

Für die Zukunft

Fachkräfteeinwanderung wird, befeuert durch die anziehende Konjunktur und den Fachkräftemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt, weiter an Bedeutung für die hiesige Wirtschaft gewinnen.

Die Nachfrage nach beruflich Qualifizierten und Auszubildenden ist weiterhin hoch und übersteigt die nach Akademikern deutlich. Darüber hinaus kristallisiert sich ein hoher Bedarf an Hilfskräften heraus, für die bisher kaum Möglichkeiten zur Erwerbsmigration aus Drittstaaten bestehen.

Insgesamt sehen sich die Unternehmen dabei mit immensen Herausforderungen und Hürden konfrontiert, die die Beschäftigung internationaler Mitarbeiter erheblich erschweren und verzögern. Auch mehr als ein Jahr nach der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) sind die Informationen zu den neuen rechtlichen Möglichkeiten überwiegend nicht bekannt, vor allem kleinere Unternehmen wurden bisher nicht erreicht.

Handlungsfelder aus Sicht der IHKs:



Zielgruppengerechtere Kommunikation aufbauen

In den Prozessen der Fachkräfteeinwanderung arbeiten auf Landes- und Bundesebene viele Akteure zusammen. Die Rückmeldungen der Unternehmen zeigen, dass Informationen zu rechtlichen Regelungen und zu Verfahrensprozessen unklar bleiben. Notwendig ist auf Landesebene eine Bündelung der einzelnen Aktivitäten und eine konzentrierte Kommunikation mit dem Ziel, kleine und mittlere Unternehmen zu erreichen.



Bestehende Verfahren der Fachkräfteeinwanderung evaluieren

Die ersten Unternehmen konnten Erfahrung mit der praktischen Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sammeln. Es ist an der Zeit, bestehende Regelungen und Prozesse auf Effizienz und Nutzerfreundlichkeit zu evaluieren und bedarfsorientiert auf neue gesuchte Zielgruppen wie Hilfskräfte anzupassen (etwa die Ausweitung der Westbalkanregelung auf die Ukraine).

