

Forschungsprojekt 2.1.309 (JFP 2014)

---

## **Zuwanderung nach Deutschland – Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung**

Zwischenbericht

**Dr. Robert Helmrich**

**Tobias Maier**

**Alexandra Mergener**

**Kornelia Raskopp**

**Meike Weiland**

**Laufzeit I/2014 – IV/2016**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

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

Bonn, 01. April 2015

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>3</b>
<b>„Das Wichtigste in Kürze“ .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Problemdarstellung.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen .....</b>	<b>7</b>
2.1 Stand der Forschung .....	7
2.2 Theoretischer Hintergrund.....	8
2.3 Forschungsfragen und Hypothesen .....	10
<b>3 Methodische Vorgehensweise.....</b>	<b>12</b>
3.1 Arbeitsmarktstatistiken.....	13
3.2 Qualitative Interviews .....	13
3.3 Betriebsbefragung - Faktorieller Survey und Zusatzfragen .....	15
3.3.1 Einführung in die Vignettenbefragung: Das Stellenprofil .....	16
3.3.2 Faktorieller Survey: relevante Dimensionen und Levels .....	18
3.3.3 Bewertung der Vignetten .....	21
3.3.4 Die Vignettenstichprobenziehung und Zuordnung zu den Befragten.....	22
3.3.5 Zusatzfragen .....	23
<b>4 Ergebnisse.....</b>	<b>24</b>
4.1 Stand der methodischen Umsetzung.....	24
4.1.1 Mikrozensus .....	24
4.1.2 Ausländerzentralregister .....	27
4.1.3 Engpässe auf dem Arbeitsmarkt .....	29
4.2 Qualitative Interviews .....	33
4.3 Betriebsbefragung - Faktorieller Survey .....	42
<b>5 Zielerreichung .....</b>	<b>43</b>
<b>6 Ausblick und Transfer.....</b>	<b>45</b>
<b>Veröffentlichungen/Vorträge.....</b>	<b>45</b>
<b>Anhang 1 .....</b>	<b>46</b>
<b>Anhang 2 .....</b>	<b>49</b>
<b>Anhang 3 .....</b>	<b>50</b>
<b>Anhang 4 .....</b>	<b>52</b>
<b>Anhang 5 .....</b>	<b>59</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>61</b>
<b>Verzeichnis der Interviews .....</b>	<b>65</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Außenwanderung .....	5
Tabelle 2: Dimensionen, Level und Vignettentextstücke .....	21
Tabelle 3: Untersuchungsgesamtheit der Mikrozensusauswertungen 2011 (in Tsd.) .....	24
Tabelle 4: Zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer nach Herkunftsregion, Alter, Geschlecht und Berufsabschluss .....	25
Tabelle 5: Zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer nach Herkunftsregion, Geschlecht und Art und Herkunft des Berufsabschluss .....	26
Tabelle 6: Erwerbsbeteiligung nach Herkunftsregion, Geschlecht und Berufsabschluss (in Tsd.)* .....	27
Tabelle 7: Zuwanderung nach Deutschland nach Rechtsstatus .....	29

## „Das Wichtigste in Kürze“

Das Forschungsprojekt untersucht das Rekrutierungs- und Einstellungsverhalten der Unternehmen bezogen auf die Gruppe der Bildungsausländer und Bildungsausländerinnen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland. Beantwortet werden soll die Frage, ob und wie Unternehmen eine gezielte Rekrutierung von Bildungsausländern und -ausländerinnen strategisch verfolgen. Dabei sollen auch Maßnahmen der Fachkräfteinitiative der Bundesregierung einbezogen werden – wie das Anerkennungsgesetz vom April 2012 oder die zum 1. Juli 2013 in Kraft getretene neue Beschäftigungsverordnung.

Hat ein Unternehmen bislang die Möglichkeit der Rekrutierung von Migrantinnen und Migranten bzw. Erwerbstätigen aus dem Ausland nicht ins Auge gefasst, kann es im Sinne einer Kosten-Nutzen-Analyse lohnenswert sein, die Rekrutierungsstrategie des Unternehmens dahingehend anzupassen, um in Zukunft auch Fachkräfte mit einem ausländischen Bildungsabschluss (Bildungsausländerinnen und -ausländer) zu gewinnen.

### 1 Problemdarstellung

Deutschland soll – so das erklärte Ziel der deutschen Arbeitsmarktpolitik – ein attraktives Zielland für internationale Fachkräfte werden, in dem Bürger aus den EU-Mitgliedsstaaten und Hochqualifizierte aus Drittstaaten willkommen sind (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2012, S. 48). 2011 hat die Bundesregierung ein Fachkräftekonzept verabschiedet, das fünf Sicherungspfade umfasst:

- 1) Aktivierung und Beschäftigungssicherung: Abbau der Arbeitslosigkeit/Integration älterer Arbeitnehmer,
- 2) Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- 3) Bildungschancen von Anfang an,
- 4) Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung,
- 5) Qualifizierte Zuwanderung.

Mehrere wichtige Maßnahmen zur Öffnung des Arbeitsmarktes für Zuwanderung wurden seitdem ergriffen: Mit dem Anerkennungsgesetz des Bundes wurde zum 1. April 2012 erstmalig ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf geschaffen. Die Bundesregierung hat damit die Möglichkeiten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen deutlich verbessert. Ein weiterer wichtiger Schritt zur Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes war die Umsetzung der EU-Hochqualifizierten-Richtlinie. Hier trat im Sommer 2012 die „Blue-Card“ in Kraft, die den Arbeitsmarkt für akademische Fachkräfte weitgehend öffnen sollte. Seit 1. Juli 2013 haben mit der neuen Beschäftigungsverordnung auch Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Ausbildung in Mangelberufen einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Eine deutliche Verbesserung wurde Ende 2014 durch die Verkürzung der Wartezeit für den Arbeitsmarktzugang von Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten von neun bzw. zwölf auf drei Monate erreicht. Ebenso wurde die Prüfung, ob deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten für einen Arbeitsplatz vorrangig zur Verfügung stehen für Fachkräfte gestrichen (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, 2015, S. 64f). Weitere Zugangserleichterungen für Asylsuchende zum deutschen Arbeitsmarkt traten im März 2015 in Kraft.

Dass dringender politischer Handlungsbedarf zur Sicherung des Fachkräftebedarfs besteht, wird nicht zuletzt durch den seit einigen Jahren prognostizierten demografischen Wandel deutlich. Der Bevölkerungsrückgang, der sich aus den steigenden Sterbezahlen in den kommenden Jahren (die geburtenstarken Nachkriegsjahre kommen erst allmählich in das Verrentungsalter) und der weiter sinkenden Zahl an Geburten (die heutigen und zukünftigen Eltern stammen aus der Zeit nach dem sogenannten „Pillenknick“) ergibt, wird sich noch beschleunigen. Dieser wachsende Sterbeüberschuss könnte nur durch die Zuwanderung von mehr als 400.000 Menschen p.a. langfristig aufgefangen werden (FUCHS/DÖRFLER 2005).

Die OECD würdigt in ihrem im Februar 2013 veröffentlichten Bericht über die Steuerung der arbeitsmarktorientierten Zuwanderung in Deutschland die von der Bundesregierung ergriffenen Maßnahmen zur Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Fachkräfte aus dem Ausland. Der deutsche Arbeitsmarkt, so die OECD, öffne sich zunehmend für die Arbeitsmigration, was die stetig zunehmenden Zahlen von Zuwanderern aus dem Ausland auch belegen (OECD 2013a, S. 19 ff.).

Dies zeigen auch die Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes, nach denen im Jahr 2013 insgesamt 1.226.493 Personen nach Deutschland zugezogen sind, 13 Prozent mehr als im Vorjahr. Unter Berücksichtigung der Fortzüge (797.886 Personen) ergibt sich für 2013 ein Zuwanderungsüberschuss von 428.607 Personen (siehe Tabelle 1). Vergleichbar hohe Zuwanderungszahlen hat es im Jahr 1993 gegeben (STATISTISCHES BUNDESAMT 2014a). Und die Tendenz ist steigend, denn aktuellen Ergebnissen zufolge liegt der Wanderungssaldo im ersten Halbjahr 2014 bei 240.000 Personen und somit 17 Prozent höher als im Vorjahr (STATISTISCHES BUNDESAMT 2015).

**Tabelle 1: Entwicklung der Außenwanderung**

Jahr	Zuzüge aus dem Ausland	Fortzüge nach dem Ausland	Wanderungs-Saldo
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, 2015.

Die ausländischen Zuwanderer (d.h. deutsche Spätaussiedler und aus dem Ausland zurückgekehrte Deutsche sind ausgenommen) kommen weiterhin hauptsächlich aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, insbesondere aus jenen Ländern, die derzeit am stärksten von der Finanz- und Schuldenkrise betroffen sind. Dabei erhöht sich bei den Spaniern (+19 % bzw. 22.000 Personen) und

Italienern (+52 % bzw. 32.000 Personen) die Zuwanderung gegenüber dem Jahr 2012, wohingegen beispielsweise die Wanderungsüberschüsse ausländischer Personen aus Griechenland (-9 %, 20.000 Personen) oder Bulgarien (-13 %, 22.000 Personen) zurückgehen. Allerdings stammen nach wie vor die meisten ausländischen Zuwanderer aus Polen. Aus den nicht europäischen Staaten wandern im Jahr 2013 vermehrt ausländische Personen aus afrikanischen Staaten ein, unter anderem aus Ägypten (4.000 Personen bzw. +180 %) oder Libyen (3.000 Personen bzw. +173 %) (STATISTISCHES BUNDESAMT 2015). Im Vergleich zum Vorjahr beträgt der Wanderungsüberschuss +125 % (30.000 Personen).

Trotz dieser positiven Entwicklung konstatiert der OECD-Bericht (2013a) zur Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte nach Deutschland einige Mängel und Herausforderungen der Zuwanderungspolitik und macht Vorschläge, wie diese behoben werden können. Diese umfassen vier Handlungsfelder:

- 1) Verwaltungsverfahren vereinfachen;
- 2) Neue Zugangsmöglichkeiten für die Arbeitsmigration schaffen;
- 3) Arbeitsmarktorientierte Zuwanderung nach Deutschland gezielter fördern;
- 4) Monitoring der Arbeitsmigration verbessern.

Zu jedem dieser Handlungsfelder werden Empfehlungen formuliert. So empfiehlt die OECD zum zweiten Handlungsfeld die „Förderung des dualen Systems als Migrationsoption für das mittlere Qualifikationsniveau und gleichzeitige Entwicklung geeigneter Unterstützungsmaßnahmen für internationale Auszubildende unter Gewährleistung einer gerechten Kostenteilung“ (OECD 2013a, S. 18).

Kammern (vor allem in den Grenzregionen Deutschlands) haben bereits vor einiger Zeit Kampagnen für die duale Ausbildung gestartet, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Darüber hinaus gibt es eine wachsende Zahl von Initiativen, die sich darum bemühen Jugendliche in Ausbildung zu bringen. Seit Anfang 2013 fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit einem groß aufgelegten Programm die berufliche Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU<sup>1</sup>).

Die Nachfrage nach dualen, betriebsintegrierten Berufsbildungsformen und -strukturen hat deutlich zugenommen. In Europa hat die extrem hohe Jugendarbeitslosigkeit in vielen Mitgliedstaaten die Reformanstrengungen hin zu mehr „work-based learning“ in der Berufsbildung verstärkt. Dies geschieht im Einklang mit dem Brügge-Kommuniqué und der Lissabon-Strategie zum Aufbau eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums in Europa (Europa 2020, vgl. EUROPÄISCHE KOMMISSION 2010) und des europäischen Binnenmarktes. Die niedrige Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich macht das duale System der beruflichen Bildung und eine Ausbildung in Deutschland für Jugendliche aus dem Ausland attraktiv.

---

<sup>1</sup> Das Programm wurde ab Juli 2014 von der Individualförderung auf die Programmförderung umgestellt. Die Zuführung ausbildungsinteressierter Jugendlicher erfolgt seitdem ausschließlich über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Weitere Informationen unter [www.thejobofmylife.de](http://www.thejobofmylife.de)

## 2 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen

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

Unter zugewanderten Erwerbspersonen werden Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer verstanden. Das sind Personen mit einer im Ausland abgeschlossenen beruflichen oder hochschulischen Ausbildung, die an einer Erwerbstätigkeit in Deutschland interessiert sind<sup>2</sup> sowie zugewanderte junge Menschen (auch als Familienangehörige), die einen allgemeinbildenden schulischen Abschluss im Ausland erworben haben und nicht eine Aufnahme eines Studiums anstreben.

Dies bedeutet, dass in diesem Projekt zwei Seiten betrachtet werden:

- Eine Bestandsaufnahme der Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer im erwerbs- oder ausbildungsfähigen Alter, die bereits zugewandert sind.
- 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.

Zudem werden branchenspezifische Handlungsfelder und Handlungsoptionen für die politische Beratung - auch im Sinne einer differenzierten regulierten Zuwanderung - benannt.

### 2.1 Stand der Forschung

Langfristig wird die Bundesrepublik im Zuge des demografischen Wandels vor einem Fachkräftemangel stehen (HELMRICH/ZIKA 2010, HELMRICH et al. 2012, MAIER et al. 2014). Die Zahl der Erwerbspersonen wird bis zum Jahr 2030 – trotz einer Zuwanderungsannahme von 200.000 Personen – verglichen mit 2012 um rund 2,1 Mio. auf insgesamt 41,78 Mio. sinken (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2015, S. 430ff.). Zudem zeigen die Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit (BA), dass bereits jetzt in Berufen, die einen mittleren Qualifikationsabschluss erfordern, in stärkerem Maße Rekrutierungsschwierigkeiten zu verzeichnen sind (siehe auch BUßMANN/SEYDA 2014). Auch auf dem Ausbildungsmarkt zeigen sich schon jetzt Engpässe. 2014 konnten über 37.000 Stellen nicht besetzt werden. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der unbesetzten Stellen um fast 1% gestiegen (MATTHES et al. 2015). „Mobile Schul- und Hochschulabsolventen könnten helfen, die Engpässe in einigen Berufsgruppen des deutschen Arbeitsmarktes zu reduzieren. Sowohl von den Personen mit als auch von den Personen ohne Migrationshintergrund, die im Rahmen des SVR-Migrationsbarometers befragt worden sind, ging eine Mehrheit davon aus, dass Deutschland stärker als andere EU-Staaten von der Freizügigkeit profitiert. [...] Personen mit Migrationshintergrund sehen Deutschland deutlich stärker als 'Nettoprofitier'" (SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION 2013, S. 25). Auch in der Gallup-World Poll wurde Deutschland häufig als

---

<sup>2</sup> 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 Halbwertszeit 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.

attraktives Zielland genannt. In 12 Ländern kam Deutschland auf den 3. Platz, in Süd-Osteuropa sogar auf den 1. Platz (OECD 2013a).

Deutschland hat sich nicht nur in wenigen Jahren von einem „Migrationsland in der statistischen Mitte zwischen Ein- und Auswanderungsland“ zu einem bedeutendem Nettozuwanderungsland entwickelt. Es ist darüber hinaus im Kampf um die besten Köpfe zu einem wettbewerbsfähigen „Magneten“ für gut qualifizierte und hoch qualifizierte Zuwanderer geworden. Diese „Migrationsdividende“ der europäischen Integration spiegelt sich auch in den Einschätzungen dazu wider, welche Chancen sich aus dem gemeinsamen Wanderungsraum für Deutschland ergeben (SACHVERSTÄNDIGENRAT 2013, S. 25).

## 2.2 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. 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 unvollkommenen 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; SIMON 1956; SIMON 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 relevanten 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. 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. Bisher 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 2013b).

- 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.

## 2.3 Forschungsfragen und Hypothesen

### Forschungsfragen

	im Zwischenbericht behandelt?
1) Wie groß ist das Potenzial (Qualifikation und Fähigkeiten) von nach Deutschland zugewanderten Erwerbsspersonen 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?	Ja, im Rahmen von Sekundärdatenanalyse (Mikrozensus, Ausländerzentralregister, Arbeitsmarktdaten der BA).
2) Welche Rolle spielen im Ausland erworbene Berufsqualifikationen Zugewanderter und Zuwanderungswilliger für die Betriebe? Sind diese branchenspezifisch unterschiedlich?	Teilweise ja. Im Rahmen von qualitativen Interviews.

<p>3) Welche Randbedingungen haben einen bedeutsamen Einfluss auf die Rekrutierung von bereits zugewanderten bzw. zuwanderungswilligen Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen? Gibt es eine Hierarchie der Randbedingungen?</p>	<p>Teilweise ja. Im Rahmen von qualitativen Interviews.</p>
<p>4) Welche Erfahrungen haben Unternehmen mit der Rekrutierung und beruflichen Integration von Auszubildenden/Fachkräften aus dem Ausland gemacht?</p>	<p>Teilweise ja. Im Rahmen von qualitativen Interviews.</p>

### *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:

$$R(BA)_B = (E(BA)_{t-1} + aI) + EtE + b\ddot{O} + dS + eN + fL + gQ + hEx + iG$$

	<i>entsprechende Hypothese</i>	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(9)
mit										
R(BA) <sub>B</sub>	Bereitschaft zur Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und -ausländern in Berufen									
E(BA) <sub>t-1</sub>	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 $K_B > \emptyset$ K mit K = Kommunikation mit Kunden									
N	Nationalität der Bewerber									
L	Lohngefüge									
Q	Qualifikationsniveau									
Ex	Exportorientierung der Branche									
G	Größe des Unternehmen									
a-i	Gewichtungsfaktoren, wobei e, f = 0 (vgl. Hypothesen Nr.6 und Nr.7)									

### 3 Methodische Vorgehensweise

Die Projektziele sollen methodisch über eine Analyse branchenbezogener Arbeitsmarktstrukturen, eine qualitative Untersuchung der Erfahrungen von Personalentscheidern sowie entscheidungsstimmulierenden Fragen im Rahmen einer quantitativen Betriebsbefragung erreicht werden. Die Umsetzung erfolgt in drei Schritten:

#### Schritt I

Zur branchenspezifischen **Auswertung der arbeitsmarktstatistischen Kennwerte** im Hinblick auf die relevante Zuwanderungspopulation werden die Daten des Mikrozensus, des Ausländerzentralregisters sowie die Engpassdiagnostik der Bundesagentur für Arbeit herangezogen.

#### Schritt II

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

#### Schritt III

Mit Hilfe der **Betriebsbefragung** wird anschließend die Bedeutung von zuwanderungswilligen bzw. zugewanderten Personen für die Rekrutierungsstrategien und -praxis von Betrieben entsprechend der Hypothesen untersucht. Sie umfasst das bisherige Rekrutierungsverhalten als auch Simulationen zukünftiger Entscheidungen und wird als Online-Befragung in Form eines **Faktoriellen Survey (Vignettendesign)** durchgeführt.<sup>3</sup>

Die Betriebsbefragung findet als eigenständige und zeitlich versetzte Nachbefragung zu einer durchgeführten Betriebsbefragung im Rahmen eines Projektes zum Monitoring des Anerkennungsgesetzes<sup>4</sup> statt. Sie basiert auf dem erklärten Einverständnis der Erstbefragten an einer weiteren Befragung teilnehmen zu wollen.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Das Design des Vignettenexperiments setzt die Nutzung eines Computers voraus.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Dies entspricht dem bewährten Verfahren bei der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung.

### **3.1 Arbeitsmarktstatistiken**

Um das Potenzial und die Bedeutung der Zuwanderung nach Deutschland für den deutschen Arbeitsmarkt einschätzen zu können, werden im ersten Schritt die amtlichen Bevölkerungs- und Arbeitsmarktdaten analysiert. Dabei werden folgende Datenquellen herangezogen:

#### ***Mikrozensus***

Der Mikrozensus (MZ) ist eine amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamtes über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Jedes Jahr nimmt etwa 1 Prozent aller Haushalte in Deutschland an der Befragung teil (laufende Haushaltsstichprobe). Insgesamt beteiligen sich rund 390.000 Haushalte mit 830.000 Personen an der Befragung. Im Gegensatz zu den meisten Befragungen besteht beim Mikrozensus eine gesetzliche Auskunftspflicht. Daher beantworten ca. 96 Prozent der Befragten die Pflichtfragen im Mikrozensus. Der Mikrozensus gehört somit zur wichtigsten Repräsentativbefragung in Deutschland. Trotz des großen Umfangs der Befragungen müssen die Ergebnisse als Hochrechnungen betrachtet werden und sind deshalb mit einem Standardfehler behaftet.

Der Mikrozensus dient der Bereitstellung statistischer Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung sowie über die Erwerbstätigkeit, den Arbeitsmarkt und die Ausbildung (Mehrzweckstichprobe). Er schreibt die Ergebnisse der Volkszählung fort. Darüber hinaus dient er der Rationalisierung anderer amtlicher Statistiken, wie z.B. der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe. Die Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte in der Europäischen Union (Arbeitskräftestichprobe der EU) ist in den Mikrozensus integriert.

