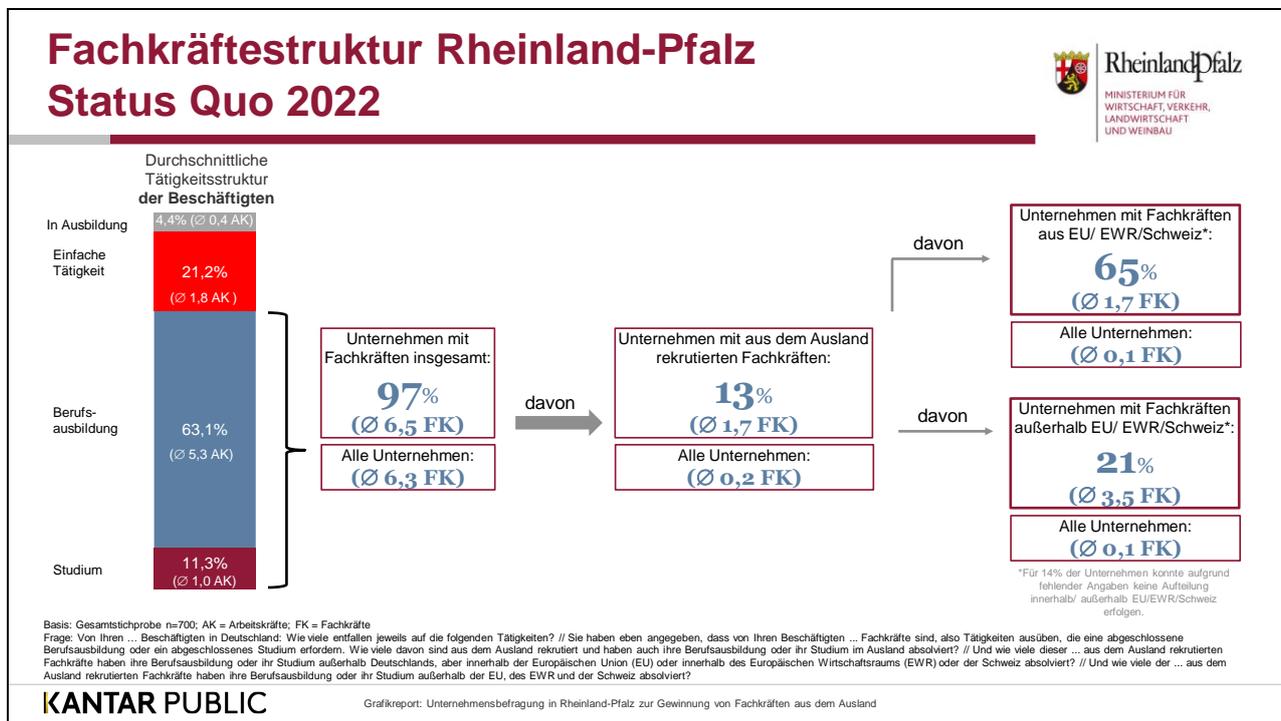


### 3.1.2 Fachkräftestruktur und Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland – Umfang und Erfahrungen

Abbildung 3 beschreibt die Tätigkeitsstruktur in den Unternehmen und geht anschließend der Frage nach, ob, und, wenn ja, wo Fachkräfte im Ausland rekrutiert wurden. Es ist zu erkennen, dass bei 63 % der Tätigkeiten in den Unternehmen Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung und bei 11 % der Tätigkeiten Arbeitskräfte mit einem Studium benötigt und eingesetzt werden. Bei 21 % der Positionen handelt es sich um solche für einfache Tätigkeiten, bei gut 4 % sind es Ausbildungsplätze.

Wechselt man die Perspektive und betrachtet statt der Verteilung der Tätigkeiten innerhalb der Unternehmen die Situation über alle Unternehmen hinweg, so zeigt sich, dass 97 % der Unternehmen in Rheinland-Pfalz mindestens eine Fachkraft, also eine Arbeitskraft mit Berufsausbildung oder Studium beschäftigen. Davon wiederum haben 13 % bereits einmal eine Fachkraft im Ausland rekrutiert. Im Durchschnitt sind es bei diesen Unternehmen 1,7 im Ausland rekrutierte Fachkräfte. 65 % dieser Unternehmen wiederum haben Fachkräfte in Ländern der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) oder in der Schweiz rekrutiert. 21 % rekrutierten auch außerhalb dieser Regionen. Dabei geben gut 2 % der Unternehmen, die im Ausland Fachkräfte rekrutiert haben, an, dies sowohl in den Ländern der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) oder in der Schweiz als auch außerhalb dieser Regionen getan zu haben.

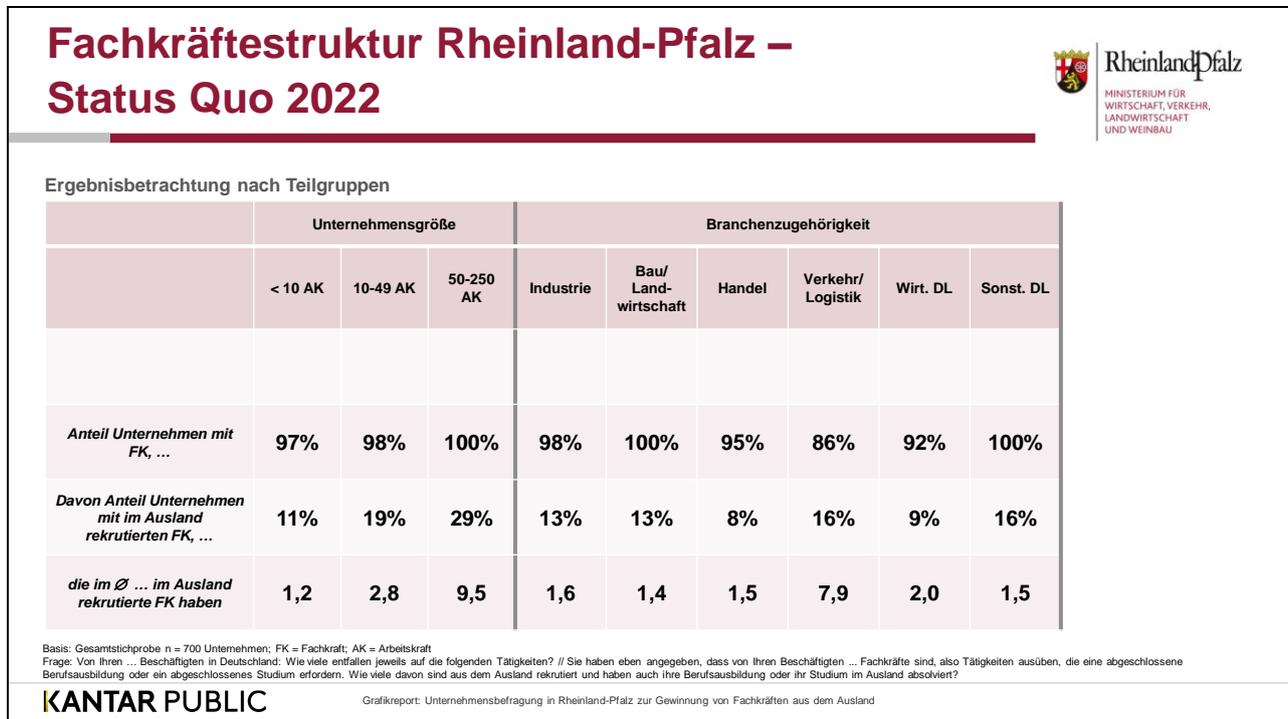
Abbildung 3: Tätigkeitsstruktur und realisierte Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland



In Abbildung 4 ist zu erkennen, dass der Anteil der Unternehmen mit Fachkräften mit der Größe steigt, die Unternehmen mit mehr als 49 Beschäftigten verfügen alle über Fachkräfte. Dies gilt auch für die Unternehmen im Bau und in der Landwirtschaft sowie im Bereich „Sonstige Dienstleistungen“.

Auch die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland nimmt mit der Unternehmensgröße zu, dies gilt sowohl für den Anteil der Unternehmen, für die dies zutrifft (29 % der Unternehmen ab 50 Beschäftigten), als auch – natürlich aufgrund der größeren Zahl an Beschäftigten erwartbar – für die Zahl der im Ausland rekrutierten Fachkräfte (9,5). Mit Blick auf die Branche fällt auf, dass sich unter den Unternehmen im Bereich Verkehr und Logistik zwar der geringste Anteil mit Fachkräften (86 %) ergibt, dass die Unternehmen, die über Fachkräfte verfügen, dann aber neben den „Sonstigen Dienstleistungen“ mit 16 % am häufigsten im Ausland solche rekrutieren und dies auch mit Blick auf die durchschnittliche Anzahl (7,9).

Abbildung 4: Fachkräfte in den Unternehmen und Rekrutierung im Ausland nach Unternehmensgröße und Branche



Die folgenden Analysen beschäftigen sich eingehender mit den Tätigkeitsprofilen der im Betrieb vorhandenen Fachkräfte und dem Zusammenhang der Rekrutierung von Fachkräften im Ausland mit Merkmalen der Unternehmen. In Abbildung 5 ist zu erkennen, dass 84 % der Fachkräfte in den Unternehmen Tätigkeiten nachgehen, die eine Berufs-, Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung erfordern, während 16 % einer Tätigkeit nachgehen, für die ein Studium benötigt wird. Schaut man nun auf die aus dem Ausland rekrutierten Fachkräfte, so zeigt sich, dass sie etwas seltener für Tätigkeiten, die ein Studium erfordern, angeworben wurden (10 % der innerhalb der EU, des EWR oder in der Schweiz rekrutierten Fachkräfte, 14 % der außerhalb dieser Regionen rekrutieren Fachkräfte) und etwas häufiger für Stellen, die eine Ausbildung oder einen Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss voraussetzen (91 % der innerhalb der EU, des EWR oder in der Schweiz rekrutierten Fachkräfte, 86 % der außerhalb dieser Regionen rekrutieren Fachkräfte).

Weiterhin ist zu erkennen, dass zwar die Einschätzung überwiegt, dass die Konkurrenzsituation um die Rekrutierung von Fachkräften mit Unternehmen in benachbarten Bundesländern und im benachbarten Ausland eher nicht so stark ist (60 %). Allerdings zeigt sich auch, dass sich Unternehmen, die bereits Fachkräfte im Ausland rekrutiert haben, im Vergleich mit Unternehmen, die noch keine Fachkräfte im Ausland rekrutiert haben, einer stärkeren Konkurrenzsituation um Fachkräfte mit Unternehmen in benachbarten Bundesländern und im benachbarten Ausland gegenüber sehen. Während 35 % der Unternehmen mit Rekrutierungserfahrung die Konkurrenzsituation als stark oder sehr stark einstufen, sind es bei den Unternehmen ohne Rekrutierungserfahrung nur 18 % (Abbildung 6).

Abbildung 5: Tätigkeitsstruktur der Fachkräfte in den Unternehmen, insgesamt und nach der Region der Rekrutierung

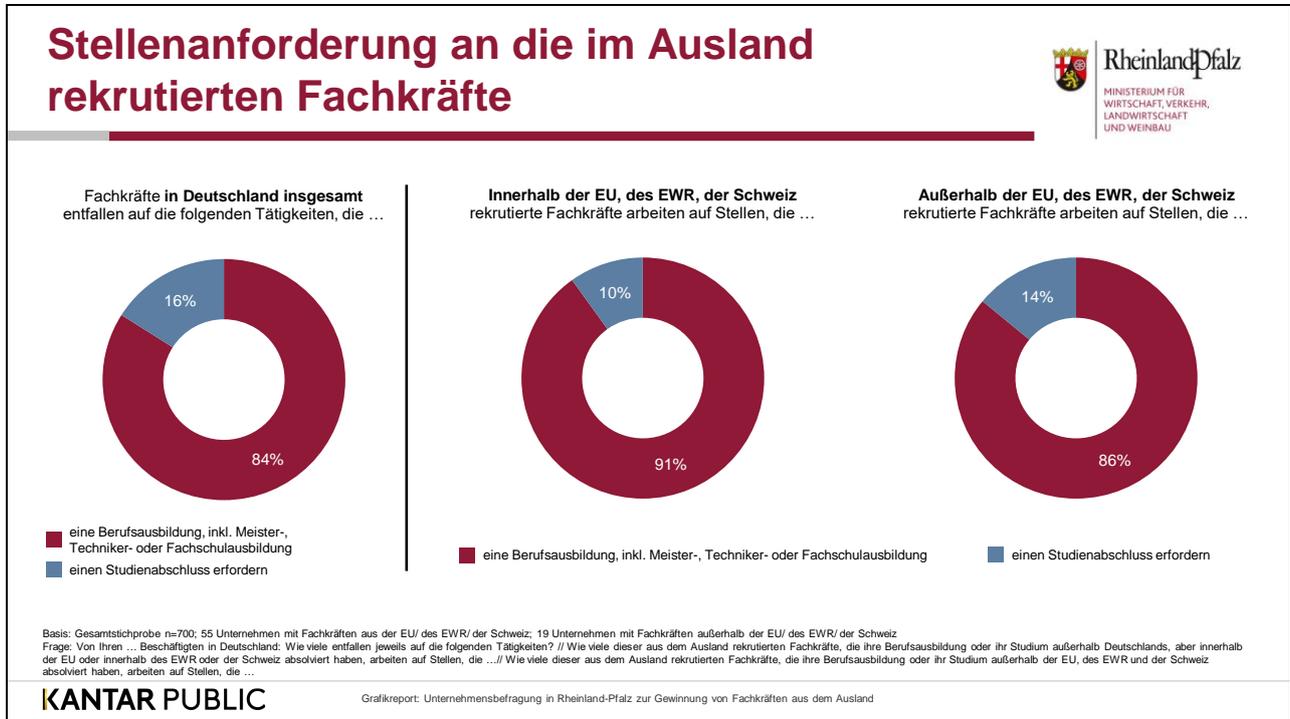
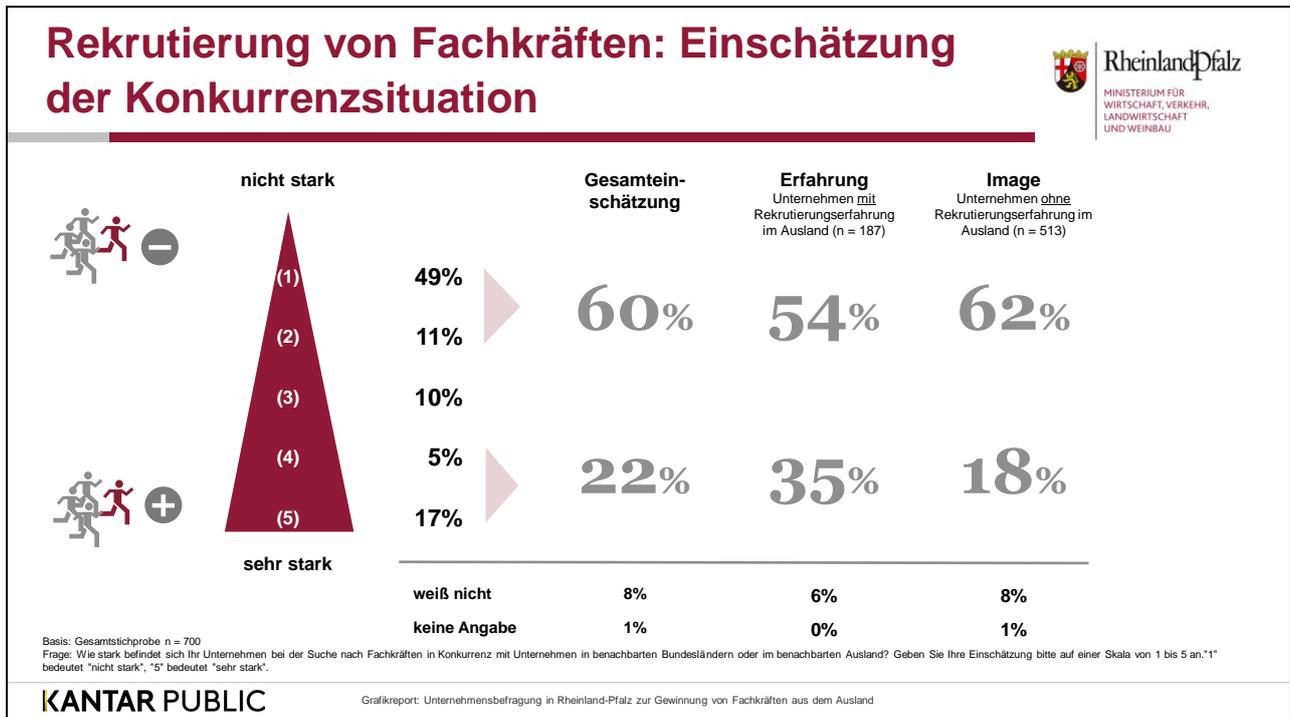
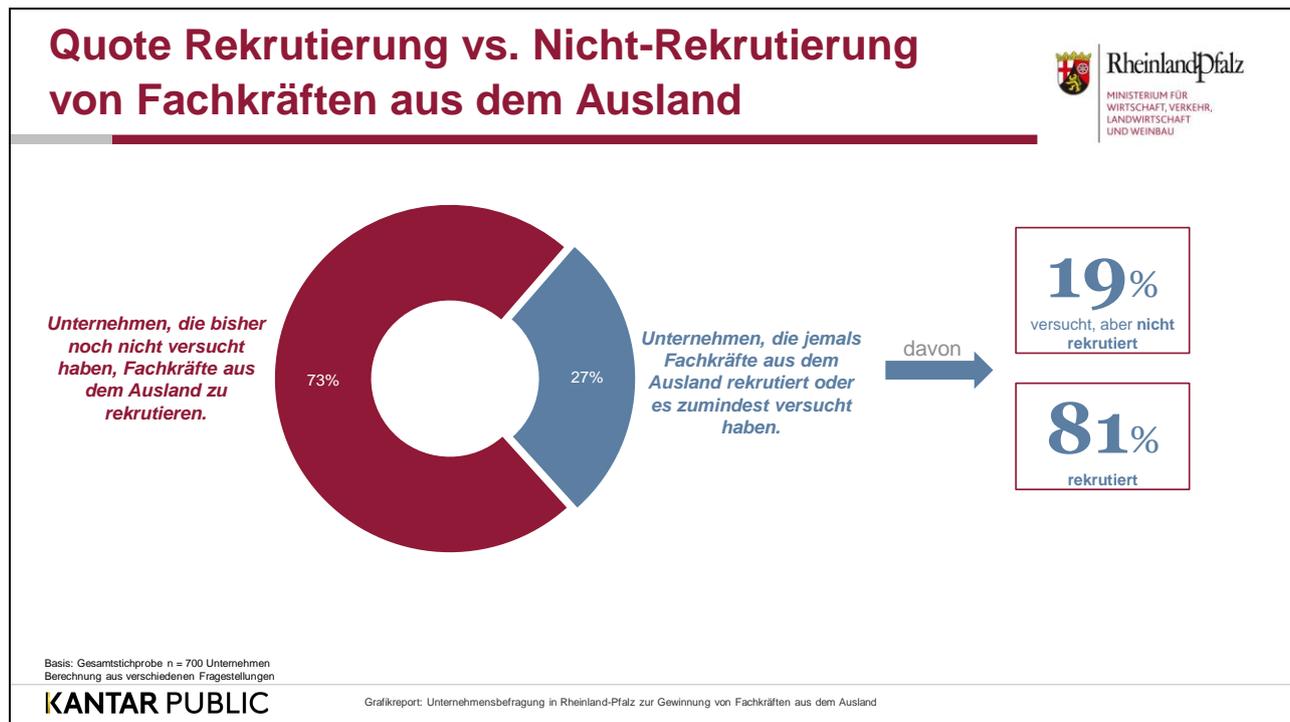


Abbildung 6: Konkurrenzsituation bei der Rekrutierung von Fachkräften



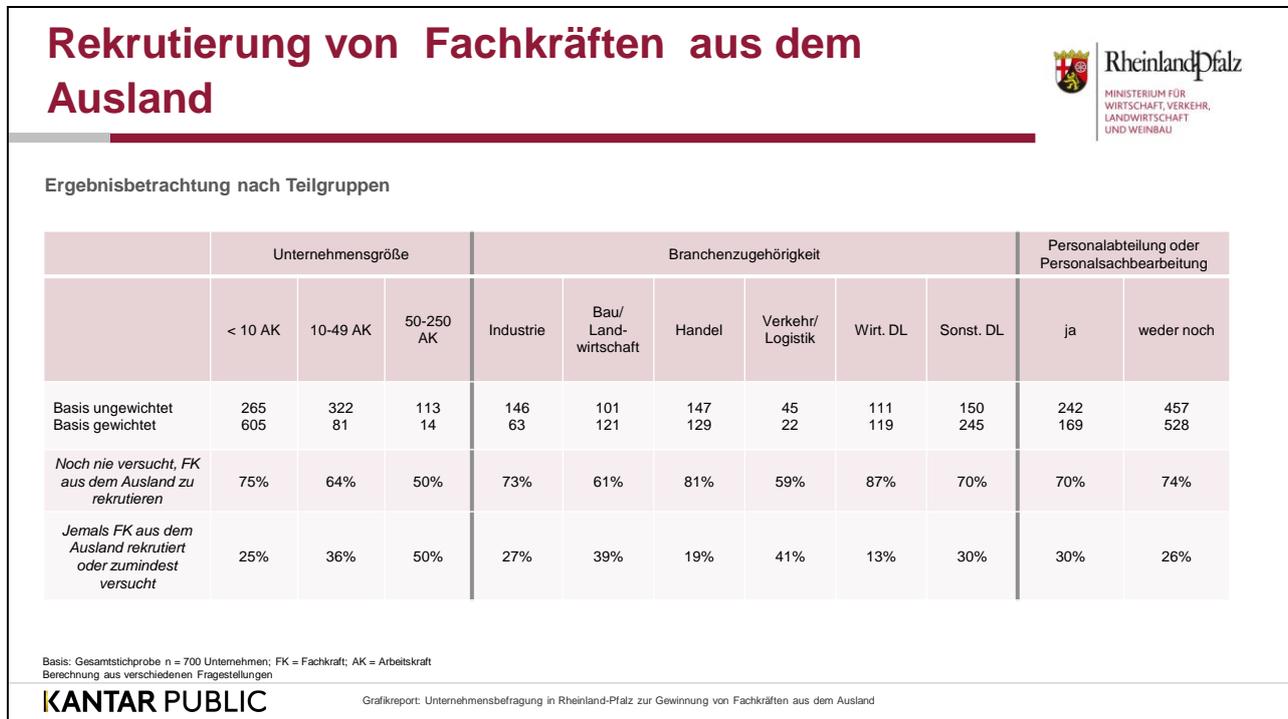
Insgesamt haben 27 % der Unternehmen in Rheinland-Pfalz bereits einmal versucht, Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren (Abbildung 7). Von diesen wiederum haben nur 81 % es dann auch tatsächlich umgesetzt. Somit haben letztlich 22 % aller Unternehmen, also 81 % von 27 %, in der Vergangenheit bereits einmal erfolgreich Fachkräfte im Ausland rekrutiert.

**Abbildung 7: Versuche der Rekrutierung von Fachkräften im Ausland**



Je größer die Unternehmen sind, umso höher ist der Anteil der Unternehmen, die bereits einmal versucht haben, Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren (Abbildung 8). Besonders hoch ist dieser Anteil in den Bereichen Verkehr und Logistik (41 %) und Bau- und Landwirtschaft (39 %), am niedrigsten bei den wirtschaftlichen Dienstleistungen mit nur 13 %. Ist ein Personalsachbearbeiter im Unternehmen beschäftigt oder verfügt das Unternehmen über eine Personalabteilung, ist der Anteil etwas höher im Vergleich zu Unternehmen ohne diese Servicestellen.

**Abbildung 8: Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland nach Unternehmensgröße, Branche und Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung**

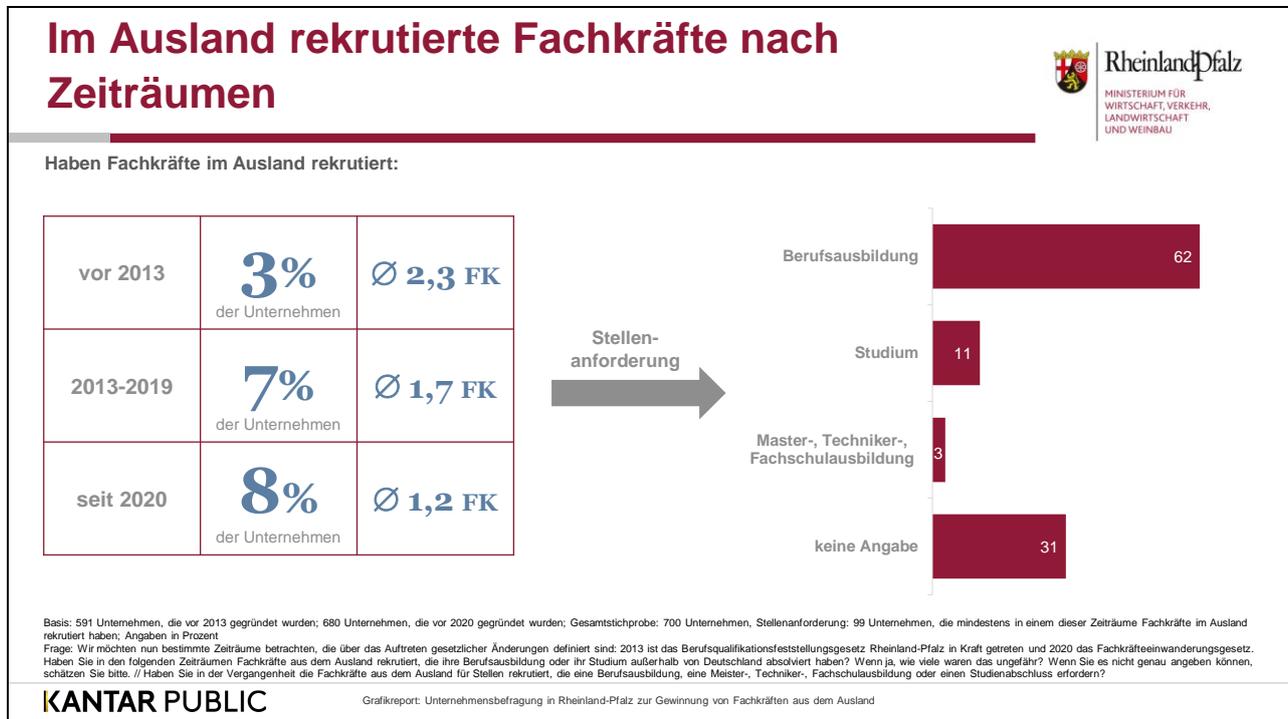


2013 trat das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) in Rheinland-Pfalz in Kraft, 2020 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Beide Gesetze dienen dem Zweck, die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland zu erleichtern. Das BQFG soll helfen, die Bewertung von ausländischen Berufsqualifikationen zu vereinfachen und so die Anerkennung zu erleichtern und zu beschleunigen. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll es Fachkräften mit beruflicher, nicht-akademischer Ausbildung erleichtern, nach Deutschland zu Arbeitszwecken einzuwandern. Gleichzeitig wurden bereits bestehende Regelungen für Fachkräfte mit Hochschulabschluss teilweise erleichtert.

3 % der Unternehmen, die bereits vor 2013 bestanden haben, also vor Inkrafttreten des BQFG, gaben an, bis dahin schon einmal Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert zu haben, 7 % der Unternehmen gaben dies für den Zeitraum von 2013 bis 2019 an und 8 % für die Zeit ab 2020, also ab dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (Abbildung 9). Zwei Aspekte sind diesbezüglich beachtenswert:

- Zum einen lässt sich – wenngleich auf niedrigem Gesamtniveau – tatsächlich ein Anstieg feststellen, der den mit den Gesetzen verbundenen Erwartungen entspricht.
- Zum anderen ist der Anstieg von der Periode 2013 bis 2019 auf die Periode ab 2020 geringer als der zwischen der Periode vor 2013 und der Periode von 2013 bis 2019. Geht man allerdings davon aus, dass die durch die Corona-Pandemie bedingte Unsicherheit den Personalbedarf der Unternehmen eher minderte als ihn zu fördern, so ist es bemerkenswert, dass der Wert dennoch etwas angestiegen ist. Zudem umfasst die Periode von 2020 bis zum Interviewzeitpunkt nur ca. 2,5 Jahre, während es von 2013 bis 2019 sieben Jahre sind.

Abbildung 9: Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland in Verbindung mit dem Inkrafttreten einschlägiger gesetzlicher Regelungen in Rheinland-Pfalz

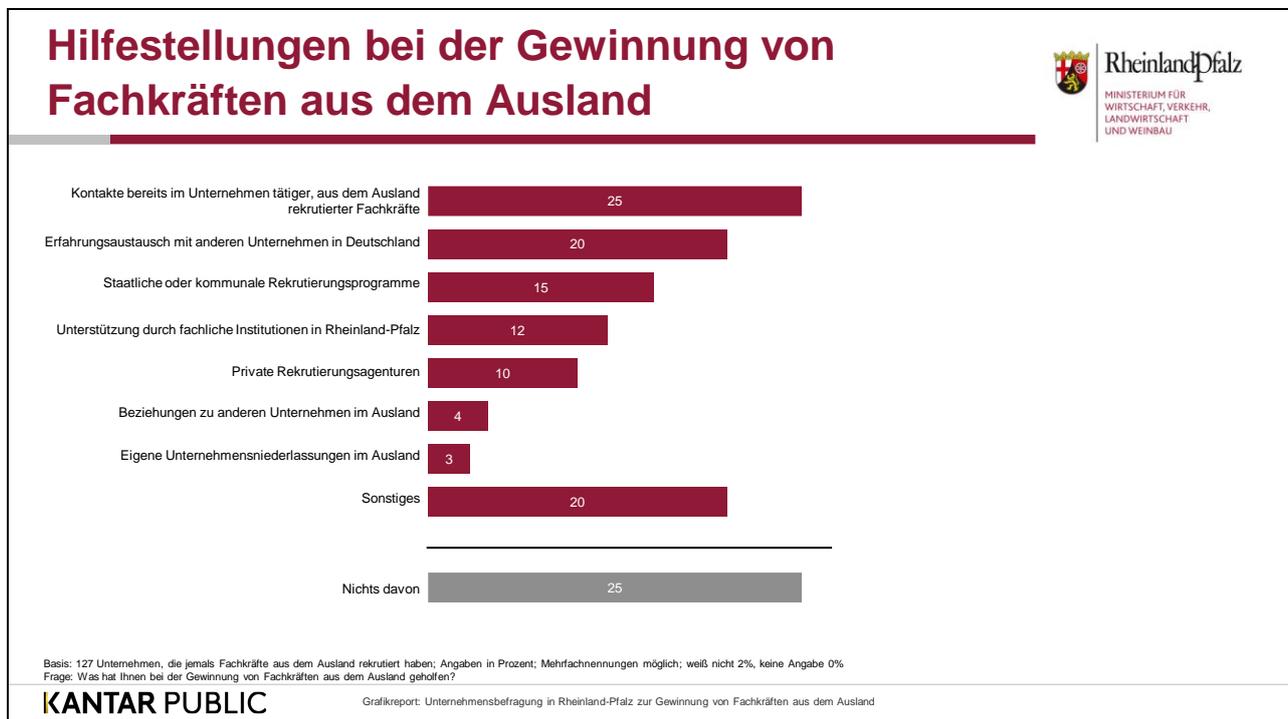


Lässt man die Unternehmen ohne Angabe außen vor<sup>4</sup>, dann ähnelt die Struktur des Tätigkeitsprofils der im Ausland rekrutierten Fachkräfte dem, das bereits bei der detaillierten Abfrage dargestellt wurde: 86 % wurden für Tätigkeiten rekrutiert, die einen Berufs-, Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss erfordern, 14 % für Tätigkeiten, für die ein Studium benötigt wird.

Fragt man die Unternehmen, die bereits einmal Fachkräfte im Ausland rekrutiert haben, welche Faktoren ihnen dabei geholfen haben (Abbildung 10), dann zeigt sich, dass dies an erster Stelle eigene Kontakte waren, seien es die mit bereits im Unternehmen beschäftigter Fachkräfte aus dem Ausland (25 %), sei es der Austausch mit anderen Unternehmen in Deutschland (20 %). Erst an dritter und vierter Stelle kommen staatliche oder kommunale Rekrutierungsprogramme (15 %) und die Unterstützung durch fachliche Institutionen in Rheinland-Pfalz (12 %). Es folgen private Rekrutierungsagenturen (10 %) und deutlich abgeschlagen Beziehungen zu anderen Unternehmen im Ausland (4 %) oder eigenen Unternehmensniederlassungen (3 %) im Ausland. Interessant ist, dass ein Fünftel der Unternehmen sonstige Hilfestellungen angab und ein Viertel auch angab, dass keiner der genannten Faktoren unterstützend gewirkt hat.