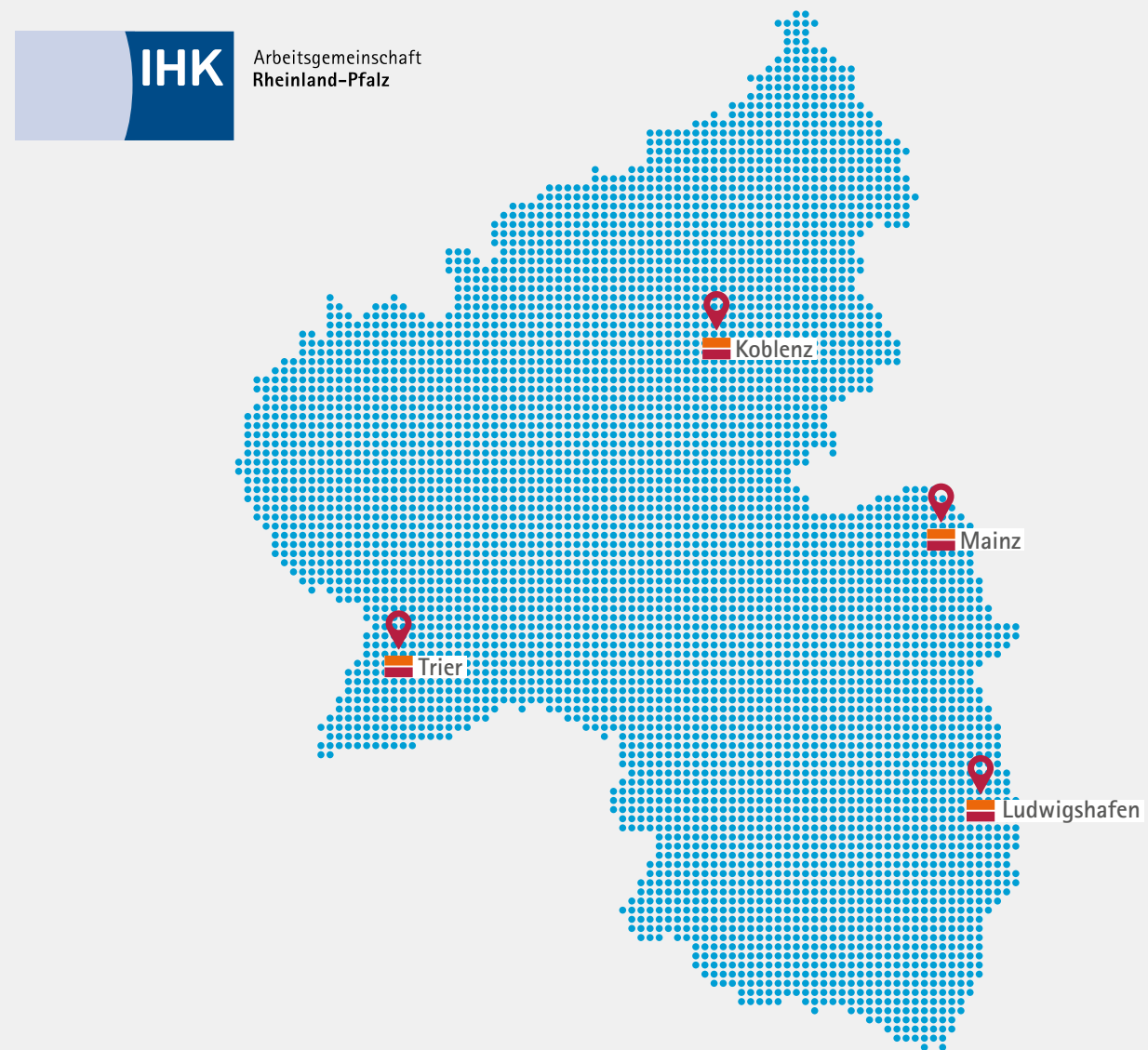


Einwanderung mit beruflicher Qualifikation fördern

Der größte Bedarf besteht weiterhin bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung. Es gilt, Unternehmen bei deren Ansprache im Ausland zu unterstützen, etwa durch gezielte Abkommen auf nationaler Ebene. Langfristige Unterstützung ist ebenso bei der nachhaltigen Vermittlung deutscher Sprachkenntnisse erforderlich – im Idealfall durch Angebote, die berufliche Erfordernisse berücksichtigen.

„Das vorhandene Angebot an berufsbezogenen Deutschkursen reicht nicht aus. Sowohl für Auszubildende als auch für Fachsprachen braucht es ein Angebot, das inhaltlich und zeitlich mit den Interessen der Unternehmen vereinbar ist.“

Karen Lill, Welcome Center IHK Pfalz



Internationale Fachkräfte in Rheinland-Pfalz

Trendanalyse 2021

Impressum

Herausgeber:

IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz
Schlossstraße 2
56068 Koblenz
☎ 0261 106-0
@ service@koblenz.ihk.de
🌐 www.ihk-arbeitsgemeinschaft-rhp.de

Redaktion:

Karen Lill und Sabine Mesletzky
Industrie- und Handelskammer für die Pfalz

Gestaltung:

Klaus Lehmann
🌐 www.neuformat.com

Bildnachweis:

Titel: AdobeStock © Rawpixel.com
Seite 2: iStock.com © leventince

Auf der Webseite www.make-it-in-rlp.de heißen die IHK-Welcome Center und das Land Rheinland-Pfalz Fachkräfte aus dem Ausland willkommen. Auch Unternehmen finden dort alle Informationen, die sie brauchen, um Mitarbeiter aus dem Ausland zu finden, einzustellen und zu integrieren.