#### ***Ausländerzentralregister***

Das Ausländerzentralregister (AZR) basiert rechtlich auf dem Gesetz über das Ausländerzentralregister (AZRG) sowie der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über das Ausländerzentralregister (AZRG-DV). Es wird durch das Bundesverwaltungsamt technisch betreut und durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geführt. Es enthält die Daten über Ausländer und Ausländerinnen, die mindestens drei Monate in Deutschland leben oder gelebt haben.

Das AZR ist ausschließlich auf die Bedarfe der Behörden hinsichtlich Fragen der inneren Sicherheit ausgerichtet und hatte nicht den Zweck der Erfassung und Analyse von Arbeitsmigration. Entsprechend werden Aspekte der Qualifikation, Ausbildung und Erwerbstätigkeit nur in Zusammenhang mit aufenthaltsrechtlichen Fragen erfasst.

#### ***Arbeitsmarktdaten der BA***

Auf der Grundlage verfügbarer Arbeitsmarktdaten soll festgestellt werden, wo sich derzeit und langfristig Engpässe abzeichnen. Dafür sollen für den aktuellen Rand die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) jährlich veröffentlichte Engpassdiagnostik herangezogen werden. Diese basiert auf den Zahlen der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten, vakanten Arbeitsstellen.

Ergänzend hierzu erhebt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) jährlich das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot. Auch diese Eckwerte sollen herangezogen werden, um den aktuellen Gesamtbedarf der Wirtschaft darstellen zu können.

### **3.2 Qualitative Interviews**

Um festzustellen, welche Bedeutung zugewanderten und zuwanderungswilligen Fachkräften in der Rekrutierungspraxis von Betrieben in Deutschland zukommt und welche Rolle Jugendliche mit einem ausländischen Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen spielen, wurden im Vorfeld

der Betriebsbefragung (Vignetten-Studie) qualitative Interviews mit Personalentscheidern und Personalentscheiderinnen verschiedener Unternehmen und Betriebe geführt. Ziele dieser explorativen Fallstudien sind die Schärfung der Hypothesen, die diesem Forschungsvorhaben zugrunde liegen, und die Optimierung der entwickelten Vignetten der Betriebsbefragung. Darüber hinaus liefern die qualitativen Interviews einen detaillierten, wenngleich nicht repräsentativen, Einblick in die Rekrutierungspraxis ausgewählter Berufsfelder, und sie erfassen die Bedingungen für die Rekrutierung von Auszubildenden mit einem ausländischen Schulabschluss. Diese Gruppe der Auszubildenden wurde in der Betriebsbefragung nicht berücksichtigt.

Die qualitativen Interviews wurden als Experteninterviews angelegt. Die Experten und Expertinnen besitzen ein spezifisches Wissen, besondere fachliche Kenntnisse wie auch Einblicke in Abläufe und Prozesse, die sie im Laufe ihrer beruflichen Tätigkeit gewonnen haben und die im Erkenntnisinteresse des Forschungsprojekts liegen.<sup>6</sup> Die für das Forschungsvorhaben relevanten Experten und Expertinnen wurden über Personen ermittelt, die mit dem Praxisfeld vertraut sind, also Wissenschaftler/-innen aus der Berufsbildungsforschung, die aufgrund ihres Tätigkeitsprofils eng mit der Praxis zusammenarbeiten.

Da bisher nur wenige Erkenntnisse über die Relevanz von Randbedingungen vorliegen, die für Betriebe bei der Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen eine Rolle spielen (vgl. Kap. 1 bzw. 2), kommt den Experteninterviews vor allem eine Explorationsfunktion zu.

Zur Auswahl der Experten und Expertinnen wurden in einem ersten Schritt die Berufe bestimmt, für die die Rekrutierungsbedingungen untersucht werden sollten. Da der Fachkräftemangel in diesem Forschungsvorhaben als ein Grund für die Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen gilt, wurden ausschließlich Berufe betrachtet, für die ein Fachkräfteengpass durch die Bundesagentur für Arbeit (2014) festgestellt wurde. Die Berufe sollten darüber hinaus die Wirtschaftssektoren industrieller Sektor und Dienstleistungssektor abdecken, sowie die Gewerbe Handwerk und Industrie. Im Hinblick auf die Ergebnisse der qualitativen Interviews ist zu berücksichtigen, dass der Fachkräfteengpass in seiner Intensität zwischen den auf der Positivliste verzeichneten Berufen variiert (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2013) und auch von den Betrieben unterschiedlich wahrgenommen wird. Nur zum Teil berichtet die BA (2014) bereits von einem flächendeckenden Fachkräftemangel. Diese Einschränkungen unterstreichen den explorativen Charakter der qualitativen Interviews, die sich auf die Beschreibung einzelner Fälle konzentrieren.

Die Wahl fiel auf folgende Berufe:

- Mechatroniker/in (Berufskennziffer (BKZ) 26112)
- Elektroniker/in – Automatisierungstechniker/in (BKZ 26122)
- Anlagenmechaniker/in Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik (BKZ 34212)
- Gesundheits-/Krankenpfleger/in (BKZ 81302)
- Staatlich anerkannte/r Altenpfleger/in (BKZ 82102)

---

<sup>6</sup> Der Expertenstatus wird den jeweiligen Personen seitens der Forschenden zugeschrieben (vgl. MEUSER/NAGEL 1991, S. 443). Sie verfügen „über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse“ (ebenda). Ihr Wissen ist über andere Quellen, insbesondere Publikationen, nicht zugänglich. Experten und Expertinnen verfügen jedoch nicht nur über relevantes Wissen, oft gestalten sie die entsprechenden Kontexte auch selbst mit: „Das Wissen des Experten, seine Handlungsorientierungen, Relevanzen usw. weisen zudem – und das ist entscheidend – die Chance auf, in der Praxis in seinem Handlungsfeld (etwa in einem bestimmten organisationalen Funktionskontext) hegemonial zu werden, d.h. der Experte besitzt die Möglichkeit zur (zumindest partiellen) Durchsetzung seiner Orientierungen. Indem das Wissen des Experten praxiswirksam wird, strukturiert es die Handlungsbedingungen anderer Akteure in seinem Aktionsfeld in relevanter Weise mit.“ (BOGNER/MENZ 2009, S. 73)

Bei der Auswahl der Betriebe wurden die Größe sowie der Standort mit den Differenzierungen nach Bundesland und die Lage (urban und ländlich) berücksichtigt, um eine möglichst gleichmäßige Verteilung dieser Merkmale zu erreichen. Darüber hinaus wurde eine Beteiligung der Betriebe am Ausbildungsgeschehen in den gewählten Berufen berücksichtigt. Die Interviewpartner bzw. Interviewpartnerinnen sind als Personalentscheider bzw. Personalentscheiderinnen an den Rekrutierungsprozessen beteiligt und verfügten über das notwendige Expertenwissen.

Die Interviews wurden zwischen Juli und November 2014 durchgeführt. Zur Vorbereitung der Experteninterviews sowie zur zeitlichen Entlastung der Interviewsituation wurde den Experten und Expertinnen ein kurzer Fragebogen zugesendet, der mit geschlossenen Fragen die Betriebsgröße, die internationalen Aktivitäten, die Bewertung der Rekrutierungsprobleme, die Beschäftigung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen in den letzten fünf Jahren und mit offenen Fragen die Anzahl der besetzten und unbesetzten Stellen im Betrieb erfasste.

Der Interviewleitfaden lässt sich grob in vier Abschnitte unterteilen. Nach der Vorstellung der Interviewerin und des/der Interviewten folgt als „Warming up“ eine Frage zu den bisherigen Erfahrungen bei der Personalrekrutierung und den Strategien des Betriebes im Hinblick auf den prognostizierten bzw. bereits bestehenden Fachkräfteengpass in dem im Vorfeld festgelegten Beruf. Der Schwerpunkt der Interviews liegt auf den einzelnen Randbedingungen, die bei der Rekrutierung von Fachkräften mit ausländischem Bildungsabschluss bzw. von Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Schulabschluss eine Rolle spielen bzw. als wenig bedeutsam eingestuft werden (vgl. Abschnitt 2.3). Die Interviewten werden gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, Bildungsausländer und Bildungsausländerinnen einzustellen und unter welchen Bedingungen das denkbar wäre. Zunächst schildern die Befragten völlig frei ihre Erfahrungen im Betrieb bzw. ihre Einschätzungen eines derartigen Vorgehens. Durch gezielte Rückfragen werden dann die einzelnen Randbedingungen nach und nach angesprochen, wobei auch hier den Befragten große Freiheit bei der Gesprächsführung gelassen wird. Zum Abschluss erfolgt die explizite Nachfrage, ob noch nicht thematisierte Aspekte eine Rolle spielen könnten. Dies ermöglicht eine eventuell entstandene thematische Engführung bzw. Fokussierung des Interviews aufzubrechen und gibt den Befragten noch einmal die Möglichkeit zur Reflektion und Ergänzung ihrer Ausführungen. Anschließend wird darum gebeten, die drei wichtigsten Randbedingungen zu nennen, sodass eine Hierarchisierung der Bedingungen möglich wird.

### **3.3 Betriebsbefragung - Faktorieller Survey und Zusatzfragen**

Mit der Methode des „Faktoriellen Survey“ werden im Rahmen einer Betriebsbefragung die in Abschnitt 2.2 genannten Randbedingungen quantitativ überprüft. Im Sinne des Rational Choice Ansatzes wird untersucht, welche Randbedingungen eine (rationale) Entscheidung für oder gegen die Rekrutierung von Bildungsausländerinnen und –ausländern beeinflussen bzw. wie stark diese Randbedingungen dabei ausgeprägt sein müssen. Ergänzt wird dieses Instrument um 29 weitere Fragen, die neben der Validierung der Vignetten auch Items zur Beschäftigungsstruktur (v.a. im Hinblick auf ausländische Beschäftigte im Betrieb), zur Bewerbersituation, zu Einstellungen gegenüber ausländischen Berufsqualifikationen sowie zur befragten Person beinhalten.

Im Folgenden wird zunächst dargelegt, welche Art des Stellenbesetzungsprozesses für die Überprüfung der Hypothesen anhand einer Vignettenstudie simuliert wird (Abschnitt 3.3.1). Anschließend wird das experimentelle Erhebungsinstrument vorgestellt, bevor die Auswahl der Dimensionen und Levels der hier verwendeten Vignetten beschrieben und im Hinblick auf die zu überprüfenden Hypo-

thesen begründet wird (Abschnitt 3.3.2). Zudem werden die Überlegungen zur Abfrage der jeweiligen Rekrutierungschance ausgeführt (Abschnitt 3.3.3). Die Vignettenbefragung geschieht unter der Berücksichtigung einer design-effizienten Stichprobenziehung (Abschnitt 3.3.4) aus allen möglichen Levelkombinationen der Dimensionen (Vignettenuniversum; vgl. KUHFIELD et al. 1994).<sup>7</sup>

### **3.3.1 Einführung in die Vignettenbefragung: Das Stellenprofil**

Maßgeblich für die Einschätzung der Personalentscheider in Betrieben über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber sind v.a. die Eigenschaften der Stelle selbst. Die gewählten und vorgelegten (imaginären) Stellenprofile sollten deshalb nicht insofern zugespitzt sein, dass sie nur für eine Person mit ganz bestimmten Kriterien in Frage kommen, sondern sie sollten den Personalentscheidern eine gewisse Wahlfreiheit unter den Bewerberinnen und Bewerbern gestatten.

Da die Stichprobe zur Betriebsbefragung – durch die Anknüpfung an die branchenweite Befragung zum Anerkennungsgesetz – Betriebe über alle Wirtschaftszweige beinhaltet, kann die Stellenbeschreibung nicht auf einen bestimmten Beruf zugeschnitten werden, sondern sollte für mehrere Berufe offen sein. Daher muss durch eine entsprechende Filterführung in der Online-Befragung nur die Berufsbenennung und nicht das generelle Anforderungsprofil der gesuchten Stelle verändert werden.<sup>8</sup>

Damit die imaginären Stellenbeschreibungen auch zum entsprechenden Unternehmen passen, mussten die für das Unternehmen in Frage kommenden Berufe bereits vorab bekannt sind. Nur so kann es über eine entsprechende Filterführung im Fragebogen gelingen, die Befragten mit einem für sie relevanten Beruf zu verbinden.

Die Information zu den für die Betriebe in Frage kommenden Berufen entstammt der Betriebsbefragung im Rahmen des Monitoring zum Anerkennungsgesetz. Dort wurden in Form offener Nennungen Berufe erfasst, für die (1) in den kommenden Jahren im Betrieb Personalbedarf erwartet wird und (2) für die der Betrieb in den letzten Jahren kein geeignetes Fachpersonal finden konnte.<sup>9</sup> Für jeden Betrieb wurde im Stellenprofil ein entsprechender Beruf ausgewählt und eingesetzt. Betrieben die keine Nennung angaben, wurde in Abhängigkeit des jeweiligen Wirtschaftszweiges der Beruf zugeteilt, der sowohl in der Betriebsbefragung zum Anerkennungsgesetz als auch im Mikrozensus am häufigsten vorkommt.

Um die Vergleichbarkeit der Bewerber zu gewährleisten, konzentrieren wir uns auf Stellen ohne Führungsverantwortung, sodass sie sowohl von Berufseinsteigern als auch von Personen mit etwas Berufserfahrung (maximal 5 Jahren) wahrgenommen werden können.

Zudem beschränkt sich die Studie vorerst auf Berufe der mittleren Qualifikationsebene. Dies hat v.a. methodische Gründe, da sich aufgrund der unterschiedlich möglichen Qualifikationen im akademischen Bereich (Bachelor, Master, Diplom) und der verschiedenartig dafür in Frage kommenden

---

<sup>7</sup> Bei der Entwicklung dieses speziellen Umfrageinstruments unterstützte uns Herr Dr. Carsten Sauer (Universität Bielefeld), der hinsichtlich der Erstellung und Durchführung von Faktoriellen Surveys als auch der entsprechenden Beratung über eine nachgewiesene Expertise verfügt.

<sup>8</sup> Wäre dies nicht der Fall, so wäre methodisch nicht sichergestellt, dass unterschiedliche Vignettenbewertungen zwischen unterschiedlichen Berufen rein auf die Eigenschaften des gesuchten Berufs zurückzuführen sind.

<sup>9</sup> (1) „Für welche Berufe erwarten Sie in den kommenden beiden Jahren Personalbedarf?“  
(2) „Für welche Berufe haben Sie 2013/14 kein geeignetes Fachpersonal finden können?“  
Auf beide Fragen sollten maximal die drei wichtigsten Berufe genannt werden.

Stellenbezeichnungen (Junior-Consultant, Consultant, Mitarbeiter im Bereich XY, Referent, Wissenschaftlicher Mitarbeiter) die Darstellung eines für alle Betriebe denkbaren Stellenprofils als nicht praktikabel erweist.

Im Stellenprofil werden insgesamt sechs Kriterien festgesetzt. Um verschiedenartige Interpretationen des als angemessen angesehenen Bruttomonatsgehaltes zu unterbinden, werden Vollzeitstellen unterstellt. Zudem wird als weiterer möglicher Einflussfaktor über die Produktivität der Bewerber die derzeitige Erwerbssituation derselben kontrolliert. Anzumerken ist, dass sich alle Bewerber/-innen derzeit in einer Beschäftigung befinden, sodass ausgeschlossen werden kann, dass der Faktor der bisherigen Erwerbslosigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten eine Rolle spielt. Das Alter der Bewerberinnen und Bewerber wird auf 25 bis 30 Jahre beschränkt, da sich zum einen der größte Anteil an Zugewanderten in diesen Altersgruppen bewegt (GEIS 2012, S.6) und zum anderen die Stellen auch für Personen mit weniger Berufserfahrung geeignet sind (keine Führungspositionen o.ä.). Die bisherige Berufserfahrungen sollen maximal fünf Jahre betragen und lediglich in Deutschland gemacht worden sein, sodass die Effekte der Integration auf dem deutschen Arbeitsmarkt abgebildet werden können. Es wird ausgeschlossen, dass die Bewerber/-innen mit einer ausländischen Berufsausbildung noch im Ausland beschäftigt waren und dortige Berufserfahrung vorweisen können. Dadurch entgehen wir dem Problem, dass diejenigen mit einem deutschen Abschluss ihre Berufserfahrung einzig in Deutschland machten, während diejenigen mit einem ausländischen Abschluss unter Umständen zusätzliche Berufserfahrung in ihrem Heimatland erworben haben. Auch wird als gegeben vorausgesetzt, dass alle Zuwanderer ihre Muttersprache beherrschen. Die Deutschkenntnisse werden in den später folgenden Bewerberbeschreibungen abgebildet.

Nach den ersten zwei bis drei Vignetten stellen sich sogenannte Lerneffekte bei den Befragten ein. Beim Lernen geht es vor allem um das Vermögen, Merkmale, die evtl. in der Realität korreliert auftreten und daher zunächst von den Probanden und Probandinnen als redundant aufgefasst werden, durch das Variieren in den Vignetten als einzelne Merkmale zu extrahieren. Sie können dann als solche in die Bewertung aufgenommen werden (AUSPURG et al. 2009a). Um von den Lerneffekten zu profitieren und Ermüdungseffekte durch eine zu lange Befragung auszuschließen, werden den Befragten sechs zu bewertende Vignetten vorgelegt (AUSPURG et al. 2009a, SAUER et al. 2009). Dies wird den Befragten in einem Einführungstext bekannt gegeben. Um ihnen die Bedeutung der Entscheidung zu verdeutlichen, weisen wir auch darauf hin, dass nur eine Person die ausgeschriebene Stelle erhalten kann. Der Einführungstext liest sich wie folgt:

*Im Folgenden möchten wir herausfinden, welche Entscheidungsfaktoren bei einer Stellenbesetzung eine besondere Rolle spielen. Dazu stellen Sie sich bitte die folgende Situation vor:*

*In Ihrem Unternehmen ist eine Stelle als [Fachkraft für ...] ausgeschrieben, auf die Sie unterschiedlich viele Bewerbungen erhalten, die jedoch nur durch eine Bewerberin oder einen Bewerber besetzt werden kann. Wir zeigen Ihnen nun sechs Beschreibungen von möglichen Bewerberinnen oder Bewerbern, 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 und bewerben sich aus einer derzeitigen Beschäftigung heraus.*
- *Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Berufsausbildung im Ausland abgeschlossen haben, machten danach **keine weitere Berufserfahrung im Ausland**.*
- *Die **Abschlussnote** ihrer Berufsausbildung ist ebenfalls bei allen **gleich**.*

- Alle Bewerberinnen und Bewerber sprechen mindestens ihre **Muttersprache fließend**.
- Alle weiteren nicht angegebenen Entscheidungskriterien, die Sie bei der Personalrekrutierung zusätzlich heranziehen würden (wie bspw. persönlicher Eindruck oder Zusatzqualifikationen), sollen bei allen Kandidatinnen und Kandidaten ebenfalls als identisch betrachtet werden.

*In dieser Befragung geht es uns nur um Ihre persönlichen Entscheidungen, die Sie auf Basis der nun folgenden Beschreibungen und unabhängig von möglichen anderen eingegangenen Bewerbungen treffen würden.*

*Es gibt daher keine richtigen oder falschen Antworten. Sie können die Beschreibungen in jeder Reihenfolge bearbeiten. Und Sie können Ihre Einschätzungen auch nachträglich korrigieren.*

### **3.3.2 Faktorieller Survey: relevante Dimensionen und Levels**

Ziel eines Faktoriellen Surveys ist es, über die Beschreibung von Situationen, Objekten oder Personen (Vignetten), eine Einschätzung der Befragten zu einem bestimmten Thema 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 1982; AUSPURG et al. 2008).

Nachdem das Stellenprofil definiert und gewisse Einflussgrößen in der Beschreibung ausgeschlossen werden, können über die Dimensionen und ihre Ausprägungen unterschiedliche Variablen zufällig variiert werden, um Einblick auf die Verschiedenartigkeit der Effekte zu erhalten. Zu berücksichtigen ist, dass mit zunehmender Anzahl an Dimensionen sich die Effekte einzelner Merkmale abschwächen können, weil die Befragten nicht mehr alle Dimensionen in gleicher Weise berücksichtigen können. Aufgrund einer „Daumenregel“ aus den Kognitionswissenschaften wird daher die Verwendung von ca. sieben (plus/minus 2) Dimensionen vorgeschlagen (AUSPURG et al. 2009a). Zudem ist es für eine effiziente Stichprobenziehung ratsam (siehe Abschnitt 3.3.4), alle Dimensionen mit vergleichbar vielen Ausprägungsstufen zu versehen. Eine gleiche Anzahl an Ausprägungen pro Vignette hat den positiven Effekt, dass sich die Befragten nicht auf die Dimensionen konzentrieren, die stärker variieren (number-of-levels-effects; NISIC/AUSPURG 2009). In unserer Vignettenstudie beschränken wir uns deshalb auf sieben Dimensionen und versehen die Dimensionen mit zwei oder drei Ausprägungen. Einzig die Variable Nationalität hat mehr Ausprägungen.

Im Folgenden wird die Auswahl der Dimensionen und Ausprägungen begründet. Dabei orientieren wir uns an der Erscheinungsfolge der Dimensionen innerhalb der Vignette (siehe auch Tabelle 2).

