

Pierenkemper, Sarah; Jansen, Anika; Orange, Fritz

Research Report

Internationale Fachkräfte in KMU - Weniger Bürokratie, mehr Fachkräfte

KOFA-Studie, No. 3/2023

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Pierenkemper, Sarah; Jansen, Anika; Orange, Fritz (2023) : Internationale Fachkräfte in KMU - Weniger Bürokratie, mehr Fachkräfte, KOFA-Studie, No. 3/2023, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/273087>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



STUDIE 03/2023

Internationale Fachkräfte in KMU – Weniger Bürokratie, mehr Fachkräfte

Sarah Pierenkemper / Anika Jansen / Fritz Orange

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221-4981-543

twitter.com/KOFA_de

facebook.com/Personalarbeit

linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkräftesicherung

youtube.com

instagram.com/kofa_de

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	4
1 Einleitung	6
2 Methodik	7
3 Der Stellenwert internationaler Fachkräfte für die Fachkräftesicherung	8
4 Hemmnisse bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte	11
5 Wege zur Rekrutierung von internationalen Fachkräften	15
6 Unterstützungsangebote bei der Beschäftigung von internationalen Fachkräften ...	17
7 Fazit	19
8 Handlungsempfehlungen	20
8.1 Für Unternehmen	20
8.2 Für die Politik	21
Abbildungen	22
Literatur	23

Das Wichtigste in Kürze

Internationale Fachkräfte werden von den meisten Unternehmen als Bereicherung gesehen

84,3 Prozent der Unternehmen sind der Meinung, dass ausländische Fachkräfte Unternehmen bereichern. Das Problem: Die Rekrutierung aus dem Ausland ist zeitintensiv und für viele Unternehmen Neuland. Zudem hemmen komplizierte rechtliche Verfahren. Daher sehen lediglich 36,6 Prozent der befragten Unternehmen in der Rekrutierung internationaler Fachkräfte eine Möglichkeit, Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Dies trifft insbesondere auf kleine Unternehmen zu, während große Unternehmen mehr Erfahrung mit der Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte haben und damit das Potenzial dieser Gruppe besser zur Fachkräftesicherung nutzen können.

Knapp jedes dritte Unternehmen hat Erfahrungen mit internationalen Fachkräften

Knapp jedes dritte Unternehmen beschäftigt oder hat in den letzten drei Jahren internationale Fachkräfte beschäftigt, die gezielt zur Arbeitsaufnahme oder Ausbildung nach Deutschland gekommen sind. Dies trifft immerhin auf knapp ein Viertel der kleinen Unternehmen und auf knapp die Hälfte der großen Unternehmen zu.

Die Rekrutierung erfolgt am häufigsten über direkte Bewerbungen aus dem Ausland und Kontakte von Mitarbeitenden

Der Großteil der Unternehmen sucht nicht aktiv nach internationalen Fachkräften. Gut die Hälfte der befragten Unternehmen, die internationale Fachkräfte beschäftigen oder beschäftigt hatten, haben Bewerbungen aus dem Ausland erhalten (55,8 Prozent), oder der Kontakt zu internationalen Fachkräften kam über Mitarbeitende zustande (54,1 Prozent). Eine aktive Suche, wie durch öffentliche Vermittlungsangebote der Arbeitsagenturen oder der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), wurde hingegen nur von einem Drittel genutzt (34,1 Prozent). Generell lässt sich feststellen, dass große Unternehmen deutlich aktiver bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte sind. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass große Unternehmen per se eine größere Zahl neuer Mitarbeitenden suchen.

Rechtliche Regelungen und komplexe Anerkennungsverfahren sind die größten Rekrutierungshemmnisse

Die Komplexität von bestehenden rechtlichen Regelungen stellt aus Sicht der Betriebe das größte Rekrutierungshemmnis dar (80,8 Prozent). Mit knapp 60 Prozent sieht ein großer Teil der Unternehmen die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen als Hindernis. Die Abschaffung der Anerkennungspflicht für ausländische Berufsqualifikationen durch die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist daher eindeutig zu begrüßen. Denn Unternehmen, die bereits internationale Fachkräfte eingestellt haben, sehen diese Hemmnisse als größer an als Unternehmen, die keine Erfahrung haben. Ebenso bewerten Unternehmen die lange Dauer von Rekrutierungsverfahren von der Einschaltung einer Vermittlung, über die Auswahl der Bewerber und die Anerkennung des Abschlusses als Hemmnis für die Beschäftigung internationaler Fachkräfte.

Kleine Unternehmen wissen seltener, wo sie nach internationalen Fachkräften suchen sollen

Kleine Unternehmen wissen deutlich seltener, wo sie nach geeigneten internationalen Fachkräften suchen können. Deutlich größer ist bei ihnen auch die Unwissenheit darüber, wo sie Unterstützung bei der betrieblichen Integration erhalten können. Außerdem befürchten sie etwas häufiger unseriöse Vermittlungspraktiken bei privaten Anbietern.

Sprachbarrieren bereiten größte Sorgen bei Einstellung

Die Angst vor Sprachbarrieren ist die größte Sorge bei der Einstellung internationaler Fachkräfte (79,9 Prozent). Darüber hinaus sehen 56,7 Prozent aller befragten Unternehmen einen hohen fachlichen Anpassungsbedarf bei internationalen Fachkräften. Knapp jedes zweite kleine Unternehmen befürchtet eine höhere Wechselbereitschaft von internationalen Mitarbeitenden, zum Beispiel durch die Rückkehr in das Herkunftsland. Nur selten werden Spannungen in der Belegschaft (26,4 Prozent) oder negative Reaktionen von Kunden und Geschäftspartnern (15,5 Prozent) befürchtet.

Unternehmen unterstützen internationale Fachkräfte bei Wohnungssuche, Spracherwerb und rechtlichen Fragen

Als häufigste Unterstützungsleistung geben Unternehmen an, bei der Wohnungssuche zu unterstützen (70,5 Prozent). Auch Unterstützung bei rechtlichen Fragen und Behördengängen wird oft von Unternehmen angeboten (72,5 Prozent). Den Erwerb von Deutschkenntnissen fördern 70,5 Prozent der Unternehmen. Da Sprachbarrieren von den meisten Unternehmen als die größte Herausforderung bei der Beschäftigung genannt werden, ist eine solche Förderung sehr zu begrüßen. Kleine Unternehmen unterstützen internationale Fachkräfte fast genauso intensiv wie große. Im Bereich Bereitstellung von Tipps zum Leben in der Region sind kleine Unternehmen sogar im Schnitt aktiver als mittlere und große Unternehmen.

1. Einleitung

Der Mangel an Fachkräften wird aufgrund der gestiegenen Nachfrage nach Arbeitskräften und der voranschreitenden demographischen Entwicklung immer größer. Wenn es keine Nettozuwanderung gäbe, würden laut Schätzungen im Jahr 2030 fünf Millionen weniger Erwerbstätige auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (Schäfer, 2023). Um den demographischen Wandel zu kompensieren, werden netto knapp 400.000 Einwanderer pro Jahr benötigt (Fuchs et. al., 2021). Während im Jahr 2021 noch ca. 330.000 Menschen netto zugewandert sind, waren es im Jahr 2022 schon 1,5 Millionen (Destatis, 2023). Damit war der Wanderungssaldo im Jahr 2022 so hoch wie nie zuvor und auch höher als im Jahr 2015, als netto 1,1 Millionen Personen zugewandert waren. Die Nettozuwanderung ergibt sich durch die Differenz aus Personen, die nach Deutschland zugewandert sind (im Jahr 2022 waren dies 2,7 Millionen Personen) und Menschen, die abgewandert sind (1,2 Millionen Menschen im Jahr 2022). Da aufgrund ähnlicher demografischer Herausforderungen das innereuropäische Potenzial nur noch einen geringen Beitrag zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials leisten kann, wird es immer wichtiger, den Blick auch auf nicht-europäische Drittstaaten zu legen.

Bei der qualifizierten Zuwanderung von internationalen Fachkräften spielen die Unternehmen eine entscheidende Rolle, weil ein Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen zentrale Voraussetzung ist, um eine Arbeitserlaubnis zu erhalten. Nach der Einstellung internationaler Fachkräfte, sind die Betriebe zudem gefragt, um die neuen Beschäftigten langfristig in das Unternehmen und den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei ist zu vermuten, dass die Unternehmensgröße einen Einfluss auf die Rekrutierungs- und Integrationsbemühungen hat. Denn gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) scheint die Rekrutierung und Integration internationaler Fachkräfte mit einem größeren individuellen Aufwand verbunden zu sein, da diese nur einzelne Mitarbeitende einstellen und nicht wie große Unternehmen, mehrere Personen oder Gruppen. Daher unterscheidet diese Studie die Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen und legt besonderen Fokus auf die Rekrutierungs- und Integrationsbemühungen kleiner und mittlerer Unternehmen.