Welcome Center Rheinland-Pfalz			
IHK Pfalz Karen Lill Ludwigsplatz 2-4 67059 Ludwigshafen @ welcomecenter@pfalz.ihk24.de ☎ 0621 5904-1107	IHK Koblenz Leonard Klumpp Schlossstraße 2 56068 Koblenz @ welcomecenter@koblenz.ihk.de ☎ 0261 106-246	IHK für Rheinhessen Ute Laehmayer Schillerplatz 7 55116 Mainz @ welcomecenter@rheinessen.ihk24.de ☎ 06131 262-1707	IHK Trier Luise Marx Herzogenbuscher Straße 12 54292 Trier @ welcomecenter@trier.ihk.de ☎ 0651 9777-910



Vorwort

Die Top-Ergebnisse

Internationale Fachkräfte sind bekannt und gefragt

Mehr als die Hälfte der Betriebe geben an, gezielt ausländische Arbeits- und Fachkräfte anwerben zu wollen. Insgesamt zwei Drittel beschäftigen heute schon Mitarbeiter aus EU-Staaten und / oder Drittstaaten. Diese Zielgruppe ist also bekannt und wird zukünftig weiter stark nachgefragt.

Berufliche Qualifizierung im Fokus

Ausländische Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung sind über alle Branchen hinweg am meisten nachgefragt. Der Bedarf steigt deutlich ab einer Größe von 50 Mitarbeitern. Internationale Auszubildende werden vor allem von Unternehmen bis 10 und mit mehr als 250 Mitarbeitern gezielt gesucht.

Rechtliche Möglichkeiten kaum bekannt

Mehr als der Hälfte der Betriebe sind die rechtlichen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zur Beschäftigung internationaler Fachkräfte nicht bekannt. Selbst das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) ist nur jedem vierten Unternehmen ein Begriff, besonders kleine Unternehmen bis 50 Mitarbeiter haben einen Informationsmangel.

Die Welcome Center sind ein Angebot der vier Industrie- und Handelskammern (IHKs) in Rheinland-Pfalz in Kooperation mit der Landesregierung. Mit den Welcome Centern der IHKs sagt die rheinland-pfälzische Wirtschaft „Willkommen“ zu Fachkräften aus dem Ausland. Von der Anwerbung über Einreise und Ankommen am Standort und in der Gesellschaft beraten die Welcome Center Unternehmen und Fachkräfte bei allen Schritten.

Für viele Unternehmen ist es eine große Herausforderung, ihren Arbeits- und Fachkräftebedarf zu decken. Längst werben rheinland-pfälzische Betriebe auch im Ausland Fachkräfte an – was „während Corona“ durch geschlossene Grenzen, Einreisebeschränkungen und unsichere ökonomische Perspektiven deutlich erschwert war. Die einsetzende wirtschaftliche Erholung ruft auch die bekannte Herausforderung Fachkräftemangel wieder auf den Plan. Die jüngste IHK-Konjunkturumfrage aus dem Frühsommer 2021 zeigt: Die Sorge um ausreichend Fachkräfte belegt mit 44 Prozent Platz zwei unter den Geschäftsrisiken – nur noch übertrumpft von der Pandemieentwicklung. Höchste Zeit, das Augenmerk wieder auf die Potenziale internationaler Mitarbeiter zu lenken.

Die IHKs in Rheinland-Pfalz unterstützen dabei und haben im Juli 2021 ihre Mitgliedsbetriebe dazu befragt. Die mehr als 100 Antworten geben den IHKs wichtige Hinweise, um ihr Serviceangebot zu gestalten und sich in der Interessenvertretung einzusetzen.



Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Große Herausforderung: Offene Stellen

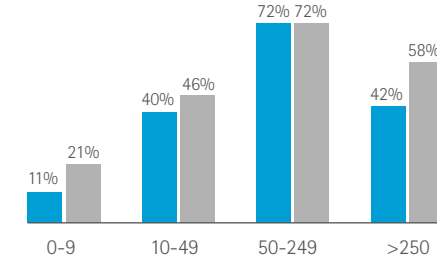
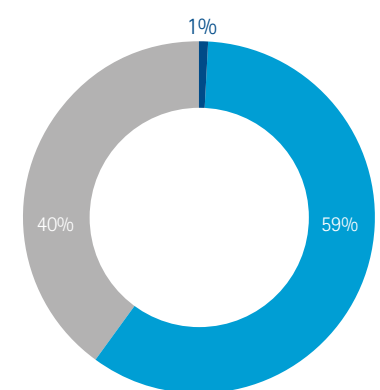
Mehr als zwei Drittel der Betriebe geben an, offene Stellen längerfristig nicht besetzen zu können. Besonders deutlich zeigt sich diese Situation im Baugewerbe, im Gastgewerbe und im Bereich Transport und Logistik.

Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter*

Gut zu wissen

Viel Erfahrung mit ausländischen Mitarbeitern

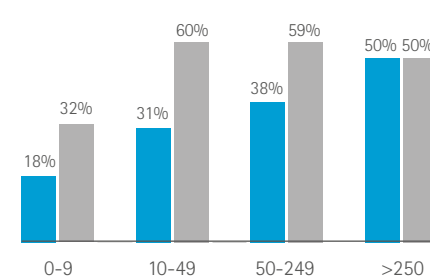
Fast 60 Prozent der Betriebe beschäftigen bereits Mitarbeiter aus dem Ausland, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Auffällig ist: Mit der Betriebsgröße steigt die Anzahl internationaler Mitarbeiter.



■ ja ■ nein ■ keine Angabe

■ ja, aus Drittstaaten ■ ja, aus EU-Staaten
* nach Betriebsgröße, Mehrfachantworten möglich

Gezielte Anwerbung geplant*



■ ja, aus Drittstaaten ■ ja, aus EU-Staaten
* nach Betriebsgröße, Mehrfachantworten möglich

Ergebnisse

Zukünftiges Potenzial

Die Mehrheit der Betriebe (56 Prozent) will in Zukunft auf ausländische Mitarbeiter setzen. Nur ein Viertel will auch in absehbarer Zukunft keine ausländischen Arbeits- und Fachkräfte anwerben. Die übrigen Betriebe sind noch unentschieden. Die Bedeutung von Mitarbeitern aus Drittstaaten nimmt mit der Betriebsgröße zu.

