



Umfrage zu Fachkräften aus **Drittstaaten**

Herausforderungen für Unternehmen



Hessischer Industrie-
und Handelskammertag

#GemeinsamFürHessensWirtschaft

Mitarbeiter aus dem Ausland – ein Baustein, um dem Fachkräftemangel zu begegnen

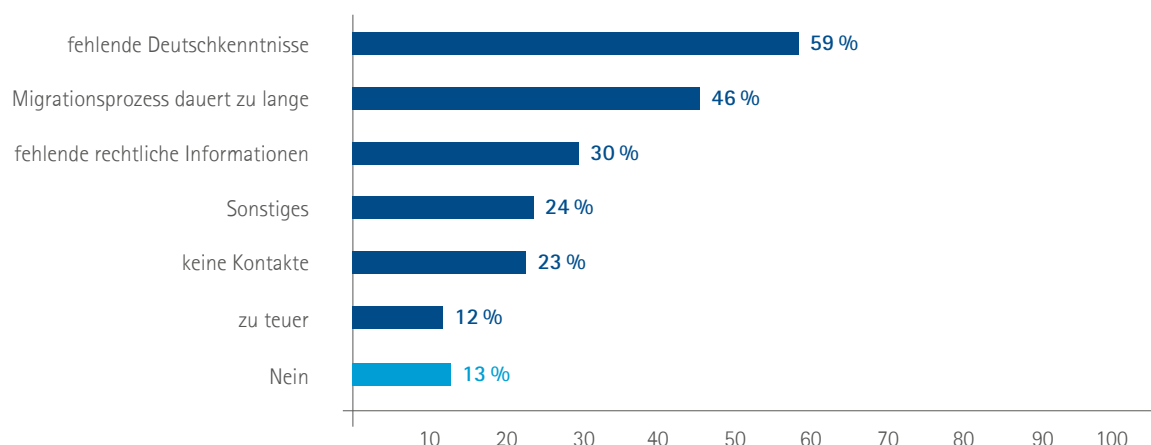
Der Fachkräftemangel ist nicht nur aktuell ein zentrales Thema für hessische Betriebe. Basierend auf den gegenwärtigen demografischen Trends wird uns dieses Thema auch in den nächsten Jahrzehnten stark beschäftigen. Bis zum Jahr 2035 könnten 523.000 Fachkräfte in Hessen fehlen. Der Anteil der beruflich Qualifizierten an dieser Fachkräftelücke liegt bei 90 Prozent. Eine Stellschraube, mit der deutsche Unternehmen dem Fachkräftemangel begegnen können, sind qualifizierte Mitarbeiter aus dem Ausland. Auch der Gesetzgeber hat das Potenzial internationaler Fachkräfte erkannt und mit der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes Möglichkeiten geschaffen, Fachkräfte aus Drittstaaten einfacher zu rekrutieren und nach Deutschland zu holen. Um die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Mitgliedsbetriebe bezüglich internationaler Fachkräfte zu erfahren, haben die hessischen Industrie- und Handelskammern eine Umfrage durchgeführt.

Mehrheit der Betriebe noch ohne Erfahrung mit internationalen Fachkräften

Wie real der Fachkräftemangel ist, zeigt sich darin, dass 62 Prozent der Unternehmen angeben, dass sie nicht in der Lage sind, ihren aktuellen Fachkräftebedarf zu decken. Für viele Betriebe ist es dabei das erste Mal, dass sie sich mit diesem komplexen Thema beschäftigen. Ein Großteil (65 %) hat bisher noch keine Erfahrungen mit dem Anwerben von Fachkräften aus Drittstaaten gemacht. Gleichzeitig kommt aber für 73 Prozent der Umfrageteilnehmer die Besetzung von offenen Stellen mit Fachkräften aus Drittstaaten grundsätzlich in Frage. Diese Zahlen machen nicht nur das aktuelle Ausmaß des Fachkräftemangels deutlich, sondern zeigen auch, dass die Wirtschaft gewillt ist, sich mit dem Thema internationale Fachkräfte ernsthaft auseinanderzusetzen.

