

Die Bedeutung von internationalen Arbeits- und Fachkräften in Brandenburger Betrieben

- Ergebnisse einer repräsentativen Befragung -

Januar 2023

© 2023 Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Redaktion: Dr. Carsten Kampe, Daniel Porep

Inhalt

1	Management Summary	5
2	Aufbau der Expertise	8
3	Einleitung	9
4	Ergebnisse der Telefonbefragung	17
4.1	Brandenburger Betriebe mit ausländischen Beschäftigten – das Befragungssample	17
4.2	Beschäftigtenstrukturen der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte	22
4.3	Formen der Rekrutierung und Anwerbung ausländischer Beschäftigter	29
4.4	Spezifischer Weiterbildungsbedarf der ausländischen Beschäftigten	38
4.5	Soziokulturelle Hürden bei der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte	45
4.6	Ansätze der Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte	51
5	Mögliche Handlungsfelder	58
5.1	Ausländische Beschäftigte in Brandenburger Betrieben	59
5.2	Beschäftigungsstrukturen von ausländischen Fach- und Arbeitskräften	61
5.3	Formen der Rekrutierung und Anwerbung ausländischer Beschäftigter	63
5.4	Spezifischer Weiterbildungsbedarf der ausländischen Beschäftigten	66
5.5	Soziokulturelle Hürden bei der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte	68
5.6	Ansätze der Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte	68
6	Literatur	70
	Impressum	71

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Anzahl der befragten Betriebe mit ausländischen Beschäftigten nach Anteil der ausländischen Beschäftigten	18
Abbildung 2: Anzahl der befragten Betriebe nach Branchenzugehörigkeit	19
Abbildung 3: Anteil an Betrieben mit ausländischen Beschäftigten nach Betriebsgröße	20
Abbildung 4: Anteil der befragten Betriebe mit ausländischen Beschäftigten.....	21
Abbildung 5: Anzahl ausländischer Beschäftigter in den befragten Betrieben nach Qualifikation	23
Abbildung 6: Anzahl deutscher und ausländischer Auszubildender in den befragten Betrieben nach Branche	25
Abbildung 7: Häufigste Herkunftsländer der ausländischen Beschäftigten in Brandenburg nach Qualifikation	26
Abbildung 8: Beschäftigungsverhältnisse von ausländischen Beschäftigten im Vergleich.....	28
Abbildung 9: Bereitschaft der Betriebe, im Ausland zu rekrutieren - vier Rekrutierungstypen.....	31
Abbildung 10: Beurteilung von Rekrutierungswegen nach Rekrutierungstyp	32
Abbildung 11: Unterstützungswünsche bei realisierter Rekrutierung im Ausland (N = 110) und Unterstützungswünsche bei möglicher Rekrutierung im Ausland (N = 1 85, Mehrfachnennungen)	34
Abbildung 12: Ursachen für den Verzicht auf eine Rekrutierung im Ausland (N = 572, Mehrfachnennung)	36
Abbildung 13: Denkbare Beteiligung an Maßnahmen von Dritten zur Rekrutierung im Ausland und Bereitschaft zur Beteiligung (N = 260, Mehrfachnennung)	38
Abbildung 14: Betrieblicher Weiterbildungsbedarf nach Anteil ausländischer Beschäftigter (N = 700)	39

Abbildung 15: Inhalte der speziell für ausländische Beschäftigte angebotenen betrieblichen Weiterbildungen (N = 224, Mehrfachnennung)	41
Abbildung 16: Wesentliche Herausforderungen bei der Identifikation passender Weiterbildungsangebote für ausländische Beschäftigte (N=48, Mehrfachnennung)	44
Abbildung 17: Vorbehalte der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (N = 698)	46
Abbildung 18: Vorbehalte der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, differenziert nach dem Vorhandensein ausländischer Beschäftigter (N = 698)	47
Abbildung 19: Einschätzung der Belegschaft zur Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer Skala von 1 (negativ) bis 10 (positiv) nach Anteil an ausländischen Beschäftigten im Betrieb (N = 697)	48
Abbildung 20: Gründe für vermutete Vorbehalte der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (N = 170, Mehrfachnennung)	49
Abbildung 21: Bedeutung der langfristigen Bindung von ausländischen Beschäftigten aus Sicht der Betriebe (N = 296)	52
Abbildung 22: Formen der Unterstützung für die Integration von ausländischen Beschäftigten im Betrieb (N = 206, Mehrfachnennung)	54
Abbildung 23: Unterstützungswünsche bei der Integration ausländischer Beschäftigter (N = 268, Mehrfachnennung)	55
Abbildung 24: Zusammenarbeit mit externen Partnern für die Integration von ausländischen Beschäftigten (N = 140, Mehrfachnennung)	57

1 Management Summary

Die dem Bericht zugrundeliegende Telefonbefragung von 700 Brandenburger Betrieben ist im Hinblick auf die **Betriebs-, Branchen- und Beschäftigungsstruktur** für das Land Brandenburg repräsentativ. Ausländische Beschäftigung spielt in Brandenburger Betrieben eine relevante Rolle; fast 40 Prozent der Brandenburger Betriebe beschäftigen Ausländerinnen und Ausländer. Unbeschadet dessen ist der Anteil der Betriebe mit einem höheren Ausländeranteil (über 10 Prozent der Beschäftigten) überschaubar. Fast 60 Prozent der befragten Betriebe beschäftigen keine Ausländerinnen und Ausländer. Ob überhaupt ausländische Beschäftigte im Betrieb tätig sind, hängt stark von der Betriebsgröße ab. Besonders aktiv sind in diesem Bereich KMU mit 50 bis 249 Beschäftigten. Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen sind in Teilen deutliche Unterschiede bei der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte zu beobachten. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung ist nur ein geringer Anteil an Ausländerinnen und Ausländern beschäftigt. Regionale Besonderheiten lassen sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht identifizieren und scheinen insgesamt weniger prägend zu sein als erwartet.

Die Mehrzahl der ausländischen Beschäftigten verfügt über eine Berufsausbildung, was vor allem der Größe dieses Arbeitsmarktsegmentes geschuldet ist. Derartige Qualifikationen sind vermutlich häufig in Deutschland erworben und stehen nicht für ausgeprägte Akquiseaktivitäten von ausländischen Fachkräften durch Brandenburger Betriebe. Relativ betrachtet ist der Ausländeranteil bei den Helfertätigkeiten am größten, was die besondere Relevanz dieses Arbeitsmarktsegmentes für ausländische Beschäftigung im Land Brandenburg unterstreicht. Über ein Drittel aller ausländischen Beschäftigten kommt aus Polen. Zwischen den Anforderungsniveaus (Helfer versus Fachkräfte) gibt es geringe Unterschiede im Hinblick auf die Bedeutung einzelner Herkunftsländer. Diese Unterschiede dürften primär den jeweiligen Motiven der Arbeitsmigration geschuldet sein. Ausländische Auszubildende spielen eine nur nachgeordnete Rolle. Dieses Instrument der Fachkräftesicherung wird von den Brandenburger Betrieben bisher wenig genutzt. Bei den ausländischen Auszubildenden sind Geflüchtete verhältnismäßig stark vertreten. Die im Rahmen der Telefonbefragung erfassten **Beschäftigungsverhältnisse** der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deuten darauf hin, dass prekäre Arbeitsmarktlagen von Ausländerinnen und Ausländern eher betriebsbedingt zustande kommen und kein Strukturmerkmal des Brandenburger Arbeitsmarktes insgesamt sind. Zwar befindet sich ein überdurchschnittlich hoher Anteil der ausländischen Beschäftigten in Leiharbeitsverhältnissen, diese Beschäftigungsform ist mit unter fünf Prozent an

Fast 40 Prozent der Brandenburger Betriebe beschäftigen Ausländerinnen und Ausländer.

Ausländische Beschäftigte sind überdurchschnittlich häufig in Helferberufen tätig. Polen dominiert als Herkunftsland.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse von Ausländerinnen und Ausländern scheinen primär betriebsbedingt zu sein.

allen Beschäftigten aber weniger ausgeprägt als erwartet. Bei freiberuflichen Tätigkeiten und beim Beschäftigungsumfang (Vollzeit oder Teilzeit) lassen sich keine Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern identifizieren.

Die Brandenburger Betriebe können in der Mehrheit als offen für internationale Beschäftigte charakterisiert werden. Neben der relevanten Anzahl an Betrieben mit ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können sich viele weitere Betriebe, die bisher nicht mit ausländischen Fach- und Arbeitskräften zusammenarbeiten, vorstellen, in diesem Bereich aktiv zu werden. Die **Rekrutierung** von internationalen Beschäftigten erfolgt überwiegend auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Ein Teil der Unternehmen ist aber auch in der Auslandsrekrutierung aktiv bzw. kann sich vorstellen, hier zukünftig aktiv zu werden. Hinsichtlich der Beschäftigung von internationalen Fach- und Arbeitskräften sowie der Offenheit, auch direkt auf ausländischen Arbeitsmärkten zu rekrutieren, ist ein deutlicher Betriebsgrößeneffekt zu erkennen. Große Unternehmen sind im Hinblick auf eine Internationalisierung der Belegschaft und der Personalgewinnung im Ausland deutlich aktiver als kleine Betriebe. Im Besonderen bei der Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte zeigen die Brandenburger Betriebe durchaus die Bereitschaft auch finanzielle und (in Teilen erhebliche) zeitliche Ressourcen einzubringen.

Die Befragung zeigt einen spezifischen **Weiterbildungsbedarf** für ausländische Beschäftigte. Hierbei sind Sprachkurse aber deutlich weniger relevant als allgemein angenommen. Auch bei den ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dominieren Weiterbildungen zu fachlichen Kompetenzen und betrieblichen Funktionsabläufen. Dass die Relevanz der betrieblichen Weiterbildung mit steigendem Ausländeranteil höher eingeschätzt wird, bildet vermutlich den Unterschied zwischen personalpolitisch aktiven und weniger aktiven Betrieben ab. Das Instrument der Nachqualifizierung zum Erwerb von in Deutschland anerkannten Berufsabschlüssen wird von einer relevanten Anzahl an Betrieben genutzt. Mit Blick auf die Herausforderungen der Fachkräftesicherung kommt das Instrument allerdings vergleichsweise wenig zum Tragen. Die Schwierigkeiten bei der Identifikation passgenauer Weiterbildungsangebote und der gewünschte Unterstützungsbedarf unterscheiden sich bei der Schulung deutscher und ausländischer Fach- und Arbeitskräfte kaum. Auch hier spielt die Sprachkomponente (etwa bei der Suche nach zweisprachigen Dozenten) eine eher nachgeordnete Rolle. Im Wesentlichen geht es um ortsnahe Angebote, die nicht in jeder Region zu jedem Thema zu finden sind. Unterstützungsleistungen in diesem Handlungsfeld sollten nach Angabe der Betriebe primär die Optimierung der Weiterbil-

Die Fach- und Arbeitskräftegewinnung im Ausland ist bisher in Brandenburg eher die Ausnahme.

Ausländische Beschäftigte haben einen spezifischen Weiterbildungsbedarf. Fachspezifische Weiterbildungen sind relevanter als Sprachschulungen.

dungslandschaft in den Blick nehmen, um die vorhandenen Bildungspotenziale besser als bisher nutzen zu können.

Etwa ein Viertel der befragten Geschäftsführungen geht davon aus, dass es innerhalb der Belegschaft **Vorbehalte gegenüber ausländischen Beschäftigten** gibt. Derartige Vorbehalte können vor allem in Betrieben ohne ausländische Beschäftigte vermutet werden, da das Antwortverhalten der Geschäftsführungen darauf hinweist, dass die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit steigendem Ausländeranteil im Betrieb zunehmend positiv wahrgenommen werden. Als wesentliche Gründe für die vermuteten Vorbehalte nennen die Geschäftsführungen kulturelle Differenzen und Sprachbarrieren. Die Angst vor Arbeitsplatzkonkurrenz spielt eine nur untergeordnete Rolle. Entsprechend orientieren sich auch die betrieblichen Ansatzpunkte zur Überwindung der Vorbehalte an Fragen des kollegialen Miteinanders. Präferiert werden Schulungen zu interkulturellen Kompetenzen aller Beschäftigten und Sprachkurse (in geringem Maß auch Fremdsprachen für die deutsche Belegschaft). Dass die Betriebe sich in diesem Bereich nur wenig externe Unterstützung vorstellen können, zeigt zum einen, dass sie sich den identifizierten Herausforderungen eigeninitiativ stellen wollen, es könnte aber auch an fehlenden Ideen zu externer Unterstützung liegen.

Da eine starke Mitarbeiterfluktuation für Betriebe in der Regel eine große personalpolitische Herausforderung darstellt und die Mobilität der ausländischen Beschäftigten in der Regel hoch ist, wurden in der Telefonbefragung die Betriebe mit ausländischen Beschäftigten zum **Thema Integration** als Mittel der Mitarbeiterbindung befragt. 78 Prozent dieser Betriebe schätzen eine gelungene Integration als relevant ein, 22 Prozent der Befragten geben hingegen an, dass eine langfristige Bindung der ausländischen Beschäftigten wenig bedeutsam ist. Dieses durchaus überraschende Ergebnis unterstreicht die Vielschichtigkeit ausländischer Beschäftigung in Brandenburg. Knapp 70 Prozent der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten ergreifen in Teilen umfangreiche Maßnahmen, um die Einbindung der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte aktiv zu unterstützen. Hierbei kommt der Begleitung bei Anerkennungsverfahren und Behördengängen sowie bei der Wohnraumsuche eine herausragende Bedeutung zu. Dementsprechend liegt auch der Schwerpunkt der benannten Unterstützungsbedarfe auf der Organisation der institutionellen Rahmenbedingungen der ausländischen Beschäftigten. Darüber hinaus wünschen sich 15 Prozent der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten ein noch besser aufbereitetes Informationsangebot zu den rechtlichen Rahmenbedingungen derartiger Beschäftigung. Beim Thema Integration kooperieren die Betriebe im Wesentlichen mit Akteuren aus dem lokalen Umfeld. Landesweit agierende Angebote, wie etwa das IQ Netzwerk

25 Prozent der befragten Geschäftsführungen gehen davon aus, dass es in der Belegschaft Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte gibt. Derartige Vorbehalte werden wesentlich seltener wahrgenommen, sobald im Betrieb Ausländerinnen und Ausländer tätig sind.

Ein Großteil der Brandenburger Betriebe schätzt die Integration der ausländischen Beschäftigten als sinnvoll ein, und ergreift Maßnahmen, um diese zu befördern.

oder auch der International Talent Service der WFBB, spielen aktuell noch eine geringere Rolle, was vor allem in der Tatsache begründet liegen dürfte, dass diese Angebote zur Integrationsunterstützung noch verhältnismäßig neu sind.

2 Aufbau der Expertise

Kerngegenstand der vorliegenden Expertise sind die Ergebnisse einer zwischen November 2021 und März 2022 durchgeführten repräsentativen Telefonbefragung von 700 Brandenburger Betrieben mit mindestens zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Relevanz und den Rahmenbedingungen ausländischer Beschäftigung. In einem ersten Arbeitsschritt (Kapitel 3) wird die politische Relevanz des Themas herausgearbeitet, um die Analysen innerhalb der Brandenburger Wirtschafts- und Arbeitspolitik einordnen zu können. Hierfür werden u. a. die Ergebnisse bereits durchgeführter Untersuchungen (WFBB 2021 und 2022, b) zur Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes skizziert sowie die sich ergänzende Erkenntnislage der insgesamt drei Studien erläutert. Die einleitenden Ausführungen bieten damit einen Überblick über die politische Relevanz sowie die Erkenntnislage zum Thema in Brandenburg.

Hierauf aufbauend werden in Kapitel 4 die zentralen Ergebnisse der Telefonbefragung dargestellt. Die Ergebnisaufbereitung gliedert sich entsprechend der Themen des genutzten Fragebogens und nimmt sowohl betriebs- und beschäftigungsstrukturelle Zusammenhänge in den Blick als auch die Bedingungen der Gewinnung und Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte. Darüber hinaus wird der Frage nach dem spezifischen Weiterbildungsbedarf für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie möglichen Vorbehalten auf Seiten der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern nachgegangen.