In der Dimension **Alternative Bewerber**, die zur Überprüfung von Hypothese 3 eingeführt wird, simulieren wir Bewerberüberschüsse und -knappheit. Dadurch kann analysiert werden, wie in den Betrieben, die bspw. in der Realität einen Bewerbermangel erleben, die jeweiligen Entscheidungen bei einer hohen Anzahl an Bewerbungen ausfallen (und umgekehrt).

Ein weiteres Ziel der Vignettenstudie ist es, zwischen Effekten zu unterscheiden, die durch die Nationalität, durch den Ort des Berufsabschlusses und durch die Sprachkenntnis der Bewerberinnen und Bewerber entstehen können. Es werden deshalb sowohl **Nationalitäten** berücksichtigt, für die es aufgrund ihrer Herkunft schon seit längerem Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen

gibt (Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU), des sonstigen Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz) und solche, für die diese rechtliche Grundlage erst durch das Anerkennungsgesetz 2012 geöffnet und ausgeweitet wurde (Drittstaatsangehörige). EU-, EWR-Bürgerinnen und Bürger sowie Schweizerinnen und Schweizer haben seit 2005 das Recht auf Anerkennung in reglementierten Berufen (EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG) sowie auf Arbeitnehmerfreizügigkeit und genießen durch das BQFG seit 2012 diesen Rechtsanspruch auch in nicht reglementierten Berufen (vgl. KNUTH 2012, S. 138). Es ist demnach zu prüfen, ob sich durch diese Bedingungen die Rekrutierungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern aus Drittstaaten unterscheiden, deren Rechte erst seit 2012 innerhalb des Anerkennungsgesetzes neu geregelt wurden. Bei der Nationalitätenauswahl wurden außerdem die Statistiken zu den häufigsten Ausbildungsstaaten und Staatsangehörigkeiten, die zwischen April und Dezember 2012 einen Antrag auf Anerkennung der Qualifikation stellten<sup>10</sup> oder sich auf dem Internet-Portal „Anerkennung in Deutschland“ informierten<sup>11</sup>, berücksichtigt. Um zusätzlich Ursachen der statistischen Diskriminierung gezielter erfassen zu können, kontrastieren wir Nationalitäten, die seit einiger Zeit häufiger unter den Zuwanderern in Deutschland vertreten und auf dem deutschen Arbeitsmarkt erwerbstätig sind mit solchen, die eine kürzere Migrationsgeschichte aufweisen. Die Wahl fiel auf Polen als größte europäische und die Türkei als größte außereuropäische Migrantennation mit relativ langer Einwanderungstradition, womit davon ausgegangen werden kann, dass deutsche Betriebe auf Erfahrungen mit den Nationengruppen zurückgreifen können. Mit etwas geringeren Einwanderungszahlen, aber immer noch von ausreichender Bedeutung wird Ägypten als Drittstaatenation und Spanien als europäisches Land ausgewählt, das vor allem als von der Euro-Krise betroffen seit 2011 nach Deutschland migriert.<sup>12</sup> Um die ausländischen Bewerberinnen und Bewerber einer ausreichenden Anzahl an einer deutschen Vergleichspopulation gegenüber stellen zu können, werden „deutsche“ Bewerberinnen und Bewerber in der Stichprobe überproportional gezogen und sind deshalb in den Ausprägungen doppelt vertreten (siehe FRODERMANN et al. 2013, S. 14).

Das **Geschlecht** wird als eine eigenständige Dimension aufgenommen, um eventuelle geschlechtsspezifische Diskriminierungseffekte zu berücksichtigen. Da es sich bei der Bewerbergruppe um jüngere Personen handelt und Frauen in diesem Alter aufgrund möglicher Ausfallzeiten durch Schwangerschaften eventuell geringere Chancen gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern haben, wird dieser Einfluss durch das experimentelle Design kontrolliert.

---

<sup>10</sup> Auswertung der Amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz durch das Statistische Bundesamt; Daten aus dem Jahr 2013 ([http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/statistik\\_zum\\_bundesgesetz.php](http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/statistik_zum_bundesgesetz.php)).

<sup>11</sup> Nutzungszahlen des Portals „Anerkennung in Deutschland“ ([http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/daten\\_zum\\_portal.php](http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/daten_zum_portal.php)).

<sup>12</sup> Übersicht über die Auswahlkriterien der vier Nationen:

- Größte in Deutschland erwerbstätige Nationengruppen aus der EU: Polen: Platz 2, Spanien: Platz 9;  
Größte in Deutschland erwerbstätige Nationengruppen aus Nicht-EU-Ländern: Türkei: Platz 1, Ägypten: Platz 22 (eigene Auswertungen anhand des Mikrozensus 2011).
- Anzahl der bearbeiteten Anträge bei den häufigsten Ausbildungsstaaten 2013: Polen: Platz 1, Türkei: Platz 9, Spanien: Platz 4, Ägypten: Platz 14.
- Anzahl der bearbeiteten Anträge bei den häufigsten Staatsangehörigkeiten 2013: Polen: Platz 2, Türkei: 9, Spanien: Platz 4, Ägypten: Platz 15.
- Portal-Besucher der wichtigsten Herkunftsländer: Polen: Platz 5, Türkei: Platz 11, Spanien: Platz 4, Ägypten: Platz 10.
- Größte in Deutschland erwerbstätige Nationengruppen (eigene Auswertungen anhand des Mikrozensus 2010): Polen: Platz 3, Türkei: Platz 1, Spanien: Platz 18, Ägypten: Platz 36.

Bei der **Qualifikation** der Bewerberinnen und Bewerber wird darauf geachtet, ob diese im Heimatland oder in Deutschland erlangt wurde. Durch die Auswahl von europäischen und nicht-europäischen Nationalitäten erhoffen wir Rückschlüsse über die Akzeptanz des Berufsabschlusses ziehen zu können – bedingt durch die vorab beschriebenen Entwicklungen hinsichtlich der Anerkennungsmöglichkeiten. Von der Einbettung einer zusätzlichen Dimension innerhalb der Vignetten, die den Anerkennungsstatus des ausländischen Berufsabschlusses in Deutschland abbildet, wird abgesehen, da sich hier in Bezug auf die mögliche Auswahl an Berufen zu viele und unplausible Fälle ergeben können.<sup>13</sup> Denn die Anerkennungsregelung ist bundeseinheitlich nur für Berufe des dualen Systems, bundesrechtlich geregelte akademische Berufe (soweit nicht vom Anerkennungsgesetz ausgenommen) und weitere bundesrechtliche Berufe geregelt. Für die übrigen Berufe, die z.B. durch eine vollzeitschulische Ausbildung zum Berufsabschluss führen, sind die jeweiligen Bundesländer zuständig (zu den Länder-Anerkennungsgesetzen siehe BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2014, S. 24). Aufgrund dieser uneinheitlichen berufsspezifischen Regelungen wird es als sinnvoll erachtet eine Differenzierung der Ausbildungsabschlüsse erst in der Datenauswertung zu berücksichtigen. Hierbei wird auch die Information herangezogen, ob die befragte Person Kenntnisse über die Neuregelung des Anerkennungsverfahrens ausländischer Abschlüsse hat.<sup>14</sup>

Um zu untersuchen inwiefern **Berufserfahrung** auf dem deutschen Arbeitsmarkt einen Effekt auf die Einstellungsbereitschaft – gerade von Bewerberinnen und Bewerbern mit einem ausländischen Berufsabschluss – ausübt, unterscheiden wir Kandidatinnen und Kandidaten ohne, mit wenig (einem Jahr) und längerer (fünf Jahre) Berufserfahrung in Deutschland.

Durch den experimentellen Charakter der Vignettenstudie wird der Einfluss der **Sprachkenntnisse** auf die Einstellungschance direkt erfasst. In Hypothese 5 wird davon ausgegangen, dass deutsche Sprachfähigkeiten je nach nachgefragtem Beruf unterschiedlich bewertet werden und auch Englisch als Kommunikationsprache üblich sein kann (PETHE 2003). Daher nehmen wir auch Englischkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber als eine Dimension auf.

---

<sup>13</sup> Methodenstudien zeigen, dass unplausible Fälle dazu führen können, dass die Befragten die Dimensionen, welche zu unplausiblen Kombinationen führen, aus ihrem Urteilsverhalten ausschließen (AUSPURG et al. 2008, AUSPURG et al. 2009b).

<sup>14</sup> Diese Frage wurde in der Betriebsbefragung zum Anerkennungsgesetz gestellt.

**Tabelle 2: Dimensionen, Level und Vignettentextstücke**

	Dimensionen	Level	Vignettentextstücke
1	Alternative Bewerber	1 2 3	nur eine geringe Anzahl an Bewerbungen eine durchschnittliche Anzahl an Bewerbungen eine sehr hohe Anzahl an Bewerbungen
2	Nationalität	1 2 3 4 5 6	deutsche(r) deutsche(r) polnische(r) spanische(r) ägyptische(r) türkische(r)
3	Geschlecht	1 2	Bewerberin Bewerber
4	Qualifikation	1 2	beruflichen Abschluss als [Fachkraft . . .] in Deutschland erworben beruflichen Abschluss als [Fachkraft . . .] im „Heimatland“ erworben
5	Berufserfahrung	1 2 3	keine weitere Berufserfahrung in diesem Beruf in Deutschland ein Jahr im erlernten Beruf in Deutschland fünf Jahre im erlernten Beruf in Deutschland
6	Deutsch-kenntnisse	1 2	fließend Deutsch nicht fließend Deutsch
7	Englisch-kenntnisse	1 2	verhandlungssicheres Englisch kein verhandlungssicheres Englisch

Es ist weiterhin zu berücksichtigen, dass den Befragten keine Vignetten präsentiert werden, in denen deutsche Bewerberinnen oder Bewerber nicht fließend Deutsch sprechen. Außerdem haben alle deutschen Kandidatinnen und Kandidaten ihre Berufsausbildung in Deutschland absolviert.

### **3.3.3 Bewertung der Vignetten**

Nachdem die Stellenbeschreibungen zu Beginn des Vignettenexperimentes festgelegt wurden und die Befragten die erste Vignette in Form einer imaginären Bewerberin oder eines imaginären Bewerbers vorgelegt bekommen haben, sollen sie einschätzen, wie groß die Chance ist, dass die Kandidatin oder der Kandidat die Stelle erhalten wird. Darüber hinaus werden die Befragten – zur Überprüfung von Hypothese 7 – gebeten, einen für die fiktive Kandidatin bzw. den fiktiven Kandidaten angemessenen Bruttomonatslohn anzugeben.<sup>15</sup>

Eine Vignette mit dazugehörigen Fragen liest sich folgendermaßen:

*Beispiel:*

Für die ausgeschriebene Stelle erhalten Sie insgesamt nur eine **geringe Anzahl an Bewerbungen**. Unter diesen eingegangenen Bewerbungen befindet sich ein **polnischer Bewerber**, der seinen beruflichen Abschluss als **[beruf]** in **Polen** erworben hat. Danach hat er **ein Jahr** in seinem erlernten Beruf in Deutschland gearbeitet. Er spricht **nicht fließend Deutsch**, aber beherrscht **verhandlungssicheres Englisch**.

<sup>15</sup> Im weiteren Verlauf der Befragung (Zusatzfragen) werden die Befragten gebeten den durchschnittlichen Bruttomonatslohn für eine ausgebildete Fachkraft im jeweiligen Beruf in Vollzeit anzugeben. Etwaige Abweichungen nach oben oder unten können dann anhand dieses Basiswertes ermittelt werden.

Welche Chancen hat Ihren Erfahrungen nach der Bewerber die ausgeschriebene Stelle als [beruf] zu erhalten?

sehr geringe Chancen	durchschnittliche Chancen				sehr hohe Chancen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Unabhängig davon, ob Sie den Bewerber einstellen würden, welchen Bruttomonatslohn fänden Sie für den Kandidaten angemessen?

\_\_\_\_\_ €

Unser Betrieb ist tarifgebunden.

### 3.3.4 Die Vignettenstichprobenziehung und Zuordnung zu den Befragten

Das sogenannte Vignettenuniversum und damit die Gesamtheit aller Kombinationsmöglichkeiten berechnet sich als kartesisches Produkt aller Ausprägungen der sieben Dimensionen (Tabelle 2). Damit erreichen wir einen Vignettenumfang von insgesamt  $3*6*2*2*3*2*2 = 864$  Vignetten.

Aus diesem Vignettenuniversum wird eine Stichprobe von insgesamt 240 verschiedenen Vignetten gezogen, damit jede einzelne auch bei einer geringen Anzahl an Studienteilnehmer häufig genug bewertet wird (mindestens fünf Mal) und somit perfekte Konfundierungen von Befragten- und Vignetteneffekten vermieden werden können (ATZMÜLLER/STEINER 2010). Hierfür erweist sich eine design-effiziente Stichprobenziehung als geeignet. Dabei handelt es sich nicht um eine Zufallsauswahl, sondern um ein Quotaverfahren (DÜLMER 2007, S. 387), welches über einen Ziehungsalgorithmus sicherstellt, dass die gezogenen Vignetten die Dimensionen möglichst orthogonal zueinander abbilden und zugleich alle Ausprägungen der Dimensionen annähernd gleich oft (balanciert) vorkommen. Durch die Orthogonalität der Faktoren ist die Schätzung der Haupteffekte der unabhängigen Variablen (Dimensionen) auf die abhängige Variable (Einstellungschance) gesichert und durch die balancierte Anzahl an Levels pro Dimension ist auch die Schätzung der Parameter möglichst effizient. Die D-Effizienz stellt dabei eine Maßzahl dar, die den Wert 100 erreicht, wenn aufgrund der Stichprobenauswahl alle Haupteffekte vollständig orthogonal zueinander sind und keine Fälle ausgeschlossen werden. Es handelt sich demnach um ein symmetrisches Design (KUHFIELD et al. 1994, S. 547).

Für eine design-effiziente Stichprobenziehung der Vignetten aus unserem Vignettenuniversum greifen wir auf das SAS-Makro %MktEx von Kuhfeld (2010, S. 1017ff.) zurück. Unter Berücksichtigung vorhandener Interaktionen zwischen den ausgewählten Dimensionen, erreichen wir bei einer Stichprobengröße von 240 Vignetten aus dem Vignettenuniversum von 864 Vignetten eine D-Effizienz von 99,95.<sup>16</sup>

Die 240 Vignetten der Vignettenstichprobe werden in 40 Sets (decks) unterteilt, so dass jedes Set 6 zufällig verschiedene Vignetten enthält (BECK/OPP 2001, S. 292 ff.). Aufgrund der gewählten

<sup>16</sup> Da der Berufsabschluss und die Berufserfahrung in Deutschland einen Einfluss auf die Sprachkenntnisse in Deutsch ausüben, werden diese beiden Interaktionen bei der design-effizienten Stichprobenziehung berücksichtigt. Aufgrund dessen ist das Erreichen einer D-Effizienz von 100 per se nicht möglich (DÜLMER 2007, S. 387f.).

Stichprobengröße, wird bei einer letztendlichen Nettostichprobe von bspw. 400 befragten Betrieben jedes Vignettenset und jede Vignette mindestens 10 Mal bewertet. Die 40 Decks werden den Betrieben zufallsmäßig (unabhängig vom auszuwählenden Beruf) zugeteilt. Um Reihenfolgeeffekte in der Bewertung der Vignetten zu vermeiden, variieren wir innerhalb eines Sets auch die Reihenfolge der Vignetten per Zufallsverfahren (AUSPURG/JÄCKLE 2012).<sup>17</sup>

### **3.3.5 Zusatzfragen**

Nachdem den Befragten insgesamt sechs Vignetten zur Bewertung vorgelegt wurden, folgen maximal 29 weitere Fragen, die die folgenden Themenbereiche abdecken (siehe Anhang 4):

- Validierung der Vignetten/Angaben zu fiktiven Bewerberprofilen
- Betriebsgröße und Beschäftigtenstruktur
- Bewerbungsprozess
- Ausländische Berufsabschlüsse und Bewerber/innen
- Berufliche Tätigkeit und persönliche Merkmale der Befragten selbst.

Bei den Zusatzfragen zu ausländischen Beschäftigten und ausländischen Auszubildenden verweisen wir explizit darauf, dass es sich um Personen handelt, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft haben, sodass eine Vermischung mit deutschen Personen mit Migrationshintergrund vermeiden wird. Dies gewährleistet eine bessere Vergleichbarkeit der Bewertung der Vignetten, in denen auch die Nationalität variiert. Über die ausländischen Beschäftigten mit einer ausländischen Berufsqualifikation erhalten wir Informationen aus den Daten des Anerkennungs-Monitoring.

---

<sup>17</sup> Dies betrifft vor allem die gewidmete Aufmerksamkeit für die erste Vignette (AUSPURG/JÄCKLE 2012, S. 29). Hier wird eine gewisse Eingewöhnungszeit benötigt (AUSPURG et al. 2009c, S. 79), während die Konsistenz im Antwortverhalten erst ab ca. der vierten Vignette zunimmt (SAUER et al. 2009, S. 20 ff.).

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Stand der methodischen Umsetzung

#### 4.1.1 Mikrozensus

Laut dem Zensus leben am 9. Mai 2011 insgesamt 10,5 Millionen Menschen in Deutschland, die seit 1950 aus dem Ausland zugewandert sind. Davon sind mehr als 5,6 Millionen zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 65 Jahren sind es 4,3 Millionen, die dem deutschen Arbeitsmarkt potentiell zur Verfügung stehen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2014b). Von diesen haben insgesamt etwa 50 Prozent eine berufliche Qualifikation, davon wiederum absolvierten über 60 Prozent ihren Abschluss im Ausland.<sup>18</sup>

**Tabelle 3: Untersuchungsgesamtheit der Mikrozensusauswertungen 2011 (in Tsd.)**

	Darunter									
	In-länder	zugewanderte Ausländer	darunter				übrige In-länder	Darunter		
			mit Berufsabschluss	darunter		* fehlend		mit Berufsabschluss	ohne Berufsabschluss	* fehlend
				Berufsabschluss aus dem Ausland	Deutsch. Berufsabschluss					
<b>Gesamt</b>	<b>81.754</b>	<b>5.675</b>	<b>2.527</b>				<b>76.079</b>			
bis 24-Jährige	19.706	662	82				19.044			
<b>25 - 64-Jährige</b>	<b>44.927</b>	<b>4.388</b>	<b>2.192</b>	<b>1.380</b>	<b>590</b>	<b>222</b>	<b>40.539</b>	<b>34.850</b>	<b>5.325</b>	<b>364</b>
25 - 34-Jährige	9.845	1.136	594	348	200	46	8.709	7.130	1.517	62
35 - 44-Jährige	11.439	1.337	692	431	192	69	10.102	8.895	1.119	88
45 - 54-Jährige	13.227	1.060	513	331	132	50	12.167	10.652	1.399	116
55 - 64-Jährige	10.416	855	393	272	65	56	9.561	8.172	1.290	99
65-Jährige +	17.122	626	254				16.496			

Quelle: Mikrozensus 2011, Fachserie 1 Reihe 2.2 (Stand: 19. September 2012) und eigene Berechnungen des BIBB.

\* keine Angaben zu Berufsabschluss und/oder Zuzugsjahr nach Deutschland und/oder Jahr des beruflichen Abschlusses.

In Anlehnung an den Bericht zum Anerkennungsgesetz (2014) betrachten wir in den folgenden Darstellungen zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer und teilen sie in vier Gruppen ein (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2014, S. 53). Unterschieden werden Zugewanderte aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die ihren Berufsabschluss im Herkunftsland gemacht haben (Gruppe 1) und die ihren beruflichen Abschluss in Deutschland absolvierten (Gruppe 2) von den zugewanderten Ausländerinnen und Ausländern aus Staaten außerhalb der EU, die einen ausländischen (Gruppe 3) oder einen deutschen Berufsbildungsabschluss haben (Gruppe 4).

Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich auf die Erhebung des Jahres 2011.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Da im Mikrozensus nach dem jeweils höchsten beruflichen Abschluss und dem Abschlussjahr gefragt wird, ist nicht immer klar, ob bereits im Herkunftsland ein beruflich qualifizierender Abschluss erreicht wurde, wenn beispielsweise nach der Zuwanderung ein weiterer Abschluss in Deutschland abgelegt wurde und dieser höherwertig ist als der vorhergehende. Sind die Abschlüsse gleichwertig, ist allerdings zu vermuten, dass die Befragten den letzten Abschluss nennen und somit nicht als Zugewanderte mit ausländischer Berufsqualifikation gezählt werden.