Besonders großen Wert legen Betriebe auf ausreichende Deutschkenntnisse der ausländischen Fachkraft. 59 Prozent nennen fehlende oder nicht ausreichende Deutschkenntnisse als zentrales Hindernis bei der Suche nach geeigneten Fachkräften. Danach folgen die zu lange Dauer und zu große Komplexität des Migrationsprozesses (46 %), fehlende Informationen, um eine rechtsichere Anwerbung sicherzustellen (30 %), keine Kontakte ins Ausland zu Fachkräften (23 %) und zu hohe Kosten (12 %). Mehrere Umfrageteilnehmer nannten auch schlechte Erfahrungen mit internationalen Fachkräften oder eine fehlende fachliche Qualifikation der Bewerber als Hemmnisse. Nur 13 Prozent der Befragten geben an, aktuell keine Gründe zu haben, die sie davon abhalten, Fachkräfte aus dem Ausland für offene Stellen in Betracht zu ziehen.

Gibt es Gründe, die Sie aktuell davon abhalten, Fachkräfte aus Drittstaaten für offene Stellen in Betracht zu ziehen? (Mehrfachnennungen möglich)



In Kürze

Ein Großteil der Betriebe ist gewillt, internationale Fachkräfte für offene Stellen in Betracht zu ziehen, hat aber noch keine Erfahrung mit der Anwerbung und Einstellung solcher Fachkräfte.

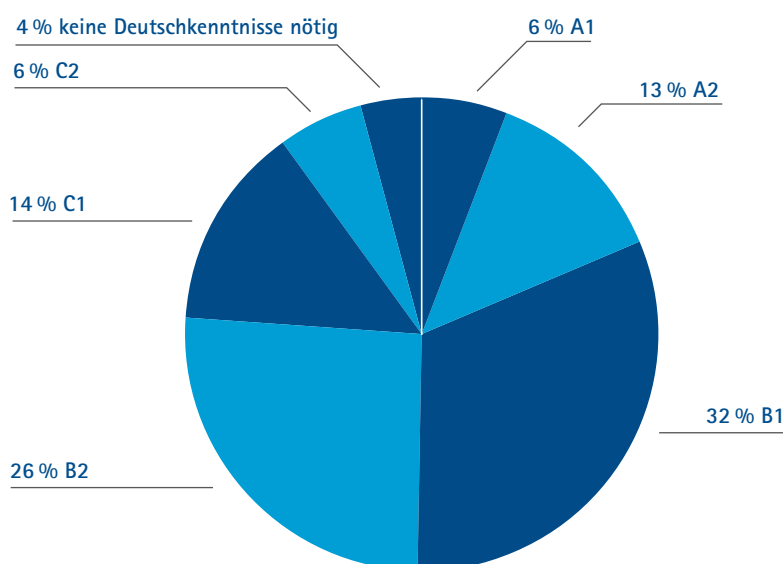
Sprachkenntnisse sind zentral

Der wichtigste Hebel einer erfolgreichen und langfristigen Integration von internationalen Fachkräften aus Sicht der Betriebe ist eine solide sprachliche Grundlage. 32 Prozent der befragten Unternehmen erwarten von internationalen Fachkräften bei Einreise nach Deutschland ein Sprachniveau von mindestens B1. 26 Prozent gehen sogar von einem B2-Niveau aus. 13 bzw. 14 Prozent benötigen A2- bzw. C1-Niveau, während jeweils sechs Prozent A1- oder C2-Niveau voraussetzen. Nur vier Prozent der Umfrageteilnehmer geben an, dass internationale Fachkräfte im Betrieb keine Deutschkenntnisse benötigen.

Um den Einstieg zu erleichtern, ist es hilfreich, wenn potenzielle Fachkräfte bereits in ihrem Heimatland Deutsch lernen. Welches Sprachniveau sollten die Fachkräfte bei ihrer Einreise nach Deutschland mindestens haben?

In Kürze

Unternehmen ist ein gutes Sprachniveau wichtig. Fehlende Deutschkenntnisse sind die größte Hürde für Betriebe.