<sup>4</sup> Mit 31 % ist deren Anteil sehr hoch, was auf die Schwierigkeit, diese Frage zu beantworten, hindeutet.

Abbildung 10: Hilfestellungen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland



Eine genauere Betrachtung der genutzten Hilfestellungen nach Branchen zeigt einige sehr markante Unterschiede: Staatliche und andere dem öffentlichen Bereich zuzuordnende Institutionen („staatliche oder kommunale Rekrutierungsprogramme“ und „Unterstützung durch fachliche Institutionen in Rheinland-Pfalz“) wurden zwar insgesamt vergleichsweise selten als hilfreich genannt, im Baugewerbe und der Landwirtschaft jedoch am häufigsten unter allen abgefragten Angeboten:

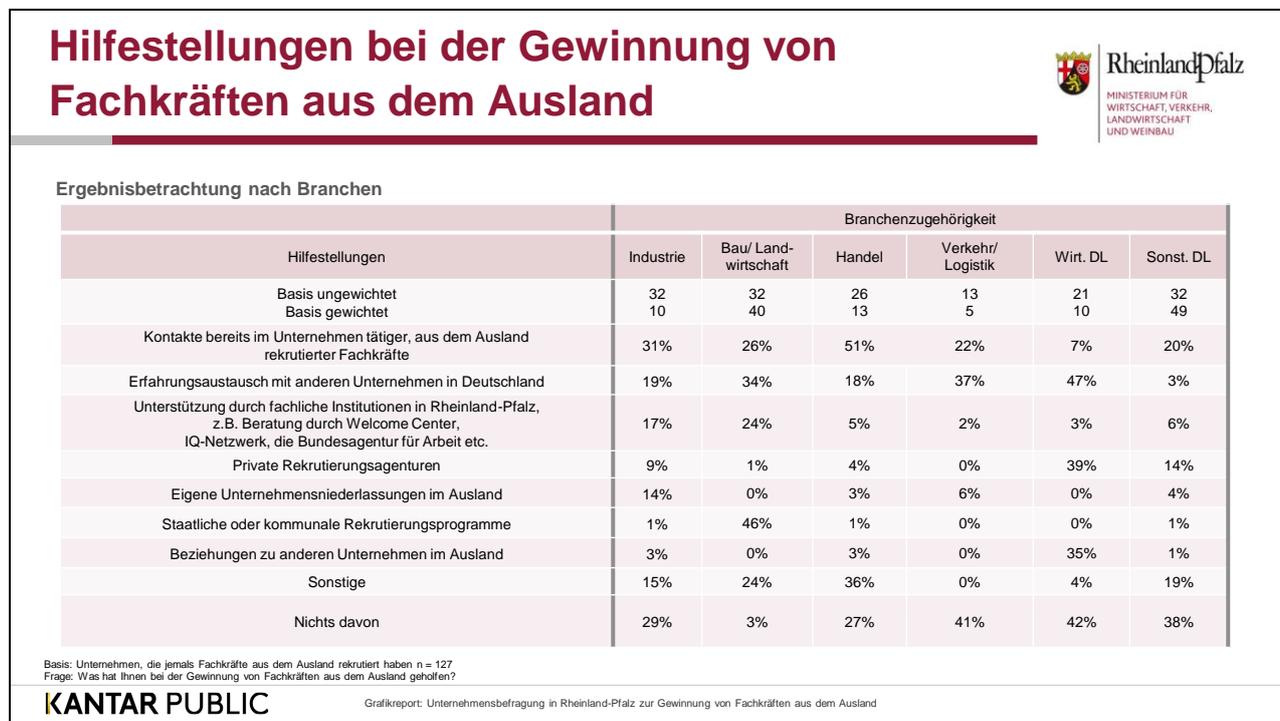
- Fast jedes zweite (46 %) Unternehmen aus dieser Branchengruppe, das jemals Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert hat, hat dabei staatliche oder kommunale Rekrutierungsprogramme genutzt und als hilfreich erfahren.
- In allen anderen Branchen wurden solche Programme dagegen fast nicht genutzt oder sie wurden genutzt, aber nicht als hilfreich empfunden.
- Auch die Unterstützung durch fachliche Institutionen in Rheinland-Pfalz wurde vergleichsweise häufig von Unternehmen in Bau und Landwirtschaft (24 %) und auch der Industrie (17 %) genannt, in anderen Branchen dagegen nur sehr selten.

Die Unterstützungsangebote von institutioneller Seite erfahren demnach eine nach Branchen sehr unterschiedliche Resonanz. Abbildung 11 zeigt noch einige weitere Besonderheiten bei den Hilfestellungsmaßnahmen:

- Unternehmen der Industrie, des Handels und der sonstigen Dienstleistungen bewerteten Kontakte bereits im Unternehmen tätiger ausländischer Fachkräfte am häufigsten als hilfreich bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte.
- In der Branchengruppe Verkehr und Logistik wurde insbesondere der Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen in Deutschland als hilfreich genannt, neben Kontakten bereits im Unternehmen tätiger ausländischer Fachkräfte.

- Bei Unternehmen aus der Branchengruppe „wirtschaftliche Dienstleistungen“ spielen Erfahrungsaustausch und Beziehungen mit anderen Unternehmen in Deutschland und im Ausland eine große Rolle, aber auch private Rekrutierungsagenturen.

Abbildung 11: Hilfestellungen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland nach Branche



Differenziert man nach der Größe der Unternehmen (Abbildung 12), so ist zu erkennen, dass 23 % der Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten Kontakte zu bereits im Unternehmen tätiger, aus dem Ausland rekrutierter Fachkräfte nennen, 21 % den Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen, 18 % staatliche oder kommunale Regierungsprogramme und wiederum 21 % sonstige nicht näher spezifizierte Hilfestellungen. Bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten und bei denen mit 50 bis 250 Beschäftigten werden die Kontakte bereits im Unternehmen tätiger, aus dem Ausland rekrutierter Fachkräfte mit 28 % bzw. 38 % ebenfalls am häufigsten genannt. Bei den Unternehmen der mittleren genannten Größe folgen dann mit 22 % die sonstigen Hilfestellungen. Bei den Unternehmen ab 50 Beschäftigten folgen an zweiter Stelle mit 24 % private Rekrutierungsorganisationen. Bestehende Kontakte (zu bereits im Unternehmen tätigen, aus dem Ausland rekrutierten Fachkräfte und der Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen) sind also über alle Größenklassen hinweg wichtig, private Rekrutierungsagenturen spielen insbesondere bei größeren Unternehmen eine Rolle.

Schaut man sich die Verteilung in Abhängigkeit davon an, ob eine Personalabteilung oder -sachbearbeitung vorhanden ist (Abbildung 12), so ist zu erkennen, dass die Unternehmen mit Personalsachbearbeitung mit 51 % den Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen am häufigsten nennen gefolgt von der Unterstützung durch staatliche oder kommunale Institutionen (32 %), mit 25 % aber auch sonstige Hilfestellungen häufig angeben, die nicht näher spezifiziert wurden. Diese Antwort wird von Unternehmen mit eigener Personalabteilung am tatsächlich häufigsten gewählt (36 %) als zweithäufigste Hilfestellung geben sie Kontakte bereits im Unternehmen tätiger, aus dem Ausland rekrutierter Fachkräfte (20 %) an. Letztere werden von den Unternehmen ohne Personalsachbearbeitung oder -abteilung mit 26 % am häufigsten genannt, gefolgt

von der Unterstützung durch fachliche Institutionen in Rheinland-Pfalz (15 %), dem Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen (14 %) und den Hilfen von staatlichen oder kommunalen Rekrutierungsprogrammen (13 %). Wichtig ist es noch, festzuhalten, dass 20 % der Unternehmen sonstige Hilfestellungen und 25 % keine der vorgegebenen Möglichkeiten genutzt haben.

**Abbildung 12: Hilfestellungen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland nach Größe und Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung**

Hilfestellungen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland						
Ergebnisbetrachtung nach Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Personalabteilung/-sachbearbeitung						
Hilfestellungen	Unternehmensgröße			Personalabteilung / -sachbearbeitung		
	< 10 AK	10-49 AK	50-250 AK	Abteilung	Sachbearbeitung	weder noch
Basis ungewichtet	36	78	42	38	32	86
Basis gewichtet	103	18	6	10	21	96
Kontakte bereits im Unternehmen tätiger, aus dem Ausland rekrutierter Fachkräfte	23%	28%	38%	20%	21%	26%
Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen in Deutschland	21%	15%	17%	8%	51%	14%
Unterstützung durch fachliche Institutionen in Rheinland-Pfalz, z.B. Beratung durch Welcome Center, IQ-Netzwerk, die Bundesagentur für Arbeit etc.	12%	13%	10%	4%	4%	15%
Private Rekrutierungsagenturen	10%	7%	24%	11%	20%	8%
Eigene Unternehmensniederlassungen im Ausland	3%	4%	5%	3%	2%	4%
Staatliche oder kommunale Rekrutierungsprogramme	18%	4%	3%	1%	32%	13%
Beziehungen zu anderen Unternehmen im Ausland	4%	3%	7%	2%	18%	1%
Sonstige	21%	22%	9%	36%	25%	17%
Nichts davon	22%	40%	35%	36%	3%	29%

Basis: Unternehmen, die jemals Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert haben n = 127; FK = Fachkraft  
Frage: Was hat Ihnen bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland geholfen?

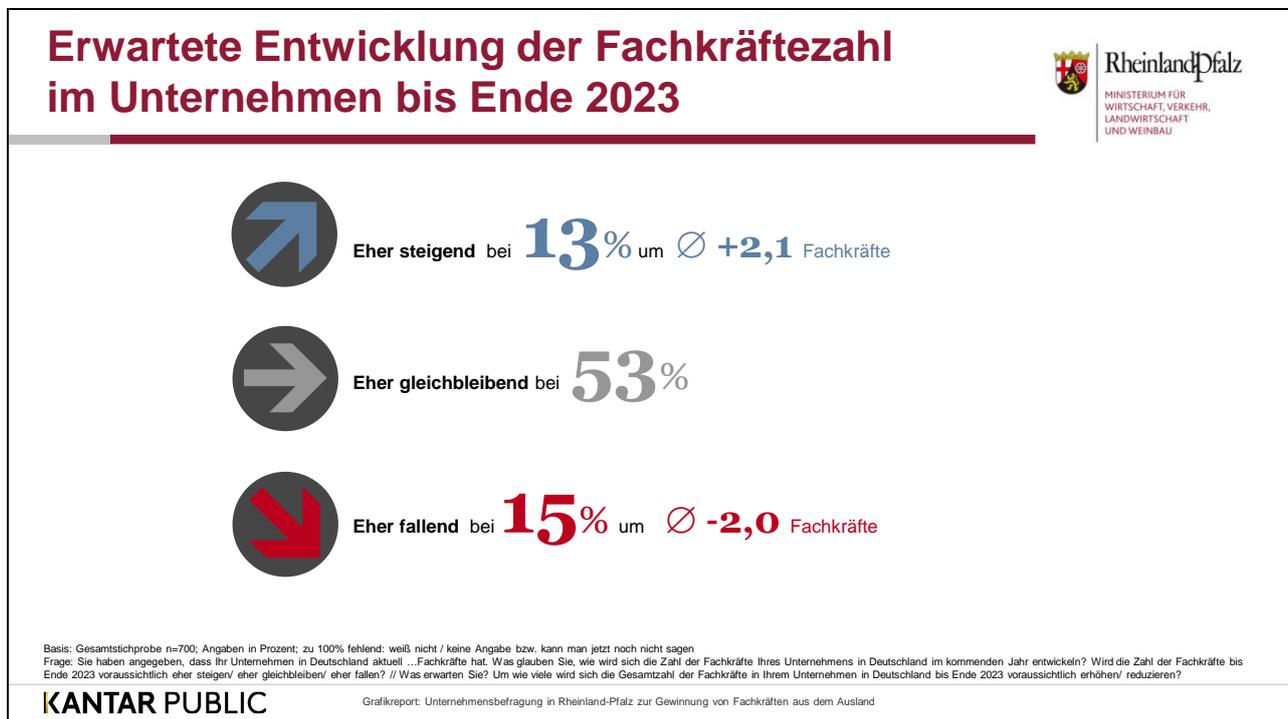
**KANTAR PUBLIC** Grafikreport: Unternehmensbefragung in Rheinland-Pfalz zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass fast alle Unternehmen auf Fachkräfte angewiesen sind (97 %), dass aber nur ein Bruchteil davon (13 %) derzeit im Ausland rekrutierte Fachkräfte beschäftigt. Angesichts der demographischen Entwicklungen scheint dieser Weg aber immer mehr an Bedeutsamkeit zu gewinnen, wenn sich die Unsicherheiten, die die derzeitigen Krisensituationen, insbesondere die Corona-Pandemie und der Krieg in der Ukraine, verursacht haben, überwunden sind. Vor diesem Hintergrund gehen wir im nächsten Abschnitt auf die Erwartungen der Unternehmen mit Blick auf den Fachkräftebedarf, ihre strategischen Überlegungen zur Bedarfsdeckung und die Bewertung der Möglichkeiten der Deckung dieses Bedarfs mit ausländischen Fachkräften ein.

### 3.1.3 Fachkräftebedarf und -suche, erwartete Entwicklungen, Strategien der Bedarfsdeckung

Etwa 13 % der Rheinland-Pfälzischen Unternehmen erwarten, dass die Zahl der Fachkräfte in ihrem Unternehmen bis Ende 2023 steigen wird, etwa 15 % gehen von einem Rückgang aus und etwa 53 % nehmen an, dass die Zahl etwa gleich bleibt (Abbildung 13). 16 % trauen sich derzeit diesbezüglich noch keine Aussage zu, 3 % wissen es noch nicht. Die beiden letzten Zahlen zeigen mit 19 % die hohe Unsicherheit, die derzeit bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung herrscht. Der erwartete absolute Wert des Anstiegs um 2,1 Fachkräfte liegt auf dem gleichen Niveau wie der des Rückgangs (-2,0). Erwarteter Anstieg und Rückgang halten sich somit etwa die Waage.

Abbildung 13: Erwartete Entwicklung der Fachkräftezahl bis Ende 2023



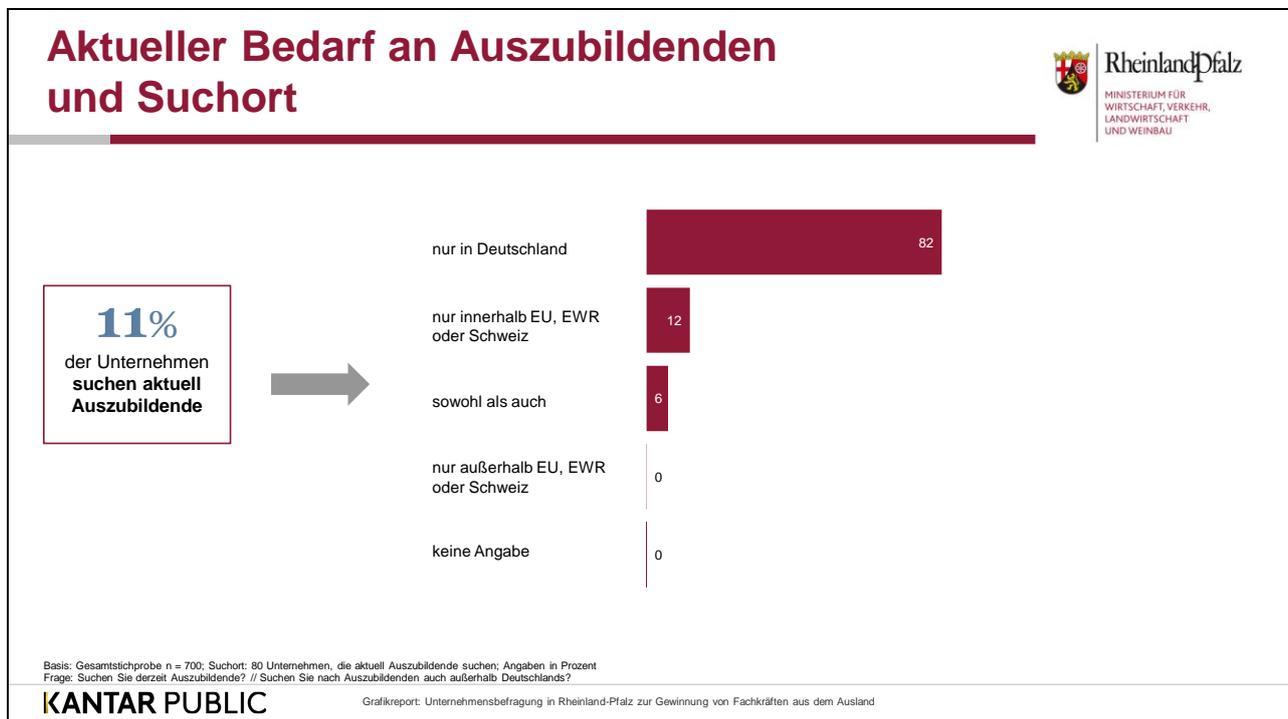
Aktuell suchen 32 % der Unternehmen in Rheinland-Pfalz nach Arbeitskräften, 25 % suchen nach Fachkräften, im Durchschnitt sind dies 2,2 Fachkräfte pro suchendem Unternehmen (Abbildung 14). Der Fachkräftebedarf entspricht 74 % des derzeitigen Arbeitskräftebedarfs.

Abbildung 15 zeigt, dass die Fachkräfte mehrheitlich nur in Deutschland gesucht werden (77 %), 13 % suchen in Deutschland und auch innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz, 1 % in Deutschland und nicht innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz, aber außerhalb dieser Region, und 7 % in Deutschland und in beiden Regionen außerhalb Deutschlands. Die Verteilung der benötigten Ausbildungsabschlüsse unterscheidet sich nun allerdings deutlich zwischen den beiden Regionen außerhalb Deutschlands: Während innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz die Berufs-, Meister-, Techniker- und Fachschulausbildungen dominieren, sind es bei der Suche außerhalb dieser Regionen Studienabschlüsse.

Mit Blick auf die Suche nach Auszubildenden stellt sich die Situation ähnlich wie bei der Suche nach Fachkräften dar (Abbildung 16): Von den 11 % der Unternehmen, die derzeit nach Auszubildenden suchen, sucht die Mehrheit nur in Deutschland (82 %), 12 % suchen zudem innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz, weniger als 1 % in Deutschland und nicht innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz, aber außerhalb dieser Region, und 6 % in Deutschland und beiden Regionen außerhalb Deutschlands.



Abbildung 16: Regionen der Suche nach Auszubildenden

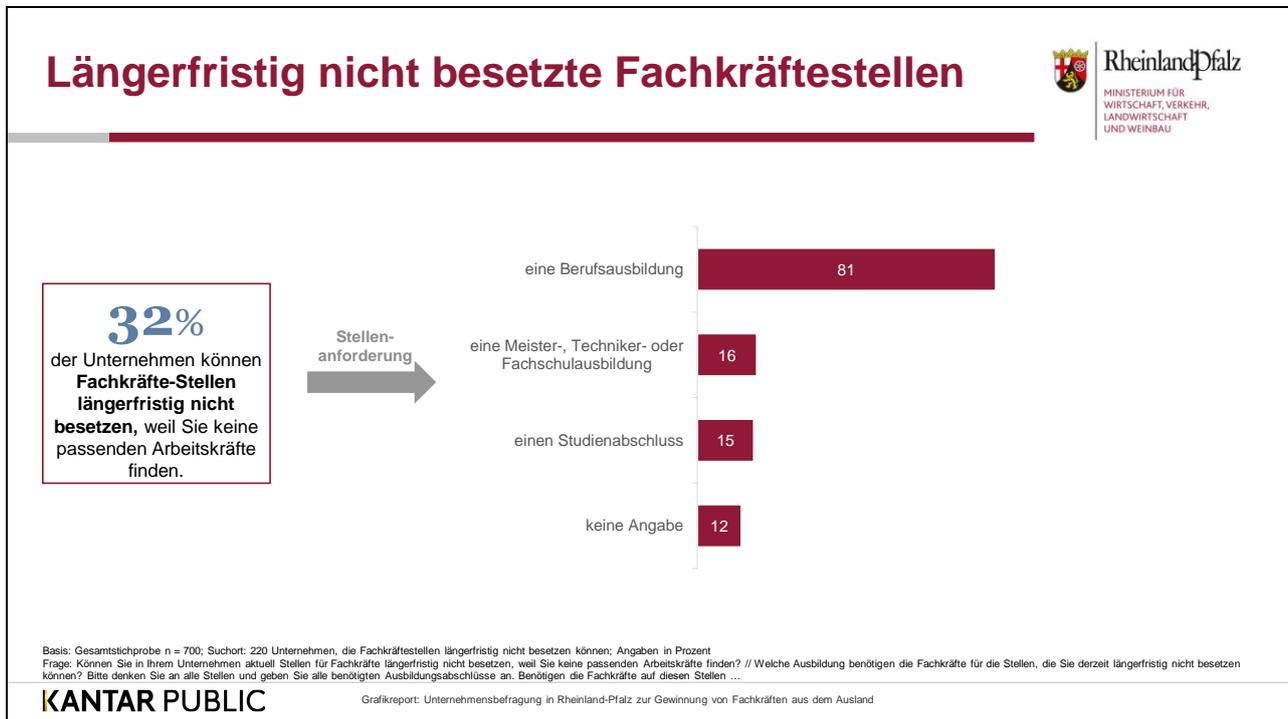


Trotz aller Bemühungen um die Ausbildung von und die Suche nach Fachkräften hatte ein knappes Drittel (32 %) der Unternehmen in Rheinland-Pfalz zum Befragungszeitpunkt eine oder mehrere offene Fachkraftstellen, die seit Längerem aus Mangel an passenden Arbeitskräften unbesetzt ist (Abbildung 17). Unter den größeren Unternehmen (50 – 250 Beschäftigte) sind es sogar 62 %. Am häufigsten sind unbesetzte Stellen im Sektor Verkehr und Logistik anzutreffen, wo gut jedes zweite Unternehmen (51 %) betroffen ist. Dies in Verbindung mit dem Resultat, dass unter den im Ausland rekrutierenden Unternehmen eine höhere Einschätzung der Konkurrenz auf dem Fachkräftemarkt vorzufinden ist, erklärt zumindest teilweise, warum der Anteil der im Ausland Fachkräfte rekrutierenden Unternehmen und die Zahl der im Ausland rekrutierten Fachkräfte im Bereich Verkehr und Logistik am höchsten sind (vgl. Abbildung 4).

Die unbesetzt gebliebenen Stellen erfordern mehrheitlich eine Berufsausbildung (81 %), nur für eine Minderheit von 15 % bzw. 16 % ist ein Studienabschluss oder eine Meister- Techniker- oder Fachschulausbildung erforderlich. Da bei mehreren unbesetzten Stellen im Unternehmen mehrere Qualifikationsanforderungen genannt werden konnten, ist die Summe der Anteilswerte größer als 100.

Auch Unternehmen, die keine Erhöhung der Zahl der Fachkräfte planen, müssen möglicherweise Fachkräfte rekrutieren, insbesondere um Abgänge zu ersetzen. Daher wurden alle Unternehmen gefragt, welche Strategien sie bereits umsetzen oder planen, um den Fachkräftebestand zu sichern oder zukünftigen Bedarf zu decken. Abbildung 18 zeigt die entsprechenden Strategien und die Anteile ihrer Nennung. Mit Anteilswerten um 60 % werden am häufigsten Merkmale des Arbeitsplatzes als bereits umgesetzt genannt, so attraktive Arbeitsbedingungen, die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie, hohe Löhne und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung über Fort- und Weiterbildung. Das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland rangiert mit 6 % derzeitiger Umsetzung und 3 % in Planung bis Ende 2023 zwar noch vor dem Anwerben von Auszubildenden aus dem Ausland (3 % Umsetzung, 2 % in Planung), aber doch sehr weit hinten in der Rangreihe.

Abbildung 17: Längerfristig unbesetzte Fachkraftstellen



Diese Rangreihe zeigt sich grundsätzlich auch bei einer Differenzierung nach Branchen (Abbildung 19 und Abbildung 20). Bemerkenswert ist allerdings, dass das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland vom Bereich Verkehr und Logistik (11 %) die größte Bedeutung hat, gefolgt vom Bau und der Landwirtschaft und „Sonstigen Dienstleistungen“. Mit Blick auf die Planung bis Ende 2023 wird diesem Weg wiederum eine vergleichsweise hohe Bedeutung im Bau und in der Landwirtschaft und nun auch in der Industrie (jeweils 7 %) zugeschrieben. Bezüglich der Planung bis Ende 2023 werden bei Verkehr und Logistik vor allem die Arbeitsbedingungen (höhere Löhne, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktivere Arbeitsbedingungen, Fort- und Weiterbildung) sowie das längere Halten älterer Arbeitskräfte genannt.

In Abbildung 21 und Abbildung 22 ist die entsprechende Differenzierung nach Unternehmensgröße und dem Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung dargestellt. Es ist zu erkennen, dass erwartungsgemäß die Umsetzung (Abbildung 21) bestimmter Maßnahmen, die entsprechende Ressourcen erfordern, – zu nennen sind hier die Aus-, Fort- und Weiterbildung, Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, Kammern und Bildungsträgern oder kommunalen Akteuren oder Marketingaktivitäten – mit der Unternehmensgröße zunimmt. Auch wenn eine eigene Personalabteilung – nicht Personalsachbearbeitung – vorhanden ist, gilt dies im Grundsatz. Genauso rekrutieren die größeren Unternehmen häufiger Fachkräfte im Ausland, mit dem Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung ist diesbezüglich dagegen kein Zusammenhang zu erkennen.

Abbildung 18: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Bedarfs

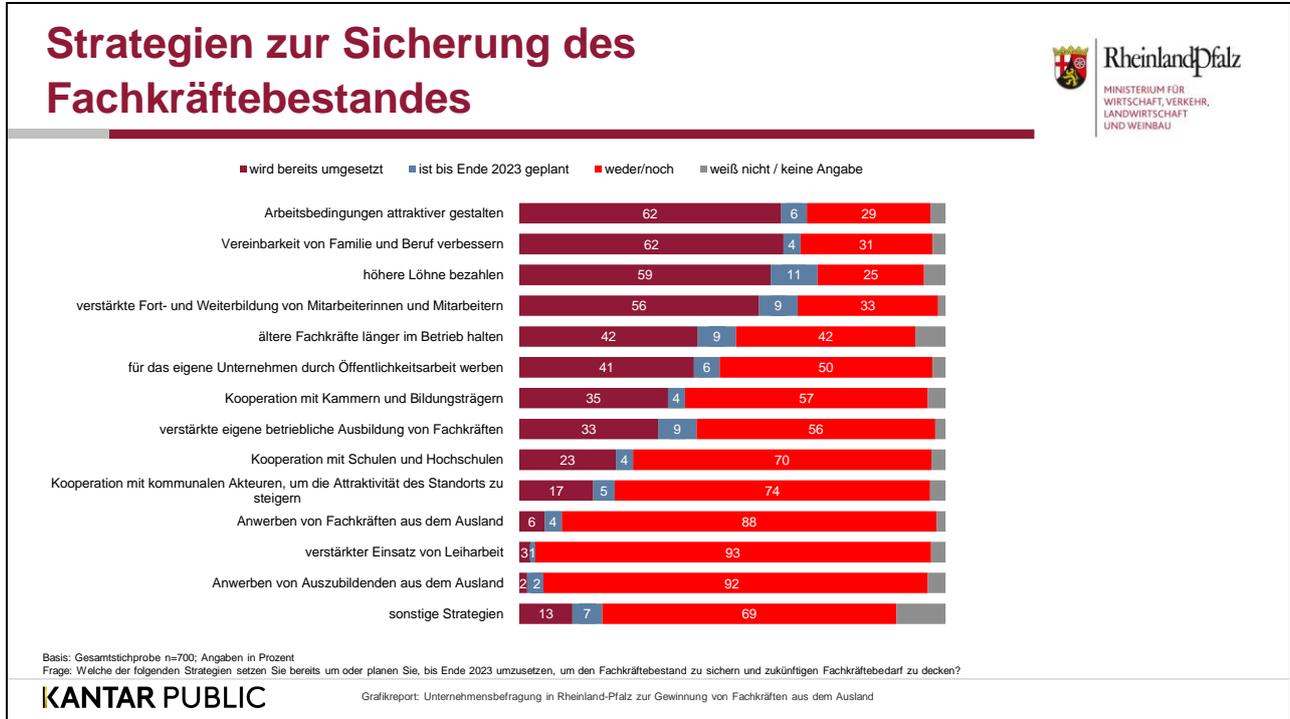


Abbildung 19: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Bedarfs nach Branche: Bereits umgesetzt

## Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestandes: Umgesetzt

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, VERKEHR, LANDWIRTSCHAFT UND WEINBAU

**Ergebnisbetrachtung nach Branchen**

Strategien	Branchenzugehörigkeit					
	Industrie	Bau/ Landwirtschaft	Handel	Verkehr/ Logistik	Wirt. DL	Sonst. DL
Basis ungewichtet	146	101	147	45	111	150
Basis gewichtet	63	121	129	22	119	245
Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten	70%	66%	64%	49%	62%	57%
Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	73%	71%	57%	55%	60%	59%
Höhere Löhne bezahlen	58%	66%	60%	50%	61%	55%
Verstärkte Fort- und Weiterbildung	54%	55%	59%	45%	52%	59%
Ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten	44%	45%	48%	44%	38%	34%
Für das eigene Unternehmen werben	55%	46%	37%	57%	37%	37%
Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern	41%	41%	38%	30%	20%	36%
Verstärkte eigene betriebliche Ausbildung	43%	39%	38%	24%	19%	32%
Kooperation mit Schulen und Hochschulen	29%	15%	28%	3%	20%	25%
Kooperation mit kommunalen Akteuren zur Attraktivitätssteigerung des Standorts	19%	25%	23%	18%	12%	13%
Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland	5%	8%	5%	11%	2%	8%

Basis: Gesamtstichprobe n=700; Angaben in Prozent  
Frage: Welche der folgenden Strategien setzen Sie bereits um oder planen Sie, bis Ende 2023 umzusetzen, um den Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?