2. Methodik

Grundlage der Analyse ist die Herbstwelle des IW-Personalpanels 2022. Zielgruppe des IW-Personalpanels sind Unternehmen aller Branchen, die mindestens einen Mitarbeiter beschäftigen. Die Befragung wurde vom 10.11.2022 bis zum 20.01.2023 als Online-Befragung durchgeführt. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren auf einer Stichprobe von 849 Unternehmen, die zu personalpolitischen Themen befragt wurden, darunter das Thema „Internationale Fachkräfte“. Beantwortet wurden die Fragen von einem/ einer Personalverantwortlichen des befragten Unternehmens (z. B. HR-Manager:innen, Personalleiter:innen oder Geschäftsführer:innen).

Die Verteilung der Grundgesamtheit der Unternehmen in Deutschland und die der Stichprobe der befragten Unternehmen weichen voneinander ab. In der Stichprobe sind anteilig mehr große Unternehmen sowie mehr Unternehmen der Industrie enthalten als in der Grundgesamtheit. Dieses Vorgehen wird bewusst gewählt, um auch bei diesen beiden Gruppen eine für die Auswertung ausreichende Fallzahl zu erzielen. Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit (alle Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) zu ermitteln, wurden alle Befragungsergebnisse nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters hochgerechnet. Dabei wird zwischen vier Branchen (M+E, Sonstige, Industrie und Bau, unternehmensnahe Dienstleistungen und gesellschaftsnahe Dienstleistungen) und drei Betriebsgrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeitende, 50 bis 249 Mitarbeitende und ab 250 Mitarbeitende) unterschieden. Bei der Gewichtung nach der Unternehmensanzahl werden kleinere Unternehmen stärker gewichtet als große Unternehmen.

3. Der Stellenwert internationaler Fachkräfte für die Fachkräfte-sicherung

Die Auftragsbücher sind voll, in vielen keinen und mittleren Unternehmen mangelt es an geeigneten Fachkräften. Derzeit fehlen bundesweit mehr als 630.000 Fachkräfte (Tiedemann/Malin, 2023). Internationale Fachkräfte können einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und zur Reduzierung der aktuellen Fachkräftelücke leisten und so verwundert es nicht, dass mehr als acht von zehn Unternehmen (84,3 Prozent) internationale Fachkräfte als eine Bereicherung für deutsche Unternehmen sehen.

Diese Einstellung findet sich in allen Unternehmensgrößen. Die positive Zustimmung steigt dabei nur leicht, und dazu insignifikant, mit der Unternehmensgröße an: kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitende (84,1 Prozent) stimmen der Aussage, dass internationale Fachkräfte grundsätzlich eine Bereicherung für Unternehmen sind, etwas seltener zu als mittlere (87,9 Prozent) oder große Unternehmen (91,0 Prozent).

Abbildung 1: Anteil der Unternehmen, die internationale Fachkräfte als eine Bereicherung für Unternehmen sehen, in Prozent

Frage: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu: Internationale Fachkräfte sind eine Bereicherung für Unternehmen?



Summe von trifft zu und trifft eher zu

Quelle: IW-Personalpanel 2022, N = 848

Menschen mit Migrationshintergrund sind ein fester Bestandteil in der Beschäftigtenstruktur deutscher Unternehmen. Im Jahr 2021 hatten 22,3 Millionen Menschen und somit 27,2 Prozent der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund (Destatis, 2022a). Am häufigsten beschäftigen Unternehmen Migrant:innen, die bereits länger in Deutschland leben. Knapp zwei Drittel (64,5 Prozent) aller befragten Unternehmen haben bereits Erfahrungen in der Beschäftigung dieser Zielgruppe,

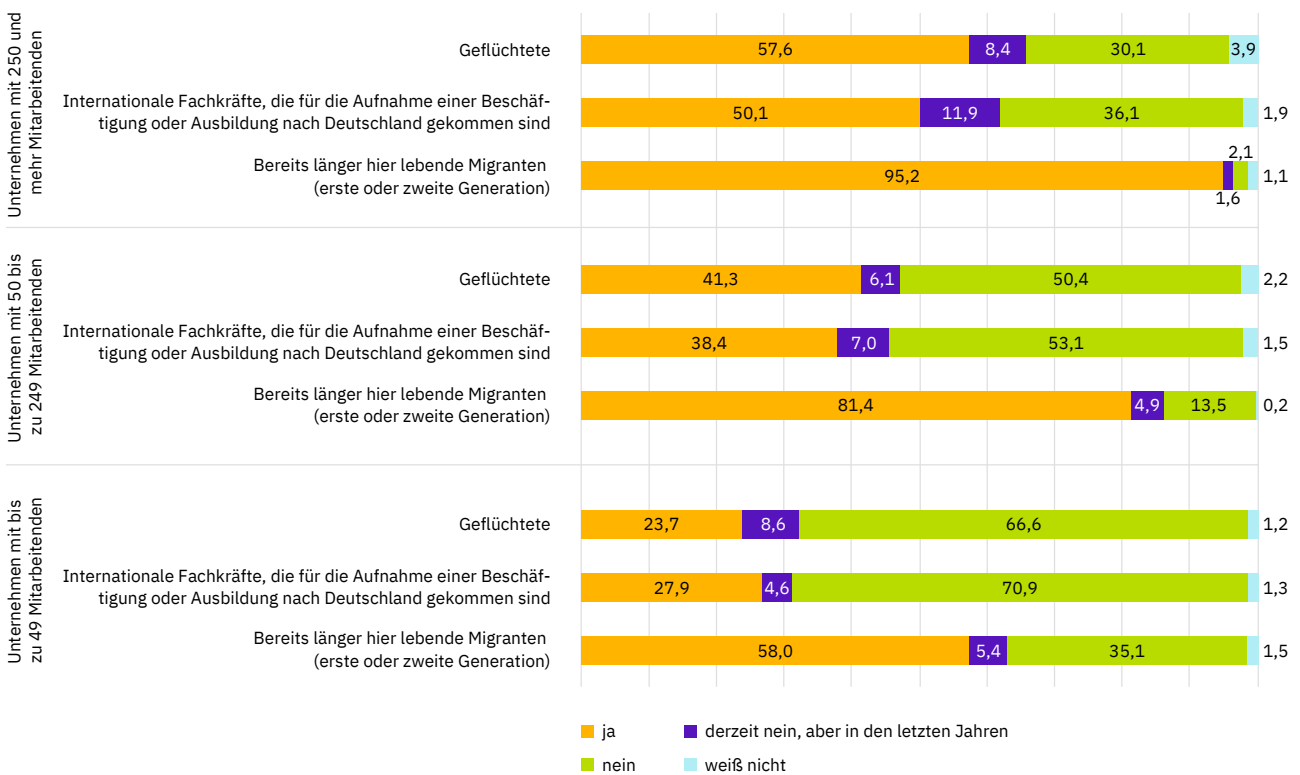
d. h., sie beschäftigten aktuell Migrant:innen oder haben es in den letzten drei Jahren getan. Deutlich seltener haben Unternehmen Erfahrung mit der Beschäftigung von internationalen Fachkräften, die zu Erwerbs- oder Ausbildungszwecken nach Deutschland gekommen sind (28,8 Prozent), und mit beschäftigten Geflüchteten (33,1 Prozent).

Dabei unterscheidet sich die Erfahrung je nach Betriebsgröße. Große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden beschäftigen häufiger diese drei Zielgruppen. 96,8 Prozent der Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden beschäftigen aktuell oder haben in den letzten drei Jahren bereits länger hier lebende Migrant:innen beschäftigt. 62,0 Prozent der Großunternehmen haben Erfahrung mit der Beschäftigung von internationalen Fachkräften und etwas häufiger mit der Beschäftigung von Geflüchteten (66,0 Prozent). Gründe hierfür könnten sein, dass die Geflüchteten bereits vor Ort sind und somit den Unternehmen direkt als potenzielle Arbeitskräfte zu Verfügung stehen und es zudem Erfahrungen im Unternehmen sowie etablierte Förder- und Integrationsmaßnahmen für diese Zielgruppe gibt. Darüber hinaus wollen Unternehmen mit der Beschäftigung von Geflüchteten oftmals auch ihre soziale Verantwortung wahrnehmen (Pierenkemper/Heuer, 2020).