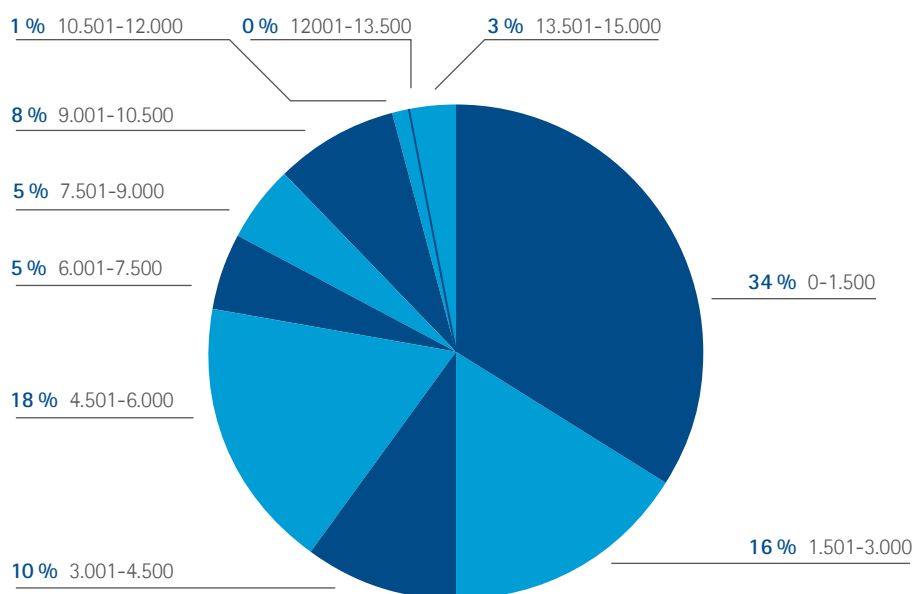
Da Unternehmen einem hohen deutschen Sprachniveau große Bedeutung beimessen, sind 37 Prozent bereit, Fachkräften weiterführende Sprachkurse in Deutschland zu finanzieren und diese dafür während der Arbeitszeit freizustellen. 32 Prozent sind bereit, Fachkräfte für weiterführende Sprachkurse freizustellen.

Kosten und Zeitrahmen: Wichtige Faktoren bei der Fachkräfteeinwanderung

Zentral für Betriebe ist auch die Kostenfrage. Über ein Drittel der Unternehmen hat angegeben, nicht mehr als 1.500 Euro für den gesamten Fachkräfteeinwanderungsprozess bezahlen zu wollen. Während des Prozesses können zum Beispiel Kosten für Stellenausschreibungen, Verfahrenskosten für die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses in Deutschland sowie Visum- oder Reisekosten entstehen. 16 Prozent der Unternehmen sind bereit, 1.501 Euro bis maximal 3.000 Euro für diese Prozesse zu investieren, während 18 % gewillt sind, dafür 4.5001 Euro bis maximal 6.000 Euro zu bezahlen. Der Durchschnitt liegt bei 3.891 Euro.

Ebenfalls wichtig ist für Unternehmen die Frage, wie viel Zeit maximal zwischen dem Beginn der Fachkräfteanwerbung und dem ersten Arbeitstag vergehen sollte. Relevante Faktoren sind hierbei vor allem die Dauer von vorgelagerten Sprachkursen im Heimatland und behördliche Verfahren im Zusammenhang mit Anerkennung, Visum und Aufenthaltstitel. Bei letzteren sind verschiedene Stellen involviert, u. a. Ausländerbehörden, die Bundesagentur für Arbeit oder Botschaften und Konsulate im Heimatland der ausländischen Fachkraft. Dies kann dazu führen, dass für Betriebe oft nicht ersichtlich ist, an welcher Stelle die Anträge gerade bearbeitet werden oder worauf Verzögerungen zurückzuführen sind, was zu Irritationen führen kann. In diesem Zusammenhang lässt sich auch der hohe Anteil von Antworten erklären, die Dauer und Komplexität des Migrationsverfahrens als großes Hemmnis nennen. 30 Prozent der befragten Betriebe sind der Meinung, dass der gesamte Migrationsprozess maximal drei Monate dauern sollte, nach deren Ablauf man mit der ausländischen Fachkraft planen kann. Weitere 30 Prozent sind bereit, maximal sechs Monate in Kauf zu nehmen.