Die Befragung bietet einen empirisch fundierten Überblick über die betrieblichen Bedingungen der Akquise, Beschäftigung und Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte und zeigt damit u. a. mögliche Handlungsfelder zur Unterstützung der Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes auf. Diese aus Sicht der analytischen Aufbereitung denkbaren Handlungsspielräume werden in Kapitel 5 erläutert, um so die Diskussion über eine gezielte Förderung der Arbeitsmigration nach Brandenburg zu unterstützen und ggf. zu inspirieren. Welche dieser Handlungsspielräume im Rahmen der Landespolitik realisierbar und prioritär zu verfolgen sind, muss allerdings an anderer Stelle – von den beteiligten politischen Akteuren – diskutiert werden.

3 Einleitung

Die Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes hat auch aufgrund des demografischen Wandels in den letzten Jahren mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. So resümiert der 2019 beschlossene Koalitionsvertrag des Landes Brandenburg: „Auch angesichts des starken Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials wird die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften wichtiger und soll als gemeinsame Aufgabe gestaltet werden.“ (Land Brandenburg 2019, S. 41) Zur Sicherung der positiven wirtschaftlichen Entwicklung im Land ist es zunehmend wichtig, entstehende Fach- und Arbeitskräftebedarfe auch durch die Rekrutierung ausländischer Beschäftigter befriedigen zu können. Mit dem Aufbau des International Talent Service hat die Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB 2022, a) explizit auf diese spezifische Aufgabe der Fachkräftesicherung reagiert und ihr Angebot zur Unterstützung Brandenburger Betriebe nochmals ausgeweitet. Zur Unterstützung der vielfältigen Maßnahmen zur Rekrutierung und Integration ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden durch den Arbeitsbereich Fachkräftemonitoring darüber hinaus mehrere Studien zur Arbeitsmarktlage sowie zur betrieblichen Situation ausländischer Beschäftigter in Brandenburg durchgeführt. Ziel dieser Analysen ist es, die Rahmenbedingungen der Akquise ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Voraussetzungen für deren bedarfsgerechte Beschäftigung in den Brandenburger Betrieben zu identifizieren, um die Unterstützungsangebote in diesem Bereich der Personalpolitik nochmals schärfen und bedarfsgerecht weiterentwickeln zu können.

In einem ersten Arbeitsschritt wurde auf Basis der öffentlichen Statistik der statistischen Ämter und der Bundesagentur für Arbeit eine differenzierte Arbeitsmarktstrukturanalyse zur Situation ausländischer Beschäftigter¹ auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt erstellt (WFBB 2021). Die Strukturdaten bestätigen, dass ausländische Beschäftigte in Brandenburg in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen haben und in einzelnen Branchen (wie bspw. der Logistik) inzwischen einen relevanten Beschäftigungsanteil innehaben. Vor allem polnische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen zunehmend einer Beschäftigung auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt nach. Gezeigt haben die Daten allerdings auch, dass ausländische Beschäftigung überwiegend im geringqualifizierten Helferbereich stattfindet und dass die

Die Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes hat politisch und im Bereich der Wirtschaftsförderung weiter an Bedeutung gewonnen.

Die WFBB hat 2021 eine differenzierte Arbeitsmarktstrukturanalyse zur Situation ausländischer Beschäftigter auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt durchgeführt (Arbeitsschritt 1).

¹ Entsprechend der öffentlichen Statistik sind alle jene Beschäftigte ausländische Beschäftigte, die über keinen deutschen Pass verfügen, also von ihrer Staatsangehörigkeit her Ausländer sind. (Die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt entsprechend deutlich höher.) Personen, die im Rahmen einer doppelten Staatsbürgerschaft auch über einen deutschen Pass verfügen, gelten entsprechend dieser Definition nicht als Ausländer.

ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – trotz oftmals vorhandener Berufsqualifizierung – einen nur geringen Beitrag zur Überwindung expliziter Fachkräfteengpässe in Brandenburg leisten: In den Berufsfeldern, in denen seit langem eine Engpasslage in Brandenburg zu beobachten ist, spielen ausländische Beschäftigte eine nur geringe Rolle. Darüber hinaus deuten die Beschäftigungsstrukturanalysen darauf hin, dass Ausländerinnen und Ausländer auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt überdurchschnittlich stark von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind. Hohe Befristungs- sowie Fluktuationsraten dominieren und ausländische Beschäftigte sind häufig in sekundären und externen Arbeitsmarktsegmenten mit geringen Entgelten und kurzen Beschäftigungsdauern, oft durch Leiharbeitsfirmen vermittelt, tätig. Außerdem scheint es in einigen Bereichen noch immer Einkommensunterschiede zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten zu geben, die sich nicht über die Tätigkeitsstrukturen bzw. Branchenverteilung allein erklären lassen.² Resümierend zeigen die Strukturanalysen, dass es den Brandenburger Betrieben zwar immer besser gelingt, ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und in die betrieblichen Abläufe zu integrieren, die Möglichkeiten dieses personalpolitischen Instruments – etwa die Kompensation berufsspezifischer Fachkräfteengpässe – scheinen bisher allerdings nur in Ansätzen wahrgenommen zu werden. Um die betrieblichen Rahmenbedingungen und Motive für diese spezifische Arbeitsmarktlage der ausländischen Beschäftigten einschätzen zu können, wurden in einem zweiten Arbeitsschritt 15 qualitative Betriebsinterviews in ausgewählten Brandenburger Betrieben zum Thema ausländische Beschäftigte durchgeführt (WFBB 2022, b).

Als Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen wurden Geschäftsführungen und Personalverantwortliche von Unternehmen angesprochen, von denen bekannt war, dass ausländische Beschäftigte seit längerem eine relevante Rolle in der betrieblichen Personalpolitik spielen. Ziel der Interviews war es, in einem möglichst offenen Austausch die Perspektive der Betriebsleitungen im Hinblick auf die Möglichkeiten und Herausforderungen bei der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen. Im Sinne einer explorativen Felderschließung wurde herausgearbeitet, wo aus Sicht der Betriebe die wesentlichen Stellschrauben für eine erfolgreiche Rekrutierung und Integration ausländischer Beschäftigter in Brandenburg liegen. Eine Verallgemeinerung der Ergebnisse auf Brandenburg insgesamt ist bei einem solchen methodischen Design nicht möglich. Im Wesentlichen haben die Interviews die Ergebnisse der Strukturanalyse bestätigt.

Bei der Fachkräftesicherung leisten ausländische Beschäftigte in Brandenburg bisher nur einen geringen Beitrag.

Durchführung einer explorativen Felderschließung auf Basis von 15 Betriebsinterviews (Arbeitsschritt 2)

² Hierbei handelt es sich mit hoher Wahrscheinlichkeit um betriebstypische Unterschiede (dazu im Folgenden Genaueres).

Ausländische Beschäftigte arbeiten häufig im geringqualifizierten Helferbereich und Personaldienstleister (Personalvermittlungen und Leiharbeitsfirmen) spielen in den interviewten Firmen bei der Akquise dieser Klientel eine wichtige Rolle. Betriebsinterne Lohnunterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten gab es allerdings in keinem der befragten Betriebe, was im Hinblick auf den Betriebsfrieden auch überraschend gewesen wäre. Für die gleiche Tätigkeit gibt es den gleichen Lohn, unabhängig von der Herkunft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wobei bei ausländischen Beschäftigten häufig zusätzlich eine Vermittlungsgebühr an einen zwischengeschalteten Personaldienstleister zu verrichten ist. Es spricht einiges dafür, dass die in der Arbeitsmarktstrukturanalyse identifizierten Einkommensunterschiede betrieblichen Marktlogiken geschuldet sind. Einige Unternehmen agieren auf Märkten, bei denen die Preisgestaltung wichtiger als Fragen der Leistungsqualität sind. Niedrigpreisige Unternehmen, die in der Regel unterdurchschnittliche Löhne zahlen, scheinen überdurchschnittlich häufig mit ausländischen Beschäftigten zusammenzuarbeiten. Einkommensunterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten sind also tätigkeits-, branchen- und betriebsbedingt. Da betriebstypisches Marktverhalten in der öffentlichen Statistik nicht identifiziert werden kann, entsteht der Eindruck einer eher grundsätzlichen Lohnbenachteiligung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aber vermutlich nicht gegeben ist. Gleichwohl sind ausländische Beschäftigte überdurchschnittlich oft in Betrieben mit geringem Lohnniveau und kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen tätig.

Wesentliches Ergebnis der Betriebsinterviews ist, dass die Art der Beschäftigung, der Rekrutierung und der Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte umfassend davon geprägt ist, in welchem Arbeitsmarktsegment die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind. Diesbezüglich sind zwei Beschäftigungssegmente zu unterscheiden:

1. Beschäftigte auf Helferniveau im Bereich von Anlern Tätigkeiten
2. Beschäftigte auf Fachkraftniveau (oder höher) im Bereich qualifizierter Tätigkeiten

Bei ausländischen Beschäftigten im Helferbereich stellt sich der betriebliche Aufwand der Arbeitskräftegewinnung vergleichsweise niedrig dar. Die Integrationsbemühungen fallen in der Regel gering aus. Trotz der betriebsökonomisch negativen Auswirkungen einer hohen Mitarbeiterfluktuation wird diese von Seiten der Betriebe in Kauf genommen. Die Rekrutierung findet oft über zwischengeschaltete Dienstleister direkt im Ausland statt, wobei die Dienstleister in einigen Fällen auch die Klärung arbeitsrechtlicher Fragen für

Es bestehen große Unterschiede bei ausländischer Beschäftigung je nach Arbeitsmarktsegment (Helfer versus Fachkräfte).

ihre Kundenunternehmen übernehmen. Bei Beschäftigten auf Fachkraftniveau ergreifen die Betriebe hingegen in Teilen aufwendige Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung und -integration. Die Bindung der ausländischen Beschäftigten an das Unternehmen wird als eine wesentliche Aufgabe der betrieblichen Personalpolitik gesehen und in Einzelfällen lassen sich hochinnovative Ansätze der Personalgewinnung beobachten. Die Rekrutierung von qualifizierten internationalen Fachkräften erfolgt überdurchschnittlich häufig auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die wirtschaftlichen, arbeitsmarktseitigen und gesellschaftlichen Auswirkungen einer forcierten Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg hängen maßgeblich davon ab, in welchen Arbeitsmarktsegmenten die ausländischen Beschäftigten tätig werden. Hierbei lassen sich sowohl Chancen der Fachkräftesicherung als auch Risiken, etwa einer zunehmenden Segmentierung des Arbeitsmarktes, erkennen. Aufbauend auf diese explorative Bestandsaufnahme wurde in einem dritten Arbeitsschritt geprüft, ob die durch die interviewten Betriebe genannten Rahmenbedingungen, Chancen und Herausforderungen der Gewinnung und Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte auf die Brandenburger Wirtschaft insgesamt übertragen werden können.

Um klären zu können, inwieweit die explorativ erhobenen Zusammenhänge für die Brandenburger Wirtschaft insgesamt Gültigkeit haben, wurde eine kombinierte Online-Telefonbefragung von 700 Brandenburger Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten in Auftrag gegeben. Im Hinblick auf die Betriebs- und Branchenstruktur sowie die Beschäftigtenzahlen ist die Stichprobe für Brandenburg repräsentativ und lässt damit eine Verallgemeinerung der erarbeiteten Ergebnisse zu.³ Eine grundsätzliche Erkenntnis der Telefonbefragung ist, dass sinnvollerweise zwischen zwei Typen an Betrieben mit ausländischen Beschäftigten unterschieden werden muss:

1. Auf der einen Seite lassen sich Betriebe identifizieren, die auf ausländischen Arbeitsmärkten akquirieren und bei denen ausländische Beschäftigung ein wesentlicher Baustein der Personalpolitik ist. Häufig arbeiten diese Betriebe bereits mit einem relevanten Anteil (mehr als zehn Prozent) an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Belegschaft. Insgesamt kann hier von einer aktiv gestaltenden Nutzung ausländischer Fach- und Arbeitskräftepotenziale ausgegangen werden.
2. Auf der anderen Seite finden sich aber auch Brandenburger Betriebe, die eher zufällig ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Eine explizite Ausrichtung auf die Möglichkeiten der Fach-

Durchführung einer repräsentativen, online-unterstützten Telefonbefragung in 700 Brandenburger Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten (Arbeitsschritt 3).

Bei Betrieben mit ausländischen Beschäftigten ist sinnvollerweise zwischen zwei Typen zu unterscheiden.

³ Eine regionale Repräsentativität (also bspw. die Abbildung landkreisspezifischer Gegebenheiten) war auf Basis des Erhebungssamples nicht umzusetzen.

und Arbeitskräftesicherung durch ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es in diesen Betrieben nicht und häufig können sie sich auch nicht vorstellen, personalpolitisch im Ausland (etwa durch Stellenausschreibungen in ausländischen Medien) aktiv zu werden.

Bei der Analyse der Rahmenbedingungen ausländischer Beschäftigung und der Diskussion möglicher Handlungsansätze für eine Unterstützung der Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes muss in jedem Fall zwischen diesen beiden Typen unterschieden werden. Bei Betrieben, die sich nicht aktiv mit den Möglichkeiten der Fach- und Arbeitskräftesicherung durch ausländische Beschäftigte auseinandersetzen, ist zu klären, inwieweit solche personalpolitischen Ansätze überhaupt realistisch sind und betriebliche Handlungsspielräume eröffnen würden. Wenn sich derartige Potenziale abzeichnen, lässt sich ein relevanter Sensibilisierungsbedarf zu diesem Themenfeld ableiten. Bei Betrieben, die sich bereits aktiv um die Akquise und Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte bemühen, geht es darum, vorhandene Ansätze zu stärken und gemeinsam mit den Unternehmen weitere Handlungsoptionen zu entwickeln.

Neben dieser grundsätzlichen Erkenntnis zeigt sich weiterhin, dass die Ergebnisse der Telefonbefragung in verschiedenen Bereichen ein etwas anderes Bild als die Arbeitsmarktstrukturanalyse sowie die explorativen Betriebsinterviews zeichnen. Zwar bestätigt die Telefonbefragung, dass ausländische Beschäftigte in Brandenburg überproportional im Helferbereich tätig sind, deutlich wird aber auch, dass die Spielräume der Fachkräftesicherung durch die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Nachqualifizierung von einer relevanten Anzahl an Betrieben genutzt werden.

Dass die Ergebnisse der Telefonbefragung nur bedingt mit den Aussagen der Betriebsinterviews übereinstimmen, ist wenig überraschend. Die explorativen Interviews wurden explizit mit einem bestimmten Typ von Unternehmen geführt. Wesentliches Auswahlkriterium war die Tatsache, dass in den Betrieben ein hoher Anteil an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig sind. Derartige Betriebe finden sich primär in Dienstleistungsbranchen, wie beispielsweise Logistik und Gebäudereinigung sowie in der Landwirtschaft und mit Abstrichen im Verarbeitenden Gewerbe - Branchen, in denen bestimmte Beschäftigungsverhältnisse dominieren und geringqualifizierte Tätigkeiten eine große Rolle spielen. Die in den Interviews geschilderten Zusammenhänge beziehen sich entsprechend auf die Verhältnisse in einem ganz bestimmten Teilbereich der Wirtschaft und lassen sich nicht auf die Gesamtheit der Brandenburger Betriebe übertragen.

Welche Unterstützung Betriebe bei der Internationalisierung der Belegschaft benötigen, hängt davon ab, wie (bzw. ob) die Betriebe sich dieser Herausforderung bisher gestellt haben.

Die drei Analysen deuten auf jeweils unterschiedliche Bedingungen ausländischer Beschäftigung in Brandenburg hin.

Die qualitativen Betriebsinterviews nehmen einen ein sehr spezifischen Untersuchungsgegenstand in den Blick.

Die repräsentative Telefonbefragung relativiert zum einen die Ergebnisse der Betriebsinterviews und weitet darüber hinaus die Perspektive auf Branchen und Betriebstypen, die bisher nicht in den Blick geraten sind, aus. Der Vergleich der beiden Analysezugriffe legt die Annahme nahe, dass bei der Erfassung der Rahmenbedingungen, Chancen und Herausforderungen bei der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine differenzierte Perspektive notwendig ist, um die jeweils relevanten Gegebenheiten durchdringen und bedarfsgerechte Unterstützungsangebote vorhalten zu können: Innerhalb der Brandenburger Wirtschaft bestehen je nach Branche, Geschäftsfeld und Betriebstyp unterschiedliche bzw. spezifische Unterstützungsbedarfe bei der Gewinnung und Integration ausländischer Beschäftigter.