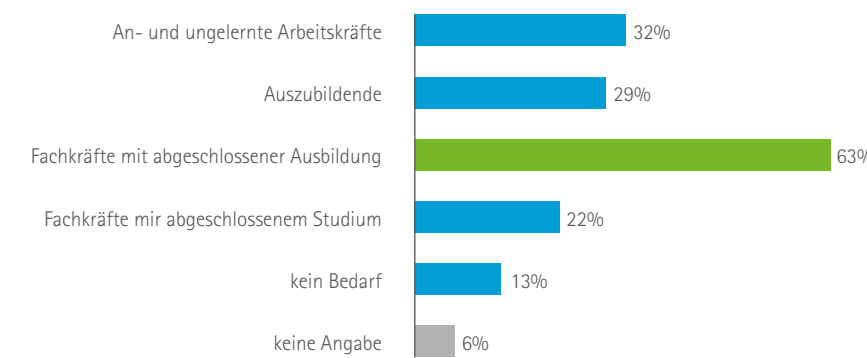
Nachgefragte Qualifizierungsniveaus

Gut zu wissen

Berufsausbildung auf Platz 1

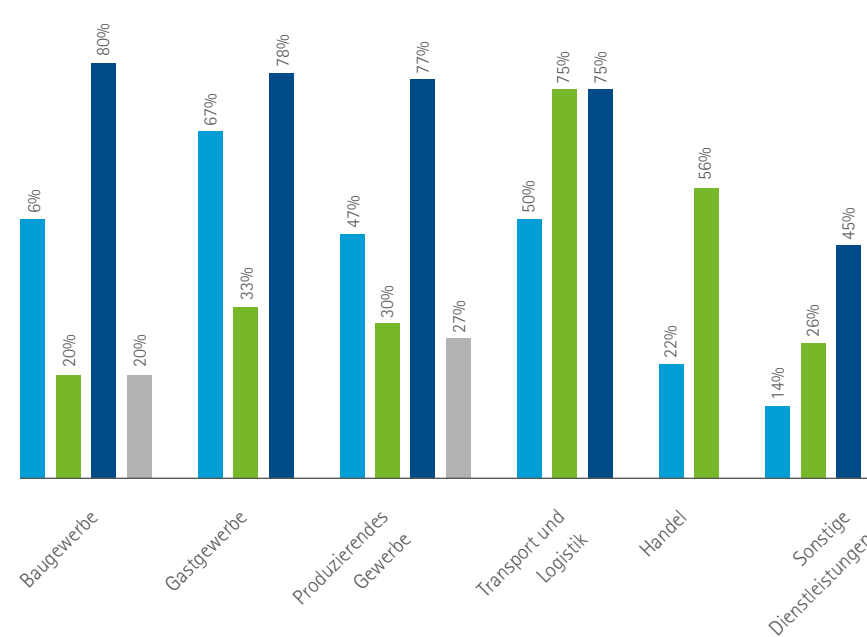
Der Großteil der Betriebe (63 Prozent) fragt besonders beruflich qualifizierte Mitarbeiter aus dem Ausland nach. Vor allem kleinere Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern benötigen ausländische Auszubildende, um offene Plätze zu besetzen.

Gesuchte Qualifikation*



* Mehrfachantworten möglich

Gesuchte Qualifikation



■ an- und ungelernete Arbeitskräfte
■ Auszubildende
■ Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung
■ Fachkräfte mit abgeschlossenem Studium

* nach Branche, Mehrfachantworten möglich

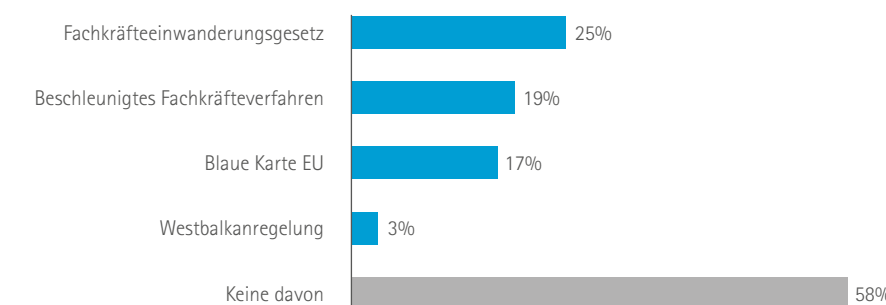
Ein Ergebnis

Bedarf an ungelerten Kräften

Mitarbeiter mit akademischem Hintergrund spielen eher im Dienstleistungsbereich eine Rolle. Auffällig ist der hohe Bedarf an an- und ungelerten Kräften. Hier bestehen bisher kaum Möglichkeiten der Erwerbsmigration.