<sup>19</sup> Die Mikrozensusdaten 2011 wurden im Rahmen des Berichts zum Anerkennungsgesetz innerhalb des Arbeitsbereichs 2.2 bereits aufbereitet. Da im Mikrozensus das Verfahren der partiellen Rotation angewendet

**Tabelle 4: Zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer nach Herkunftsregion, Alter, Geschlecht und Berufsabschluss**

Alter	Geschlecht	Zugewanderte									
		aus EU-Staaten					aus nicht EU-Staaten				
		Abschluss im Ausland		Abschluss in Deutschland		Ohne Abschl.	Abschluss im Ausland		Abschluss in Deutschland		Ohne Abschl.
		Tsd.	%	Tsd.	%	%	Tsd.	%	Tsd.	%	%
25 bis 34	männlich	73	46,5	32	20,2	33,3	89	26,6	68	20,3	53,1
	weiblich	81	44,3	41	22,7	33,1	105	26,6	59	15,0	58,5
	Gesamt	154	45,3	73	21,5	33,2	194	26,6	127	17,4	56,0
35 bis 44	männlich	88	45,0	37	19,1	35,9	118	29,7	70	17,5	52,8
	weiblich	103	47,3	40	18,3	34,4	122	28,1	46	10,6	61,4
	Gesamt	191	46,2	77	18,7	35,1	240	28,8	115	13,9	57,3
45 bis 54	männlich	86	41,8	41	20,0	38,2	84	28,1	45	15,1	56,7
	weiblich	73	40,3	26	14,4	45,3	89	29,3	20	6,5	64,3
	Gesamt	159	41,1	67	17,4	41,5	172	28,7	65	10,8	60,5
55 bis 64	männlich	78	41,8	27	14,5	43,7	78	38,8	15	7,4	53,8
	weiblich	55	34,7	15	9,7	55,9	61	24,0	8	3,2	72,8
	Gesamt	133	38,5	42	12,3	49,1	139	30,5	23	5,0	64,4
Gesamt	männlich	324	43,6	137	18,4	37,9	369	29,9	198	16,0	54,0
	weiblich	312	42,1	123	16,6	41,3	376	27,2	132	9,6	63,3
	Gesamt	636	42,9	260	17,5	39,6	744	28,5	330	12,6	58,9

Quelle: Mikrozensus 2011, eigene Berechnungen.

Je nach Herkunftsregion können in Deutschland lebende Ausländerinnen und Ausländer unterschiedlich häufig einen beruflich qualifizierenden Abschluss vorweisen (Tabelle 4). Unter den erwerbsfähigen Personen zwischen 25- bis 64-Jährigen haben knapp zwei Drittel der zugewanderten Ausländerinnen und Ausländern aus Staaten der Europäischen Union einen Berufsabschluss, wohingegen weniger als die Hälfte derjenigen aus nicht EU-Ländern über einen solchen verfügen.<sup>20</sup> Unabhängig von der Herkunft sind deutliche Unterschiede bezüglich des Alters der Personen feststellbar, sodass jüngere zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer sehr viel häufiger einen Berufsabschluss in Deutschland gemacht haben als ältere. Betrachtet man die zugewanderten Ausländerinnen und Ausländer mit einer ausländischen Berufsqualifikation, so zeigt sich, dass mehr als zwei Fünftel derjenigen aus EU-Staaten über einen Abschluss aus dem Ausland verfügen, wobei dieser Anteil bei den über 45-Jährigen stark abnimmt. Im Vergleich dazu verfügt durchschnittlich nur etwas mehr als ein Viertel der Zugewanderten aus nicht EU-Staaten über eine berufliche Qualifikation aus dem Ausland; hier allerdings mit steigenden Anteilen bei den Älteren.

wird, bei dem jährlich nur ein Viertel aller in der Stichprobe enthaltenen Haushalte (bzw. Auswahlbezirke) ausgetauscht wird, sind keine bedeutsamen Änderungen für die aktuellen Daten aus 2012 zu erwarten. Für den Endbericht des Projektes sollen die Daten aus 2013 ausgewertet werden. Dabei soll auch der Fokus auf die Gruppe derer, die in den letzten acht Jahren zugewandert sind, gelegt werden, um Vergleiche mit den Zahlen des Ausländerzentralregisters ziehen zu können.

<sup>20</sup> In Übereinstimmung mit der Fachserie 1 Reihe 2.2 „Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2011“ des Statistischen Bundesamtes werden Anlernausbildungen nicht als beruflich qualifizierende Abschlüsse angesehen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2014b).

**Tabelle 5: Zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer nach Herkunftsregion, Geschlecht und Art und Herkunft des Berufsabschluss**

Berufsabschluss	Geschlecht	Zugewanderte								übrige Deutsche	
		aus EU-Staaten				aus nicht EU-Staaten				Abschluss in Deutschland	
		Abschluss im Ausland		Abschluss in Deutschland		Abschluss im Ausland		Abschluss in Deutschland		Abschluss in Deutschland	
		Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
berufliche Ausbildung	männlich	174	53,8	77	56,0	198	53,7	123	62,4	11.179	62,5
	weiblich	152	48,6	55	45,2	158	42,0	71	53,3	11.181	66,0
	Gesamt	326	51,2	132	50,9	356	47,8	194	58,7	22.360	64,2
schulische Berufsausbildung (zB. Berufsfachschule)	männlich	11	3,4	4	2,9	11	2,9	5	2,7	410	2,3
	weiblich	15	4,9	6	4,9	14	3,6	6	4,8	741	4,4
	Gesamt	27	4,2	10	3,9	24	3,3	12	3,5	1.152	3,3
Meister Techniker Fachschule	männlich	23	7,2	17	12,3	23	6,1	11	5,6	2.069	11,6
	weiblich	22	7,1	11	9,1	24	6,4	8	6,2	1.700	10,0
	Gesamt	45	7,1	28	10,8	46	6,2	19	5,8	3.769	10,8
akademischer Abschluss	männlich	115	35,6	39	28,8	138	37,3	58	29,3	4.236	23,7
	weiblich	123	39,4	50	40,9	180	47,9	47	35,7	3.331	19,6
	Gesamt	238	37,5	90	34,5	318	42,7	105	31,9	7.567	21,7
Gesamt	männlich	324	100	137	100	369	100	197	100	17.894	100
	weiblich	312	100	122	100	376	100	132	100	16.953	100
	Gesamt	636	100	260	100	744	100	330	100	34.848	100

Quelle: Mikrozensus 2011, eigene Berechnungen.

Differenziert man nach der Art des berufsbildenden Abschlusses fällt bei beiden Zuwanderergruppen auf, dass akademische Abschlüsse anteilig häufiger im Ausland als in Deutschland erworben wurden (Tabelle 5).<sup>21</sup> Dies trifft für zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer aus nicht EU-Staaten häufiger zu (42,7 % absolvierten ihre akademische Ausbildung im Ausland, 31,9 % in Deutschland). Anderes sieht es bei Betrachtung der beruflichen Ausbildung auf der mittleren Qualifikationsebene aus. Während das Verhältnis von ausländischem Abschluss zu einem deutschen bei Zugewanderten aus EU-Staaten anteilig nahezu gleich ist, verfügen die Ausländerinnen und Ausländer aus nicht EU-Staaten häufiger über eine deutsche Berufsqualifikation (58,7 % zu 47,8 %).

<sup>21</sup> Eine Erklärung dafür könnte sein, dass manche Berufe, die in Deutschland im (dualen) beruflichen Ausbildungssystem integriert sind, im Ausland akademische Ausbildungen sind.

**Tabelle 6: Erwerbsbeteiligung nach Herkunftsregion, Geschlecht und Berufsabschluss (in Tsd.)\***

Erwerbs-beteiligung	Geschlecht	Zugewanderte								übrige Deutsche	
		aus EU-Staaten				aus nicht EU-Staaten					
		Abschluss im Ausland		Abschluss in Deutschland		Abschluss im Ausland		Abschluss in Deutschland		Abschluss in Deutschland	
		Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Erwerbstätige	männlich	280	86,3	121	88,0	273	74,1	164	83,2	15.409	86,1
	weiblich	212	67,9	96	78,2	200	53,2	97	73,1	13.181	77,7
	Gesamt	492	77,3	217	92,4	473	63,5	261	79,2	28.590	82,0
Erwerbslose	männlich	15	4,6	5	3,7	40	10,9	15	7,8	721	4,0
	weiblich	18	5,9	5	4,4	31	8,1	7	5,5	578	3,4
	Gesamt	33	5,2	10	4,0	71	9,5	23	6,9	1.300	3,7
Nichterwerbspersonen	männlich	30	9,1	11	8,2	55	15,0	18	9,0	1.765	9,9
	weiblich	82	26,2	21	17,4	145	38,6	28	21,4	3.195	18,8
	Gesamt	111	17,5	33	12,6	200	26,9	46	14,0	4.960	14,2

Quelle: Mikrozensus 2011, eigene Berechnungen.

\* Ausschließlich 25- bis 64-Jährige

Hinsichtlich der Integration der zugewanderten Ausländerinnen und Ausländer in den deutschen Arbeitsmarkt zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Personen aus nicht EU-Staaten und den Zugewanderten aus EU-Staaten sowie den übrigen in Deutschland lebenden Erwerbspersonen (nicht Zugewanderte und Zugewanderte mit deutscher Staatsbürgerschaft; vgl. Tabelle 6). Während in der Gesamtbetrachtung für zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer aus EU-Staaten ähnliche Anteile bezüglich ihrer Erwerbsbeteiligung zu beobachten sind wie für die übrigen Inländerinnen und Inländer, sind zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer aus nicht EU-Staaten, den Anteilen nach zu urteilen, weniger gut auf dem deutschen Arbeitsmarkt integriert. Diese Differenz verstärkt sich, wenn sie einen im Ausland erworbenen Abschluss mitbringen. So sind sie mit 63,5 Prozent sehr viel seltener erwerbstätig als zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer aus EU-Staaten mit einem Abschluss aus dem Ausland (77,3 %). Dieses Verhältnis spiegelt sich auch in der Erwerbslosenquote wider, die bei zugewanderten Ausländerinnen und Ausländern aus nicht EU-Staaten mit ausländischer Qualifikation nahezu doppelt so hoch ausfällt (9,5 %) wie bei zugewanderten Ausländerinnen und Ausländern aus EU-Staaten, die ebenfalls im Ausland einen beruflichen Abschluss erworben haben (5,2 %).

#### **4.1.2 Ausländerzentralregister**

Ergänzend zum Mikrozensus, der die Frage der Zuwanderungsgründe nicht erfasst, wurden Daten des Ausländerzentralregisters (AZR) ausgewertet. Im AZR werden EU-Bürger und Nicht-EU-Bürger unterschiedlich differenziert erfasst: Für EU-Bürger gilt das Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz/EU), das Einreise und Aufenthalt zwar an bestimmte Bedingungen wie Erwerbstätigkeit oder Familiennachzug (§§ 2 bzw. 3 FreizügG/EU) knüpft, im AZR jedoch nicht mehr zu einer Unterscheidung der einzelnen Gruppen führt. Für Nicht-EU-Bürger werden verschiedene aufenthaltsrechtliche Sachverhalte erfasst, die z.T. Rückschlüsse auf die Qualifikation, die Erwerbstätigkeit sowie die berufliche Ausbildung zulassen.

Für die Klärung der Frage, wie groß das Potenzial an jungen, aus dem Ausland zugewanderten Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen für die Besetzung von Ausbildungsplätzen in Deutschland ist bzw. wie groß das Potenzial von nach Deutschland zugewanderten Erwerbspersonen

mit einer im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation ist in Abhängigkeit vom Zuwanderungsgrund, wird die Teilgruppe mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit betrachtet, die in den letzten acht Jahren zugewandert sind und bei ihrer Einreise nach Deutschland älter als 15 Jahre und jünger als 50 Jahre waren und zum Stichtag 30.06.2014 noch in Deutschland lebten. Durch die Beschränkung auf diese Teilgruppe sollen die Halbwertzeit von Wissen (s. hierzu SCHÜPPEL 1996) und das Alter der Bewerber und Bewerberinnen ausgeblendet werden.

Insgesamt können sechs verschiedene Gruppen unterschieden werden (siehe Tabelle 7). Jeweils zwei Gruppen bestehen aus Personen,

- die sehr wahrscheinlich ihren Schul- bzw. Berufsabschluss im Ausland erworben haben<sup>22</sup>,
- bei denen unklar ist, ob im Ausland bereits ein Schulabschluss oder ein Berufsabschluss erworben wurde und
- die im Inland einen (Hoch-)Schul- oder Berufsabschluss erwerben oder bereits erworben haben<sup>23</sup>.

Zur **betrieblichen Ausbildung bzw. Fortbildung**<sup>24</sup> befinden sich insgesamt 9.066 Auszubildende bzw. Fachkräfte in Deutschland, die im Falle einer Berufsausbildung ihren Schulabschluss und bei Teilnahme an einer betrieblichen Fortbildungsmaßnahme ihren Berufsabschluss sehr wahrscheinlich im Ausland erworben haben. Weitere 69.080 Personen begründen ihren Aufenthalt in Deutschland über eine **qualifizierte Erwerbstätigkeit**. Bei ihnen kann davon ausgegangen werden, dass ihre berufliche Qualifikation im Ausland stattgefunden hat. Darüber hinaus sind 18.277 weitere Personen aufgrund ihrer **Erwerbstätigkeit** in Deutschland, jedoch gibt die Statistik keinen Aufschluss darüber, ob eine berufliche Qualifikation vorliegt. Die größte Gruppe unter den Zugewanderten, deren Vorbildung sich erschließen lässt, bilden **Schüler, Schülerinnen und Studierende** mit 127.279 Personen. Sie zählen ebenso wie die **Zugewanderten, die in Deutschland bereits einen Bildungsabschluss erworben haben** (6.939 Personen), aus der Perspektive der deutschen Betriebe zu den Bildungsinländern und –inländerinnen. Zu 1.573.900 **Zugewanderten** liegen keine weiteren Informationen vor. Drittstaatsangehörige begründen ihren Aufenthalt bspw. über den

---

<sup>22</sup> Es ist davon auszugehen, dass es sich jeweils um Mindestangaben handelt, da zur überwiegenden Anzahl der EU-Bürger, die sich nach dem Freizügigkeitsgesetz in Deutschland aufhalten, keine Informationen zum Besuch einer Ausbildung oder zur Erwerbstätigkeit vorliegen.

<sup>23</sup> Zu dieser Gruppe zählen auch Personen, die sich in Deutschland aufhalten, um einen Sprachkurs zu absolvieren. Ihre schulische oder berufliche Vorbildung wird über das AZR nicht erfasst. Sie werden im AZR in einer gemeinsamen Kategorie mit Personen aufgeführt, die in Deutschland eine Schule besuchen, und können deshalb nicht gesondert ausgewiesen werden.

<sup>24</sup> Das AZR erfasst unter dem Merkmal „sonstige Ausbildungszwecke“ Personen, die sich entweder zur betrieblichen Erstausbildung in Deutschland aufhalten (bspw. im Rahmen eines Europäischen Förderprogramms wie ERASMUS oder eines internationalen Austauschprogrammes) oder eine betriebliche Fortbildung absolvieren, die bspw. über ein Stipendium finanziert werden kann oder innerhalb des eigenen Konzerns stattfindet. In bestimmten Fällen ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Auszubildende aus EU-Staaten, die bspw. über das BMAS-Programm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ gefördert werden, müssen aufgrund der Freizügigkeit innerhalb der EU ihren Aufenthalt nicht über die Berufsausbildung begründen und werden deshalb i.d.R. nicht über dieses Merkmal des AZR erfasst. Flüchtlinge, die sich nach § 23 Abs. 1 oder 2, § 24 oder §25 Abs. 4 Satz 2 AufenthG in Deutschland aufhalten, werden in der Statistik des AZR auch dann nicht unter dem Merkmal „sonstige Ausbildungszwecke“ (§17 Abs. 1 AufenthG) geführt, wenn sie eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren. Sollten sie ihren Aufenthalt in Deutschland über die Teilnahme an einer betrieblichen Ausbildung begründen, sind sie in der Statistik nicht mehr als Flüchtlinge identifizierbar. Für weitere Einzelheiten siehe die „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Aufenthaltsgesetz“ (BMI 2009).

Familiennachzug, Flucht oder Asyl. Bei den EU-Bürgern und -Bürgerinnen weist die Statistik den Grund des Aufenthalts nicht aus, weshalb sich keine differenzierten Angaben machen lassen.

**Tabelle 7: Zuwanderung nach Deutschland nach Rechtsstatus**

Bildungs- ausländer	Rechtliche Grundlage für den Aufenthalt in Deutschland <sup>25</sup>	Drittstaat	EU-Bürger	Summe	davon erwerbs- tätig	davon arbeit- suchend
ja	„Betriebliche Ausbildung bzw. Fortbildung“	8.911	155	<b>9.066</b>	-	-
ja	„Qualifizierte Erwerbstätige“	66.702	2.378	<b>69.080</b>	69.080	-
unklar	„Erwerbstätige“	16.894	1.383	<b>18.277</b>	18.277	-
unklar	Weitere Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit	565.026	973.900	<b>1.538.926</b>	unbekannt	unbekannt
nein	„Studium, Sprachkurs, Schulbesuch“	126.557	722	<b>127.279</b>	-	-
nein	„Zugewanderte mit deutschem Bildungsabschluss“	6.914	25	<b>6.939</b>	2.263	4.676
<b>Insgesamt</b>		<b>791.004</b>	<b>978.563</b>	<b>1.769.567</b>	<b>89.620</b>	<b>4.676</b>
Betrachtet werden ausschließlich Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, die in den letzten acht Jahren zugewandert sind und bei ihrer Einreise nach Deutschland älter als 15 Jahre und jünger als 50 Jahre waren und zum Stichtag 30.06.2014 noch in Deutschland lebten. Quelle: Ausländerzentralregister, Stichtag 30.06.2014, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Nürnberg), eigene Berechnungen.						

#### **4.1.3 Engpässe auf dem Arbeitsmarkt**

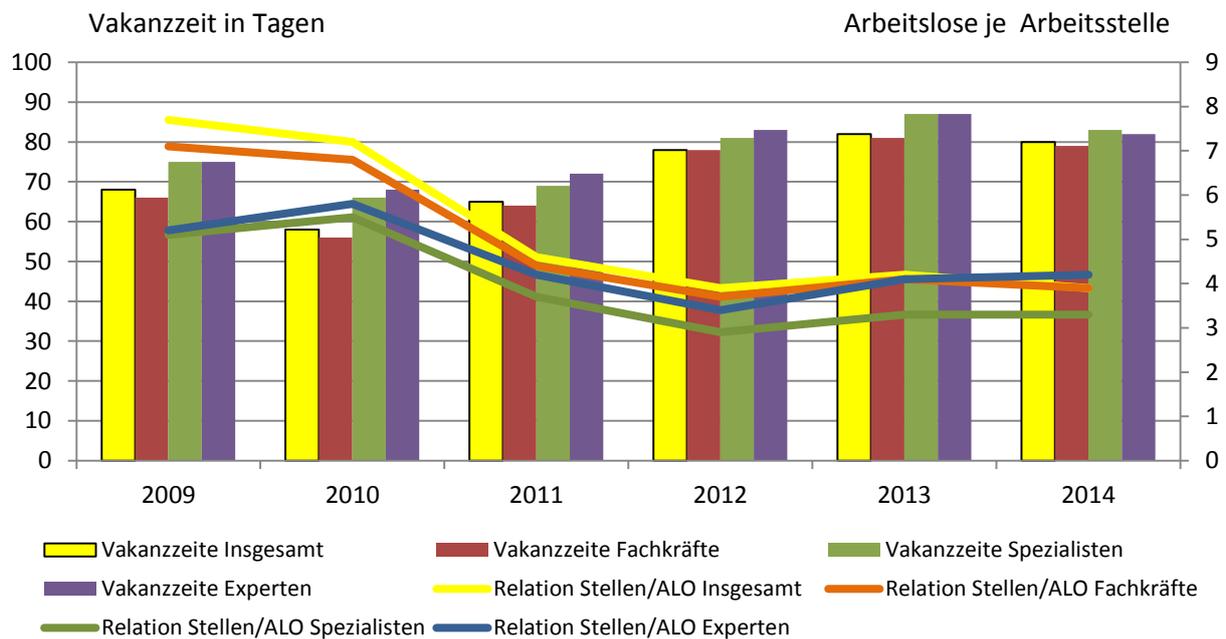
Die Bundesagentur für Arbeit (BA) verfasst jährlich eine Engpassanalyse, basierend auf den Zahlen der bei ihr gemeldeten, vakanten Arbeitsstellen. Der Einschaltungsgrad der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten vakanten Stellen bezogen auf alle freien Stellen in Deutschland betrug im Jahr 2014 rund 45 Prozent.<sup>26</sup>

Für die Engpassanalyse dient als Indikator die Vakanzzeit der gemeldeten Stellen. Sie gibt die Zeit zwischen dem gewünschtem Besetzungstermin einer Stelle und dem Abgang des Besetzungswunsches aus der Statistik der bei der BA gemeldeten Stellen an und indiziert die Zeitspanne, in der eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht genutzt wird (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2014, S. 1). Der Durchschnittswert über alle gemeldeten Vakanzzeiten in einem Jahr spiegelt in etwa die konjunkturelle Lage auf den Arbeitsmärkten wider. Nimmt dieser Durchschnittswert zu, weist dies auf zunehmende Probleme bei der Besetzung von Arbeitsstellen hin. In den letzten Jahren lag dieser Durchschnittswert bei ca. 80 Tagen (2014: 81 Tage; 2013: 82 Tage; 2012: 80 Tage), ist jedoch in den letzten zehn Jahren insgesamt deutlich angestiegen. 2004 betrug er durchschnittlich nur 46 Tage.