Warum die Arbeitsmarktstrukturanalyse und die Telefonbefragung ein in Teilen unterschiedliches Bild von der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg zeichnen, ist zunächst weniger offensichtlich, da beide Ansätze den Untersuchungsgegenstand repräsentativ abbilden. Der unterschiedliche Duktus der beiden Erhebungen erklärt sich zum einen durch eine etwas optimistische Interpretation der Telefonbefragung. Wir haben im Rahmen der Telefonbefragung zwar ein breites Setting an Maßnahmen zur (qualifikationsgerechten) Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte gefunden, bezogen auf die Grundgesamtheit werden diese aber nur von einer begrenzten Anzahl von Betrieben ergriffen und erreichen bisher nur wenige der ausländischen Beschäftigten. Hinzu kommt der Unterschied zwischen betrieblicher und beschäftigungsseitiger Perspektive: Dass sich ein gewisser Anteil an Betrieben aktiv um die Gewinnung und Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte bemüht, bedeutet nicht, dass auch ein vergleichbarer Anteil an ausländischen Beschäftigten von diesen Maßnahmen betroffen ist. Während die Betriebsbefragung die (positiven) Entwicklungen auf der Betriebsebene in den Fokus stellt, bildet die Strukturanalyse die Verhältnisse der ausländischen Beschäftigten insgesamt ab. Hinzu kommt schließlich, dass bei der Aufbereitung der Arbeitsmarktstatistiken die Bedingungen in Großbetrieben mit einer hohen Anzahl an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen stark zum Tragen kommen. Im Jahr 2019 (Basisjahr der Strukturanalyse) waren in Brandenburg gut 58.500 Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt (WFBB 2021, S. 24). Betriebe mit einer vierstelligen Anzahl an Beschäftigten und einem hohen Ausländeranteil prägen bei einer solchen Grundgesamtheit die Analyseergebnisse in relevantem Maße. Hierbei handelt es sich häufig um große Logistikdienstleister oder auch um Betriebe aus anderen Bereichen der einfachen Dienstleistungen, bei denen geringqualifizierte Tätigkeiten im

Die betriebliche Perspektive der Telefonbefragung betrachtet ausländische Beschäftigung unter einem anderen Blickwinkel als die arbeitsmarktliche Perspektive der Strukturanalyse.

Niedriglohnsegment inkl. der hiermit einhergehenden Beschäftigungsstrukturen (hohe Fluktuation, häufig Beschäftigung über Leiharbeitsfirmen etc.) stark vertreten sind.

Im Rahmen der Telefonbefragung wurden zwar acht Betriebe mit über 500 Beschäftigten befragt, hierunter befindet sich allerdings nur ein Logistikdienstleister, der allerdings einen überdurchschnittlichen Anteil an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt. Im Hinblick auf die hohe Beschäftigungsrelevanz der Logistik in Brandenburg erscheint es nicht unwahrscheinlich, dass der Betriebstypus „Großbetrieb mit hohem Anteil ausländischer Beschäftigter im Niedriglohnbereich“ in der Telefonbefragung etwas unterrepräsentiert ist, wodurch die Betriebsperspektive etwas positiver ausfällt als die Beschäftigungsperspektive. In der Telefonbefragung spielte zudem das Einkommen und die Beschäftigungsdauer der ausländischen Arbeitskräfte keine Rolle. In der Analyse der amtlichen Arbeitsmarktstatistiken sind beide Merkmale jedoch maßgeblich für den Befund, dass internationale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in benachteiligten Beschäftigungsverhältnissen überrepräsentiert sind.

Die Telefonbefragung macht die betrieblichen Unterschiede bei der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte deutlich und differenziert damit auf der einen Seite die Ergebnisse der Arbeitsmarktstrukturanalyse. Auf der anderen Seite ergänzt die Befragung die Analyse der amtlichen Statistiken um eine repräsentative betriebliche Perspektive. Die Analyse zeigt darüber hinaus, dass bei den qualitativen Betriebsinterviews ein sehr spezifischer Bereich der Brandenburger Wirtschaft, der durch eigene Rahmenbedingungen und Handlungsansätze geprägt ist, in den Blick genommen wurde. Indem alle drei Analysen die ausländische Beschäftigung in Brandenburg unter einem jeweils spezifischen Fokus in den Blick nehmen, ergänzen sich die erarbeiteten Ergebnisse und bieten in ihrer Vielschichtigkeit eine Erkenntnislage, die der differenzierten Ausgangslage der Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes gerecht wird. Im Abgleich mit den Ergebnissen der anderen beiden Erhebungen verdeutlicht die Telefonbefragung insgesamt, dass die Möglichkeiten, die die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bietet, von Brandenburger Betrieben zwar wahrgenommen werden, aber nicht in dem Maße, wie dieses möglich und notwendig wäre.

Die durchgeführten Analysen werfen einen jeweils spezifischen und sich ergänzenden Blick auf die ausländische Beschäftigung in Brandenburg.

Insgesamt bieten die durchgeführten Analysen ein differenziertes Bild über den Stand sowie die Rahmenbedingungen der Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes. Die wesentliche Erkenntnis ist, dass sich die Herausforderungen und Chancen der Gewinnung und Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in Abhängigkeit von der Branche, der Marktorientierung und des Betriebstyps stark unterscheiden. Darüber hinaus hat sich bestätigt, dass die Frage, welche wirtschaftlichen, arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Effekte die zunehmende Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Brandenburg haben wird, maßgeblich davon abhängt, in welchen Bereichen eine forcierte Arbeitsmigration stattfindet. In welchem Ausmaß die ausländischen Beschäftigten Fachkräfteengpässe kompensieren und in die Brandenburger Gesellschaft integriert werden können, hängt stark von den Anwerbestrategien der Unternehmen ab. Bedarf besteht an vielschichtigen Unterstützungsinstrumenten, die sich an der jeweils spezifischen Ausgangslage der Unternehmen sowie einem definierten Zielfokus der Arbeitsmigration ausrichten müssen. Im Fokus sollte hierbei die Frage stehen, wie die bereits erfolgreich genutzten Instrumente der Akquise und Integration weiter verbreitet und damit effektiver für Brandenburg genutzt werden können.

Die Förderung ausländischer Beschäftigung in Brandenburg stellt eine vielschichtige Herausforderung dar, die nach differenzierten Handlungsansätzen verlangt.

Die Brandenburger Betriebe haben in den letzten Jahren vielzählige Instrumente der Fach- und Arbeitskräftesicherung mit Hilfe ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt. Eine wesentliche Aufgabe für die Verwaltung, Verbände, Wirtschaftsförderungen etc. dürfte darin bestehen, die Betriebe bei der Nutzung dieser Ansätze zu unterstützen und Anerkennungs- sowie Integrationsverfahren weiter zu vereinfachen. Die vorliegende Analyse verdeutlicht, wo genau Ansatzpunkte einer bedarfsgerechten Unterstützung für die voranschreitende Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes liegen können.

4 Ergebnisse der Telefonbefragung

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse der sechs Themenfelder der Telefonbefragung zusammenfassend dargestellt:

4.1 Brandenburger Betriebe mit ausländischen Beschäftigten – das Befragungssample

Eine differenzierte Aufbereitung des Befragungssamples ist unerlässlich, da sich der Aussagegehalt der Untersuchung nur dann realistisch einschätzen lässt, wenn klar ist, welche Betriebe sich in welchem Umfang an der Erhebung beteiligt haben.

Im Hinblick auf die Qualität und Reichweite der Analyse ist wesentlich, dass die Befragung bezüglich der Betriebsgrößen- und Beschäftigungsstruktur für Brandenburg repräsentativ ist und damit Aussagen für ganz Brandenburg zulässt.⁴ Eine regionale Repräsentativität nach Landkreisen ist zwar nicht gegeben, aufgrund der hohen Fallzahl der Telefonbefragung sollten deutlich ausgeprägte regionale Spezifika aber dennoch zu erkennen sein.

Hohe Repräsentativität
der Telefonbefragung

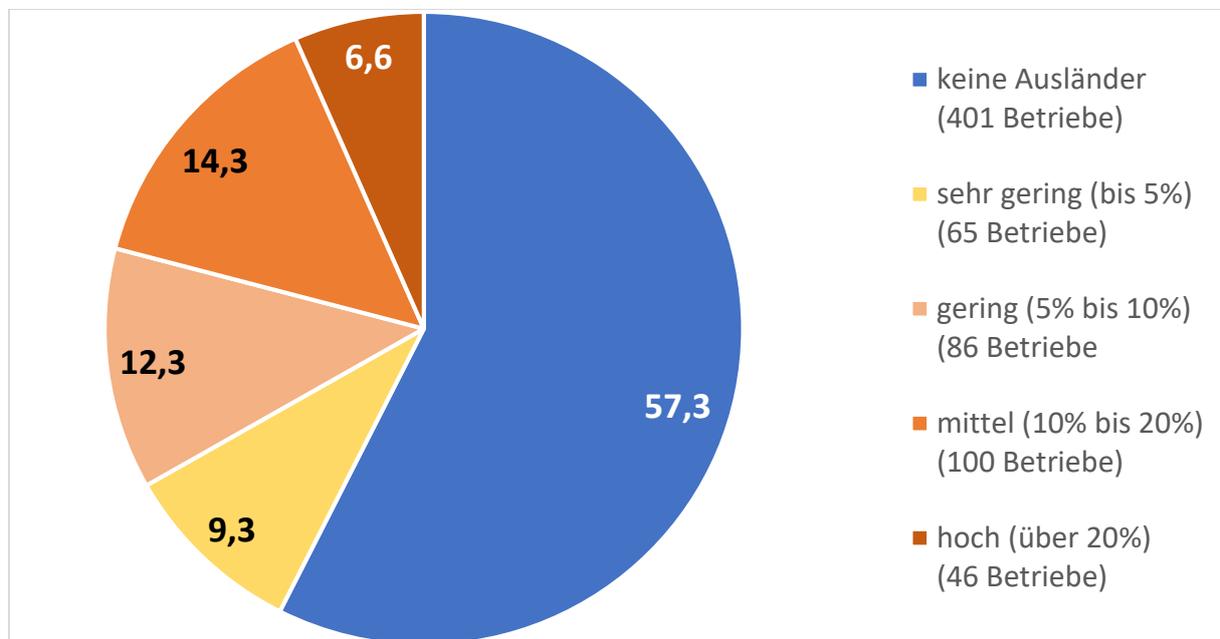
Die Telefonbefragung bestätigt, dass ausländische Beschäftigte in Brandenburg inzwischen eine relevante Rolle spielen. 298 der antwortenden Betriebe beschäftigen Ausländer (was 42,4 Prozent aller befragten Betriebe entspricht). Dass 57,3 Prozent (401 Betriebe)⁵ der Befragten über keine ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen, zeigt aber auch, dass der Ausländeranteil in Brandenburg insgesamt vergleichsweise gering ist (**Abbildung 1**).

Ein relevanter Anteil
der Brandenburger Betriebe beschäftigt Ausländerinnen und Ausländer.

⁴ Auch im Hinblick auf die Beschäftigungsstrukturen ist die Telefonbefragung repräsentativ (hierzu Abschnitt 4.2).

⁵ Zwei der befragten Betriebe haben keine Angaben dazu gemacht, ob sie Ausländer und Ausländerinnen beschäftigen oder nicht.

Abbildung 1: Anzahl der befragten Betriebe mit ausländischen Beschäftigten nach Anteil der ausländischen Beschäftigten



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

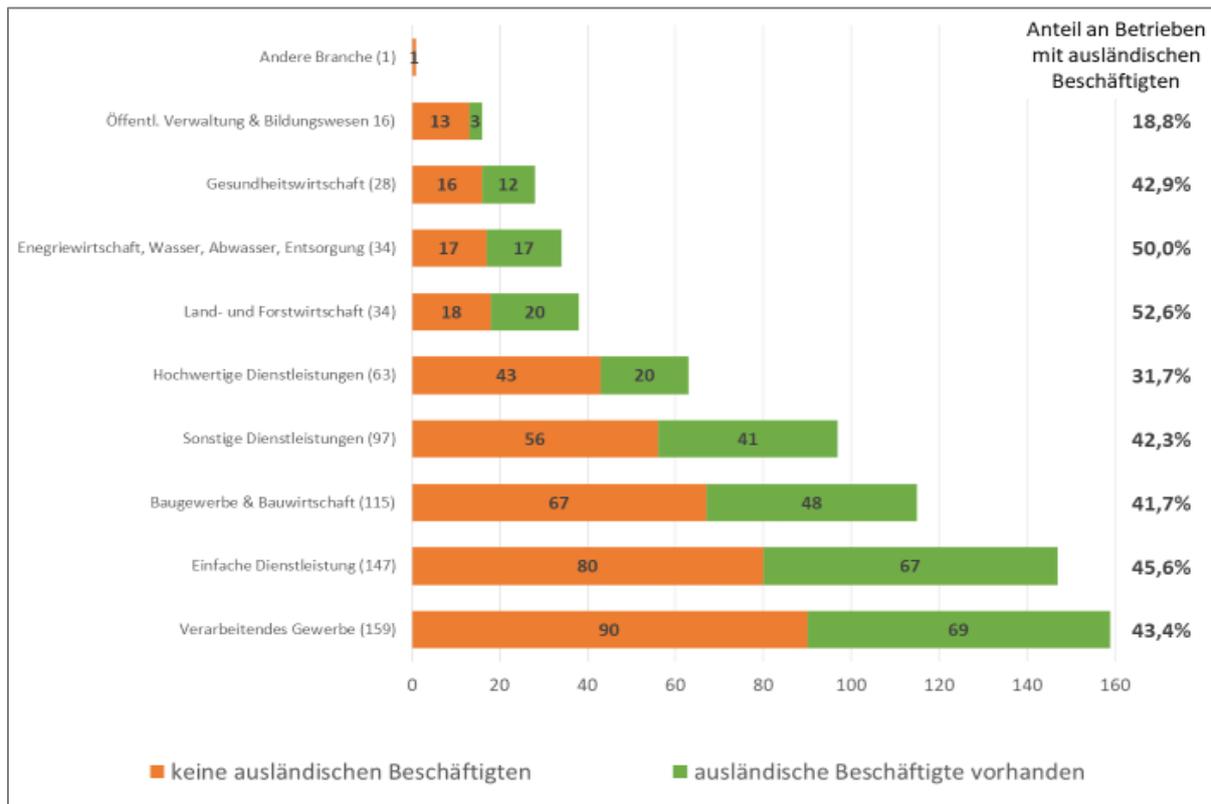
Bei der Betrachtung der Anzahl an Betrieben mit ausländischen Beschäftigten ist zu berücksichtigen, dass das Volumen und der Anteil der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte in den Betrieben stark variiert. 146 der befragten Betriebe (annähernd 21 Prozent) haben einen Ausländeranteil von über zehn Prozent. Hiervon beschäftigen 46 Betriebe (6,6 Prozent aller Befragten) mehr als 20 Prozent ausländische Arbeitskräfte. Die bisherigen Erfahrungen legen die Vermutung nahe, dass die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Betrieben häufig als aktiver Ansatz der Fach- und Arbeitskräftesicherung zu interpretieren ist und ausländische Beschäftigung nicht zufällig stattfindet. Bei den Betrieben mit einem nur geringen Anteil an ausländischen Beschäftigten ist eine explizite Ausrichtung der betrieblichen Personalpolitik auf diese Klientel hingegen eher unwahrscheinlich.

Die Branchenunterschiede beim Beschäftigungsanteil ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen überschaubar aus, wobei auch die in Teilen geringen Fallzahlen mit unter 30 antwortenden Betrieben (Gesundheitswirtschaft mit 28 und die öffentliche Verwaltung mit 16 Betrieben) den Aussagegehalt der Analysen begrenzen. Auffällig ist, dass der Bereich „Öffentliche Verwaltung und Bildungswesen“ mit gut 18 Prozent einen nur sehr geringen Anteil an Betrieben mit ausländischen Beschäftigten aufweist. Es ist

Im Hinblick auf das Ausmaß an ausländischer Beschäftigung fallen die Branchenunterschiede mit wenigen Ausnahmen gering aus.

in jedem Fall zu klären, ob dieses Ergebnis primär dem Sample geschuldet ist oder hier eine grundlegendere Situation besteht. (**Abbildung 2**).