Kleine und mittlere Unternehmen beschäftigen deutlich seltener Menschen mit Migrationshintergrund. Knapp ein Viertel (27,9 Prozent) aller Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden beschäftigt aktuell internationale Fachkräfte, die eigens für eine Beschäftigung oder Ausbildung nach Deutschland gekommen sind, oder hat diese in den letzten drei Jahren beschäftigt. Bei den Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden sind es 45,4 Prozent. Große Unternehmen beschäftigen auch häufiger Geflüchtete als kleine und mittlere Unternehmen. Da große Unternehmen per se mehr Personal beschäftigen, sind diese Ergebnisse nicht überraschend.

Abbildung 2: Beschäftigung von verschiedenen Migrantengruppen nach Betriebsgröße, in Prozent

Frage: Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen folgende Mitarbeitende mit Migrationshintergrund oder haben Sie diese in den letzten drei Jahren beschäftigt?



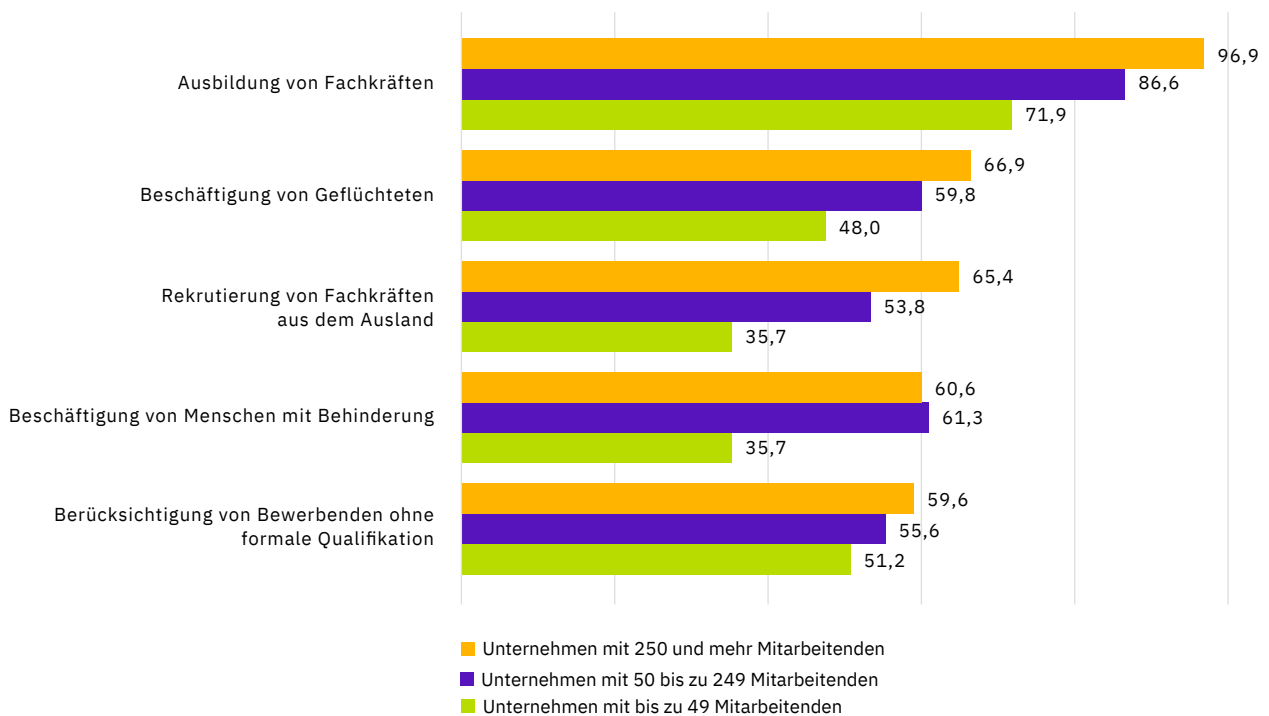
Quelle: IW-Personalpanel 2022, N = 847-848

Es wurde gefragt, welche Maßnahmen Unternehmen für geeignet halten, um Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Dabei wurden die Rekrutierung und Beschäftigung von verschiedenen Zielgruppen abgefragt. Von den meisten Unternehmen wurde die Ausbildung von Fachkräften als geeignete Maßnahmen bewertet (72,6 Prozent). Mit größerem Abstand dahinter folgt die Berücksichtigung von Bewerbenden ohne formale Qualifikation (51,4 Prozent) und die Beschäftigung von Geflüchteten (48,6 Prozent). Die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland halten lediglich 36,6 Prozent der Unternehmen für einen geeigneten Weg der Fachkräftesicherung ihres Unternehmens. Das kann an den Hemmnissen liegen, die Unternehmen bei der Rekrutierung und Beschäftigung von internationalen Fachkräften sehen (siehe Kapitel 4).

Auch zeigt sich eine große Diskrepanz zwischen Unternehmensgröße hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland: Während rund 65 Prozent der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten in der Rekrutierung internationaler Fachkräfte eine geeignete Maßnahme sehen, sind es bei den mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten 53,8 Prozent der Unternehmen und bei den Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten nur gut 35 Prozent der Unternehmen. Damit sehen KMU weniger Möglichkeiten, aus der Gruppe der internationalen Fachkräfte Mitarbeitende für ihr Unternehmen zu finden. Eine Erklärung dafür kann sein, dass große Unternehmen mehr Erfahrung mit der Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte haben und damit das Potenzial dieser Gruppe besser zur Fachkräftesicherung nutzen können.

Abbildung 3: Zielgruppen als potenzielle Fachkräfte für das eigene Unternehmen, in Prozent

Frage: Halten Sie folgende Maßnahmen für geeignet, um Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen?



Quelle: IW-Personalpanel 2022, N = 847-848

4. Hemmnisse bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte

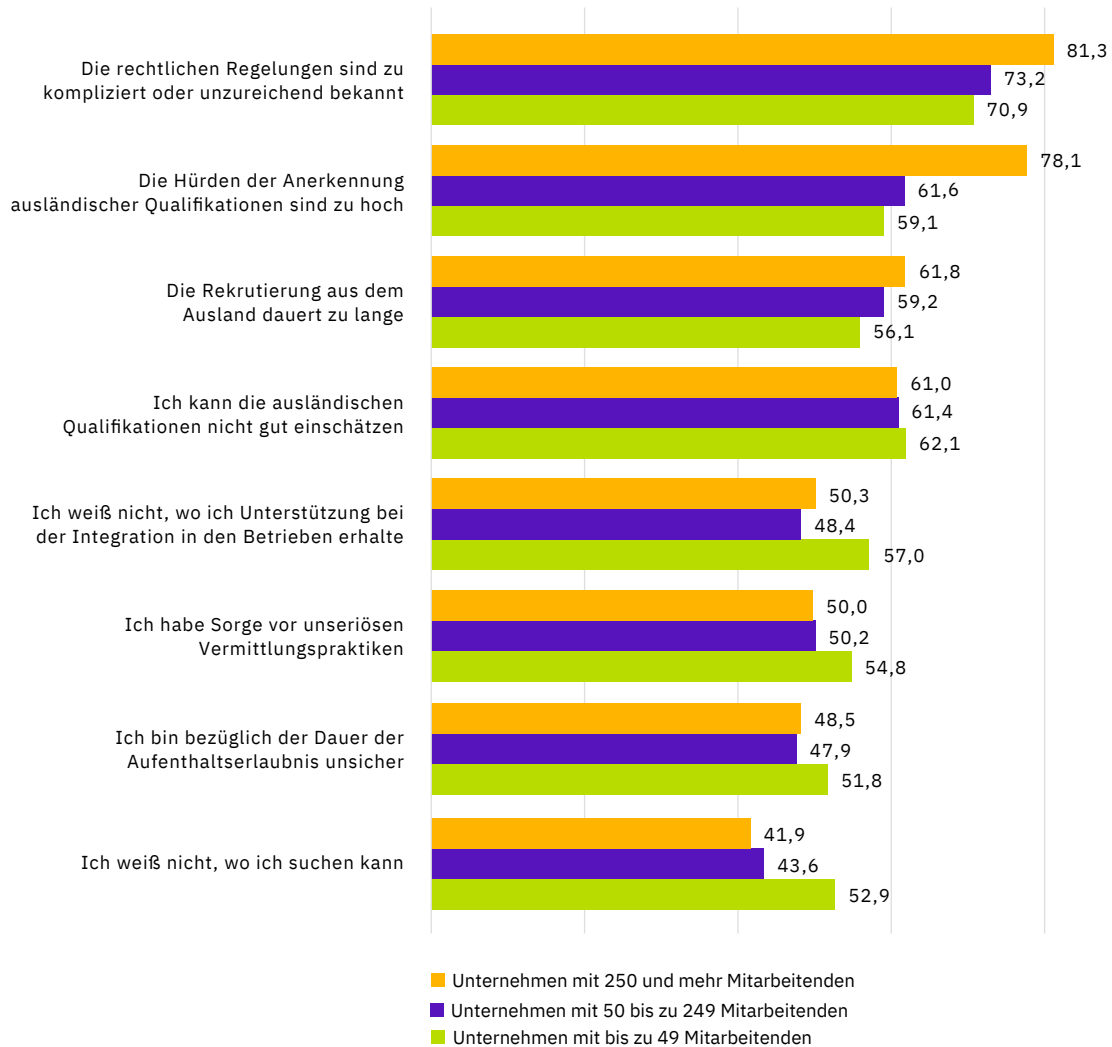
Im Rahmen der Befragung wurden die teilnehmenden Unternehmen gefragt, welche organisatorischen und rechtlichen Herausforderungen sie daran hindern, (mehr) internationale Fachkräfte und/oder Auszubildende direkt aus dem Ausland zu rekrutieren. Allgemein lässt sich hier feststellen, dass trotz einer generell positiven Einstellung zur Beschäftigung internationaler Fachkräfte viele Hemmnisse bei der Beschäftigung bestehen. Dies kann ein Grund dafür sein, dass verhältnismäßig wenig Unternehmen die Rekrutierung von internationalen Führungskräften für eine geeignete Maßnahme zur Fachkräftesicherung halten. (vgl. Abbildung 3).