**KANTAR PUBLIC** Grafikreport: Unternehmensbefragung in Rheinland-Pfalz zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Abbildung 20: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Bedarfs nach Branche: Bis Ende 2023 geplant

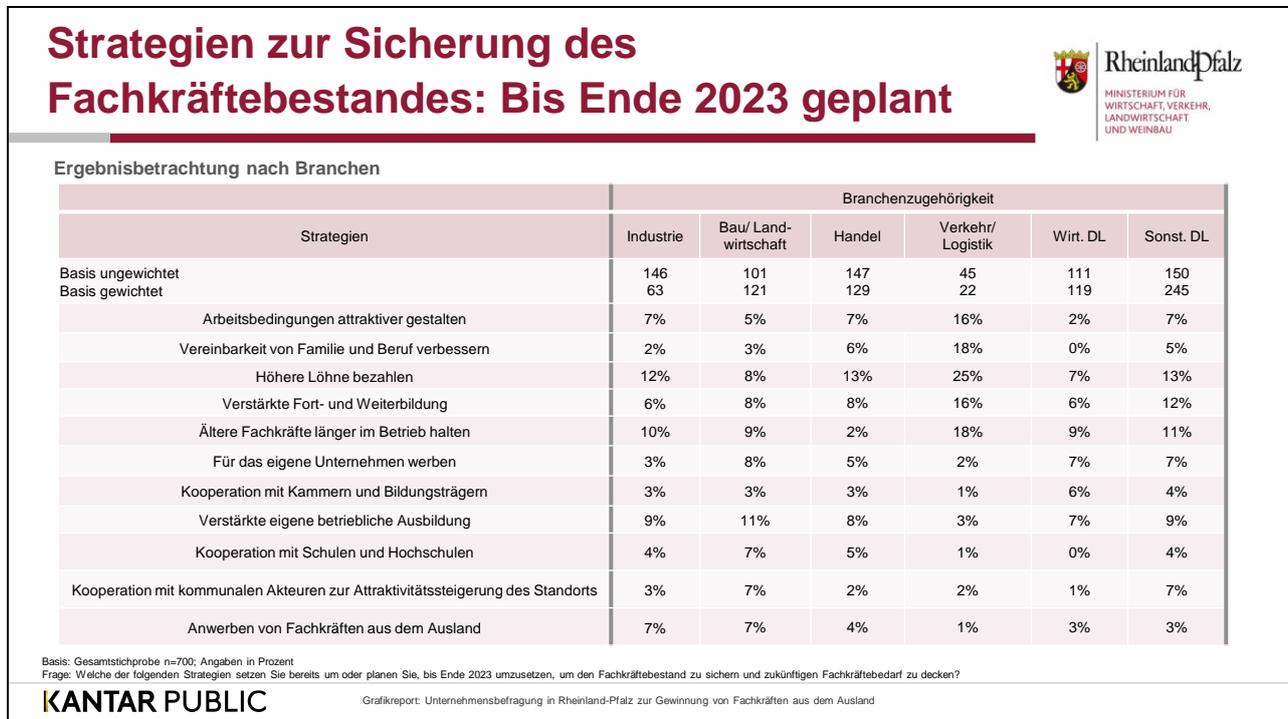
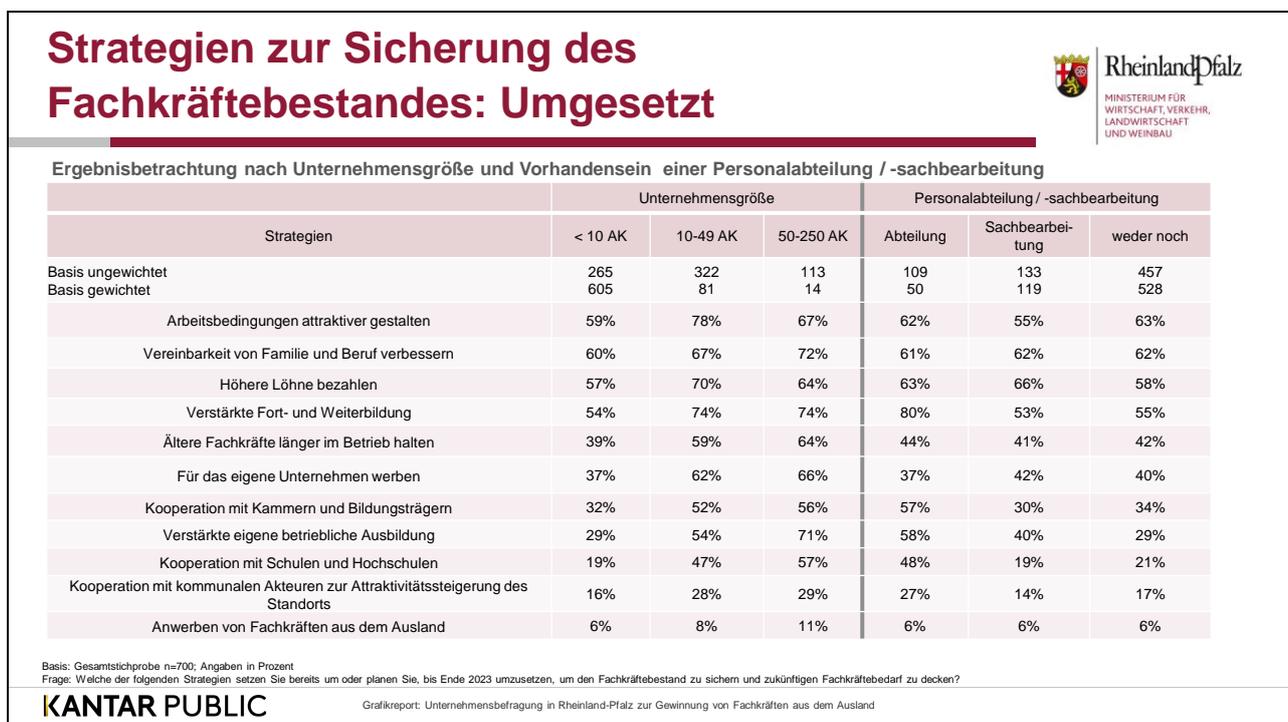


Abbildung 21: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Bedarfs nach Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung: Bereits umgesetzt



**Abbildung 22: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Bedarfs nach Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung: Bis Ende 2023 geplant**



Auch bezüglich der Planung (Abbildung 22) ist auf niedrigerem Niveau im Grundsatz der Zusammenhang mit der Unternehmensgröße festzustellen: Größere Unternehmen nennen die Maßnahmen häufiger als die kleineren. Wichtige Ausnahmen sind hier die verstärkte Aus-, Fort- und Weiterbildung und das Halten älterer Fachkräfte. Da dies aber Maßnahmen sind, die die größeren Unternehmen bereits viel stärker umgesetzt haben, scheint es sich hier um das geplante Nachziehen der kleineren Unternehmen zu handeln. Der Plan, höhere Löhne zu bezahlen, ist die am häufigsten genannte Maßnahme der Unternehmen ohne Personalabteilung oder -sachbearbeitung. Diese Maßnahme wird hier auch häufiger genannt als in den Unternehmen mit den entsprechenden Serviceabteilungen oder -personen. Ansonsten ist auch hier zu erkennen, dass die Verfügbarkeit dieser spezialisierten Ressourcen damit einhergeht, dass die Maßnahmen von mehr Unternehmen angegeben werden.

Insgesamt ist mit Blick auf die Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestands festzuhalten, dass das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland weit hinten in der Rangreihe der Maßnahmen rangiert. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, warum die Unternehmen diesen Weg so selten wählen: Kennen sie ihn nicht? Oder gibt es Hindernisse oder Bedenken? Die folgenden Analysen gehen diesen Fragen nach.

In Abbildung 23 ist zu erkennen, dass 69 % der Unternehmen den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit, 43 % das Aufenthaltsgesetz, 31 % das BQFG, 30 % die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung und 23 % das beschleunigte Fachkräfteverfahren kennen. Die anderen Aktivitäten mit Anteilen von 14 % oder weniger, sind kaum bekannt.

Nicht überraschend ist, dass die Unternehmen, die bereits einmal Fachkräfte im Ausland rekrutiert haben, etwas häufiger angeben, die entsprechenden Institutionen oder Regelungen zu kennen. Die Rangreihe der Bekanntheit unter diesen Unternehmen ist ähnlich zu der unter allen Unternehmen, der Abstand beträgt

allerdings bis zu 13 Prozentpunkte. Entsprechend geben unter diesen Unternehmen nur 7 % an, keine dieser Regelungen zu kennen, während es unter allen Unternehmen 17 % sind.

**Abbildung 23: Bekanntheit von Regelungen und Institutionen zur Fachkräfterekrutierung im Ausland**



Die Differenzierung dieser Betrachtung nach der Branche (Abbildung 24) zeigt hinsichtlich der Werte zwar teilweise branchenspezifisch höhere, aber die Rangreihe ist praktisch identisch. Bemerkenswert und von Letzterem abweichend ist, dass das IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz bei den Unternehmen in den Bereichen Verkehr und Logistik und wirtschaftlichen und sonstigen Dienstleistungen vergleichsweise stark bekannt ist. Für die beiden Dienstleistungsbereiche gilt dies auch für die Blaue Karte EU, das Anerkennungsportal und die Website "Make it in Rheinland-Pfalz" oder "Make it in Germany". Auffallend wenig bekannt ist das Welcome Center Rheinland-Pfalz im Bereich Verkehr und Logistik.

In der Regel nimmt die Bekanntheit der verschiedenen Regelungen und Institutionen mit der Unternehmensgröße zu und ist höher, wenn eine Personalabteilung vorhanden ist (Abbildung 25). Bei den weniger bekannten Regelungen oder Institutionen ist dieses Bild des linearen Zusammenhangs mit der Unternehmensgröße aber nicht oder geringer ausgeprägt festzustellen.

Abbildung 24: Bekanntheit von Regelungen und Institutionen zur Fachkräfterekrutierung im Ausland nach Branche

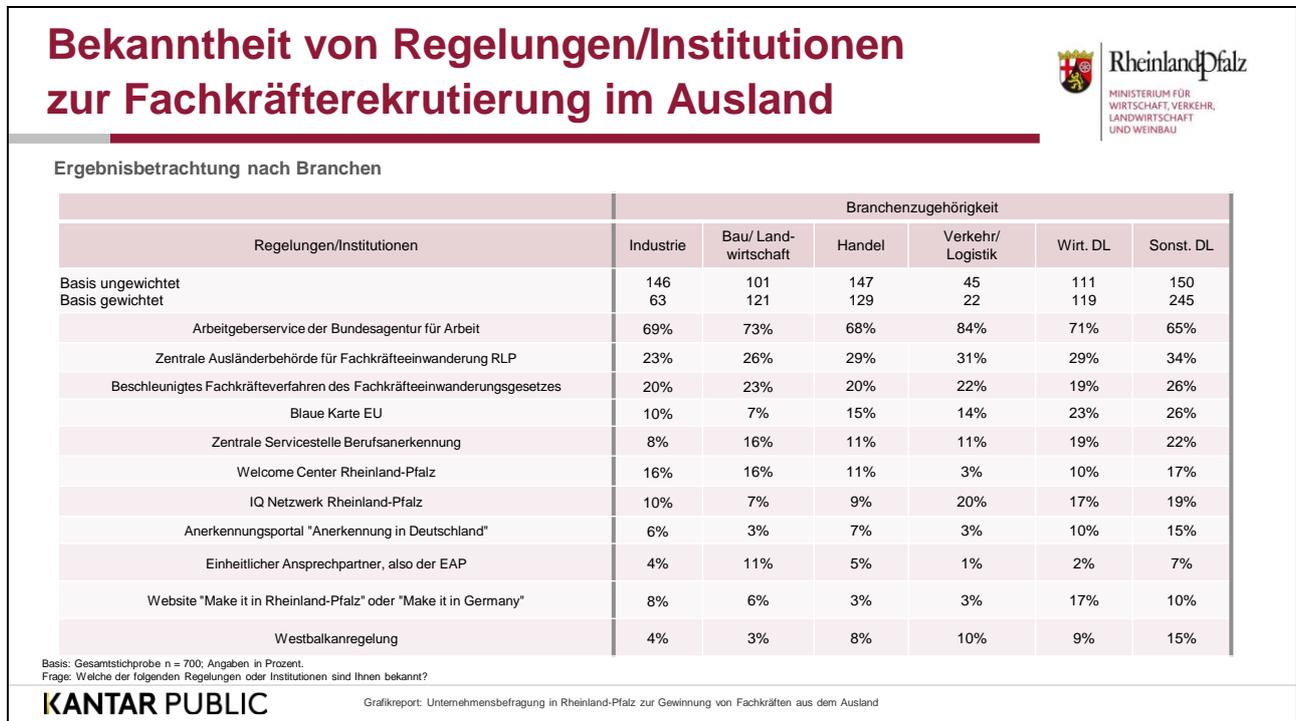
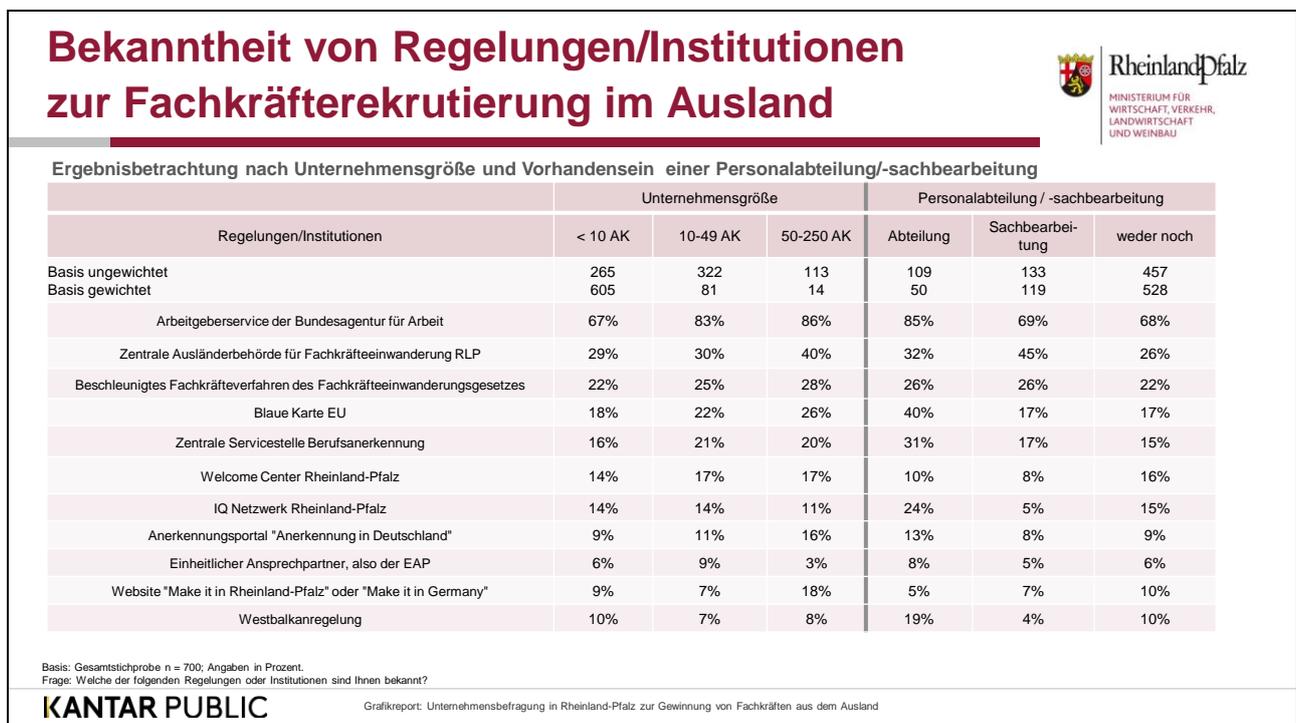
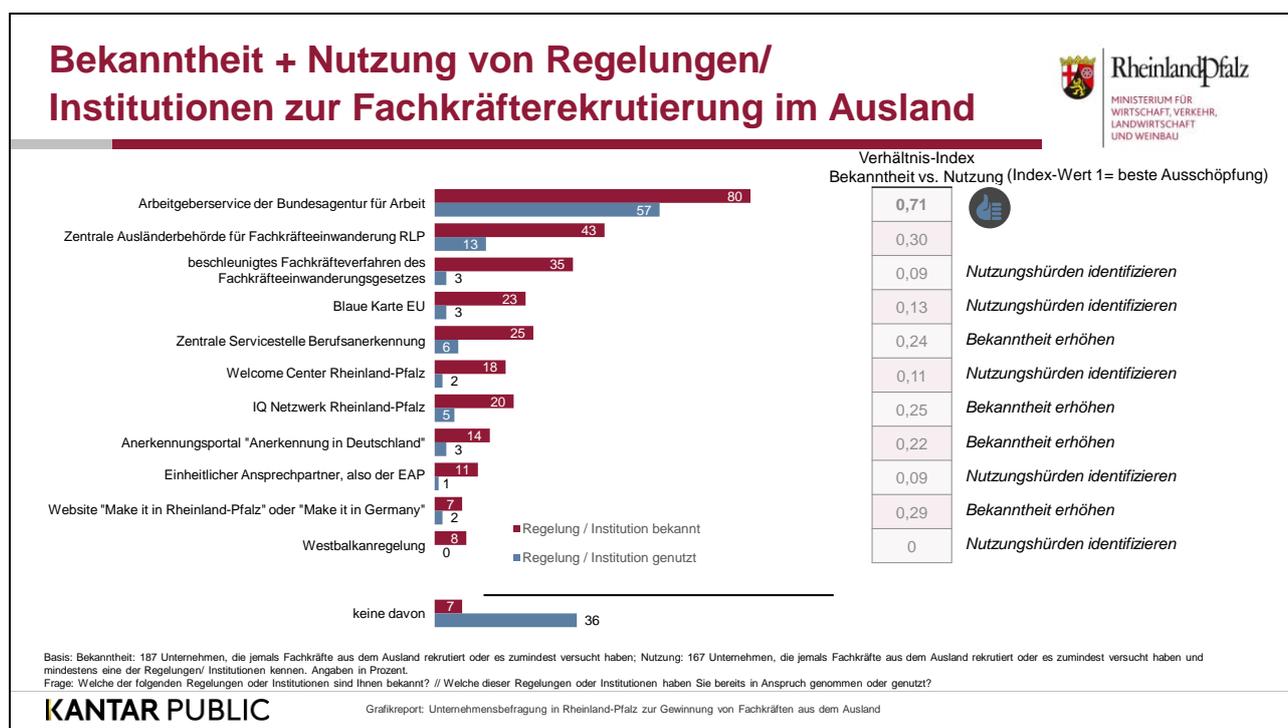


Abbildung 25: Bekanntheit von Regelungen und Institutionen zur Fachkräfterekrutierung im Ausland nach Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung



Betrachtet man nur die Unternehmen, die bereits einmal Fachkräfte im Ausland rekrutiert oder dies zumindest versucht haben, so zeigt sich bei der bisherigen Nutzung der Regelungen und Institutionen eine noch stärkere Konzentration auf den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit (Abbildung 26): 57 % der Unternehmen haben diesen Service genutzt. Ansonsten wurde nur die Nutzung der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz noch von einem nennenswerten Anteil (13 %) der Unternehmen mit Rekrutierungserfahrung genannt, alle andere abgefragten Regelungen und Institutionen nur ganz vereinzelt. Dies gilt auch für solche, die einem breiteren Kreis der Unternehmen bekannt sind – für alle Regelungen und Institutionen außer dem Arbeitgeberservice der BA zeigt sich eine große Diskrepanz zwischen Bekanntheit und tatsächlicher Nutzung. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass manche der Regelungen relativ neu sind und die Rekrutierungsbemühungen der befragten Betriebe teils bereits länger zurückliegen. Auch sind manche der Regelungen nicht für alle ausländischen Fachkräfte relevant – so benötigen Fachkräfte aus anderen Ländern der EU beispielsweise die Blaue Karte der EU nicht, um in Deutschland eine Arbeit aufzunehmen.

**Abbildung 26: Unternehmen mit Rekrutierungserfahrung von Fachkräften im Ausland: Bekanntheit und Nutzung von Regelungen und Institutionen für die Fachkräfterekrutierung im Ausland**



Setzt man Bekanntheit und Nutzung ins Verhältnis, so kann man Hinweise darauf ableiten, ob eher die Bekanntheit erhöht werden muss oder ob Nutzungshürden abgebaut werden müssen. Ist die Bekanntheit hoch und liegt der Index-Wert des Verhältnisses nahe bei eins, dann besteht wenig Anlass, etwas zu verändern. In Abbildung 26 ist dies für den Arbeitgeberservice der BA zu erkennen. Angesichts der eher niedrigen Bekanntheit bei allen anderen Regelungen, die durchgängig deutlich unter 50 % liegt, ist es generell empfehlenswert, diese durch kommunikative Maßnahmen zu steigern. Daneben ist über den niedrigen Wert des Index aber zudem zu prüfen, welche Nutzungshürden bestehen, und gegebenenfalls stellen diese dann einen weiteren Ansatzpunkt dar, um die Inanspruchnahme zu steigern.

Alle Unternehmen, die eine der abgefragten Regelungen und Institutionen bereits genutzt haben, wurden um eine Einschätzung zu deren Nützlichkeit beim Rekrutierungsprozess gebeten. Allerdings lag die absolute Zahl an Nutzern nur für drei der abgefragten Items bei 30 oder mehr Unternehmen. Aufgrund der enormen statistischen Unsicherheiten, die für Fragen mit einer derart geringen Basis verbunden sind, werden hier nur für die drei Regelungen und Institutionen mit einer ausreichend großen Basis Ergebnisse berichtet.<sup>5</sup>

Dies sind die Kammern (Basis: 231 Unternehmen), der Arbeitgeberservice der BA (Basis: 153 Unternehmen) und die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz (Basis: 30 Unternehmen). Auf einer 5-Werte Skala von 1 „hat überhaupt nicht geholfen“ bis 5 „hat sehr stark geholfen“ überwogen nur bei der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung die positiven Bewertungen die negativen (55 % hilfreich (Skalenwerte 4 und 5) vs. 31 % nicht hilfreich (Skalenwerte 1 und 2); Durchschnittswert 3,5). Der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit wurde dagegen mehrheitlich als nicht hilfreich bewertet (61 % vs. 20 %; Durchschnittswert 2,2). Bei den Kammern, die von knapp jedem zweiten Unternehmen (47 %) im Zusammenhang mit der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte genutzt wurden, überwogen die negativen Bewertungen unter den Nutzern noch deutlicher (87 % vs. 13 %, Durchschnittswert 1,5).

### 3.1.4 Erfahrungen, Bewertungen, Hindernisse, Hürden und Gründe gegen eine Rekrutierung von Fachkräften im Ausland

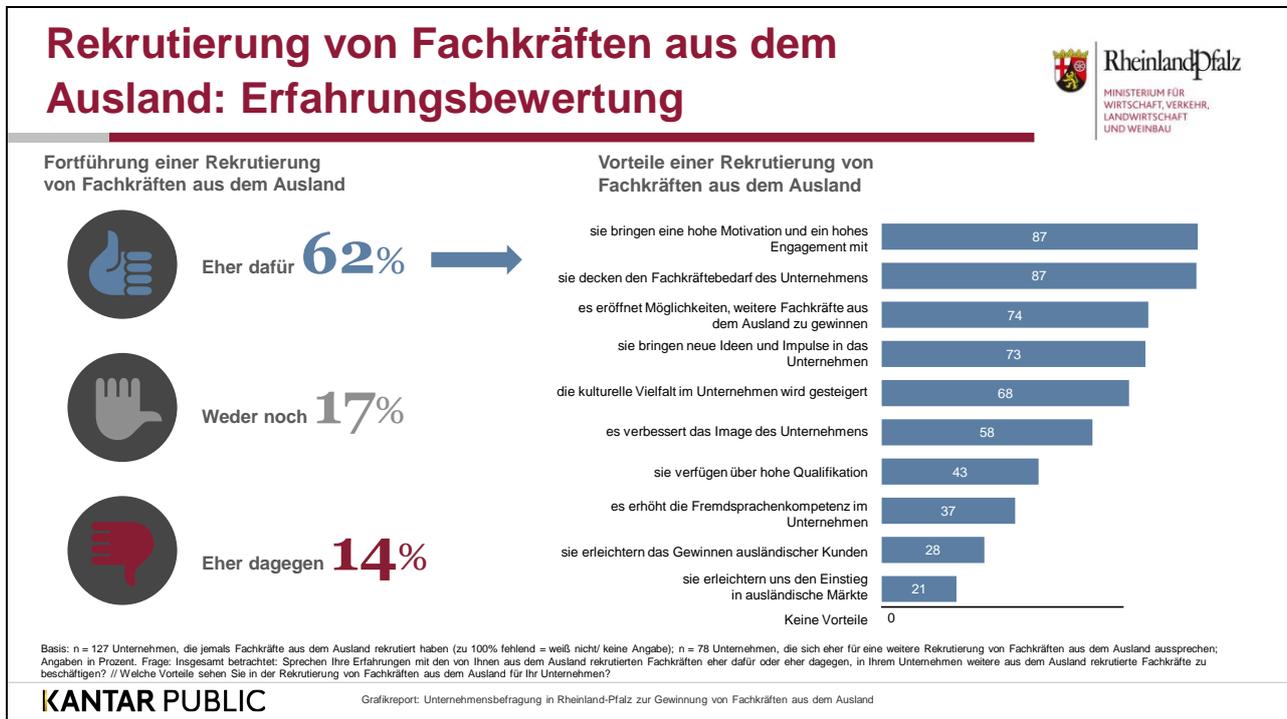
Unternehmen, die bereits im Ausland rekrutierte Fachkräfte beschäftigen oder beschäftigt haben, bewerten diese überwiegend positiv (Abbildung 27): Für 62 % sprechen die bisherigen Erfahrungen eher dafür, weitere Fachkräfte aus dem Ausland zu beschäftigen, bei nur 14 % eher dagegen. Bei 17 % sprechen die bisherigen Erfahrungen weder dafür noch dagegen. Von den Unternehmen mit überwiegend positiven Erfahrungen werden mit jeweils 87 % insbesondere deren hohe Motivation und hohes Engagement sowie die Tatsache, dass diese den Fachkräftebedarf des Unternehmens decken, als Vorteile angeführt (jeweils 87 %). Aber auch neue Impulse, kulturelle Vielfalt und die Möglichkeit, über ausländische Fachkräfte in der Belegschaft einfacher weitere Fachkräfte im Ausland rekrutieren zu können, sehen viele Unternehmen als Vorteile.

Besonders positiv ist die Einschätzung im Bau- und Landwirtschaftssektor (76 % eher dafür, 8 % eher dagegen), während in der Industrie (53 % vs. 13 %) und bei den sonstigen Dienstleistungen, zu denen auch das Gastgewerbe und das Gesundheitswesen gehören (50 % vs. 22 %), die Erfahrungen etwas gemischter sind. Überraschend ist, dass die Erfahrungen in größeren Unternehmen weniger positiv sind als in kleineren – 53 % der Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten haben Erfahrungen gemacht, die eher für eine weitere Rekrutierung im Ausland sprechen, bei 25 % sprechen diese jedoch eher dagegen.

---

<sup>5</sup> Aus diesem Grund verzichten wir diesbezüglich auch auf eine grafische Darstellung der Ergebnisse.

Abbildung 27: Bewertung der Erfahrung der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland



Unternehmen, die bereits Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert oder dies zumindest versucht haben, sehen am häufigsten mangelnde Sprachkenntnisse als Hindernis bei der Einstellung im Ausland rekrutierter Fachkräfte (Abbildung 28). An zweiter Stelle der Hindernisse werden verschiedene administrative Unsicherheiten und Hürden genannt: Mangelnde Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen, unklare Ansprechpartner, eine lange Verfahrensdauer (jeweils 42 % bis 44 % Nennungen) sowie Probleme mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse (40 %). 44 % der Betriebe sind sich auch unsicher, ob sich der Aufwand für sie lohnt. Hier dürften in den qualitativen Befragungen deutlich gewordene Bedenken, dass das anwerbende Unternehmen nur als Trittbrett benutzt wird und die Fachkräfte dann zu attraktiveren Unternehmen weiterziehen könnten, eine Rolle spielen. Dafür spricht auch, dass andere finanzielle Aspekte wie der Aufwand für die Anwerbung (31 %) und die Kosten der Rekrutierung (25 %) eher selten genannt wurden. Beschränkungen im Rahmen der Corona-Pandemie sind oder waren für etwas mehr als ein Drittel (37 %) Betriebe ein Hindernis, das jedoch eher temporärer Natur sein dürfte.

Die Sprachkenntnisse stellen besonders im Bereich Verkehr und Logistik ein Hindernis dar (90 %, Abbildung 29). Auffallend selten werden mangelnde Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen in diesem Wirtschaftsbereich (23 %) und im Handel (26 %) genannt. Dieser Aspekt wird zusammen mit der langen Verfahrensdauer überproportional häufig bei den wirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen angegeben (71 % bzw. 72 %). Unklare Ansprechpartner werden besonders häufig im Bau und der Landwirtschaft (69 %), im Bereich der wirtschaftlichen Dienstleistung (66 %) und im Bereich Verkehr und Logistik (65 %) genannt. Im Bereich der wirtschaftlichen Dienstleistung werden zudem lange Wartezeiten für Visitermine und Probleme beim Familiennachzug (63 % bzw. 62 %) überproportional häufig gesehen.

Je größer die Unternehmen sind, umso häufiger werden Sprachkenntnisse als Hindernis angesprochen (Abbildung 30). Der Zusammenhang mit der Unternehmensgröße zeigt sich in der Tendenz auch bei den anderen Hindernissen.

Abbildung 28: Hindernisse bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland

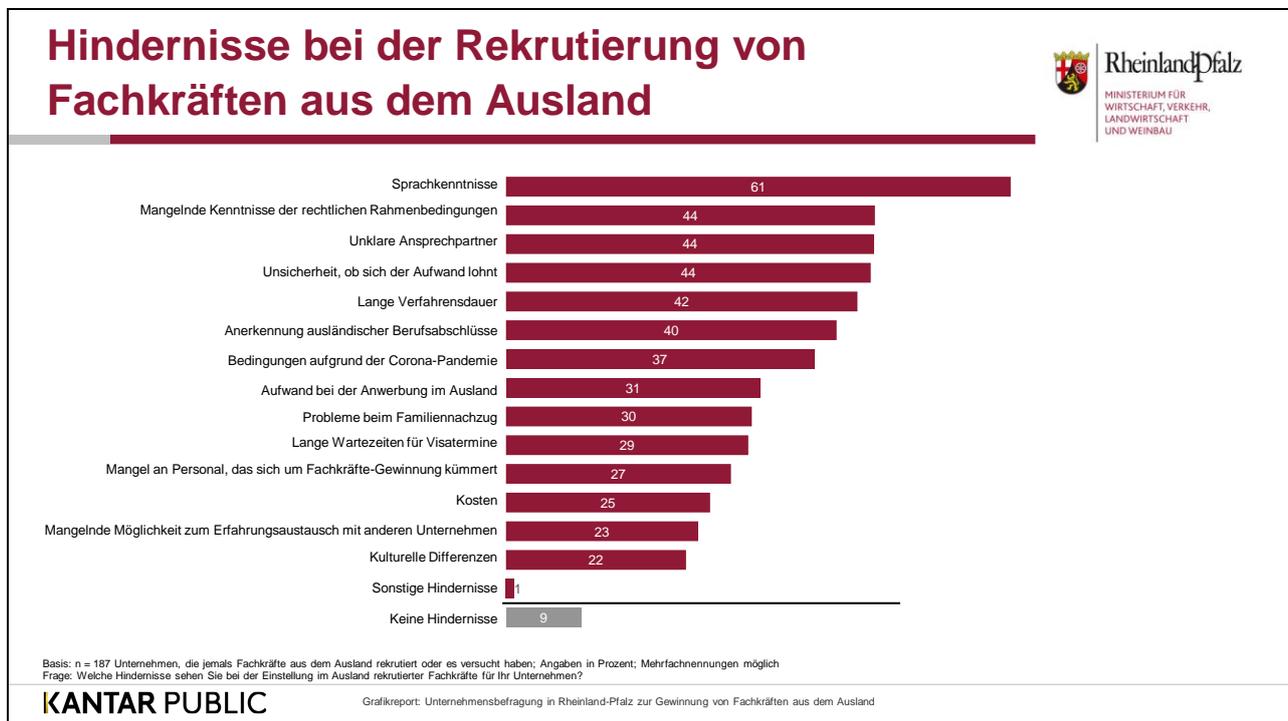


Abbildung 29: Hindernisse bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland nach Branche

## Hindernisse bei der Rekrutierung von Fachkräften im Ausland

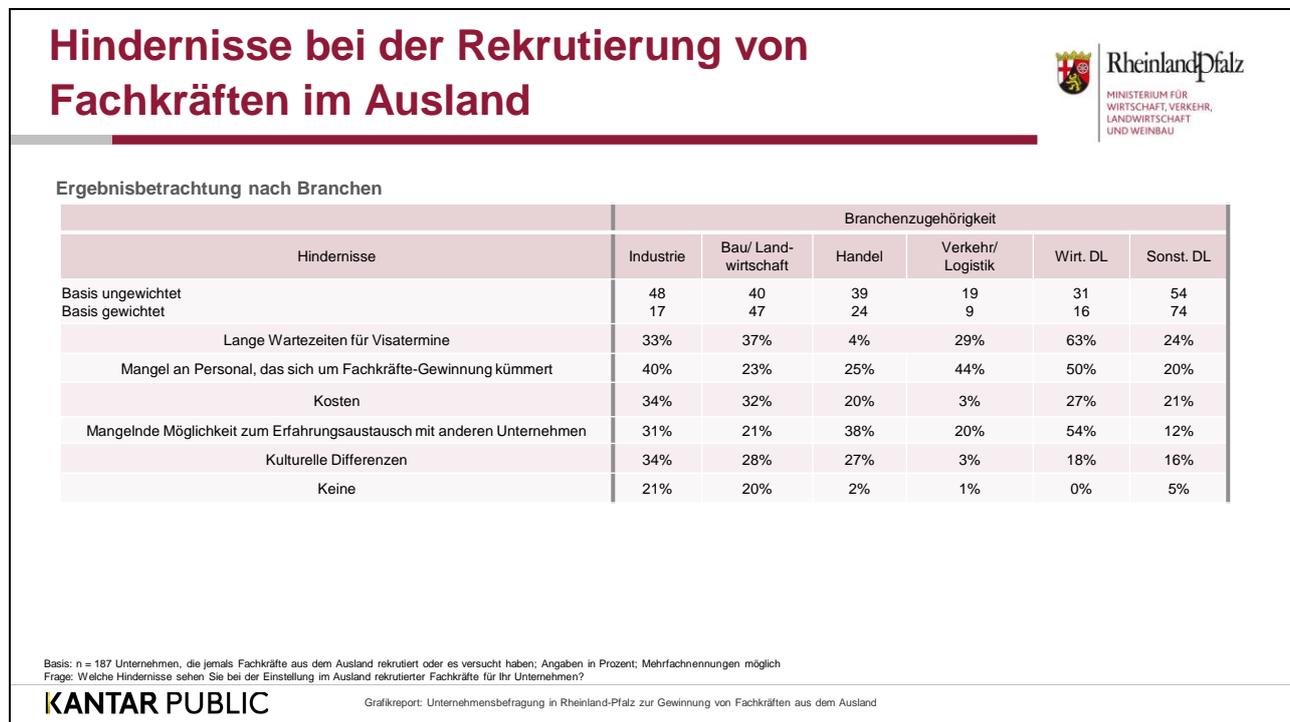
**Ergebnisbetrachtung nach Branchen**

Hindernisse	Branchenzugehörigkeit					
	Industrie	Bau/ Landwirtschaft	Handel	Verkehr/ Logistik	Wirt. DL	Sonst. DL
Basis ungewichtet	48	40	39	19	31	54
Basis gewichtet	17	47	24	9	16	74
Sprachkenntnisse	68%	55%	69%	90%	59%	57%
Mangelnde Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen	59%	46%	26%	23%	71%	42%
Unklare Ansprechpartner	39%	69%	24%	65%	66%	29%
Unsicherheit, ob sich der Aufwand lohnt	43%	49%	31%	65%	67%	37%
Lange Verfahrensdauer	48%	44%	22%	30%	72%	41%
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	48%	28%	33%	25%	57%	45%
Bedingungen aufgrund der Corona-Pandemie	26%	47%	28%	22%	22%	41%
Aufwand bei der Anwerbung im Ausland	51%	30%	18%	43%	51%	25%
Probleme beim Familiennachzug	24%	29%	25%	45%	62%	23%

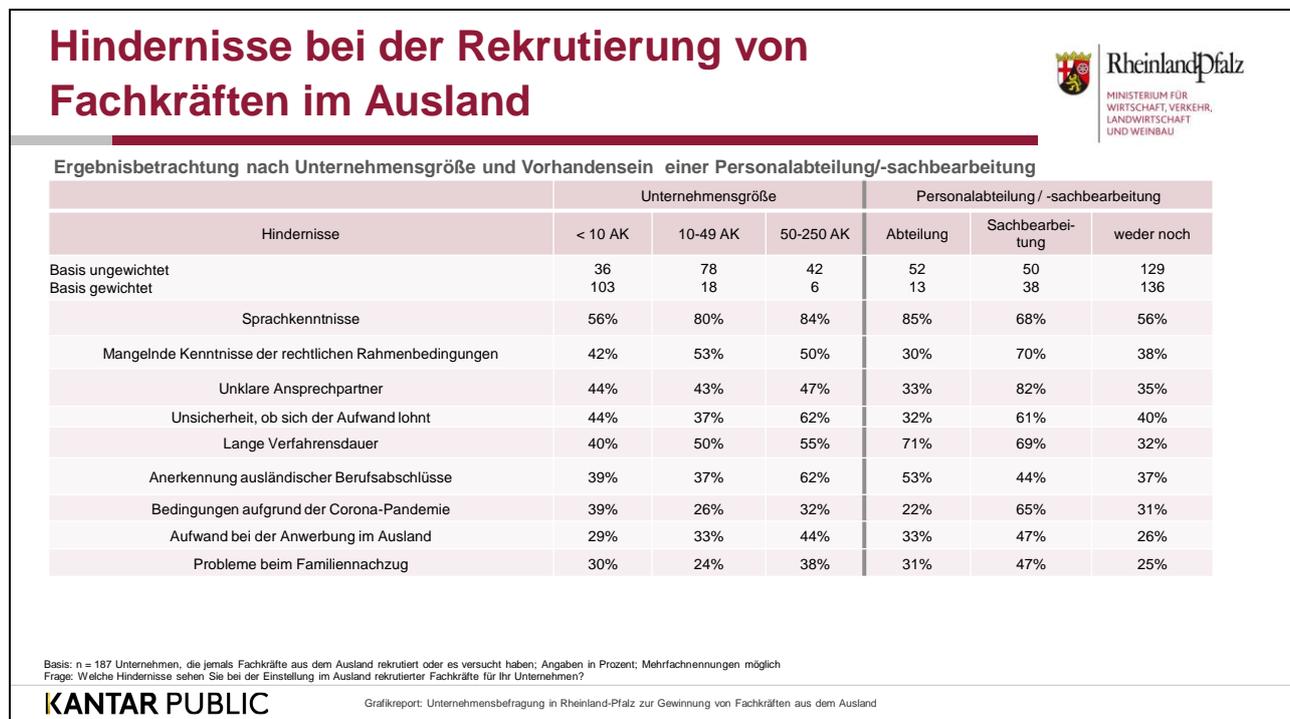
**Basis:** n = 187 Unternehmen, die jemals Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert oder es versucht haben; Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich  
**Frage:** Welche Hindernisse sehen Sie bei der Einstellung im Ausland rekrutierter Fachkräfte für Ihr Unternehmen?