<sup>25</sup> Die rechtlichen Grundlagen für den Aufenthalt in Deutschland gehen aus Anhang 1 hervor.

<sup>26</sup> Quelle: IAB-Stellenerhebung, Sonderauswertung für das BIBB

**Abbildung 1: Entwicklung der Vakanzzeit der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen und der Relation von gemeldeten offenen Stellen und Arbeitslosen nach Anforderungsniveau**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Engpassdiagnostik, 2015

Setzt man die Vakanzzeiten in einzelnen Berufen in Bezug zur durchschnittlichen Vakanzzeit im jeweiligen Jahr, so können Berufe mit relativ häufigen Rekrutierungsschwierigkeiten bestimmt werden. Zu beachten ist allerdings, dass durchschnittlich nur knapp die Hälfte aller Stellen bei der BA gemeldet werden. Bei akademischen Berufen liegt der Einschaltungsgrad sogar nur bei rund einem Drittel. Im gleitenden Jahresdurchschnitt 2014 lagen unter den Berufen im vorwiegend mittleren Qualifikationsbereich die „Fertigungstechnischen Berufe“ (durchschnittlich 95 Vakanztage), „Sicherheitsberufe“ (93 Vakanztage), „Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe“ (91 Vakanztage), „Bau- und Ausbauberufe“ (91 Vakanztage) sowie „Fertigungsberufe“ (90 Vakanztage) über der durchschnittlichen Vakanzzeit von 81 Tagen. „Verkehrs- und Logistikberufe“ (73 Vakanztage) sowie „Reinigungsberufe“ (66 Vakanztage) hatten vergleichsweise geringe Vakanzzeiten (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2014, S. 11).

Werden die durchschnittlichen Vakanzzeiten der letzten 3 Jahre auf der tiefer disaggregierten Ebene der Berufsgruppen betrachtet, so wird deutlich, dass es vor allem Berufe mit pflegenden („Altenpflege“, „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“) und technischen Tätigkeiten im Metall- und Elektrogewerbe sind („Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik“, „Mechatronik und Automatisierungstechnik“, „Metallerzeugung“, Elektrotechnik“, „Metallbearbeitung“, „Metallbau und Schweißtechnik“), in denen Stellenbesetzungsverfahren länger gedauert haben als im Durchschnitt. Stellen mit einem stärkeren Fokus auf nicht-pflegende Dienstleistungstätigkeiten sind hingegen entsprechend des Durchschnitts bzw. schneller als im Durchschnitt besetzt worden (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2013, BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2014).

Verglichen mit 2009 haben die Engpassberufe auch erhebliche Zunahmen in den letzten Jahren beim Stellenbestand aufzuweisen. Diese Berufe weisen auch in den langfristigen berufsspezifischen Projektionen bis 2030 Engpässe auf (MAIER et al. 2014).

Auch für die o.g. Engpassberufe bringen Menschen mit Migrationshintergrund eine im Ausland erworbene berufliche Qualifikation mit (vgl. Tabelle 8). 67.000 gelernte Ingenieurinnen und Ingenieure stammen aus dem Ausland gefolgt von rund 57.000 Menschen, die eine Qualifikation in Bauberufen, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitungsberufen mitgebracht haben.

Dabei liegt der Schwerpunkt der aus dem EU-Ausland Zugewanderten bei den Bauberufen und bei Personen aus dem außereuropäischen Ausland bei den Ingenieursberufen.

Neben den Geschäftsführungen, Wirtschaftsprüfungen, Unternehmensberatungen sind es gleichauf auch die publizistischen, bibliothekarischen Berufe sowie die Übersetzungs-, verw. Wissenschaftsberufe, die mit jeweils rund 52.000 Zugewanderten in Deutschland vertreten sind. Erst dann folgen die 46.000 Zugewanderten in Gesundheitsberufe ohne Approbation.

Für die derzeit gefragten Elektroberufen sind es 18.000 Personen mit einer entsprechenden Qualifikation in Deutschland, bei den Metallberufen sind nur rund 20.000 und bei den IT-Kernberufen nur 19.000.

**Tabelle 8: Erlerner Beruf von Zugewanderten 2011**

Erlerner Beruf (Berufsfelder)	Ins- gesamt	Zugewanderte			
		aus EU Staaten		aus Nicht EU Staaten	
	Tsd.	Tsd.	%	Tsd.	%
Ingenieure und Ingenieurinnen	67	28	7,9	39	9,4
Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung	57	33	11,4	24	8,7
Publ., Bibliotheks-, Übersetzungs-, verw. Wissenschaftsberufe	52	26	6,8	26	6,6
Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	51	27	5,7	24	5,6
Gesundheitsberufe ohne Approbation	46	24	9,2	22	8,4
Chemiker/-innen, Physiker/-innen, Naturwissenschaftler/-innen	43	21	4,4	22	4,9
Lehrer/-innen	39	15	4,8	24	6,4
Elektroberufe	37	18	6	19	6
Textilverarbeitung, Lederherstellung	35	16	7,4	19	6,8
Techniker/-innen	33	15	3,4	18	4,4
Kaufmännische Büroberufe	30	18	5,4	12	4
Gesundheitsberufe mit Approbation	29	19	4	10	2,4
Köche und Köchinnen	29	18	4,1	11	2,5
Soziale Berufe	29	13	3,5	16	4,8
Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	26	17	3,7	9	1,9
Künstler/-innen, Musiker/-innen	24	12	2,6	12	2,6
Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer/-innen	20	20	7,1	0	0
Verkaufsberufe (Einzelhandel)	19	9	3,9	10	3,3
IT-Kernberufe	19	9	2,5	10	2,4
Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau	18	11	2,5	7	1,6
Groß-, Einzelhandelskaufleute	16	10	3,1	6	1,6
Berufe in der Körperpflege	16	7	2,9	9	3,2
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	15	7	2,3	8	2,8
Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung	14	6	1,8	8	2,8
Sonstige kaufmänn. Berufe (ohne Groß-, Einzelh., Kreditgewerbe)	8	6	1,6	2	0,5
Back-, Konditor-, Süßwarenherstellung	8	5	1,1	3	0,7
Designer/-innen, Fotografen und Fotografinnen, Reklamehersteller/-innen	8	3	0,8	5	1,2
Rechtsberufe	8	2	0,5	6	1,3
Metallerzeugung, -bearbeitung	7	7	2,2	0	0
Bank-, Versicherungsfachleute	6	2	0,6	4	0,9
Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe	15	0	0	15	5,6

Quelle: Mikrozensus 2011, eigene Berechnungen.

## 4.2 Qualitative Interviews

Die Experteninterviews sollen vor allem einen Beitrag zur Beantwortung der Forschungsfragen drei und vier leisten. Es wird nach den Randbedingungen gefragt, die die Rekrutierung von bereits zugewanderten bzw. zuwanderungswilligen Bildungsausländern bzw. Bildungsausländerinnen beeinflussen sowie nach den diesbzgl. Erfahrungen der Unternehmen (s. Kap. 2.3). Die daraus abgeleiteten Hypothesen nehmen u.a. neben dem Unternehmen – seiner Größe, der internationalen Ausrichtung und der Einschätzung des Fachkräftepotenzials (Hypothesen zwei und drei) – auch die Bedeutung von Sprachkenntnissen (Hypothese fünf) und die Nationalität (Hypothese sechs) der Ausbildungsinteressierten und Fachkräfte mit ausländischem Bildungsabschluss in den Blick.

Nach einer ersten Einordnung der interviewten Experten und Expertinnen hinsichtlich ihrer Betriebe bzw. Unternehmen auf Basis des Kurzfragebogens, der im Vorfeld der Interviews verschickt wurde, folgt eine kurze Darstellung ausgewählter Ergebnisse zu den oben genannten Hypothesen auf der Basis der Experteninterviews.

### *Experten und Expertinnen*

Die Betriebe bzw. Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind, verfügten den Angaben folgend, die im Kurzfragebogen gemacht wurden, je einmal über 50 bis 249 Mitarbeitende, 250 bis 499 Mitarbeitende sowie in drei Fällen über mehr als 500 Mitarbeitende. Ein Betrieb liegt in einer Kleinstadt in einer ländlichen Region, die anderen vier in Großstädten, alle in den alten Bundesländern. Jeder Betrieb bildet Fachkräfte in dem jeweils untersuchten Beruf aus. Drei der fünf Experten berichten von Geschäftskontakten ihres Betriebes ins Ausland, zwei Betriebe haben darüber hinaus auch Niederlassungen und weitere Aktivitäten im Ausland.

Die Experten und Expertinnen sind alle im Bereich der Personalrekrutierung tätig, und die Managementaufgaben überwiegen in der Regel in ihrem Tätigkeitsbereich. Sie schätzen die Rekrutierungssituation für Auszubildende und Fachkräfte in den verschiedenen Berufen (vgl. Kap. 3.2) sehr unterschiedlich ein. Ein Experte sieht keinerlei Rekrutierungsprobleme in dem mit ihm thematisierten Beruf des Mechatronikers bzw. der Mechatronikerin. Drei Experten bewerten die Rekrutierungsprobleme als mäßig und wählen auf der zur Abfrage genutzten sechsstufigen Likert-Skala<sup>27</sup> die Kategorie drei für den Beruf des Altenpflegers bzw. der Altenpflegerin und vier für die Berufe Anlagenmechaniker bzw. Anlagenmechanikerin – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Automatisierungstechniker bzw. Automatisierungstechnikerin. Eine Expertin beschreibt die Rekrutierungsprobleme in dem Beruf der Gesundheits- und Krankenpflege als ausgeprägt und wählt die höchste Ausprägung der Skala.

Alle Experten und Expertinnen verfügen in ihrem Unternehmen über Erfahrung mit Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen, zum Teil sind dies Auszubildende, zum Teil Fachkräfte. Manchmal sind sie in anderen Niederlassungen des Unternehmens beschäftigt.

### *Randbedingungen seitens der Betriebe und Branchen*

Es wird davon ausgegangen, dass bestimmte Voraussetzungen (Randbedingungen) die Bereitschaft der Betriebe fördern, Ausbildungsinteressierte bzw. Fachkräfte mit ausländischem Bildungsabschluss zu rekrutieren. Dazu gehören eine internationale Ausrichtung der Betriebe und Branchen oder auch

---

<sup>27</sup> Auf der verwendeten sechsstufigen Likert-Skala steht eins für „keine Rekrutierungsprobleme“ und sechs für „ausgeprägte Rekrutierungsprobleme“.

Erfahrungen mit Rekrutierungsschwierigkeiten sowie einem Engpass bei Fachkräften<sup>28</sup> (Hypothese zwei und drei).

Die beiden befragten Experten für die Berufe Automatisierungstechniker bzw. Automatisierungstechnikerin und Mechatroniker bzw. Mechatronikerin sind in international agierenden Unternehmen tätig, die u.a. Geschäftskontakte ins Ausland sowie Niederlassungen unterhalten. Die BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2014, S. 14) verzeichnet für die Berufsgruppe Mechatronik und Automatisierungstechnik einen bundesweiten Mangel an Fachkräften insbesondere in den alten Bundesländern außer Nordrhein-Westfalen (NRW) sowie in Thüringen und Anzeichen für einen Fachkräfteengpass in allen anderen Ländern inklusive NRW. Lediglich Berlin bildet eine Ausnahme. Die Vakanzzeit wird mit 109 Tagen angegeben (34 % über dem Bundesschnitt aller Berufe), und auf 100 gemeldete Arbeitsstellen kommen rechnerisch 60 Arbeitslose. Die Nachfrage aus der Zeitarbeit spielt eine besondere Rolle (57 % der Stellen), jedoch zeigen sich die Besetzungsprobleme auch, wenn die Zeitarbeitsbranche unberücksichtigt bleibt (Vakanzzeit 108 Tage, 140 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen). Nur in Berlin gibt es derzeit noch Fachkräftepotenziale.

Bei der Rekrutierung von Mechatronikern/Mechatronikerinnen sieht der befragte Experte für sein Unternehmen keine Rekrutierungsprobleme, da gleichzeitig mehrere Strategien engagiert verfolgt werden, um einem Mangel an Auszubildenden und Fachkräften vorzubeugen. Er ist sich der auf dem Arbeitsmarkt bestehenden Probleme aber bewusst: *„Also wir sind noch in der glücklichen Lage, genügend Bewerber zu haben und wir wissen, dass die Demografie kommt. Wir tun da schon einiges für. Wir tun schon seit Jahren so, als sei die Demografie da. Aber sie ist in [Name Landkreis], hier in diesem Landkreis, noch nicht so angekommen, ja.“* (MEC 00:07:44-7).

Die Idee, für Auszubildende und Beschäftigte einer Niederlassung im Ausland gezielt nachahmenswerte Vorbilder zu schaffen, führte dazu, dass zwei Jugendlichen aus dem Nachbarland die Chance gegeben wurde, eine Ausbildung zum Mechatroniker in Deutschland zu absolvieren. *„Wir haben auch eine Aktion vor drei Jahren gefahren, dass wir polnischen Auszubildenden von unserem Standort angeboten haben, hier in Deutschland Mechatroniker zu lernen.“* (MEC 00:10:41-6) *„Wo die Polen [die Ausbilder, Anm. der Autorin] gesagt haben, wir wollen ganz gerne Leuchttürme setzen. Wir wollen Erfahrungen mit rüber bringen.“* (MEC 00:16:06-5) Darüber hinaus gab es eine Initiative des Kammerpräsidenten zur Ausbildung spanischer Jugendlicher, die jedoch bereits in der Phase der Auswahlgespräche aufgrund von Sprachschwierigkeiten nicht weitergeführt werden konnte.

Für den Beruf des Automatisierungstechnikers/der Automatisierungstechnikerin beschreibt der andere Experte für sein Unternehmen eine bereits wahrnehmbare Verschlechterung der Rekrutierungssituation, die sich bei den Auszubildenden bisher vor allem darin äußert, dass Jugendliche häufiger einen zugesagten Ausbildungsplatz nicht annehmen und auch seltener lange Anfahrtswege zur Ausbildungsstelle in Kauf nehmen. *„Also ich sehe diesen Engpass auch. Wir als Großunternehmen können uns das noch relativ aussuchen. Wir haben verschiedene Möglichkeiten. Verschiedenste kleine Unternehmen haben wirklich Probleme. Wir sehen es aber auch anhand der Bewerber, dass es schwieriger wird.“* (AUT 00:10:52-5) *„Wir haben auch eine zunehmende Absagequote. Da stehen wir aber auch nicht allein da. [...] Das nimmt auch bei anderen namenhaften Unternehmen zu, dass die ihre Stellen mehrfach besetzen müssen. Unsere Mechatroniker von denen wir dieses Jahr vier eigene einstellen, haben wir dieses Jahr dreimal besetzt die Stellen. [...] Ich stelle fest, dass immer mehr Jugendliche, die außerhalb der Region [Name Region] zu uns kommen wollen,*

---

<sup>28</sup> Für alle untersuchten Berufe wurden ein Fachkräftemangel bzw. Fachkräfteengpässe bereits festgestellt (vgl. Kap. 3.2).

*dann am Ende doch absagen, weil Sie vermutlich – in Anführungszeichen – vor der Haustür einen Ausbildungsplatz gefunden haben. Also die Mobilität bei den Jugendlichen nimmt ab. (AUT 00:26:22-2)*

Während die Beschäftigung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen auf der Ebene der Ingenieure bereits häufiger vorkommt – insbesondere in Folge von Versetzungen aus Auslandsniederlassungen nach Deutschland – ist dies auf der Fachkräfteebene noch die Ausnahme. *„Bei den Handwerkern ist es derzeit noch nicht so, noch nicht üblich, dass Ausländer, also Menschen, die auch im Ausland wohnen und ausgebildet wurden, eingestellt werden. Wir haben aber einen Standort hier in [Name Stadt], die haben Spanier eingestellt vor zwei oder drei Jahren als Elektroniker. [...] Ich selbst hatte jetzt zwei Praktikanten hier aus Spanien, die mit dem Ziel hierhergekommen sind oder sein sollten, hier in Deutschland anschließend eine Berufsausbildung aufzunehmen.“ (AUT . 00:17:46-0)*

Die beiden untersuchten, international ausgerichteten Unternehmen zeigen den Ergebnissen der Experteninterviews folgend ein Interesse an der Beschäftigung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen als Auszubildende sowie als Fachkräfte. Bislang werden jedoch nur in einzelnen Fällen Personen – oft aufgrund der Initiative Dritter – nach Deutschland geholt und ggf. eingestellt, da der Bedarf an Auszubildenden und Fachkräften noch über den deutschen Arbeitsmarkt in ausreichendem Maße gedeckt werden kann. Die Unternehmen sammeln aber, mehr oder weniger gezielt, erste Erfahrungen in diesem Bereich und das mit dem Bewusstsein, dass die Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen in der Zukunft an Bedeutung gewinnen wird.

Vergleichbar ist dies mit der Situation, die der Experte für den Beruf des Anlagenmechanikers bzw. der Anlagenmechanikerin Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik beschreibt. Hier wird seitens der Bundesagentur für Arbeit ein Fachkräftemangel vor allem in den alten Bundesländern beobachtet, wobei in Bremen, Nordrhein-Westfalen und den neuen Bundesländern bisher zunächst nur Anzeichen für Fachkräfteengpässe vorhanden sind. Die Vakanzzeit liegt mit 115 Tagen 42 % über dem Durchschnitt aller Berufe, und auf 100 gemeldete Arbeitsstellen kommen rechnerisch 62 Arbeitslose. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum wird eine Verschlechterung der Situation konstatiert. Die Fachkräftenachfrage ist durch eine hohe Zahl an Stellen aus der Zeitarbeit geprägt (48 %), jedoch zeigen sich auch deutliche Besetzungsprobleme, wenn die Nachfrage aus der Zeitarbeit herausgerechnet wird (Vakanzzeit 117 Tage, 44 % über dem Durchschnitt aller Berufe; 121 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen; vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2014, S. 14f.).

Die Einschätzung unseres Experten für diesen Beruf aus der Perspektive seines Betriebes deckt sich weitgehend mit der Analyse der BA. Eine angespannte Fachkräftesituation ist auch für seinen Betrieb in Nordrhein-Westfalen spürbar und äußert sich in längeren Vakanzzeiten. Jedoch kann der Fachkräftebedarf noch immer gedeckt werden. Die Rekrutierungsaktivitäten konzentrieren sich auf die Region, in der auch der eigene Markt gesehen wird. Internationale Aktivitäten gibt es nicht. *„... es ist dieses Jahr auch bei den Auszubildenden schwieriger geworden. Bei den Anlagenmechanikern, richtig Gute am Markt gibt es auch nicht. Wobei wir jetzt – Gott sei Dank – so eine gewisse Größe, Betriebsgröße erreicht haben, auch Bekanntheitsgrad, dass auch gute Leute irgendwann zum [Firmenname] wollen. Also das können wir mittlerweile ausspielen. Wir hatten letzten Winter mal so drei, vier Monate auf die Autos Werbeschilder draufgemacht: "Kollege gesucht". Und da war mir klar, das passiert nicht von jetzt auf gleich. Aber dann über so drei, vier Monate haben wir noch drei, vier Leute gefunden, die noch zu uns gekommen sind. Ja, es ist dann schon mehr Nachfrage als Angebot*

*da am Markt. Sozusagen, wir sind auch im Wettbewerb um die guten Leute. Das sind die Betriebe untereinander. Dann sind irgendwann gute Mitarbeiter bei guten Betrieben.“ (ANL 00:08:23-3)*

Eine systematische Anwerbung von Auszubildenden oder Fachkräften aus dem Ausland mit ausländischer Schul- oder Berufsqualifikation findet nicht statt. Jedoch zeigt sich eine Sensibilität einerseits für den eigenen Fachkräftebedarf vor dem Hintergrund einer zunehmend schwieriger werdenden Rekrutierungssituation als auch für die schlechte Arbeitsmarktsituation in den europäischen Krisenstaaten. Zwar kommt eine selbst initiierte Rekrutierung ausländischer Fachkräfte oder Auszubildender nicht in Frage – „[d]ass der einzelne Betrieb jetzt anfängt, sich da irgendwo Kontakte nach Spanien oder wo auszubauen, da sind wir überfordert an der Stelle, wenn es nicht irgendwelche persönlichen Beziehungen sowieso schon gibt“ (ANL 00:21:29-0). Jedoch wird eine Initiative der Innung unterstützt, die zum Ziel hat, Personen aus den europäischen Krisenstaaten eine Umschulung in Deutschland zu ermöglichen: „...das haben sie bei uns auf der letzten Innungsversammlung vorgestellt. Und da konnte man sich dann melden, nach dem Interesse. Und ich hab mich gemeldet, und – wie gesagt – gestern war der erste hier. Ja, gut. Also die haben da so ein Förderprogramm für so Ausländer, was jetzt aktuell läuft.“ (ANL 00:22:02-4).