Haupthemmnisse scheinen hier insbesondere zu komplizierte oder nicht ausreichend bekannte rechtliche Regelungen zu sein. 71,1 Prozent aller Unternehmen sehen diese Herausforderung. Die bestehenden rechtlichen Regelungen stellen für alle Unternehmensgrößen gleichermaßen das größte Beschäftigungshemmnis dar. Hier besteht also ein großes Verbesserungspotenzial, um einerseits die rechtlichen Regelungen für die Unternehmen praktikabler zu gestalten, andererseits aber auch, um dies den Unternehmen zu vermitteln.

Auch die Hürden zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen scheint ein Einstellungshemmnis für alle Unternehmen zu sein, wenn auch große Unternehmen dieses Hemmnis leicht häufiger angeben als kleine und mittlere Unternehmen. Die Abschaffung der Anerkennungs-pflicht für ausländische Berufsqualifikationen durch die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist daher eindeutig zu begrüßen. Geplant ist, dass für eine Beschäftigung künftig der Nachweis einer staatlichen, mindestens zweijährigen Berufsausbildung reicht, wenn Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Mindestgehalt stimmen. Allerdings, die in der Praxis lange Verfahrensdauer der Rekrutierung aus dem Ausland, die hier als weiteres großes Einstellungshemmnis genannt wird, kommt bei der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zu kurz. Hierzu muss insbesondere die Digitalisierung weiter vorangetrieben werden und für schnellere und transparente Prozesse gesorgt werden.

Abbildung 4: Hemmnisse bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte, in Prozent

Frage: Welche organisatorischen und rechtlichen Herausforderungen halten Sie davon ab, (mehr) internationale Fachkräfte und/oder Auszubildende direkt aus dem Ausland zu rekrutieren?



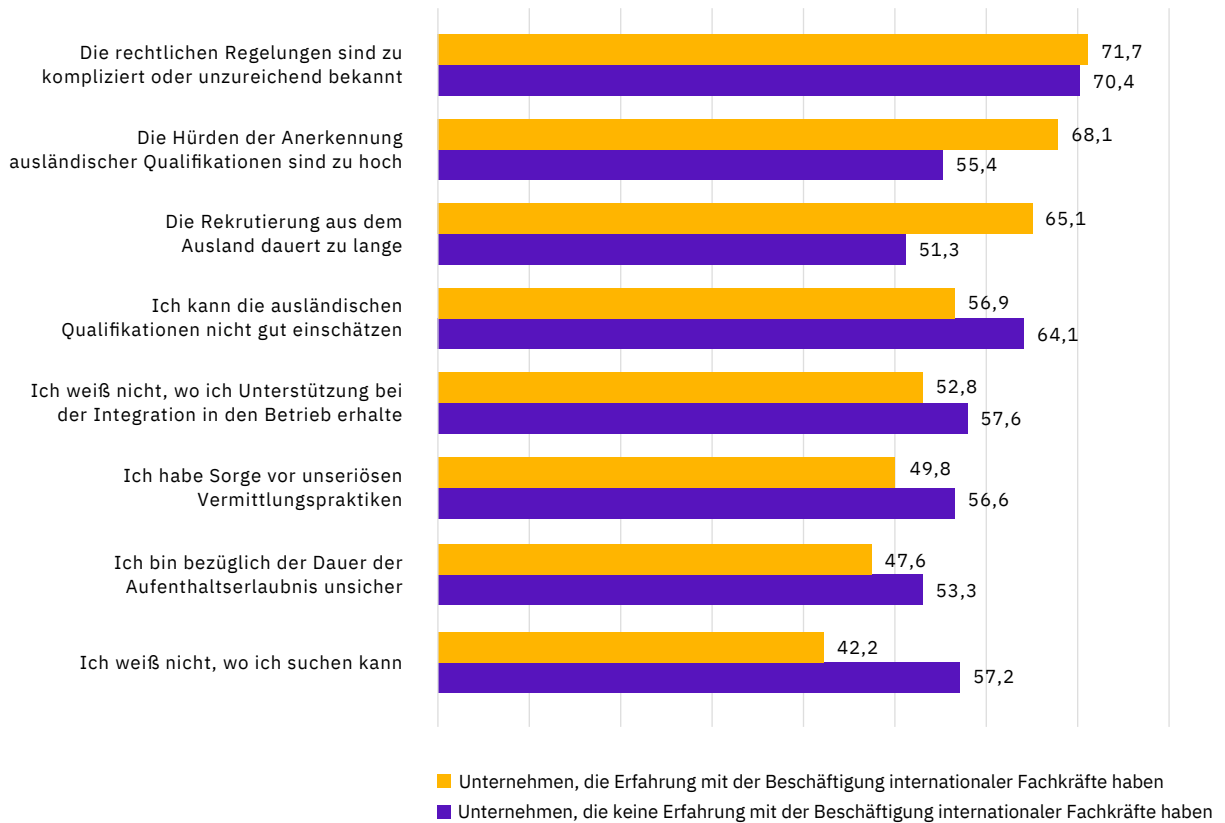
Quelle: IW-Personalpanel 2022, N = 729-730

Alle anderen genannten Hemmnisse werden insbesondere von kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten als relevanter eingeschätzt als von mittleren und großen Unternehmen. So wissen kleine Unternehmen deutlich seltener als große Unternehmen, wo sie nach geeigneten internationalen Fachkräften suchen können. Deutlich größer ist bei ihnen auch die Unwissenheit darüber, wo sie Unterstützung bei der betrieblichen Integration erhalten können.

Darüber hinaus befürchten sie etwas häufiger unseriöse Vermittlungspraktiken. Hier würden valide Qualitätsmerkmale (Vermittlungssiegel) gerade für kleine und mittlere Unternehmen eine große Unterstützung darstellen.

Abbildung 5: Hemmnisse bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte nach Erfahrung, in Prozent

Frage: Welche organisatorischen und rechtlichen Herausforderungen halten Sie davon ab, (mehr) internationale Fachkräfte und/oder Auszubildende direkt aus dem Ausland zu rekrutieren?



Quelle: IW-Personalpanel 2022, N = 718-719

Unterscheidet man die befragten Unternehmen nach ihrer Erfahrung mit der Rekrutierung und Beschäftigung internationaler Fachkräfte, so zeigt sich, dass Unternehmen, die keine Erfahrung mit der Beschäftigung internationaler Fachkräfte haben, einen Teil der Hemmnisse als relevanter einschätzen als solche Unternehmen, die aktuell oder in den letzten Jahren bereits internationale Fachkräfte beschäftigen bzw. beschäftigt haben. Hierzu gehören beispielsweise die Einschätzung ausländischer Berufsqualifikationen, und die Sorge vor unseriösen Vermittlungspraktiken. Auch zeigt sich, dass Unternehmen mit Erfahrung deutlich häufiger wissen, wo sie nach internationalen Fachkräften suchen können. Allerdings geben auch über 40 Prozent der Unternehmen mit Erfahrung an, dass sie nicht genau wissen, wo sie nach internationalen Fachkräften suchen können. Die Politik muss entsprechende Unterstützungsangebote für Unternehmen schaffen.