Abbildung 2: Anzahl der befragten Betriebe nach Branchenzugehörigkeit



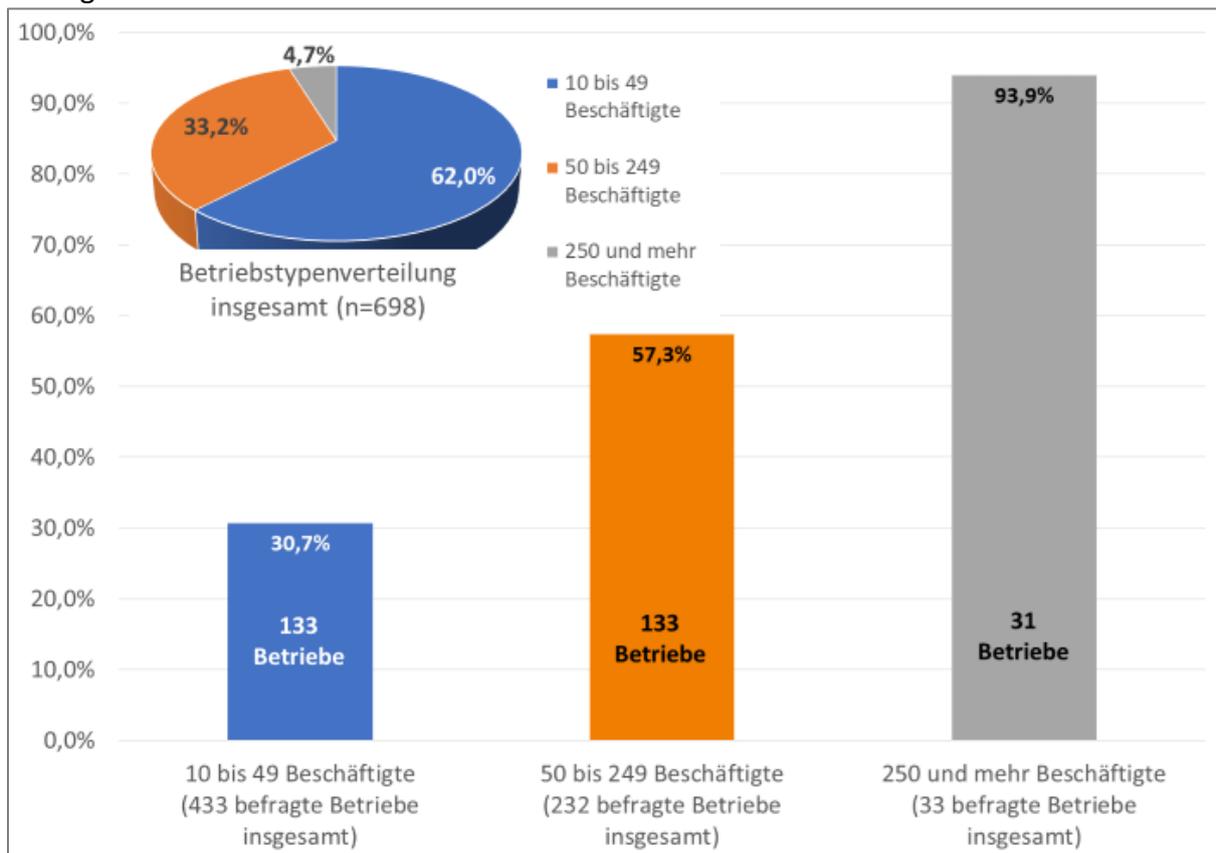
Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Dass in der Land- und Forstwirtschaft überdurchschnittlich viele Betriebe mit ausländischen Beschäftigten arbeiten (52,6 Prozent), dürfte u. a. den Erntetätigkeiten in diesem Sektor geschuldet sein. Im Bereich Energiewirtschaft et al. kommt vermutlich der relativ hohe Anteil an ausländischen Helfern in der Entsorgung zum Tragen. Der geringe Anteil an Betrieben mit ausländischen Beschäftigten bei den Hochwertigen Dienstleistungen verdeutlicht, dass ausländische Beschäftigung in Helfertätigkeiten dominieren und bei qualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert sind. Branchenvergleiche dürften aufgrund der sehr spezifischen Bedingungen innerhalb der verschiedenen Sektoren wenig zielführend sein. Zumindest in den Wirtschaftsbereichen mit einer hinreichenden Fallzahl bei der Telefonbefragung bieten sich jedoch branchenspezifische Analysen an, um gegebene Entwicklungen und spezifische Unterstützungsbedarfe identifizieren zu können.

Wie bei den meisten personalpolitischen Zusammenhängen ist auch bei der ausländischen Beschäftigung ein starker Betriebsgrößeneffekt gegeben. Je mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, desto höher ist der Anteil der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten (Abbildung 3):

Betriebsgrößeneffekt
bei ausländischer Beschäftigung

Abbildung 3: Anteil an Betrieben mit ausländischen Beschäftigten nach Betriebsgröße



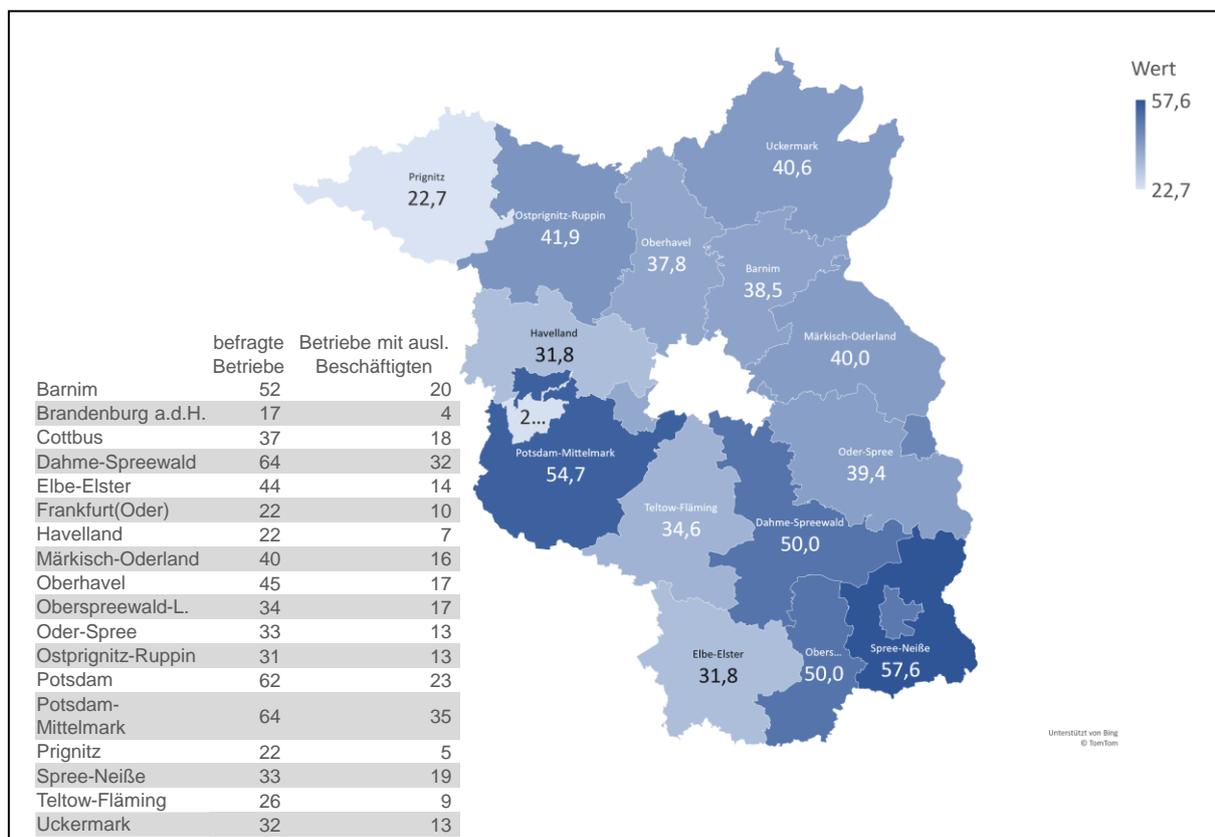
Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Von den 433 befragten Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten (62 Prozent des Gesamtsamples) sind in 133 (oder 30,7 Prozent dieses Betriebstyps) ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten liegt der Anteil mit ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei 57,3 Prozent (133 der insgesamt 232 Betriebe in dieser Kategorie). Von den 33 befragten Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten verfügen 93,9 Prozent (bzw. 31 Betriebe) über ausländische Fach- und Arbeitskräfte.

Der Blick auf den landkreisspezifischen Anteil an Unternehmen mit ausländischen Beschäftigten im Verhältnis zu allen befragten Unternehmen (des Landkreises) lässt keine regionalen Muster erkennen (**Abbildung 4**). Auch die weitere Differenzierung der Analysen für alle Betriebe mit mehr als zehn Prozent ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Abbildung) gibt keinen Hinweis auf regionale Spezifika.

Regionale Spezifika im Hinblick auf die Anzahl an Betrieben mit ausländischen Beschäftigten lassen sich nicht erkennen.

Abbildung 4: Anteil der befragten Betriebe mit ausländischen Beschäftigten nach Landkreis



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Da das Befragungssample im Hinblick auf die regionale Verteilung nicht repräsentativ ist, dürfen die dargestellten Ergebnisse nicht überbewertet werden. Würde eine klare regionale Differenzierung vorliegen, wäre diese aber trotz der methodischen Einschränkung mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf Basis der vorliegenden Daten hervorgetreten. Die Analyse legt daher die Annahme nahe, dass die örtliche Lage der Betriebe bei der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg eine nur

untergeordnete Rolle spielt. Besondere regionale Herausforderungen scheinen einzig in der Prignitz und in etwas geringerem Ausmaß in Elbe-Elster zu beobachten zu sein, wobei auch die unterschiedliche Branchenstruktur der einzelnen Landkreise und kreisfreien Städte strukturprägend zum Tragen kommen dürften.

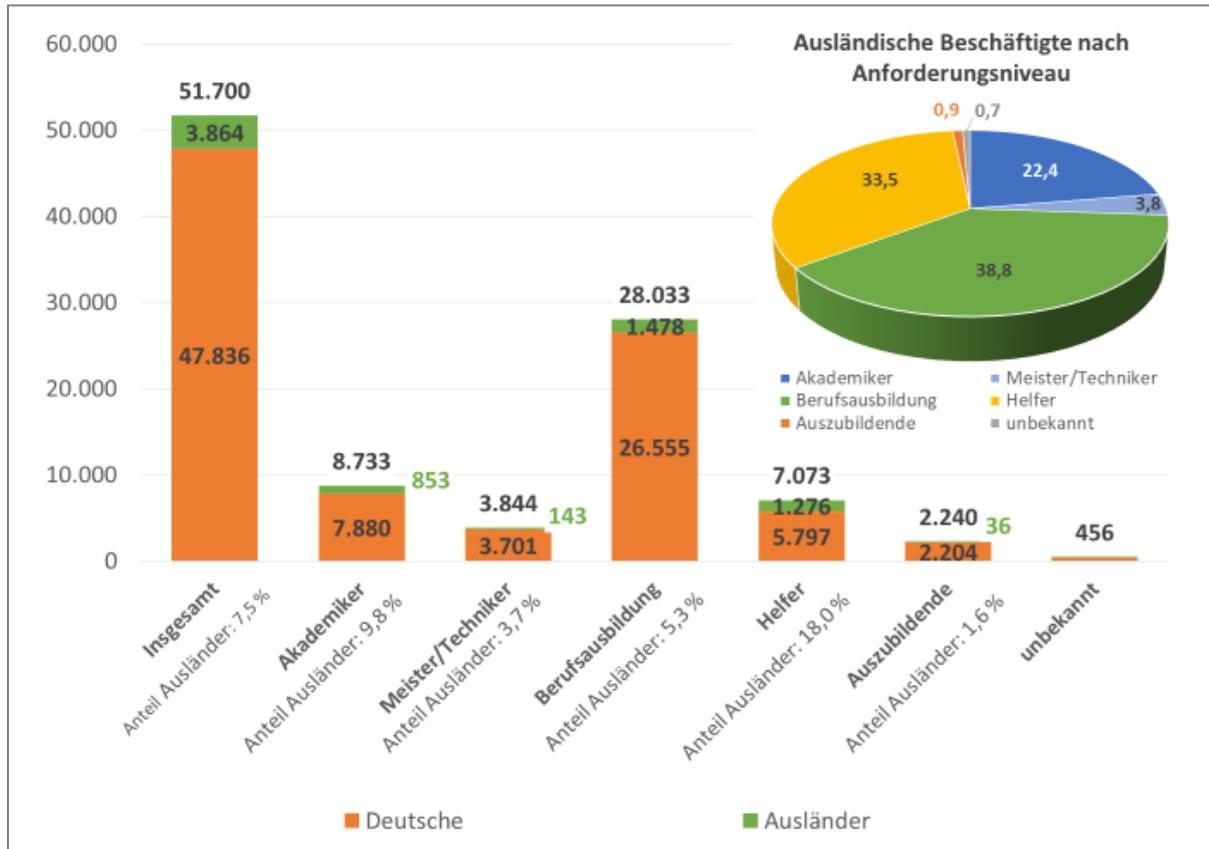
4.2 Beschäftigtenstrukturen der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte

Die Arbeitsmarktstrukturanalyse zur ausländischen Beschäftigung in Brandenburg (WFBB 2021) hat Hinweise darauf gegeben, dass ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überdurchschnittlich häufig von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Im Hinblick auf die Unterstützung von Rekrutierungsaktivitäten ist darüber hinaus wichtig, aus welchen Herkunftsländern ausländische Beschäftigte aktuell kommen, da dieses Hinweise auf bereits funktionierende Strukturen der Arbeitsmigration gibt. Entsprechend dieser Kenntnislage wurde im Rahmen der Telefonbefragung erhoben, in welchen Qualifikationsbereichen die in den befragten Betrieben beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer eingesetzt werden und was deren Herkunftsländer sind. Darüber hinaus wurde der Frage nachgegangen, inwieweit sich die Beschäftigungsverhältnisse von Ausländerinnen und Ausländern auf der betrieblichen Ebene durch spezifische Bedingungen – die bspw. Hinweise auf eine überdurchschnittlich prekäre Arbeitsmarktlage geben – auszeichnen.

Spezifische Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Beschäftigter?

In den 700 befragten Betrieben sind insgesamt gut 51.700 Beschäftigte tätig. Hiervon sind ca. 3.900 Ausländerinnen und Ausländer, was einem Ausländeranteil von 7,5 Prozent im Sample entspricht (**Abbildung 5**).

Abbildung 5: Anzahl ausländischer Beschäftigter in den befragten Betrieben nach Qualifikation



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Die Verteilung aller Beschäftigten über die Anforderungsniveaus (Helfer, Fachkraft, Experten/ Spezialisten sowie Akademiker) entspricht in der Telefonbefragung weitgehend den Strukturen der Beschäftigtenstatistik der BA. Für die Beschäftigten insgesamt - unabhängig von deren Herkunft - ist damit eine hohe Repräsentativität der Telefonbefragung gegeben. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten liegt insgesamt sowie auch in allen Anforderungsniveaus in der Telefonbefragung leicht über den Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (WFBB 2021). Dieser Unterschied erklärt sich zum einen durch die unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte und stützen die Annahme von der zunehmenden Bedeutung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg (der Bedeutungsgewinn ausländischer Fach- und Arbeitskräfte zwischen 2019 und Ende 2021 bildet sich in den Daten ab). Zum anderen kommt es zu leichten Abweichungen, da in der Telefonbefragung ausschließlich Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten befragt wurden. Die Tatsache, dass der Anteil an ausländischen Beschäftigten in der Telefonbefragung in allen Anforderungsniveaus nur zu einem geringen Maße und durchgängig nach oben von den Daten der

Auch im Hinblick auf die Beschäftigungsstrukturen ist das Sample der Telefonbefragung repräsentativ.