Neben der internationalen Ausrichtung scheint vor allem das Wissen um den bevorstehenden Fachkräftemangel sowie Erfahrungen mit einer angespannten Fachkräftesituation ausreichend zu sein, um Interesse an Initiativen der Verbände zu zeigen, Auszubildende bzw. Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen nach Deutschland zu vermitteln und ihre Beschäftigung in Betracht zu ziehen. Den Annahmen des Forschungsprojekts folgend, ist zu erwarten, dass mit zunehmender Größe der Rekrutierungsprobleme die Bereitschaft zur Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen steigt (Hypothesen drei).

Erheblich ausgeprägte Rekrutierungsengpässe bzw. ein Fachkräftemangel zeigen sich vor allem im Gesundheitsbereich in den untersuchten Berufen der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege. Die Engpassanalyse berichtet von einem gegenüber dem Vorjahr wenig veränderten bundesweiten Mangel an Fachkräften und Spezialisten bei examinierten Altenpflegekräften: „Stellenangebote für examinierte Altenpflegekräfte und –spezialisten sind im Bundesdurchschnitt 129 Tage vakant (+59 % gegenüber insgesamt). Auf 100 gemeldete Stellen kommen rechnerisch lediglich 44 Arbeitslose.“ (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2014, S. 17). Für examinierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte wird ein Fachkräftemangel in allen westlichen Bundesländern konstatiert sowie in Thüringen, Brandenburg und Berlin. Aufgrund der ungleichen regionalen Verteilung<sup>29</sup> fällt die Vakanzzeit von Stellenangeboten im Bundesdurchschnitt mit 120 Tagen (+48 % gegenüber insgesamt) etwas günstiger aus als bei den Altenpflegekräften. Auf 100 gemeldete Arbeitsstellen kommen 84 Arbeitslose (ebenda, S. 16).

Die von der BA beschriebene Situation trifft die Wahrnehmung der interviewten Expertinnen in ihren Einrichtungen. Bisherige Engpässe konnten immer überbrückt werden, berichtet die Gesprächspartnerin im Hinblick auf den Bedarf ihrer Einrichtung an examinierten Altenpflegekräften, jedoch ist die Rekrutierungssituation sehr schwierig. „[...] also der Markt ist, sagen wir mal, spürbar leergefegt, wenn wir Stellen ausschreiben. Also ganz konkret hier in [Ort], die suchten händeringend Fachkräfte für die Sozialstation, [Name Filiale] Sozialstation und haben, also vielleicht mal eine, aber dann nicht die passende Bewerbung gekriegt. Also es ist sehr, sehr, sehr mühsam jetzt seit eineinhalb Jahren. Da dann Leute zu bekommen. Manchmal haben wir dann Leute, die wir auch wieder gehen

---

<sup>29</sup> In Sachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern ist die Fachkräftesituation etwas weniger angespannt. Die Vakanzzeit ist relativ unauffälligen, und zumeist gibt es rechnerisch etwas mehr Arbeitslose als gemeldete Stellen. „Dennoch gibt es auch hier Anzeichen für Engpässe.“ (Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 17)

*lassen müssen, weil wir sagen: Das passt nicht von dem Verhalten oder von der Qualifikation oder so. Das beginnt. Es ist jetzt noch nirgendwo so dramatisch, dass man sagt, wir können unsere Arbeit nicht aufrecht erhalten, aber es ist deutlich so, dass es dann Lücken immer wieder gibt, die dann manchmal sogar mit Leiharbeit gefüllt werden oder – das ist die Alternative, die auch nicht besser ist – so dann von Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen und so zwischenzeitlich aufgefangen wird bis dann mal wieder jemand kommt.“ (ALT 00:09:42-5)*

Seit kurzem gibt es in der Einrichtung der Interviewten mehrere Initiativen bzw. Projekte, in deren Rahmen zum ersten Mal planmäßig Auszubildende aus dem Kosovo und Rumänien sowie Fachkräfte aus Griechenland rekrutiert werden sollen. Um den Auszubildenden und Fachkräften ein attraktives Angebot unterbreiten zu können, beschäftigt sich die Einrichtung derzeit u.a. mit Fragen der Sprachförderung, der ggf. übertariflichen Entlohnung um Auslandsüberweisungen an die Familien im Heimatland zu ermöglichen, dem Angebot günstigen Wohnraums sowie den Möglichkeiten für einen Familiennachzug: *„Die Idee ist eher, wenn eine Familie sagt, wir können uns auch vorstellen hier unsere Zukunft gemeinsam in Deutschland zu führen und sind auch bereit uns nach Deutschland hin zu bewegen. Dass wir dann unterstützen. Dass wir sagen, wir können vielleicht noch für den Partner oder die Partnerin auch eine Aufgabe finden, die dann auch das Familieneinkommen sichert, so ist es eher.“ (ALT 00:42:35-6)*

Deutlich wird, dass hier der Wille und das Interesse der Einrichtung an der Ausbildung und Beschäftigung der Bildungsausländer und Bildungsausländerinnen ausschlaggebend für die Durchführung der verschiedenen Initiativen und Projekte sind. Diese resultieren aus den Personalbedarfen und erfolgen in Zusammenarbeit mit weiteren Partnern, von denen manche kommerziell in der Personalvermittlung tätig sind und andere auch mit öffentlichen Mitteln gefördert werden (bspw. als EURES-Projekt<sup>30</sup>).

Für den Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers bzw. der Gesundheits- und Krankenpflegerin bestätigt die Expertin ebenfalls die von der BA (2014) beschriebene Situation. Die an der eigenen Krankenpflegeschule ausgebildeten Absolventen und Absolventinnen können den Fachkräftebedarf nicht decken, so dass versucht wird, examinierte Kräfte an anderen Schulen in Nachbarregionen anzuwerben. Aber trotzdem bestehen noch Lücken. *„Jedoch ist die Bewerberlage derzeit sehr schlecht. Wir haben jetzt mal so ein Auf gehabt. Das war Zustand nach Examen. Da waren jetzt ein paar Bewerber da, die wir auch zum Teil genommen haben. Aber jetzt ist es wieder so, das hat eine Kollegin wohl gemeldet, dass seit sechs Wochen keine Bewerbung mehr eingegangen ist. Und so ist das eigentlich immer. So, wenn die Examen fertig sind, kommt wieder so ein Hieb, aber zwischendurch.“ (MED 00:06:44-5)* Die Expertin berichtet, dass es bereits in den 1990er Jahren Fachkräfte mit ausländischer Berufsqualifikation in diesem Krankenhaus gegeben hat. *„Also, wo es ganz neu war, da war ich selber noch in der Ausbildung, in den 90er Jahren, wo der Krieg in Jugoslawien war, da waren ja hier sehr viele Krankenpflegekräfte, die hier eingestellt worden sind. Einfach für die Überbrückung. Und manche sind sogar noch da geblieben.“ (MED 00:09:20-1)* Seit dem Jahr 2012 werden gezielt Fachkräfte im Ausland angeworben und eingestellt. *„Ganz gezielt jetzt, wo wieder wirklich gezielt*

---

<sup>30</sup> EURES („EUROpean Employment Services“) ist ein Kooperationsnetz, das die Mobilität von Arbeitnehmern im Europäischen Wirtschaftsraum (inkl. der Schweiz) fördern soll und in dem öffentliche Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zusammenarbeiten. Die Koordination erfolgt über die Europäische Kommission. Die Hauptziele von EURES sind die Information und Beratung mobilitätswilliger Arbeitskräfte und die Unterstützung von Arbeitgebern bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus anderen Ländern und in grenzüberschreitenden Regionen. Für weitere Informationen siehe <https://ec.europa.eu/eures/page/-/index> (13.05.2015).

*ausländische Mitarbeiter rekrutiert werden, ist seit 2012. Da haben wir im Rahmen von einem Projekt [Name Projekt] teilgenommen. [...] und da haben wir jetzt sehr stark seit Ende letzten Jahres eingestellt: 45 Leute aus dem Ausland. Vorrangig aus Bosnien, Serbien und den Philippinen. Aber zwischendurch kommen auch noch mal welche von den Staaten, die sozusagen unter die EU fallen, wo die Einreise besser oder günstiger ist. Da sind schon vereinzelt Kroaten, aus Polen, Tschechien. So haben wir noch eingestellt.“ (MED 00:09:20-1) Das Krankenhaus investiert mit der Stelle der Expertin eigene Personalressourcen in die Betreuung der Rekrutierungsprozesse und der angeworbenen Fachkräfte, die zum Teil noch Anpassungslehrgänge oder Kenntnisprüfungen absolvieren müssen.*

In den Interviews wird deutlich, dass Probleme bei der Personalrekrutierung seitens der Betriebe dazu führen, dass aktiv eine Anwerbung von Auszubildenden bzw. Fachkräften mit ausländischem Bildungsabschluss angegangen wird. Der Handlungsdruck kommt hier deutlich stärker zum Ausdruck als in den Interviews mit den Experten, deren Betriebe von einem Fachkräftemangel in erheblich geringerem Maße betroffen sind

#### *Randbedingungen seitens der Bewerber und Bewerberinnen*

Eine wichtige Randbedingung seitens der Bewerber und Bewerberinnen ist deren Sprachkompetenz, also die Beherrschung der deutschen Sprache<sup>31</sup>. Es wird davon ausgegangen, dass Sprachkompetenz an Bedeutung gewinnt, je ausgeprägter der Kontakt mit Kunden ist (Hypothese fünf). Alle interviewten Experten und Expertinnen sahen in der Beherrschung der deutschen Sprache die zentrale Voraussetzung für eine Beschäftigung als Auszubildender bzw. Auszubildende oder Fachkraft in Deutschland. Gleichzeitig bildete die Sprache aus ihrer Perspektive die größte Herausforderung.

Zu Kundenkontakten kommt es vor allem in drei der fünf Berufe, zu denen Interviews geführt wurden: bei Altenpflegekräften, Gesundheits- und Krankenpflegekräften sowie bei Anlagenmechanikern bzw. Anlagenmechanikerinnen Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik.

Die Anforderungen an die Sprachkompetenzen sind für Altenpfleger und Altenpflegerinnen sehr umfassend, so unsere Expertin, da Kommunikation neben der reinen Pflege ein sehr wichtiger Bestandteil der Tätigkeit ist: *„Das ist der wichtigste Punkt, also damit man tätig sein kann. Weil das sind Personen in der Dienstleistung. Beziehung spielt eine sehr wichtige Rolle, weil nicht nur zu den Zupflegernden, sondern auch zu ihren Angehörigen und zum beruflichen Feld, sprich Arztkontakte, sprich Dokumentationsanfordernisse, die sprachlich so sein muss, dass man sich da auch sicher bewegen kann.“ (ALT 00:28:13-1) Kenntnisse auf dem Niveau B1 beschreibt die Expertin als Voraussetzung für eine Tätigkeit in ihrer Einrichtung. Innerhalb eines festgelegten Zeitraums müssen die Mitarbeitenden dann das Niveau B2 erreichen<sup>32</sup>. Die sprachlichen Anforderungen für Gesundheits- und*

---

<sup>31</sup> In den reglementierten Berufen, zu denen die Berufe der Altenpflege sowie der Gesundheits- und Krankenpflege gehören, sind die Anforderungen an die Sprachkenntnisse in den Fachgesetzen geregelt, jedoch nicht genau definiert. Lediglich die „erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache“ für die Ausübung der Berufstätigkeit müssen vorliegen (vgl. Altenpflegegesetz §2 Abs. 1 Nr. 4 sowie Krankenpflegegesetz §2 Abs. 1 Nr. 4). Dies führt zu unterschiedlichen Regelungen in den Ländern. Einen Überblick für den Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers bzw. der Gesundheits- und Krankenpflegerin befindet sich im Bericht zum Anerkennungsgesetz (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2014, S. 101). Die Mehrzahl der Länder fordert bspw. Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2.

Die Anforderungen an die Sprachkenntnisse in den übrigen Berufen werden im Kontext der Anerkennung der Berufsqualifikation nach Artikel 53 der RL 2005/36/EG geregelt und sind genauso offen definiert.

<sup>32</sup> Eine BIBB-Recherche auf den Webseiten der für die Anerkennung zuständigen Stelle lieferte kein Ergebnis hinsichtlich einer Konkretisierung der für die Ausübung des Berufes erforderlichen Sprachkenntnisse bspw. durch die Benennung eines Kompetenzniveaus wie bei Gesundheits- und Krankenpflegekräften.

Krankenpflegekräfte sind ähnlich, folgt man dem Bericht der Expertin aus dem Klinikum<sup>33</sup>. Auch bei dem Beruf des Anlagenmechanikers bzw. der Anlagenmechanikerin Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik erfordern die Kundenkontakte ausreichende Sprachkompetenzen und ein fließendes Deutsch: *„Voraussetzung ist immer die Sprache, das ist so das A und O. Hier sind auch schon Ausgebildete an der Sprache gescheitert bei uns im Betrieb. Russlanddeutsche, die auch schon zehn Jahre hier sind, aber die zu Hause nur Russisch sprechen und es dann wenn, die kann ich dann nicht alleine zum Kunden schicken. Da scheitert es dann an der Sprache. Das ist das A und O.“* (ANL 00:12:47-0)

Auch wenn es während der Tätigkeit üblicherweise nicht zu Kundenkontakten kommt, wie bei den Automatisierungstechnikern bzw. den Automatisierungstechnikerinnen und den Mechatronikern bzw. den Mechatronikerinnen in den Unternehmen der befragten Experten, wird den deutschen Sprachkompetenzen eine entscheidende Bedeutung zugemessen. Zuverlässige Kommunikation mit den Kollegen und Kolleginnen ist bspw. notwendig: *„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. Und da muss auch ein Handwerker in der Lage sein, seine Arbeitsaufträge in deutscher Sprache entgegenzunehmen und auch entsprechend zu kommunizieren. Außerdem gibt es eine Dokumentation, und grade bei der Automatisierungstechnik oder bei den Elektrikern ist es wichtig, zu dokumentieren. Und das muss eben auch auf Deutsch erfolgen, damit auch die Sicherheit gewahrt bleibt. Damit auch ein anderer Handwerker dann wiederum erkennen kann, was dort geändert worden ist.“* (AUT 00:30:07-0)

Die Berufsausbildung erfolgt in deutscher Sprache, und diese kann bei Defiziten eine Hürde darstellen: *„Aber seine [die des Auszubildenden; Anmerkung der Autorin] Hürde ist einfach die Sprache. Er ist jetzt genau ein und ein Vierteljahr hier in Deutschland. Er spricht sehr gut. Er hat sehr gut aufgeholt. Aber wenn wir mit den Auszubildenden Tests schreiben oder auch mal, haben wir neulich mal spaßes halber gemacht, eine alte Teil eins Prüfung, also ehemalige Zwischenprüfung mit denen schreiben, da ist er mit der Zeit nicht hingekommen. Da war er halb so schnell, als die anderen Auszubildenden. Das heißt, dieser junge Mann muss trotz seines hohen Ehrgeizes, seines hohen Arbeitseinsatzes noch lange sehr viel mehr tun, damit er dann auch seine Prüfung entsprechend seines Könnens bestehen kann.“* (AUT 00:27:54-0) *„Die deutschen Facharbeiterprüfungen sind grundsätzlich in Deutsch, und das sind schon Punkte, an denen wir scheitern.“* (MEC 00:34:25-2) Neben kommunikativen Fähigkeiten müssen die Auszubildenden und Fachkräfte auch die deutsche Fachsprache beherrschen: *„Und die Sprachkompetenz ist nicht nur das normale ‚Wording‘, sondern auch das fachliche Sprechen.“* (MEC 00:18:37-3)

Die Beispiele zeigen, dass die Anforderungen die deutsche Sprache zu beherrschen nicht nur aus den Kontakten mit Kunden abgeleitet werden. Ebenso wichtig ist die Fähigkeit zur beruflich bedingten Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen sowie zur Erfüllung der erforderlichen Sicherheitsstandards. Entsprechend muss auch die deutsche Fachsprache beherrscht werden. Gemeinsam wird von allen Experten und Expertinnen die Einschätzung vertreten, dass die Beherrschung der deutschen

---

Informationen zu den einzelnen Kompetenzniveaus gibt es unter [www.europaeischer-referenzrahmen.de](http://www.europaeischer-referenzrahmen.de) (Stand 25.03.15).

<sup>33</sup> Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen müssen in Hessen zur Ausübung ihres Berufes mindestens Sprachkenntnisse auf dem Kompetenzniveau B1 nachweisen (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2014, S. 101).

Sprache die zentrale Bedingung für die Beschäftigung von Auszubildenden und Fachkräften mit ausländischen Bildungsqualifikationen ist.

Als weitere Randbedingung seitens der Bewerber und Bewerberinnen wird die Nationalität untersucht. In Hypothese sechs wird davon ausgegangen, dass die Nationalität bei der Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen keine Rolle spielt.

Angesprochen auf diesen Aspekt zeigen die Experten und Expertinnen alle eine grundsätzliche Offenheit gegenüber allen Nationalitäten. Die bestehenden Belegschaften werden als multikulturell beschrieben, und es zeigt sich, dass die Zusammenarbeit mit Menschen anderer Nationalitäten schon lange zum Alltag in den Betrieben gehört. *„Interviewerin: Spielt Nationalität eine Rolle? Experte: Nein, da wir 56 Nationalitäten am Standort haben, geht die Nationalität verloren.“* (AUT 00:23:46-6)

Die Auswahl der Länder, aus denen Auszubildende oder Fachkräfte bisher rekrutiert wurden, basiert auf bereits bestehenden Geschäftskontakten, persönlichen Beziehungen sowie Analysen zum Fachkräftebestand. Für den letztgenannten Fall werden Länder ausgewählt, in denen es einen Überschuss an qualifizierten Fachkräften in den Fachrichtungen gibt und in Deutschland ein Mangel herrscht. Nach Aussagen des Experten für die Berufe der Mechatronik sind für sein Unternehmen der Sitz der Auslandsniederlassungen bei der Länderauswahl entscheidend: *„In China haben wir auch einen Standort. Also wir tun alles das, wo wir Standorte haben. Weil wir halt ein Unternehmen sind, das Geld verdienen muss. Und das über Qualifizierung Qualität bringt.“* (MEC 00:39:41-4 ) Für die Einrichtung der Expertin für die Berufe der Altenpflege standen Beziehungen für die Auswahl im Vordergrund: *„Wie wir zu diesen drei Ländern kommen. Es hat etwas mit den Beziehungen zu tun, in denen wir stehen und da ist auch einmal unser Verband so ein Beziehungsvermittler [...] Da gibt es sozusagen Verbindungen von Landeskirche zu Landeskirche, wo dann über das [Name Verband] eben auch Verbindungen zu einer Altenpflegeschule und zu der sozialen Arbeit dort im Land geknüpft wurden. [...] Was Griechenland angeht, da gibt es sozusagen eine doppelte Linie. Wir wollten eine Erprobung machen, wie geht das denn, was bedeutet das für uns und was müssen wir bieten können und haben gesagt, was sind denn für uns interessante Länder, wo wir so auch am meisten hier Integrationshilfe bieten können. Und dann haben wir gesagt, hier in [Ortsname], wir wollten es ja nicht gleich überall machen, gibt es eine große griechische Community, deswegen ist Griechenland gut [...] Aber insofern ist es jetzt nicht, weil wir gesagt haben, dieses Land ist uns lieber als das andere.“* (ALT 00:51:44-8) Unter dem Gesichtspunkt des Fachkräfteüberangebotes verlief die Auswahl der Länder für die Rekrutierung von Gesundheits- und Krankenpflegekräften, bei der ein Projekt aus der Entwicklungszusammenarbeit als Vermittlungsagentur fungiert: *„Nein, das ist deswegen so, weil [Name Projektpartner] diese Länder halt mit in dem Programm hat. Weil die sozusagen mehr Pflegekräfte ausbilden, als Bedarf ist. Das ist Bosnien, Serbien, Philippinen, und Tunesien soll dazu. Und deshalb sind das diese Länder, die wir dann verstärkt auch sozusagen dann eingekauft haben. Genau. Und, nein da haben wir halt nie einen Unterschied gemacht, ob Serbien, Bosnien oder Philippinen.“* (MED 00:43:50-2)

Die Aussagen der interviewten Experten und Expertinnen bestätigen somit die aufgestellte Hypothese, dass die Nationalität bei der Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften mit ausländischer Bildungsqualifikation keine Rolle spielt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Hypothese, international agierende Betriebe und Branchen verfügen über Erfahrung mit der Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen, durch die bisherigen Ergebnisse aus den geführten Interviews für diese Betriebe bestätigt wird (Hypothese zwei). Die Betriebe zeigen sich grundsätzlich offen gegenüber Mitarbeitenden

mit ausländischen Bildungsqualifikationen und sind bei Auszubildenden und Fachkräften bereit, sich mit den Besonderheiten und Anforderungen, die diese Gruppen an einen Betrieb stellen, auseinander zu setzen. Zu einer Entwicklung einer entsprechenden Rekrutierungsstrategie ist es in den untersuchten Fällen bisher aber noch nicht gekommen.