Bei der Bewertung der rechtlichen Regelungen, der Hürden der Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie bei der Dauer des Rekrutierungsverfahrens zeigt sich allerdings ein anderes Bild. Unternehmen, die bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von internationalen Fachkräften haben, bewerten diese Punkte als relevanter. Demnach zeigt sich, dass sowohl die rechtlichen Regelungen als auch die Hürden bei der Anerkennung und die Rekrutierungsdauer große praktische Hemmnisse bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte sind.

Neben den Hemmnissen bei der Rekrutierung bestehen auch Sorgen bei der Integration internationaler Fachkräfte in die Unternehmen. Über alle Unternehmensgrößen hinweg ist die Angst vor Sprachbarrieren die größte Sorge bei der Einstellung internationaler Fachkräfte (79,9 Prozent). Dabei sind große (88,9 Prozent) und mittlere Unternehmen (83,1 Prozent) noch etwas kritischer als kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden (79,7 Prozent). Dies steht im Gegensatz zu den anderen Items, bei denen größere Unternehmen tendenziell etwas weniger besorgt sind als kleine Unternehmen.

Ein Grund könnte sein, dass größere Unternehmen mehr Erfahrung mit der Beschäftigung internationaler Fachkräfte (s. Abbildung 2) haben. Gleichzeitig haben Unternehmen, die Erfahrung mit der Beschäftigung internationaler Fachkräfte haben, größeren Sorgen vor Sprachbarrieren als Unternehmen ohne Erfahrung. Unternehmen, die keine Erfahrung mit internationalen Fachkräften haben, scheinen daher tendenziell die Wichtigkeit von Sprache zu unterschätzen.

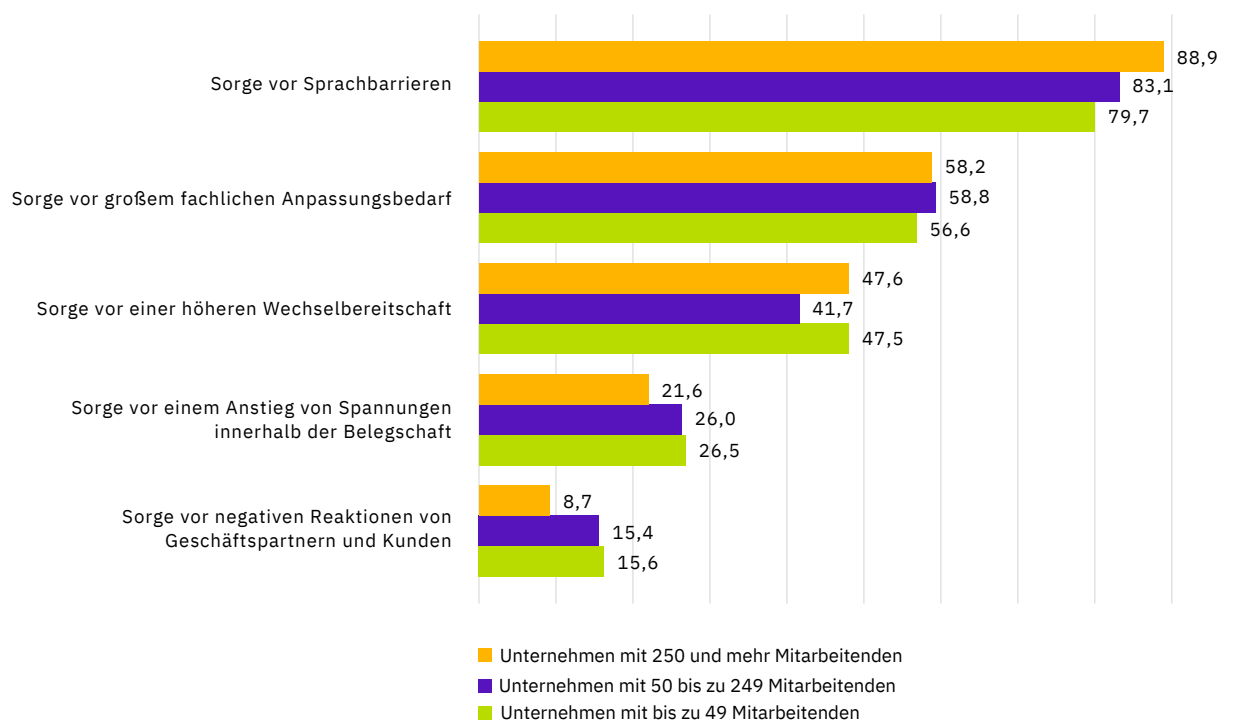
Darüber hinaus sehen etwa 56,7 Prozent aller befragten Unternehmen einen großen fachlichen Anpassungsbedarf bei internationalen Fachkräften. Rund die Hälfte der Unternehmen befürchtet zudem eine höhere Wechselbereitschaft der internationalen Mitarbeitenden, z. B. durch die Rückkehr in das Herkunftsland. Auch wenn die Sorge vor kulturellen Spannungen insgesamt eher eine untergeordnete Sorge spielt, sind es vor allem kleine Unternehmen (26,5 Prozent), die eine Zunahme von Spannungen innerhalb der Belegschaft durch die Beschäftigung internationaler Fachkräfte befürchten. Auch hier nimmt die Befürchtung mit zunehmender Unternehmensgröße

stark ab. Grund hierfür könnte sein, dass große Unternehmen mit vielen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund mehr Unterstützung bei der Integration ihrer internationalen Mitarbeitenden anbieten (Heuer/Pierenkemper, 2020).

Die abgefragten Sorgen unterscheiden sich nur wenig nach der Mitarbeiterzahl. Die deutlichsten Unterschiede zwischen Großunternehmen und Kleinunternehmen gibt es in Bezug auf die Sorge vor negativen Reaktionen von Geschäftspartnern und Kunden. Während lediglich 8,7 Prozent der Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden angeben, negative Reaktionen von Geschäftspartnern und Kunden zu befürchten, sind es bei den kleinen Unternehmen mit 15,6 Prozent fast doppelt so viele. Eine mögliche Erklärung liegt hier in der fehlenden Erfahrung mit der Beschäftigung von internationalen Fachkräften. Unter den Kleinunternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von internationalen Fachkräften gesammelt haben, äußert nur etwa jedes zehnte Unternehmen die Sorge vor negativen Reaktionen von Geschäftspartnern und Kunden.

Abbildung 6: Sorgen bei der Einstellung internationaler Fachkräfte, Anteil an Unternehmen, in Prozent

Frage: Welche Sorgen haben Sie mit Blick auf folgende Aspekte der Einstellung und Beschäftigung internationaler Fachkräfte und/oder Auszubildender?



Hinweis: Summe von trifft zu und trifft eher zu

Quelle: IW-Personalpanel 2022, N = 844-845

5. Wege zur Rekrutierung von internationalen Fachkräften

Bei der Frage nach den Rekrutierungswegen für internationale Fachkräfte geben die meisten Unternehmen an, direkte Bewerbungen aus dem Ausland erhalten zu haben. Bei diesem Rekrutierungsweg zeigen sich dennoch die deutlichsten Unterschiede in der Unternehmensgröße. Während acht von zehn Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten angeben, Bewerbungen aus dem Ausland erhalten zu haben, sind es bei den mittleren Unternehmen knapp zwei Drittel. Nur gut die Hälfte der kleinen Unternehmen gibt an, Bewerbungen aus dem Ausland erhalten zu haben. Dennoch ist dieser Weg auch für kleine Unternehmen der häufigste Rekrutierungsweg.

Der Kontakt über Mitarbeitende spielt ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte und ist der am zweithäufigsten genutzte Rekrutierungsweg. 74,3 Prozent der großen, 65,8 Prozent der mittleren und 53,0 Prozent der kleinen Unternehmen nutzen den Kontakt über Mitarbeitende als Rekrutierungsweg für internationale Fachkräfte.