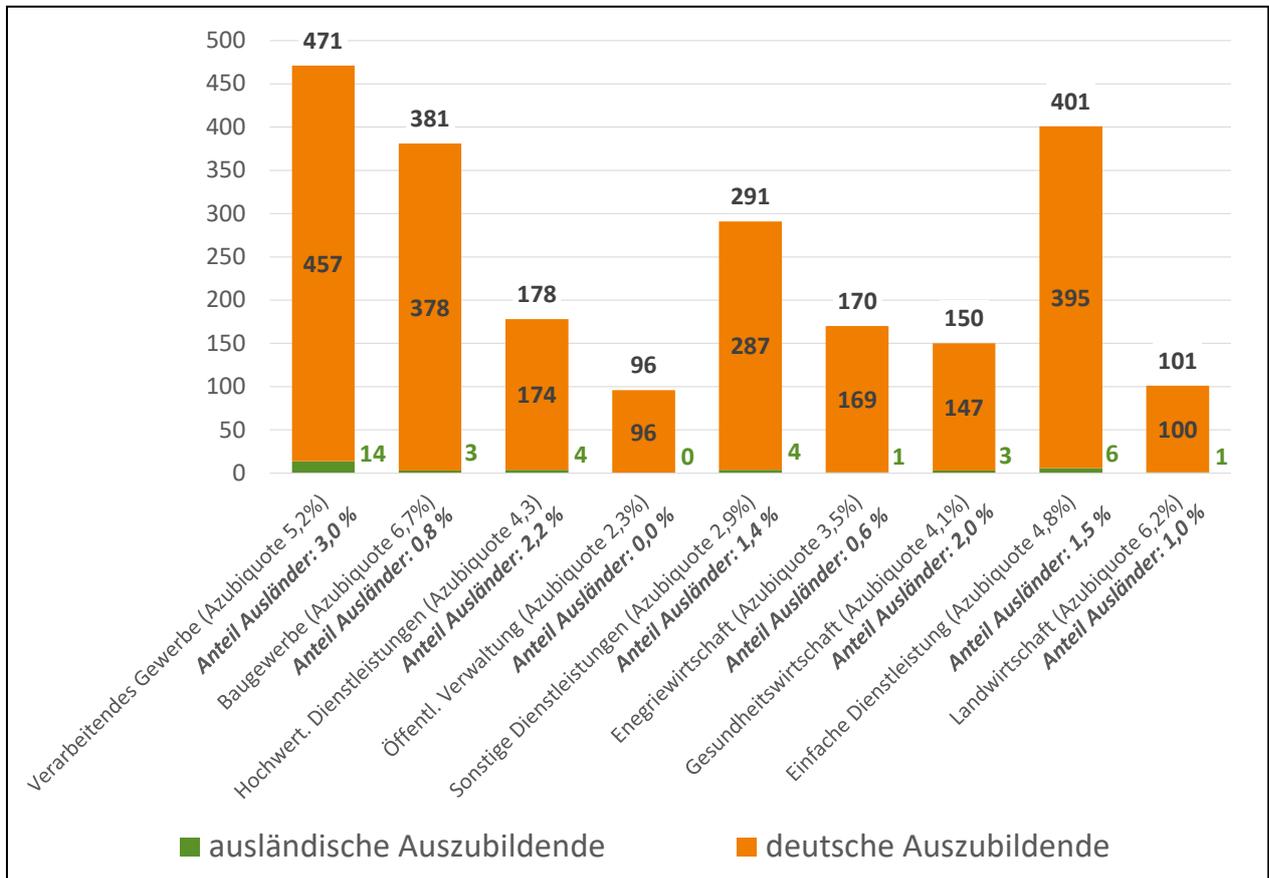
Bundesagentur für Arbeit abweicht, zeigt unter Berücksichtigung des spezifischen Samples der Telefonbefragung, dass diese auch im Hinblick auf die Beschäftigungsstrukturen der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte repräsentativ ist.

In absoluten Zahlen dominieren sowohl bei den deutschen als auch bei den ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Beschäftigten mit Berufsausbildung, was der Größe dieses Arbeitsmarktsegmentes geschuldet ist. Es ist wahrscheinlich, dass ein relevanter Anteil der beruflichen Ausbildungen der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland erworben wurde. Die verhältnismäßig hohen Zahlen in diesem Bereich stehen also nicht unbedingt für eine hohe Akquiseaktivität von Fachkräften im Ausland. Der relative Anteil der ausländischen Beschäftigten bezogen auf alle Beschäftigten im jeweiligen Anforderungsniveau ist bei den Helfern mit 18 Prozent am höchsten, womit die Ergebnisse der Arbeitsmarktstrukturanalyse bestätigt werden, dass ausländische Beschäftigung überdurchschnittlich häufig im Helferbereich angesiedelt ist. Mit einem Akademikeranteil von fast zehn Prozent aller in der Telefonbefragung erfassten ausländischen Beschäftigten ist auch dieses Anforderungsniveau im Befragungssample leicht überrepräsentiert, was ebenfalls dem Zuschnitt der Erhebung geschuldet sein dürfte (Betriebsgrößeneffekt). Die branchenspezifische Auswertung der Beschäftigungsstrukturen ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg verweist auf die Vielschichtigkeit ausländischer Beschäftigung. Interpretierbare Strukturen lassen sich auf Basis der vorliegenden Analysen allerdings nur in Ansätzen ableiten. Dafür bedürfte es vertiefende Untersuchungen.

Da in der Telefonbefragung nur Betriebe mit über zehn Beschäftigten befragt wurden, liegt auch der Anteil an Auszubildenden (unabhängig von deren Herkunft) an allen Beschäftigten in den befragten Betrieben mit 5,2 Prozent leicht über dem Brandenburger Durchschnitt (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2022). Hierbei spielen ausländische Auszubildende aktuell allerdings eine nur untergeordnete Rolle (**Abbildung 6**):

Absolut verfügen die meisten der ausländischen Beschäftigten über einen Berufsabschluss. Anteilig sind ausländische Beschäftigte im Helferbereich überproportional häufig tätig.

Abbildung 6: Anzahl deutscher und ausländischer Auszubildender in den befragten Betrieben nach Branche



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Von den 2.240 erfassten Auszubildenden sind 36 ausländischer Herkunft (drei Prozent an allen Auszubildenden). Diese verteilen sich auf 30 Betriebe, was vermuten lässt, dass keines der befragten Unternehmen die Ausbildung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter forciert und als strategisches Instrument der Personalentwicklung betreibt.⁶ Diese Zahlen überraschen ein wenig, da im Rahmen der qualitativen Betriebsinterviews mehrere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner diese Form der Mitarbeitergewinnung und Integration als ausgesprochen sinnvoll eingeschätzt haben, was eine weitere Verbreitung dieses Ansatzes erwarten ließ. Vermutlich wirken die organisatorischen Rahmenbedingungen (vor allem bei minderjährigen Auszubildenden) aktuell einer umfangreicheren Etablierung dieses Instruments der Personalentwicklung entgegen. Der Blick auf die Herkunfts-

Ausländische Auszubildende sind die Ausnahme.

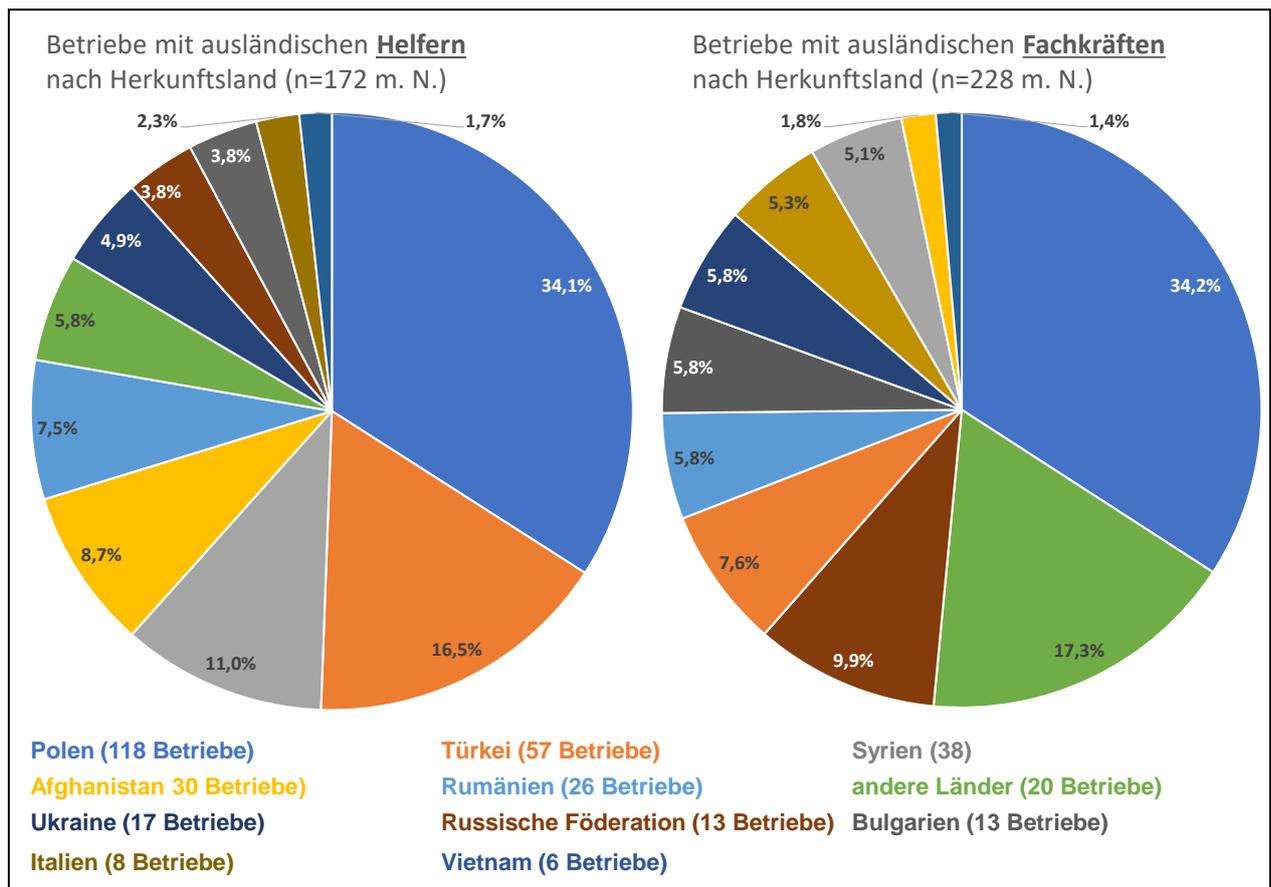
⁶ Vier der befragten Betriebe haben zwei und zwei der befragten Betriebe haben drei ausländische Auszubildende.

länder der ausländischen Auszubildenden legt die Vermutung nahe, dass Geflüchtete in diesem Bereich eine wesentliche Rolle spielen, wenn nicht gar dominieren:⁷ In acht Betrieben werden Syrerinnen und Syrer ausgebildet. In sieben Betrieben kommen die Auszubildenden aus sog. anderen Ländern und vier Betriebe haben afghanische Azubis beschäftigt.

Im Hinblick auf das Herkunftsland der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte dominieren wie zu erwarten polnische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl bei den Helfern als auch bei den Fachkräften die Gruppe der ausländischen Beschäftigten mit großem Abstand (jeweils über 34 Prozent aller ausländischen Fach- bzw. Hilfskräfte kommen aus Polen) (**Abbildung 7**).

Polnische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dominieren die Gruppe der ausländischen Beschäftigten in Brandenburg.

Abbildung 7: Häufigste Herkunftsländer der ausländischen Beschäftigten in Brandenburg nach Qualifikation



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

⁷ Wobei die geringe empirische Basis keine abschließende Interpretation zulässt.

Qualifikationsspezifische Unterschiede sind bei den ausländischen Beschäftigten aus „anderen Ländern“ sowie der Russischen Föderation zu beobachten, die überdurchschnittlich häufig über eine in Deutschland anerkannte Qualifizierung verfügen.⁸ Bei den Beschäftigten aus der Türkei und aus Afghanistan sind hingegen die Helfer stärker als andere Länder vertreten, was u. a. mit einem vermutlich relevanten Anteil an Berliner Türkinnen und Türken, die in Brandenburg arbeiten, zu erklären ist. Herkunftslandspezifische Bedingungen der Arbeitsmigration sind auf Basis der vorliegenden Daten aber nur eingeschränkt zu erfassen. Die qualitativen Interviews haben gezeigt, dass die regionale Nähe und in Teilen seit längerem etablierte Strukturen der Zusammenarbeit Migrationsströme stark beeinflussen, was vor allem die Zusammenarbeit zwischen Brandenburg und Polen betrifft. Welche Wanderungsmotive, besonderen Herausforderungen der Anerkennung von Qualifikationen, kulturellen Prägungen der ausländischen Beschäftigten etc. Arbeitsmigration befördern oder eher erschweren, ließe sich jedoch nur auf Basis vertiefender Analysen in den jeweiligen Herkunftsländern klären.

Im Hinblick auf die Gestalt des Brandenburger Arbeitsmarktes insgesamt sowie auf die Auswirkungen einer zunehmenden Internationalisierung der Beschäftigung, ist die Frage nach den Beschäftigungsverhältnissen der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von entscheidender Relevanz. Sowohl die Arbeitsmarktstrukturanalyse als auch die qualitativen Interviews haben Hinweise darauf gegeben, dass Ausländerinnen und Ausländer sich überdurchschnittlich häufig in prekären Arbeitsverhältnissen befinden. Festzustellen ist ein tendenziell geringeres Lohnniveau, befristete Arbeitsverhältnisse, häufig über Leiharbeitsfirmen oder auf Basis von Werkverträgen, sowie eine deutlich höhere Fluktuationsquote als bei den deutschen Kolleginnen und Kollegen. Die Telefonbefragung legt die Vermutung nahe, dass viele der strukturellen Unterschiede betriebsbedingt zu Stande kommen und auf Unterschieden zwischen einzelnen Betrieben beruhen. Betriebe bestimmter Branchen, die im Wesentlichen über den Preis am Markt bestehen, prägen demnach das Gesamtbild herkunftsspezifischer Beschäftigungsverhältnisse in relevantem Maße. In Betrieben, die sich nicht durch eine solche Marktorientierung auszeichnen, lassen sich hingegen keine Hinweise auf überdurchschnittlich prekäre Beschäftigungsverhältnisse von Ausländerinnen und Ausländern identifizieren.