**KANTAR PUBLIC** Grafikreport: Unternehmensbefragung in Rheinland-Pfalz zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

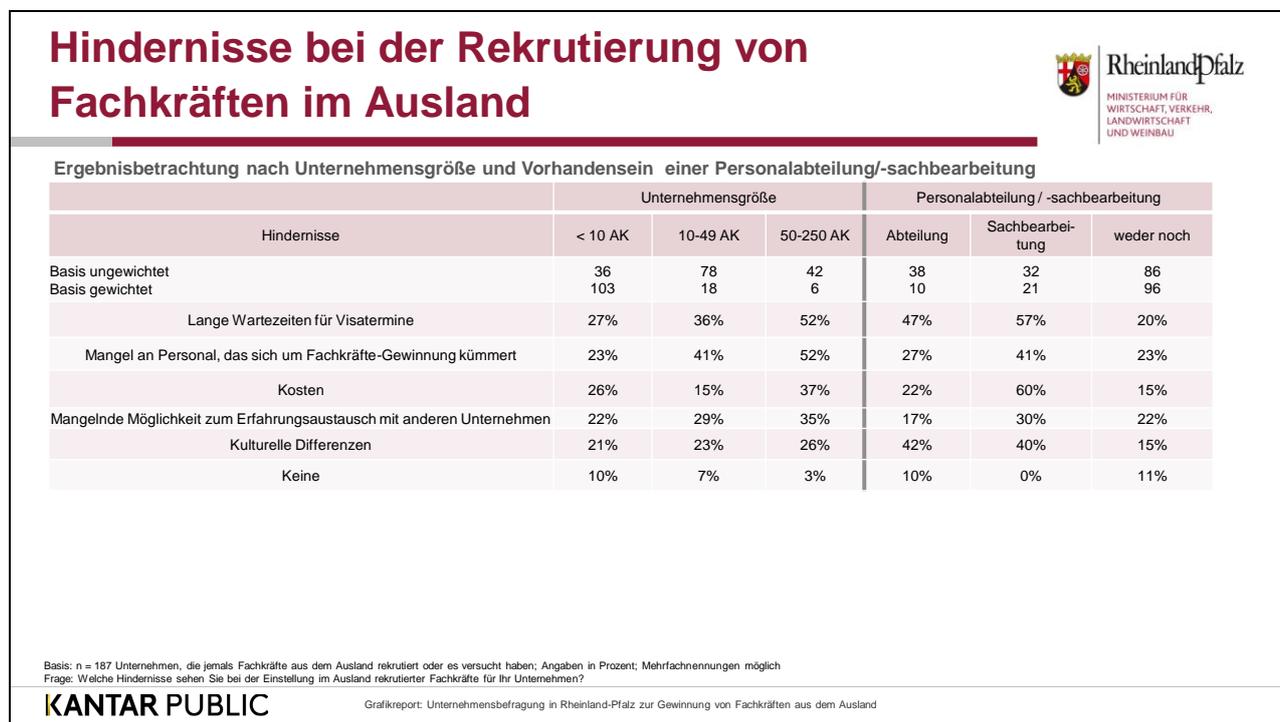
Fortsetzung:



**Abbildung 30: Hindernisse bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland nach Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung**



Fortsetzung:



In Abbildung 30 ist zudem zu erkennen, dass unter den Unternehmen mit Personalabteilung am häufigsten Sprachprobleme angegeben werden (85 %) – hier spiegelt sich der Zusammenhang mit der Größe der Unternehmen wider –, unter den Unternehmen mit Personalsachbearbeitung sind es dagegen unklare Ansprechpartner (82 %), mangelnde Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen (70 %) und die lange Verfahrensdauer (69 %). Letztere wird auch unter den Unternehmen mit Personalabteilung von 71 % genannt. Die Unternehmen ohne eine der beiden Serviceabteilungen nennen deutlich seltener Hindernisse. Sprachkenntnisse werden hier mit 56 % am häufigsten angegeben.

Die Mehrheit der Unternehmen, die bisher noch nicht versucht hat, Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren, sieht keinen Bedarf dazu (52 %), ein beträchtlicher Anteil (19 %) hat sich mit dem Thema noch nicht beschäftigt (Abbildung 31). Bei Unternehmen, die sich mit dem Gedanken beschäftigen haben oder dies im Rahmen des Interviews erstmals tun, ist die Rangfolge der Hindernisse ähnlich wie bei den Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit ausländischen Fachkräften haben. Auch hier stehen die Sprachkenntnisse an erster Stelle und sind Unsicherheiten bzgl. des Verfahrens (rechtliche Rahmenbedingungen, Ansprechpartner, Verfahrensdauer) oder Zweifel, ob sich der Aufwand lohnt, nicht selten. Die absoluten Kosten der Rekrutierung werden jedoch auch von diesen Unternehmen nur selten als Hindernis genannt (16 %).

Auch bei diesen Unternehmen ohne Rekrutierungserfahrung werden Gründe gegen eine Rekrutierung am häufigsten unter den Unternehmen im Bereich Verkehr und Logistik genannt (Abbildung 32): Am höchsten sind hier die Anteile für die Sprachkenntnisse (66 %), die Unsicherheit, ob sich der Aufwand lohnt (63 %), die fehlenden Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen (45 %) und den erwarteten Aufwand der Anwerbung (44 %). Daneben sind die Bedenken gegenüber Sprachkenntnissen auch unter den Unternehmen im Bau und in der Landwirtschaft (51 %) überproportional stark ausgeprägt.

Abbildung 31: Gründe gegen eine Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland

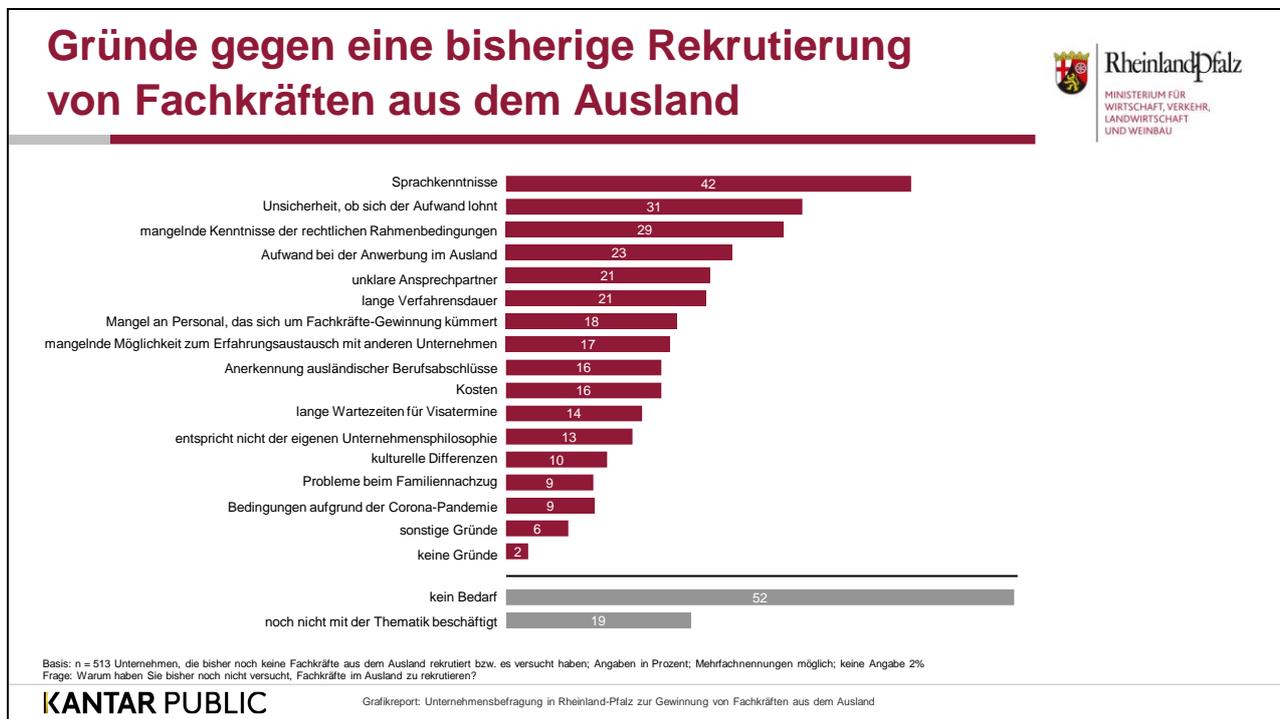
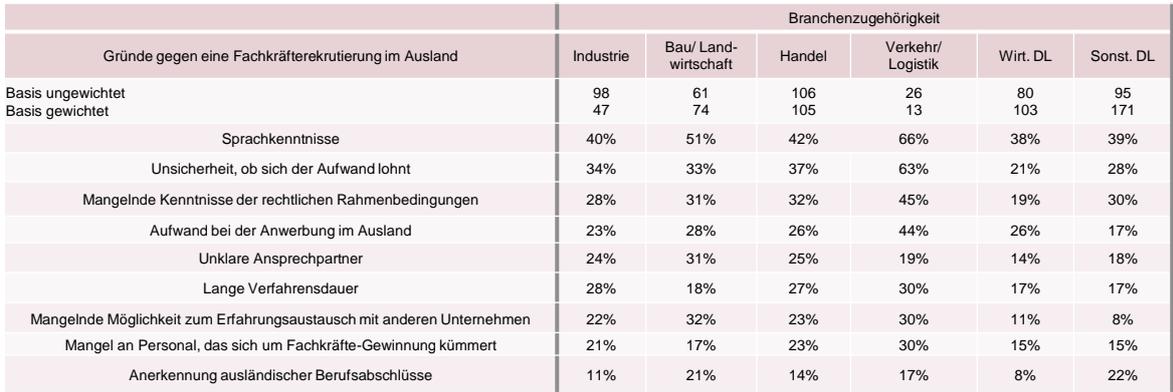


Abbildung 32: Gründe gegen eine Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland nach Branche

## Gründe gegen eine Rekrutierung von Fachkräften im Ausland

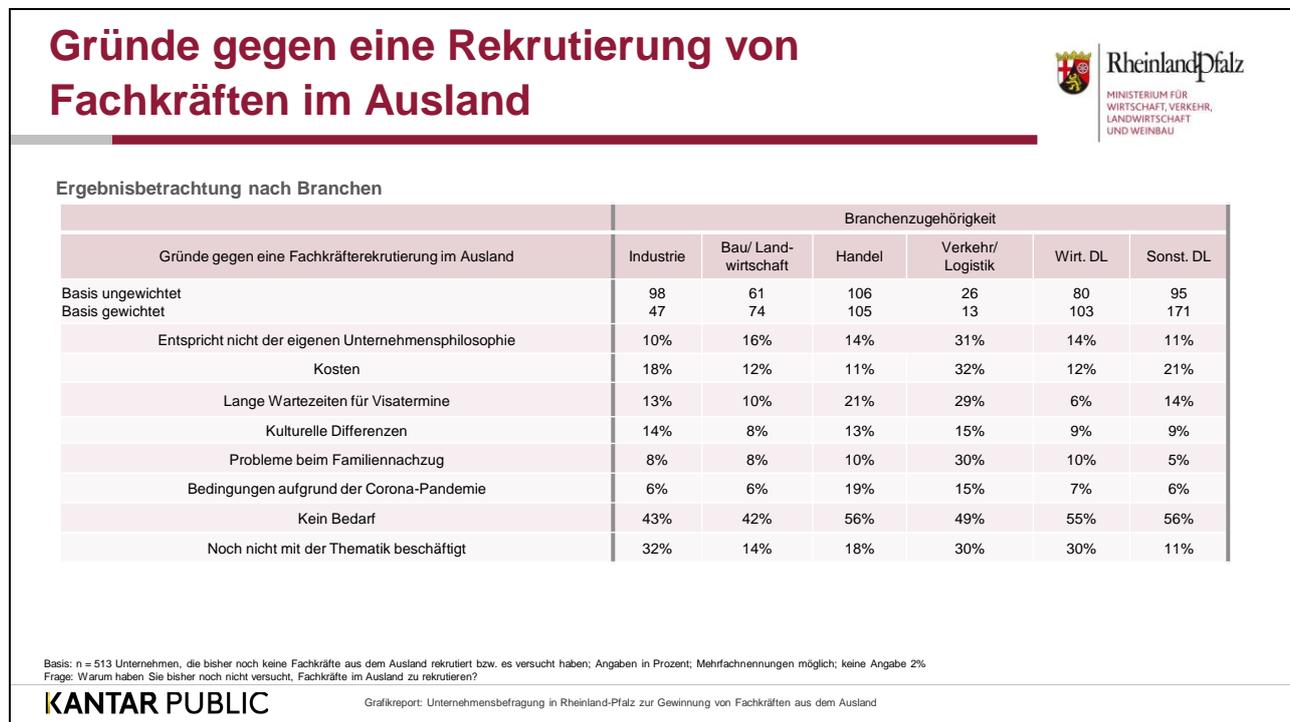


Gründe gegen eine Fachkräfterekrutierung im Ausland	Branchenzugehörigkeit					
	Industrie	Bau/ Landwirtschaft	Handel	Verkehr/ Logistik	Wirt. DL	Sonst. DL
Basis ungewichtet	98	61	106	26	80	95
Basis gewichtet	47	74	105	13	103	171
Sprachkenntnisse	40%	51%	42%	66%	38%	39%
Unsicherheit, ob sich der Aufwand lohnt	34%	33%	37%	63%	21%	28%
Mangelnde Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen	28%	31%	32%	45%	19%	30%
Aufwand bei der Anwerbung im Ausland	23%	28%	26%	44%	26%	17%
Unklare Ansprechpartner	24%	31%	25%	19%	14%	18%
Lange Verfahrensdauer	28%	18%	27%	30%	17%	17%
Mangelnde Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen	22%	32%	23%	30%	11%	8%
Mangel an Personal, das sich um Fachkräfte-Gewinnung kümmert	21%	17%	23%	30%	15%	15%
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	11%	21%	14%	17%	8%	22%

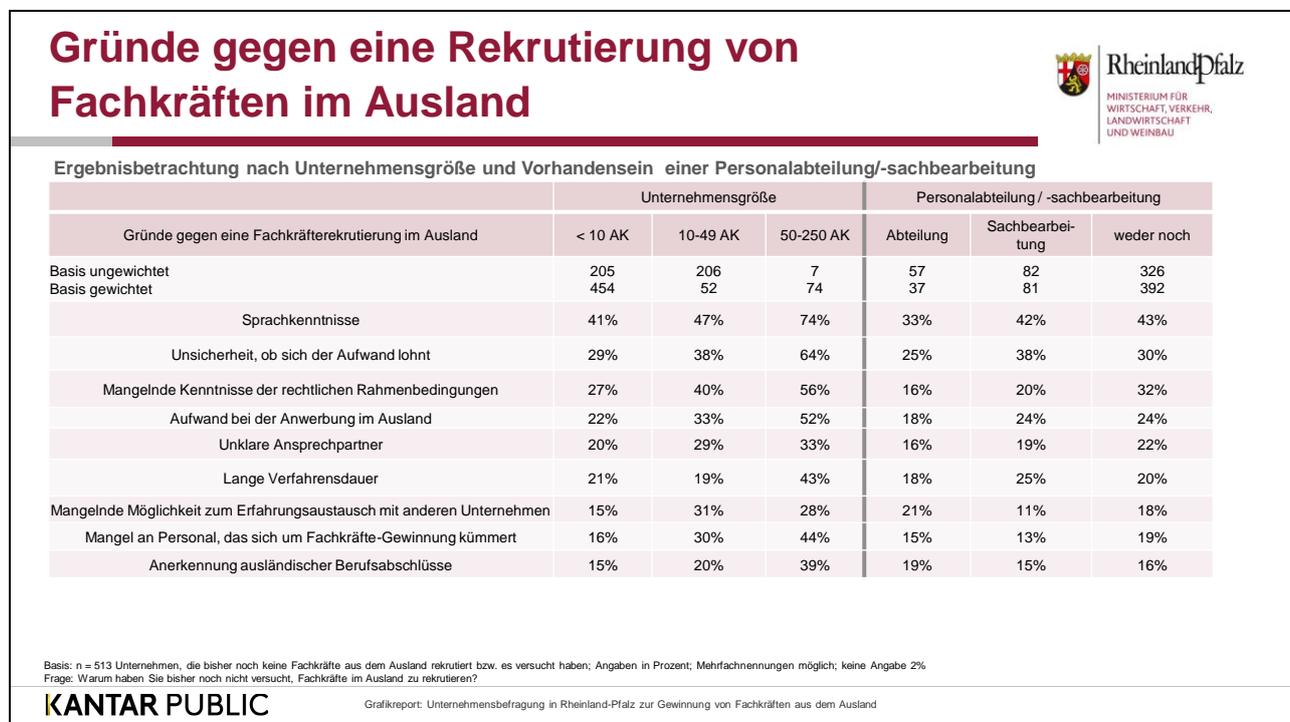
Basis: n = 513 Unternehmen, die bisher noch keine Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert bzw. es versucht haben; Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; keine Angabe 2%  
Frage: Warum haben Sie bisher noch nicht versucht, Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren?

**KANTAR PUBLIC** Grafikreport: Unternehmensbefragung in Rheinland-Pfalz zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Fortsetzung:



**Abbildung 33: Gründe gegen eine Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland nach Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung**



Fortsetzung:

## Gründe gegen eine Rekrutierung von Fachkräften im Ausland



Ergebnisbetrachtung nach Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Personalabteilung/-sachbearbeitung

Gründe gegen eine Fachkräfterekrutierung im Ausland	Unternehmensgröße			Personalabteilung / -sachbearbeitung		
	< 10 AK	10-49 AK	50-250 AK	Abteilung	Sachbearbeitung	weder noch
Basis ungewichtet	205	206	7	57	82	326
Basis gewichtet	454	52	74	37	81	392
Entspricht nicht der eigenen Unternehmensphilosophie	13%	17%	21%	18%	14%	13%
Kosten	16%	10%	30%	14%	11%	18%
Lange Wartezeiten für Visatermine	13%	11%	36%	14%	10%	14%
Kulturelle Differenzen	10%	10%	31%	17%	20%	8%
Probleme beim Familiennachzug	8%	12%	33%	8%	10%	8%
Bedingungen aufgrund der Corona-Pandemie	9%	9%	22%	7%	13%	9%
Kein Bedarf	54%	40%	36%	46%	53%	52%
Noch nicht mit der Thematik beschäftigt	19%	22%	10%	20%	18%	19%

Basis: n = 513 Unternehmen, die bisher noch keine Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert bzw. es versucht haben; Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; keine Angabe 2%  
Frage: Warum haben Sie bisher noch nicht versucht, Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren?

KANTAR PUBLIC

Grafikreport: Unternehmensbefragung in Rheinland-Pfalz zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Mit Blick auf die Größe der Unternehmen zeigt sich wiederum, dass von den größeren Unternehmen ohne Rekrutierungserfahrung häufiger Gründe gegen eine Rekrutierung genannt werden als von kleineren. Beispielsweise äußern 74 % der großen Unternehmen Bedenken wegen der Sprachkenntnisse, unter den kleinen sind es nur 41 % (Abbildung 33). Mit Blick auf das Vorhandensein eines Personalservices (Abteilung oder Sachbearbeitung) zeigt sich, dass die Unternehmen ohne eine solche Einheit in der Tendenz häufiger Bedenken äußern.

Vergleicht man die Rangreihe bezüglich der Hindernisse und Gründe gegen eine Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland, so zeigt sich, dass insbesondere der Aufwand, das fehlende Personal, das sich um die Fachkräfte-Gewinnung kümmert und das Fehlen eines Austauschs mit andern Unternehmen bei Unternehmen, die noch keine entsprechende Erfahrung gesammelt haben, weiter oben angesiedelt sind als bei Unternehmen mit Erfahrung (Abbildung 34). Möglicherweise gibt dies Hinweise auf Möglichkeiten, die einfach umzusetzen sind, um Bedenken zu zerstreuen: Das Zurverfügungstellen von einfach zu handhabenden Anwerbeportalen und die Schaffung von Möglichkeiten des Austauschs zwischen Unternehmen könnte diesbezüglich einen effektiven Schritt darstellen.

Um das Bild abzurunden, wurden die Unternehmen gebeten, ihre Einschätzung des administrativen Aufwands für die Rekrutierung und Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland anzugeben sowie Aspekte zu nennen, die ihnen dies erleichtern würden. Die Mehrheit der Unternehmen schätzt den administrativen Aufwand hoch ein (53 %, Abbildung 35). Dabei ist aber auch zu erkennen, dass die Unternehmen mit Rekrutierungserfahrung den Aufwand zu einem deutlich höheren Anteil als gering einschätzen (17 %) als die Unternehmen ohne die entsprechende Erfahrung (4 %).

Abbildung 34: Vergleich des Rankings der Hindernisse und Gründe gegen eine Rekrutierung

## Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland: Erfahrung vs. Image



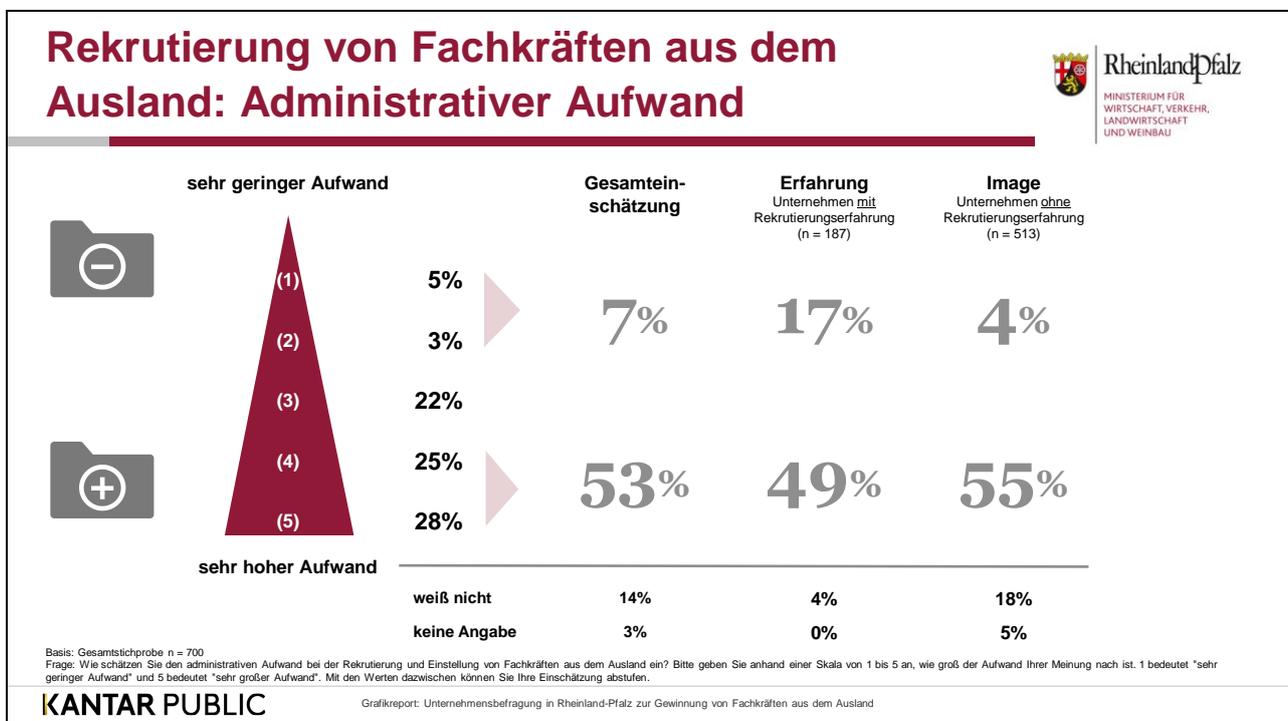
**Rheinland-Pfalz**  
MINISTERIUM FÜR  
WIRTSCHAFT, VERKEHR,  
LANDWIRTSCHAFT  
UND WEINBAU

Hindernisse bei der/ Gründe gegen die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland	Ranking Erfahrung eingestuft von Unternehmen mit Rekrutierungserfahrung (n = 187)	Ranking Image eingestuft von Unternehmen ohne Rekrutierungserfahrung (n = 513)
Sprachkenntnisse	Top 1	Top 1
mangelnde Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen	Top 2	Top 3
unklare Ansprechpartner	Top 3	Top 5
Unsicherheit, ob sich der Aufwand lohnt	Top 4	Top 2
lange Verfahrensdauer	Top 5	Top 6
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	Top 6	Top 9
Bedingungen aufgrund der Corona-Pandemie	Top 7	Top 13
Aufwand bei der Anwerbung im Ausland	Top 8	Top 4
Probleme beim Familiennachzug	Top 9	Top 14
lange Wartezeiten für Visitermine	Top 10	Top 11
Mangel an Personal, das sich um Fachkräfte-Gewinnung kümmert	Top 11	Top 7
Kosten	Top 12	Top 10
mangelnde Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen	Top 13	Top 8
kulturelle Differenzen	Top 14	Top 12

Frage: Welche Hindernisse sehen Sie bei der Einstellung im Ausland rekrutierter Fachkräfte für Ihr Unternehmen? // Warum haben Sie bisher noch nicht versucht, Fachkräfte im Ausland zu rekrutieren?

**KANTAR PUBLIC** Grafikreport: Unternehmensbefragung in Rheinland-Pfalz zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland

Abbildung 35: Einschätzung des administrativen Aufwands für die Rekrutierung und Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland<sup>6</sup>

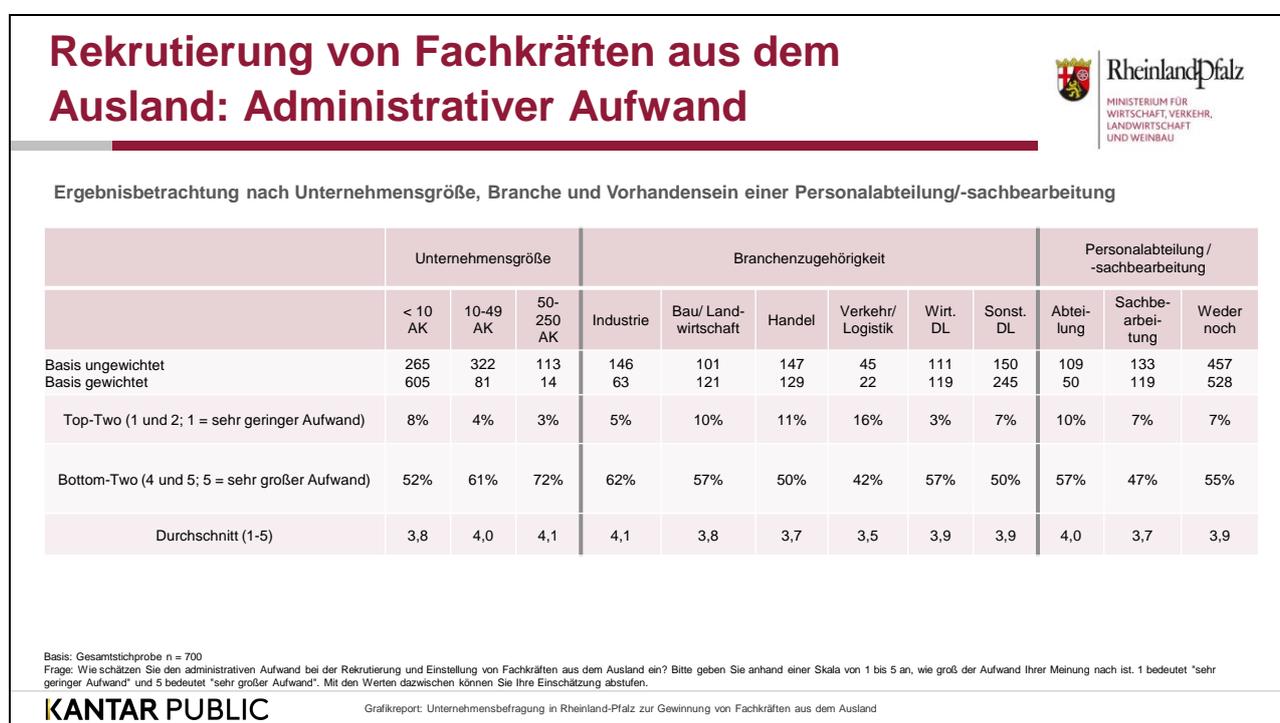


<sup>6</sup> Die Abweichung zwischen der Summe aus 5 % und 3 % und dem Gesamtwert von 7 % in Abbildung 35 ist rundungsbedingt.