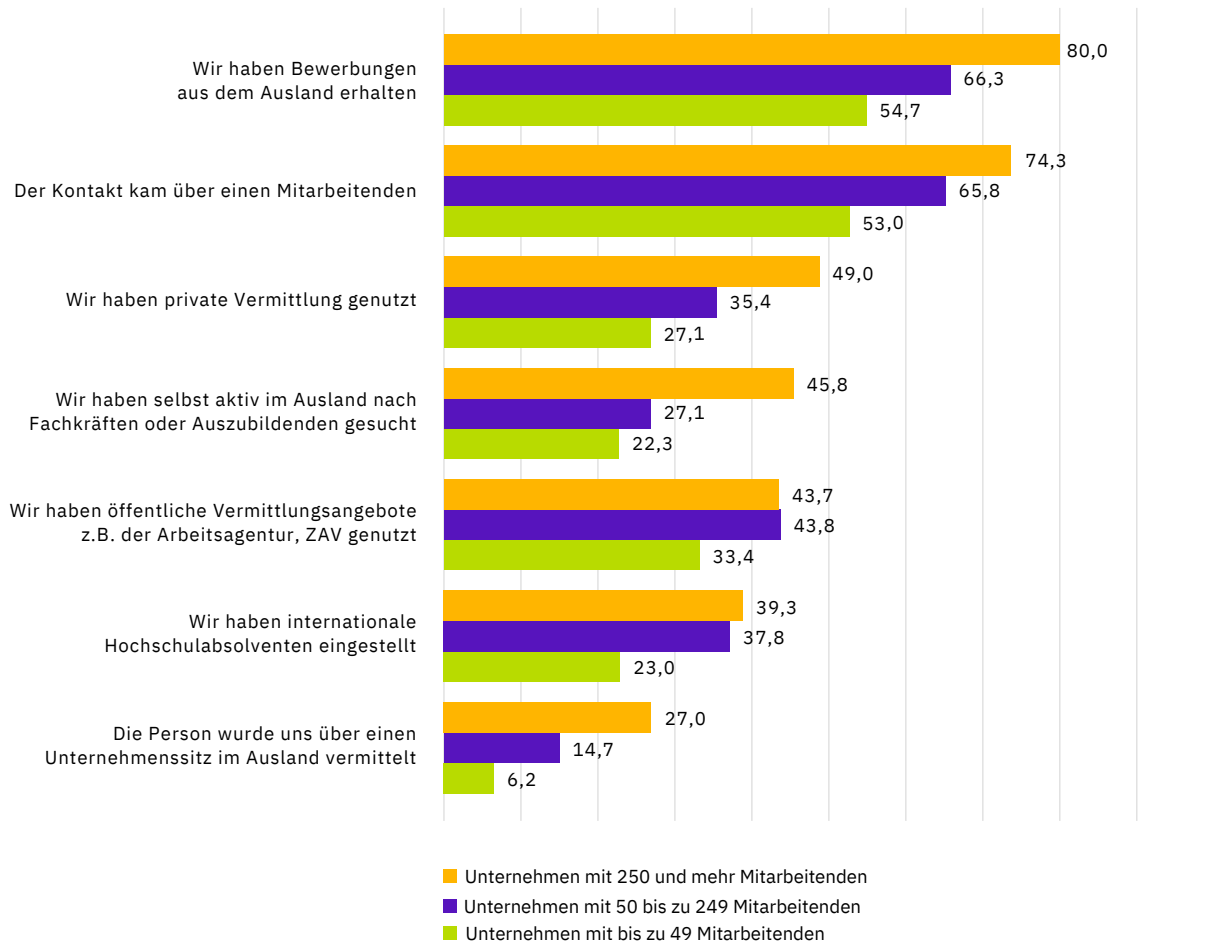
Kleine Unternehmen nutzen seltener als große Unternehmen private Vermittlungsdienste oder suchen selbst aktiv im Ausland nach Fachkräften oder Auszubildenden. Allerdings zeigt sich, dass, wenn Hilfe von Vermittlern in Anspruch genommen wird, häufiger auf öffentliche Anbieter wie die Arbeitsagenturen oder die ZAV zurückgegriffen (33,4 Prozent) wird als auf private Anbieter (27,1 Prozent). Dies kann daran liegen, dass sie Sorge vor unseriösen privaten Anbietern haben (vgl. Abbildung 4).

Generell lässt sich feststellen, dass große Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten deutlich aktiver bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte sind. Sie nutzen alle genannten Rekrutierungswege häufiger als kleine und mittlere Unternehmen. Über die Gründe kann hier nur spekuliert werden. Aus anderen Untersuchungen (Pierenkemper/Heuer; 2020) ist bekannt, dass die Bekanntheit von Unterstützungsangeboten mit der Unternehmensgröße zunimmt. Der Unterschied ist möglicherweise aber auch darin begründet, dass große Unternehmen per se mehr Einstellungen vornehmen.

Über alle Größenklassen hinweg wird die Rekrutierung internationaler Hochschulabsolventen als zweit-seltens-ter Rekrutierungsweg genutzt. Wobei dennoch knapp 40 Prozent der Unternehmen ab 50 Beschäftigten, die internationale Fachkräfte beschäftigen, hiermit Erfahrung haben. Bei den Unternehmen unter 50 Beschäftigten sind dieses immerhin knapp jedes Vierte. Die Vermittlung über eine ausländische Unternehmenszentrale spielt die geringste Rolle. Insbesondere bei kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten spielt die Art der Rekrutierung kaum eine Rolle. Dies dürfte zu einem großen Teil darauf zurückzuführen sein, dass viele dieser Unternehmen über keine ausländischen Niederlassungen verfügen.

Abbildung 7: Rekrutierungswege von internationalen Fachkräften, in Prozent der Unternehmen, die aktuell internationale Fachkräfte beschäftigen oder dies in den letzten drei Jahren getan haben

Frage: Wie sind diese Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisse zustande gekommen?



Quelle: IW-Personalpanel 2022, N = 339 – 346

6. Unterstützungsangebote bei der Beschäftigung von internationalen Fachkräften

Darüber hinaus wurden die Unternehmen nach ihren Unterstützungsangeboten für internationale Fachkräfte befragt. Hier zeigt sich, dass die Unternehmen am häufigsten Förderangebote im Bereich der Deutschkenntnisse anbieten. 74,7 Prozent aller befragten Unternehmen geben an, die Deutschkenntnisse ihrer internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zu fördern. Da Sprachbarrieren von den meisten Unternehmen als größte Herausforderung bei der Einstellung genannt werden (Abbildung 6), ist eine solche Förderung sehr zu begrüßen. Am zweithäufigsten wird Unterstützung bei Behördengängen oder rechtlichen Fragen angeboten. Gut 70,5 Prozent aller Unternehmen geben zudem an, bei der Wohnungssuche behilflich zu sein. Knapp die Hälfte der Unternehmen (48,6 Prozent) bietet Unterstützung bei der formalen Anerkennung von Berufsqualifikationen an. Ebenfalls knapp die Hälfte (44,8 Prozent) aller befragten Unternehmen benennt eine Ansprechperson bzw. einen Mentor für internationale Mitarbeiter.

43,2 Prozent der Unternehmen unterstützen bei der fachlichen Nachqualifizierung zum Erwerb eines Berufsabschlusses. Interkulturelle Trainings für Kolleginnen und Kollegen sowie für Führungskräfte werden dagegen deutlich seltener angeboten. Ein Fünftel aller befragten Unternehmen gibt an, ein solches Angebot zu haben.

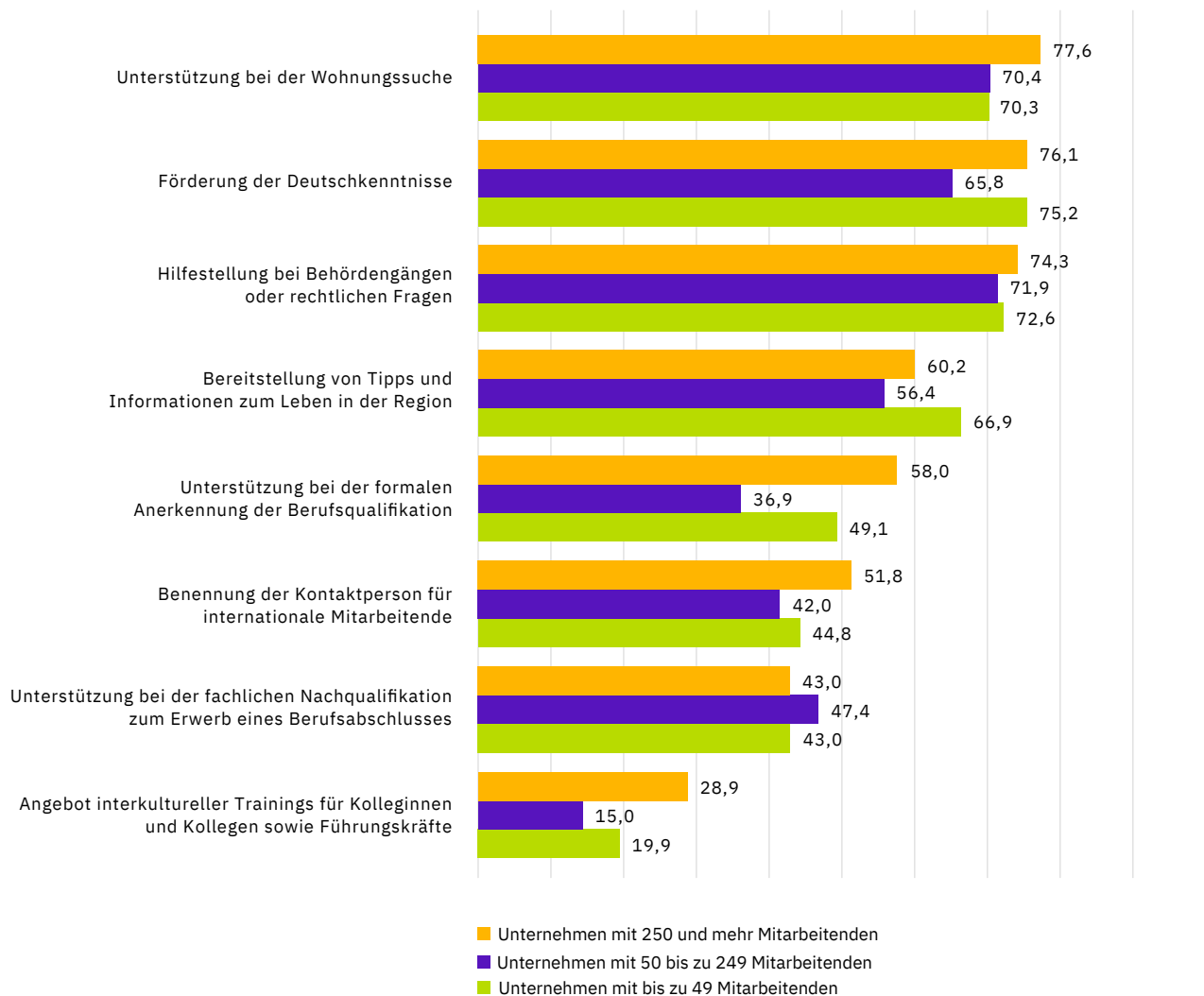
Bei den meisten dieser Unterstützungsangebote gibt es nur geringe Unterschiede zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe. Es zeigt sich jedoch, dass insbesondere kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden deutlich häufiger Tipps und Informationen zum Leben in der Region anbieten als Unternehmen anderer Größenklassen.