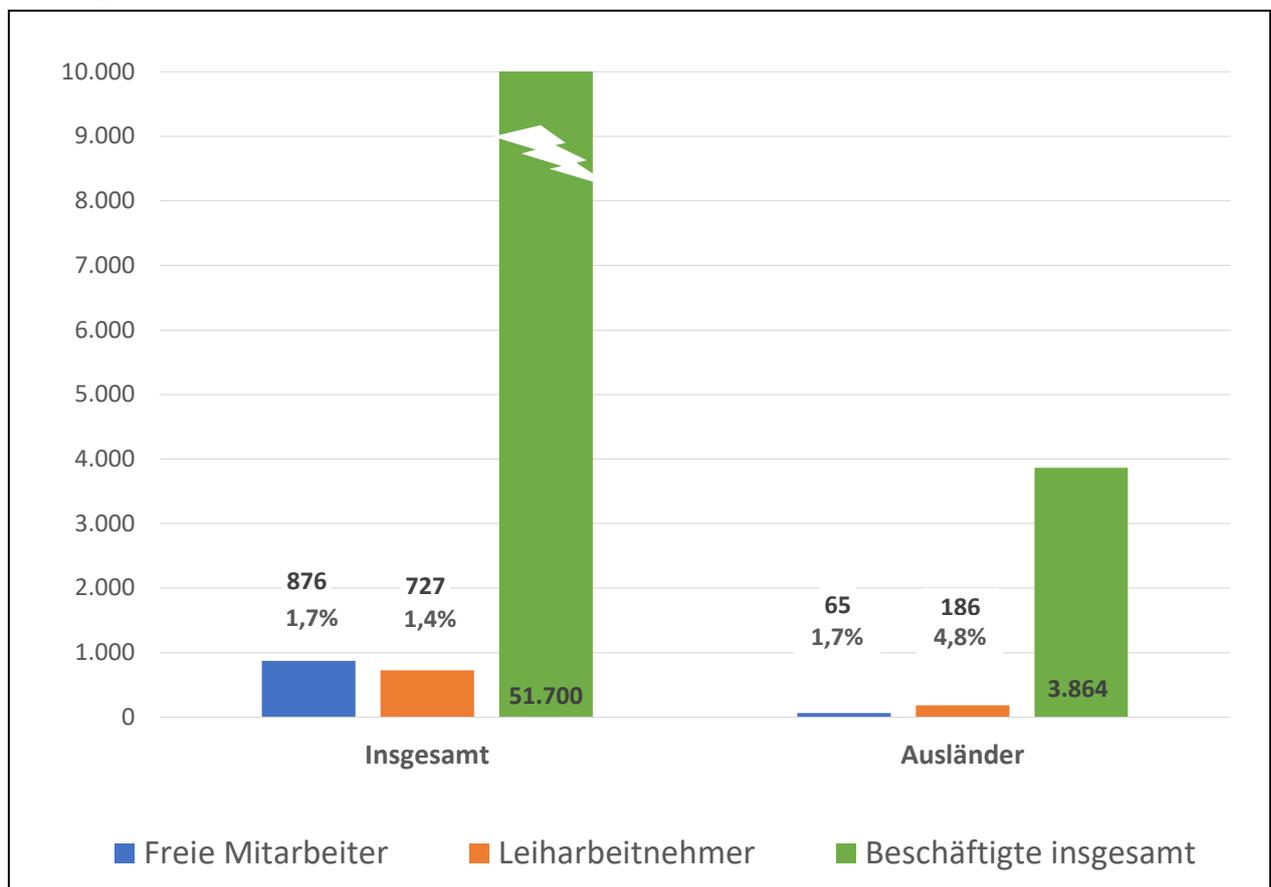
Prekäre Beschäftigung
als betriebspezifisches
Phänomen

Die Telefonbefragung bestätigt zwar, dass bei den ausländischen Beschäftigten Leiharbeitsverhältnisse überdurchschnittlich häufig vertreten sind,

⁸ Es ist nicht unwahrscheinlich, dass hier ein überdurchschnittlich hoher Anteil an akademisch ausgebildeten Fachkräften zum Tragen kommt.

dieses ist allerdings deutlich weniger der Fall als erwartet. 4,8 Prozent der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte sind über Leiharbeitsfirmen beschäftigt (was 186 Personen entspricht). Demgegenüber arbeiten nur 1,4 Prozent der deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Ausländische Beschäftigte sind damit zwar häufiger über Personaldienstleister angestellt, diese Form der Beschäftigung stellt aber bei weitem kein dominierendes Arbeitsverhältnis dar: 93,5 Prozent der im Sample erfassten ausländischen Fach- und Arbeitskräfte sind direkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des sie beschäftigenden Betriebs (**Abbildung 8**).

Abbildung 8: Beschäftigungsverhältnisse von ausländischen Beschäftigten im Vergleich



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Freie Mitarbeit auf Basis von Werkverträgen spielt unabhängig von der Herkunft eine nur geringe Rolle: 1,7 Prozent der deutschen und auch der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Befragungssample sind auf Basis von Werkverträgen beschäftigt, was im Hinblick auf die arbeitspolitischen Risiken dieser Beschäftigungsform positiv hervorzuheben ist. Die Teilzeitquoten der ausländischen Beschäftigten variieren zwischen den Branchen stark, was den unterschiedlichen Produktionsbedingungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen geschuldet ist. Der Anteil an Vollzeitbeschäftigung liegt bei den ausländischen Fach- und Arbeitskräften mal über und mal unter den Quoten der deutschen Kolleginnen und Kollegen, wobei über den Arbeitsmarkt insgesamt keine großen Unterschiede festzustellen sind. Die Ergebnisse der Telefonbefragung weisen weder bei den Beschäftigungsformen noch bei den Arbeitszeiten auf eine überdurchschnittlich prekäre Arbeitsmarktsituation der ausländischen Beschäftigten in Brandenburg hin.⁹ In der Telefonbefragung sind die Betriebe jedoch nicht nach dem Einkommen und der Personalfluktuationsrate der internationalen Arbeitskräfte befragt worden. Daher widersprechen diese Ergebnisse auch nicht dem Befund der amtlichen Statistik, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt deutlich weniger Einkommen erzielen und eine deutliche kürzere Beschäftigungsdauern haben.

Ausländische Fach- und Arbeitskräfte sind häufiger in Leiharbeit tätig, aber nicht überdurchschnittlich häufig in Teilzeit.

4.3 Formen der Rekrutierung und Anwerbung ausländischer Beschäftigter

Ein umfassender quantitativer Ausbau internationaler Beschäftigung in Brandenburg wird ohne Rekrutierungsaktivitäten der Betriebe im Ausland kaum zu realisieren sein. Aktuell ist der Anteil der Betriebe, die im Ausland Fach- und Arbeitskräfte gewinnen, in Brandenburg jedoch noch verhältnismäßig gering. Eine relevante Anzahl an Betrieben, die hier noch nicht aktiv sind, könnte sich aber vorstellen, zukünftig auch auf ausländischen Arbeitsmärkten nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu suchen. Entsprechend dürften Fragen nach den Rahmenbedingungen und Verfahren der Akquise von Fach- und Arbeitskräften im Ausland zunehmend an Bedeutung gewinnen. Zu untersuchen ist, inwieweit sich aus Sicht der Betriebe die Rekrutierungswege bei inländischen und ausländischen Beschäftigten unterscheiden, wo Unterstützungsbedarfe bestehen bzw. aus welchen Gründen die Betriebe nicht im Ausland aktiv werden und schließlich, wie hoch die Bereitschaft ausgeprägt ist, sich auch an betriebsübergreifenden Initiativen (des Landes, der Kammern, der Wirtschaftsförderung etc.) der Personalakquise im Ausland zu beteiligen.

Ohne betriebliche Rekrutierungsaktivitäten im Ausland wird eine zunehmende Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes kaum gelingen.

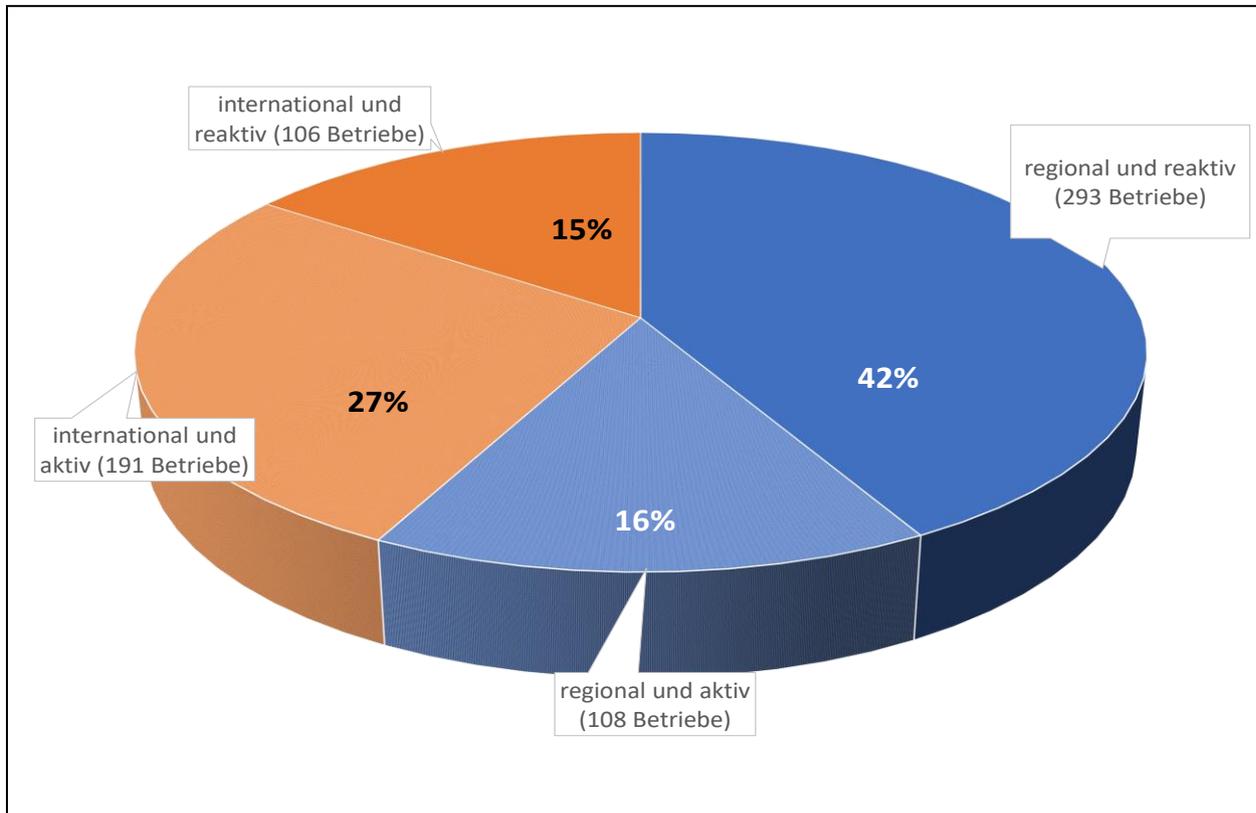
⁹ Auch Hinweise auf eine herkunftsspezifische Lohnstruktur innerhalb einzelner Betriebe liegen nicht vor.

43 Prozent der befragten Betriebe (insgesamt 298 Betriebe) könnten sich vorstellen, im Ausland Fach- und Arbeitskräfte für ihr Unternehmen zu rekrutieren. Hiervon sind in 191 Betrieben bereits Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt. Um betriebstypische Unterschiede im Rekrutierungsverhalten beschreiben zu können, wurden diese Betriebe von uns als „**international und aktiv**“ bezeichnet (entsprechend der internationalen Beschäftigung und der Offenheit bezüglich der Rekrutierung im Ausland). 108 Betriebe ohne ausländische Beschäftigten zeigen sich trotz fehlender Erfahrungen offen gegenüber der Personalgewinnung im Ausland. Im Weiteren wird dieser Betriebstyp als „**regional und aktiv**“ bezeichnet. Von den 399 Betrieben, die kein Interesse an Rekrutierungen im Ausland haben (57 Prozent aller Befragten Betriebe)¹⁰, weisen immerhin 106 Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten auf. In diesen Betrieben ist die Zahl der ausländischen Beschäftigten nicht überdurchschnittlich gering und die Betriebe haben ebenso wie die Betriebe mit Rekrutierungstyp „international und aktiv“ eine überdurchschnittliche Betriebsgröße. Dies deutet daraufhin, dass sich die Betriebe bewusst gegen Rekrutierungsaktivitäten im Ausland entschieden haben und die Rekrutierungsmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt für ausreichend halten. Im Weiteren werden wir diese Gruppe als „**international und reaktiv**“ benennen. Die 293 Betriebe ohne ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen sowie ohne Interesse an Personalaktivitäten im Ausland („**regional und reaktiv**“) bilden mit 42 Prozent aller befragten Betriebe die größte Gruppe in Brandenburg (**Abbildung 9**).

Es lassen sich vier Rekrutierungstypen unterscheiden.

¹⁰ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass eine relevante Anzahl der befragten Betriebe aktuell schlicht keinen Bedarf an ausländischen Fach- und Arbeitskräften hat.

Abbildung 9: Bereitschaft der Betriebe, im Ausland zu rekrutieren - vier Rekrutierungstypen



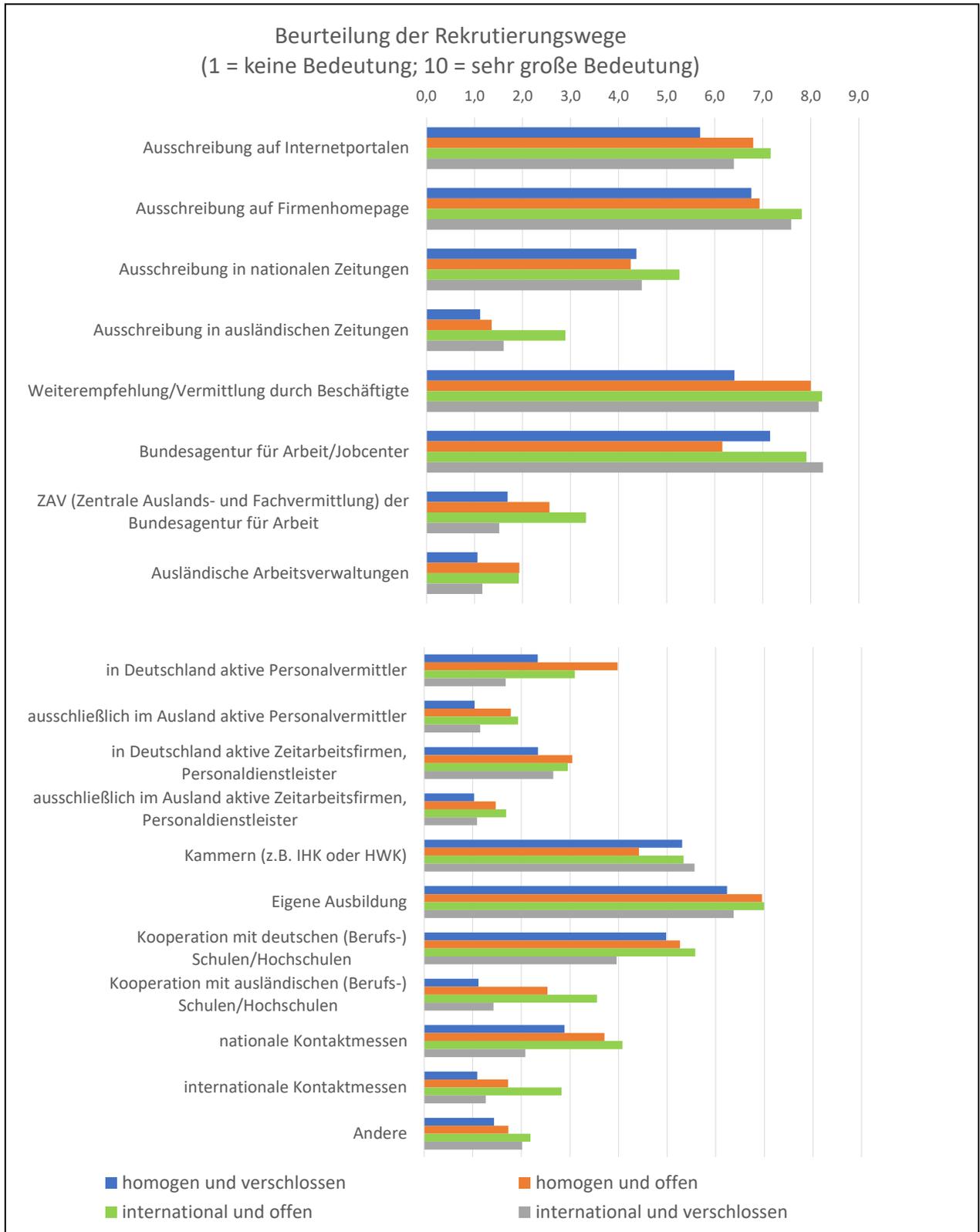
Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Insgesamt gibt es in Brandenburg bereits heute ein erhebliches Potenzial für betriebliche Auslandsaktivitäten im Bereich der Fach- und Arbeitskräftegewinnung. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass der Anteil der Betriebe, die sich vorstellen können, in diesem Bereich aktiv zu werden, aufgrund der die sich vermutlich weiter zuspitzenden Arbeitsmarktlage mittelfristig weiter zunehmen wird. Um den Umfang internationaler Beschäftigter auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt weiter auszubauen, müssen Instrumente geschaffen werden, die die „aktiven Betriebe“ dabei unterstützen, diese Absicht entsprechend umzusetzen und die betriebliche Personalpolitik auf ausländische Arbeitsmärkte auszuweiten.

Bereits heute zeigt sich ein relevanter Anteil der Brandenburger Betriebe interessiert an aktiver Personalgewinnung im Ausland.

Um die betrieblichen Rekrutierungsbedingungen in Bezug auf die Gewinnung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften einschätzen zu können, wurde im Rahmen der Telefonbefragung in einem ersten Schritt abgefragt, welche Bedeutung die Betriebe einzelnen Rekrutierungswegen für die Gewinnung ausländischer Beschäftigter beimessen (**Abbildung 10**).