Der administrative Aufwand wird umso höher eingeschätzt, je größer die Unternehmen sind (Abbildung 36). Am höchsten wird er in der Industrie eingeschätzt, am niedrigsten von den Unternehmen im Bereich Verkehr und Logistik. In Unternehmen mit Personalabteilung wird er am höchsten, in jenen mit Personalsachbearbeitung am niedrigsten eingestuft.

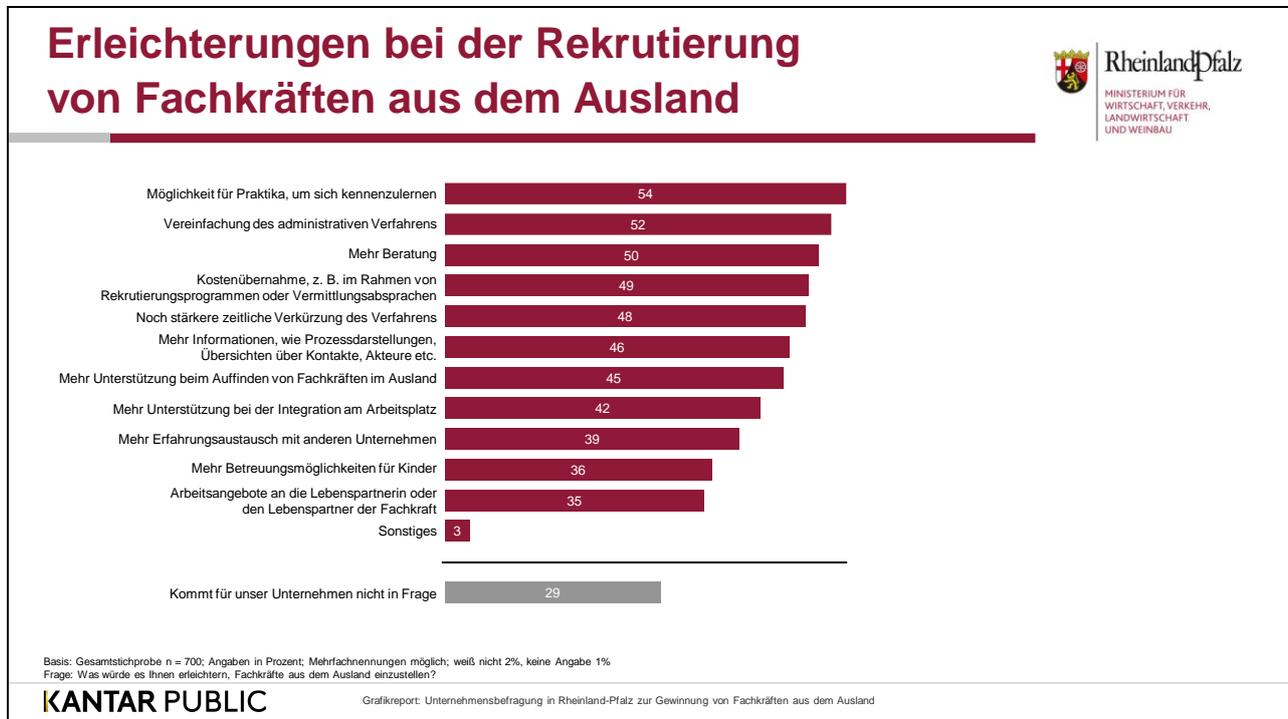
Insgesamt ist festzuhalten, dass mit 53 % mehr als die Hälfte der Unternehmen den administrativen Aufwand als hoch oder sehr hoch einschätzt. Hier bieten sich Ansatzpunkte, indem Verfahrensvereinfachungen vorgenommen und über entsprechende kommunikative Maßnahmen entsprechende Einschätzungen korrigiert werden.

**Abbildung 36: Einschätzung des administrativen Aufwands für die Rekrutierung und Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland nach Unternehmensgröße, Branche und Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung**



Als wichtigste Faktoren zur Erleichterung der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland werden die Möglichkeit für Praktika, Verfahrensvereinfachungen, mehr Beratung, Information und Unterstützung in verschiedener Hinsicht sowie Kostenübernahme für die Rekrutierung genannt (Abbildung 37). Immerhin 29 % der Unternehmen geben allerdings auch an, dass dieser Weg der Rekrutierung im Ausland für sie nicht in Frage kommt.

**Abbildung 37: Einschätzung von Erleichterungen bei der Rekrutierung und Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland**



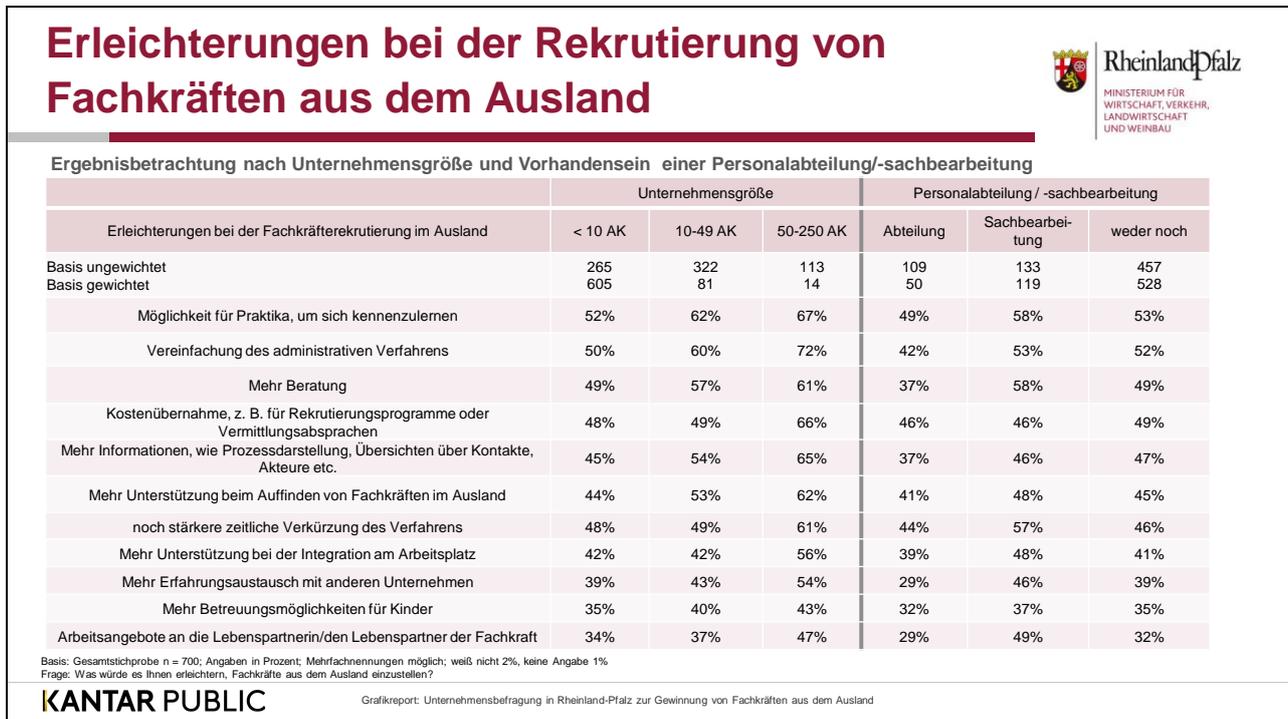
Die Möglichkeit, sich über Praktika kennenzulernen, wird besonders im Bau und in der Landwirtschaft (67 %, Abbildung 38) sowie in den „Sonstigen Dienstleistungen“ (57 %), die Vereinfachung des administrativen Verfahrens im Bereich Verkehr und Logistik (60 %) und Bau und in der Landwirtschaft (59 %) angegeben. Unterstützung beim Finden von Fachkräften im Ausland (59 %) und eine entsprechende Kostenübernahme, z. B. für Rekrutierungsprogramme oder Vermittlungsabsprachen (58 %), ist im Bereich Verkehr und Logistik eine häufig gewünschte Erleichterungsmaßnahme.

Bezüglich des Zusammenhangs mit der Größe zeigt sich das bekannte Bild (Abbildung 39): Je größer das Unternehmen ist, umso häufiger werden die entsprechenden Erleichterungen angegeben. Am häufigsten wird von den großen Unternehmen die Vereinfachung der administrativen Verfahren mit 72 % genannt. Unternehmen mit einer eigenen Sachbearbeitung nennen die unterschiedlichen Maßnahmen mit Ausnahme der Kostenübernahme und dem Wunsch nach mehr Informationen am häufigsten. Möglicherweise liegt dies darin begründet, dass in diesen Unternehmen dieser Weg durchaus in Betracht gezogen wird, dass allerdings angesichts begrenzter Ressourcen mehr Hilfestellungen erforderlich sind.

Abbildung 38: Einschätzung von Erleichterungen bei der Rekrutierung und Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland nach Branche



Abbildung 39: Einschätzung von Erleichterungen bei der Rekrutierung und Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland nach Unternehmensgröße und Vorhandensein einer Personalabteilung oder -sachbearbeitung



## 3.2 Ergebnisse der qualitativen Befragungen

### 3.2.1 Befragung von Expertinnen und Experten

Im Vorfeld der quantitativen Befragung wurden sechs Akteure der Fachkräftegewinnung in Rheinland-Pfalz interviewt: Das Welcome Center der Industrie- und Handelskammer (IHK) Pfalz stellvertretend für alle vier Welcome Center in Rheinland-Pfalz, die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) der Bundesagentur für Arbeit, die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, die Handwerkskammer (HWK) Koblenz, das Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz (siehe Anhang 6.2).

Die Welcome Center sind bei den örtlichen IHKs angesiedelt und beraten sowohl Unternehmen als auch Fachkräfte bezüglich der Rekrutierung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland, schwerpunktmäßig in den den IHKs zugeordneten Tätigkeitsbereichen (also alle Unternehmen und Berufe, die nicht dem Handwerk, der Landwirtschaft oder den freien Berufen zuzuordnen sind) (vgl. DIHK 2022). Hierfür bieten sie Beratungsgespräche an, leiten Interessierte gegebenenfalls an zuständige Ansprechpersonen (z. B. Behörden, Vermittlungsstellen oder Rechtsberatung) weiter und führen auch vereinzelt Webinare zur Information der verschiedenen Zielgruppen durch. Außerdem verstehen sie sich als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, indem sie Know-how bündeln und eng mit den anderen Akteuren im rheinland-pfälzischen und bundesweiten Netzwerk zum Thema Fachkräftegewinnung zusammenarbeiten.

Die ZSBA ist für die Beratung und Begleitung von Fachkräften zuständig, die sich noch im Ausland befinden und ihren Berufsabschluss in Deutschland anerkennen lassen möchten, um dort berufstätig zu werden. Dabei hat die ZSBA auch vereinzelt Kontakt zu Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, z. B., wenn Fachkräften aus dem Ausland bereits ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt und das beschleunigte Fachkräfteverfahren nicht in Anspruch genommen wird, sodass die weitere Begleitung des Prozesses bei der ZSBA verbleibt und nicht an die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung abgegeben wird. In diesen Fällen berät die ZSBA bei Bedarf auch die beteiligten Unternehmen oder verweist sie an den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit.

Auch mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit arbeitet die ZSBA eng zusammen. Die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit geht aktiv auf Unternehmen zu, um über die Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu sprechen. Anfragen vonseiten der Unternehmen gehen hingegen beim Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit ein. Die Regionaldirektion übernimmt vor allem eine informierende und beratende Funktion für Unternehmen, arbeitet dafür auch mit der ZAV zusammen und leitet interessierte Unternehmen gegebenenfalls an den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit weiter.

Auch die HWK Koblenz berät Unternehmen zum Prozess der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland, unterstützt sie bei bürokratischen Aufgaben und vermittelt Kontakte zu Arbeitsmarktdienstleistern. Aktive Fachkräftevermittlungsarbeit leistet die HWK nur im Rahmen des Projekts „Handwerk bietet Zukunft (HabiZu)“ (vgl. Bundesagentur für Arbeit (o. J. b), Handwerkskammer Koblenz 2021).

Das Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz im Förderprogramm IQ ist ebenfalls beratend und unterstützend aktiv, sowohl für Fachkräfte aus dem Ausland als auch für rheinland-pfälzische Unternehmen. Unter anderem berät es zur Anwerbung von Fachkräften im Ausland sowie zum Anerkennungsverfahren und begleitet einzelne Unternehmen im weiteren Prozess, z. B. beim Onboarding und der betrieblichen und gesellschaftlichen Integration der Fachkräfte.

Die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung schließlich ist für die Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a des Aufenthaltsgesetzes verantwortlich. Sie fungiert als „Herin des Verfahrens“, zentrale Ansprechpartnerin, Informations- und Kontrollinstanz und vermittelt zwischen den verschiedenen beteiligten Akteurinnen und Akteuren (z. B. Botschaften oder Bundesagentur für Arbeit).

## **Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland durch Unternehmen in Rheinland-Pfalz**

Die Einschätzung der befragten sechs Expertinnen und Experten zeigt: Wenn in Rheinland-Pfalz Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert werden, dann vor allem von Großunternehmen mit eigener Personalabteilung bzw. Erfahrung in der Beschäftigung ausländischer Mitarbeitenden. Obgleich KMU den Großteil der Unternehmen in Rheinland-Pfalz ausmachen, greifen diese bisher eher weniger auf die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland zurück. Große (Industrie-)Unternehmen verfügen über mehr personelle (HR-)Ressourcen als KMU, können durch die insgesamt größere Zahl an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere Fachkräfte aus dem Ausland einfacher ans Unternehmen binden und haben über ihre Dependancen im Ausland teilweise eigene Rekrutierungsstrukturen aufgebaut.

Branchen, in denen nach Einschätzung der Expertinnen und Experten am meisten Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert werden, sind neben der Industrie die Branchen Pflege, Hotellerie und Gastronomie sowie das Handwerk (hier v. a. Bau- und Elektroberufe). Hierzu trägt u. a. bei, dass in diesen Branchen bereits unterschiedliche Rekrutierungsprogramme – z. B. das Projekt „THAMM“ der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) im Gastronomiebereich (vgl. Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH 2022) – und zwischenstaatliche Abkommen bestehen. Staatliche Rekrutierungsprogramme haben für Unternehmen den Vorteil, dass Elemente wie Sprachkurse darüber finanziert werden und somit nicht von den Unternehmen selbst getragen werden müssen.

Insgesamt wird die Möglichkeit der Rekrutierung von Fachkräften im Ausland nach Einschätzung der Expertinnen und Experten von rheinland-pfälzischen Unternehmen vergleichsweise wenig genutzt. Während viele Unternehmen an dem Thema interessiert sind, haben wenige von ihnen tatsächlich Erfahrung mit der Gewinnung von Fachkräften im Ausland. Insbesondere angesichts des hohen Fachkräftebedarfs in Branchen wie Transport und Logistik oder der IT wäre eine stärkere Nutzung dieser Möglichkeit der Fachkräftegewinnung zu erwarten und auch wünschenswert. Auch die Verfügbarkeit von Fachkräften, z. B. aus dem Gesundheitsbereich in Ländern wie Mexiko, Brasilien oder Jordanien, ließe eine stärkere Inanspruchnahme dieser Möglichkeit vermuten. Daher stellt das Welcome Center die These auf, dass der politische Wille entscheidend für die Nutzung der Möglichkeiten ist und weniger der bestehende Fachkräftebedarf – dass es also einer kontinuierlichen Optimierung der rechtlichen und politisch-organisatorischen Rahmenbedingungen bedarf, damit mehr Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert werden. Die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung führt hingegen aus, dass im Zeitverlauf ein Zusammenhang zwischen steigendem Fachkräftebedarf und wachsendem Interesse von Unternehmen an der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu beobachten ist. Die Vermutung der Agentur für Arbeit ist, dass offene Fragen und Zweifel der Unternehmen dazu führen, dass sie trotz des hohen Fachkräftebedarfs nicht im Ausland rekrutieren.

Die HWK Koblenz beobachtet, dass die Inhaberinnen und Inhaber oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vieler Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren, selbst Migrationshintergrund haben. Dadurch können persönliche Kontakte im Ausland und gegebenenfalls auch entsprechende Sprachkenntnisse für die Rekrutierung genutzt werden. Auch für die betriebliche Integration und die Bindung ans Unternehmen kann es hilfreich sein, wenn neben den neu eingestellten Fachkräften aus dem Ausland bereits weitere Mitarbeitende mit Migrationshintergrund im Unternehmen arbeiten. In einem multinationalen Arbeitsumfeld fühlen sich neue Fachkräfte aus dem Ausland gegebenenfalls wohler.

Im Vergleich zur aktiven Rekrutierung im Ausland kommt es nach Einschätzung der Expertinnen und Experten häufiger vor, dass Fachkräfte aus dem Ausland sich eigenständig bei Unternehmen in Rheinland-Pfalz bewerben oder über persönliche Kontakte in diese Unternehmen gelangen. Insgesamt steigt das Interesse

an der Fachkräfterekrutierung im Ausland aber langsam an: Während im Jahr 2021 etwa 400 beschleunigte Fachkräfteverfahren von der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung betreut wurden, waren es im Jahr 2022 zum Zeitpunkt des Interviews circa 2.000. Ein möglicher Grund hierfür ist, dass die Unternehmen sich untereinander austauschen und so zunehmend über die Existenz der Behörde, die Möglichkeit des beschleunigten Fachkräfteverfahrens und die verfügbaren Unterstützungsstrukturen erfahren.

Auch unabhängig vom beschleunigten Fachkräfteverfahren ist zu beobachten, dass erste Erfolge und positive Erfahrungen einzelner Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu führen, dass diese immer wieder neue Vermittlungsanfragen an die Bundesagentur für Arbeit stellen. Die allmähliche Ausweitung der Nutzung der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland wird speziell im Gastronomie- und Gesundheitsbereich beobachtet.

## **Häufige Fragen von Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren und einstellen wollen**

Ein Großteil der Unternehmen, die sich an die Unterstützungsangebote der verschiedenen Akteure wenden, stellt die Frage, wie der Prozess der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland bzw. das beschleunigte Fachkräfteverfahren grundlegend funktioniert. Sehr häufig wird auch die Frage nach der Dauer des Prozesses von der Anwerbung bis zur Einstellung im Betrieb gestellt. Dies betrifft insbesondere das beschleunigte Fachkräfteverfahren, weil hier hohe Erwartungen bezüglich der Verfahrensdauer bestehen. Außerdem wollen die Unternehmen wissen, welche Schritte sie konkret einleiten müssen und an wen sie sich bei Fragen wenden können. Weitere Fragen betreffen:

- Rechtliche Grundlagen und Pflichten des Arbeitgebers bei der Anwerbung und Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland („Welche Vorgaben gibt es? Was muss ich beachten? Welche Dokumente muss ich vorweisen? Wie sieht eine Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis aus? Welche Bevollmächtigung für wen, wofür und für welche Dauer muss ich ausstellen? In welcher Vergütungsgruppe bzw. mit welchem Entgelt darf ich eine Fachkraft aus dem Ausland beschäftigen?“)
- Möglichkeiten des Auffindens und der Ansprache von Fachkräften im Ausland („Wie komme ich überhaupt an Fachkräfte? Woher weiß ich, wo ich suchen kann? Welche Agenturen kann ich ansprechen?“)
- Anfallende Kosten, sowohl für den Rekrutierungsprozess als auch für (optionale) Unterstützungsleistungen, z. B. Sprachkurse oder Qualifizierungsmaßnahmen
- Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten
- Einzureichende Unterlagen („Welche Unterlagen müssen wo eingereicht werden? In welcher Form müssen diese vorliegen?“)
- Notwendigkeit und Ablauf des Anerkennungsverfahrens („Wie stellen wir die erforderlichen Dokumente korrekt zusammen? Wie funktioniert das mit dem Qualifizierungsplan?“)
- Einordnung der Begrifflichkeiten und Zuständigkeiten im Zusammenhang mit dem Fachkräfteverfahren

Zudem erreichen die Expertinnen und Experten Fragen dazu, welche Erfahrungen bisher mit Fachkräften aus dem anvisierten Herkunftsland gemacht wurden. Diese Fragen beziehen sich vor allem darauf, wie „standorttreu“ diese Fachkräfte bisher waren, also wie lange sie bei dem Unternehmen blieben, das sie rekrutiert hatte. Fragen zur Erfahrung mit dem Qualifikationsniveau der Fachkräfte aus bestimmten Ländern treten hingegen wenig bis nie auf. Letzteres könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Unternehmen sich bezüglich der Qualifikationen auf die Bewerbungsgespräche mit den Fachkräften oder/und auf die Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen verlassen.

Insgesamt hängen die gestellten Fragen auch vom befragten Akteur ab. So wird die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung selten zu Aspekten der betrieblichen Integration befragt, weil den Unternehmen klar ist, dass diese Behörde ausschließlich für den Vollzug des beschleunigten Fachkräfteverfahrens an sich zuständig ist. Dennoch sensibilisiert die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwan-

rung die Unternehmen für die Relevanz der betrieblichen Integration. Im Förderprogramm IQ wird wiederum vorwiegend zum Anerkennungsverfahren und zum Onboarding der Fachkräfte beraten. Die HWK wird um Unterstützung beim bürokratischen Aufwand gebeten, insbesondere beim Arbeitsmarktzulassungsverfahren, weil die Unterstützung der zuständigen Stellen hier seitens der Unternehmen als nicht ausreichend zurückgemeldet wird.

## **Erfolge im Rahmen der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland**

Mehrere Expertinnen und Experten betonen, dass es sehr engagierte Unternehmen gibt, die großen Einsatz für die Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland zeigen. Dazu zählt ein hohes finanzielles Engagement, die Bemühung um ein gutes Ankommen der Fachkräfte im Land und im Unternehmen sowie eine Wertschätzung der Qualifikationen aus dem Ausland. Letzteres bedeutet, dass auch Nachwuchsführungskräfte aus dem Ausland rekrutiert werden und es den Unternehmen nicht nur darum geht, „billige Arbeitskräfte“ von dort zu gewinnen.

Als weiterer Erfolgsfaktor wird von mehreren Expertinnen und Experten die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren der Fachkräftegewinnung in Rheinland-Pfalz genannt, insbesondere seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Dazu zählen Akteurinnen oder Akteure wie die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung, die Bundesagentur für Arbeit, die Akteurinnen und Akteure im Förderprogramm IQ und die Welcome Center. In sehr kurzer Zeit wurden alle beteiligten Akteurinnen und Akteure erfolgreich vernetzt und mobilisiert, um zusammenzuarbeiten. Das bestehende Netzwerk mit seinen kurzen Wegen wird von den Akteurinnen und Akteuren selbst als nützlich und effektiv erlebt. Zusätzlich motiviert werden die beteiligten Akteurinnen und Akteure durch positive Rückmeldungen der Unternehmen. Die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung listet auf ihrer Website beispielhafte Zitate von erfolgreichen Rekrutierungsvorhaben bzw. positiven Rückmeldungen von Unternehmen auf (vgl. Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz 2022). Diese positiven Rückmeldungen sind umso erfreulicher, weil viele Unternehmen dem Verfahren und der Behörde gegenüber anfänglich skeptisch eingestellt waren. Die Referenzen sollen einerseits die Vielfalt der Branchen und Unternehmen, die sich an die Behörde gewandt haben, darstellen. Andererseits ermöglicht die namentliche Nennung der Unternehmensreferenzen eine Kontaktaufnahme zum Erfahrungsaustausch mit denselben.

Die Gesamtbilanz der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung ist ebenfalls positiv. Dafür, dass das gesetzlich begründete Verfahren der beschleunigten Fachkräfteeinwanderung erst seit März 2020 umgesetzt wird, funktioniert es gut. Die ZSBA führt aus, dass die gesetzlichen Grundlagen für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland in Deutschland „nicht verkehrt“ und besser als in einigen anderen Ländern seien. Selbst wenn die Verfahren teilweise kompliziert seien, seien Aspekte wie die einheitliche Definition einer Fachkraft hilfreich.

Schließlich wird von den Expertinnen und Experten auch die vorausgehend genannte, langsam zu beobachtende Ausweitung der Nutzung der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland als Erfolg angeführt. Außerdem schätzt die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung den Informationsstand in Rheinland-Pfalz als „eigentlich gut“ ein, weil die Behörde nach Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes selbst 30 Veranstaltungen durchgeführt hat und es weitere Akteure wie die Kammern oder die Akteure des Förderprogramms IQ gibt, die (kontinuierlich) zu bestehenden Möglichkeiten informieren.

## **Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland**

Als eine zentrale Herausforderung wird das Anerkennungsverfahren genannt. Dies betrifft besonders die dualen Berufe, weil das duale Berufsbildungssystem im Vergleich zu Deutschland in anderen Ländern weniger ausgeprägt oder nicht vorhanden ist. In diesem Zusammenhang bedauert die HWK Koblenz, dass Deutschland für Hochqualifizierte nur begrenzt attraktiv ist, weil die Konditionen in anderen Ländern teilweise besser sind. Dies betrifft u. a. das Erfordernis, über eine formale Qualifikation zu verfügen, um als Fachkraft

nach Deutschland einreisen zu können. Insgesamt wird das Anerkennungsverfahren von den Expertinnen und Experten als zu kompliziert kritisiert. Außerdem mangelt es nach Einschätzung mehrerer Expertinnen und Experten den Anerkennungsstellen vor allem im reglementierten Bereich an Personal, was teils zu zeitintensiven Verzögerungen im Fachkräfteprozess führt und auf Seiten der Unternehmen Frustration hervorruft.

Darüber hinaus wird eine fehlende Bereitschaft beobachtet, in die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten zu investieren. Ausschlaggebend hierfür seien einerseits kulturelle Unterschiede und andererseits unattraktive Verfahren mit zu vielen involvierten Akteurinnen und Akteuren sowie einer ungewissen Länge der Verfahren. Die Länge der Verfahren ist ein genereller Kritikpunkt der Expertinnen und Experten. Sie ist gerade für kleinere Unternehmen problematisch, die selten oder nie über eine mittel- bzw. langfristige Personalplanung verfügen, was angesichts der Länge der Verfahren von teilweise bis zu einem Jahr stellenweise nötig wäre. Angaben zum möglichen Arbeitsbeginn einer Fachkraft aus dem Ausland werden seitens der zuständigen Akteurinnen und Akteure selten bis nie gemacht. Dies liegt auch an den Visaverfahren, die während der Corona-Pandemie noch langwieriger und unzuverlässiger als zuvor waren. Die HWK Koblenz berichtet von einem Unternehmen, das eine Fachkraft aus dem dualen Bereich für das Unternehmen gewinnen wollte, sich jedoch aufgrund der langen Dauer gegen die Anwerbung entschieden hat. Das Anerkennungsverfahren inklusive nötiger Anpassungsqualifizierung und Sprachkurs hätte mindestens ein Jahr gedauert, was für das Unternehmen eine schwer bzw. nicht kalkulierbare Größe bedeutet hätte. Der Erfahrung der Agentur für Arbeit zufolge dauert es zum aktuellen Zeitpunkt<sup>7</sup> trotz bereits versuchter Verfahrensverkürzungen in reglementierten Berufen mindestens 20 Monate, bis eine Fachkraft aus dem Ausland ihre Arbeitstätigkeit im deutschen Unternehmen antreten kann.

Als weitere Herausforderung werden die Kosten der Rekrutierungsverfahren genannt. Unternehmen sorgen sich beispielsweise darum, dass sie in Fachkräfte aus dem Ausland investieren, diese schlussendlich aber doch nicht einreisen (können). Außerdem kostet die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland tendenziell mehr als im Inland. Beim Kostenaspekt ist es der Agentur für Arbeit zufolge noch nicht gelungen, die Vorteile der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland ausreichend zu kommunizieren. Als ein Argument in der Kommunikation mit Unternehmen wird der Vergleich mit Kosten und Aufwänden für Auszubildende genannt. Angesichts der Kosten für die Fachkräfteerkrutierung im Ausland sind vor allem kleinere Unternehmen auf staatliche Programme angewiesen. Die ZAV vermittelt nur Fachkräfte, wenn der Arbeitgeber das Verfahren finanziert, damit nicht die Fachkräfte selbst für etwaige Kosten aufkommen müssen. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Kosten von mehreren tausend Euro entstehen, wenn eine Fachkraft an einem Sprachkurs teilnimmt, wie die Agentur für Arbeit erläutert. Somit muss ein Unternehmen entweder über große finanzielle Ressourcen verfügen oder ein staatliches Rekrutierungsprogramm in Anspruch nehmen, über welches das Verfahren finanziert wird.

Des Weiteren berichten die Expertinnen und Experten von Bedenken auf Seiten der Unternehmen bezüglich ihrer moralischen und rechtlichen Verpflichtungen. Zum Beispiel fragen sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ob sie eine Fachkraft aus dem Ausland weiter beschäftigen müssen, selbst wenn sie nach der Probezeit feststellen, dass diese nicht zu der Stelle passt. Ebenso bestehen hier und da Zweifel hinsichtlich Umsetzung und Erfolgsaussichten bei der betrieblichen Integration der Fachkräfte. Als Beispiel nennt die Agentur für Arbeit die Erfahrungen von Unternehmen mit Fachkräften aus Mexiko, für die der erste Winter in Deutschland aufgrund der klimatischen und kulturellen Unterschiede sehr schwer ist. Mitarbeitende in Gastronomiebetrieben sind aufgrund ihrer internationalen Gäste zwar oft interkulturell geschult, doch selbst hier ist überdurchschnittliches Engagement seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nötig, weil die Integration von Fachkräften aus dem Ausland neben der organisatorisch-strukturellen Verankerung im laufenden

---

<sup>7</sup> Die Aussage stammt aus dem September 2022, dem Zeitpunkt des Interviews.

Betrieb auch Zeit- und Personenressourcen bedarf, um die neuen Kolleginnen und Kollegen in den betrieblichen Alltag zu integrieren.

Daneben existieren auch zahlreiche bürokratische Hürden, welche die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland erschweren. Nach Erfahrung der Expertinnen und Experten verfügen insbesondere kleine Unternehmen über zu wenige (personelle und finanzielle) Ressourcen, zu wenig Zeit und stellenweise zu wenige bzw. zu wenig individuelle Informationen, um die bürokratischen Aufgaben zu bewältigen, die im Rahmen der Gewinnung und Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland auf sie zukommen.

Dazu kommen branchenspezifische Herausforderungen. So sind beispielsweise in der Industrie die Anforderungen an die Qualifikationen der Fachkräfte besonders hoch. Zudem herrschen in Rheinland-Pfalz primär mittelständische Strukturen vor und es gibt – im Gegensatz zum Pflegebereich – kaum staatliche Unterstützungsprogramme für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Diese Kombination aus hohen Anforderungen und mangelndem Support erschwert die Rekrutierung im Ausland für diese Unternehmen besonders. In der Logistikbranche wiederum sind die staatlichen Voraussetzungen für die Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland, z. B. das Erfordernis eines europäischen Führerscheins, oft schwer zu erfüllen.

Es wird außerdem beklagt, dass die einschlägige Gesetzgebung oft noch weit von der Realität entfernt ist, auch wenn sich dies langsam bessert. Damit ist gemeint, dass die Verfahren wenig flexibel und die Anforderungen teils unnötig hoch sind. Als Beispiel werden Anerkennungsverfahren genannt, in denen es zu Problemen kommt, weil die im Bescheid der zuständigen Stelle geforderte Qualifizierungsdauer um wenige Tage von den tatsächlich verfügbaren Qualifizierungsmaßnahmen abweicht. Auch werden hohe Anforderungen an das Deutschniveau, das von mitreisenden Ehepartnerinnen und Ehepartnern verlangt wird, kritisiert.

## **Handlungsvorschläge zur Optimierung des Fachkräfteprozesses**

Ein Vorschlag der Expertinnen und Experten ist die Ausweitung von Rekrutierungsprogrammen. Dabei kann es sich um staatliche Programme handeln, oder um Programme von Akteuren wie der GIZ oder dem Goethe-Institut. Dies würde insbesondere kleineren Unternehmen zugutekommen, die über knappe personelle Ressourcen verfügen. Nach Ansicht des Welcome Centers ist allerdings zu berücksichtigen, dass dies nicht für alle Branchen sinnvoll ist. Tätigkeiten bzw. Stellenanforderungen in der Industrie sind teilweise so spezialisiert, dass gesammelte Anwerbungen hier schwierig umzusetzen wären. Daneben sind Rekrutierungsabkommen mit anderen Staaten wichtig, damit dort überhaupt Fachkräfte rekrutiert werden dürfen.

