Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Forschungsprojekt 2.1.309 (JFP 2014)

Zuwanderung nach Deutschland – Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung

Abschlussbericht

Prof. Dr. Robert Helmrich
Tobias Maier
Dr. Alexandra Mergener
Kornelia Raskopp
Nicole von dem Bach
Meike Weiland

Laufzeit I/2014 – IV/2018

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1132
Fax: 0228 / 107 - 2955
E-Mail: helmrich@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, 09.01.2019

Zitiervorschlag:
Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Mergener, Alexandra; u. a.: Zuwanderung nach Deutschland – Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung; Abschlussbericht: 2.1.309. Bonn, 2018.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis **3**

Das Wichtigste in Kürze **4**

1 Vorbemerkung **4**

2 Problemdarstellung **4**

3 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen **5**

3.1 Stand der Forschung 6
3.2 Theoretischer Hintergrund 7
3.3 Forschungsfragen und Hypothesen 10

4 Methodische Vorgehensweise **12**

5 Deskriptive Strukturen der Datensätze **14**

5.1 Qualitative Interviews und Fallstudien 14
5.2 Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings 15
5.3 Faktorieller Survey 15

6 Ergebnisse zu den gestellten Hypothesen **19**

7 Schlussfolgerungen und Handlungsfelder **35**

8 Zielerreichung **35**

Anhang 1 ..... **39**

Anhang 2 ..... **46**

Anhang 3 ..... **48**

Anhang 4 ..... **49**

Anhang 5 ..... **51**

Literaturverzeichnis **52**

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Außenwanderung 5
Tabelle 2: Dimensionen, Level und Vignettentextstücke 18
Tabelle 3: Beschäftigung von Bildungsausländerinnen und -ausländern nach internationaler Aktivität von Betrieben 21
Tabelle 4: Beschäftigung von Bildungsausländerinnen und -ausländern nach Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung von Betrieben 22
Tabelle 5: Auswertungen des Faktoriellen Surveys mit beruflichen Abschlüssen auf mittlerem Qualifikationsniveau - Rekrutierungschancen 23
Tabelle 6: Auswertungen des Faktoriellen Surveys mit beruflichen Abschlüssen auf mittlerem Qualifikationsniveau – Angemessener Bruttomonatslohn 30
Tabelle 7: Auswertungen des Faktoriellen Surveys mit akademischen Abschlüssen - Rekrutierungschancen 32
Tabelle 8: Beschäftigung von Bildungsausländerinnen und Bildungsausbildung nach Betriebsgröße . 34

Das Wichtigste in Kürze

Das Forschungsprojekt hat das Rekrutierungs- und Einstellungsverhalten der Unternehmen bezogen auf die Gruppe der Bildungsausländer und Bildungsausländerinnen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland untersucht. Beantwortet werden sollte die Frage, ob und wenn ja wie Unternehmen eine gezielte Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern strategisch verfolgen. Die empirische Basis des Projektes liegt zwar noch vor der großen Zuwanderung von Geflüchteten in den Jahren 2015 und 2016. Seitdem hat sich aber die Aktualität der Fragestellung sicherlich eher noch erhöht.

1 Vorbemerkung

Zu den Ergebnissen aus diesem Forschungsprojekt sind mittlerweile mehrere Publikationen erschienen, die das Erkenntnisobjekt sowohl methodisch als auch inhaltlich aus verschiedenen Perspektiven ausführlich beleuchten. Daher sollen in diesem Abschlussbericht die Ergebnisse und die methodische Vorgehensweise zusammenfassend im Überblick dargestellt werden.

Eine vollständige Darstellung der Methoden, der Analysen und Ergebnisse aus dem **quantitativen Teil** des Projekts findet sich in MERGENER, Alexandra: Zuwanderung in Zeiten von Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive. Berichte zur Beruflichen Bildung. Bonn, 2018.

Da die Datengrundlage sich auf die Jahre 2015 und 2016 bezieht, werden auch nur Hintergrundinformationen für den Zeitraum bis dahin vorgestellt. Vieles davon befindet sich auch im 2016 vorgelegten Zwischenbericht.

2 Problemdarstellung

Im Dezember 2015 lebten in Deutschland rund 82,175 Mio. Menschen, davon waren 8,65 Mio. als Ausländer registriert (Quelle: Destatis[1]).

Deutschland weist seit Jahren einen überwiegend positiven Zuwanderungssaldo auf (Tabelle 1). Darunter befinden sich viele Zugewanderte, die wegen einer Ausbildung oder einem Studium nach Deutschland kommen, aber auch solche, die bereits eine berufliche Qualifikation im Ausland erworben

[1] http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb01_jahrtab2.asp, Aufruf 28.6.2017

haben. Ziel der Bundesregierung ist es im Rahmen ihrer Arbeitsmarktpolitik, dass Deutschland ein attraktives Zielland für internationale Fachkräfte wird, in dem Bürger aus den EU-Mitgliedsstaaten und Hochqualifizierte aus Drittstaaten willkommen sind (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2012, S. 48; Zwischenbericht zum Projekt).

Wie gelingt es, diese Gruppe der „Bildungsausländer/innen" in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren? Und wie ist die Bereitschaft der Betriebe, die Potenziale der Zugewanderten zu nutzen? Untersucht werden sollten die Rekrutierungsstrategien und Erfahrungen sowie Anforderungsprofile der Betriebe hinsichtlich der Rekrutierung von zugewanderten Erwerbstätigen unter branchenspezifischen Randbedingungen.

Der empirische Teil der Studie basiert auf eigenen Erhebungen aus den Jahren 2014 und 2015. Die Zuwanderungen aus der Zeit danach sind daher nicht Gegenstand dieses Berichtes, der sich ausschließlich auf die Ergebnisse des Forschungsprojektes bezieht.

Tabelle 1: Entwicklung der Außenwanderung

Jahr	Zuzüge aus dem Ausland	Fortzüge ins Ausland	Wanderungs-Saldo
2015	2 136 954	997 552	1 139 402
2014	1 464 724	914 241	550 483
2013	1 226 493	797 886	428 607
2012	1 080 936	711 991	368 945
2011	958 299	678 969	279 330
2010	798 282	670 605	127 677
2009	721 014	733 796	-12 782
2008	682 146	737 889	-55 743
2007	675 641	632 357	43 284
2006	661 855	639 064	22 791
2005	707 352	628 399	78 953
2004	780 175	697 632	82 543
2003	768 975	626 330	142 645
2002	842 543	623 255	219 288
2001	879 217	606 494	272 723
2000	841 158	674 038	167 120

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2016.

3 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen

Ziel des Forschungsprojektes war es herauszuarbeiten, unter welchen Randbedingungen Betriebe bereit sind, ihren Fachkräftebedarf über zugewanderte Erwerbspersonen zu decken.

Als zugewanderte Erwerbspersonen werden in diesem Projekt Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer verstanden, die im Ausland eine abgeschlossene berufliche oder hochschulische Ausbildung erworben haben und an einer Erwerbstätigkeit in Deutschland interessiert sind[2] sowie zugewanderte junge Menschen (auch als Familienangehörige), die einen allgemeinbildenden schulischen Abschluss im Ausland erworben haben und nicht die Aufnahme eines Studiums anstreben.

Dies bedeutete, dass in diesem Projekt zwei Seiten betrachtet wurden:

1. Eine Bestandsaufnahme der Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer im erwerbs- oder ausbildungsfähigen Alter, die bereits zugewandert sind.
2. Die Bereitschaft der Betriebe, die Potenziale der Zugewanderten zu nutzen: Untersucht werden die Rekrutierungsstrategien und Erfahrungen sowie Anforderungsprofile der Betriebe hinsichtlich der Rekrutierung von zugewanderten Erwerbstätigen unter branchenspezifischen Randbedingungen.

Der erstgenannte Aspekt wurde bereits im → Zwischenbericht behandelt. Die damalige Datengrundlage hat sich angesichts der Zuwanderung von Geflüchteten in den letzten beiden Jahren bedeutsam verändert. Da diese Entwicklung aber nicht in den empirischen Analysen dieses Forschungsprojektes berücksichtigt werden konnte, soll im vorliegenden Bericht nur noch auf den zweiten Schwerpunkt eingegangen werden.

3.1 Stand der Forschung

Hinsichtlich des Standes der Forschung sei auf den Zwischenbericht (HELMRICH et al. 2015) sowie die Ausführungen bei MERGENER (2018) verwiesen.

[2] In der empirischen Analyse soll die zugewanderte Personengruppe auf diejenigen begrenzt werden, die in den letzten 6 bis 8 Jahren nach Deutschland zugewandert sind und zum Zeitpunkt der Zuwanderung jünger als 50 Jahre waren. Damit sollen die Halbwertzeit von Wissen (s. hierzu SCHÜPPEL 1996) und das Alter der Bewerber/-innen ausgeblendet werden. Denn diese Größen haben nichts mit der Bildungsherkunft der Bewerber zu tun.

3.2 Theoretischer Hintergrund

Der Entscheidungsprozess zur Stellenbesetzung in Unternehmen kann mit der Handlungstheorie der rationalen Wahl (Rational-Choice) beschrieben werden. Den handelnden Akteuren, in diesem Fall den Unternehmen bzw. Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern wird rationales Verhalten unterstellt, d.h. dass sie aufgrund spezifischer Präferenzen nutzenmaximierend handeln. Nutzen wird maximiert, wenn aus einer Menge an Handlungsoptionen diejenige gewählt wird, die der Verwirklichung der Ziele am ehesten dient (GREEN 1999, S. 24f.). Im Falle einer Stellenbesetzung mit Fachkräften wird diejenige Bewerberin oder derjenige Bewerber ausgewählt, welche bzw. welcher die für die festgelegten Aufgaben benötigten Qualifikationen und Fähigkeiten mitbringt und dem Unternehmen die geringsten Kosten verursacht, z. B. im Sinne der Einarbeitungszeit, aber auch von Fortbildungskursen o.ä.

Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass Stellenbesetzungsprozesse durchaus komplexe soziale Vorgänge darstellen, die mit einer reinen Nutzenmaximierung nicht hinreichend abgebildet werden können, weil die entscheidenden Personen nicht vollständig über alle für die Entscheidung notwendigen Informationen verfügen. In diesem Fall kann argumentiert werden, dass die Individuen aufgrund der unvollständigen Informationen **„Habits“** und **„Frames“** anwenden (ESSER 1990). „Habits und Frames sind (bislang erfolgreiche und begründbare) Vereinfachungen von Situationen, die der vernünftige Akteur nicht mit der kleinsten Situationsschwankung aufgibt. Die Beibehaltung von Routinen und die Bewahrung einer deutlichen Relevanzstruktur wird als eine sehr „rationale“ Angelegenheit erkennbar“ (ESSER 1990, S. 236). Die Akteure beziehen sich auf eigenes Erfahrungswissen, womit im Sinne des klassischen Rational-Choice-Ansatzes eine vollständige Maximierung des Nutzens nicht mehr möglich ist. Berücksichtigt man, dass eine Informationsbeschaffung aber auch immer mit Kosten verbunden ist, dann kann das Beibehalten bewährter Handlungsmuster bzw. die Wahl für eine lediglich hinreichende Alternative („satisficing“) als rationale Selektionsregel angesehen werden (ESSER 1990).

SCHÜLEIN, LUEGER und HAMETNER (2007, S. 10) plädieren daher für ein Modell der eingeschränkten Rationalität (bounded rationality; s. u. a. SIMON 1955; 1956; 1959). **Bounded rationality** bedeutet aber nicht, dass Menschen irrational handeln, sondern dass die begrenzten Ressourcen es nicht erlauben, jede Änderung der Umwelt wahrzunehmen bzw. auf jede sofort nutzenmaximierend zu reagieren, sondern erst, wenn Änderungen in der Umwelt anhaltend und stabil erscheinen. Unterschiedliche Handlungstypen lassen sich auf „Unterschiede in den *Randbedingungen* der Handlungssituation [zurückführen], nicht aber [auf] Unterschiede in den Gesetzmäßigkeiten und Regeln, wonach die Stufen der Kognition, Evaluation und der Selektion der Handlungen miteinander verbunden sind“ (ESSER 1990, S. 244 – Hervorhebung im Original).

Obwohl die Wahl der Rekrutierungsstrategie und geeigneter Bewerberinnen und Bewerber eingeschränkt rational ist, kennt das jeweilige Unternehmen die relevanten Kosten und Nutzen seiner Strategien dennoch und kann den Nutzen (z. B. Vermeidung von Vakanzen, Diversity Management) höher einschätzen als die auftretenden Kosten (z. B. durch Einarbeitung, bürokratische Hürden etc.). Bei Personalentscheidungen sind insbesondere die verschiedenen Gegebenheiten bzw. Randbedingungen bedeutsam, unter denen sie gefällt werden. Daher wird die rationale Handlungstheorie mit ihren sparsamen Annahmen hinsichtlich des Individuums, als geeignet angesehen, um Hypothesen abzuleiten, die in Form unterschiedlicher – v. a. auf der Makroebene liegender – Randbedingungen die betriebliche Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern erklären.

Randbedingungen der betrieblichen Rekrutierung von Bildungsausländern bzw. Bildungsausländerinnen

Als Randbedingungen der betrieblichen Rekrutierungsentscheidungen lassen sich aus aktuellen Studien (vgl. WÜNSCHE et al. 2013; GRUNAU et al. 2013; BELLMANN/HELMRICH 2013) folgende relevante Größen ableiten:

1) Arbeitsmarkt

- Wichtige Randbedingungen sind Kenntnisse über die Situation im relevanten Arbeitsmarktsegment (z. B. Stellen für Fachkräfte, Angebot an qualifizierten Fachkräften, regionale Disparitäten) und insbesondere die Wahrnehmung von Rekrutierungsengpässen. Dabei ist anzunehmen, dass Unternehmen Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber mit im Ausland erworbenen Qualifikationen erst bei zunehmenden subjektiv wahrgenommenen branchenspezifischen Fachkräfteengpässen berücksichtigen und eine internationale Rekrutierung in Betracht ziehen. Die subjektive Perspektive muss aber nicht mit den objektiv gemessenen Entwicklungen übereinstimmen.

- Entschließt sich ein Unternehmen Bildungsausländerinnen und -ausländer zu rekrutieren, so kann man davon ausgehen, dass das Lohngefüge keine maßgebliche Rolle spielt, auch u.a. wegen bestehender tariflicher Rahmenbedingungen. Für das Unternehmen wird eine Einstellung nicht durch die Erwartung einer Lohnersparnis im Vergleich zur deutschen Fachkraft, motiviert sein. Ein Unternehmen wird rational entscheiden, ob es eine Stelle besetzen muss und hierfür die nötigen Maßnahmen einleiten, ungeachtet der entstehenden Lohnkosten, die für die zu besetzende Stelle sowieso schon in die Kostenrechnung eingegangen sind.

2) Qualifikation und Merkmale des Bewerbers

- Eine weitere Randbedingung stellen die nachgefragten und vorhandenen Qualifikationen dar. Bislang rekrutieren Unternehmen eher Fachkräfte mit einem Hochschulabschluss. Im mittleren Qualifikationssegment sind die Hemmnisse, so ist zu erwarten, höher. Die Gründe hierfür liegen u. a.

in der Unkenntnis über Abschlüsse aus dem Ausland und deren Vergleichbarkeit mit deutschen Abschlüssen.

- Die Erwartung von Sprachbarrieren kann dazu führen, dass ein Unternehmen von der Investition in eine Rekrutierungsstrategie von Bildungsausländern und -ausländerinnen absieht oder besondere Bemühungen unternimmt, die Sprachbarrieren abzubauen. Dabei wird von branchenspezifischen Unterschieden ausgegangen. In Branchen und Berufen mit intensivem Kundenkontakt spielen deutsche Sprachkompetenzen wahrscheinlich eine wichtige Rolle. Bei international tätigen Branchen (z. B. Touristik oder Spedition und Logistik) ist zu vermuten, dass die Unternehmen weniger Probleme bezüglich der Sprachkompetenzen von Bildungsausländerinnen und -ausländern in der deutschen Sprache sehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie unter bestimmten Umständen besondere Sprachkompetenzen der Bildungsausländerinnen und -ausländer nachfragen, die sie bei Personen, mit einer in Deutschland erworbenen Berufsqualifikation kaum finden. Dennoch stehen die Unternehmen vor der Herausforderung sprachfördernde Maßnahmen anzubieten, damit die Bildungsausländerinnen und -ausländer langfristig in den Betrieb integriert werden und sich auch jenseits des Arbeitslebens in Deutschland zurechtfinden können (siehe auch OECD 2013).