Interkulturelle Trainings für Mitarbeitende und Führungskräfte werden hingegen von kleinen Unternehmen (19,9 Prozent) seltener angeboten als von großen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden (28,9 Prozent). Allerdings immer noch häufiger als von mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten (15,0 Prozent). Ähnliches gilt für die Unterstützung bei der formalen Anerkennung von Berufsqualifikationen. Diese wird ebenfalls häufiger von Großunternehmen (58,0 Prozent) als von kleinen (49,1 Prozent) und mittleren Unternehmen (36,9 Prozent) angeboten.

Es zeigt sich, dass sowohl große Unternehmen als auch kleine Unternehmen die genannten Unterstützungsmaßnahmen häufiger anbieten als mittlere Unternehmen. Gründe hierfür können zum einen sein, dass größere Unternehmen generell mehr Unterstützungsangebote anbieten (vgl. Pierenkemper/Heuer, 2020) und zum anderen, dass kleinere Unternehmen häufig pragmatische und niedrigschwellige Unterstützung anbieten.

Abbildung 8: Unterstützungsangebote für internationale Fachkräfte im Unternehmen, in Prozent der Unternehmen, die aktuell internationale Fachkräfte beschäftigen oder dies in den letzten drei Jahren getan haben

Frage: Haben Sie in den letzten drei Jahren folgende Maßnahmen angeboten, um Ihre internationalen Fachkräfte und/oder Auszubildenden zu unterstützen?



Quelle: IW-Personalpanel 2022, N = 343

7. Fazit

Internationale Fachkräfte werden aufgrund zunehmender Fachkräftengpässe und begrenzter inländischer Potenziale für den Arbeitsmarkt in Zukunft immer wichtiger. Über 99 Prozent der Unternehmen in Deutschland sind KMU (Destatis, 2022b). Daher kommt ihnen als Rückgrat der deutschen Wirtschaft bei der Fachkräftesicherung eine besondere Bedeutung zu. Aufgrund fehlender Erfahrungswerte ist ihr Aufwand bei der Suche nach und der Rekrutierung von internationalen Fachkräften jedoch häufig höher als bei großen Unternehmen. KMU benötigen daher besondere Unterstützung, um den ersten Schritt zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte zu gehen. Zumal sich zeigt, dass sich Erfahrungen mit der Rekrutierung positiv auf erwartete Hürden und Bedenken auswirken.

Die Studie zeigt, dass kleine und mittlere Unternehmen internationale Fachkräfte grundsätzlich ebenso als Bereicherung für das Unternehmen wahrnehmen wie Großunternehmen. KMU sehen jedoch weniger Möglichkeiten, aus der Gruppe der internationalen Fachkräfte Mitarbeitende für ihr Unternehmen zu finden, als große Unternehmen. Es ist davon auszugehen, dass die genannten Hemmnisse bei der Rekrutierung, wie komplizierte rechtliche Regelungen, lange Verfahren und Hürden bei der Anerkennung hierfür ausschlaggebend sind.

Es zeigt sich, dass es aus Sicht der Betriebe viele Hemmnisse bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte gibt. Auch bei der Einstellung und Beschäftigung haben die Unternehmen viele Bedenken. Viele Hemmnisse werden von Unternehmen, die keine Erfahrung mit der Beschäftigung internationaler Fachkräfte haben, stärker wahrgenommen als Unternehmen mit Erfahrung. Hierzu gehören beispielsweise die Einschätzung ausländischer Berufsqualifikationen und die Sorge vor unseriösen Vermittlungspraktiken. Dies deutet darauf hin, dass hier erwartete Hemmnisse, die sich in der praktischen Durchführung als überzogen erweisen und Unternehmen davon abhalten, internationale Fachkräfte einzustellen. Mehr Informationen und Beratungen können helfen, falsche Vorstellungen abzubauen und Unternehmen zu ermutigen, diesen Weg zu gehen.

Bei der Bewertung der rechtlichen Regelungen, der Hürden der Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie bei der Dauer der Rekrutierungsverfahrens zeigt sich allerdings ein anderes Bild. Unternehmen, die bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von internationalen Fachkräften haben, sehen diese Hemmnisse als relevanter. Demnach zeigt sich, dass sowohl die rechtlichen Regelungen als auch die Hürden bei der Anerkennung und die Rekrutierungsdauer in der Tat große praktische Hemmnisse bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte sind.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass kleine Unternehmen, wenn sie internationale Fachkräfte beschäftigen, diesen Prozess sehr ernst nehmen und den neuen Mitarbeitern viel Unterstützung anbieten. Dabei sind die kleinen Unternehmen noch aktiver als die mittleren und stehen den großen Unternehmen in kaum etwas nach. Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch bei den Rekrutierungswegen. So werden alle Rekrutierungswege umso seltener genutzt, je kleiner das Unternehmen ist. Da kleine und mittlere Unternehmen häufig nicht über eine eigene Personalabteilung verfügen und auch seltener eine strategische Personalplanung verfolgen (Koneberg et al., 2021), ist es für sie schwieriger und aufwändiger, Prozesse zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte zu etablieren.

8. Handlungsempfehlungen

Aus der Studie lassen sich eine Reihe von praxisrelevanten Handlungsempfehlungen ableiten. Im Folgenden sind die Handlungsempfehlungen unterteilt in Empfehlungen für Unternehmen und Empfehlungen für die Politik.

8.1 Für Unternehmen

Organisation in Netzwerken

Inbesondere KMU wissen oftmals nicht, wo sie nach internationalen Fachkräften suchen sollen. Eine stärkere Vernetzung mit anderen Unternehmen kann hier wichtige Hilfestellungen und Anregungen bei der Suche nach internationalen Fachkräften und der erfolgreichen Beschäftigung geben. Eine Vernetzung mit anderen Unternehmen kann zusätzlich wichtige Hilfestellungen und Inspirationen liefern. Der Zusammenschluss oder der Besuch von Unternehmensrunden und Fachveranstaltungen zum Thema Internationale Fachkräfte kann darüber hinaus helfen, von den Erfahrungen anderer Unternehmen zu profitieren.

Unterstützung vor Ort nutzen

Es zeigt sich, dass die Beschäftigung und Integration internationaler Fachkräfte insbesondere KMU häufig vor Herausforderungen stellen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen benötigen hier passgenaue Unterstützung, da sie eine notwendige Expertise aufgrund ihrer Größe nicht allein aufbauen können. Für KMU ist es daher ratsam, sich frühzeitig über Unterstützungsangebote z. B. bei Kammern, Wirtschaftsförderungen oder anderen Netzwerken zu informieren und diese frühzeitig in Anspruch zu nehmen.