Außerdem sollten die Gesetze und deren Umsetzung weiter flexibilisiert und an die Unternehmensrealität angepasst werden. Gestaltungsräume innerhalb des rechtlichen Rahmens sollten von den Ausländerbehörden und der Bundesagentur für Arbeit entsprechend genutzt werden. Auf allgemeiner Ebene wird in den Interviews empfohlen, bürokratische Hürden abzubauen und Anerkennungsprozesse zu verschlanken. Eine Vereinfachung der Verfahren könnte beinhalten, dass die vielen verschiedenen Anlaufstellen und Akteure im gesamten Einreise- und Anerkennungsprozess stärker gebündelt oder zumindest besser koordiniert werden. In diesem Zusammenhang wird angeregt, die bereits durch die Einführung der ZSBA und der ZAV versuchte Bündelung zu überprüfen und weiterzudenken. Des Weiteren wird von der Agentur für Arbeit angeraten, zu überdenken, wann welches Sprachniveau für welche Zielgruppe (Fachkraft oder/und Familienmitglied), welchen Beruf und welche Branche seitens des Gesetzgebers gefordert wird, um weitere Hürden abzubauen.

Besonders im dualen Bereich wäre es empfehlenswert, die Kompetenzorientierung und -feststellung auszubauen, damit im Anerkennungsprozess praktische Fähigkeiten stärkere Berücksichtigung finden und die Abhängigkeit der Verfahren von formalen Qualifikationen reduziert wird. Außerdem wird eine Änderung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) und Fachkräfteeinwanderungsgesetzes dahingehend angeregt, dass Personen ohne (nachweisbare) formale Qualifikation über die Qualifikationsfeststellung nach § 14 BQFG bzw. zum Probearbeiten oder für ein Praktikum einreisen können. Derzeit ist eine Einreise zu diesen Zwecken nur über ein Touristenvisum möglich. Des Weiteren sollte nach Ansicht der Expertinnen und

Experten die Infrastruktur im Bereich der (Weiter-)Qualifizierung ausgebaut werden. Hierbei könnten die Kammern eine noch stärkere Rolle spielen. Zum Beispiel könnten Orte wie überbetriebliche Lehrstätten, an denen die Kammern bereits Kompetenzen vermitteln, für Fachkräfte aus dem Ausland geöffnet werden. So könnte eine Weiterqualifizierung auch für Fachkräfte im Anschluss an das Anerkennungsverfahren ermöglicht werden. Zudem müsste die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen kleinteiliger gestaltet sein, damit auch die Teilnahme an kleineren Bausteinen finanziell gefördert werden kann. Unabhängig vom Berufsbe- reich sollte überprüft werden, ob die aktuellen Bundesdurchschnittskostensätze für Qualifizierungen ausrei- chend sind.

Zudem empfehlen die Expertinnen und Experten, den Austausch zwischen den beteiligten Akteuren weiter zu intensivieren. Die Diskussion von Vorteilen oder Beispielen Guter Praxis der Fachkräftegewinnung könnte so von verschiedenen Akteurinnen und Akteuren gleichermaßen transparent nach außen kommuniziert wer- den und Unternehmen zur Beschäftigung mit dem Thema ermutigen.

Im Bereich der Integrationsarbeit wird auf das Konzept der Integrationslotsinnen und -lotsen der Stadt Kob- lenz (vgl. Stadt Koblenz (o. J.); Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration des Landes Rhein- land-Pfalz (o. J.)) verwiesen, das wieder aufgenommen und ausgebaut werden könnte. Somit könnten ins- besondere kleine Unternehmen dabei unterstützt werden, ihren Fachkräften aus dem Ausland ein gutes Ankommen zu ermöglichen. Generell wird ein Ausbau der Unterstützungsstrukturen für die Phase des An- kommens und der Integration nachdrücklich empfohlen. Hierfür könnten z. B. die jeweiligen Communities der ausländischen Fachkräfte, die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) oder das Förderpro- gramm IQ involviert werden. Die Agentur für Arbeit weist darauf hin, dass bei aller externer Unterstützungs- leistung stets auch Personal im Unternehmen selbst vorhanden sein muss, das sich um die Belange der Fachkräfte aus dem Ausland kümmert und für entsprechende Fragen oder Aktivitäten ansprechbar sein soll- te.

Ergänzend dazu wird empfohlen, auch bereits während des Anerkennungsprozesses pädagogische Beglei- tung anzubieten. Somit könnten Fachkräfte aus dem Ausland von Beginn an bei kulturellen Differen- zen unterstützt werden und es könnte sichergestellt werden, dass die Qualifizierungsmaßnahmen den Bedarfen der jeweiligen Fachkraft entsprechen – Behörden können dies nach Ansicht der Agentur für Arbeit oft schwer entscheiden.

Darüber hinaus betonen die Expertinnen und Experten die enorme Bedeutung einer umfassenden Beratung und Aufklärung, sowohl der Unternehmen als auch der Fachkräfte selbst. Die bestehenden Unterstützungs- möglichkeiten könnten verfeinert werden, damit z. B. alle interessierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausreichend Informationen zu Aspekten wie Finanzierungsmöglichkeiten erhalten. Besonders hoher Informa- tionsbedarf besteht nach Erfahrung der IQ Landeskoordination in den Bereichen Pflege/Gesundheit, MINT und Handwerk. Insgesamt könnte das Wissen über Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung aus dem Aus- land seitens der Unternehmen noch ausgebaut werden.

Vor allem in KMU sollten Informationen zu den Möglichkeiten und Chancen des Fachkräfteeinwanderungs- gesetzes noch mehr im Gestaltungsbereich von Personalverantwortlichen ankommen, wozu es viel Kommu- nikation und Vorteilsübersetzung bedarf, insbesondere hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten. Für eine Ausweitung der Nutzung der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland sei zudem Geduld nötig. Die Agentur für Arbeit regt an, auf die Vernetzung der Unternehmen untereinander zu setzen und neben allen Bemühungen abzuwarten, bis sich positive Erfahrungen ausbreiten.

## 3.2.2 Befragung von Unternehmen

Im Nachgang zur quantitativen Befragung wurde mit acht der befragten Unternehmen ein vertiefendes, qualitatives Interview geführt (siehe Anhang 6.2). Dabei stellten sich die Fachkräftesituation und die Erfahrungen mit der Gewinnung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland wie folgt dar.

### Aktuelle Fachkräftesituation und zukünftiger Fachkräftebedarf

Die meisten der interviewten Unternehmen stehen einem Mangel an verfügbaren Fachkräften gegenüber. Besonders gravierend ist der Fachkräftemangel in den Bereichen Pflege, Gastronomie/Hotellerie und Handwerk. Als Faktoren, die zu dieser kritischen Fachkräftesituation beitragen, werden die geringe Attraktivität der Pflege- und Gastronomieberufe aufgrund der Arbeitsbedingungen (z. B. Schicht- und Wochenenddienste), der ländliche Standort einiger betroffener Unternehmen und die Konkurrenz mit anderen – oft größeren – Unternehmen in der Region, die höhere Löhne zahlen oder ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktivere Zusatzleistungen anbieten können, genannt. Ausnahmen stellen zwei größere Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes bzw. des Baugewerbes dar, die derzeit keine großen Schwierigkeiten haben, Fachkräfte zu gewinnen. Als Grund hierfür wird der Bekanntheitsgrad des Unternehmens angeführt bzw. die Gegebenheiten der Branche, die auch eine Einstellung fachfremder oder ungelernter Personen ermöglichen.

Sieben der acht Unternehmen sind zum Zeitpunkt der Befragung auf der Suche nach Fachkräften, entweder sehr aktiv oder Neueinstellungen gegenüber zumindest nicht abgeneigt. Für die Zukunft erwarten die befragten Unternehmen einen gleichbleibenden oder steigenden Fachkräftebedarf. Neben dem ohnehin bestehenden Fachkräftemangel spielt hier der demografische Wandel eine bedeutende Rolle: Einige Unternehmen beschäftigen derzeit viele Fachkräfte, die in den nächsten Jahren in Rente gehen werden.

### Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Um neue Fachkräfte zu gewinnen, schalten alle befragten Unternehmen Stellenanzeigen. Darüber hinaus pflegen viele entweder selbst Webseiten und Präsenzen auf Social-Media-Plattformen, bauen diese gerade auf oder beauftragen Internet-Rekrutierungsfirmen mit Online-Kampagnen. Außerdem kooperieren einige Unternehmen mit (Hoch-)Schulen und Vereinen, um Auszubildende und Fachkräfte zu gewinnen.

Zwei der Unternehmen führen auch die eigene Ausbildung von Fachkräften als Maßnahme zur Deckung des Fachkräftebedarfs an. Zudem arbeiten einige Unternehmen mit Vermittlungsagenturen bzw. Headhuntern zusammen. Branchen- und Unternehmensnetzwerke sowie Mitarbeiterempfehlungsprogramme werden ebenso genutzt. Zu den Maßnahmen, um Fachkräfte im Unternehmen zu halten und auch um für neue Fachkräfte als Arbeitgeber attraktiver zu werden, zählen Zusatzleistungen wie Tankgutscheine oder das Angebot eines Jobrads, eine Anhebung der Löhne sowie die Anpassung der Arbeitsbedingungen im Sinne des New Work, also beispielsweise eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

### Beschäftigung von und Suche nach Fachkräften aus dem Ausland

Prinzipiell können sich alle Unternehmen vorstellen, Fachkräfte aus dem Ausland einzustellen. Befragte in den Bereichen Pflege und Gastronomie/Hotellerie sehen die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland als essenziell für die Deckung ihres Fachkräftebedarfs an, weil in Deutschland nicht ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Dennoch suchen aktuell nur zwei der befragten acht Unternehmen gezielt im Ausland nach Fachkräften. Dies geschieht primär über Stellenanzeigen auf internationalen Portalen, aber auch über eine Vermittlungsagentur.

Die Gründe, weshalb die anderen sechs Unternehmen zurzeit nicht im Ausland nach Fachkräften suchen, sind divers. Zum einen kann der Fachkräftebedarf teilweise im Inland gedeckt werden oder es werden Fachkräfte gesucht, die sehr gut Deutsch sprechen. Zum anderen führen negative Erfahrungen oder zumindest

die Erwartung großer Hürden bei der Einstellung und Integration dazu, dass sich die Unternehmen vorerst gegen eine Rekrutierung im Ausland entschieden haben.

Nichtsdestotrotz beschäftigen alle befragten Unternehmen derzeit Fachkräfte aus dem Ausland oder haben dies in der Vergangenheit getan. Die Hälfte der Unternehmen hat bereits aktiv Fachkräfte im Ausland rekrutiert. Die meisten dieser Fachkräfte wurden über internationale Stellenportale auf das jeweilige Unternehmen aufmerksam und bewarben sich; eine Fachkraft wurde über einen Headhunter gefunden. Als konkrete Einreiseverfahren bzw. Aufenthaltstitel, über die die befragten Unternehmen bereits Fachkräfte rekrutiert haben, werden hier nur das EU-Freizügigkeitsgesetz und einmal das Blue-Card-Verfahren genannt; das beschleunigte Fachkräfteverfahren oder die Westbalkanregelung werden nicht genannt.

Die Fachkräfte aus dem Ausland, die die anderen vier Unternehmen beschäftig(t)en, lebten bereits in Deutschland und bewarben sich direkt bei den Unternehmen. Mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen hatte bisher nur ein Unternehmen Kontakt. Die anderen Unternehmen beschäftigen entweder Fachkräfte aus dem Ausland, die bereits über einen Gleichwertigkeitsbescheid verfügten, oder eine Anerkennung der Qualifikationen war aufgrund der Stelle im nicht-reglementierten Bereich nicht notwendig.

Die in Anspruch genommenen Informations- und Unterstützungsangebote variieren je nach Unternehmen. Die Hälfte der Unternehmen hat bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. ZAV Interesse an Fachkräften aus dem Ausland angemeldet. Dazu kommen Kooperationen mit den bereits genannten, privaten Vermittlungsagenturen und Headhuntern, die in einem Fall über einen Arbeitgeberverband gefunden wurden. Ein Unternehmen wandte sich zunächst an die Kreisverwaltung und die dortige Ausländerbehörde, um mehr Informationen zum Verfahren zu erhalten. Ein anderes Unternehmen informiert sich umfassend im Internet zum Thema Fachkräfte aus dem Ausland, und zwar über einschlägige Webseiten verschiedener Behörden und Ministerien. Für offen gebliebene Fragen konsultiert es die Agentur für Arbeit und bezüglich der aktuellen Lage in der Ukraine auch ein Welcome Center. Zwei weitere Unternehmen nennen die Kammern (IHK und HWK) als Anlaufstellen: Es wurden bereits Informationsveranstaltungen bzw. Weiterbildungen der Kammern besucht. Zwei Unternehmen haben bisher keine Unterstützungsangebote in Anspruch genommen, weil diese entweder nicht bekannt sind oder nicht gebraucht werden.

## **Positive Erfahrungen mit Fachkräften aus dem Ausland**

Alle befragten Unternehmen können von positiven Erfahrungen mit Fachkräften aus dem Ausland berichten. In den meisten Unternehmen ist auch die Gesamtbilanz sehr positiv. Die meisten Fachkräfte aus dem Ausland werden als motiviert, einsatzbereit und zuverlässig erlebt, sowohl hinsichtlich der fachlichen Arbeit als auch in Bezug auf ihre Eingliederung in das betriebliche Umfeld. Einige Befragte berichten auch von einer Bereicherung des Unternehmens durch die kulturelle Vielfalt sowie durch die neuen Ideen und – teilweise in Deutschland gar nicht vorhandenen – Qualifikationen, die mit einer Fachkraft aus dem Ausland ins Haus kommen. Ein Unternehmen spricht hingegen explizit davon, dass es bisher keine positiven Effekte der kulturellen Vielfalt beobachten konnte.

Die Erschließung neuer Absatzmärkte wird nur indirekt von einem Unternehmen thematisiert, und zwar mit der Begründung der Einstellung einer Fachkraft aus dem Ausland dahingehend, dass Expertise explizit bezüglich des betreffenden ausländischen Marktes gesucht wurde. Das einzige befragte Unternehmen, das Teil einer internationalen Unternehmensgruppe ist, sieht diese internationale Einbettung als Vorteil für die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland. Beispielsweise kann es dadurch das interne, grenzüberschreitende Stellenportal nutzen und die Mobilität von Fachkräften innerhalb der Unternehmensgruppe wird gefördert.

Des Weiteren erleben einige Unternehmen die Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland als kaum aufwendiger als die Beschäftigung von Fachkräften aus Deutschland. Ein anderes Unternehmen war überrascht, wie gut und schnell das Blue-Card-Verfahren abläuft. Auch die Kooperation mit Akteuren wie der

örtlichen Agentur für Arbeit, der örtlichen Ausländerbehörde, der ZAV, den Kammern und den Branchen- bzw. Arbeitgeberverbänden bewerten einige der befragten Unternehmen als zufriedenstellend.

## **Herausforderungen bei der Gewinnung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland**

Für andere Unternehmen hingegen stellen der bürokratische Aufwand, die Dauer der Verfahren oder die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren zentrale Herausforderungen bei der Gewinnung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland dar.

Mehrere Unternehmen berichten von einem hohen bürokratischen und organisatorischen Aufwand. Dazu zählen Aufgaben wie die Meldung der Fachkräfte bei der Ausländerbehörde, die regelmäßige Ausstellung von Bescheinigungen über die Arbeitstätigkeit oder die Unterstützung bei der Wohnungssuche. Einige davon nehmen dies in Kauf, um Fachkräfte zu gewinnen, oder kommen gut damit zurecht, weil sie bereits viel Erfahrung mit dem Thema haben und somit routiniert geworden sind. Für andere Unternehmen hingegen ist der (bereits erfahrene oder zumindest erwartete) bürokratische Aufwand ein Grund dafür, dass sie derzeit nicht im Ausland nach Fachkräften suchen. Dies trifft vor allem auf kleine Unternehmen zu, die ihre personellen Ressourcen als zu gering einschätzen, um erfolgreich Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren zu können. Darüber hinaus führt die Länge der Verfahren teilweise dazu, dass Fachkräfte aus dem Ausland den Unternehmen nicht zu dem Zeitpunkt zur Verfügung stehen, zu dem sie gebraucht werden, sondern erst (viel) später verfügbar wären.

Auch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren der Fachkräftegewinnung gestaltet sich für mehrere Unternehmen als schwierig. So erhält ein befragtes Unternehmen teilweise widersprüchliche Aussagen von verschiedenen Ansprechpersonen. Des Weiteren werden die Unterstützungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit bzw. ZAV von drei Unternehmen als wenig hilfreich beschrieben, weil entweder keine oder nur unpassende Vermittlungsvorschläge eintreffen oder die identifizierten Fachkräfte schlussendlich nicht mit den Unternehmen in Kontakt treten. Außerdem bedauern einige Befragte, dass der Kontakt mit der Agentur für Arbeit relativ unpersönlich ist.

Private Vermittlungsagenturen wurden von zwei Unternehmen als kostenintensiv und gleichzeitig wenig erfolgsversprechend erlebt. Damit ist bei einem Unternehmen auch die Befürchtung verbunden, dass Fachkräfte aus dem Ausland nach kurzer Zeit zu einem anderen Unternehmen wechseln und die hohen Investitionen somit umsonst waren. Ein anderes Unternehmen hat bereits solche negativen Erfahrungen gemacht und vermutet, dass diese Fachkräfte zunächst nur an einer Einreise nach Deutschland interessiert sind und sich erst dann genauer überlegen, wo und bei wem sie arbeiten möchten.

Abgesehen von den bestehenden Kooperationen mit verschiedenen Akteuren stellt das Unwissen über solche Unterstützungsangebote eine Hürde für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland dar. Während zwei Unternehmen die vorhandenen Informations- und Beratungsangebote als ausreichend einschätzen, betonen vier andere Unternehmen, dass sie gar nicht wüssten, wie sie Fachkräfte im Ausland finden und ansprechen könnten oder welche Anlaufstellen es zur Unterstützung gäbe. Einem Unternehmen ist kein Unterstützungsangebot im Bereich der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland bekannt, während die meisten anderen mindestens von einschlägigen Angeboten der Bundesagentur für Arbeit wissen. Die Angebote der Kammern (einschließlich Welcome Center) erwähnen drei Unternehmen, die Angebote der kommunalen Ausländerbehörde nennt eines der befragten Unternehmen. Außerdem berichtet ein Unternehmen von bekannten Informationsangeboten des einschlägigen Branchenverbandes. Verfügbare Online-Informationsportale, beispielsweise „Make it in Germany“, spricht nur ein Unternehmen an. Das Förderprogramm IQ, die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz, die ZSBA, der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit und der Einheitliche Ansprechpartner (EAP) tauchen in den Schilderungen der Befragten nicht explizit auf, eben so wenig wie die Portale „Make it in Rheinland-Pfalz“ oder „Anerkennung in Deutschland“. Auch bei den Fachkräften seien viele Unterstützungsangebote nicht bekannt, wie ein Unternehmen berichtet. Darüber hinaus empfindet ein Unternehmen die Akteurslandschaft

zum Thema Fachkräfte aus dem Ausland als unübersichtlich und weiß teils nicht, an wen es sich für welche Fragen konkret wenden muss.

Ein Großteil der Unternehmen nennt Kommunikationsschwierigkeiten am Arbeitsplatz aufgrund sprachlicher und kultureller Differenzen als Herausforderung. Dennoch ist dies für die meisten Unternehmen kein Hinderungsgrund für die Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland. Stattdessen scheinen sie diese Herausforderungen in Kauf zu nehmen und haben teilweise einen guten Umgang damit gefunden, beispielsweise indem viel auf schriftlichem Wege kommuniziert wird. Eine Ausnahme stellt hier ein Bauunternehmen dar, für das das Sicherheitsrisiko zu groß ist, wenn Fachkräfte mit geringen Deutsch- oder Englischkenntnissen Warnungen auf der Baustelle möglicherweise nicht verstehen.

Für zwei Unternehmen spielen auch fachliche Differenzen eine Rolle. Sie haben Positionen, bei denen es wichtig ist, die deutschen Standards der jeweiligen Branche zu kennen. Eines dieser Unternehmen sucht daher primär in Deutschland nach einer Fachkraft für die betreffenden Stellen. Das andere Unternehmen hat seine Versuche, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, hingegen ganz eingestellt, weil es wiederholt festgestellt hat, dass die Qualifikationen der kontaktierten Fachkräfte aus dem Ausland zu sehr von den Anforderungen im Unternehmen abwichen.

Für drei Unternehmen ist ihre ländliche Lage eine Hürde für die Gewinnung von Fachkräften im Allgemeinen, aber auch speziell von Fachkräften aus dem Ausland. So machen die Unternehmen die Erfahrung, dass insbesondere Fachkräfte aus dem Ausland oft nicht über einen europäischen Führerschein oder ein Fahrzeug verfügen, was jedoch angesichts der mangelhaften öffentlichen Verkehrsinfrastruktur nötig wäre, um zur Arbeitsstelle zu gelangen. Zudem sind Deutschkurse in ländlichen Regionen teils schwer erreichbar.

Während die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für die meisten der befragten Unternehmen keine Rolle spielt, hat ein Unternehmen bereits drei Versuche unternommen, die Qualifikation einer Fachkraft aus dem Ausland anerkennen zu lassen. Diese Fachkraft arbeitet zwar bereits seit längerem im Unternehmen, aber im Helferinnenbereich und somit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Diese Anträge auf Anerkennung wurden aufgrund fehlender Praxiserfahrungen im Heimatland dreimal abgelehnt, was zu Frustration bei allen Beteiligten geführt hat.

## **Unterstützungsbedarf und Optimierungspotenzial**

Viele der befragten Unternehmen wünschen sich, dass Unterstützungs- und Vermittlungsangebote proaktiver an sie herangetragen werden. Konkrete Unterstützung und mehr Informationen benötigen sie insbesondere, um Fachkräfte im Ausland selbst auffinden und ansprechen zu können. Ebenso wird eine aktivere Vermittlungsarbeit seitens unterstützender Akteurinnen und Akteure gewünscht, damit mehr Fachkräfte den Weg zu den Unternehmen finden und umgekehrt. Zu diesem Zweck wären für die Unternehmen auch Stellenportale hilfreich, welche die Stellenanzeigen gezielter an verschiedene Zielgruppen herantragen, oder eine EU-weite Sammelstelle für die Vermittlung von Fachkräften.

Auch beim Ankommen und der Integration der Fachkräfte am Arbeitsplatz bedarf es mehr Unterstützung der Unternehmen und ihrer Fachkräfte, da hier bisher viel vom persönlichen Engagement der Personalverantwortlichen abhängt. Dies umfasst beispielsweise finanzielle und/oder personelle Unterstützung für Deutschkurse, Wohnungssuche, Schulanmeldung der Kinder oder für die Begleitung der Fachkräfte bei administrativen Aspekten wie dem Umgang mit Gehaltszetteln oder Steuererklärungen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Vereinfachung und Beschleunigung der Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren, um den Aufwand und das Risiko formeller Fehler für die Unternehmen zu verringern – insbesondere dann, wenn die Unternehmen den Fachkräften aus dem Ausland bereits eine konkrete Arbeitsplatzzusage oder sogar einen Arbeitsvertrag ausgestellt haben, was bei den Befragten oft der Fall ist. Zur Vereinfachung der Verfahren zählt auch der Vorschlag, eine zentrale Anlaufstelle für den gesamten Pro-

zess einzurichten – also von der Anwerbung bis zur Integration –, die sowohl für Unternehmen als auch für Fachkräfte primärer Ansprechpartner ist.

In Fällen und Branchen, in denen die Qualifikationen aus dem Ausland in Deutschland gültige Normen und Standards nicht abdecken, wäre ein stärkeres Qualifizierungssystem hilfreich. Dieses könnte nach Vorstellung eines Unternehmens an existierende Ausbildungsstrukturen, beispielsweise Berufsfachschulen und überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen, angedockt werden und alle Fachkräfte aus dem Ausland sollten es durchlaufen, bevor sie eine Stelle in einem deutschen Unternehmen antreten. Hierdurch würde den Unternehmen viel Zeit und Aufwand abgenommen und die Fachkräfte wären schneller einsatzbereit. Um Fachkräfte aus dem Ausland längerfristig an die Unternehmen binden zu können, wird außerdem gewünscht, Einbürgerungsprozesse zu vereinfachen und zu beschleunigen und die Möglichkeiten der Einbürgerung transparenter zu machen.

Schließlich würde eine Stärkung des ländlichen Raums dazu beitragen, dass mehr Fachkräfte aus dem Ausland in dortigen Unternehmen arbeiten möchten und auch können. Außerdem wird angeregt, in den Medien mehr über positive Erfahrungen mit Fachkräften aus dem Ausland zu berichten, um Vorurteilen insbesondere in ländlichen Regionen zu begegnen. Zum Beispiel könnte über die Kammern nach Unternehmen mit positiven Erfahrungen gesucht werden, die zu einer solchen Berichterstattung bereit sind.

## 4 Zusammenfassung und Empfehlungen

### 4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse der beiden Erhebungsbausteine

Die beiden im Rahmen dieser Studie durchgeführten Erhebungen – die standardisierte, repräsentative telefonische Befragung von 700 Unternehmen in Rheinland-Pfalz ebenso wie die vertiefte qualitative Befragung von Expertinnen und Experten und einzelnen Unternehmen – deuten auf einen beträchtlichen Bedarf an Fachkräften in Rheinland-Pfalz hin. Dieser wird nach Einschätzung der Unternehmen in Zukunft zwar insgesamt nicht steigen, jedoch in etwa auf dem aktuellen, hohen Niveau bleiben.

Gleichzeitig stimmen beide Erhebungsbestandteile der Studie darin überein, dass es trotz dieses Bedarfs bisher nur eine Minderheit der Unternehmen ist, die bereits Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert hat oder versucht, solche zu rekrutieren. Sowohl die aktuelle Beschäftigung ausländischer Fachkräfte als auch aktuelle oder frühere Rekrutierungsbemühungen korrelieren dabei deutlich mit der Betriebsgröße und weisen Branchenschwerpunkte auf. Die Bereiche Verkehr und Logistik<sup>8</sup>, Bau und Landwirtschaft sowie die Branchengruppe „sonstige Dienstleistungen“, zu denen das Hotel- und Gastgewerbe sowie der Gesundheits- und Sozialsektor gehören, sind und waren bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte besonders aktiv, auch im produzierenden Gewerbe spielt die Rekrutierung im Ausland eine gewisse Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs. Die Tatsache, dass eine Personalabteilung oder -sachbearbeitung vorhanden ist, steht dagegen weniger in Zusammenhang mit der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte.

Sowohl die bereits in rheinland-pfälzischen Unternehmen beschäftigten ausländischen Fachkräfte als auch die aktuellen Rekrutierungsbemühungen konzentrieren sich dabei ganz überwiegend auf den EU-Raum (einschließlich Schweiz und EWR). Nur vergleichsweise wenige Unternehmen trauen sich an die mit teils deutlich größeren Hürden verbundene Rekrutierung von Fachkräften aus Ländern außerhalb dieser Region, zumal hier die Unsicherheiten, ob sich Aufwand und Kosten der Rekrutierung lohnen, als deutlich größer empfunden werden und die Dauer der Verfahren von der Anwerbung bis zum Arbeitsantritt langwieriger ist.

Insgesamt ergibt sich jedoch bezüglich Aufwand und Kosten ein ambivalentes Bild: Diese Faktoren wurden zwar sowohl in den qualitativen Befragungen als auch in der repräsentativen Telefonerhebung als Hinderungsgründe genannt, werden allerdings von Unternehmen, die noch keine eigenen Rekrutierungserfahrungen haben, in der Rangreihe höher eingestuft als von solchen, die bereits ausländische Fachkräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben. Die abschreckende Wirkung der verschiedenen Regelungen und Verfahren sowie Unsicherheiten bezüglich der Erfolgsaussichten scheinen somit nach wie vor groß. Insgesamt scheint weniger die Höhe der Investitionen als die Unsicherheit, ob die Rekrutierung am Ende doch an bürokratischen Hürden scheitert oder die erfolgreich angeworbenen Fachkräfte zu anderen, attraktiver erscheinenden Unternehmen abwandern, entscheidend.

Auch der Einfluss der in der quantitativen Befragung sowohl von Unternehmen mit als auch von solchen ohne eigene Rekrutierungserfahrungen am häufigsten als Hindernis genannten sprachlichen Barriere ist möglicherweise geringer als vermutet: So legt die vertiefte Nachbefragung einzelner Teilnehmender der standardisierten Befragung nahe, dass die Sprachbarriere letztlich in den meisten Branchen nicht das entscheidende Hemmnis für die Aufnahme von Rekrutierungsbemühungen ist. Dennoch sollten Möglichkeiten

---

<sup>8</sup> Demgegenüber steht die Einschätzung des Welcome Centers in der qualitativen Befragung, wonach im Bereich Transport und Logistik angesichts des bestehenden Fachkräftebedarfs auffallend wenige Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert werden.

in Betracht gezogen werden, bereits bestehende Programme effizient zu nutzen, um die Sprachkenntnisse zu verbessern.

Die Erfahrungen der Unternehmen mit bereits aus dem Ausland rekrutierten Fachkräften sind überwiegend positiv – das spiegeln sowohl die Expertinnen- und Experteninterviews als auch die Ergebnisse der standardisierten Befragung wider. Deren Eingliederung in die Unternehmen scheint in der Regel zu funktionieren, insbesondere wenn dort Strukturen zur Unterstützung vorhanden sind. Kleinere Unternehmen haben diese jedoch häufig nicht und können sie sich nicht leisten, weshalb vermehrte öffentliche Eingliederungsangebote außerhalb der Unternehmen wünschenswert erscheinen.

Zur Rekrutierung der Fachkräfte werden häufig bereits vorhandene Erfahrungen und unternehmenseigene Rekrutierungsstrukturen genutzt – seien es Verbindungen bereits im Unternehmen beschäftigter ausländischer Fachkräfte oder mit eigenen Unternehmensteilen oder anderen Unternehmen im Ausland. Kleineren Betrieben, die bisher keine Fachkräfte angeworben haben, stehen diese Quellen jedoch kaum zur Verfügung. Für diese sind daher die öffentlichen Angebote umso wichtiger. Die vielfältigen öffentlichen Institutionen, die in Rheinland-Pfalz neben der Bundesagentur für Arbeit bestehen und sich mit unterschiedlichen Schwerpunkten um verschiedene Aspekte der Rekrutierung und Eingliederung kümmern, sind unter den Unternehmen bisher allerdings nur relativ wenig bekannt und werden von diesen – mit Ausnahme der Branchen Bau und Landwirtschaft sowie Verkehr und Logistik – eher selten genutzt.

Somit scheinen die Unternehmen nicht so gut über die bestehenden Möglichkeiten der Rekrutierung im Ausland informiert zu sein, wie eigentlich von der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung im qualitativen Interview aufgrund der bestehenden Bemühungen und Informationsangebote vermutet. Wo diese Angebote genutzt werden, ist die Zufriedenheit der Unternehmen gemäß der repräsentativen Erhebung nicht übermäßig hoch – ausgenommen die Zufriedenheit mit der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung. Die von Expertinnen und Experten hervorgehobene effektive Zusammenarbeit der verschiedenen Behörden und Institutionen im Rahmen des Netzwerks wird von den Unternehmen nur bedingt so wahrgenommen: Insgesamt ist die Unsicherheit über Verfahren und Ansprechpartner noch groß. Die vertieften Interviews weisen auf eine fortbestehende Inflexibilität mancher Behörden und Abläufe hin.

Erkenntnisse aus den qualitativen Studienbausteinen legen nahe, dass dies nicht zuletzt an der großen Vielfalt an Akteuren liegen könnte, weshalb eine noch stärkere Bündelung der Akteure wünschenswert erscheint. Insgesamt spielen die staatlichen Unterstützungsangebote dennoch eine deutlich größere Rolle als private Vermittlungsagenturen, die nur punktuell in einzelnen Branchen genutzt werden.

Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung bestätigend und vertiefend haben die qualitativen Befragungen ergeben, dass nicht alle Unternehmen gleichermaßen über Informationen zur Fachkräftegewinnung im Ausland verfügen. Dies betrifft Informationen zu den bestehenden Möglichkeiten der Rekrutierung und zu Verfahrensabläufen, beispielsweise zum beschleunigten Fachkräfteverfahren oder zum Berufsanerkennungsverfahren, aber auch zu den zuständigen Ansprechpartnerinnen und -partnern und Unterstützungsangeboten. Beispielsweise sind Informationsportale wie „Anerkennung in Deutschland“ oder „Make it in Germany“ oder das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ unter den befragten Unternehmen kaum bis gar nicht bekannt.