- Für ein Unternehmen wird es i. d. R. keine Rolle spielen, welcher Nationalität Bewerber und Bewerberinnen angehören. Es sei denn, es wird explizit eine landesspezifische Qualifikation nachgefragt. Besonders bei Auszubildenden ist dies nicht zu erwarten. Es wird davon ausgegangen, dass ein Unternehmen eine bestimmte Qualifikation nachfragt und, sofern dies keine landesspezifische Qualifikation ist, die Nationalität der zukünftigen Stelleninhaberin bzw. des zukünftigen Stelleninhabers keine Rolle spielt.

3) Merkmale des Betriebes und bisherige Rekrutierungserfahrungen und -strategien

- Es ist zu erwarten, dass kleine Unternehmen weniger Fachkräfte und/oder Auszubildende aus dem Ausland rekrutieren. Im Sinne einer Kosten-Nutzen-Rechnung bedeutet das, dass die zu erwartenden Kosten bei Einstellung einer Person mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation oder die Einstellung eines oder einer ausländischen Auszubildenden den Nutzen übersteigen. Große Unternehmen können von Bewerberinnen und Bewerbern mit im Ausland erworbenen Qualifikationen profitieren, vor allem, wenn sie häufige Geschäftsbeziehungen ins Ausland pflegen und für die Personalsuche sowie deren Weiterqualifizierung über mehr finanzielle und personale Ressourcen verfügen. Diese Randbedingung führt zu der Annahme, dass auch kleine Unternehmen bereit sind, Bildungsausländer bzw. Bildungsausländerinnen zu rekrutieren, wenn für die Einstellung dieser Personengruppe staatliche Betreuungs- und Begleitmaßnahmen bereitgestellt

werden. Diese Angebote können die Kosten einer Rekrutierung aus dem Ausland reduzieren, so dass die Kosten-Nutzen-Rechnung positiv ausfällt.

3.3 Forschungsfragen und Hypothesen

Forschungsfragen

Die folgenden vier Forschungsfragen sollten im Rahmen des Projektes beantwortet werden:

1. Wie groß ist das **Potenzial** (Qualifikation und Fähigkeiten) von nach Deutschland zugewanderten Erwerbspersonen mit einer im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation? Wie groß ist das Potenzial an jungen aus dem Ausland zugewanderten Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen für die Besetzung von Ausbildungsplätzen in Deutschland?

Detaillierte Sekundäranalysen des Mikrozensus, des Ausländerzentralregisters sowie der Arbeitsmarktdaten der Bundesagentur für Arbeit zur Beantwortung dieser Frage finden sich bereits im Zwischenbericht (HELMRICH et al. 2015). Hingegen werden die folgenden drei Forschungsfragen mit Hilfe qualitativer Interviews und einer quantitativen Erhebung in diesem Bericht beantwortet.

2. Welche **Rolle** spielen im Ausland erworbene Berufsqualifikationen Zugewanderter und Zuwanderungswilliger für die Betriebe? Sind diese branchenspezifisch unterschiedlich?
3. Welche **Randbedingungen** haben einen bedeutsamen Einfluss auf die Rekrutierung von bereits zugewanderten bzw. zuwanderungswilligen Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen? Gibt es eine Hierarchie der Randbedingungen?
4. Welche **Erfahrungen** haben Unternehmen mit der Rekrutierung und beruflichen Integration von Auszubildenden/Fachkräften aus dem Ausland gemacht?

Forschungshypothesen/forschungsleitende Annahmen

1) Das Angebot an zugewanderten Bildungsausländerinnen und -ausländern (inkl. zugewanderten Jugendlichen für eine berufliche Ausbildung) hat in der jüngeren Vergangenheit zugenommen.

2) Betriebe und Branchen, die international agieren oder bereits Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften erlebt haben, verfügen über Erfahrungen mit der Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern.

3) Je größer der bestehende branchen- oder berufsspezifische Fachkräfteengpass ist, desto größer ist die Bereitschaft der Betriebe, Bildungsausländer/-innen zu rekrutieren. (Randbedingung: Arbeitsmarkt)

4) Ein Angebot an Betreuungs- und Begleitmaßnahmen erhöht die Bereitschaft der Betriebe, Bildungsausländer/-innen zu rekrutieren. (Randbedingung: öffentliche Flankierung/Unterstützung durch externe Partner)

5) Je bedeutender eine Kommunikation mit Kunden in den gesuchten Berufen ist, desto mehr Bedeutung wird der Beherrschung der deutschen Sprache seitens der Betriebe beigemessen. (Randbedingung: Sprache)

6) Die Nationalität der Bewerber spielt bei der Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern keine Rolle. (Randbedingung: Nationalität)

7) Das Lohngefüge spielt bei der Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen keine Rolle. (Randbedingung: Lohn; vorbehaltlich einer belastbaren Operationalisierung)

8) Die Bereitschaft zur Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern ist bei Stellen mit einem akademischen Anforderungsprofil größer als bei Stellen mit einem Anforderungsprofil auf der mittleren Fachkräfteebene. (Randbedingung: Qualifikation)

9) Je größer das Unternehmen und je größer die Exportorientierung der Branche, desto größer ist die Erfahrung der Unternehmen bei der Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern. (Randbedingung: Betriebsgröße)

Als Gleichung übersetzt bedeutet dies:

$$\boldsymbol{R(BA)_B} = (\boldsymbol{E(BA)_{t-1}} + a\boldsymbol{I}) + \boldsymbol{EtE} + b\text{Ö} + d\boldsymbol{S} + e\boldsymbol{N} + f\boldsymbol{L} + g\boldsymbol{Q} + h\boldsymbol{Ex} + i\boldsymbol{G}$$

entsprechende Hypothesen *(2)* *(3)* *(4)* *(5)* *(6)* *(7)* *(8)* *(9)* *(9)*

mit

$R(BA)_B$	Bereitschaft zur Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und –ausländern in Berufen
$E(BA)_{t-1}$	Erfahrung mit Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern in der Vorperiode
I	Grad der Internationalisierung des Betriebes bzw. der Branche
EtE	wahrgenommener Engpass bei Gewinnung von Erwerbstätigen
Ö	Angebot an Betreuungs- und Begleitmaßnahmen
S	Sprachkompetenz, wenn $K_B > Ø$ K mit K = Kommunikation mit Kunden
N	Nationalität der Bewerber
L	Lohngefüge
Q	Qualifikationsniveau
Ex	Exportorientierung der Branche
G	Größe des Unternehmens
a-i	Gewichtungsfaktoren, wobei e, f = 0 (vgl. Hypothesen Nr.6 und Nr.7)

4 Methodische Vorgehensweise

Die Projektziele wurden methodisch über eine Analyse branchenbezogener Arbeitsmarktstrukturen, eine qualitative Untersuchung der Erfahrungen von Personalentscheidern sowie entscheidungsstimulierender Fragen im Rahmen einer quantitativen Betriebsbefragung erreicht. Die Umsetzung erfolgte in vier Schritten:

Schritt I

Zur branchenspezifischen **Auswertung der arbeitsmarktstatistischen Kennwerte** im Hinblick auf die relevante Zuwanderungspopulation wurden die Daten des Mikrozensus, des Ausländerzentralregisters sowie die Engpassdiagnostik der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. (siehe Ergebnisse hierzu → im Zwischenbericht, Kap 4)

Schritt II

Zur Schärfung der Hypothesen hinsichtlich der Bedeutung von zuwanderungswilligen bzw. zugewanderten Personen für die Rekrutierungsstrategien und -praxis der Betriebe wurden für ausgewählte Engpassberufe **qualitative Interviews mit Personalentscheidern** durchgeführt.

Schritt III

Mithilfe der **quantitativen Betriebsbefragung** wurde die Bedeutung von zuwanderungswilligen bzw. zugewanderten Personen für die Rekrutierungsstrategien und -praxis von Betrieben entsprechend der Hypothesen untersucht. Sie umfasste das bisherige Rekrutierungsverhalten als auch Simulationen zukünftiger Entscheidungen und wurde als Online-Befragung in Form eines **Faktoriellen Survey (Vignettendesign)** durchgeführt (vgl. Atzmüller et al., 2010).

Sie fand als eigenständige Nachbefragung zu einer Betriebsbefragung im Rahmen eines Projektes zum Monitoring des Anerkennungsgesetzes[3] statt und basierte auf dem erklärten Einverständnis der Erstbefragten, an einer weiteren Befragung teilnehmen zu wollen.[4]

Die entsprechenden methodischen Erläuterungen zu den Schritten I bis III sind ausführlich → im Zwischenbericht, Kapitel 3.3.1., S. 16 ff., ausgeführt.

Schritt IV

Ergänzend wurden im Anschluss an die Betriebsbefragung zehn **Fallstudien** mit Personalerinnen und Personalern in Betrieben für ausgewählte Engpassberufe durchgeführt, um die Erfahrungen und betrieblichen Strategien bei der Rekrutierung und Beschäftigung von im Ausland qualifizierten Personen zugänglich zu machen. Im Unterschied zu den qualitativen Interviews mit Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern (siehe hierzu → Zwischenbericht, Kap. 4.2) ging es diesmal nicht um Erwartungen und Einstellungen hinsichtlich der Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern, sondern um konkrete Erfahrungen. Entsprechend wurden ausschließlich Personalerinnen und Personaler interviewt, die bereits Bildungsausländer und -ausländerinnen als Fachkräfte bzw. Auszubildende rekrutiert und eingestellt hatten.

Als Methode wurden Experteninterviews nach LITTIG (2011) genutzt, da diese bereits beim ersten qualitativen Forschungsschritt im Vorfeld der Betriebsbefragung zu differenzierten Ergebnissen geführt hatten. Der Interviewleitfaden der qualitativen Interviews wurde entsprechend modifiziert und erlaubt dadurch einen Anschluss der zehn Fallstudien an die ersten fünf Experteninterviews. Die Auswertung erfolgte in Anlehnung an MEUSER/NAGEL (1991) – zum Teil auch gemeinsam mit den ersten Interviews. Dies ist möglich, da bereits einige Expertinnen bzw. Experten aus der ersten Runde über umfassende Erfahrungen mit im Ausland Qualifizierten verfügten. Auf eine Identifikation von Best Practice-Beispielen wurde zugunsten einer breiten Streuung der Praxisbeispiele auf unterschiedliche Branchen und Berufe verzichtet. Die Auswahl der Interviewpartnerinnen und –partner orientierte sich an der Positivliste der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2013), die Berufe und Branchen auflistet, für die ein Fachkräfteengpass bzw. –mangel festgestellt wurde (siehe hierzu → Zwischenbericht, S. 14 f.). Nachdem die ersten fünf Interviews mit Personalerinnen und Personalern zu den Berufen Mechatroniker/in, Elektroniker/in – Automatisierungstechniker/in, Anlagenmechaniker/in Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Gesundheits-/Krankenpfleger/in sowie staatlich anerkannte/r Altenpfleger/in durchgeführt wurden, konzentrierten sich die Fallstudien auf

[3] Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) führt das BIBB seit Ende 2012 das Projekt Anerkennungsmonitoring durch. Ziel ist es, Transparenz hinsichtlich der Umsetzung des Gesetzes sowie der begleitenden Prozesse zu gewinnen und zur Qualitätssicherung beizutragen.

[4] Dies entspricht dem bewährten Verfahren bei der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung.

- Auszubildende in dem Engpassberuf Elektroniker/in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik bzw. Informations- und Telekommunikationstechnik) (zwei Fallstudien),
- Fachkräfte in der Altenpflege bzw. Gesundheits-/Krankenpflege (zwei Fallstudien),
- Ärzte und Ärztinnen (drei Fallstudien) und
- Ingenieure und Ingenieurinnen (drei Fallstudien).

Bei der Auswahl der Betriebe wurde eine möglichst gleichmäßige Verteilung nach Betriebsgröße, Lage (urban/ländlich) und Standort nach Bundesländern angestrebt. Die Interviews wurden zwischen August 2015 und August 2016 als Leitfadeninterviews geführt, wobei den Expertinnen und Experten größtmögliche Freiheit während des Gesprächs eingeräumt wurde und der Leitfaden nur dazu diente, alle – aus Sicht des Projekts – relevanten Aspekte anzusprechen. Zusätzlich wurden mit einem Kurzfragebogen zentrale Daten zur Betriebsgröße, der Personalsituation und der Einschätzung der Rekrutierungssituation abgefragt. Der Fragebogen wurde im Vorfeld verschickt und häufig zu Beginn oder am Ende des Telefoninterviews gemeinsam ausgefüllt. Aufgrund ihrer Struktur liefern die Interviews und Fallstudien Ergebnisse zu folgenden Hypothesen:

- Hypothese 2 zur Bedeutung der internationalen Ausrichtung eines Unternehmens bzw. von Erfahrungen mit Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung;
- Hypothese 5 zur Kundenkommunikation und den damit verbundenen Anforderungen an deutsche Sprachkenntnisse;
- Hypothese 6 zur Nationalität als Auswahlkriterium und
- Hypothese 7 zu Einflüssen auf das Lohngefüge infolge der Beschäftigung von im Ausland Qualifizierten.

5 Deskriptive Strukturen der Datensätze

5.1 Qualitative Interviews und Fallstudien

Die in den Qualitativen Interviews befragten Personaler/innen gehörten zu Betrieben bzw. Unternehmen, die nach ihren Angaben je einmal über 50 bis 249 Mitarbeitende, 250 bis 499 Mitarbeitende sowie in drei Fällen über mehr als 500 Mitarbeitende verfügten. Ein Betrieb lag in einer Kleinstadt in einer ländlichen Region, die anderen vier in Großstädten, alle in den alten Bundesländern. Jeder Betrieb bildete Fachkräfte in dem jeweils untersuchten Beruf aus. Drei der fünf Experten berichteten von Geschäftskontakten ihres Betriebes ins Ausland, zwei Betriebe hatten darüber hinaus auch Niederlassungen und weitere Aktivitäten im Ausland.

Die Personaler/innen, die für die Fallstudien interviewt wurden, kamen in vier Fällen aus Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, in einem Fall aus einem Betrieb mit 250 bis 499 Mitarbeitenden und in den

übrigen fünf Fällen beschäftigten die Unternehmen 500 Personen oder mehr. Vier Standorte befanden sich eher in ländlich geprägten Regionen, sechs Standorte in urbanen Gegenden, wobei diesmal auch je ein Interviewpartner und eine Interviewpartnerin in den neuen Bundesländern gewonnen werden konnten. Von den vier Betrieben, deren Personalverantwortliche zu beruflich Qualifizierten befragt wurden, bildeten auch alle in den jeweiligen Berufen selbst Nachwuchskräfte aus. In den übrigen sechs Interviews standen akademisch Qualifizierte im Fokus, weshalb sich die Frage nach der Ausbildungsbeteiligung nicht stellte. Die Hälfte der Unternehmen gab im Kurzfragebogen an, Geschäftskontakte ins Ausland zu unterhalten, zwei gehörten zu international agierenden Konzernen.

5.2 Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings

Die Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings ist eine repräsentative CATI (Computer Assisted Telephone Interview)-Befragung von 5.286 Betrieben in Deutschland über die verschiedenen Wirtschaftszweige und Größenklassen hinweg. Die Befragung wurde von August bis November 2014 im Rahmen des BIBB-Anerkennungsmonitorings durchgeführt. Sie beinhaltet neben allgemeinen Angaben zur Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße unter anderem Informationen zur Qualifikationsstruktur des Personals und zur Einschätzung der zukünftigen Fachkräfteentwicklung im Betrieb (nähere Informationen zum Datensatz siehe Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015, BMBF 2015, S. 188-189).

5.3 Faktorieller Survey

Im Rahmen einer quantitativen deutschlandweiten und branchenübergreifenden CAWI (Computer Assisted Web Interview)-Betriebsstudie wurden Personalentscheider/-innen mittels eines Faktoriellen Surveys befragt. Die Stichprobe dieser Befragung setzt sich aus Personalverantwortlichen zusammen, die bereits vorher in der Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitoring konsultiert wurden. Insgesamt erklärten sich 2.755 der insgesamt 5.286 befragten Personalverantwortlichen in den Betrieben dazu bereit, an der weiteren Befragung teilzunehmen und gaben ihre Email-Adresse an. An der Studie beteiligten sich insgesamt 709 Betriebe. Die Feldphase der Online-Erhebung dauerte von April bis Juni 2015.