Informationen zur Rekrutierung und Beschäftigung internationaler Fachkräfte bietet zum Beispiel das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA): <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland/>.

Informationen zur Rekrutierung, Integration von internationalen Fachkräften, zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz sowie zum Thema Arbeiten und Leben in Deutschland liefert das Fachkräfteportal der Bundesregierung Make it in Germany unter: <https://www.make-it-in-germany.com/de/>.

Informationsangebote über ausländische Berufsqualifikationen

Es hat sich gezeigt, dass gerade die Einschätzung ausländischer Berufsqualifikationen eine große Herausforderung für Unternehmen darstellt. Auch wenn die formale Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Zuge der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes keine zwingende Beschäftigungsvoraussetzung mehr ist, empfiehlt es sich für Unternehmen, sich frühzeitig über die Kompetenzen und Qualifikationen internationaler Bewerber zu informieren. Alle relevanten Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen sowie zum Anerkennungsverfahren bietet hier das BQ-Portal unter <https://www.bq-portal.de/>.

Noch mehr Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gibt es unter: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland/erkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen/>.

Nachhaltiges Onboarding gestalten

Nicht nur die Einstellung, sondern auch die Integration internationaler Fachkräfte stellt Unternehmen vor Herausforderungen. Daher ist es wichtig, dass KMU sich schon frühzeitig mit dem Onboarding beschäftigen, damit die Rekrutierung auch langfristig erfolgreich ist.

Informationen hierzu bietet unter anderem das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA): <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland/tipps-zum-onboarding-internationaler-mitarbeiter/>.

Spracherwerb im Unternehmen fördern

Fehlende Sprachkenntnisse sind Haupthemmnis für die Einstellung internationaler Fachkräfte. Informationen, wie KMU den Spracherwerb – auch während der Beschäftigung – unterstützen können, beispielsweise auch durch E-Learning-Angebote, gibt es unter: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaefigte-aus-dem-ausland/sprachfoerderung>.

Vielfalt im Unternehmen unterstützen

Internationale Fachkräfte bringen durch ihren kulturellen Hintergrund und ihre berufliche Erfahrung Vielfalt in das Unternehmen. Gleichzeitig befürchten gerade KMU einen Anstieg kultureller Spannungen im Unternehmen. In der KOFA-Handlungsempfehlung „Diversity-Management“ erhalten KMU eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie sie ein erfolgreiches Diversity-Management in ihrem Unternehmen aufbauen können, Spannungen in der Belegschaft verhindern und so von unterschiedlichen Kulturen profitieren können: www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/als-arbeitgeber-positionieren/diversity-managemen.

8.2 Für die Politik

Öffentliche Unterstützungsangebote und zentrale Ansprechpartner schaffen

Das Beschäftigungspotenzial ausländischer Fachkräfte wird von KMU als eher gering eingeschätzt. Gut die Hälfte der befragten KMU zieht internationale Beschäftigte nicht als Zielgruppe für das eigene Unternehmen in Betracht. Ein möglicher Grund hierfür ist, dass die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland für viele KMU ein zeitintensiver Prozess und zudem häufig Neuland ist. Um das Potenzial internationaler Fachkräfte stärker in den Fokus der Unternehmen zu rücken, bedarf es geeigneter Unterstützungsangebote, wie leicht zugängliche und qualitativ hochwertige Informationsangebote und funktionierender Verwaltungsstrukturen. Ideal geeignet wäre hier die Schaffung einer „One-stop shop“-Lösung, bei der alle Informationen aus einer Hand verfügbar sind. Aus politischer Sicht ist es wichtig, die bestehenden Angebote bei den KMU bekannter zu machen und für eine gute Qualität zu sorgen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen benötigen passgenaue Unterstützung, da sie eine notwendige Expertise aufgrund ihrer Größe nicht allein aufbauen können.

Unterstützung bei der Einschätzung von Berufsqualifikationen

KMU tun sich besonders schwer, ausländische Berufsqualifikationen richtig einzuschätzen. Auch wenn dies aus rechtlicher Sicht durch die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nicht mehr zwingend erforderlich ist, ist es aus personalpolitischer Sicht notwendig, die Qualifikation vor der Einstellung richtig einzuschätzen. Hier brauchen Unternehmen Unterstützung. Ein erfahrener Partner an ihrer Seite, wie das BQ-Portal, ist dabei eine große Hilfe. Es empfiehlt sich daher, diese Angebote zu verstetigen und weiter auszubauen.

Qualitätsstandards bei Vermittlern schaffen

Es zeigt sich, dass KMU bei der Rekrutierung von internationalen Fachkräften Sorge vor unseriösen Vermittlungspraktiken haben. Valide Qualitätsstandards der Anbieter, wie sie etwa für die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte bereits existieren („Faire Anwerbung Pflege Deutschland“), geben den Unternehmen Sicherheit. Hier sollte die Politik die Unternehmen mit Qualitätsstandards und Zertifizierungen der Anbieter unterstützen.

Bekanntheit der Unterstützungsangebote ausbauen

Wenn KMU die Unterstützung von Vermittlern bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte nutzen, greifen Sie eher auf die Angebote öffentlicher Anbieter, wie die Arbeitsagentur oder die ZAV zurück. Allerdings nutzen Sie diese Angebote immer noch seltener als große Unternehmen. Als Grund hier wird die geringere Kenntnis dieser Angebote vermutet. Daher ist es Aufgabe der Politik, diese Angebote gerade für kleine und mittlere Unternehmen bekannter zu machen und auf ihre individuellen Bedürfnisse einzugehen.

Abbildungen

Abbildung 1: Anteil der Unternehmen, die internationale Fachkräfte als eine Bereicherung für Unternehmen sehen	8
Abbildung 2: Beschäftigung von verschiedenen Migrantengruppen nach Betriebsgröße.....	9
Abbildung 3: Zielgruppen als potenzielle Fachkräfte für das eigene Unternehmen	10
Abbildung 4: Hemmnisse bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte	12
Abbildung 5: Hemmnisse bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte nach Erfahrung	13
Abbildung 6: Sorgen bei der Einstellung internationaler Fachkräfte	14
Abbildung 7: Rekrutierungswege von internationalen Fachkräften	16
Abbildung 8: Unterstützungsangebote für internationale Fachkräfte im Unternehmen	18

Literatur

Destatis, 2022a, Pressemitteilung vom 12. April 2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/04/PD22_162_125.html [06.06.2023]

Destatis, 2022b, Anteile Kleine und Mittlere Unternehmen 2020 nach Größenklassen in %, (Stand 28. Juli 2022), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Tabellen/wirtschaftsabschnitte-insgesamt.html?nn=208440> [06.06.2023]

Destatis, 2023, Wanderung: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland, Zugezogene, Fortgezogene und Saldo, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/wanderungen-alle.html> [06.06.2023]

Fuchs, Johann / Söhnlein, Doris / Weber, Brigitte, 2021, Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060, Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurzbericht, 25/2021

Heuer, Christoph / Pierenkemper, Sarah, 2020; KOFA-Studie 3/2020; Kulturelle Vielfalt in Unternehmen – Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren, https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Kulturelle_Vielfalt_in_Unternehmen_3_2020.pdf [06.06.2023]

Koneberg, Filiz / Seyda, Susanne / Stippler, Sibylle / Flake, Regina / Werner, Dirk, 2021; KOFA-Studie 4-2021; KOFA-Personalarbeitsindex – Strategische Personalarbeit als erfolgreicher Ansatz zur Fachkräfte-sicherung in KMU, https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Personalarbeitsindex_4_2021.pdf [06.06.2023]

Pierenkemper, Sarah / Heuer, Christoph, 2020, Erfolgreiche Integration – Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung, KOFA-Studie 2/2020, https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Erfolgreiche_Integration2_2020.pdf [06.06.2023]

Schäfer, Holger, 2023, Ist ein Arbeitskräftemangel noch zu verhindern?, MAKRONOM, <https://makronom.de/ist-ein-arbeitskraeftemangel-noch-zu-verhindern-43546> [06.06.2023]

Tiedemann, Jurek / Malin, Lydia, 2023, Jahresrückblick 2022 – Fachkräftesituation angespannter denn je, KOFA Kompakt 2-2023, https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Jahresueckblick_2022.pdf [06.06.2023]

IMPRESSUM**Herausgeber**

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen/Autoren

Sarah Pierenkemper
Anika Jansen
Fritz Orange

Kontaktdaten

Sarah Pierenkemper
Telefon: 0221-4981-884
E-Mail: pierenkemper@iwkoeln.de

Dr. Anika Jansen
Telefon: 0221-4981-681
E-Mail: jansen@iwkoeln.de

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Stand

Juni 2023