## 4.2 Empfehlungen

In diesem Abschnitt leiten wir aus den in beiden Erhebungsbausteinen gewonnenen Ergebnissen Empfehlungen ab. Dabei versuchen wir, bereits bestehende Initiativen oder Strukturen anzugeben, die als Beispiele gesehen werden können, an die die vorgeschlagenen Maßnahmen eventuell angebunden werden könnten

oder die entsprechend erweitert werden könnten, und, sofern dies relevant ist, konkrete Akteurinnen oder Akteure zu benennen, die hier tätig werden könnten.

#### 4.2.1 Abbau von Informationsdefiziten durch vermehrte Kommunikation auf verschiedenen Kanälen

Die Ergebnisse beider Erhebungsbausteine deuten darauf hin, dass Informationen zur Fachkräftegewinnung im Ausland fehlen. Wie oben bereits angesprochen, betrifft dies alle Bereiche, also fehlende Informationen zu den bestehenden Möglichkeiten der Suche und Rekrutierung, zu den Verfahrensabläufen, zur Integration und Weiterentwicklung der ankommenden Fachkräfte, zu den zuständigen Ansprechpartnerinnen und -partnern und zu Unterstützungsangeboten.

Dem berichteten Informationsdefizit könnte begegnet werden, indem die bestehenden Informations- und Unterstützungsangebote noch aktiver an die Unternehmen herangetragen werden, zum Beispiel in regelmäßigem Abstand über themenspezifische Newsletter oder Rundmails der Kammern, Branchen- oder Arbeitgeberverbände oder den Arbeitgeberservice bzw. die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Um festzustellen, welche Kanäle am erfolgversprechendsten sind, könnte eine ergänzende Untersuchung zeigen, welche allgemeinen – also nicht zwingend auf die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland fokussierten – Informationskanäle welcher Akteurinnen oder Akteure von den Unternehmen am meisten genutzt werden, gegebenenfalls differenziert nach Wirtschaftszweigen. Womöglich liegen hierzu auch bereits Informationen vor, auf denen aufgebaut werden kann. Diese bereits bestehenden allgemeinen Informationskanäle böten dann eine einfache, offensichtlich von den Unternehmen genutzte und kostengünstige Möglichkeit, um Informationen über die Möglichkeiten der Gewinnung von Fachkräften im Ausland zu kommunizieren.

Weiterhin wäre eine verstärkte Förderung des Austauschs der Unternehmen untereinander empfehlenswert. So könnte, zum Beispiel angedockt an das Portal „Make it in Rheinland-Pfalz“, eine zentrale digitale Austauschplattform eingerichtet werden, in der sich interessierte Unternehmen ein- bis zweimal im Jahr über ihre Erfahrungen mit der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland austauschen können und die von allen einschlägigen Akteurinnen und Akteuren in Rheinland-Pfalz beworben und unterstützt wird. So könnte die positive Mund-zu-Mund-Propaganda, die nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten bereits aktiv ist, gefördert werden. Zur Bekanntmachung dieses Portals könnten die im letzten Absatz angesprochenen Informationskanäle genutzt werden. Flankierend dazu könnten über diese Kanäle weitere Erfahrungsberichte und Beispiele guter Praxis verbreitet werden, um auch Unternehmen zu erreichen, die dem Thema gegenüber kritisch eingestellt sind. Dabei könnte mit der Veröffentlichung der Unternehmensporträts, die im Rahmen der vorliegenden Befragung entstanden sind, begonnen werden.

Daneben könnten in den verschiedenen Regionen von Rheinland-Pfalz vor Ort Veranstaltungen organisiert werden, zu denen die Kammern, Branchen- oder Arbeitgeberverbände und der Arbeitgeberservice bzw. die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit einladen. Um Synergien zu nutzen und den Aufwand möglichst gering zu halten, könnten solche Veranstaltungen in geplante oder bereits existierende Veranstaltungsformate integriert werden, die von den genannten Akteurinnen und Akteuren, also den Kammern, den Branchen- oder Arbeitgeberverbänden oder dem Arbeitgeberservice bzw. der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, durchgeführt werden.

Dabei könnten dann Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Rekrutierung von Fachkräften im Ausland gesammelt haben, darüber berichten. Die Berichte sollten von der Suche, über die Rekrutierung, die Anerkennung, die Integration bis hin zu den Maßnahmen der sprachlichen und beruflichen Weiterentwicklung reichen. Dabei sollten insbesondere die Erfahrungen sowohl mit dem Verfahren, den Unterstützungsmöglichkeiten und auch mit den eingestellten Fachkräften vorgestellt werden und, sofern Hindernisse wahrgenommen wurden, die gefundenen Lösungen berichtet werden. Wichtig ist, dass nicht nur öffentliche Instanzen, wie z. B. die Regionaldirektion, hier mitwirken, sondern dass sich auch die Unternehmen und ihre

Vertretungen hier einbringen – um zu den Veranstaltungen einzuladen, sie mitzuorganisieren, sie mit Inhalt zu füllen und aktiv daran teilzunehmen. Nur dann kann erwartet werden, dass die Informationen ankommen und wahrgenommen werden.

## 4.2.2 Suche und Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland über die Agentur für Arbeit

Besonderer Unterstützungsbedarf besteht bei den Unternehmen nach ihrer Auskunft in den qualitativen Interviews bereits hinsichtlich der Frage, wie sie Fachkräfte im Ausland finden und ansprechen können. Daher könnte es sinnvoll sein, entsprechende Informationsangebote auszubauen bzw. bestehende Angebote bekannter zu machen. Ebenso wäre eine Ausweitung erfolgversprechender und kostengünstiger Vermittlungsdienstleistungen und von Rekrutierungsprogrammen empfehlenswert.

Ausgangspunkte könnten Rekrutierungsprogramme wie „HabiZu“ im Handwerk (vgl. Bundesagentur für Arbeit (o. J. b), Handwerkskammer Koblenz 2021) oder „Specialized!“ in der Medizin (vgl. IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz (o. J.)) sein, die in Rheinland-Pfalz bereits umgesetzt werden und auf die wir in Abschnitt 4.2.6 als Beispiele ganzheitlicher Unterstützung ausführlicher eingehen. Bei „HabiZu“ sucht die Agentur für Arbeit auf der Basis von Stellenangeboten in Deutschland gemeinsam mit der bosnisch-herzegowinischen Arbeitsverwaltung vor Ort passende Fachkräfte mit Vorqualifikation entsprechend des Bedarfs. Auch bei „Specialized!“ übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Rekrutierung und Vermittlung.

Da Rekrutierung und Vermittlung eine Kernkompetenz der Bundesagentur für Arbeit darstellen, empfiehlt es sich, diese auch für die Suche und Rekrutierung von Fachkräften im Ausland zu nutzen. Tatsächlich setzt der Internationale Personalservice (IPS), der, wie oben beschrieben, bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) angesiedelt ist und mit den örtlichen Agenturen kooperiert, bereits für konkrete Branchen Rekrutierungs- und Vermittlungsprojekte im europäischen und außereuropäischen Ausland um, mehrere davon auch bei der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz (vgl. Abbildung 1 in Abschnitt 2.2).

Eine zu empfehlende Erweiterung besteht nun darin, dies auf alle Branchen auszudehnen. Neben der zu erwartenden Effektivität und Effizienz aufgrund der Nutzung der Kernkompetenz der Arbeitsagentur würde damit eine Institution als zentrale Ansprechinstanz für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Suche und Beschäftigung von ausländischen Fachkräften existieren. Zudem wäre es genau die Institution, an die man ohnehin als Erstes denkt, wenn man auf der Suche nach Arbeits- oder Fachkräften ist. Damit wäre der für die Unternehmen naheliegendste Schritt, die Kontaktaufnahme mit der Arbeitsagentur, auch gleich erfolgreich in dem Sinne, dass die Agentur zuständig wäre, beraten könnte und konkret unterstützen würde. Weitere Schritte würden entfallen; die Wahrscheinlichkeit, dass die Unternehmen frustriert die Suche abbrechen, würde deutlich reduziert.

## 4.2.3 Begleitung und Unterstützung bei der Integration der Fachkräfte

Rekrutierungsprogramme stellen auch für die anschließenden Phasen der Einreise und der Integration eine große Unterstützung vor allem für kleine Unternehmen dar. Denn bei der betrieblichen und gesellschaftlichen Integration von Fachkräften aus dem Ausland besteht ebenfalls großer Unterstützungsbedarf. Unterstützungsstrukturen dafür könnten ausgebaut bzw. bekannter gemacht werden. Beispielsweise könnte an das Konzept der Integrationslotsinnen und -lotsen der Stadt Koblenz (vgl. Stadt Koblenz (o. J.), Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration des Landes Rheinland-Pfalz (o. J.)) angeknüpft und die Communities der ausländischen Fachkräfte einbezogen werden. Beim Konzept der Integrationslotsinnen und -lotsen unterstützen Menschen mit den gleichen Erfahrungen neu Ankommende.

Auch wenn die Zielgruppe des Koblenzer Integrationslotsinnen- und -lotsenprogramms Geflüchtete waren, könnte die Grundidee gewinnbringend auf die Integration von Fachkräften aus dem Ausland übertragen werden: Fachkräfte aus dem Ausland, die bereits einige Zeit in Rheinland-Pfalz leben und arbeiten, könnten neu ankommenden Fachkräften zur Seite stehen und sie bei der Integration am Wohn- und Arbeitsort unterstützen. Dies würde unter anderem der Beobachtung Rechnung tragen, dass nicht nur Deutschkurse, sondern auch Unterstützung bei anderen Aspekten der Integration gebraucht werden, also beispielsweise beim Umgang mit deutschen Verwaltungsvorgängen wie u. a. bei der Steuererklärung. Der Vorteil einer solchen Konstellation ist, dass die Lotsinnen und Lotsen ähnliche Erfahrungen gemacht haben wie die neu eingereisten Fachkräfte, was vermutlich die Vertrauensbildung vereinfacht und die Begleitung für die neu angekommenen Fachkräfte noch hilfreicher macht. Zudem wären ihnen die Fragen, die Probleme und die Schwierigkeiten bekannt, auf die die neuen Fachkräfte stoßen, und sie könnten aus eigener Erfahrung über die entsprechenden Antworten und Lösungen berichten.

Ein solches Programm sollte auf kommunaler Ebene angesiedelt werden und somit Fachkräfte zusammenbringen, die am gleichen Ort wohnen. Dabei könnten die Gemeinden die Unternehmen ansprechen, ob sie Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert haben, die gegebenenfalls als Lotsinnen oder Lotsen zur Verfügung stehen. Weitere potenzielle Lotsinnen und Lotsen sowie für die Durchführung eines solchen Programms hilfreiche interkulturelle Informationen und Erfahrungswerte könnten über migrantische Communities gefunden werden, also beispielsweise örtliche Migrantinnen- und Migrantenorganisationen. Somit könnten die konkreten Erfahrungen vor Ort genutzt werden. Ebenso könnten Unternehmen mit mehreren Fachkräften aus dem Ausland angeregt und gegebenenfalls durch die Kommunen dabei unterstützt werden, ein solches Programm betriebsintern aufzubauen und durchzuführen.

Insbesondere für den ländlichen Raum wäre es zudem empfehlenswert, die Erreichbarkeit der Unterstützungsangebote, z. B. von fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen oder Beratungsstellen, für die Fachkräfte zu verbessern – sei es durch eine Ausweitung der Angebote außerhalb der Stadtgebiete, eine Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur oder einen Ausbau virtueller Angebote. Auch diesbezüglich könnte die Kooperation von Gemeinden und Unternehmen helfen, beispielsweise indem sie den Bedarf bündelt und so das Zusammenkommen von Nachfrage und Angebot erleichtert.

Somit könnten Gemeinden und Unternehmen sich bei der Integration gegenseitig helfen und so zu deren Gelingen beitragen. Die in Rheinland-Pfalz bereits bestehende Struktur der Kommunalen Beiräte für Migration und Integration, die das Ziel verfolgen, die Perspektive von Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem auch derjenigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und kommunales Wahlrecht, in lokale politische Beratungsprozesse einzubringen, stellen ein Gremium dar, bei dem diese Aufgaben verortet werden könnten. Die Geschäftsstelle des Beirats ist an die Kommunen angegliedert und könnte diesbezüglich eine Koordinierungsfunktion übernehmen. Durch eine Kooperation zwischen Kommunen und Unternehmen, oder, wenn es einfacher zu organisieren ist, zwischen deren Vertretungen, also zwischen Städte- und Gemeindetag und Verbänden, sollten also Strukturen geschaffen werden, die die Integration der ankommenden Fachkräfte erleichtern und fördern. Möglicherweise könnte hier auch der Landesbeauftragte für Migration und Integration koordinierende Aufgaben übernehmen.

#### **4.2.4 Sprachliche und berufliche Entwicklung der Fachkräfte**

Für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt sind Sprachkenntnisse von hoher Bedeutung. Dazu scheint es zielführend, die Möglichkeiten der Nutzung diesbezüglicher finanzieller Fördermöglichkeiten breit zu streuen und die diesbezügliche Beratung zentral aus einer Hand anzubieten.

Zu denken ist hier beispielsweise an das Gesamtprogramm Sprache der Bundesregierung mit Integrationskursen und berufsbezogenen Sprachkursen. Mit den Integrationskursen des Bundesamts für Migration und

Flüchtlinge (BAMF) werden vor allem die allgemeine Sprachförderung bis zum Niveau B1 angestrebt. Für den Erwerb weiterer (ggf. bis zum Niveau C2) und vor allem berufsbezogener Sprachkenntnisse bildet die Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) über die berufsbezogene Deutschsprachförderung gem. §45a AufenthG (DeuFöV), die am 1. Juli 2016 als ein neues Regelinstrument für Migrantinnen und Migranten in Kraft trat, die gesetzliche Grundlage. Die DeuFöV setzt das Ziel einer berufsbezogenen Deutschförderung im Anschluss an das ESF-BAMF-Programm (2007–2016; vgl. BAMF 2019) fort, um langfristig Personen ohne ausreichende Deutschsprachkenntnisse schnell und nachhaltig in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Zielgruppe ist in der Verordnung bewusst breit gehalten: Sie umfasst Ausländerinnen und Ausländer im Sinne von § 2 Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes und Ausländerinnen und Ausländer, deren Rechtsstellung sich nach dem Freizügigkeitsgesetz/EU bestimmt (vgl. DeuFöV). Teilnahmeberechtigt sind auch deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund und unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Personen mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung Zugang zu den Kursen. Damit soll möglichst allen Menschen mit mangelnden Deutschkenntnissen Zugang zu berufsbezogener Sprachförderung gewährt werden.

Teilnahmeberechtigungen für die Kurse stellen die Arbeitsagenturen und Jobcenter oder das BAMF aus. Der Weg der einzelnen Zielgruppen zu den Teilnahmeberechtigungen ist dabei allerdings komplex und ohne genauere Erhebung schwer nachvollziehbar. Gerade hier könnte eine Informationskampagne, die die oben angesprochenen Kanäle in Verbindung mit einer vor Ort einheitlich zuständigen, beratenden und zuweisenden Stelle, idealerweise wohl die Agentur für Arbeit, nutzt, sehr hilfreich sein.

Zudem könnten entsprechende Bildungsanbieter stärker unterstützt werden, damit sie ihre Angebote an Sprachkursen und weiteren Qualifizierungsmaßnahmen ausbauen können. Dies könnte zum Beispiel durch eine Anpassung des Bundesdurchschnittskostensatzes oder durch sonstige finanzielle Unterstützung geschehen, sodass auch kleinere Kurse in ländlichen Regionen realisierbar sind. Außerdem könnten Unternehmen stärker finanziell gefördert werden, wenn sie Fachkräfte aus dem Ausland zur Teilnahme an Deutschkursen ermutigen, sie dafür von der Arbeitszeit freistellen und die Kursgebühren übernehmen.

Über die Möglichkeiten der Sprachförderung hinausgehend ist zu empfehlen, die Infrastruktur im Bereich der (Weiter-)Qualifizierung auszubauen, vor allem im Hinblick auf duale Berufe. Das Angebot könnte in seiner Struktur überdacht werden mit dem Ziel, es attraktiver, weitreichender und effektiver zu gestalten. Zum Beispiel könnten Berufsfachschulen und überbetriebliche Berufsbildungsstätten noch mehr für Fachkräfte aus dem Ausland genutzt werden, auch nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens. Denkbar wäre hier eine verstärkte Aktivität der jeweiligen Kammern, um ein ausreichendes Angebot sicherzustellen und die Fachkräfte aus dem Ausland in passende Maßnahmen zu vermitteln, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Arbeitgebern. Somit wäre eine passgenauere Vorbereitung der Fachkräfte für die Anforderungen an ihrem neuen Arbeitsplatz möglich.

Die oben angesprochene Kommunikation über die von den Unternehmen genutzten Kanäle sollte im Zusammenhang mit der Weiterqualifizierung zudem auch über bereits bestehende Fördermöglichkeiten informieren. So fördert Rheinland-Pfalz beispielsweise Beschäftigte mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) bei der Finanzierung individueller berufsbezogener Weiterbildungsmaßnahmen mit dem „Qualischeck“, einem Zuschuss von 50 % zu den direkten Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme – maximal 1.500 € pro Person, Bildungsmaßnahme und Jahr. Würden die Unternehmen die Kosten der Freistellung der Beschäftigten für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme übernehmen, dann würde dies bedeuten, dass deren Kosten auf Land, Unternehmen und Beschäftigte aufgeteilt sind, was angesichts der Erwartung dass diese drei Akteurinnen oder Akteure auch davon profitieren, aufgrund der als fair einzustufenden Aufteilung eine größtmögliche Nutzung erwarten ließe.

Zusätzlich wäre bereits im Einreise- und Anerkennungsprozess eine stärkere Orientierung an vorhandenen Kompetenzen anstatt an formalen Qualifikationen förderlich, um mehr Fachkräften aus dem Ausland eine

Berufstätigkeit in Rheinland-Pfalz zu ermöglichen. Hierfür wären die gesetzgebenden Instanzen auf Bundes- und Landesebene gefragt, um die rechtlichen Vorgaben für Einreise und Berufsanerkennung entsprechend anzupassen. Tatsächlich zielen die gerade geplanten Gesetzesvorhaben der Bundesregierung, wie sie in der Presse kommuniziert werden, genau in diese Richtung: Über §14 BQFG hinausgehend soll, wenn unverschuldet nicht alle Zertifikate vorliegen, eine Qualifikationsfeststellung in Deutschland möglich sein. Im Bereich der Informationstechnologie ist bei der Anwerbung der Nachweis ausreichender Deutschkenntnisse nicht notwendig. Und mit der Chancenkarte soll über ein Punktesystem mit verschiedenen Kriterien ebenfalls die Möglichkeit der Einwanderung erleichtert werden.

Wie in Abschnitt 4.2.3 bereits angesprochen, wäre es insbesondere für den ländlichen Raum empfehlenswert, neben weiteren Unterstützungsangeboten die Erreichbarkeit von Deutschkursen für die Fachkräfte zu verbessern: Beispiele sind – wie oben ebenfalls bereits vorgestellt – die Ausweitung der Angebote außerhalb der Stadtgebiete, die Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur oder der Ausbau virtueller Lernangebote. Die oben vorgeschlagene verstärkte Kooperation zwischen Gemeinden und Unternehmen könnte hier helfen, indem sie es ermöglicht, den Bedarf an Deutschkursen zu bündeln. Dies könnte es einerseits für Bildungsanbieter attraktiver machen, vor Ort einen Kurs anzubieten. Andererseits könnte, wenn dies nicht eintritt, angeboten werden, die den Deutschkurs benötigenden Neuankömmlinge gemeinsam zu einem Deutschkurs in einer anderen Gemeinde zu fahren. Dies könnten die Gemeinden zusammen mit den Lotsinnen oder Lotsen und Unternehmen organisieren. Gerade in ländlichen Gebieten mit einem weniger ausgebauten öffentlichen Nahverkehr könnte so ein Angebot helfen, eine Hürde zu überwinden, die manche Ankömmlinge von einer Teilnahme abhält. Zudem könnte die gemeinsame Anfahrt eventuell bei den neu angekommenen Fachkräften bestehende persönliche Unsicherheiten verringern und das Gefühl der Verpflichtung sowie – allein schon über die dabei entstehenden sozialen Kontakte – die Motivation zur Teilnahme erhöhen.

## 4.2.5 Verfahrensabläufe

Hinsichtlich der Verfahrensabläufe wäre es ratsam, die verschiedenen Akteure und Anlaufstellen im gesamten Einreise- und Anerkennungsprozess stärker zu bündeln. Idealerweise stünde für alle Suchaktivitäten und Rekrutierungen, also auch für Rekrutierungen ohne beschleunigtes Fachkräfteverfahren, eine zentrale Anlaufstelle für alle Verfahrensschritte zur Verfügung. Wie oben bereits angesprochen, könnte diese bei der Agentur für Arbeit angesiedelt sein. Dies würde für Unternehmen und auch für Fachkräfte aus dem Ausland den Aufwand reduzieren, die Beratungsleistung verbessern, die Orientierung erleichtern, die Qualität der Suche und Rekrutierung erhöhen und Hemmschwellen abbauen.

Zudem bedauern einige der befragten Unternehmen die lange Dauer der Rekrutierungsverfahren und sehr wenige Unternehmen erwähnen explizit das beschleunigte Fachkräfteverfahren. Folglich wäre es hilfreich, dieses Verfahren und die Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung noch bekannter zu machen. Im Hinblick auf die Dauer der Verfahren wäre es außerdem hilfreich, Behörden wie zuständige Stellen im Anerkennungsprozess oder Visastellen personell aufzustocken, um eine schnellere Bearbeitung der Anträge zu ermöglichen.

Die Befragungen haben ergeben, dass Praktika am häufigsten als adäquates Mittel eingestuft wurden, um die Einstellung von ausländischen Fachkräften zu erleichtern und zu fördern. Dieses Resultat legt nahe, die sich für eine Anstellung interessierenden ausländischen Fachkräfte zeitnah und auch ohne abgeschlossenen Anerkennungsprozess nach Deutschland einreisen zu lassen und ihnen in dem Unternehmen eine im Minimum mit Mindestlohn bezahlte Praktikumsstelle für sechs Monate anzubieten. Arbeitskraft und Unternehmen könnten sich kennenlernen und könnten feststellen, ob sie zueinander passen. Für den Fall, dass sich dies bestätigen sollte und dass alle Formalitäten der Anerkennung abgeschlossen sind, wird vereinbart, dass das Unternehmen die Differenz zwischen dem ursprünglichen Mindestlohn und dem späteren Lohn der Fachkraft

rückwirkend für das halbe Jahr Praktikum der Arbeitskraft erstattet. Möglicherweise könnte ein Teil hiervon durch öffentliche Förderprogramme den Unternehmen zurückerstattet werden.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnten bei einem solchen Verfahren bereits Erfahrungen im Job sammeln und lernen, sich im Unternehmen und in Deutschland zurechtzufinden. Zudem würde bereits unternehmensspezifisches Humankapital erworben. Den Unternehmen stünde eine Arbeitskraft zur Verfügung, die möglicherweise die an sie durch die Tätigkeit gestellten Anforderungen erfüllt. Dies würde das Problem lösen, dass Unternehmen, insbesondere kleinere, ihren Personalbedarf nicht Jahre im Voraus planen können, sondern im Normalfall relativ zeitnah die neue Arbeitskraft benötigen. Durch das vorgeschlagene Verfahren würde ihnen zeitnah eine Arbeitskraft zur Verfügung stehen, die idealerweise die Tätigkeitsanforderungen erfüllt.

Voraussetzung ist natürlich, dass die Verfahrensabläufe beschleunigt werden, um innerhalb der Praktikumszeit die erforderlichen Formalia zu klären. So könnten beide Seiten profitieren: Die Unternehmen davon, dass ihnen zeitnah qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, und die Arbeitskräfte, indem sie eine Beschäftigung erhalten und idealerweise ihre Qualifikation in vergleichsweise kurzer Zeit anerkannt wird.

Im Rahmen des Anerkennungsverfahrens könnte zudem eine einfachere Sprache der im Rahmen der Anerkennung zu beantwortenden und auszufüllenden Dokumente es den beantragenden Fachkräften erleichtern, diese auszufüllen. Möglicherweise kann eine diesbezügliche Vereinfachung helfen, den Prozess der Anerkennung zu beschleunigen.

#### **4.2.6 Ganzheitlicher Unterstützungsansatz bei Suche, Rekrutierung, Integration und Weiterentwicklung von Fachkräften aus dem Ausland**

Wie in Abschnitt 4.2.2 bereits angesprochen besteht bei den Unternehmen besonderer Unterstützungsbedarf hinsichtlich der Frage, wie sie Fachkräfte im Ausland finden und ansprechen können. Wir hatten dort als empfehlenswerte Ansatzpunkte, die in Rheinland-Pfalz bereits umgesetzt werden und deren Ausweitung ins Auge gefasst werden könnte, auf Rekrutierungsprogramme wie „HabiZu“ im Handwerk (vgl. Bundesagentur für Arbeit (o. J. b), Handwerkskammer Koblenz 2021) und „Specialized!“ in der Medizin (vgl. IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz (o. J.)) verwiesen.

Da es für kleinere und mittelständische Unternehmen im Handwerk aufgrund ihrer begrenzten personellen und finanziellen Mittel aufwändig ist, eigenständig nach geeigneten ausländischen Fachkräften zu suchen, soll das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz geförderte ein Pilotprojekt „HabiZu“ – Handwerk bietet Zukunft – sie dabei unterstützen. „Das Pilotprojekt hat 2020 begonnen und läuft bis 2023. In Deutschland werden Arbeitgeber in drei Regionen in den Gewerken Elektro (HWK-Bezirk Koblenz), Metallbau (HWK-Bezirk München und Oberbayern) und Anlagenmechanik für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (HWK-Bezirk Potsdam) adressiert. Die Prüfung der Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses im Vergleich zum deutschen Referenzberuf ist Teil des Projektes“ (Bundesagentur für Arbeit o. J. b).

Die ebenfalls involvierte Agentur für Arbeit verfolgt in dem dreijährigen Pilotprojekt das Ziel, auf Basis von Stellenangeboten in Deutschland gemeinsam mit der bosnisch-herzegowinischen Arbeitsverwaltung mindestens 120 passende Fachkräfte mit Vorqualifikation entsprechend des Bedarfs auszuwählen. Über den gesamten Prozess hinweg werden Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Unternehmen unterstützt – „u. a. durch eine qualitative Sprachschulung in Bosnien und Herzegowina, die Durchführung der Visaverfahren, der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und durch eine individuelle Integrationsbegleitung in Deutschland. In Deutschland angekommen erhalten die neu eingereisten ausländischen Fachkräfte weiterhin ergänzenden Sprachunterricht und passgenaue berufliche Anpassungsqualifizierungen“ (Bundesagentur für Arbeit o. J. b). Hiervon profitieren insbesondere also kleine Unternehmen, die ihre personellen

und auch finanziellen Ressourcen als zu gering einschätzen, um eigenständig auf die Suche nach Fachkräften aus dem Ausland zu gehen.

Im Rahmen des Projekts „Specialized!“, das von April 2021 bis Dezember 2022 läuft, sollen ausgebildete Ärztinnen und Ärzte in Mexiko, Kolumbien und Jordanien nach Deutschland rekrutiert werden mit dem Ziel, sie langfristig hier zu integrieren. Das Programm schließt die Rekrutierung, Vermittlung und Qualifizierung ein. „Die Rekrutierung und Vermittlung erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit“ (IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz (o. J.)) Es folgt in Deutschland parallel zum Hineinwachsen in den Klinikalltag zuerst ein Berufssprachkurs mit Zielniveau C1. Dieser wird durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert. Anschließend nehmen die Ärztinnen und Ärzte an einer Qualifizierung zur Vorbereitung auf die medizinische Kenntnisprüfung teil. Die Ärztinnen werden während dieser Zeit von einer pädagogischen Fachkraft betreut, um die berufliche und soziale Integration zu fördern. Auch die Unternehmen haben während der ganzen Zeit die Möglichkeit, zur Mediation und Unterstützung im Integrationsprozess auf Ansprechpersonen zuzugehen.

Die beiden dargestellten Beispiele verweisen darauf, dass mit einem ganzheitlichen Ansatz, der – ausgeht auf andere Tätigkeiten bzw. Branchen und andere Länder – alle Schritte der Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland berücksichtigt, die Ziele verfolgt werden können, die Anreize für die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland zu erhöhen, eventuelle Hürden oder Hindernisse an allen Stellen im Verfahrensablauf zu antizipieren und diesbezügliche Lösungsmöglichkeiten anzubieten. Dies lässt eine höhere Bereitschaft bei Fachkräften und Unternehmen erwarten, die Gelegenheit wahrzunehmen, miteinander in Verbindung zu treten und ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Dabei stellt „HabiZu“ zudem ein gutes Beispiel dar für die Zusammenarbeit zwischen Akteurinnen oder Akteuren der Bundesebene, hier das das Pilotprojekt fördernde Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und die Bundesagentur für Arbeit, die über die Arbeitsagenturen die Suche und Rekrutierung durchführen lässt, und regionalen Akteurinnen und Akteuren, hier die Handwerkskammern. Ergänzt werden könnte diese Zusammenarbeit durch die Betreuung der Ankommenden durch pädagogische Fachkräfte von Beginn an, also idealerweise bereits während des Anerkennungsprozesses, um die berufliche und soziale Integration zu fördern, und die Begleitung der Unternehmen durch geschulte Ansprechpersonen. Dieses Fachpersonal könnte in Absprache zwischen dem Land und den Kommunen bereitgestellt werden. Dabei könnte sich der Landesbeauftragte für Migration und Integration koordinierend einbringen. Die Kommunen wiederum könnten – beispielsweise angesiedelt bei einer Instanz wie dem Beirat für Migration und Integration – die Umsetzung vor Ort organisieren und koordinieren. Somit würden Bund, Land, Kommunen und intermediäre Organisationen – sowie natürlich auch die Unternehmen und Arbeitskräfte – an einem Strang ziehen, um die einheimische Wirtschaft mit passenden Fachkräften zu versorgen und so ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

#### 4.2.7 Zusammenfassung der Empfehlungen

Diese Punkte zusammenfassend sollten zum einen kommunikative Maßnahmen ausgeweitet und zielgenau ausgerichtet werden, um die derzeit niedrige Bekanntheit bereits bestehender Angebote und Unterstützungsleistungen zu erhöhen. Zum anderen sollten diese Angebote vereinfacht und verbessert werden, indem sie stärker gebündelt und durch bestimmte Bausteine ergänzt werden, damit sie wirksam und effizient, also kosten- und ressourcensparend, die Suche, die Rekrutierung, die Kompetenzfeststellung und Anerkennung, die berufliche und private Integration und die berufliche und sprachliche Anpassung und Weiterentwicklung ermöglichen. Diese Zusammenfassung konkretisierend lassen sich auf Basis der Ergebnisse beider Erhebungen die folgenden Empfehlungen formulieren:

- Die bestehenden Informationsangebote ausbauen sowie Informationen und Unterstützungsangebote noch aktiver an die Unternehmen herantragen: Dies betrifft vor allem allgemeine Informationen zu den

bestehenden Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland, aber auch konkretere Informationen, z. B. zum eigenständigen Auffinden und der Ansprache von Fachkräften im Ausland oder zu den verschiedenen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern im Laufe des Prozesses. Zur Kommunikation könnten bestehende digitale Informationskanäle, z. B. Newsletter der Kammern, genutzt werden, aber auch Vor-Ort-Veranstaltungen.