Ziel des in diesem Forschungsprojekt eingesetzten Faktoriellen Surveys ist es, über die Beschreibung von Rekrutierungssituationen (Vignetten) eine Einschätzung der Befragten zu den Einstellungschancen ausländischer Bewerber/innen mit ausländischem Abschluss zu erhalten. In diesen Situationsbeschreibungen werden verschiedene Merkmale (Dimensionen) über jede Vignette variiert. Diese Dimensionen haben unterschiedliche Ausprägungsstufen (Levels). Indem die Beschreibungsmerkmale in den Vignetten experimentell variiert werden, lässt sich herausfiltern, welche Merkmalsausprägungen für eine Entscheidung letztendlich relevant sind (ROSSI/ANDERSON, 1982; AUSPURG et al. 2008).

Anhand der Angaben der Befragten in der Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitoring konnten konkrete Berufe ausfindig gemacht werden, die in Zukunft im befragten Betrieb besetzt werden sollen. Auf Basis dieser Informationen wurden zwei Gruppen von Betrieben gebildet: diejenigen, die ausgebildete Fachkräfte für Berufe auf mittlerer Qualifikationsebene suchen und solche, die Stellen mit akademischem Anforderungsprofil besetzen möchten. Demnach wurden auch zwei Befragungen mit zwei separaten Faktoriellen Surveys durchgeführt, wobei in einem Kandidaten mit mittleren Qualifikationsabschlüssen (Brutto-Stichprobe: 2130) und im anderen Bewerber mit Hochschulabschlüssen (Brutto-Stichprobe: 625) präsentiert werden.

Die Vignetten wurden von den Personalverantwortlichen in den Betrieben in der ersten Stufe hinsichtlich der Rekrutierungschance für eine spezifische Stelle auf einer siebenpoligen Skala von einer sehr geringen bis sehr hohen Chance bewertet. In der zweiten Stufe sollten die Befragten als offene Angabe eintragen, welchen Bruttomonatslohn sie für die Kandidatin oder den Kandidaten als angemessen erachten.[5] Durch die experimentelle Variation einzelner Bewerbermerkmale besteht die Möglichkeit, den Einfluss (Haupteffekt) jeder einzelnen Dimension auf die Einstellungschancen zu ermitteln (ROSSI/ANDERSON 1982; AUSPURG et al. 2008). Sowohl die Merkmalsdimensionen mit ihren Levels als auch die festgesetzten Randbedingungen wurden auf Basis theoretischer Vorüberlegungen ausgewählt (siehe dazu → Zwischenbericht).

[5] Zusätzlich bestand die Möglichkeit anzugeben, ob sie tarifgebunden sind. Diese Betriebe haben demnach keine offene Angabe zu einem Bruttomonatslohn gemacht.

Abbildung 1 zeigt eine Beispielvignette inklusive Einleitungstext.

Abbildung 1: Ausgangssituation und Beispiel-Vignette mit Bewerberin auf mittlerer Qualifikationsebene

In Ihrem Betrieb ist eine Stelle als Krankenpfleger/-in ausgeschrieben, auf die Sie unterschiedlich viele Bewerbungen erhalten, Sie sie jedoch nur durch eine Bewerberin oder einen Bewerber besetzen können. Wir zeigen Ihnen nun sechs Profile, bei denen die folgenden Bedingungen für alle gleich sind: Bei der ausgeschriebenen Stelle handelt es sich um eine Vollzeitstelle. Alle Kandidatinnen und Kandidaten sind zwischen 25 und 30 Jahre alt. Die Abschlussnote ihrer Berufsausbildung ist bei allen gleich. Bewerberinnen und Bewerber mit einer ausländischen Berufsausbildung machten danach keine weitere Berufserfahrung im Ausland. Weitere nicht angegebene Entscheidungskriterien (wie bspw. persönlicher Eindruck oder Zusatzqualifikationen), sollen bei allen Kandidatinnen und Kandidaten ebenfalls als identisch betrachtet werden.

Beispiel-Vignette:

Für die ausgeschriebene Stelle als Krankenpflegerin erhalten Sie insgesamt nur eine geringe Anzahl an Bewerbungen. Unter diesen eingegangenen Bewerbungen befindet sich eine spanische Kandidatin, die ihren beruflichen Abschluss als Krankenpflegerin in Spanien erworben hat. Danach hat sie ein Jahr in ihrem erlernten Beruf in Deutschland gearbeitet. Sie spricht fließend Deutsch, beherrscht aber kein verhandlungssicheres Englisch.

In den einzelnen Vignetten variieren neben den zu besetzenden Berufen insgesamt sieben Dimensionen (Überblick siehe

Tabelle 2, Erläuterungen sind im → Zwischenbericht ausführlich enthalten; siehe auch MERGENER 2018).

Ein Unterschied zwischen dem Vignettendesign für Bewerber/-innen mit mittlerem Qualifikationsniveau und denen mit akademischen Abschlüssen besteht hinsichtlich der ausgewählten Nationalitäten. Während für das erstgenannte Ägypten als einer der ausgewählten Drittstaaten eingesetzt wird, ist es im zweitgenannten Indien, da die Zahl der zugewanderten Hochqualifizierten aus Indien nach Deutschland deutlich höher ist als aus Äqypten. Es ist weiterhin zu berücksichtigen, dass den Befragten insgesamt keine Vignetten präsentiert wurden, in denen deutsche Bewerber/innen nicht fließend Deutsch sprechen. Außerdem haben alle deutschen Kandidatinnen und Kandidaten ihre Berufsausbildung in Deutschland absolviert.

Tabelle 2: Dimensionen, Level und Vignettentextstücke

	Mittlere Qualifikation	**Akademiker**
Dimensionen	**Levels**	**Levels**
Alternative Bewerber	geringe Anzahl an Bewerbungen durchschnittliche Anzahl an Bewerbungen hohe Anzahl an Bewerbungen	geringe Anzahl an Bewerbungen durchschnittliche Anzahl an Bewerbungen hohe Anzahl an Bewerbungen
Nationalität	deutsche(r) deutsche(r) polnische(r) spanische(r) ägyptische(r) türkische(r)	deutsche(r) deutsche(r) polnische(r) spanische(r) indisch(r) türkische(r)
Geschlecht	Bewerberin Bewerber	Bewerberin Bewerber
Qualifikation	beruflichen Abschluss als [. . .] in Deutschland erworben beruflichen Abschluss als [. . .] im „Heimatland“ erworben	Hochschulabschluss in [. . .] in Deutschland erworben Hochschulabschluss in [. . .] im „Heimatland“ erworben
Berufserfahrung	keine weitere Berufserfahrung in diesem Beruf in Deutschland ein Jahr im erlernten Beruf in Deutschland fünf Jahre im erlernten Beruf in Deutschland	keine weitere Berufserfahrung in diesem Beruf in Deutschland ein Jahr im erlernten Beruf in Deutschland fünf Jahre im erlernten Beruf in Deutschland
Deutsch-kenntnisse	fließend Deutsch nicht fließend Deutsch	fließend Deutsch nicht fließend Deutsch
Englisch-kenntnisse	verhandlungssicheres Englisch kein verhandlungssicheres Englisch	verhandlungssicheres Englisch kein verhandlungssicheres Englisch

Quelle: eigene Darstellung

Die Gesamtzahl aller möglichen Merkmalskombinationen – das sogenannte Vignettenuniversum – ergibt sich aus dem kartesischen Produkt aller Levels (3×6×2×2×3×2×2) und beinhaltet insgesamt 864 unterschiedliche Bewerberprofile. Aus diesem Vignettenuniversum wurde eine bewusste, D-effiziente Stichprobe von 240 Vignetten für die Stichprobe mit mittleren Qualifikationsabschlüssen (D-eff.=99,95) und von 72 Vignetten für die Stichprobe mit akademischen Abschlüssen (D-eff.=99,24) gezogen (Näheres zur D-effizienten Stichprobenziehung siehe DÜLMER 2007; KUHFELD 2010; ATZMÜLLER/STEINER 2010), die in 40 bzw. 12 Decks mit jeweils sechs Vignetten eingeteilt wurden. Diese 40 bzw. 12 Decks wurden den Betrieben zufällig zugeteilt und innerhalb der Decks wurde die Reihenfolge der Vignetten randomisiert, um Reihenfolgeeffekte bei der Beantwortung zu vermeiden (AUSPURG/JÄCKLE 2012).

Ein Vorteil, der sich durch die experimentelle Variation einzelner Dimensionen innerhalb der Vignetten ergibt, ist die Möglichkeit, Effekte, die von unabhängigen Merkmalen ausgehen und in der Realität häufig konfundiert sind zu separieren.

6 Ergebnisse zu den gestellten Hypothesen

H1: Das Angebot an zugewanderten Bildungsausländerinnen und -ausländern (inkl. zugewanderten Jugendlichen für eine berufliche Ausbildung) hat in der jüngeren Vergangenheit zugenommen.

Die Hypothese kann auch für den Zeitraum vor 2015 bestätigt werden. Siehe hierzu die Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse → im Zwischenbericht Kapitel 3.1., S. 24ff.

Anmerkung: Die Reichweite der genutzten Daten beschränkt sich aufgrund der veränderten Zuwanderungssituation im Jahr 2015 nur auf den Zeitpunkt der Datenerhebung. Für eine Einschätzung der aktuellen Verhältnisse eignen sich diese Sekundäranalysen somit nicht.

H2: Betriebe (und Branchen), die international agieren oder bereits Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften erlebt haben, verfügen über Erfahrungen mit der Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern.

Bei den **qualitativen Interviews** und **Fallstudien** zu Einstellungen gegenüber und Erfahrungen mit der Rekrutierung und Beschäftigung von Bildungsausländerinnen und -ausländern wurden sowohl Betriebe berücksichtigt, die international agierten sowie solche, die von Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung berichteten. Beide Gruppen, die einander überlappen, verfügten über Erfahrungen mit Bildungsausländerinnen und -ausländern.

Die Auswertung ergab, dass die Wahrnehmung eines Fachkräftemangels bei einem hohen bzw. steigenden Bedarf an Qualifizierten sowie Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zentrale Motive für die Rekrutierung im Ausland und die Beschäftigung bzw. Ausbildung von im Ausland qualifizierten Personen darstellen.

Ein besonderer Handlungsdruck wurde für den Pflegebereich beschrieben: *„Es ist jetzt noch nirgendwo so dramatisch, dass man sagt, wir können unsere Arbeit nicht aufrechterhalten. Aber es ist deutlich so, dass es immer wieder Lücken gibt, die dann manchmal sogar mit Leiharbeit gefüllt werden oder – das ist die Alternative, die auch nicht besser ist – so dann von Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen zwischenzeitlich aufgefangen werden bis dann mal wieder jemand kommt."* (ALT 9:42-5) Auch Personaler/-innen aus kleinen Handwerksbetrieben berichteten häufiger, dass es nicht mehr so einfach sei, gute Auszubildende zu finden: *„Der Beruf ist bei den jungen Schülern nicht bekannt. Das sagt denen nichts, Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizung, Klima. Wenn wir auf Ausbildungsmessen sind, dann stehen die bei BMW Schlange. Und bei uns, das kennt ja keiner. Das will ja keiner werden."* (ANL 10:01-3) Doch auch die Personaler aus den Großbetrieben, die zum Teil mit vielfältigen Aktivitäten Ausbildungsinteressierte auf die Möglichkeiten in ihrem Unternehmen aufmerksam machten, waren sich der schwierigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt bewusst. Ein Personaler berichtete beispielsweise, dass Verträge

noch vor Ausbildungsbeginn häufiger wieder gelöst werden: *„Unsere Stellen für Mechatroniker […] haben wir dieses Jahr dreimal besetzt."* (AUT 26:22-2) Aus den Interviews mit zwei Personalern und einer Personalerin zur Rekrutierung von Ingenieuren und Ingenieurinnen wurde deutlich, dass in diesem Qualifikationsbereich die Fachrichtung eine entscheidende Rolle spielt, wenn es um den Umfang des Fachkräftepotentials auf dem deutschen Arbeitsmarkt geht. Bestimmte Fachrichtungen sind weniger häufig vertreten, weil sie schlechter bezahlt werden als andere oder weil sie besonders speziell sind. Von einem erhöhten Personalbedarf und längeren Vakanzzeiten berichteten zwei Experten. Beide hatten bereits im Ausland qualifizierte Ingenieure bzw. Ingenieurinnen beschäftigt, die sich selbst auf eine ausgeschriebene Stelle beworben hatten bzw. durch eine regionale Initiative zur Wirtschaftsförderung an das Unternehmen vermittelt wurden. Hinsichtlich der Möglichkeiten einer eigenständigen Rekrutierung im Ausland äußerten diese beiden Personaler sich eher zurückhaltend.

Auf die Rekrutierung von Personal auf dem Qualifikationsniveau von Fachkräften scheint – so der Eindruck aus den Interviews – eine internationale Ausrichtung des Unternehmens in Form von Geschäftskontakten ins Ausland oder ausländischen Niederlassungen, einen geringeren Einfluss zu haben, als auf die Rekrutierung und Beschäftigung von akademisch qualifiziertem Personal. Hier berichteten die Expertinnen und Experten zum Teil von Entwicklungsabteilungen, in denen Englisch gesprochen wird oder konzerninternen Versetzungen aus dem Ausland nach Deutschland. *„Interviewerin: Wie sehen Sie das Sprachproblem auf der Spezialisten- und auf der Ingenieursebene? Befragter: Da ist es etwas einfacher, da wir (als) Konzernsprache Englisch haben / da bei uns Englisch Konzernsprache ist."* (AUT 18:18-7) Aber nur in einem Interview zur Beschäftigung hochspezialisierter Ingenieure wurde von einem internationalen Recruiting berichtet, das ein selbstverständlicher Bestandteil der Strategie des Konzerns zur Personalgewinnung ist und für das eine entsprechend aufgestellte Fachabteilung zuständig sei: *„Es gab aber auch gezielte Kampagnen, wiederum für bestimmte Kompetenzen, die relativ wenig am Markt vertreten sind, die wir aber dringend in größeren Mengen gebraucht haben. Da waren es tatsächlich Marketingroadshows in [südamerikanisches Land] zum Beispiel, wo wir auch aktiv an Universitäten gegangen sind und dort Kampagnen gestartet haben. […] wie gesagt, wir haben eigenes Recruitment […] Es gab dann Analysen der Märkte, wo diese Kompetenzen zur Verfügung stehen, unter anderem war zum Beispiel [südamerikanisches Land] ein Markt, aber auch [EU-Land] ist ein starker Markt dafür [….] und [wir] haben versucht, die Leute dort anzuwerben."* (F_ING_01 08:23-6 bis 09:41-9)

Insgesamt ließen die Fallstudien erkennen, dass in jenen Einrichtungen und Betrieben, die vorwiegend nationale Geschäftsbeziehungen unterhielten und von einem ausgeprägten Fachkräftemangel oder Nachwuchsmangel betroffen waren, die internationalen Rekrutierungsaktivitäten zum Teil in geringe-

rem Maße strategisch und an Zielen ausgerichtet waren. Oft wurden im Verlauf vieler Jahre verschiedene Rekrutierungswege mit mehr oder weniger Erfolg und gepaart mit schlechten Erfahrungen ausprobiert. Insbesondere im Gesundheitsbereich wurde im Rahmen der Interviews der Blick auf einen ungeregelten, intransparenten Rekrutierungsmarkt gelenkt, in dem – so die Experten und Expertinnen – hohe Gewinnspannen möglich sind und Interessen der beteiligten (abgebenden) Staaten, der rekrutierten Fachkräfte und der rekrutierenden Unternehmen in weiten Teilen ungeschützt und nur zum Teil Aushandlungssache sind (vgl. WEILAND 2018).