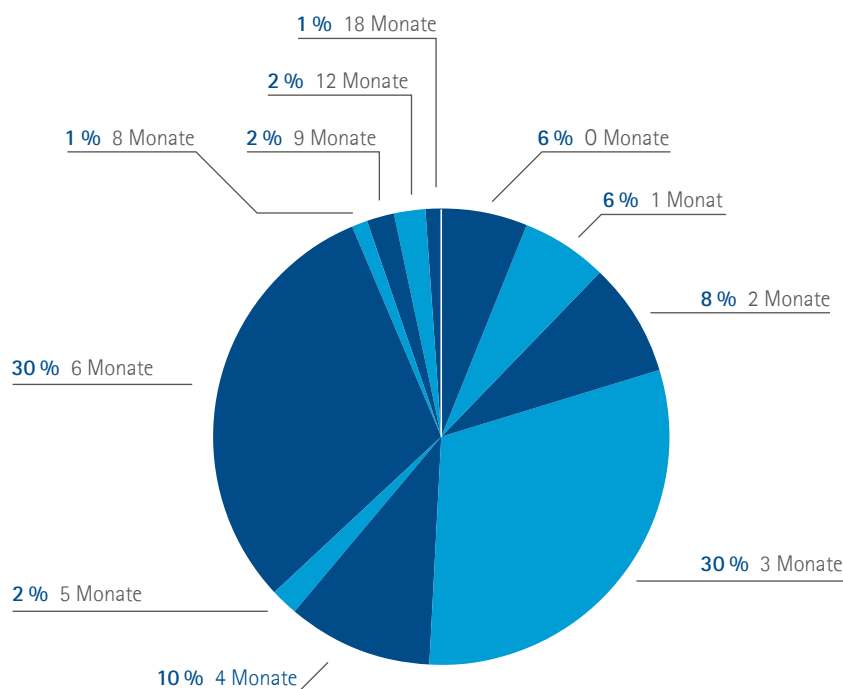
Welche finanzielle Summe (in Euro) sind Sie maximal bereit, insgesamt für den Fachkräfteeinwanderungsprozess zu investieren? (z.B.: Stellenausschreibung, Visum, Anerkennung, Flüge, Kosten für Dienstleister etc.)



In Kürze

Fachkräfteverfahren müssen schneller bearbeitet werden.

Wie viel Zeit sollte maximal zwischen dem Beginn der Fachkräfteanwerbung und dem Arbeitsantritt vergehen (in Monaten)



Integration und Migration: Wer übernimmt welche Aufgaben?

Während des Migrations- und Integrationsprozesses sind zahlreiche Teilschritte zu durchlaufen, bei denen ausländische Fachkräfte Unterstützung benötigen. Manche dieser Schritte, wie zum Beispiel der Spracherwerb, Anerkennungs- und Visaverfahren oder Reisevorbereitungen nach Deutschland, sind bereits im Herkunftsland zu organisieren. Andere Aufgaben, wie Wohnungssuche, Behördengänge oder Vertrags- und Versicherungsabschlüsse, müssen in Deutschland erledigt werden. Die befragten Betriebe sind bei verschiedenen Aufgaben wie Wohnungssuche oder Integration im Betrieb mehrheitlich bereit, selbst Unterstützung anzubieten. Bei anderen Themen, wie Unterstützung beim Visumsprozess oder der Finanzierung von Sprachkursen, sehen sie staatliche Stellen in der Pflicht.

Bei Aufgaben wie Begleitung zu behördlichen Terminen oder Hilfe bei Versicherungsabschlüssen können externe Dienstleister hilfreich sein. Bei der Integration in den Betrieb und die Umgebung oder die Übernahme von Reisekosten sehen Unternehmen die Eigenverantwortung bei den Fachkräften selbst. Eine Mehrheit von 58 Prozent der Unternehmen lehnt es ab, mehr Geld zu investieren, wenn dafür verschiedene Teilaufgaben von externen Fachkräftevermittlungsdienstleistern übernommen würden.

In Kürze

Der Migrations- und Integrationsprozess ist finanziell und zeitlich aufwändig. Betriebe benötigen dabei Unterstützung, Informationen und weniger bürokratischen Aufwand.

Über die Umfrage

Die hessischen Industrie- und Handelskammern haben vom 15. Februar bis zum 28. April Mitgliedsbetriebe über deren Bedürfnisse und Erwartungen bezüglich der Einstellung und Integration von internationalen Fachkräften befragt. An der Umfrage haben sich 322 Unternehmen aus ganz Hessen beteiligt.



Hessischer Industrie-
und Handelskammertag

Impressum

Herausgeber

Hessischer Industrie- und Handelskammertag (HIHK) e. V.