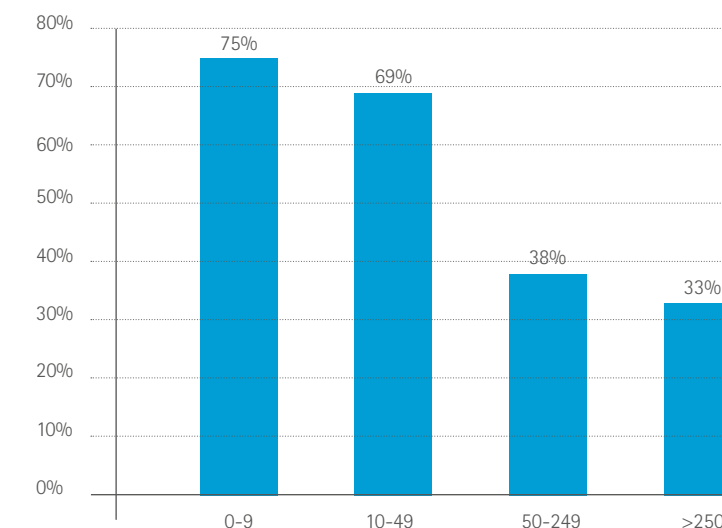
Hürden in der Rekrutierung

Rechtliche Rahmenbedingungen bekannt?*



* Mehrfachantworten möglich

Rechtliche Möglichkeiten nicht bekannt*



* nach Betriebsgröße

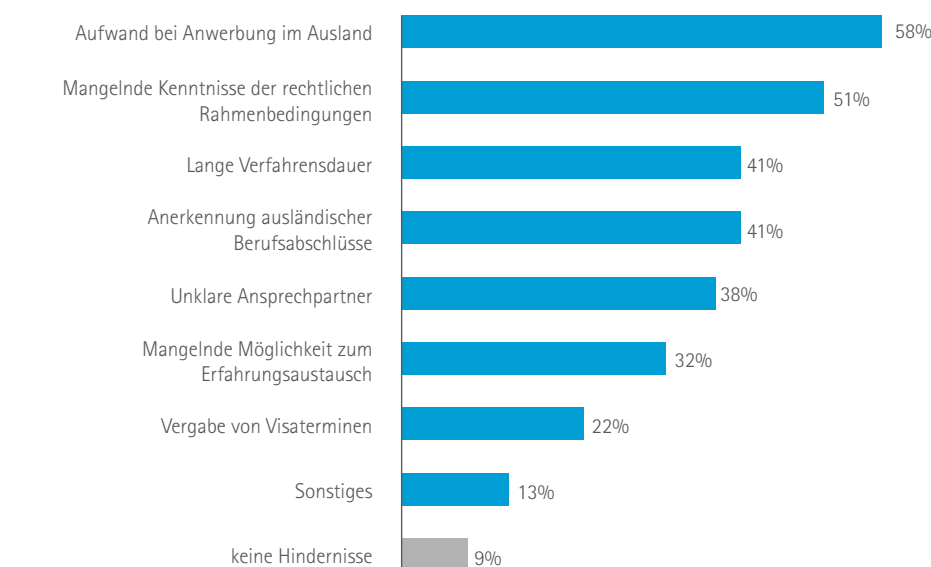
Learnings

Rechtliche Grundlagen für Erwerbsmigration nicht bekannt

Im März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEW) in Kraft getreten, um die Erwerbsmigration von Fachkräften aus Drittstaaten nach Deutschland zu ermöglichen.

Dennoch: Lediglich ein Viertel der Befragten kennt das FEW. Besonders für kleinere Unternehmen bis 50 Mitarbeitern ist es schwierig, den Überblick über die rechtlichen Regelungen zu behalten.

Hindernisse bei der Einstellung*



* Mehrfachantworten möglich

Ein Ergebnis

Vielfältige Hindernisse

Die große Mehrheit der Unternehmen nimmt Hürden bei der Einstellung ausländischer Mitarbeiter wahr. Lediglich ein Zehntel der Betriebe sieht keine Hindernisse.

Über diese Befragung

In der Zeit vom 28. Juni bis 19. Juli wurden gut 3.000 Unternehmen in ganz Rheinland-Pfalz mit dieser Umfrage kontaktiert. Insgesamt gab es 9 Fragen zum Bedarf an Arbeits- und Fachkräften. 104 Unternehmen aus allen Branchen haben sich beteiligt.

Branchenverteilung

Die meisten Antworten kamen von Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich (40 Prozent), etwa ein Viertel aus dem Produzierenden Gewerbe. Das Baugewerbe ist mit 10 Prozent der Antworten vertreten, Handel sowie Gastgewerbe mit je 9 Prozent und Transport und Logistik mit 4 Prozent.

Schwerpunkt KMU

Rund zwei Drittel der Beteiligten (61 Prozent) sind Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Ein gutes Viertel (28 Prozent) aller Antworten kommt von Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten. 5 Prozent haben zwischen 250 und 499 Beschäftigte, knapp 7 Prozent mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.