Quantitativ betrachtet zeigt sich ebenfalls der Zusammenhang zwischen internationaler Tätigkeit der Betriebe und der Beschäftigung von Bildungsausländerinnen und -ausländern (siehe Tabelle 3). 27 Prozent der Betriebe, die international agieren, beschäftigen mindestens eine Person mit einem ausländischen Berufsabschluss; 15 Prozentpunkte mehr, als Betriebe ohne internationale Aktivität. Darunter sind 15 Prozent der Beschäftigten mit im Ausland abgeschlossener Berufsausbildung in international tätigen und acht Prozent in international nicht aktiven Betrieben. Besonders deutlich wird der Unterschied bei der Betrachtung von Beschäftigten mit ausländischem Hochschulabschluss: knapp 14 Prozent der international aktiven Betriebe beschäftigen Personen, die ihr akademisches Zertifikat im Ausland absolvierten, während nur vier Prozent der international nicht aktiven Betriebe dies tun.

Tabelle 3: Beschäftigung von Bildungsausländerinnen und -ausländern nach internationaler Aktivität von Betrieben

Betrieb beschäftigt Personen mit...	Betrieb ist international tätig		Diff. in %-punkten
	Nein	Ja	
ausländischem Berufsabschluss (insgesamt)	12.32 %	**27.03 %**	15.21 %
im Ausland abgeschlossener Berufsausbildung	7.86 %	**15.48** %	9.37 %
ausländischem Meister, Fachwirt o.ä.	1.37 %	**2.31** %	1.55 %
ausländischem Hochschulabschluss	4.29 %	**13.87** %	6.18 %

Quelle: Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Gewichtete Daten.

Fast identisch ist die Verteilung bei Betrieben, die bereits Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen hatten. Diese beschäftigen ebenfalls anteilig häufiger Bildungsausländer/innen, als Betriebe, die bei der Gewinnung von Fachkräften bis dato noch keine Probleme hatten (siehe Tabelle 4). Insgesamt beschäftigen knapp 22 Prozent der Betriebe mit bereits erfahrenen Stellenbesetzungsschwierigkeiten Bildungsausländer/innen, während etwa 13 Prozent der Betriebe ohne derartige Schwierigkeiten dies tun. Der Anteil der Betriebe mit Problemen bei der Fachkräftegewinnung, die Personen mit einer im Ausland abgeschlossenen Berufsausbildung beschäftigen, ist mit 15 Prozent mehr als doppelt so hoch, wie in Betrieben ohne Besetzungsschwierigkeiten.

Tabelle 4: Beschäftigung von Bildungsausländerinnen und -ausländern nach Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung von Betrieben

Betrieb beschäftigt Personen mit...	Betrieb hatte Schwierigkeit bei Stellenbesetzung		
	Nein	Ja	
ausländischem Berufsabschluss (insgesamt)	12.66 %	**21.81 %**	15.21 %
im Ausland abgeschlossener Berufsausbildung	7.08 %	**15.38** %	9.38 %
ausländischem Meister, Fachwirt o.ä.	1.07 %	**2.83** %	1.56 %
ausländischem Hochschulabschluss	5.43 %	**8.17** %	6.19 %

Quelle: Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Gewichtete Daten.

Zur **quantitativen Untersuchung** von *H3* bis *H8* werden die Daten des **Faktoriellen Surveys** analysiert. Aufgrund der Struktur des Faktoriellen Surveys, bei dem die Teilnehmenden mehrere Urteile abgeben, können die Antworten nicht als unabhängig voneinander ausgewertet werden. Aus diesem Grund wird bei der Analyse ein Random-Intercept-Modell herangezogen, das die Zweiebenenstruktur in den Daten berücksichtigt (AUSPURG/HINZ 2015). Tabelle 5 präsentiert die Ergebnisse des Faktoriellen Surveys, das Bewerber/innen mit Berufsabschlüssen auf mittlerem Qualifikationsniveau beinhaltet.

Die Konstante bezieht sich hier auf die durchschnittliche Einstellungschance im Berufsbereich „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung“ eines deutschen Bewerbers mit in Deutschland abgeschlossener Berufsausbildung, ohne weitere Berufserfahrung, mit fließenden Deutsch- und verhandlungssicheren Englischkenntnissen bei einer durchschnittlichen Bewerberanzahl auf die ausgeschriebene Stelle in einem kleinen Betrieb, in dem bislang keine Erfahrung mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse gemacht wurden. Mit 3,97 Punkten liegt diese Einstellungschance leicht über dem zu erwartenden Mittel einer siebenstelligen Skala von 1 (sehr geringe Chance) bis 7 (sehr hohe Chance). Die einzelnen Effektstärken sind als Abweichungen von der Konstante um den jeweiligen Wert zu verstehen, wenn diese Merkmalsausprägung anstelle der Referenzkategorie eintritt, und zwar unter Konstanz aller restlichen Merkmalsausprägungen. Beispielhaft bedeutet dies: Ändert sich ausschließlich die Nationalität des Bewerbers von Deutsch (Referenz) zu Türkisch, während alle anderen zuvor genannten Merkmalsausprägungen konstant bleiben, reduziert sich die Einstellungschance des türkischen Bewerbers signifikant um -0,19 auf insgesamt 3,78 auf der siebenpoligen Skala (= 3,97 - 0,19). Hat der Bewerber dann zudem seine berufliche Ausbildung in der Türkei absolviert und nicht in Deutschland (Referenz), reduzieren sich seine Rekrutierungschancen ein weiteres Mal, und zwar um -0,39 auf dann insgesamt 3,39. Damit hat ein türkischer Bewerber mit türkischem Abschluss eine um -0,58 Skalenpunkte geringere Einstellungschance als ein deutscher Bewerber mit deutschem Abschluss

unter Stabilität aller sonstigen zuvor genannten Merkmale (wie durchschnittliche Bewerberanzahl, keine Berufserfahrung oder fehlende Sprachkenntnisse etc.).

Tabelle 5: Auswertungen des Faktoriellen Surveys mit beruflichen Abschlüssen auf mittlerem Qualifikationsniveau - Rekrutierungschancen

Faktorieller Survey: berufliche Abschlüsse auf mittlerem Qualifikationsniveau - Rekrutierungschancen	
Vignettendimensionen	Koeffizienten
Bewerberanzahl (Ref. durchschnittlich viele)	
Sehr wenige	0.099*
Sehr viele	-0.085
Nationalität (Ref. Deutsch)	
Polnisch	0.003
Spanisch	0.022
Ägyptisch	-0.176*
Türkisch	-0.193*
Berufsabschluss (Ref. Deutsch)	
Polen	-0.425***
Spanien	-0.422***
Ägypten	-0.651***
Türkei	-0.393***
Deutschkenntnisse *(Ref. fließend)*	-1.577***
Englischkenntnisse *(Ref. verhandlungssicher)*	-0.418***
Berufserfahrung in Deutschland (Ref. keine)	
1 Jahr	0.911***
5 Jahre	1.513***
Geschlecht weiblich *(Ref. männlich)*	-0.126**
Weitere Einflussvariablen	
Erfahrungen Anerkennungsgesetz (Ref. keine)	
davon gehört	0.189*
näher damit auseinandergesetzt	-0.200
Erfahrungen bei Personalrekrutierung gemacht	0.315*
Berufe (Ref. Untern.org., Buchhaltung, Recht, Verw.)	
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	0.409***
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	0.429**
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	0.549***
Alle anderen Berufsbereiche (nach KldB 2010)	ns
Betriebsgröße (Ref. unter 10 Beschäftigte)	ns
Konstante	3.970***
$N_{vignettes}$	3161
N_{groups}	553
Random-Effect Parameter	
R^2 within	0.488
R^2 between	0.102
R^2 overall	0.376
Rho	0.321

Quelle: Eigene Erhebung. Random-Intercept-Modell. Abhängige Variable „Welche Chancen hat Ihren Erfahrungen nach die Bewerberin die ausgeschriebene Stelle zu erhalten?“ (Likertskala von 1 „sehr geringe Chancen“ bis 7 „sehr hohe Chancen“). Signifikant für: p<0.001 (***); p<0.01(**); p<0.05 (*), ns=nicht signifikant.

Die folgenden Ausführungen zu den Hypothesen 3 und 4 orientieren sich an den in Tabelle 5 dargestellten Ergebnissen und stellen damit die **quantitative** Überprüfung der Hypothesen dar.

H3: Je größer der bestehende branchen- oder berufsspezifische Fachkräfteengpass ist, desto größer ist die Bereitschaft der Betriebe, Bildungsausländer/-innen zu rekrutieren.

Engpässe wurden anhand der Vignettendimension „Bewerberanzahl“ simuliert. Bei Bewerberengpässen in Betrieben erhöhen sich die Einstellungschancen signifikant. So steigt die Rekrutierungschance aller Kandidatinnen und Kandidaten bei einer geringen Anzahl an eingegangen Bewerbungen um 0,099 Punkte auf der Beurteilungsskala. Für Bildungsausländer sind die Rekrutierungschancen jedoch auch bei einem simulierten Bewerberengpass geringer als für Bildungsinländer. Der stärkste Effekt geht von einem ägyptischen Berufsabschluss aus. Aber auch Abschlüsse aus Polen, Spanien oder der Türkei führen, verglichen mit deutschen Abschlüssen, zu geringeren Einstellungschancen.

H4: Ein Angebot an Betreuungs- und Begleitmaßnahmen erhöht die Bereitschaft der Betriebe, Bildungsausländer/-innen zu rekrutieren.

Unter Betreuungs- und Begleitmaßnahmen werden in diesem Modell die Möglichkeiten, die die Anerkennungsgesetze des Bundes und der Länder bieten verstanden und über die Variable „Kenntnisse und Erfahrungen mit dem Anerkennungsgesetz“ operationalisiert, die bereits in der Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings erhoben wurde[6]. Es zeigt sich eine positive Auswirkung auf die Rekrutierungsbereitschaft der Betriebe. Im Vergleich zu denjenigen, denen das Anerkennungsgesetz nicht bekannt ist und die demnach auch keine Erfahrungen damit machten, erhöhen sich die Einstellungschancen signifikant um 0,189 Punkte sobald Betrieben das Gesetz bekannt ist und um 0,315 Punkte, wenn sie bereits eigene Erfahrungen in der Personalrekrutierung mit dem Anerkennungsverfahren gemacht haben. Doch auch hier sei angemerkt, dass der von einem ausländischen Abschluss ausgehende Effekt auch durch die Erfahrungen mit dem Anerkennungsgesetz nicht aufgefangen werden kann.

H5: Je bedeutender eine Kommunikation mit Kunden in den gesuchten Berufen ist, desto mehr Bedeutung wird der Beherrschung der deutschen Sprache seitens der Betriebe beigemessen.

Deutsche Sprachkenntnisse sind die zentrale Voraussetzung für die Einarbeitung und die berufliche Integration der im Ausland qualifizierten Fachkräfte und Auszubildenden, so das Ergebnis der **qualitativen Interviews** und **Fallstudien**. Der berufliche Alltag ist geprägt von Kommunikation, bspw. beim

[6] Genauer Wortlaut der Frage: „Sind Ihnen die Anerkennungsgesetze (Bund und Länder, z. B. das BQFG) und die damit verbundenen Möglichkeiten zur Anerkennung und Gleichwertigkeitsprüfung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse bekannt?“

Kundenkontakt, wenn der Handwerker oder die Handwerkerin ins Haus kommt und die vorzunehmenden Arbeiten mit dem Auftraggeber/der Auftraggeberin abstimmt. Entsprechend hoch sind die Anforderungen an die sprachlichen Kompetenzen, die nicht alle im Ausland Qualifizierten erfüllen können: *„Hier sind auch schon Ausgebildete an der Sprache gescheitert bei uns im Betrieb. Russlanddeutsche beispielsweise. Die auch schon zehn Jahre hier sind, aber die zu Hause nur Russisch sprechen. Die kann ich dann nicht alleine zum Kunden schicken. Da scheitert es dann an der Sprache. Das ist das A und O."* (ANL_03 12:47-0) Der direkte Kundenkontakt war aber nur eine von vielen Situationen, die von den Personalerinnen und Personalern in Zusammenhang mit den Anforderungen an Sprachkompetenzen beschrieben wurden. Hinzu kam die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen, mit Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohnern in Pflegeeinrichtungen sowie mit deren Angehörigen und Ärztinnen und Ärzten. Je nach Region stellten Dialekte eine besondere Herausforderung dar, auf die auch Sprachkurse nur begrenzt vorbereiten können. Dokumentationsanforderungen in den Gesundheitsberufen wie auch in sicherheitsrelevanten, technischen Berufen – bspw. bei den Elektrikerinnen und Elektrikern – zielen auf die schriftliche Ausdrucksfähigkeit der Zugewanderten. Eine Personalerin aus dem Pflegebereich fasste die Kommunikationsanforderungen anschaulich zusammen: *„Das sind Personen in der Dienstleistung, Beziehung spielt eine sehr wichtige Rolle, nicht nur zu den zu Pflegenden, sondern auch zu ihren Angehörigen und zum beruflichen Feld, sprich Arztkontakte, sprich Dokumentationserfordernisse, die sprachlich so sein müssen, dass man sich da auch sicher bewegen kann."* (ALT 28:13-1) Weiterhin wurde beschrieben, dass die berufsspezifische Fachsprache zu erwerben und sicher anzuwenden sei. Die Auszubildenden standen zusätzlich vor den sprachlichen Herausforderungen des Berufsschulunterrichts und der Prüfungen, die durchweg in deutscher Sprache durchgeführt wurden. *„Also einer hat schon die Zwischenprüfung gemacht. Der am besten Deutsch sprach, mit der A1. Der ist auch gleich ins zweite Lehrjahr eingestiegen. Und der hat schon eine Zwischenprüfung. Aber die ist nicht so doll gelaufen. Der hatte schon eine entsprechende Vorbildung, aber hat sich ein bisschen überschätzt. Da haben wir auch gemerkt, dass das mit den Zusammenhängen nicht so richtig klappt. Also der hat gesagt: ‚Ich kann Ihnen jedes Wort übersetzen. Aber ich wusste nicht, was die meinen.'"* (F_Azu_04_EL 32:26-2)

Deutsche Sprachkenntnisse wurden von fast allen interviewten Expertinnen und Experten als die Voraussetzung für die Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland gesehen. Sie wurden als entscheidend für den Erfolg der Zusammenarbeit wahrgenommen: *„Und die Sprache ist der Schlüssel, weil die Kommunikation in den Werken, also jetzt für die Handwerker, die ist einfach auf Deutsch. Wir haben viele Ausländer auch in der Produktion arbeiten, und da sind wir immer froh, wenn die Deutsch sprechen. Damit wir eine einheitliche Sprache haben. […] Von daher ist Deutsch eigentlich die Basissprache in den Werken."* (AUT 30:07-0) Bei der Einreise sollten mindestens Kenntnisse auf dem B1-Niveau vorliegen, so der einhellige Tenor. Zum Teil wurde auch B2 favorisiert. In vielen Ländern bildet dieses

Sprachniveau die Voraussetzung für die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation verbunden mit der Zulassung für die Tätigkeit als Pflegefachkraft in den reglementierten Gesundheitsberufen (vgl. BMBF 2014, S.100ff.). *„Aber wir sagen, es macht keinen Sinn nach Deutschland zu kommen bevor man nicht B1 hat. Das ist ein Punkt. Mit B1 muss man kommen. B2 kann man hier die ersten zwei Jahre noch lernen, aber B1 muss das Niveau sein.*“ (ALT 58:05-0)

Lediglich jene Personaler bzw. Personalerin, die Erfahrung mit der Rekrutierung und Beschäftigung von im Ausland qualifizierten Ingenieuren und Ingenieurinnen besaßen, beschrieben in zwei von drei Fällen die Bedeutung der deutschen Sprache im Arbeitsalltag als untergeordnet, da die Kommunikation in den Unternehmen vorrangig auf Englisch geführt wurde: *„Interviewerin: Welche Bedeutung haben die deutschen Sprachkenntnisse bei der Personalauswahl gehabt? Befragter: Eher weniger, muss ich sagen. Wir sind auf der einen Seite konzernabhängig von USA. Da ist eh alles in Englisch. Und auf der anderen Seite waren wir mit asiatischen Ländern in Kontakt, und dort ist Deutsch eigentlich sehr sekundär. Primär ist, dass man Englisch gut kann.“* (F_ING_03 15:24-7)

Insgesamt zeigte sich in der Mehrzahl der Interviews, dass umfassende Sprachkompetenzen in allen Bereichen und Branchen erforderlich waren – unabhängig vom Qualifikationsniveau und vom Ausmaß des Kontakts mit Kundinnen und Kunden. Dies galt für akademisch qualifizierte Ärzte und Ärztinnen gleichermaßen wie für Auszubildende in Handwerks- und Industrieberufen. Ausgenommen waren lediglich Ingenieure und Ingenieurinnen in international agierenden Unternehmen. Bei ihnen waren englische Sprachkompetenzen von entscheidender Bedeutung.