Ebenfalls kann die Annahme für die untersuchten Betriebe bestätigt werden, dass Betriebe und Branchen, die bereits Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften erlebt haben, Erfahrung mit der Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen besitzen, und dass mit zunehmender Größe der Rekrutierungsprobleme die Bereitschaft zur Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen steigt (Hypothesen zwei und drei). In den Interviews zeigt sich, dass bei einem unzureichenden Angebot an Arbeitskräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt auf Auszubildende und Fachkräfte mit ausländischer Bildungsqualifikation aus dem Ausland zurückgegriffen wird. Die in diesen Fällen von den Einrichtungen entwickelten Rekrutierungsstrategien werden gemeinsam mit externen Partnern umgesetzt. Je stärker der branchen- und berufsspezifische Rekrutierungsengpass in den untersuchten Betrieben ist, umso konkreter sind die Rekrutierungsstrategien und umso weiter fortgeschritten ist deren Umsetzung.

Hinsichtlich der Sprachkenntnisse wird davon ausgegangen, dass die Kommunikation mit Kunden höhere Anforderungen an die deutschen Sprachkompetenzen der Bildungsausländer und Bildungsausländerinnen nach sich zieht (Hypothese fünf). Nach den Experten und Expertinnen sind nicht nur ausreichende Sprachkompetenzen für Kundenkontakte notwendig, sondern auch für die weitere beruflich bedingte mündliche und schriftliche Kommunikation bspw. mit Kollegen und Kolleginnen, zur Dokumentation und zur Erfüllung von Sicherheitsstandards. Alle Experten und Expertinnen messen den Sprachkompetenzen entscheidende Bedeutung bei – unabhängig davon, ob der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin innerhalb eines Werkes oder auf einer Station im Gesundheitsbereich beschäftigt ist oder Tätigkeiten durchführt, die einen unmittelbaren Kundenkontakt mit sich bringen.

Dass die Nationalität bei der Rekrutierung von Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen keine Rolle spielt, wird in Hypothese sechs des Forschungsprojekts beschrieben. Die Ergebnisse der geführten Interviews bestätigen diese Hypothese für die untersuchten Betriebe. Die beschriebenen Belegschaften umfassen bereits jetzt viele verschiedene Nationalitäten. Bei der Auswahl der Länder, aus denen Fachkräfte rekrutiert werden, sind bereits bestehende Geschäftsbeziehungen, persönliche Beziehungen und Analysen zum Fachkräftebestand entscheidend. Vorurteile oder Ressentiments werden in den Interviews nicht geäußert.

Die qualitativen Interviews zeigen, wie differenziert einerseits die Erfahrungen, andererseits aber auch die Einschätzung und Antizipation wichtiger Bedingungen bei der Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften mit ausländischer Bildungsqualifikation sind. Für die Vignetten-Studie ergibt sich aufgrund der Ergebnisse der qualitativen Interviews, dass die Hypothesen zwei und drei, in denen der Grad der Internationalisierung und die Erfahrungen mit Rekrutierungen sowie das Ausmaß des Fachkräftemangel zentrale Bestandteile sind, ohne weitere Modifikationen in der Betriebsbefragung überprüft werden können. Erwartet wird eine Bestätigung der Annahmen. Für Hypothese fünf, die bei zunehmender Bedeutung der Kundenkommunikation höhere Anforderungen an die Sprachkompetenzen des Bildungsausländers bzw. der Bildungsausländerin erwarten lässt, ergeben sich ebenfalls keine Modifikationsbedarfe für die Vignetten-Studie. Ihre Auswertung wird zeigen, ob sich die Einschätzungen der Experten und Expertinnen in den qualitativen Interviews für ihre Betriebe in den repräsentativen Ergebnissen der Betriebsbefragung wiederfinden. Im Hinblick

auf die Nationalität der Bewerber und Bewerberinnen, die Hypothese sechs folgend von keinerlei Bedeutung für die Rekrutierungsprozesse ist, ergeben sich aufgrund der qualitativen Interviews ebenfalls keine Hinweise auf einen Modifizierungsbedarf der Vignetten-Studie.

### 4.3 Betriebsbefragung - Faktorieller Survey

Bevor die Befragung ins Feld ging, wurde sie einer dreistufigen Pretest-Phase unterzogen:

1. *Stufe* Beratung durch Dr. Wolfgang Bandilla, Mitarbeiter der GESIS, Abteilung „Survey Design und Methodology“: Der Schwerpunkt der Beratung lag auf methodischen Hinweisen in Bezug zu den Zusatzfragen des Online-Surveys.
2. *Stufe* Interner Pretest (Kolleginnen und Kollegen des BIBB sowie IAB): Sowohl die technische Umsetzung des Online-Tools als auch die Verständlichkeit der Fragenformulierungen oder Schwierigkeit der Fragenbeantwortung wurden getestet und ausführliche Anmerkungen mittels eines Feedbackbogens eingeholt.
3. *Stufe* Betriebs-Pretest: Eine Untergruppe der in Frage kommenden Betriebe (insgesamt 40 Betriebe) bekam eine Einladung per E-Mail mit entsprechend personalisiertem Link zur Teilnahme an der Befragung. Der Fokus lag in dieser Pretest-Phase u.a. auf der technischen Funktionsweise des Online-Tools in den Betrieben und auf der Einschätzung der Befragten hinsichtlich der Beantwortbarkeit der Items. Sieben Befragte gaben innerhalb dieser Pretest-Phase ein Feedback.

Die Feldphase der Onlinebefragung startete am 04. März 2015.

Wie in Kapitel 3 beschrieben, wird die Onlineumfrage als Follow-Up-Survey im Rahmen des Monitoring zum Anerkennungsgesetz durchgeführt. Es handelt sich um eine telefonische Befragung. Den Betrieben wurde vorab die Information gegeben, dass es bei der Nachbefragung thematisch um betriebliche Rekrutierungsstrategien geht, vor allem im Hinblick auf verschiedene Bewerbersituationen (bspw. Engpässe).

Insgesamt erklärten sich 2868 (54,2 %) Personalverantwortliche in den Betrieben dazu bereit, an der weiteren Befragung teilzunehmen und gaben ihre Email-Adresse an.

In der Bruttostichprobe dieser Studie befinden sich Betriebe aller Größenklassen in einem relativ ähnlichen Verhältnis zueinander. Aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern sowie aus den Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe, Handel/Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Vermittlung/Überlassung von Arbeitskräften<sup>34</sup> haben sich überproportional viele Betriebe zu einer weiteren Befragung bereit erklärt (siehe Anhang 5).

Da die Befragten über das Thema der Onlinebefragung informiert wurden, ist zu prüfen, ob sich vermehrt diejenigen zu einer weiteren Teilnahme bereit erklären, denen die Aufgabe der Bewerberrekrutierung bevorsteht, bevorstand oder die sich diesbezüglich vor besonderen Herausforderungen sehen.

---

<sup>34</sup> Das liegt v.a. daran, dass Betriebe der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ in der Stichprobe der Betriebsbefragung zum Anerkennungsgesetz absichtlich überproportional häufig befragt wurden.

**Tabelle 9: Bewerbersituationen der Betriebe der Bruttostichprobe zur Nachbefragung im Vergleich zur Gesamtstichprobe der Betriebsbefragung des Monitoringprojektes**

	Nachbefragung SP	
	N	%
Personalaufstockung aufgrund von Neubedarf in den Jahren 2015/2016	1190	41,5
Ersatzbedarf wegen Ausscheidens von Beschäftigten in den Jahren 2015/2016	1473	51,4
In den Jahren 2013/14 wurden Stellen im Fachkräftebereich besetzt.	2350	82,2
In den Jahren 2013/14 ist es vorgekommen, dass kein geeignetes Fachpersonal gefunden werden konnten.	1246	43,7
Betrieb wird aus eigener Sicht in den nächsten Jahren von einem Fachkräftemangel betroffen sein.	1654	58,7

Quelle: BIBB Betriebsbefragung im Rahmen des Anerkennungsmonitorings 2014, eigene Berechnungen.

Es zeigt sich eine leichte Tendenz, dass Betriebe zu einer weiteren Studienteilnahme bereit sind, wenn sie mit dem Thema Personalrekrutierung vertraut sind. So geben 54,1 Prozent der potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, dass sie in den kommenden beiden Jahren mit Neubesetzungen in ihrem Betrieb rechnen, weil Beschäftigte aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden. 43,7 Prozent konnten in den letzten beiden Jahren kein geeignetes Fachpersonal finden und 58,7 Prozent sehen sich zukünftig von einem Fachkräftemangel betroffen und zeigen unter Umständen daher etwas vermehrt Interesse an der Teilnahme unserer Studie zu Strategien der Personalrekrutierung.

## 5 Zielerreichung

Der Projektverlauf befindet sich im Zeitplan. Wie beschrieben konnten erste branchenspezifische Auswertungen der arbeitsmarktstatistischen Kennwerte im Hinblick auf die relevante Zuwanderungspopulation anhand der Daten des Mikrozensus, der Daten des Ausländerzentralregisters und der Arbeitsmarktdaten der BA gemacht werden. Auch die geplanten qualitativen Interviews zu Rekrutierungsstrategien der Betriebe wurden durchgeführt und deren Ergebnissen im Bericht schon zum Teil präsentiert. Das Erhebungsdesign der quantitativen Betriebsbefragung wurde entwickelt und einem dreistufigen Pretest unterzogen. Seit Anfang März befindet sich die Befragung im Feld.

## Meilensteinplanung und Projektplan

### Meilensteinplan

Nr.	Meilenstein	Termin (Quartal/JJJJ)
MS 1	Projektstart	I/2014
MS 2	Projektziele formuliert/Projektplan erstellt	II/2014
MS 3	Zwischenbericht erstellt	II/2015
MS 4	Präsentation im Projektkolloquium	II/2015
MS 5	Präsentation UABBF	II/2015
MS 6	Präsentation Wissenschaftlicher Beirat	II/2015
MS 7	Projektziele erreicht	II/2016
MS 8	Abschlussbericht erstellt	II/2016
MS 9	Referierter Beitrag eingereicht	III/2016

### Projektplan

Arbeitsschritte	2014				2015				2016			
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
Theoretische Einordnung												
Auswertung des Mikrozensus												
Auswertung des Ausländerzentralregisters												
Auswertung Arbeitsmarktdaten												
Fragebogenerstellung, Pretest und Durchführung der quantitativen Online-Betriebsbefragung												
Auswertung der quantitativen Nachbefragungen												
Fallstudien												
Zusammenführung der Ergebnisse aus den Basisdaten und den Nachbefragungen												
Abschl. Auswertung und Veröffentlichungen												

## 6 Ausblick und Transfer

### *Ausblick*

In der weiteren Projektphase werden tiefgehende Analysen mit den dann aktuellen Daten des Mikrozensus vorgenommen. Dabei werden wir auch die Entwicklung der Zuwanderung in den letzten acht Jahren betrachten, um Verbindungen zu den Ergebnissen herzustellen, die uns die Daten des Ausländerzentralregisters liefern.

Des Weiteren steht die abschließende Auswertung der bisher durchgeführten qualitativen Experteninterviews an. Ergänzend dazu sollen etwa zehn Einzelfallstudien in Betrieben durchgeführt werden.

Nach Ende der Feldphase wird ein Matching der quantitativen Online-Betriebsbefragung mit den Daten der Betriebsbefragung des Anerkennungsmonitorings vorgenommen. Der Faktorielle Survey wird dann in Kombination mit den Angaben aus der Basisbefragung ausgewertet.

### **Veröffentlichungen/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)

## **Anhang 1**

### **Übersicht über die rechtlichen Grundlagen für den Aufenthalt in Deutschland von zugewanderten Personen**

Im Ausländerzentralregister verzeichnete Personen differenziert nach Qualifikation und Erwerbstätigkeit (Quelle: Ausländerzentralregister, Stichtag 30.06.2014, BAMF)

#### **Übersicht über die rechtlichen Grundlagen für den Aufenthalt in Deutschland:**

##### **„Betriebliche Ausbildung bzw. Fortbildung“:**

nach §17 Abs. 1 AufenthG: sonstige betriebliche Ausbildungszwecke

##### **„Qualifizierte Erwerbstätige“:**

nach § 18 Abs. 4 Satz 1 AufenthG: qualifizierte Beschäftigung nach Rechtsverordnung, nach § 18 Abs. 4 Satz 2 AufenthG: qualifizierte Beschäftigung im öffentlichen Interesse, nach § 18a Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe c) AufenthG: qualifizierte Fachkraft, seit 3 Jahren ununterbrochen beschäftigt, nach § 18a Abs. 1 Nr.1 Buchstabe b) AufenthG: anerkt/vergl. ausländ. Hochschulabschluss, seit 2 J. ununterbrochen beschäftigt, nach § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. a) BeschV: Blaue Karte EU, Regelberufe, nach § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. a) BeschV: Blaue Karte EU, Voraufenthalt mit Blauer Karte EU in MS, Regelberufe, nach § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. b) oder § 2 Abs. 2 BeschV: Blaue Karte EU, Mangelberufe, nach § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 Bst. b) oder § 2 Abs. 2 BeschV: Blaue Karte EU, Voraufenthalt mit Blauer Karte EU in MS, Mangelberufe, nach § 20 Abs. 1 AufenthG: Forscher, nach § 20 Abs. 5 AufenthG: in EU-Mitgliedsstaat zugelassener Forscher, nach § 21 Abs. 1 AufenthG: selbstständige Tätigkeit wirtschaftliches Interesse, nach § 21 Abs. 5 AufenthG: freiberufliche Tätigkeit, nach § 19 Abs. 1 AufenthG: Hochqualifizierter ohne Zuordnung nach Abs. 2, nach § 19 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG: Hochqualifizierter Wissenschaftler, nach § 19 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG: Hochqualifizierte Lehrperson, nach § 19 AufenthG: Hochqualifizierte, nach § 19a Abs. 6 AufenthG: Inhaber Blaue Karte EU, nach § 19a Abs. 6 Satz 1 AufenthG: Inhaber Blaue Karte EU nach frühestens 33 Monaten, nach § 19a Abs. 6 Satz 3 AufenthG: Inhaber Blaue Karte EU nach frühestens 21 Monaten, nach § 21 Abs. 4 AufenthG: 3 Jahre selbstständige Tätigkeit

##### **„Erwerbstätige“:**

nach § 23 Abs. 1 i.V.m. § 104a Abs. 1 Satz 2 AufenthG: Altfallregelung, nach § 4 Abs. 5 AufenthG: Assoziationsrecht EWG/Türkei, nach § 18 Abs. 3 AufenthG: keine qualifizierte Beschäftigung, nach § 18 AufenthG: Beschäftigung, nach § 21 Abs. 2 AufenthG: selbstständige Tätigkeit völkerrechtliche Vergünstigung, nach § 21 AufenthG: selbstständige Tätigkeit

##### **Weitere Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit**

(nicht alle Gruppen sind berechtigt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit):

nach § 104a Abs. 1 Satz 1 AufenthG: Aufenthaltserlaubnis auf Probe, nach § 25 Abs. 4a AufenthG: Aufenthaltsrecht f. Ausländer, die Opfer einer Straftat nach den §§ 232, 233 oder 233a StGB wurden, nach § 31 Abs. 1, 2, 4 AufenthG: eigenständiges Ehegattenaufenthaltsrecht, nach § 34 Abs. 2 AufenthG: eigenständiges Aufenthaltsrecht für Kinder, nach § 37 Abs. 1 AufenthG: Wiederkehr, nach § 38 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 und 5 AufenthG: ehemaliger Deutscher, nach § 38a AufenthG: langfristig Aufenthaltsberechtigter in EU-Mitgliedstaat, nach § 7 Abs. 1 Satz 3 AufenthG: sonstige begründete Fälle, nach dem Freizügigkeitsabkommen EG/Schweiz für Angehörige von freizügigkeitsberechtigten Schweizerischen Bürgern, nach dem Freizügigkeitsabkommen EG/Schweiz für freizügigkeitsberechtigte Schweizerische Bürger, nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG: Familiennachzug zu Deutschen: Ehegatte, nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG: Familiennachzug zu Deutschen: Kinder, nach § 28

Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AufenthG: Familiennachzug zu Deutschen: sorgeberechtigter Elternteil, nach § 28 Abs. 4 AufenthG: Familiennachzug zu Deutschen: Sonstige, nach § 30 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3g AufenthG: Ehegattennachzug zu einem Inhaber einer Blauen Karte EU, nach § 30 AufenthG: Ehegattennachzug, ohne § 30 Abs. 1 S. 1 Nr 3g AufenthG, nach § 32 Abs. 1 AufenthG: Kindesnachzug zu einem Inhaber einer Blauen Karte EU, nach § 32 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 Satz 1 AufenthG: Kindesnachzug über 16 Jahre zu einem Inh. einer AERL, NE o. Erlaubnis z. Daueraufenth.-EU, nach § 32 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG: Kindesnachzug zu Asylberechtigten, nach § 32 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG: Kindesnachzug im Familienverband, nach § 32 Abs. 2a AufenthG: Kind eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in EU-Mitgliedstaat, nach § 32 Abs. 3 AufenthG: Kindesnachzug unter 16 Jahren, nach § 32 Abs. 4 AufenthG: Kindesnachzug im Härtefall, nach § 33 AufenthG: Geburt im Bundesgebiet, nach § 36 Abs. 1 AufenthG: Nachzug von Eltern, nach § 36 Abs. 2 AufenthG: Nachzug sonstiger Familienangehörige, nach § 22 Satz 1 AufenthG: Aufnahme aus dem Ausland, nach § 22 Satz 2 AufenthG: Aufnahme durch BMI, nach § 23 Abs. 1 AufenthG: Aufnahme durch Land, nach § 23 Abs. 2 AufenthG: besondere Fälle, nach § 23a AufenthG: Härtefallaufnahme durch Länder, nach § 24 AufenthG: vorübergehender Schutz, nach § 25 Abs. 1 AufenthG: Asyl anerkannt, nach § 25 Abs. 2 AufenthG: GfK gewährt, nach § 25 Abs. 2 AufenthG: subsidiärer Schutz gewährt, nach § 25 Abs. 3 AufenthG: Abschiebungshindernisse, nach § 25 Abs. 4 AufenthG: dringende persönliche oder humanitäre Gründe, nach § 25 Abs. 4 Satz 2 AufenthG: Verlängerung wegen außergewöhnlicher Härte, nach § 25 Abs. 4b AufenthG: Drittstaatsangeh., Opfer einer Straftat nach § 10 Abs. 1 o. § 11 Abs. 1 Nr. 3 SchwarzArbG, nach § 25 Abs. 5 AufenthG: rechtliche oder tatsächliche Gründe, nach § 25a Abs. 1 AufenthG: Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und Heranwachsenden: integrierter Jugendlicher/Heranwachsender, nach § 25a Abs. 2 Satz 1 AufenthG: Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und Heranwachsenden: Eltern, Aufenthaltsgestattung, Aufenthaltsbewilligung: alt – AusländerG, Duldung nach § 60a Abs. 1 AufenthG, Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG, Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG: fam. Bindungen zu Duldungsinh. n. Nr. 1, Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG aus sonstigen Gründen, Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG wegen fehlender Reisedokumente, Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 2 AufenthG, Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG, Duldung nach § 60a Abs. 2b AufenthG, Duldung nach § 60a AufenthG (alt), unbefristete Aufenthaltserlaubnis-EG (alt), Aufenthaltskarte: Angehörige von EU-/EWR-Bürgern –befristet, Bescheinigung des Daueraufenthaltsrecht EU-/EWR-Bürger, Daueraufenthaltskarte: Angehörige von EU-/EWR-Bürgern, EU/EWR-Bürger ohne erfassten Aufenthaltsstatus, Aufenthaltserlaubnis/EU: Angehörige von EU-/EWR-Bürgern, (befristet) (alt), Aufenthaltserlaubnis/EU: Angehörige von EU-/EWR-Bürgern, (unbefristet) (alt), Bescheinigung nach § 51 Abs. 2 Satz 3 AufenthG, nach § 23 Abs. 2 AufenthG: besondere Fälle, nach § 26 Abs. 3 AufenthG: Asyl/GfK nach 3 Jahren, nach § 26 Abs. 4 AufenthG: aus humanitären Gründen nach 7 Jahren, nach § 28 Abs. 2 AufenthG: Familienangehörige von Deutschen, nach § 31 Abs. 3 AufenthG: eigenständiges Aufenthaltsrecht der ausländischen Ehegatten, nach § 35 AufenthG: Kinder, nach § 38 Abs. 1 Nr. 1: ehemalige Deutsche, nach § 9 AufenthG: allgemein, nach § 9a AufenthG: Daueraufenthalt-EU, nach dem Freizügigkeitsabkommen EG/Schweiz für Angehörige von freizügigkeitsberechtigten Schweizerischen Bürgern, nach dem Freizügigkeitsabkommen EG/Schweiz für freizügigkeitsberechtigte Schweizerische Bürger, Aufenthaltstitel erloschen, Aufenthaltstitel erteilt nach Einreise in das Bundesgebiet mit Visum nach § 18c AufenthG, Aufenthaltstitel widerrufen, Aufenthaltstitel widerrufen/erloschen, Aufenthaltstitel zurückgenommen, Erteilung/Verlängerung des Aufenthaltstitels abgelehnt, kein Eintrag zum Aufenthaltsrecht, Antrag auf einen Aufenthaltstitel gestellt (Altfall bis 30.06.2014), Heimatloser Ausländer, Vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit

**„Studium, Sprachkurs, Schulbesuch“ :**

nach § 16 Abs. 1a AufenthG: Aufenthalt zur Studienbewerbung, nach § 16 Abs. 5 AufenthG: Sprachkurse, Schulbesuch, nach § 16 Abs. 6 AufenthG: inngemeinschaftlich mobiler Student aus EU-Mitgliedstaates, nach § 16 Abs.1 AufenthG: Studium

**„Zugewanderte mit deutschem Bildungsabschluss“:**

nach § 16 Abs. 5b AufenthG: Arbeitsplatzsuche nach schulischer Berufsausbildung, nach § 16 Abs.4 AufenthG: Arbeitsplatzsuche nach Studium, nach § 17 Abs. 3 AufenthG: Arbeitsplatzsuche nach betrieblicher Berufsausbildung, nach § 18a Abs. 1 Nr.1 Buchstabe a) AufenthG: qualifizierte Geduldete mit Abschluss in Deutschland, nach § 21 Abs. 2a AufenthG: selbständige Tätigkeit - Absolvent inländischer Hochschule, nach § 18b AufenthG: Niederlassungserlaubnis für Absolventen deutscher Hochschulen

## Anhang 2

### Kurzfragebogen zu den qualitativen Interviews

## Fragebogen für Betriebe<sup>35</sup>

### 1. Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihr Betrieb?

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.a) Wie viele Ausbildungsplätze für Anlagenmechaniker – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik gibt es aktuell in Ihrem Betrieb?