Abbildung 10: Beurteilung von Rekrutierungswegen nach Rekrutierungstyp



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Deutlich wird hierbei zunächst, dass die als aktiv betitelten Betriebe die benannten Rekrutierungswege in der Regel als bedeutsamer beschreiben als die reaktiven Betriebe. Dieses dürfte u. a. damit zu tun haben, dass sich in der Gruppe der reaktiven Betriebe die Mehrzahl jener Unternehmen befindet, die aktuell keine Fach- und Arbeitskräftebedarfe haben. Im Ranking werden die „klassischen“ Rekrutierungswege von allen Betriebstypen als überdurchschnittlich relevant beschrieben. Ausschreibungen auf Internetportalen und der Firmenhomepage sind hierbei ähnlich bedeutsam wie das Angebot der Bundesagentur für Arbeit (inklusive der Zentrale Auslands- und Fachvermittlung) oder die Vermittlung durch eigene Beschäftigte. Die eigene Ausbildung als Rekrutierungsweg liegt nur leicht hinter diesen.

Aktivitäten, die direkt im Ausland ansetzen (Ausschreibungen in ausländischen Zeitungen, Zusammenarbeit mit der ausländischen Arbeitsverwaltung, ausländische Kontaktmessen etc.), werden von allen Betrieben als eher unbedeutender Rekrutierungsweg eingeschätzt. Selbst bei den international aktiven Betrieben spielen diese Ansätze der Personalgewinnung eine nur untergeordnete Rolle, auch wenn dieser Betriebstyp diesen Rekrutierungswegen eine höhere Bedeutung als die anderen Betriebe zumisst. Was nach den Ergebnissen der qualitative Betriebsinterviews durchaus überraschend ist, ist die Tatsache, dass Personalvermittlern bei der Gewinnung ausländischen Fach- und Arbeitskräfte eine nur geringe Bedeutung beigemessen wird. Den in Deutschland aktiven Personaldienstleistern wird noch eine gewisse Relevanz zugeschrieben, die ausländischen Zeitarbeitsfirmen und Personalvermittler spielen nach Einschätzung der Betriebe hingegen kaum eine Rolle. Selbst die Kooperation mit ausländischen Berufs- und Hochschulen wird als Instrument der Personalakquise wichtiger eingeschätzt als die Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern.

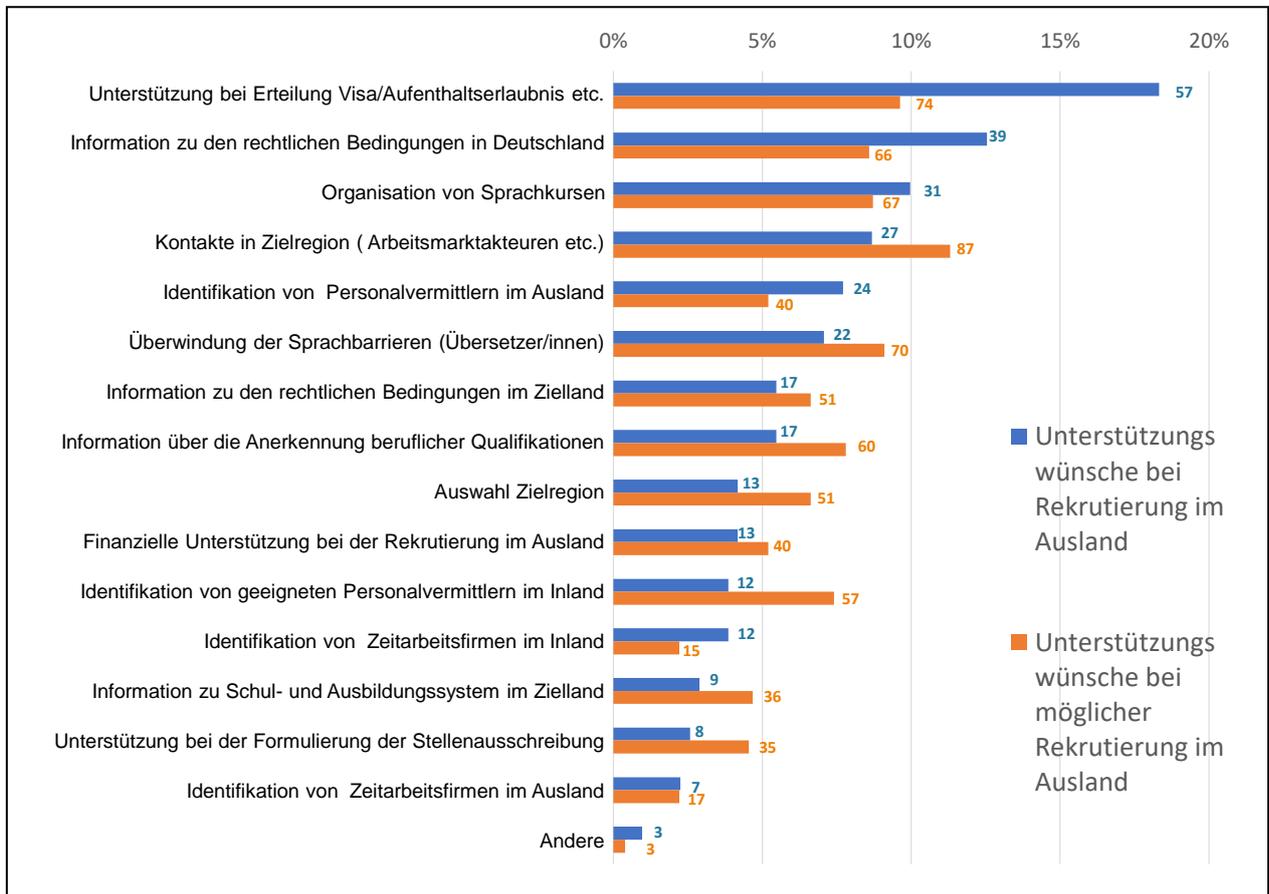
Deutsche Berufs- und Hochschulen spielen bei der Personalgewinnung eine durchaus relevante Rolle und liegen im Bedeutungsranking auf einem mittleren Platz.

Die Betriebe, die bereits im Ausland rekrutieren sowie jene, die sich dieses vorstellen können - also alle als „aktiv“ charakterisierten Betriebe - sind danach gefragt wurden, welche Unterstützungswünsche sie im Hinblick auf die Fach- und Arbeitskräftegewinnung im Ausland haben (**Abbildung 11**).

Den „klassischen“ Rekrutierungswegen wird auch bei der Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften im Ausland die höchste Bedeutung beigemessen.

Eine geringe Bedeutung wird Aktivitäten im Ausland sowie der Zusammenarbeit mit ausländischen Personaldienstleistern beigemessen.

Abbildung 11: Unterstützungswünsche bei realisierter Rekrutierung im Ausland (N = 110) und Unterstützungswünsche bei möglicher Rekrutierung im Ausland (N = 1 85, Mehrfachnennungen)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

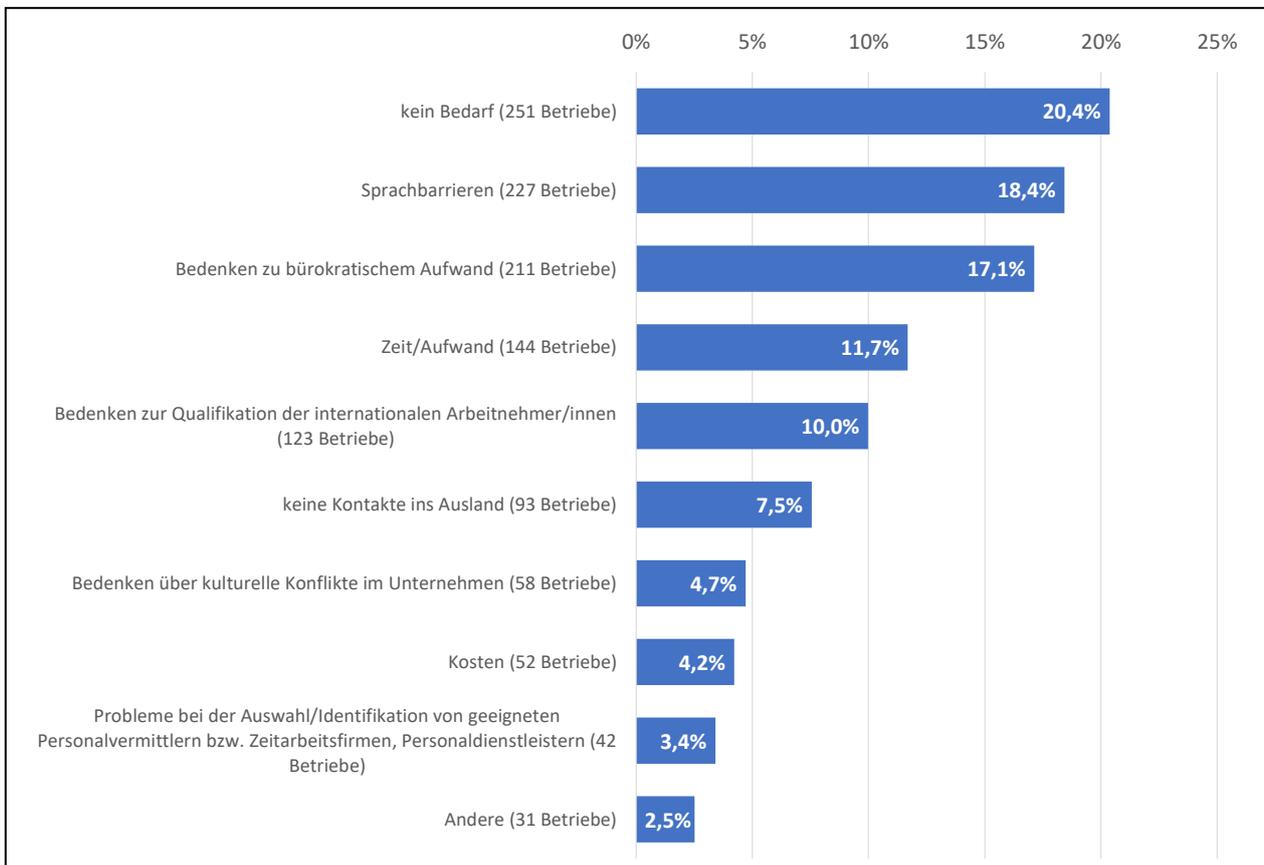
Neben der Häufigkeit der Nennung der verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten ist auch das unterschiedliche Antwortverhalten der bereits aktiven und der potenziell aktiven Betriebe relevant, weil es den Unterschied zwischen erwarteten und wahrgenommenen Herausforderungen wieder spiegelt. Einen wesentlichen Unterstützungsbedarf bei der Personalakquise im Ausland sehen die hier bereits aktiven Betriebe bei der Organisation der administrativen Rahmenbedingungen. Über 18 Prozent dieser Betriebe wünschen sich Hilfen bei der Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen, bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen oder bei der Durchführung des beschleunigten Fachkräfteeinwanderungsverfahrens. Gut 12 Prozent der aktiven Betriebe zeigen Unterstützungsbedarf bei der Recherche der rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland an. Die Betriebe, die sich vorstellen könnten, auf ausländischen Märkten aktiv zu werden, sehen in diesen Punkten zwar auch relevante Herausforderungen, sie schätzen den

Unterstützungsbedarf bei der Personalakquise im Ausland besteht primär bei der Bewältigung der administrativen Rahmenbedingungen.

Hilfebedarf aber deutlich geringer als die aktiven Unternehmen ein (man erwartet, dass es schwierig werden könnte, unterschätzt die Herausforderung aber vermutlich). Die Betriebe, die personalpolitisch noch nicht im Ausland aktiv sind, reklamieren einen relevanten Unterstützungsbedarf bei der Identifikation notwendiger Partner in der Zielregion oder zu entsprechenden deutschen Personaldienstleistern sowie bei der Überwindung der Sprachbarrieren. In diesen Bereichen zeigen die bereits aktiven Betriebe einen deutlich geringeren Bedarf an Begleitung an. Bemerkenswert ist schließlich, dass die finanzielle Unterstützung auch bei der Personalakquise eine nur untergeordnete Rolle spielt, was u. a. die Ergebnisse der qualitativen Betriebsinterviews bestätigt, dass die Mehrkosten der Personalgewinnung im Ausland von den Betrieben in der Regel getragen werden können.

Um die betrieblichen Rahmenbedingungen der Auslandsakquise einschätzen zu können, stellt sich im Besonderen im Hinblick auf sich ausweitende Fach- und Arbeitskräfteengpässe die Frage, aus welchen Gründen Betriebe darauf verzichten, potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland zu akquirieren (**Abbildung 12**).

Abbildung 12: Ursachen für den Verzicht auf eine Rekrutierung im Ausland (N = 572, Mehrfachnennung)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Die Telefonbefragung zeigt, dass ein Fünftel der Betriebe, die nicht im Ausland aktiv sind, aktuell keinen Bedarf an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat. Die betriebliche Fach- und Arbeitskräftesituation ist in diesen Unternehmen vermutlich deutlich weniger angespannt als auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt insgesamt und das regionale Arbeitskräfteangebot ist noch dazu in der Lage, die gegebene Nachfrage zu decken. Neben der nicht vorhandenen Nachfrage nach ausländischen Beschäftigten halten die Betriebe aber auch die erwarteten Schwierigkeiten von einer Auslandsakquise ab. Die Bedenken beziehen sich im Wesentlichen auf die Sprachbarriere (gut 18 Prozent der Betriebe) und auf den erwarteten bürokratischen Aufwand (etwa 17 Prozent der Befragten ohne personalpolitische Auslandsaktivitäten). Einen erhöhten zeitlichen Aufwand bei der Personalgewinnung im Ausland sowie Bedenken bezüglich der beruflichen Qualifikationen der Ausländerinnen und Ausländer haben gut 10 Prozent der „reaktiven“ Betriebe. Noch geringer fällt der Anteil an Betrieben aus, die Schwierigkeiten bei der Identifikation geeigneter Partner befürchten. Knapp 8

Sprachbarrieren und ein erwarteter bürokratischer Aufwand halten Betriebe davon ab, Fach- und Arbeitskräfte im Ausland zu akquirieren.