Quantitativ betrachtet (vgl. Tabelle 5) beeinflussen die Deutschkenntnisse der ausländischen Bewerber/-innen die Urteile der Personalentscheider/-innen am stärksten. Beherrschen sie die deutsche Sprache nicht fließend, reduziert das die Möglichkeit auf die ausgeschriebene Stelle um 1,577 Punkte auf der Bewertungsskala auf hochsignifikantem Niveau. Fehlende Englischkenntnisse verringern ebenfalls die Chancen der Kandidatinnen und Kandidaten, jedoch nicht annähernd in dem Ausmaß, wie es Defizite in der deutschen Sprache tun.

> *H6: Die Nationalität der Bewerber spielt bei der Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern keine Rolle.*

Die Aussagen der Personalerinnen und Personaler in den **qualitativen Interviews** vermittelten den Eindruck, dass eine multikulturelle Belegschaft in den meisten Betrieben heute zur Normalität geworden ist: *„Interviewerin: Spielt Nationalität eine Rolle? Befragter: Nein, da wir 56 Nationalitäten am Standort haben, geht die Nationalität verloren. (lacht)“ (AUT 23:46-6)*.

Die konkrete Auswahl der Rekrutierungsländer ergab sich in den meisten Fällen aus der Zusammenarbeit mit Dritten. Zum einen wurde insbesondere seitens der Personalverantwortlichen aus dem Gesundheitsbereich berichtet, dass u. a. in den Heimatländern der eigenen Mitarbeitenden rekrutiert wurde. Dabei handelte es sich einerseits um Personen aus dem Bekanntenkreis oder der Familie der Angestellten: *„Ich glaube inzwischen geschieht ja auch da viel über Mundpropaganda. Wir haben jetzt beispielsweise auch schon Ärzte gewonnen, die herkamen aus Ländern, weil ein Bekannter hier schon tätig ist. Völlig ohne eine Agentur, das ist schon eine tolle Sache."* (F_Aer_02, 24:16-7). Es kam andererseits auch zu gezielten Rekrutierungsaktionen, bei denen die Mitarbeitenden als Kenner ihres Heimatlandes, des Bildungssystems und der Landessprache auftraten: *„Also mein Kollege hat in Bosnien-Herzegowina online eine Ausschreibung geschaltet. Und ihn und mich, und das war eigentlich auch das Entscheidende, dass er eben auch mit als Kontaktperson drinstand, uns beide als Kontaktpersonen angegeben. Und über ihn liefen primär alle Kontakte, denn der Name ist ein bosnischer Name. Sie wussten sofort, mit dem kann ich in der Muttersprache sprechen. […] Und wir haben dann oft auch zusammen die Bewerbungsunterlagen angeschaut oder gewertet, weil er natürlich da viel bessere Detailkenntnisse hat als ich."* (F_Kra_04 18:48-8) Zum anderen ergab sich die Auswahl der Rekrutierungsländer aus der Zusammenarbeit mit kommerziellen Personalvermittlungsagenturen, der Beteiligung an Programmen zur Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften sowie an Initiativen von Kammern und Verbänden etc. Diese rekrutierten in der Regel gezielt in bestimmten Ländern, auf deren Auswahl die Betriebe keinen Einfluss hatten. Beispielsweise wurden Ärzte und Ärztinnen über Personalvermittlungsagenturen in Russland angeworben: *„[…] und wir haben eine Agentur, die war mehr Richtung Russland aktiv. Dort haben wir dann auch russische Ärzte akquiriert."* (F_Aer_01, 13:59-5) Andere Interviewte berichteten von einer Teilnahme am Programm MobiPro-EU[7], das junge Menschen in der EU durch betriebliche Ausbildungsangebote unterstützte. Die Auszubildenden kamen in den untersuchten Fällen aus Spanien.

Die Vermeidung eines Brain Drain in den Heimatländern der Rekrutierten spielte bei der Personalgewinnung über das Programm TripleWin[8] eine zentrale Rolle: *„Interviewerin: Ist es Zufall oder Absicht, dass Sie in Bosnien-Herzegowina und den Philippinen rekrutiert haben? Befragte: Nein, das ist deswegen so, weil TripleWin diese Länder mit in dem Programm hat. Weil die sozusagen mehr Pflegekräfte ausbilden und haben, als Bedarf ist. Das sind Bosnien, Serbien, Philippinen – und Tunesien soll dazu. Und deshalb sind das diese Länder, die wir dann auch verstärkt sozusagen eingekauft haben."* (MED 05, 43:50-2) Bei den Ärzten und Ärztinnen gab es Berichte über zahlreiche Bewerbungen aus anderen

[7] MobiPro-EU ist ein seit 2013 laufendes Sonderprogramm der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (weitere Information: www.thejobofmylife.de).
[8] Triple Win ist ein Projekt der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) (siehe auch http://www.triple-win-pflegekraefte.de/).

Ländern, deren Gemeinsamkeit oft die schwierigen Lebensbedingungen waren. Eine systematische Bevorzugung oder Benachteiligung bestimmter Nationalitäten konnte in den Interviews nicht festgestellt werden.

Bezüglich der Nationalitäten der Bewerber/-innen wird anhand der **quantitativen Studie** deutlich (vgl. Tabelle 5), dass sich nur die Rekrutierungschancen von Deutschen und denen aus den ausgewählten europäischen Nationen (Spanien und Polen) nicht signifikant unterscheiden. Stammen die Bewerber/-innen jedoch aus einem der ausgewählten Drittstaaten (Ägypten oder Türkei) sinkt die Option auf die ausgeschriebene Stelle signifikant im Vergleich zu den deutschen Fachkräften. Dieser Effekt gilt auch für Personen, die ihre berufliche Ausbildung in Deutschland absolvierten. Relevanter als die Nationalität an sich sind aber ausländische Zertifikate. Berufsabschlüsse im mittleren Qualifikationsbereich, die im Ausland absolviert wurden, reduzieren die Einstellungschancen im Vergleich zu deutschen Abschlüssen signifikant, wobei auch hier ein stärkerer negativer Effekt von nicht-europäischen Abschlüssen (hier v. a. ägyptischen Abschlüssen) ausgeht.

H7: Das Lohngefüge spielt bei der Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen keine Rolle.

Diese Hypothese lässt sich auf Basis der **qualitativen Interviews** und **Fallstudien** bestätigen. Wenn die Entlohnung nicht nach Tarif erfolgte, dann orientierte sie sich an der Qualifikation und Berufserfahrung sowie den Einsatzmöglichkeiten als vollwertige Fachkraft. Zum Teil wurden ausländische Fachkräfte in der Pflegebranche auch besser bezahlt als in Deutschland ausgebildete Altenpflegekräfte.

Die Ergebnisse der Qualitativen Interviews und der Fallstudien zeigen ein nahezu einheitliches Bild hinsichtlich der Bedeutung des Lohngefüges bei der Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und –ausländern. Die Tatsache, dass ein Beschäftigter seine bzw. eine Beschäftigte ihre Qualifikation im Ausland erworben hat, hat – so die Expertinnen und Experten – keinen negativen Einfluss auf den Lohn, den er oder sie für die Arbeitsleistung erhält: „*Interviewerin: Kriegen die den gleichen Lohn wie andere Auszubildende? Befragte: Die kriegen ganz genau den gleichen Lohn*.“ (F_Azu_04, 36:03-2) Die Antworten der Personalerinnen und Personaler ließen eine große Selbstverständlichkeit durchscheinen. Unter anderem aus dem Gesundheitsbereich wurde auf eine vorhandene Tarifbindung verwiesen: „[…] *Also, wie gesagt, wir sind tarifgebunden. […] Wenn jetzt ein Studienabgänger aus dem Ausland kommt, der wird genauso bezahlt wie ein Studienabgänger, der in Deutschland studiert hat. Da wird nicht unterschieden im Tarifvertrag. Das wirkt sich da nicht aus.*“ (F_Aer_03, 25:16-7) Von anderen Personalerinnen und Personalern wurde auch eine Orientierung der Höhe der Entlohnung an der Qualifikation, der Leistung oder der Erfahrung hervorgehoben: „Wir zahlen nach TVÖD, also es herrscht Tarifbindung.

Und dort ist es so, dass wir – wenn Berufserfahrung im Ausland vorliegt – das auch bei der Stufe mitberücksichtigen. Also wenn jemand im Ausland schon zwei Jahre Berufserfahrung hat, dann kriegt er bei uns nicht die Stufe Eins, sondern er kriegt dann auch die Stufe Zwei.“ (F_Kra_04, 41:24-8)

Daneben wurden noch andere Entlohnungsmodelle beschrieben. Zwei Personalerinnen aus dem Gesundheitsbereich berichteten von vorgeschriebenen Mindestvergütungen für die im Ausland qualifizierten Kräfte, die sich bei der Rekrutierung aus der Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen bzw. der Beteiligung an öffentlich geförderten Programmen ergeben hatten: *„Und TripleWin gibt uns Bruttoarbeitslöhne vor. Das unterschreibst du ja. […] Und das wird auch eingefordert, die ZAV schreibt die Personalabteilung an und möchte das auch sehen.*“ (MED_05, 25:23-2) In Einzelfällen führte dies – so eine Personalerin aus dem Bereich der Altenpflege – sogar zu Vorteilen der im Ausland qualifizierter Kräfte gegenüber den heimischen Fachkräften: *„Das hat bei einigen Arbeitgebern dazu geführt, dass die anzuwerbenden Kräfte mehr verdienen, als die langjährig Tätigen mit gleicher Qualifikation. […] Da hat kein Mensch vom Staat gefragt, werden die jetzt bevorzugt oder nicht, sondern ihnen war nur wichtig, sie dürfen nicht benachteiligt werden. Was glauben Sie, wenn das unsere Pflegekräfte gewusst hätten […], wie viel Ablehnung da […] entstanden wäre. Wenn sie das gewusst hätten, dass die Kollegen […] gegebenenfalls ein Niveau verdienen, wo sie erst einmal ein paar Jahre für arbeiten müssen*.“ (F_Alt_03, 1:18:17-6)[9]

Nachteilig wirkten sich eine fehlende Berufsanerkennung und schlechte Sprachkenntnisse auf die Höhe der Entlohnung aus. Dies gilt beispielsweise für Pflegefachkräfte, folgt man den Berichten zweier Personalerinnen. Erst mit der Berufsanerkennung wurde die Eingruppierung als Fachkraft erreicht – auch in den Fällen, in denen von einer vereinbarten Mindestvergütung berichtet wurde: *„Also, die sind in der Zeit noch günstiger, solange sie in der Anerkennung sind. Dann werden sie noch unterhalb der examinierten Pflegekräfte bezahlt. […] sobald sie die Anerkennung haben, werden sie genauso bezahlt wie unsere Examinierten auch*.“ (MED_05, 24:46-6) Negative Auswirkungen unzureichender Sprachkenntnisse auf die Höhe des Gehalts wurden seitens eines Experten berichtet, der Ingenieure rekrutierte und beschäftigte: „Also bei dem [Mitarbeiter; Anm. d. Autorin], wo die Sprachbarriere noch ist, fange ich eigentlich ein bisschen weiter unten an, weil da legt man drauf.“ (F_Ing_02, 21:40-4)

Neben den Lohnkosten, die unmittelbar mit der Beschäftigung der im Ausland qualifizierten Mitarbeitenden zusammenhingen, wurden von den Interviewpartnerinnen und –partnern diverse weitere Kosten aufgezählt, die den Betrieben im Zuge der Rekrutierung entstanden sind. Dabei handelte es sich

[9] Diese Vorteile stehen wahrscheinlich in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Qualifikationen der eingesetzten Fachkräfte. Während das heimische Personal häufig über einen Abschluss im Bereich der Altenpflege verfügte, wurden im Ausland Personen rekrutiert, die eine Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegekraft anstrebten. Diese werden wohl i. d. R. besser bezahlt als Altenpflegekräfte, die in den Rekrutierungsländern nicht ausgebildet werden.

beispielsweise um Reisekosten für Vorstellungsgespräche und Hospitationen von Ärzten, die (Teil-)Finanzierung von Sprachkursen bei Auszubildenden und Pflegekräften sowie Unterstützung bei der Wohnungssuche, durch die Bereitstellung von vergünstigtem Wohnraum oder auch der Wohnungsausstattung sowie der Übernahme von Mietkosten ebenfalls bei Auszubildenden und Pflegekräften. Zwei Personaler aus Kliniken berichteten zudem von einem erhöhten Ressourcenaufwand aufgrund der eingeschränkten Leistungsfähigkeit während der Einarbeitungszeit und bis zur Berufsanerkennung von Ärztinnen und Ärzten. Bestehende Tarifverträge erlauben – auch das wurde angemerkt – wohl keine Verrechnung geldwerter Leistungen mit der tariflichen Vergütung.

Insgesamt vermittelten die Interviewpartnerinnen und -partner nicht den Eindruck, als wenn es in ihren Betrieben üblich wäre, durch die Beschäftigung von im Ausland qualifizierten Mitarbeitenden Kosten einzusparen. Im Gegenteil schienen häufig umfassende materielle wie immaterielle Investitionen notwendig, um die im Ausland qualifizierten Mitarbeitenden bei der Entfaltung ihrer vollen Leistungsfähigkeit zu unterstützen.

Die Ergebnisse der **quantitativen Vignettenstudie** zu Hypothese 7 sind in Die Analysen zeigen, dass weder die Nationalität der Bewerber/innen noch ein ausländischer Berufsabschluss einen Effekt auf die Lohnsetzung der befragten Betriebe hat. Können ausländische Bewerber/innen jedoch keine fließenden Deutschkenntnisse vorweisen, spiegelt sich das signifikant in der Ihnen zugedachten Entlohnung wider. Im Vergleich zu Personen mit fließenden Deutschkenntnissen würden sie 110,27 Euro brutto weniger im Monat erhalten. Und auch Englischkenntnisse führen zu einer monetären Aufwertung. Für diejenigen, die über verhandlungssichere Englischkenntnisse verfügen, wird ein Plus von 36,32 Euro brutto im Monat als angemessen erachtet. Neben den Sprachkenntnissen wirkt sich auch die Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt auf das Gehalt aus. Wer bereits ein Jahr in Deutschland gearbeitet hat, soll im Vergleich zu jenen ohne Erfahrung 99,03 Euro mehr erhalten. Fünf Jahre Berufserfahrung würden den monatlichen Bruttolohn aller präsentierten Bewerber/innen um 221, 57 Euro erhöhen.

Tabelle 6 aufgeführt. Die abhängige Variable ist in dem Fall der von den Betrieben als angemessen empfundene Bruttomonatslohn für die jeweils präsentierten Bewerber/innen. Aus der Analyse ausgeschlossen sind tarifgebundene Betriebe, da sie keinen Lohnsetzungsspielraum bei der Besetzung von Stellen im Hinblick auf bestimmte Merkmale eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin haben.

Die Analysen zeigen, dass weder die Nationalität der Bewerber/innen noch ein ausländischer Berufsabschluss einen Effekt auf die Lohnsetzung der befragten Betriebe hat. Können ausländische Bewerber/innen jedoch keine fließenden Deutschkenntnisse vorweisen, spiegelt sich das signifikant in der Ihnen zugedachten Entlohnung wider. Im Vergleich zu Personen mit fließenden Deutschkenntnissen würden sie 110,27 Euro brutto weniger im Monat erhalten. Und auch Englischkenntnisse führen zu einer monetären Aufwertung. Für diejenigen, die über verhandlungssichere Englischkenntnisse verfügen, wird ein Plus von 36,32 Euro brutto im Monat als angemessen erachtet. Neben den Sprachkenntnissen wirkt sich auch die Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt auf das Gehalt aus. Wer bereits ein Jahr in Deutschland gearbeitet hat, soll im Vergleich zu jenen ohne Erfahrung 99,03 Euro mehr erhalten. Fünf Jahre Berufserfahrung würden den monatlichen Bruttolohn aller präsentierten Bewerber/innen um 221, 57 Euro erhöhen.