- Einrichtung einer Austauschplattform für Beispiele guter Praxis, um die positive Mund-zu-Mund-Propaganda zu unterstützen. Diese könnte beispielsweise bei dem Portal „Make it in Rheinland-Pfalz“ angesiedelt sein.
- Ausweitung der Rekrutierungsprogramme, damit insbesondere kleineren Unternehmen Kosten und Arbeitsaufwand abgenommen werden.
- Angebot der Übernahme der Suche und Rekrutierung durch eine Stelle, idealerweise durch die Agentur für Arbeit.
- Stärkere Bündelung der vielen verschiedenen Anlaufstellen und Akteure im gesamten Einreise- und Anerkennungsprozess, möglicherweise angesiedelt bei der Agentur für Arbeit.
- Ausbau der Unterstützungsstrukturen für die Phase des Ankommens und der Integration, z. B. anknüpfend an das Konzept der Integrationslotsinnen und -lotsen der Stadt Koblenz. Dieses Konzept beinhaltet die Hilfe für Unternehmen und Fachkräfte nicht nur beim Deutschlernen (z. B. finanzielle Unterstützung für Kurse, Erreichbarkeit von Angeboten im ländlichen Raum verbessern), sondern auch bei der Wohnungssuche oder beim Umgang mit administrativen Aspekten wie Gehaltszettel oder Steuererklärung.
- Verstärkte Kommunikation und Nutzung der z. B. aufgrund von Bundesverordnungen bereits bestehenden Möglichkeiten zur Sprachförderung, beispielsweise der Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) über die berufsbezogene Deutschsprachförderung gem. §45a AufenthG (DeuFöV).
- Besonders im dualen Bereich: Kompetenzorientierung und -feststellung ausbauen, damit im Einreise- und Anerkennungsprozess praktische Fähigkeiten stärkere Berücksichtigung finden und die Abhängigkeit der Verfahren von formalen Qualifikationen reduziert wird. Zum Teil in diese Richtung wirken vermutlich auch die gerade auf Bundesebene vorbereiteten Neuregelungen bezüglich Anwerbung von Fachkräften im Ausland.
- Ausbau der Infrastruktur im Bereich der (Weiter-)Qualifizierung. Zum Beispiel könnten Orte wie überbetriebliche Berufsbildungsstätten, an denen u. a. die Kammern bereits Kompetenzen vermitteln, verstärkt für Fachkräfte aus dem Ausland genutzt werden. So könnte eine Weiterqualifizierung auch für Fachkräfte im Anschluss an das Anerkennungsverfahren ermöglicht werden, die Fachkräfte wären für die Unternehmen schneller einsatzbereit und Anforderungen der Tätigkeit und Kompetenzen der Fachkräfte würden besser zusammenpassen.
- Mit Blick auf die berufliche Weiterentwicklung verstärkte Kommunikation und Nutzung bereits bestehender Angebote, z. B. des „QualiSchecks“
- Aufbau eines ganzheitlichen Unterstützungsansatzes mit einer anzusprechenden Instanz, die den ganzen Prozess von der Suche bis zur Integration für alle Wirtschaftszweige, also nicht branchen- oder kammer-spezifisch, organisiert, koordiniert, unterstützt und begleitet. Idealerweise kooperieren dabei Bund, Länder, Kommunen, intermediäre Organisationen, Unternehmen und Arbeitskräfte mit dem Ziel, eine Situation zu schaffen, in der alle gewinnen: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Unternehmen, deren Organisationen, die Regionen und Bundesländer und der Bund. Beim Aufbau dieses ganzheitlichen Angebots könnte der Landesbeauftragte für Migration und Integration unterstützen und eventuell eine Koordinierungsfunktion übernehmen.

Die beschriebenen Maßnahmen beziehen alle Akteurinnen und Akteure, die von einer möglichen Rekrutierung von Fachkräften im Ausland profitieren und daher daran ein Interesse haben sollten, ein. Dies sind die öffentlichen Akteurinnen und Akteure, also der Bund, die Länder und die Kommunen, und die privaten Akteurinnen und Akteure, also die Arbeitskräfte, die Unternehmen und die sie vertretenden intermediären Organisationen. Von ihnen allen ist dementsprechend zu erwarten, dass sie auch ihren Beitrag zu einer gelingenden Anwerbung und Integration leisten.

Die effektive und effiziente Umsetzung der verschiedenen angesprochenen Maßnahmen erfordert allerdings eine koordinierte und abgestimmte Vorgehensweise. Daher bietet es sich an, diese Aufgabe einer zentralen Stelle zu übertragen. Möglicherweise existiert mit der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz bereits eine Stelle, die diese Aufgabe zusätzlich übernehmen könnte. Dort könnte eine „Koordinierungsstelle Rekrutierung, Berufsankennung und Integration“ angesiedelt werden, die die Aufgabe hat, die verschiedenen Akteurinnen und Akteure anzuleiten, kommunikativ zu unterstützen, zu koordinieren und zu organisieren.

Im Land wären dann Anlaufstellen im Sinne von „One-Stop-Shops“ vor Ort zuständig für die Beratung und die Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Unternehmen bei allen erforderlichen Schritten. Aufgrund bestehender Erwartungen, Routinen und Kompetenzen sind diese Stellen idealerweise bei den regionalen Agenturen für Arbeit angesiedelt, werden aber insbesondere mit Blick auf die Unterstützung bei der Integration der ankommenden Fachkräfte unterstützt von kommunalen Instanzen und den Unternehmen oder deren berufsständischen Vertretungen.

Eine solche Konstellation könnte allen Unternehmen, besonders aber kleineren Unternehmen, denen wenig Ressourcen für die Personalrekrutierung zur Verfügung stehen, dabei helfen, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Sie würde so der Erreichung des Ziels dienen, den erforderlichen Beitrag aller interessierten Akteurinnen und Akteure effektiv und effizient zusammenzuführen und für alle tatsächlich nutzenstiftend umzusetzen.

## 5 Literatur

Becker, E. (2021): IQ Service für KMU: das Allround-Paket. In: Newsletter 1/2021 der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Verfügbar unter: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-beratung-und-qualifizierung/iq-service-fuer-kmu-das-allround-paket> (Stand: 26.11.2022)

Bock, K. et al. (2021). Leitfaden für die Beratung zu § 16d Aufenthaltsgesetz, Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Fachstelle Beratung und Qualifizierung, Fachstelle Einwanderung. Verfügbar unter: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/aktuelles-iq-leitfaden-beratung-16d-aufenthaltsgesetz.php#> (Stand: 26.11.2022)

Bock, K.; Ramcke, A. (2021). Hürden abbauen, Chancen eröffnen. Verfügbar unter: <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/iq-konkret/2021/01/artikel/huerden-abbauen-chancen-eroeffnen> (Stand: 26.11.2022)

Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Faktencheck zum Arbeitsmarkt – Fachkräftenradar Rheinland-Pfalz. Verfügbar unter: <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/fachkraefte/charts/507/0/2/?r=&b=> (Stand: 27.11.2022)

Bundesagentur für Arbeit (o. J. a): ZAV Internationaler Personalservice. Verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/ips-downloads> (Stand: 27.11.2022)

Bundesagentur für Arbeit (o. J. b): Hürden überwinden, passende Fachkräfte gewinnen - Handwerk bietet Zukunft (HabiZu). Verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/m/handwerk-bietet-zukunft/arbeitgeber/> (Stand: 1.11.2022)

Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (2022): Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa unterstützen (THAMM). Verfügbar unter <https://www.giz.de/de/weltweit/92649.html> (Stand: 31.10.2022).

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (2022): Industrie- und Handelskammern. Verfügbar unter: <https://www.dihk.de/de/ueber-uns/die-ihk-organisation/industrie-und-handelskammern> (Stand: 25.11.2022).

Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz (2022): Referenzen Zentrale Ausländerbehörde Kaiserslautern. Verfügbar unter <https://www.kaiserslautern.de/zab/referenzen/index.html.de> (Stand: 31.10.2022).

Handwerkskammer Koblenz (2021): Internationale Fachkräfte für Betriebe aus der Region. Verfügbar unter <https://www.hwk-koblenz.de/artikel/internationale-fachkraefte-fuer-betriebe-aus-der-region-52,0,1038.html> (Stand: 1.11.2022).

Hartmann, Josef, 2017, Stichprobenziehung und Feldzugang in Organisationsstudien, S. 185–211 in: S. Liebig, W. Matiaske, S. Rosenbohm (Hrsg.), Handbuch Empirische Organisationsforschung, Wiesbaden: Springer.

IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2019): Fachkräftereport Rheinland-Pfalz 2019. Verfügbar unter: <https://www.ihk-rlp.de/blueprint/servlet/resource/blob/5611672/4854b5872932d16f37232aa9dfbf2222/fachkraeftereport-rlp-2019-download-data.pdf> (Stand: 27.11.2022)

IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2021): Internationale Fachkräfte in Rheinland-Pfalz – Trendanalyse 2021. Verfügbar unter: <https://www.ihk.de/pfalz/servicemarken/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/pressemitteilungen-aktuell/pressemitteilungen-2021/pm-fachkraefte-trendanalyse-5277444> (Stand: 27.11.2022)

IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz (o.J.): Welcome Center Rheinland-Pfalz. Verfügbar unter: <https://make-it-in.rlp.de/> (Stand: 27.11.2022)

IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz (o. J.): Specialized! Rheinland-Pfalz: Rekrutierung, Vermittlung und Qualifizierung von Ärztinnen und Ärzten. Verfügbar unter: <https://www.iq-rlp.de/qualifizierung/akademische-berufe/gesundheitswesen/specialized-rlp-rekrutierung-vermittlung-und-qualifizierung-von-aerztinnen-und-aerzten-aus-mexiko-und-jordanien> (Stand: 9.11.2022).

IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz (o. J.): Erfolgreiche Integration internationaler Fachkräfte in Ihrem Betrieb – Sprachbedarfe ermitteln, Kommunikation verbessern. Verfügbar unter: [https://www.iq-rlp.de/images/content/flyer/2021/IQ\\_Flyer\\_KBE\\_final.pdf](https://www.iq-rlp.de/images/content/flyer/2021/IQ_Flyer_KBE_final.pdf) (Stand: 27.11.2022)

Landesregierung Rheinland-Pfalz (o.J.): Ovaler Tisch. Verfügbar unter: <https://www.rlp.de/de/regierung/schwerpunkte/fachkraeftestrategie/> (Stand: 27.11.2022)

Little, R.J.A., Rubin, D.B., (1987): Statistical Analysis with Missing Data. New York et al.: John Wiley & Sons.

Mayer, Matthias; Clemens, Marius (2021). Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt. Verfügbar unter [https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/IB\\_Fachkraeftemigrationsmonitor\\_2021.pdf](https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Fachkraeftemigrationsmonitor_2021.pdf) (Stand: 27.11.2022)

Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration des Landes Rheinland-Pfalz (o. J.): Best Practices. Verfügbar unter <https://mffki.rlp.de/de/themen/integration/integrationspreis-rheinland-pfalz-2020/best-practices/> (Stand: 1.11.2022).

Otto, Anne, Wydra-Somaggio, Gabriele (2015): IAB-Regional, IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 05/2015 – Fachkräftesituation und grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität – Chancen und Herausforderungen für den Agenturbezirk Trier. Verfügbar unter: [https://doku.iab.de/regional/RPS/2015/regional\\_rps\\_0515.pdf](https://doku.iab.de/regional/RPS/2015/regional_rps_0515.pdf) (Stand: 27.11.2022)

Stadt Koblenz (o.J.): Das strategische Integrationskonzept der Stadt Koblenz. Verfügbar unter: <https://www.koblenz.de/downloads/aemter-und-eigenbetriebe/ordnungsamt/integration/integrationskonzept-finale-fassung.pdf?cid=2nvr> (Stand: 25.11.2022).

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.) (2022): Statistische Analyse No 60 – Die Wirtschaft in Rheinland-Pfalz. Verfügbar unter: <https://www.statistik.rlp.de/de/publikationen/analysen/die-wirtschaft-in-rheinland-pfalz/> (Stand: 27.11.2022)

Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz (ZAB RLP) (2022): Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz. Verfügbar unter: <https://www.kaiserslautern.de/zab/index.html.de> (Stand: 27.11.2022)

## 6 Anhang: Methodische Beschreibung der Erhebungen

### 6.1 Quantitative Erhebung

Grundgesamtheit der Untersuchung sind alle privatwirtschaftliche Unternehmen in Rheinland-Pfalz mit bis zu 250 Beschäftigten. Die Einschränkung auf die privatwirtschaftlichen Unternehmen wurde aus inhaltlichen Gründen vorgenommen: Es ist davon auszugehen, dass in der Teilpopulation der Öffentlichen Unternehmen die Betroffenheit durch die Forschungsthematik eher gering ausfällt. Somit weisen Aussagen für diese Teilgesamtheit nur eine geringe Relevanz auf. Daher wurde der Abschnitt O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008) nicht einbezogen.

Das inhaltliche Ziel der Studie bestand darin, verallgemeinerungsfähige Aussagen über den Bedarf an und die Gewinnung von Fachkräften sowie gegebenenfalls die durch die Unternehmen wahrgenommenen Hindernisse und Unterstützungsbedarfe treffen zu können. Diese Forschungsfrage impliziert als Studiendesign eine Unternehmensbefragung im Unterschied zu einer Befragung von Betrieben.<sup>9</sup> Bei Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten sollten Zielpersonen in der Unternehmenszentrale befragt werden, da sie in der Regel die strategischen, betriebswirtschaftlichen und unternehmenspolitischen Entscheidungen treffen und die Situation des Gesamtunternehmens besser beurteilen können.

Die Bruttostichprobe wurde nach einem geschichteten Zufallsverfahren gezogen, das nach Branche und Beschäftigtengrößenklassen unterteilt ist. Für die Branche wurden die Abschnitte der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 verwendet, für die Unternehmensgröße die folgenden Beschäftigtengrößenklassen:

- Unter 10 Beschäftigte
- 10 bis 49 Beschäftigte
- 50 bis 250 Beschäftigte

Der weitaus größte Teil der Unternehmen hat weniger als 50 Beschäftigte, der weitaus größte Teil der Beschäftigten arbeitet in großen und mittleren Unternehmen. Daher ist es zielführend für Unternehmensbefragungen, die Untersuchungseinheiten nach einem disproportionalen Ansatz so auszuwählen, dass – indem eine ausreichende Fallzahl in diesen Kategorien für die Analyse gewährleistet ist – Aussagen auch über größere und mittlere Unternehmen möglich werden.<sup>10</sup> Durch die Gewichtung wurde nach der Datenerhebung eine Anpassung vorgenommen, so dass aus den Ergebnissen der Stichprobe Folgerungen auf die Grundgesamtheit gezogen werden können. Abbildung 40 zeigt die Anzahl der realisierten Interviews mit Unternehmen in der Stichprobe nach Größenklasse und Branche.

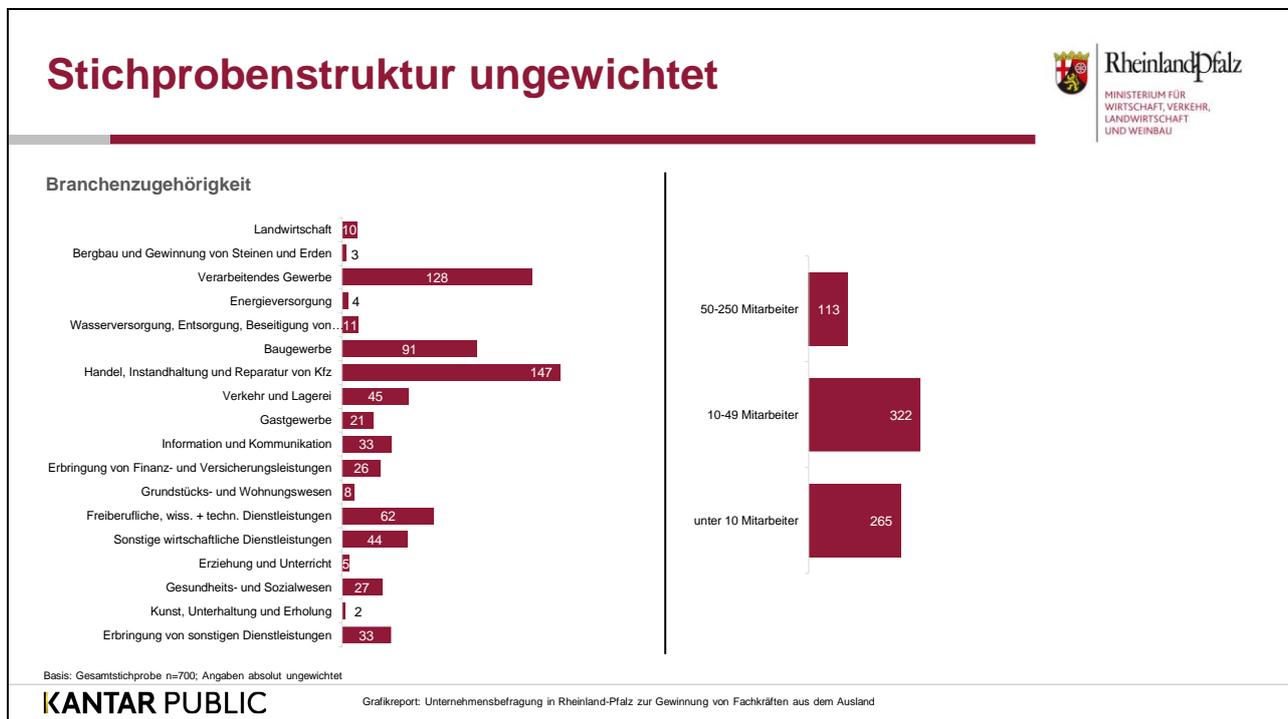
Die Zielperson im Unternehmen waren Personalverantwortliche oder die Unternehmensleitung. In größeren Unternehmen kamen auch auskunftsfähige Personen der Personalabteilung in Frage. Bei kleineren Unternehmen wurden in der Regel die Inhaberin oder der Inhaber, die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer oder andere Mitglieder der Geschäftsführung wie Prokuristen befragt.

---

<sup>9</sup> Zur Unterscheidung und zum Stichprobenzugang vgl. z. B. Hartmann (2017).

<sup>10</sup> Eine Restriktion stellt dabei allerdings die Verfügbarkeit von Adressen in den einzelnen Schichtungszellen in der Adressquelle dar.

Abbildung 40: Verteilung der Unternehmen in der Stichprobe nach Größe und Branche



Als Adressquelle für die Bruttostichprobe wurde die Unternehmensadressdatei eines kommerziellen Adressanbieters verwendet. Dabei handelt es sich um einen kommerziellen Adressanbieter, der für seine Unternehmens- und Betriebsregister-Adressen Informationen aus verschiedenen Quellen sammelt und zusammenführt.

Aus dieser Quelle wurde eine Stichprobe gezogen, die die gesamte Heterogenität der Grundgesamtheit abbildet. Neben der postalischen Adresse lagen oftmals auch Telefonnummern und die Namen des Inhabers oder der Geschäftsleitung vor. Zudem erlaubten die vorliegenden Merkmale bereits bei der Ziehung der Stichprobe die Schichtung für die disproportional angelegte Auswahl vorzunehmen. Folgenden Zusatzmerkmale zur Adresse wurden, sofern sie vorhanden waren, genutzt:

- Anzahl der Beschäftigten
- Branche
- Name des Inhabers oder der Geschäftsführung
- Telefonnummer und Regionalkennzeichen

Die Befragung wurde telefonisch als CATI (computer assisted telephone interview) durchgeführt. Bei der Erhebung wurden nur geschulte und erfahrene Interviewerinnen und Interviewer aus dem Stab für Betriebs- und Unternehmensbefragungen eingesetzt. Diese sind „Kontaktprofis“ und können durch Argumente die Zielpersonen überzeugen, warum es wichtig ist, Informationen zu geben, und dass diese anonym und vertraulich behandelt werden. Angesichts der kurzen Feldzeit half die Intervieweransprache und deren Überzeugungskraft in diesem Zeitraum die angestrebte Fallzahl zu erreichen. Hilfreich war zudem, dass den Interviewerinnen und Interviewern ein Einladungsschreiben der Ministerin für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, Daniela Schmitt, zur Verfügung stand, das sie auf Wunsch der Zielpersonen per E-Mail an sie versenden konnten.

Die Stichprobenrealisierung erfolgte mithilfe des Sample-Management-Systems und garantierte so die korrekte Verteilung der realisierten Interviews. Alle eingesetzten Adressen der Unternehmen waren bestimmten Steuerungszellen, hier konkret Unternehmensgrößenklassen und Branchen, zugeordnet. Das Steuerungsprogramm des Sample-Management-Systems erlaubte es, während der gesamten Feldzeit ständig den Erfüllungsgrad jeder einzelnen Zelle zu kontrollieren, und wählte die jeweils nächsten zu kontaktierenden Telefonnummern so aus, dass der Erfüllungsgrad in allen Zellen über die Feldzeit hinweg möglichst gleich war.

Die Kerninterviewzeit für Erstkontakte mit Unternehmen umfasste Montag bis Freitag von 9:00 bis 18:00 Uhr. Bei Terminvereinbarungen wurden die Interviews auch außerhalb dieser Befragungszeiten durchgeführt. Terminvereinbarungen waren unabhängig von dieser Steuerung und hatten Vorrang. Während der Feldarbeit wurde der durch Terminvereinbarungen erreichte Erfüllungsgrad einer Zelle vom Sample-Management-System registriert und durch adäquate Vorgabe weiterer Telefonnummern ausgeglichen.

Um die Kontaktaufnahme zu optimieren, wurden die einzelnen Kontaktversuche über die gesamte Feldzeit an verschiedenen Wochentagen zu verschiedenen Uhrzeiten innerhalb der gängigen Geschäftszeiten gestreut. Die Streuung der Kontaktversuche über die Wochentage und Tageszeiten hilft, Zeitpunkte zu finden, die nicht durch andere, möglicherweise regelmäßige Termine der Zielperson blockiert sind. Genau wie bei der Steuerung von Terminen dient das Sample-Management-System auch hier zur Optimierung der Kontaktversuche und damit der Erreichbarkeit und Teilnahme: Nicht erreichte Unternehmen werden zurückgelegt und kommen in größerem zeitlichem Abstand zu anderen Tageszeiten zur Wiedervorlage. Die an einem bestimmten Tag nicht erreichten Unternehmen werden durch solche substituiert, die an anderen Tagen nicht erreicht werden.

Das Sample-Management-System ist mit der Datenbank, über die die Telefonfeldarbeit gesteuert wird, verbunden und speichert alle Kontaktversuche. Die Historie der Einträge wird vom Sample-Management-System als Grundlage für die Abfolge der nächsten Anrufe benutzt. Des Weiteren werden in der Datenbank die Telefonnummern verwaltet und das Update dieser Informationen vorgenommen.

Die Feldarbeit startete am 6. September 2022 und endete am 18. Oktober 2022. Abbildung 41 enthält eine detaillierte Übersicht über das Ergebnis der Feldarbeit. Die Kooperationsrate von 11,8 % ist angesichts der kurzen Feldzeit als gut einzustufen.

Nach der Feldarbeit wurden die Daten mit dem Softwarepaket SPSS aufbereitet und ausgewertet. Sämtliche Variablen wurden mit Variablen- und Value-Labels versehen. Sie werden dem Auftraggeber als SPSS-Datensatz zusammen mit einer tabellarischen Auswertung und einem Chartbericht neben diesem Bericht übergeben.

Abbildung 41: Ergebnisse der Feldarbeit

Ausfallgrund	Anzahl	Anteil in %
<b>Bruttoansatz</b>	<b>18.398</b>	<b>100,0%</b>
Stratification reached (kontaktiert, aber nicht mehr benötigt)	6.138	33,4%
Telefonnummer falsch / nicht geschaltet	3.876	21,1%
Fax/Modem	129	0,7%
Doppeladresse laut KP/ZP	12	0,1%
<b>Summe nicht verwendbarer Tel-Nr.</b>	<b>10.155</b>	<b>55,2%</b>
<b>= Bereinigtes Brutto</b>	<b>8.243</b>	<b>100,0%</b>
Keine Firma	416	5,0%
mit KP oder ZP keine Verständigung	25	0,3%
keine ZP in Firma	360	4,4%
Firma existiert nicht mehr	426	5,2%
Privater AB (keine Firma, falsche Zielgruppe)	504	6,1%
System error	33	0,4%
<b>Summe neutraler Ausfälle</b>	<b>1.764</b>	<b>21,4%</b>
<b>= Verbleibende Adressen</b>	<b>6.479</b>	<b>100,0%</b>
Teilnehmer nimmt nicht ab	152	2,3%
Besetzt	120	1,9%
Firmen AB (Wiedervorlage)	60	0,9%
Angerufene nicht mehr in der Leitung	235	3,6%
<b>Summe während Feldzeit nicht erreichter Tel-Nr.</b>	<b>567</b>	<b>4,6%</b>
<b>= Erreichte, gültige Adressen (eligible)</b>	<b>5.912</b>	<b>100,0%</b>
Abbruch Interview	25	0,4%
Kein Termin möglich	695	11,8%
Verweigerung durch KP oder ZP	4.481	75,8%
Verbliebene offene Termine	11	0,2%
<b>Summe nicht neutraler Ausfälle</b>	<b>5.212</b>	<b>88,2%</b>
<b>= Durchgeführte Interviews</b>	<b>700</b>	
<b>= Ausschöpfungsrate (Interviews/verbleibende Adressen)</b>		<b>10,8%</b>
<b>= Kooperationsrate (Interviews/erreichte, gültige Adressen)</b>		<b>11,8%</b>

Die finalen Daten sollten den Sollvorgaben des vereinbarten Schichtungsplans möglichst gut entsprechen. Der Schichtungsplan ist ein elementarer Bestandteil der Netto-Stichprobensteuerung. Im Rahmen des Feldmonitorings wurde, soweit dies möglich ist, sichergestellt, dass eventuelle Lücken im Schichtungsplan korrigiert werden. Da aber eine disproportional gezogene Stichprobenziehung umgesetzt wurde, entspricht die

Verteilung des Schichtungsplans nicht der Verteilung der Grundgesamtheit. Dementsprechend musste durch Gewichtung sichergestellt werden, dass aus der Stichprobe auf die Grundgesamtheit gefolgert werden kann.

Dass aus der Grundgesamtheit für die Stichprobe ausgewählte Einheiten – aus welchen Gründen auch immer – nicht an der Untersuchung teilnehmen, ist neben der disproportional geschichteten Zufallsauswahl ein weiterer Mechanismus, über den bestimmte Einheiten bzw. Informationen über sie nicht in die Stichprobe gelangen. Sofern Nonresponse auftritt, führt er umso weniger zu Verzerrungen, je zufälliger er ist, je weniger er also mit inhaltlich relevanten Merkmalen korreliert ist.<sup>11</sup>

Die designbedingte Disproportionalität sowie nonresponse-bedingte Selektivitäten der Stichprobe führen aber zu Ergebnissen, die nicht auf die Grundgesamtheit verallgemeinert werden können. Um verallgemeinerbare Ergebnisse zu bekommen, mussten diese Disproportionalitäten und Selektivitäten durch ein geeignetes Gewichtungsverfahren korrigiert werden. Die Verteilung für verschiedene wichtige Merkmale nach Gewichtung zeigt bereits Abbildung 2, sie wird daher an dieser Stelle nicht wiederholt.

Im Rahmen des Gewichtungsverfahrens wurde über einen Vergleich mit Referenzstrukturen, die per Konvention als Abbildung der Grundgesamtheit gelten und die interessierenden Strukturmerkmale in vergleichbarer Weise abbilden, festgestellt, wo Abweichungen vorliegen, und diese wurden durch die Entwicklung von Gewichtungsfaktoren ausgeglichen. Die Strukturmerkmale waren die Unternehmensgröße und Branche entsprechend den Schichtungszellen.

Die Gewichtungsfaktoren sind auf die Fallzahl  $n = 700$  normiert und wurden im SPSS-Datensatz auf der Variable „weight“ abgelegt. Die Analysen müssen mit diesem Faktor „weight“ gewichtet durchgeführt werden, damit die Ergebnisse auf die oben beschriebene Grundgesamtheit der Unternehmen in Rheinland-Pfalz verallgemeinerbar sind.

## 6.2 Qualitative Erhebungen

Die vor- und nachgelagerten qualitativen Erhebungen wurden als leitfadengestützte Interviews per MS Teams, Webex oder Telefon durchgeführt. Sie wurden schriftlich protokolliert; von den nachgelagerten Unternehmensinterviews wurden zusätzlich Audioaufnahmen erstellt, um die Inhalte des Gesprächs bestmöglich zu analysieren und für die Erstellung der Unternehmensporträts aufbereiten zu können. Die Expertinnen- und Experteninterviews waren auf eine Dauer von etwa 20 Minuten ausgelegt, die Unternehmensinterviews auf 30-40 Minuten.

Die Auswahl der befragten Expertinnen und Experten erfolgte anhand von Vorschlägen des Auftraggebers in Kombination mit einer Einschätzung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) bezüglich der Relevanz/Aussagefähigkeit der einschlägigen Akteure, die auf den bisherigen Erfahrungen des Instituts mit dem Thema der Befragung beruht. Folglich wurde ergänzend zu dem Welcome Center, der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, der Handwerkskammer (HWK) Koblenz, dem Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz auch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung der Bundesagentur für Arbeit interviewt, um die Analyse um die Perspektive eines Akteurs, der sich vorrangig mit der Beratung von Fachkräften befasst, aber auch mit Unternehmen in Kontakt ist, zu erweitern.

Die befragten Unternehmen wurden aus einer Liste von 78 Unternehmen ausgewählt, die bereits an der quantitativen Befragung teilgenommen und dort ihr Einverständnis zu einer erneuten Kontaktaufnahme ge-

---

<sup>11</sup> Für weitergehende Überlegungen zu Nonresponse und dem Umgang damit vgl. z.B. Little und Rubin (1987).

geben hatten. In diese erweiterte, vorläufige Stichprobe wurden zunächst Unternehmen aus den Fokusbereichen aufgenommen, die im Angebot und vom Auftraggeber in der Vorbesprechung genannt wurden: Handwerk (inkl. Baugewerbe), Wirtschaft (inkl. Gastronomie und Hotellerie), Pflege, Erziehung. Im späteren Verlauf der Stichprobenziehung wurden nur noch diejenigen Bereiche berücksichtigt, zu denen bislang wenige Unternehmen vertreten waren.

Aus diesen 78 Unternehmen wurden schlussendlich acht Unternehmen anhand folgender Kriterien ausgewählt: Diversität bezüglich der Unternehmensgröße, der geografischen Lage und der Branche sowie Erreichbarkeit und Einverständnis zur Veröffentlichung des Unternehmensporträts. Außerdem wurden sowohl Unternehmen mit viel als auch solche mit geringer Erfahrung mit Fachkräften aus dem Ausland ausgewählt. Die Unternehmensinterviews wurden vorwiegend mit Personen durchgeführt, die im Personalwesen tätig sind.

Die halbstandardisierten Interview-Leitfäden orientieren sich an dem Erkenntnisinteresse der Untersuchung. In den Leitfäden für die nachgelagerten Unternehmensinterviews flossen außerdem erste Erkenntnisse aus den vorgelagerten Expertinnen- und Experteninterviews sowie Inhalte des quantitativen Fragebogens ein. Die Leitfäden der Unternehmensbefragung wurden mit dem Auftraggeber abgestimmt.

Abbildung 42. Übersicht über die durchgeführten qualitativen Interviews mit Expertinnen und Experten

Institution	Interviewpartnerin bzw. -partner	Begründung für Auswahl/Fokus	Datum des Interviews	Stellung Kontaktperson in der Institution
Welcome Center Rheinland-Pfalz	[REDACTED]	[REDACTED]	11.08.2022	[REDACTED]
Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) der Bundesagentur für Arbeit	[REDACTED]	[REDACTED]	11.08.2022	[REDACTED]
Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland	[REDACTED]	[REDACTED]	12.08.2022	[REDACTED]
Handwerkskammer Koblenz, Zentrum für Ernährung und Gesundheit	[REDACTED]	[REDACTED]	15.08.2022	[REDACTED]

Institution	Interviewpartnerin bzw. -partner	Begründung für Auswahl/Fokus	Datum des Interviews	Stellung Kontaktperson in der Institution
Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ), Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz			15.08.2022	
Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz, Kaiserslautern			16.08.2022	

Abbildung 43. Übersicht über die durchgeführten qualitativen Interviews mit Unternehmen

Unternehmen	Branche WZ2008	gem.	Hauptsitz/ Niederlassung	Nie-	Begründung für Auswahl/Fokus	Beschäftigten-größe	Lage	Datum des Interviews
	Baugewerbe		Hauptsitz		Grenzregion, Handwerk und Baugewerbe mit Erfahrung	bis 49	Grenzregion	16.09.2022
	Verarbeitendes/Produzierendes Gewerbe		Hauptsitz		Industrie, Handwerk mit Erfahrung	50-250	Landesinnere	23.09.2022
	Information und Kommunikation		Hauptsitz		(einziges) Unternehmen im Kommunikationsbereich mit Erfahrung	bis 49	Landesinnere	23.09.2022
	Verkehr und Lagerei		Hauptsitz		Logistikunternehmen mit Erfahrung	bis 49	Landesinnere	27.09.2022
	Gastgewerbe		Niederlassung		Gastronomie/Hotellerie/Tourismus mit Erfahrung	50-250	Landesinnere	28.09.2022
	Gesundheits- und Sozialwesen		Hauptsitz		Pflege, Grenzregion	50-250	Grenzregion	30.09.2022
	Baugewerbe		Hauptsitz		Handwerk und Baugewerbe mit Erfahrung	50-250	Landesinnere	19.10.2022
	Gastgewerbe		Hauptsitz		Gastronomie/Hotellerie/Tourismus mit Erfahrung	bis 49	Landesinnere	19.10.2022