Karl-Glassing-Straße 8

65183 Wiesbaden

☎ 0611 360 115-0

@ info@hihk.de

🌐 www.hihk.de

Fachliche Verantwortung

Andreas Mertenbacher

☎ 06031-609 3155

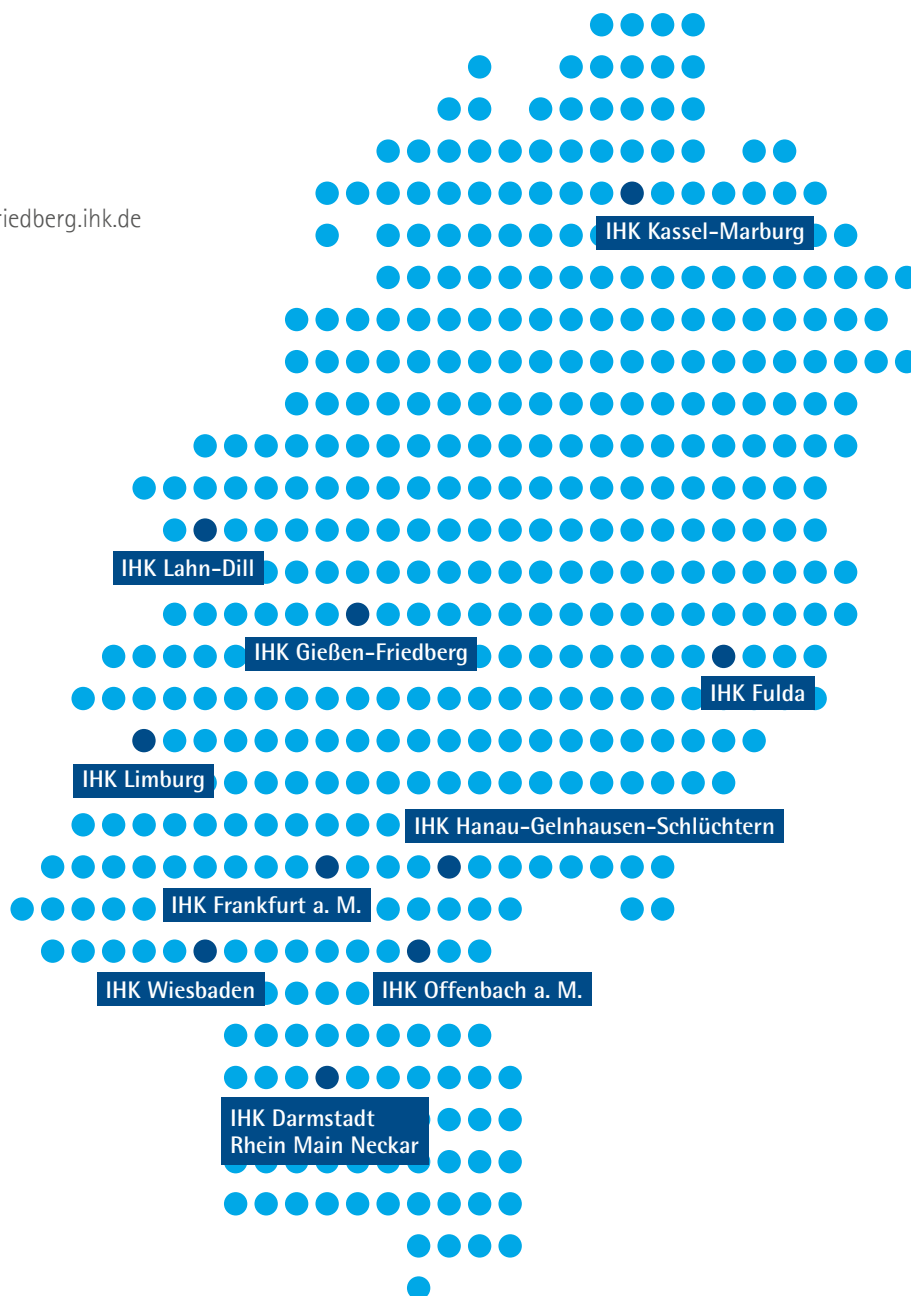
@ andreas.mertenbacher@giessen-friedberg.ihk.de

Bildnachweis

SERGEI – Adobe Stock

Stand

Juni 2024



Über den Hessischen Industrie- und Handelskammertag

Gemeinsam für Hessens Wirtschaft: Der Hessische Industrie- und Handelskammertag (HIHK) koordiniert die landespolitischen Aktivitäten der zehn hessischen IHKs. Als Sprachrohr der gewerblichen Wirtschaft in Hessen vertreten wir die Interessen von rund 400.000 Mitgliedsunternehmen gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit. Mit engen Kontakten zur Landesregierung, dem Landtag, den Medien sowie allen wichtigen Akteuren auf Landesebene wollen wir einen Beitrag leisten, damit die Standpunkte der hessischen Wirtschaft Gehör finden und auch in der öffentlichen Wahrnehmung zur Geltung kommen. Dabei ist das Gesamtinteresse der Wirtschaft der Maßstab unserer Arbeit.