Tabelle 6: Auswertungen des Faktoriellen Surveys mit beruflichen Abschlüssen auf mittlerem Qualifikationsniveau – Angemessener Bruttomonatslohn

Faktorieller Survey: berufliche Abschlüsse auf mittlerem Qualifikationsniveau - Bruttomonatslohn	
Vignettendimensionen	
Bewerberanzahl (Ref. durchschnittlich viele)	ns
Nationalität (Ref. Deutsch)	ns
Berufsabschluss (Ref. Deutsch)	ns
Deutschkenntnisse *(Ref. fließend)*	-110.27***
Englischkenntnisse *(Ref. verhandlungssicher)*	-36.32***
Berufserfahrung in Deutschland (Ref. keine)	
1 Jahr	99.03***
5 Jahre	221.57***
Geschlecht weiblich *(Ref. männlich)*	ns
Weitere Einflussvariablen	
Berufe (Ref. Unter.org., Buchhalt., Recht, Verw.)	
Land-, Forst, Tierwirtschaft, Gartenbau	-346.79*
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	806.09***
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	-264.92**
Sprach-, Lit.-, Geistes-, Gesell.wiss., Medien	458.96*
Alle anderen Berufsbereiche (nach KldB 2010)	ns
Betriebsgröße (Ref. unter 10 Beschäftigte)	
10 bis 49 Beschäftigte	68.41
50 bis 249 Beschäftigte	143.79
250 und mehr Beschäftigte	325.92**
Konstante	2059.38***
$N_{vignettes}$	1146
N_{groups}	256
Random-Effect Parameter	
R^2 within	0.299
R^2 between	0.194
R^2 overall	0.196
Rho	0.859

Quelle: Eigene Erhebung. Random-Intercept-Modell. Abhängige Variable „Welchen Bruttomonatslohn fänden Sie für den Kandidaten/ für die Kandidatin angemessen?“; ohne tarifgebundene Betriebe. Signifikant für: p<0.001 (***); p<0.01(**); p<0.05 (*), ns=nicht signifikant.

H8: Die Bereitschaft zur Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern ist bei Stellen mit einem akademischen Anforderungsprofil größer als bei Stellen mit einem Anforderungsprofil auf der mittleren Fachkräfteebene.

Der **quantitativen** Überprüfung von Hypothese 8 dient die Analyse des Faktoriellen Surveys, das den Betrieben, die Stellen auf akademischem Qualifikationsniveau zu besetzen haben, Bewerber/innen mit einem entsprechenden Hochschulabschluss präsentiert (siehe Tabelle 7). Die Angaben der Betriebe für

die zu besetzenden Stellen konnten insgesamt auf die folgenden fünf relevanten Bereiche zurückgeführt werden: Medizin, Betriebswirtschaftslehre, Informatik, Ingenieurswesen und Pädagogik. Es ist wichtig zu beachten, dass die Effekte in dem Modell, das Hochschulabsolventen enthält, nicht direkt mit denen im zuvor erläuterten Modell zu den mittleren Qualifikationsabschlüssen verglichen werden können. Dazu müssten einerseits die Berufsbereiche als auch alle Levels innerhalb der Dimensionen identisch sein und andererseits auch die identische Population befragt worden sein.

Die Konstante bezieht sich hier auf die durchschnittliche Einstellungschance im Berufsbereich Medizin eines deutschen Bewerbers mit einem deutschen Hochschulabschluss, ohne Berufserfahrung, mit fließenden Deutsch- und verhandlungssicheren Englischkenntnissen bei einer durchschnittlichen Bewerberanzahl auf die ausgeschriebene Stelle in einem kleinen Betrieb. Mit 5,321 Punkten liegt diese Einstellungschance über dem zu erwartenden Mittel einer siebenstelligen Skala, was durch die insgesamt vergleichsweise höheren Einstellungschancen im Bereich Medizin zu erklären ist.

Hinsichtlich ausländischer Hochschulabschlüsse geht hier lediglich ein Effekt vom türkischen Abschluss aus. Er verringert die Rekrutierungschance der Bewerber im Vergleich zu denjenigen mit deutschem Abschluss um 0,755 Punkte auf der Bewertungsskala. Die Nationalität der Bewerber hat keinen signifikanten Einfluss. In dieser Vignettenstudie zeigt sich zudem kein positiver signifikanter Einfluss eines Bewerbermangels auf die entsprechenden Einstellungschancen. Umgekehrt wirkt sich eine hohe Anzahl an eingegangenen Bewerbungen aber signifikant negativ auf die Rekrutierungschance der einzelnen Bewerber/innen aus. Ebenfalls einen negativen Einfluss haben auch hier fehlende Deutsch- und Englischkenntnisse, während sich die Berufserfahrung in Deutschland positiv auf die Einstellungschancen auswirkt.

Tabelle 7: Auswertungen des Faktoriellen Surveys mit akademischen Abschlüssen - Rekrutierungschancen

Faktorieller Survey: berufliche Abschlüsse auf akademischem Qualifikationsniveau - Rekrutierungschancen	
Vignettendimensionen	
Bewerberanzahl (Ref. durchschnittlich viele)	
Sehr wenige	0.078
Sehr viele	-0.223*
Nationalität (Ref. Deutsch)	ns
Hochschulabschluss (Ref. Deutsch)	
Polen	-0.306
Spanien	-0.155
Indien	-0.241
Türkei	-0.755**
Deutschkenntnisse *(Ref. fließend)*	-1.750***
Englischkenntnisse *(Ref. verhandlungssicher)*	-0.973***
Berufserfahrung in Deutschland (Ref. keine)	
1 Jahr	0.918***

5 Jahre	1.386***
Geschlecht weiblich *(Ref. männlich)*	-0.177*
Weitere Einflussvariablen	
Fachrichtung (Ref. Medizin (mir Approbation))	
Betriebswirtschaftslehre	-0.783***
Informatik	-0.426
Ingenieurswesen	-0.478*
Pädagogik	-0.536*
Betriebsgröße (Ref. unter 10 Beschäftigte)	ns
Konstante	5.321
$N_{vignettes}$	906
N_{groups}	156
Random-Effect Parameter	
R^2 within	0.576
R^2 between	0.122
R^2 overall	0.477
Rho	0.245

Quelle: Eigene Erhebung. Random-Intercept-Modell. Abhängige Variable „Welche Chancen hat Ihren Erfahrungen nach die Bewerberin die ausgeschriebene Stelle zu erhalten?“ (Likertskala von 1 „sehr geringe Chancen“ bis 7 „sehr hohe Chancen“). Signifikant für: p<0.001 (***); p<0.01(**); p<0.05 (*), ns = nicht signifikant.

H9: Je größer das Unternehmen und je größer die Exportorientierung der Branche, desto größer ist die Erfahrung der Unternehmen bei der Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern.

Der Hypothese kann anhand der **quantitativen** Befragungsdaten des BIBB-Anerkennungsmonitorings zugestimmt werden: Mit steigender Anzahl an Beschäftigten nimmt auch der Anteil an und damit die Erfahrung mit Bildungsausländerinnen und -ausländern zu (siehe Tabelle 8). 56 Prozent der großen Betriebe beschäftigen insgesamt Personen mit ausländischem Berufsabschluss, davon 32 Prozent Personen mit im Ausland abgeschlossener Ausbildung und knapp 41 Prozent mit ausländischem Hochschulabschluss. Im Gegensatz dazu sind es nur zwölf Prozent kleine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, die mindestens eine Person mit ausländischer Qualifikation beschäftigen; mit ausländischer Berufsausbildung sind es sieben Prozent, mit Studienabschluss aus dem Ausland etwa fünf Prozent.

Tabelle 8: Beschäftigung von Bildungsausländerinnen und Bildungsausbildung nach Betriebsgröße

Betrieb beschäftigt Personen mit...	Betriebsgrößenklassen in Anzahl an Beschäftigten				
	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	mehr als 249	
ausländischem Berufsabschluss (insgesamt)	12.38 %	29.43 %	42.64 %	55.99 %	15.18 %
im Ausland abgeschlossener Berufsausbildung	7.30 %	21.46 %	24.17 %	32.29 %	9.35 %
ausländischem Meister, Fachwirt o.ä.	1.11 %	3.97 %	5.05 %	8.16 %	1.55 %
ausländischem Hochschul-abschluss	4.92 %	9.75 %	23.85 %	40.62 %	6.17 %

Quelle: Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Gewichtete Daten.

Zusammenfassende Betrachtung der Hypothesen:

Im Sinne der aufgeführten Gleichung[10] bedeutet dies zusammengefasst, dass die Bereitschaft zur Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern in Berufen steigt, wenn:

$$\boldsymbol{R(BA)_B} = (\boldsymbol{E(BA)_{t-1}} + a\boldsymbol{I}) + \boldsymbol{EtE} + b\text{Ö} + d\boldsymbol{S} + e\boldsymbol{N} + f\boldsymbol{L} + g\boldsymbol{Q} + h\boldsymbol{Ex} + i\boldsymbol{G}$$

entsprechende Hypothesen (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (9)

bereits Erfahrungen vorliegen und der Betrieb international ausgerichtet ist [E(BA)t-1, I], ein Engpass bereits wahrgenommen wurde [EtE], der Betrieb die öffentlichen Begleitmaßnahmen [Ö] kennt und vor allem die Bewerber die deutsche Sprache oder (bei exportorientierten Unternehmen) zumindest die englische Sprache beherrschen [S]. Die Nationalität [N] ist nur in der Unterscheidung zwischen Europäern und Nicht-Europäern bedeutsam, gleiches gilt für den Lohn [L]. Es gibt auch keine eindeutige Ausrichtung auf Akademiker.

10

R(BA)B Bereitschaft zur Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und –ausländern
E(BA)t-1 Erfahrung mit Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern in der Vorperiode
I Grad der Internationalisierung des Betriebes bzw. der Branche
EtE wahrgenommener Engpass bei Gewinnung von Erwerbstätigen
Ö Angebot an Betreuungs- und Begleitmaßnahmen
S Sprachkompetenz, wenn KB > Ø K mit K = Kommunikation mit Kunden
N Nationalität der Bewerber
L Lohngefüge
Q Qualifikationsniveau
Ex Exportorientierung der Branche
G Größe des Unternehmens

7 Schlussfolgerungen und Handlungsfelder

Legt man die Ergebnisse dieser Studie zu Grunde, dann ist das Erlernen der deutschen Sprache essentiell für eine Integration in den deutschen Arbeitsmarkt. Berufliche Erfahrung kann zwar diese in Teilen unterstützen, aber nicht aufwiegen. Die derzeit zunehmenden Engpässe auf dem Arbeitsmarkt, die in den kommenden Jahren demografisch bedingt eher noch zunehmen werden (MAIER et al. 2016), erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe und Unternehmen sich auch mit Bewerbungen von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen beschäftigen. Dafür müssen aber hinreichende Sprachkompetenzen vorliegen und auch die rechtlichen Möglichkeiten der Beschäftigung müssen planbar und sicher sein. Wenn aber am Deutschunterricht gespart wird und zugleich die rechtlichen Bedingungen unsicher sind, dann können diese günstigen Rahmenbedingungen nicht wirken und eine Arbeitsmarktintegration nicht gelingen.

8 Zielerreichung

Die Projektlaufzeit wurde um ein Jahr verlängert, dies vor allem wegen der vorrangigen wissenschaftlichen Publikationen. Die Ziele sind erreicht.

Veröffentlichungen

MERGENER, Alexandra: Zuwanderung in Zeiten von Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive. Berichte zur beruflichen Bildung, Verlag Barbara Budrich, 2018

MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias: Immigrants' Chances of Being Hired at Times of Skill Shortages: Results from a Factorial Survey Experiment among German Employers. In: Journal of International Migration and Integration, 2018, 20, S. 155-177

MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias: Bewerberengpässe und Einstellungschancen ausländischer Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Ein regionaler Vergleich aus betrieblicher Perspektive. In: BBSR-Online-Publikation: Regionale Implikationen der Zuwanderung aus dem Ausland in Deutschland, 2017, S. 90-100

MERGENER, Alexandra; WEILAND, Meike: Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2016, 45(1), S. 24-27

Vorträge

MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias: Equal chances for immigrants? The value of foreign Diplomas in the German labour market. Workshop: Employers as Gatekeepers: How Do Recruitment Processes Affect Young People's Labour Market Opportunities?, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), 27.-28. November 2014. (CfP-Vortrag)

MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias; HELMRICH, Robert: Recruiting processes in German Companies: How are foreign diplomas currently valued? – A Factorial Survey Design. 6th Conference of European Survey Research Association (ESRA), Session: Experimental designs in online survey research, 13.-17. Juli 2015. (CfP-Vortrag)

MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias: Integration-chances of immigrants in the German labour market. 12th Conference of the European Sociological Association (ESA), Session: (Successful) migrant integration: whose responsibility is it? 25.-28. August 2015. (CfP-Vortrag)

MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias: Regionale Bewerberengpässe = Regionale Migration? Zum Zusammenhang von Arbeitskräfteangebot und Zuwanderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt nach Regionen. Dezembertagung der Deutschen Gesellschaft für Demographie (DGD), 03.-04. Dezember 2015. (CfP-Vortrag)

MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias: Skilled Migrants in the German Labour Market – What is the companies' perspective? Forum der International Sociological Association (ISA), Session: RC31 Sociology of Migration, Immigration and Integration Policies from Comparative Perspectives, 10.-14. Juli 2016. (Distributed Paper)

MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias; HELMRICH, Robert: Influencing effects in hiring processes of foreign skilled workers in the German labour market. Nordic Migration Research (NMR) Conference, 11.-12. August 2016. (CfP-Vortrag)

MERGENER, Alexandra: Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive: Ein Faktorielles Survey Design. AG Migration des Bundesinstituts für Berufsbildung, 05. Oktober 2016

MAIER, Tobias; MERGENER, Alexandra: Reasons for ethnic penalties in recruitment decisions: Results from a factorial survey experiment for the German labour market. Workshop: „Ethnic inequality in the labour market: Cross-national perspectives and causal analysis", University of Amsterdam, Department of Sociology, Amsterdam Centre for Inequality Studies (AMCIS), 28.-29. September 2017. (CfP-Vortrag)

WEILAND, Meike: Rekrutierung und Beschäftigung von Personen mit ausländischer Schul- bzw. Berufsqualifikation aus der Sicht von Arbeitgebern. Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz:

AG BFN-Forum „Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde“, Themenfeld I: Befunde zur Bildungs- und Arbeitssituation von Zuwandernden, 11.-12.07.2016, Nürnberg (CfP-Vortrag)

WEILAND, Meike: Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte sowie Auszubildender und Flüchtlinge aus Unternehmensperspektive. IQ-Kongress 2016 – Migration bewegt, Workshop: Rekrutierung, Beschäftigung und berufliche Integration von ausländischen Fachkräften bzw. Auszubildenden unter besonderer Berücksichtigung von Geflüchteten aus der Sicht von Unternehmen (gemeinsam mit Julia Freudenberg und Dr. Klaus Weigeldt), 06.-07.12.2016, Berlin (CfP-Vortrag)

WEILAND, Meike: Rekrutierung und Beschäftigung im Ausland qualifizierter Fachkräfte und Azubis aus Unternehmensperspektive. Fachtagung der Landeshauptstadt München (Referat für Bildung und Sport): „Zukunftsperspektiven von Neuzugewanderten – Chancen und Herausforderungen“ am 22.03.2018. (Hauptvortrag, persönliche Einladung)

WEILAND, Meike: Rekrutierung und Beschäftigung im Ausland qualifizierter Fachkräfte und Azubis aus der Sicht von Arbeitgebern. AG Migration und Task Force Flüchtlinge des Bundesinstituts für Berufsbildung, 13.03.2018.

Anhang 1

Betriebsbefragung: Zusatzfragen

1. Wie fanden Sie die **Beschreibungen** der Bewerberinnen und Bewerber insgesamt? *(**v1**)*

viel zu allgemein	zu allgemein	genau richtig	zu spezifisch	viel zu spezifisch
☐	☐	☐	☐	☐

2. Begründen Sie kurz was genau Ihrer Meinung nach an den **Beschreibungen** der Bewerberinnen und Bewerber zu allgemein bzw. zu spezifisch war. *(**v2**)*

_____ (*offen*)

3. Wenn Sie noch einmal an alle 6 Bewerbungen zurückdenken: Wie schwierig fanden Sie die **Beurteilung** der Bewerberinnen und Bewerber im Hinblick auf die zu besetzende Stelle? *(**v3**)*

Überhaupt nicht schwierig				Sehr schwierig
☐	☐	☐	☐	☐

4. Begründen Sie kurz, warum es für Sie schwierig bzw. nicht schwierig war die Bewerberinnen und Bewerber entsprechend zu beurteilen. *(**v4**)*

_____ (*offen*)

5. Wie wichtig sind Ihnen allgemein die folgenden Merkmale der Bewerberinnen und Bewerber bei der Einstellung/Rekrutierung von Beschäftigten?