\_\_\_\_\_ besetzte Ausbildungsplätze   \_\_\_\_\_ unbesetzte Ausbildungsplätze

### 3.b) Wie viele Stellen für fertig ausgebildete Anlagenmechaniker – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (mit dualer Berufsausbildung o.Ä.) gibt es aktuell in Ihrem Betrieb?

\_\_\_\_\_ besetzte Stellen   \_\_\_\_\_ unbesetzte Stellen

### 4. Wie bewerten Sie aktuell die Rekrutierungsprobleme bei Anlagenmechanikern – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik aus Sicht Ihres Betriebes?

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

	keine Rekrutierungsprobleme			ausgeprägte Rekrutierungsprobleme		
	1	2	3	4	5	6
Auszubildende zum Anlagenmechaniker – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fertig ausgebildete Anlagenmechaniker – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (mit dualer Berufsausbildung o. Ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 5.a) Wurden innerhalb der letzten 5 Jahre in Ihrem Betrieb Auszubildende beschäftigt, die ihren Schulabschluss im Ausland erworben haben?

(Der Ausbildungsberuf spielt dabei keine Rolle!)

ja    nein

### 5.b) Wurden innerhalb der letzten 5 Jahre in Ihrem Betrieb beruflich Qualifizierte (mit dualer Berufsausbildung o.Ä.) beschäftigt, die ihren Berufsabschluss im Ausland erworben haben?

(Der Beruf spielt dabei keine Rolle!)

ja    nein

<sup>35</sup> Männliche Bezeichnungen schließen weibliche Bezeichnungen mit ein.

## Anhang 3

### Interviewleitfaden Experteninterview

#### Interviewleitfaden: Mechatroniker<sup>36</sup>

##### Beispiel:

**Auszubildende zum Mechatroniker sowie beruflich qualifizierte Mechatroniker auf dem Niveau einer dualen Berufsausbildung**

##### 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 Fachkräftemangel**  
„Wie bereits im Vorfeld besprochen, geht es in diesem Interview vor allem um Auszubildende zum Mechatroniker und ausgebildete Mechatroniker auf dem Qualifikationsniveau einer dualen Berufsausbildung. Die Bundesagentur für Arbeit hat für Mechatroniker einen Rekrutierungsengpass festgestellt. Bitte teilen Sie mit uns Ihre Erfahrungen: Ist es schwieriger geworden, Auszubildende zum Mechatroniker bzw. fertig ausgebildete Mechatroniker zu finden und einzustellen? Welche Ursachen spielen dabei eine Rolle? Und welche Strategien der Personalrekrutierung setzt Ihr Unternehmen da bisher ein?“

##### Hauptteil:

- „Können Sie sich vorstellen, einen ausländischen Bewerber als Auszubildenden zum Mechatroniker einzustellen, der seinen Schulabschluss im Heimatland erworben hat? Unter welchen Bedingungen wäre das denkbar?“

##### Die Bedeutung folgender Bedingungen wird (zusätzlich) erfragt:

- **Rekrutierungsengpass:** „Welche Rolle spielt ein (möglicher/künftiger) Rückgang der Bewerberzahlen auf Ausbildungsplätze zum Mechatroniker?“
- **Ausländischer Schulabschluss:** „Welche Möglichkeiten sehen Sie, um den ausländischen Schulabschluss richtig einzuschätzen? Ist das ein Problem?“
- **Sprachkenntnisse:** „Welche Bedeutung haben deutsche Sprachkenntnisse bei der Auswahl eines ausländischen Auszubildenden?“ „Spielen Kenntnisse in einer weiteren/anderen Sprache eine Rolle (Muttersprache, Englisch)?“
- „Können Sie sich (auch) vorstellen, eine freie/frei werdende Stelle, die eine duale Berufsausbildung als Mechatroniker erfordert, mit einer ausländischen Fachkraft zu besetzen, die ihren Berufsabschluss im Heimatland erworben hat? Unter welchen Bedingungen wäre das denkbar?“

##### Die Bedeutung folgender Bedingungen wird (zusätzlich) erfragt:

- **Rekrutierungsengpass:** „Welche Rolle spielt ein (möglicher/künftiger) Rekrutierungsengpass bei Mechatronikern?“
- **Ausländischer Berufsabschluss:** „Welche Möglichkeiten sehen Sie, um die ausländische Berufsqualifikation richtig einzuschätzen? Ist das ein Problem?“

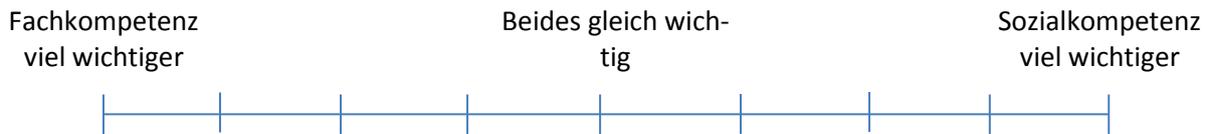
---

<sup>36</sup> Männliche Bezeichnungen schließen weibliche Bezeichnungen mit ein.

- **Sprachkenntnisse:** „Welche Bedeutung haben deutsche Sprachkenntnisse für die Auswahl des ausländischen Mechatronikers?“ „Spielen Kenntnisse in einer weiteren/anderen Sprache eine Rolle (Muttersprache, Englisch)?“
- **Lohnkosten:** „Erwarten Sie Auswirkungen auf die Lohnkosten, wenn Sie einen Mechatroniker mit ausländischer Berufsqualifikation einstellen?“  
„Und bei einem Auszubildenden mit ausländischem Schulabschluss? Erwarten Sie da Auswirkungen auf die Ausbildungsvergütung?“
- **Nationalität:** „Welche Bedeutung messen Sie der Nationalität bei, wenn es um die Auswahl eines Auszubildenden bzw. einer Fachkraft mit ausländischer Qualifikation geht? Welche Gründe spielen dabei eine Rolle?“
- **Rekrutierung:** „Welche Formen der Personalrekrutierung halten Sie für sinnvoll, um ausländische Ausbildungsbewerber bzw. ausländische Mechatroniker zu erreichen, die ihre Qualifikation im Heimatland erworben haben?“
- **Kosten-Nutzen-Bewertung:** „Wie schätzen Sie das Kosten-Nutzen-Verhältnis für Ihren Betrieb ein, wenn ausländische Auszubildende bzw. ausländische Mechatroniker rekrutiert und eingestellt werden, die ihre Qualifikation im Heimatland erworben haben? Lohnt sich das für Ihren Betrieb?“
- **Öffentliche Flankierung/Unterstützung durch externe Partner:** „Halten Sie eine öffentliche Flankierung oder eine Unterstützung durch externe Partner für sinnvoll, um die Rekrutierung ausländischer Auszubildender bzw. ausländischer Mechatroniker (mit im Ausland erworbener Qualifikation) 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 Einstellung eines ausländischen Auszubildenden bzw. eines ausländischen Mechatronikers mit im Ausland erworbener Qualifikation denken?“



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)



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 <b>deutsche Sprache elementar</b> anwenden können. (d.h. Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke, die in der Arbeit von ganz unmittelbarer Bedeutung sind, verstehen können)	<input type="radio"/>
die <b>deutsche Sprache selbstständig</b> anwenden können. (d.h. im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen verstehen können)	<input type="radio"/>
die <b>deutsche Sprache kompetent</b> anwenden können. (d.h. praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen können)	<input type="radio"/>

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

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

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 welchem Qualifikationsniveau 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?

<i>[Random order]</i>	schlechter	gleichwertig	besser	kann ich nicht beurteilen
Polen ( <b>v20_1</b> )	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ägypten ( <b>v20_2</b> )	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spanien ( <b>v20_3</b> )	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Türkei ( <b>v20_4</b> )	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Österreich ( <b>v20_5</b> )	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Italien ( <b>v20_6</b> )	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iran ( <b>v20_7</b> )	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Russland ( <b>v20_8</b> )	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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?

<i>[Random order]</i>	starker Nachteil	eher Nachteil	gleichwertig	eher Vorteil	starker Vorteil	kann ich nicht beurteilen
Qualität der Ausbildung/des Studiums im gesuchten Beruf ( <b>v21_1</b> )	<input type="radio"/>					
Allgemeine Berufserfahrung ( <b>v21_2</b> )	<input type="radio"/>					
Berufserfahrung im gesuchten Beruf ( <b>v21_3</b> )	<input type="radio"/>					
Deutsche Sprachkenntnisse ( <b>v21_4</b> )	<input type="radio"/>					
Englische Sprachkenntnisse ( <b>v21_5</b> )	<input type="radio"/>					
Sozialkompetenz ( <b>v21_9</b> )	<input type="radio"/>					
Zuverlässigkeit ( <b>v21_10</b> )	<input type="radio"/>					
Analytisches Denken ( <b>v21_11</b> )	<input type="radio"/>					

**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 5

### 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

## Literaturverzeichnis

- ATZMÜLLER, Christiane; STEINER, Peter M. (2010): Experimental Vignette Studies in Survey Research. In: Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences 6(3), S. 128-138
- AUSPURG, Katrin; HINZ, Thomas; LIEBIG, Stefan und SAUER, Carsten (2008): Wie unplausibel darf es sein? Der Einfluss von Designmerkmalen auf das Antwortverhalten in Faktoriellen Surveys. In: SOEFFNER, Hans-Georg (Hg.), Unsichere Zeiten. Kongressband zum 34. DGS Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008. Wiesbaden 2008, S. 1-14
- AUSPURG, Katrin; ABRAHAM, Martin und HINZ, Thomas (2009a): Die Methodik des Faktoriellen Surveys in einer Paarbefragung. In: KRIWY, Peter und GROSS, Christiane (Hg.), Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen. Wiesbaden 2009, S. 179-210
- AUSPURG, Katrin; HINZ, Thomas; LIEBIG, Stefan (2009b): Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. In: Methoden – Daten – Analysen (3), S. 59-96
- AUSPURG, Katrin; HINZ, Thomas; LIEBIG, Stefan und SAUER, Carsten (2009c): Auf das Design kommt es an. Experimentelle Befunde zu komplexen Settings in Faktoriellen Surveys. In: soFid Methoden und Instrumente der Sozialwissenschaften 2009 (2), S. 23-40
- AUSPURG, Katrin; JÄCKLE, Annette (2012): First equals most important? Order effects in vignette-based measurement. Institute for Social and Economic Research Working Paper Series No. 2012-01
- BECK, Michael; OPP, Karl-Dieter (2001): Der faktorielle Survey und die Messung von Normen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53 (2), S. 283-306
- BELLMANN, Lutz; HELMRICH, Robert (Hrsg.) (2013): Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografischen Einbruchs. Bielefeld 2013
- BOGNER, Alexander; MENZ, Wolfgang (2009): Das theoriegenerierende Experteninterview: Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: BOGNER, Alexander; LITTIG, Beate; MENZ, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews: Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3. überarbeitete Aufl., Wiesbaden 2009, S. 61-98
- BOGNER, Alexander; MENZ, Wolfgang (2005): Das theoriegenerierende Experteninterview: Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: BOGNER, Alexander; LITTIG, Beate; MENZ, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews: Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 2. Aufl., Wiesbaden 2005, S. 33-70
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse – Juni 2014. Nürnberg, URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2014-06.pdf> (17.02.2015)
- 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\\_Beschaefigungsverordnung\\_November\\_2013.pdf](http://www.leipzig.ihk.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/SOP/Fachkraefte/Positivliste_Beschaefigungsverordnung_November_2013.pdf) (12.03.2015)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2014

- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) (2015): 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](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015_vorversion.pdf) (07.05.2015)
- BUNDESMINISTERIUM DES INNERN (2009): Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Aufenthaltsgesetz vom 26. Oktober 2009. URL: [http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/AsylZuwanderung/AufenthG\\_VwV.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/AsylZuwanderung/AufenthG_VwV.pdf?__blob=publicationFile) (13.05.2015)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.) (2012): Fachkräftereport 2012, Berlin 2012
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES: Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung Fachkräftereport 2014. Februar 2015
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2014): Bericht zum Anerkennungsgesetz, Berlin 2014
- BUßMANN, Sebastian; SEYDA, Susanne (2014): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Die Altersstruktur in Engpassberufen. Studie. Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Köln 2014
- DÜLMER, Hermann (2007): Experimental Plans in Factorial Surveys: Random or Quota Design? In: Sociological Methods and Research 35, S. 382-409
- ESSER, Hartmut (1990): "Habits", "Frames" und "Rational-Choice". Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl (am Beispiel der Erklärung des Befragtenverhaltens). In: Zeitschrift für Soziologie (4), S. 231-247
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2010): Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Mitteilung der Kommission vom 03.03.2010, Brüssel. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF> (07.05.2015)
- FRODERMANN, Corina; AUSPURG, Katrin; HINZ, Thomas; BÄHR, Sebastian; ABRAHAM, Martin; GUNDERT, Stefanie und BETHMANN, Arne (2013): Das Faktorielle Survey-Modul zur Stellenannahmefähigkeit im PASS. 5. Erhebungswelle (2011). FDZ-Methodenreport 5/2013 des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
- FUCHS, Johann; DÖRFLER, Katrin (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen, (IAB-Kurzbericht, 11/2005)
- GEIS, Wido (2012): Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung. In: IW Trends 2/2012; S. 1-16
- GREEN, Donald P. (1999): Rational-Choice: Eine Kritik am Beispiel von Anwendungen in der Politischen Wissenschaft. München 1999
- GRUNAU, Philipp; LEWALDER, Anna Cristin; WÜNSCHE, Tom (2013): Strategien der Marktrekrutierung: In: BELLMANN, Lutz; HELMRICH, Robert (Hrsg.) (2013): Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografischen Einbruchs. Bielefeld 2013, S. 79-108
- HELMRICH, Robert; ZIKA, Gerd (2010): Über dieses Buch. In: HELMRICH, Robert; ZIKA, Gerd (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. Bielefeld 2010, S. 7 – 11

- HELMRICH, Robert; ZIKA, Gerd G. (Hrsg.) (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld 2010, S. 13-62
- HELMRICH, Robert; ZIKA, Gerd; KALINOWSKI, Michael; WOLTER, Marc-Ingo u.a. (2012); Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel, BIBB-Report 18/12, Bonn 2012
- KNUTH, Matthias (2012): Berufliche Anerkennung und Erwerbsintegration von Eingewanderten. In: BOLDER, Axel; DOBISCHAT, Rolf; KUTSCHA, Günter; REUTTER, Gerhard (Hrsg.), Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden, S. 127-151
- KUHFELD, Warren F. (2010): Marketing Research. Methods in SAS. Experimental Design, Choice, Conjoint, and Graphical Techniques. SAS Institute Inc
- KUHFELD, Warren F.; RANDALL, Tobias D.; GARRATT, Mark (1994): Efficient Experimental Design with Marketing Research Applications. In: Journal of Marketing Research 31(4), S. 545-557
- LITIG, 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
- MAIER, Tobias; ZIKA, Gerd; WOLTER, Marc Ingo; KALINOWSKI, Michael; HELMRICH, Robert (2014): Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität. In: BIBB-Report 23, S. 1–16
- MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd; FLEMMING, Simone; GRANATH, Ralf-Olaf (2015): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. Duales System vor großen Herausforderungen. Fassung vom 29.01.2015. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
- MEUSER, Michael; NAGEL, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: GRAZ, D./KRAIMER, K. (Hrsg.): Qualitative-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen, S. 441-471
- NISIC, Natascha; AUSPURG, Katrin (2009): Faktorieller Survey und klassische Bevölkerungsumfrage im Vergleich – Validität, Grenzen und Möglichkeiten beider Ansätze. In: KRIWY, P.; GROSS, C. (Hrsg.), Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen, Wiesbaden, S. 211-246
- OECD (2013a), Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland (German version), OECD Publishing, Paris
- OECD (2013b), International Migration Outlook 2013, OECD Publishing, Paris
- PETHE, Heike (2003): Die Migration von hochqualifizierten Arbeitskräften nach Deutschland. Eine Untersuchung zur "Greencard". In: SWIACZNY, Frank; HAUG, Sonja (Hrsg.): Bevölkerungsgeographische Forschung zur Migration und Integration. 5. Tagung des Arbeitskreises Migration - Integration - Minderheiten. Bern, 02.10.2003. Deutsche Gesellschaft für Demographie (DGD); Arbeitskreis Bevölkerungsgeographie der Deutschen Gesellschaft für Geographie, S. 69-94

- ROSSI, Peter H.; ANDERSON, Andy B. (1982): The Factorial Survey Approach. An Introduction. In: ROSSI, Peter H.; NOCK, S.L. (Hg.), Measuring Social Judgements. The Factorial Survey Approach, Beverly Hills, S. 15-67
- SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (2013), Erfolgsfalle Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland, Jahresgutachten, S. 25
- SAUER, Carsten; LIEBIG, Stefan; AUSPURG, Katrin; HINZ, Thomas; DONAUBAUER, Andy; SCHUPP, Jürgen (2009): A Factorial Survey on the Justice of Earnings within the SOEP-Pretest 2008. IZA Discussion Paper No. 4663
- SCHÜLEIN, Johann A.; LUEGER, Manfred; HAMETNER, Hubert (2007): Unternehmen in modernen Zeiten. Einführende Überlegungen zu einer sozialwissenschaftlichen Perspektive, in: SCHÜLEIN, Johann A.; LUEGER, Manfred; HAMETNER, Hubert (Hrsg.): Unternehmen aus sozialwissenschaftlicher Perspektive, S.7-18
- SCHÜPPEL, Jürgen (1996): Wissensmanagement. Organisatorisches Lernen im Spannungsfeld von Wissens- und Lernbarrieren, Wiesbaden
- SIMON, Herbert A. (1955): 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. (1959): Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science. In: The American Economic Review 49 (1959) 3, S. 253-283
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2014a), PRESSEMITTEILUNG NR. 179 VOM 22.05.2014: Höchste Zuwanderung nach Deutschland seit 20 Jahren.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2014b), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2011, FACHSERIE 1, REIHE 2.2, 2011
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2015) PRESSEMITTEILUNG NR. 057 VOM 19.02.2015: Zuwanderung nach Deutschland im 1. Halbjahr 2014 erneut angestiegen
- TROLTSCH, Klaus; GERHARDS, Christian; MOHR, Sabine (2012) Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes, BIBB Report 19/12
- WÜNSCHE, Tom; LEWALDER, Anna Cristin; HELMRICH, Robert (2013): Strategien der Personalrekrutierung. In: BELLMANN, Lutz; HELMRICH, Robert (Hrsg.): Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografischen Einbruchs. Bonn 2013, S. 39-52

## **Verzeichnis der Interviews**

- ALT: Experteninterview vom 07.10.2015 zum Beruf des staatlich anerkannten Altenpflegers bzw. der staatlich anerkannten Altenpflegerin mit einem Schwerpunkt auf Auszubildenden und Fachkräften.
- ANL: Experteninterview vom 30.07.2015 zum Beruf des Anlagenmechanikers bzw. der Anlagenmechanikerin – Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik mit einem Schwerpunkt auf Auszubildenden und Fachkräften.
- AUT: Experteninterview vom 03.07.2015 zum Beruf des Automatisierungstechnikers bzw. der Automatisierungstechnikerin mit einem Schwerpunkt auf Auszubildenden.
- MEC: Experteninterview vom 04.07.2015 zum Beruf des Mechatronikers bzw. der Mechatronikerin mit einem Schwerpunkt auf Auszubildenden und Fachkräften.
- MED: Experteninterview vom 18.11.2015 zum Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers bzw. der Gesundheits- und Krankenpflegerin mit einem Schwerpunkt auf Fachkräften.