

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

### **Kurzfassung**

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

## 1 Zielsetzung 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.

## 2 Methodische Anlage der Untersuchung

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine repräsentative computergestützte telefonische Befragung 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<sup>1</sup> und mit acht ausgewählten Unternehmen. Die qualitativen Interviews dienten der Vertiefung und dem besseren Verständnis der in der quantitativen Erhebung festgestellten Ergebnisse.

## 3 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die beiden im Rahmen dieser Studie durchgeführten Erhebungen – die repräsentative telefonische Befragung von 700 Unternehmen 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, 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 nach ihren eigenen Angaben besonders aktiv, auch im produzierenden Gewerbe spielt die Rekrutierung im Ausland eine gewisse Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs.

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 Hinde-

---

<sup>1</sup> Konkret mit Vertreterinnen oder Vertretern der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, der Handwerkskammer, der Landeskoordination IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz, des Welcome Centers Rheinland-Pfalz/Industrie- und Handelskammer, der Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung und der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung.

rungsgründe 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 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 Berufsanerkennungs-

verfahren, 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 Aus den Ergebnissen abgeleitete Handlungsempfehlungen

Auf Basis der Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Befragungen 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 Grundlage 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, Berufsanerkennung 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.