[Random order]	überhaupt nicht wichtig	nicht sehr wichtig	ziemlich wichtig	sehr wichtig
Nationalität *(**v5_1**)*	❍	❍	❍	❍
Geschlecht *(**v5_2**)*	❍	❍	❍	❍
Alter *(**v5_3**)*	❍	❍	❍	❍
Abgeschlossene Ausbildung/Studium im gesuchten Beruf *(**v5_4**)*	❍	❍	❍	❍
Allgemeine Berufserfahrung *(**v5_5**)*	❍	❍	❍	❍
Berufserfahrung im gesuchten Beruf *(**v5_6**)*	❍	❍	❍	❍
Übereinstimmende Gehaltsvorstellungen *(**v5_7**)*	❍	❍	❍	❍
Persönlicher Eindruck *(**v5_8**)*	❍	❍	❍	❍
Sozialkompetenz *(**v5_9**)*	❍	❍	❍	❍
Zuverlässigkeit *(**v5_10**)*	❍	❍	❍	❍
Analytisches Denken *(**v5_11**)*	❍	❍	❍	❍

6. Geben Sie bitte auf der folgenden Skala an, inwieweit Ihnen allgemein die **Fachkompetenz** oder die **Sozialkompetenz** bei der Einstellung neuer Bewerberinnen und Bewerber wichtiger ist. *(**v6**)*

Fachkompetenz viel wichtiger				Beides gleich wichtig				Sozialkompetenz viel wichtiger
├	┼	┼	┼	┼	┼	┼	┼	┤

7. Welche Kenntnisse hinsichtlich der **deutschen Sprache** werden bei Ihren Bewerberinnen und Bewerbern als *[Fachkraft → Beruf aus Vignettentext einblenden]* erwartet? *(**v7**)*

Die BewerberInnen sollten	
die **deutsche Sprache elementar** anwenden können. (d.h. Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke, die in der Arbeit von ganz unmittelbarer Bedeutung sind, verstehen können)	❍
die **deutsche Sprache selbstständig** anwenden können. (d.h. im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen verstehen können)	❍
die **deutsche Sprache kompetent** anwenden können. (d.h. praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen können)	❍

8. Welche Kenntnisse hinsichtlich der **englischen Sprache** werden bei Ihren Bewerberinnen und Bewerbern als *[Fachkraft → Beruf aus Vignettentext einblenden]* erwartet? *(**v8**)*

Die **englische Sprache elementar** anwenden können. (d.h. Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke, die in der Arbeit von ganz unmittelbarer Bedeutung sind, verstehen können)	❍
Die **englische Sprache selbstständig** anwenden können. (d.h. im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen verstehen können)	❍
die **englische Sprache kompetent** anwenden können. (d.h. praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen können)	❍

9. Wie viele Bewerbungen haben Sie in den letzten fünf Jahren durchschnittlich für eine ausgeschriebene Stelle als *[Fachkraft → Beruf aus Vignettentext einblenden]* in Ihrem Betrieb erhalten?

Ca. __ __ __ Bewerbungen

□ Wir hatten keine derartige Stelle ausgeschrieben.□ weiß nicht

[Filter: weiß nicht oder »leere« Eingabe weiter zu „neue“ 6_k; sonst zu „neue“ 7.]

9_k) Können Sie die durchschnittliche Anzahl an Bewerbungen für eine ausgeschriebene Stelle als *[Fachkraft → Beruf aus Vignettentext einblenden]* vielleicht einer dieser Kategorien zuordnen?

□ unter 5 Bewerbungen

□ 5 bis unter 20 Bewerbungen

□ 20 bis unter 50 Bewerbungen

□ 50 bis unter 100 Bewerbungen

□ 100 Bewerbungen und mehr

10. Wie hoch ist bei Ihnen derzeit das durchschnittliche Einstiegsgehalt (brutto) für eine ausgebildete *[Fachkraft als → Beruf aus Vignettentext einblenden]* ohne weitere Berufserfahrung(in Vollzeit)? Falls nötig, schätzen Sie den Lohn, auch wenn Ihr Betrieb nach Tarif zahlt. *(**v10**)*

Ca. __ __ __ __ __ €

□ weiß nicht

[Filter: weiß nicht oder »leere« bzw. »0«-Eingabe weiter zu 7_k; sonst zu 8.]

10_k) Können Sie den üblichen Bruttomonatslohn vielleicht einer dieser Gehaltsklassen zuordnen? (***v10_k***)

□ unter 800 €

□ 800 bis unter 1200 €

□ 1200 bis unter 1600 €

□ 1600 bis unter 2000 €

□ 2000 bis unter 2400 €

□ 2400 bis unter 2800 €

□ 2800 bis unter 3200 €

□ 3200 bis unter 3600 €

□ 3600 bis unter 4000 €

□ über 4000 €

□ weiß nicht

11. Wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) hat Ihr Betrieb derzeit? *(**v11**)*

_____

weiß nicht

[Filter: »leere« bzw. »0«-Eingabe weiter zu 8_k; sonst zu 9.]

11_k) Können Sie die Anzahl Ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer dieser Kategorien zuordnen? *(**v11_k**)*

- □ 0 – 9 Beschäftigte
- □ 10 – 49 Beschäftigte
- □ 50 – 99 Beschäftigte
- □ 100 – 199 Beschäftigte
- □ 200 – 499 Beschäftigte
- □ 500 - 999 Beschäftigte
- □ 1000 und mehr Beschäftigte
- □ weiß nicht

12. Bildet Ihr Betrieb derzeit aus oder hat in den letzten fünf Jahren selbst ausgebildet?
Markieren Sie bitte alles Zutreffende.

- □ Ja, wir bilden derzeit aus. *(**v12_1**)*
- □ Ja, wir haben in den letzten fünf Jahren ausgebildet. *(**v12_2**)*
- □ Nein. ***(→ weiter mit Frage 14)*** *(**v12_3**)*
- □ Weiß nicht. ***(→ weiter mit Frage 14)*** *(**v12_4**)*

13. Werden derzeit oder wurden in den letzten fünf Jahren ausländische Personen in Ihrem Betrieb ausgebildet, das heißt Personen, die keinen deutschen Pass haben?
Markieren Sie bitte alles Zutreffende.

- □ Ja, wir bilden derzeit ausländische Personen aus. *(**v13_1**)*
- □ Ja, wir haben in den letzten fünf Jahren ausländische Personen ausgebildet. *(**v13_2**)*
- □ Nein *(**v13_3**)*
- □ Weiß nicht *(**v13_4**)*

14. Beschäftigt Ihr Betrieb derzeit ausländische Personen, das heißt Personen, die keinen deutschen Pass haben? *(**v14**)*

- □ Ja ***(→ weiter mit Frage 16)***
- □ Nein
- □ Weiß nicht

15. Hat Ihr Betrieb in den letzten fünf Jahren ausländische Personen beschäftigt?

- □ Ja ***(→ weiter mit Frage 20)***
- □ Nein ***(→ weiter mit Frage 20)***
- □ Weiß nicht ***(→ weiter mit Frage 20)***

16. Wie viele ausländische Personen sind in Ihrem Betrieb zurzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ohne Auszubildende)? *(**v16**)*

□ 0 – 9 ausländische Beschäftigte

□ 10 – 49 ausländische Beschäftigte

□ 50 – 99 ausländische Beschäftigte

□ über 100 ausländische Beschäftigte

□ weiß nicht

17. Auf welchen Qualifikationsniveaus beschäftigen Sie derzeit ausländische Personen? *(Markieren Sie bitte alles Zutreffende)*

□ Un- und Angelernte *(**v17_1**)*

□ abgeschlossene Berufsausbildung *(**v17_2**)*

□ Meister, Techniker, Fachwirt etc. *(**v17_3**)*

□ Fach- oder Hochschulabschluss *(**v17_4**)*

□ weiß nicht

18. In welchen Berufen genau beschäftigen Sie zurzeit ausländische Personen?

_____ *(**v18_1**)*

_____ *(**v18_2**)*

_____ *(**v18_3**)*

□ weiß nicht

19. Welcher der folgenden zuwanderungsstärksten Nationalitäten in Deutschland gehören die ausländischen Beschäftigten in Ihrem Betrieb an? *(Mehrfachnennungen möglich)*

□ Iran *(**v19_1**)*

□ Italien *(**v19_2**)*

□ Kroatien *(**v19_3**)*

□ Ägypten *(**v19_4**)*

□ Polen *(**v19_5**)*

□ Rumänien *(**v19_6**)*

□ Russland *(**v19_7**)*

□ Spanien *(**v19_8**)*

□ Türkei *(**v19_9**)*

□ Ukraine *(**v19_10**)*

□ *(**v19_11**)* sonstige, und zwar:_____ *(**v19_11_t**)*

□ weiß nicht *(**v19_12**)*

20. Unabhängig davon, ob Sie in Ihrem Betrieb ausländische Personen beschäftigen oder beschäftigt haben:
Wie bewerten Sie – im Vergleich zu den deutschen **Berufsabschlüssen** – die Qualität des **beruflichen Ausbildungsabschluss** aus den folgenden Ländern?

[Random order]	schlechter	gleichwertig	besser	kann ich nicht beurteilen
Polen (***v20_1***)	❍	❍	❍	❍
Ägypten (***v20_2***)	❍	❍	❍	❍
Spanien (***v20_3***)	❍	❍	❍	❍
Türkei (***v20_4***)	❍	❍	❍	❍
Österreich (***v20_5***)	❍	❍	❍	❍
Italien (***v20_6***)	❍	❍	❍	❍
Iran (***v20_7***)	❍	❍	❍	❍
Russland (***v20_8***)	❍	❍	❍	❍

21. Haben **ausländische Bewerberinnen und Bewerber** hinsichtlich der folgenden Merkmale Ihrer Erfahrung nach einen Vorteil oder einen Nachteil gegenüber deutschen Bewerberinnen und Bewerbern im Rekrutierungsprozess?

[Random order]	starker Nachteil	eher Nachteil	gleichwertig	eher Vorteil	starker Vorteil	kann ich nicht beurteilen
Qualität der Ausbildung/des Studiums im gesuchten Beruf (***v21_1***)	❍	❍	❍	❍	❍	
Allgemeine Berufserfahrung (***v21_2***)	❍	❍	❍	❍	❍	
Berufserfahrung im gesuchten Beruf (***v21_3***)	❍	❍	❍	❍	❍	
Deutsche Sprachkenntnisse (***v21_4***)	❍	❍	❍	❍	❍	
Englische Sprachkenntnisse (***v21_5***)	❍	❍	❍	❍	❍	
Sozialkompetenz (***v21_9***)	❍	❍	❍	❍	❍	
Zuverlässigkeit (***v21_10***)	❍	❍	❍	❍	❍	
Analytisches Denken (***v21_11***)	❍	❍	❍	❍	❍	

Abschließend folgen einige Fragen zu Ihrer beruflichen Tätigkeit und zu Ihrer Person:

22. Sind Sie in einer Personalabteilung oder einem ähnlichen, für die Personalverwaltung zuständigen Geschäftsbereich tätig? *(**v22**)*
    - ☐ ja
    - ☐ nein

23. Sind Sie bei ihrer Tätigkeit in einer leitenden Position tätig, also haben Führungsverantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? *(**v23**)*
    - ☐ ja
    - ☐ nein

24. Sind Sie in der Regel bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt?
    Markieren Sie bitte alles Zutreffende.
    - ☐ Ja, ich bin bei der Auswahl der Bewerber/innen beteiligt. *(**v24_1**)*
    - ☐ Ja, ich bin bei den Bewerbungsgesprächen beteiligt. *(**v24_2**)*
    - ☐ Ja, ich treffe direkte Entscheidungen über die Einstellung der Bewerber/innen. *(**v24_3**)*
    - ☐ Nein, ich bin nicht beteiligt. *(**v24_4**)*

25. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?
    _____ (v25)

26. Sind Sie in Deutschland geboren? *(**v26**)*
    - ☐ Ja
    - ☐ Nein

27. Haben Sie bislang irgendeine Art von Migrationserfahrung gemacht?
    (*Mehrfachnennung möglich)*
    - ☐ Ja, ich habe eine Zeit lang im Ausland gelebt. *(**v27_1**)*
    - ☐ Ja, ich habe selbst Migrationshintergrund. *(**v27_2**)*
    - ☐ *(**v27_3**)* Ja, sonstige Migrationserfahrungen und zwar: _____ *(**v27_3_t**)*
    - ☐ Nein. *(**v27_4**)*

28. Sind Sie *(**v28**)*
    - ☐ Männlich
    - ☐ Weiblich

29. In welchem Jahr wurden Sie geboren? *(**v29**)*
    (Geben Sie ihr Geburtsjahr bitte 4-stellig ein, z.B. 1955)

    __ __ __ __

Anhang 2

Bruttostichprobe zur Nachbefragung (aus der Gesamtstichprobe des Anerkennungsmonitorings)

Betriebsgrößenklassen der Bruttostichprobe zur Nachbefragung (aus der Gesamtstichprobe des Anerkennungsmonitorings)

	Nachbefragung SP	
	N	%
1 bis 9 Beschäftigte	718	25,0
10 bis 49 Beschäftigte	884	30,8
50 bis 249 Beschäftigte	778	27,1
mehr als 249 Beschäftigte	488	17,0
Gesamt	2868	100,0

Bundesländer der Bruttostichprobe zur Nachbefragung (aus der Gesamtstichprobe des Anerkennungsmonitorings)

	Nachbefragung SP	
	N	%
Baden-Württemberg	426	14,9
Bayern	463	16,1
Berlin	81	2,8
Brandenburg	77	2,7
Bremen	32	1,1
Hamburg	80	2,8
Hessen	210	7,3
Mecklenburg-Vorpommern	63	2,2
Niedersachsen	283	9,9
Nordrhein-Westfalen	624	21,8
Rheinland-Pfalz	130	4,5
Saarland	30	1,0
Sachsen	118	4,1
Sachsen-Anhalt	79	2,8
Schleswig-Holstein	81	2,8
Thüringen	91	3,2
Gesamt	2868	100,0

Wirtschaftszweige der Bruttostichprobe zur Nachbefragung (aus der Gesamtstichprobe des Anerkennungsmonitorings)

	Nachbefragung SP	
	N	%
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	48	1,7
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	4	,1
Verarbeitendes Gewerbe	424	14,8
Energieversorgung	21	,7
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	25	,9
Baugewerbe	153	5,3
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	373	13,0
Verkehr und Lagerei	127	4,4
Gastgewerbe	93	3,2
Information und Kommunikation	92	3,2
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	79	2,8
Grundstücks- und Wohnungswesen	70	2,4
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	211	7,4
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (ohne N1)	149	5,2
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	254	8,9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	108	3,8
Erziehung und Unterricht	82	2,9
Gesundheitswesen	201	7,0
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	108	3,8
Sozialwesen (ohne Heime)	120	4,2
Kunst, Unterhaltung und Erholung	32	1,1
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	94	3,3
Gesamt	2868	100,0

Anhang 3

Kurzfragebogen zu den Fallstudien

Beispiel: Rekrutierung im Ausland qualifizierter Ingenieure

1. Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihr Betrieb insgesamt?

☐ 0-9 ☐ 10-49 ☐ 50-249 ☐ 250-499 ☐ ab 500

2. Unterhält Ihr Betrieb derzeit internationale Aktivitäten wie…

Geschäftskontakte	☐ ja	☐ nein
Niederlassung/en im Ausland	☐ ja	☐ nein
weitere/andere internationale Aktivitäten	☐ ja	☐ nein

wenn ja, welche _____

3. Wie viele Stellen für Ingenieure/-innen gibt es aktuell in Ihrem Betrieb?

____ besetzte Stellen ____ unbesetzte Stellen

4. Wie bewerten Sie aktuell die Rekrutierungsprobleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt bei Ingenieuren/-innen aus Sicht Ihres Betriebs?

Nutzen Sie bitte die Skala von 1 bis 6, bei der 1 für „keine Rekrutierungsprobleme“ steht und 6 für „ausgeprägte Rekrutierungsprobleme“, wobei keine Fachkräfte auf dem relevanten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

	keine Rekrutierungsprobleme					**ausgeprägte Rekrutierungsprobleme**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Ingenieure/-innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Wie viele Ingenieure/-innen, die ihren Studienabschluss im Ausland erworben haben, beschäftigt aktuell Ihr Betrieb?

____ Anzahl Ingenieure/-innen

Vielen Dank!

Anhang 4

Interviewleitfaden der Fallstudien

Beispiel: Rekrutierung im Ausland qualifizierter Ingenieure[11]

Einleitung:

- **Kurze Vorstellung der Interviewerin, Erläuterungen zum Ziel des Interviews**
- **Infos zur Person des Interviewten**
  Darf ich Sie bitten, sich kurz vorzustellen und zu erläutern, welche Aufgaben, welche Rolle Ihnen bei der Personalrekrutierung zukommt.
- **Einstieg in das Thema ausländische Ingenieure:**
  Wie bereits im Vorfeld besprochen, geht es in diesem Interview vor allem um Ihre ausländischen Ingenieure, die ihre berufliche Qualifikation im Heimatland erworben haben. Aber bevor wir auf diese spezielle Gruppe zu sprechen kommen, würde ich gerne wissen, welche Erfahrungen Ihr Betrieb bei der Rekrutierung von Ingenieuren aus dem Inland gemacht hat. Wie würden Sie die Rekrutierungssituation im Inland beschreiben?
  Welche Strategien zur Rekrutierung von Ingenieuren im Inland setzt Ihr Betrieb bisher ein?

Hauptteil:

- Wie sind Sie dazu gekommen, Ingenieure aus dem Ausland mit einer im Heimatland erworbenen fachlichen Qualifikation einzustellen?

  Die Bedeutung folgender Bedingungen wird (zusätzlich) erfragt:
- **Rekrutierungsengpass:** Welche Rolle spielte der der von Ihnen beschriebene Rekrutierungsengpass bzw. der Fachkräftemangel bei der Entscheidung, Ingenieure aus dem Ausland zu gewinnen?
- **Rekrutierung:** Welche Formen der Personalrekrutierung haben Sie genutzt, um ausländische Ingenieure zu gewinnen? Welche Methoden haben sich aus Ihrer Perspektive bewährt? Und was würden Sie in Zukunft anders machen?
- **Nationalität:** Aus welchen Ländern kommen die Ingenieure, die Sie beschäftigen? Welche Bedeutung spielte die Nationalität bei der Auswahl der Ingenieure?
- **Ausländische Berufsqualifikation:** Wie war das mit der ausländischen Berufsqualifikation? Wie sind Sie da vorgegangen, um diese richtig einzuschätzen? Gab es da Probleme?
- **Sprachkenntnisse:** Welche Bedeutung haben deutsche Sprachkenntnisse bei der Auswahl und Beschäftigung von Ingenieuren aus dem Ausland? Und wie ist das konkret bei den Ingenieuren, die für Ihr Betrieb arbeiten? Sind die Sprachkenntnisse, die diese Personen mitgebracht haben, ausreichend? Wo sehen Sie da Nachbesserungsbedarf? Bieten Sie eigene Sprachkurse an für Mitarbeitende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist?
  Spielen Kenntnisse in einer weiteren/anderen Sprache eine Rolle (Muttersprache, Englisch)?
- **Lohnkosten:** Gab es Auswirkungen auf die Lohnkosten, weil die Beschäftigten aus dem Ausland kommen?
- **Kosten-Nutzen-Bewertung:** Wie schätzen Sie das Kosten-Nutzen-Verhältnis für Ihren Betrieb bei der Rekrutierung und Beschäftigung der ausländischen Ingenieure ein? Lohnt sich das für Sie?

[11] Männliche Bezeichnungen schließen weibliche Bezeichnungen mit ein.

- **Öffentliche Flankierung/Unterstützung durch externe Partner:** Halten Sie eine öffentliche Flankierung oder eine Unterstützung durch externe Partner für sinnvoll, um die Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Ingenieure für ihren Betrieb einfacher zu gestalten? Welche Maßnahmen würden Sie begrüßen?
- **Weitere Randbedingungen:** Gibt es weitere Bedingungen, die noch nicht genannt wurden, die aus Ihrer Sicht eine wichtige Rolle spielen?
- **Hierarchie der Randbedingungen**: Welches sind aus Ihrer Sicht die drei zentralen Bedingungen oder Herausforderungen, wenn Sie an die Rekrutierung und Beschäftigung Ihrer ausländischen Ingenieure mit im Heimatland erworbener fachlicher Qualifikation denken?
- **Erfahrungen/Fazit**: Wenn Sie jetzt ein Fazit ziehen müssten, wie würde das aussehen? Wie würden Sie Ihre Erfahrungen mit der Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Ingenieure, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben, beschreiben? Was würden Sie heute anders machen und was waren Faktoren, die entscheidend zum Erfolg Ihrer Bemühungen beigetragen haben?
- **Flüchtlinge**: Als dieses Forschungsprojekt vor zwei Jahren ins Leben gerufen wurde, war die Zuwanderungssituation noch eine völlig andere als heute. Entsprechend hat sich auch unser Gespräch bisher an der damaligen Situation orientiert. Trotzdem möchte ich zum Abschluss den Bezug zur aktuellen Situation herstellen und Ihre Einschätzung erfragen. Im letzten Jahr sind ja sehr viele Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. Im Hinblick auf die Deckung Ihres Fachkräftebedarfs bei Ingenieuren: **Sind die Flüchtlinge für Ihre Personalrekrutierung eine relevante Gruppe? Welche Herausforderungen sehen Sie hinsichtlich der Beschäftigung von Flüchtlingen, die nach Deutschland gekommen sind?**

Vielen Dank für das ausführliche Interview!

Anhang 5

Verzeichnis der Interviews

Experteninterviews (Kürzel, Zeitpunkt der Durchführung, Beruf, Qualifikationsniveau):

ALT: 10/2015, Altenpflegekräfte (Auszubildende, Fachkräfte)

ANL: 07/2015, Anlagenmechaniker/-in – Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik (Auszubildende, Fachkräfte)

AUT: 07/2015, Automatisierungstechniker/-in (Auszubildende)

MEC: 07/2015, Mechatroniker/-in (Auszubildende, Fachkräfte)

MED: 11/2015, Gesundheits- und Krankenpflegekräfte (Fachkräfte)

Fallstudien (Kürzel, Zeitpunkt der Durchführung, Beruf, ggf. Qualifikationsniveau):

F_Azu_03: 03/2016, Elektroniker/-innen (Auszubildende)

F_Azu_04: 04/2016, Elektroniker/-innen (Auszubildende)

F_Alt_03: 03/2016, Altenpflegekräfte (Fachkräfte)

F_Kra_04: 04/2016, Gesundheits- und Krankenpflegekräfte (Fachkräfte)

F_Aer_01: 11/2015, Humanmediziner/-innen

F_Aer_02: 06/2016, Humanmediziner/-innen

F_Aer_03: 06/2016, Humanmediziner/-innen

F_Ing_01: 06/2016, Ingenieure/-innen

F_Ing_02: 08/2015, Ingenieure/-innen

F_Ing_03:08/2016, Ingenieure/-innen

Literaturverzeichnis

ALLMENDINGER, Jutta: Educational systems and labor market outcomes. In: European Sociological Review, 1989, 5(3), S. 231-250

ATZMÜLLER, Christiane; STEINER, Peter M.: Experimental Vignette Studies in Survey Research. In: Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences , 2010, 6(3), S. 128-138

AUSPURG, Katrin u. a.: Wie unplausibel darf es sein? Der Einfluss von Designmerkmalen auf das Antwortverhalten in Faktoriellen Surveys. In: SOEFFNER, Hans-Georg (Hrsg.): Unsichere Zeiten. Kongressband zum 34. DGS Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008. Wiesbaden, 2008, S. 1-14

AUSPURG, Katrin; JÄCKLE, Annette: First equals most important? Order effects in vignette-based measurement. In: Institute for Social and Economic Research Working Paper. 2015, Series No. 2012-01

AUSPURG, Katrin; HINZ, Thomas: Factorial Survey Experiment. Sage, 2015

BATTISTI, Michele; FELBERMAYR, Gabriel: Migranten im deutschen Arbeitsmarkt: Löhne, Arbeitslosigkeit, Erwerbsquoten. In: Ifo Schnelldienst, 2015, 68(20), S. 39-47

BAUDER, Harald: Institutional Capital and Labour Devaluation: The Non-Recognition of Foreign Credentials in Germany. In: Intervention. Journal of Economics, 2005, 2(1), S. 75-93

BELLMANN, Lutz; HELMRICH, Robert: Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografischen Einbruchs. Bielefeld, 2013

BILLS, David B.: Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment. In: Review of educational research, 2003, 73(4), S. 441-449

BRÜCK-KLINGBERG, Andrea u. a.: Verkehrte Welt. Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos. In: IAB-Kurzbericht, 2007, 1(8)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2013): Positivliste gemäß §6 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung: Zuwanderung in Ausbildungsberufe vom 15.11.2013. URL: http://www.leipzig.ihk.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/SOP/Fachkraefte/Positivliste_Beschaeftigungsverordnung_November_2013.pdf (12.03.2015)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2014

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung (Vorversion). Bonn, URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015_vorversion.pdf (Stand: 07.05.2015)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2014): Bericht zum Anerkennungsgesetz. Bonn. URL: https://www.bmbf.de/pub/bericht_anerkennungsgesetz_2014.pdf (05.05.2017)

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Fachkräftereport 2012. Berlin 2012

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung Fachkräftereport 2014. 2015

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz. Berlin 2014

CHISWICK, Barry R.: The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. In: The journal of political economy, 1978, S. 897-921

DAMELANG, Andreas; HAAS, Anette (2006b): Schwieriger Start für junge Türken. In: IAB-Kurzbericht 2006, 19, S. 1-4

DÜLMER, Hermann: Experimental Plans in Factorial Surveys: Random or Quota Design? In: Sociological Methods and Research, 2007, 35, S. 382-409

ENGELS, Dietrich u. a.: Zweiter Integrationsindikatorenbericht – erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Köln, Berlin 2011

ENGLMANN, Bettina; MÜLLER, Martina: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg 2007

ESSER, Hartmut: “Habits”, “Frames“ und ”Rational-Choice“. Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl (am Beispiel der Erklärung des Befragtenverhaltens). In: Zeitschrift für Soziologie, 1990, (4), S. 231-247

FRIEDBERG, Rachel M.: You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. In: Journal of Labor Economics, 2000, 18, S. 221-251

GOLDENBERG, Olga; SACKMANN, Reinhold: Arbeitsmarktzugänge von Migranten und ausländischen Fachkräften in ländlichen Regionen. Halle an der Saale, 2014

GREEN, Donald P.: Rational-Choice: Eine Kritik am Beispiel von Anwendungen in der Politischen Wissenschaft. München, 1999

GRUNAU, Philipp; LEWALDER, Anna Cristin; WÜNSCHE, Tom: Strategien der Marktrekrutierung: In: BELLMANN, Lutz; HELMRICH, Robert (Hrsg.): Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografischen Einbruchs. Bielefeld, 2013, S. 79-108

HELMRICH, Robert; MAIER, Tobias; MERGENER, Alexandra; RASKOPP, Kornelia; WEILAND, Meike: Zuwanderung nach Deutschland – Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung. Zwischenbericht zum BIBB-Forschungsprojekt. Bonn, 2015

HÖHNE, Jutta; SCHULZE BUSCHOFF, Karin: Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. In: WSI Mitteilungen, 2015, 5, S. 345-354

KNUTH, Matthias: Berufliche Anerkennung und Erwerbsintegration von Eingewanderten. In: BOLDER, Axel; u. a. (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden, 2012, S. 127-151

KONIETZKA, Dirk: Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie, 1999, 28(5), S. 379-400

KONIETZKA, Dirk; KREYENFELD, Michaela: Die Verwertbarkeit ausländischer Ausbildungsabschlüsse. Das Beispiel der Aussiedler auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie, 2001, 30(4), S. 267-282

KOGAN, Irena: New Immigrants – Old Disadvantages Patterns. In: International Migration, 2011, 49(1), S. 91-117

KUHFELD, Warren F.: Marketing Research Methods in SAS. Experimental Design, Choice, Conjoint, and Graphical Techniques. 2010

LITTIG, Beate (2011): Interviews mit Experten und Expertinnen. In: MASCHKE, Sabine; STECHER, Ludwig (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online, Fachgebiet: Methoden der empirischen erziehungswissenschaftlichen Forschung, Qualitative Forschungsmethoden, 17 Seiten, DOI 10.3262/EEO07110176

LUTHRA, Renee R.: Explaining Ethnic Inequality in the German Labor Market: Labor Market Institutions, Context of Reception, and Boundaries. In: European Sociological Review, 2013, 29(5), S. 1095-1107

MAIER, Tobias; ZIKA, Gerd; WOLTER, Marc Ingo; KALINOWSKI, Michael; NEUBER-POHL, Caroline; Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB-Report 3/2016

MERGENER, Alexandra: Zuwanderung in Zeiten von Fachkräfteengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive. Berichte zur beruflichen Bildung. Leverkusen 2018

MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias: Bewerberengpässe und Einstellungschancen ausländischer Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Ein regionaler Vergleich aus betrieblicher Perspektive. In: BBSR-Online-Publikation: Regionale Implikationen der Zuwanderung aus dem Ausland in Deutschland, 2017, S. 90-100

MEUSER, Michael; NAGEL, Ulrike): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: GRAZ, D./KRAIMER, K. (Hrsg.): Qualitative-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen 1991, S. 441-471

MÜLLER, Walter; STEINMANN, Susanne; ELL, Renate: Education and Labour-Market Entry in Germany. In: YOSSI Shavit & WALTER Müller (Hrsg.): From School to Work. Oxford 1998, S. 143–188

OECD (2013), International Migration Outlook 2013. Paris 2013

ROSSI, Peter H.; ANDERSON, Andy B.: The Factorial Survey Approach. An Introduction. In: ROSSI, Peter H.; NOCK, S.L. (Hrsg.): Measuring Social Judgements. The Factorial Survey Approach. Beverly Hills 1982, S. 15-67

SCHÜLEIN, Johann A.; LUEGER, Manfred; HAMETNER, Hubert: Unternehmen in modernen Zeiten. Einführende Überlegungen zu einer sozialwissenschaftlichen Perspektive. In: SCHÜLEIN, Johann A.; LUEGER, Manfred; HAMETNER, Hubert (Hrsg.): Unternehmen aus sozialwissenschaftlicher Perspektive. 2007, S.7-18

SCHÜPPEL, Jürgen: Wissensmanagement. Organisatorisches Lernen im Spannungsfeld von Wissens- und Lernbarrieren. Wiesbaden 1996

SIMON, Herbert A.: A Behavioral Model of Rational-Choice. In: The Quarterly Journal of Economics 69 (1955) 1, S. 99-118

SIMON, Herbert A. (1956): Rational-Choice and the Structure of the Environment. In: Psychological Review 63 (1956) 2, S. 129-138

SIMON, Herbert A.: Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science. In: The American Economic Review 49 (1959) 3, S. 253-283

SPENCE, Michael: Job market signaling. In: The quarterly journal of Economics (1973), S. 355-374

WEILAND, Meike: Rekrutierung und Beschäftigung von Personen mit ausländischer Schul- bzw. Berufsqualifikation aus der Sicht von Arbeitgebern. In: Berichte zur beruflichen Bildung AG BFN, 20. Bielefeld 2017 (im Erscheinen)

WEINS, Cornelia: Kompetenzen oder Zertifikate? Die Entwertung ausländischer Bildungsabschlüsse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie (2010) 39(2), S. 124-139

WERNER, Heinz: Integration ausländischer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt. Vergleich von Frankreich, Deutschland, Niederlande und Schweden. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1993) 3(96), S. 348-361

WÜNSCHE, Tom; LEWALDER, Anna Cristin; HELMRICH, Robert: Strategien der Personalrekrutierung. In: BELLMANN, Lutz; HELMRICH, Robert (Hrsg.): Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografischen Einbruchs. Bonn 2013, S. 39-52