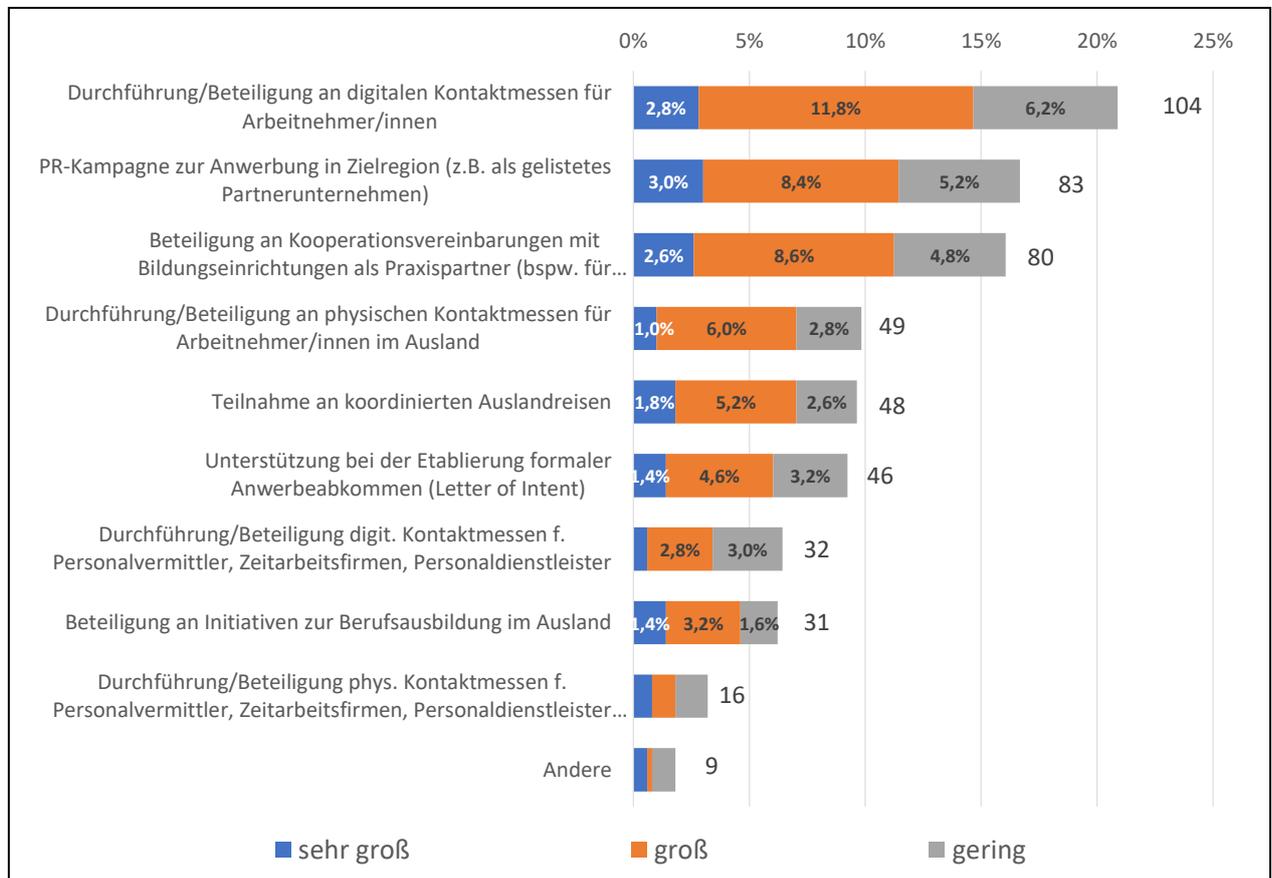
Prozent der Befragten begründen ihre Zurückhaltung damit, dass ihnen Kontakte im Ausland fehlen, nur etwa 3 Prozent geben an, Schwierigkeiten bei der Identifikation geeigneter Personaldienstleister in Deutschland zu haben. Die benannten Ursachen für den Verzicht einer personalpolitischen Initiative im Ausland zeigen vielfältige Handlungsspielräume zur Unterstützung solcher Prozesse auf. Deutlich wird aber auch, dass ein relevanter Anteil an Brandenburger Betrieben aktuell keinen Bedarf sieht, in diesem Bereich aktiv zu werden. Maßnahmen zur Überwindung bestehender Bedenken sollten vor allem an der weiteren Optimierung der Anerkennungsverfahren mit dem deutlichen Signal ansetzen, dass die zu leistenden bürokratischen Voraussetzungen betrieblich gut zu meistern sind. Im weitesten Sinne gehören dazu auch der weitere Ausbau und die methodische Weiterentwicklung von Sprachkursen, um die befürchteten Sprachbarrieren noch effektiver als bisher überwinden zu können.

Neben betrieblichen Maßnahmen der Fach- und Arbeitskräftegewinnung im Ausland sind in diesem Bereich auch betriebsübergreifende Ansätze denkbar. Landesweite Initiativen zu einer forcierten Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes werden ohne die Beteiligung Brandenburger Betriebe jedoch nicht zu realisieren sein. Wenn das Land die Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften aktiv befördern möchte, braucht es Unternehmen, die die jeweiligen Maßnahmen tragen und gestalten. So würden Firmenkontaktmessen im Ausland ohne Brandenburger Firmen keinen Sinn machen. Im Rahmen der Telefonbefragung wurden die Betriebe, die bei der Akquise von Fach- und Arbeitskräften bereits aktiv sind oder sich dieses vorstellen könnten, danach gefragt, wie hoch ihr Interesse ist, sich an Akquisemaßnahmen Dritter (der Landesverwaltung, der Kammern, der WFBB etc.) zu beteiligen. Auch wenn der Anteil an Betrieben, die ein Interesse an der Beteiligung an betriebsübergreifenden Maßnahmen der Personalgewinnung im Ausland haben, überschaubar ist, gibt es in Brandenburg offensichtlich eine große Zahl an Unternehmen, die hier aktiv werden würden (**Abbildung 13**).¹¹

Eine ausreichend große Anzahl Brandenburger Betriebe ist dazu bereit, betriebsübergreifende Initiativen der Fach- und Arbeitskräftegewinnung im Ausland zu unterstützen.

¹¹ Am höchsten fällt das Interesse an der Beteiligung an digitalen Kontaktmessen aus, wobei nur 14 Prozent der „aktiven“ Betriebe sich vorstellen können, an solchen Messen teilzunehmen. Im Hinblick auf die hohe Repräsentativität der Befragung stehen Brandenburg weit dennoch eine hohe Anzahl an Betrieben hinter diesen 14 Prozent.

Abbildung 13: Denkbare Beteiligung an Maßnahmen von Dritten zur Rekrutierung im Ausland und Bereitschaft zur Beteiligung (N = 260, Mehrfachnennung)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Am höchsten ist das Interesse an solchen Maßnahmen zu partizipieren, wenn der betriebliche Aufwand hierbei überschaubar bleibt. Digitale oder formale Beteiligung, bspw. durch einen Letter of Intent, können sich Betriebe eher vorstellen, als die Teilnahme an Kontaktmessen im Ausland. Betriebe mit der Bereitschaft, entsprechende Maßnahmen zu unterstützen, finden sich in allen Betriebsgrößenklassen. Insgesamt dürften auch für eine breit angelegte Anwerbestrategie, die sowohl digitale als auch analoge vor Ort Formate nutzt, in Brandenburg hinreichend Betriebe zur Unterstützung zu finden sein.

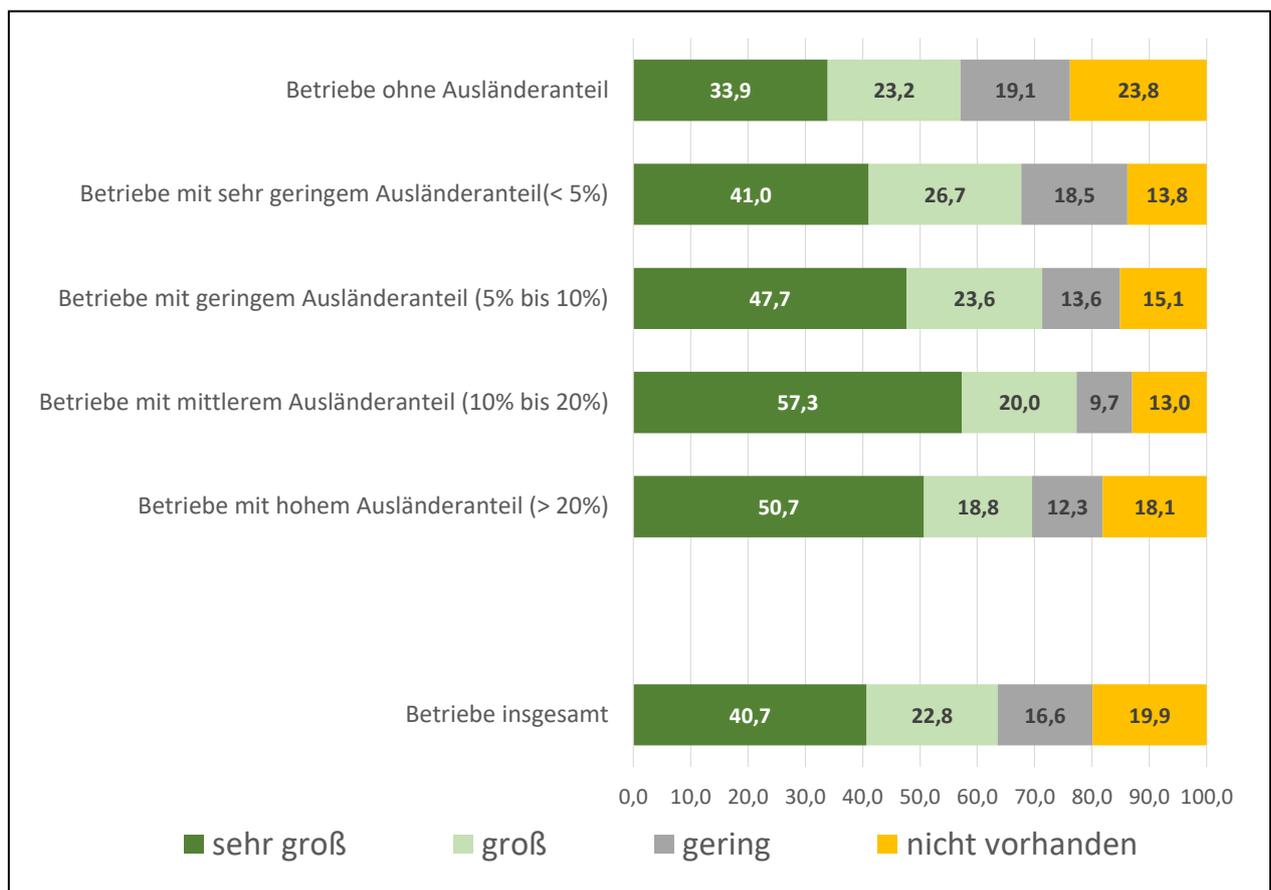
4.4 Spezifischer Weiterbildungsbedarf der ausländischen Beschäftigten

Die durch die qualitativen Betriebsinterviews gestützte Basisannahme war, dass ausländische Beschäftigte einen spezifischen Weiterbildungsbedarf haben, damit sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt bzw. in Brandenburger Betrieben entsprechend der gegebenen Bedarfe eingesetzt werden können.

Mindestens im Hinblick auf die Sprachbarriere – auch das haben die qualitativen Interviews bestätigt – besteht bei einer Vielzahl an ausländischen Fach- und Arbeitskräften Schulungsbedarf. Die These vom steigenden Weiterbildungsbedarf bei einer zunehmenden Anzahl an ausländischen Beschäftigten wird durch die Telefonbefragung bestätigt. Je größer der Anteil an ausländischen Beschäftigten im Betrieb, desto größer wird die Bedeutung von Weiterbildung durch die Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen eingeschätzt.

Steigender Weiterbildungsbedarf bei zunehmendem Ausländeranteil in der Belegschaft

Abbildung 14: Betrieblicher Weiterbildungsbedarf nach Anteil ausländischer Beschäftigter (N = 700)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

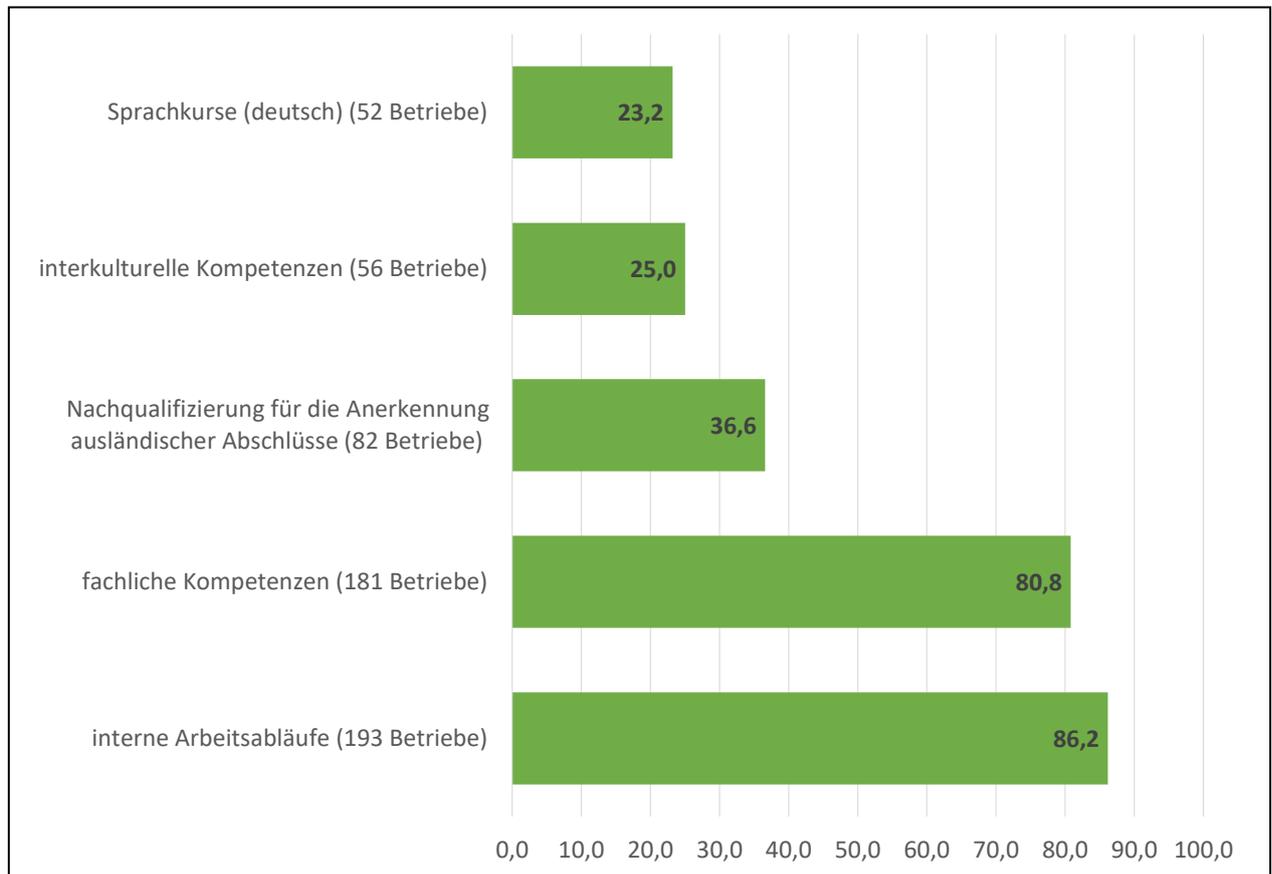
Bei den Betrieben ohne ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen etwa 57 Prozent aktuell einen großen bzw. sehr großen Weiterbildungsbedarf. 43 Prozent dieser Betriebe schätzen diesen momentan als gering oder nicht vorhanden ein. Bei den Betrieben mit einem hohen Ausländeranteil (zwischen 10 und 20 Prozent der Belegschaft) sehen gut 77 Prozent einen großen und sehr großen Weiterbildungsbedarf, knapp 23 Prozent bewerten

diesen als gering bzw. nicht vorhanden. Es ist plausibel, dass dieser Zusammenhang mit dem Ausländeranteil der Belegschaft zu tun hat, beispielsweise aufgrund des spezifischen Weiterbildungsbedarfs von Ausländerinnen und Ausländern. Darüber hinaus dürften aber auch noch weitere Wechselwirkungen, wie etwa die Betriebsgröße sowie ein insgesamt höheres personalpolitisches Aktivitätslevel der Betriebe mit einem relevanten Ausländeranteil eine Rolle spielen.¹² Bemerkenswert ist, dass annähernd 37 Prozent aller befragten Betriebe zum momentanen Zeitpunkt nur einen geringen oder gar keinen Weiterbildungsbedarf sehen. Unter Berücksichtigung des Strukturwandels, den die Brandenburger Wirtschaft aktuell durchläuft (Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende etc.), wird der Weiterbildungsbedarf von diesen Betrieben überraschend gering eingeschätzt.

Im Hinblick auf die Inhalte von Weiterbildungen für ausländische Beschäftigte zeigt die Telefonbefragung ein durchaus überraschendes Bild. Entgegen der Ergebnisse der explorativen Betriebsinterviews kommt den Sprachkursen für ausländische Beschäftigte insgesamt eine untergeordnete Rolle zu (**Abbildung 15**).

¹² Betriebe, die das Arbeitsmarktpotenzial ausländischer Beschäftigter als Instrument der Fach- und Arbeitskräftesicherung für sich nutzen, kümmern sich in der Tendenz vermutlich auch überdurchschnittlich um betriebliche Personalentwicklung auf Basis von Weiterbildungen.

Abbildung 15: Inhalte der speziell für ausländische Beschäftigte angebotenen betrieblichen Weiterbildungen (N = 224, Mehrfachnennung)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Nur 23,2 Prozent der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten, die für diese Weiterbildungen anbieten (entspricht 52 von 224 Betrieben), haben Deutschkurse initiiert. Dieser verhältnismäßig geringe Anteil dürfte im Wesentlichen dadurch zustande kommen, dass in etwa der Hälfte der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten nur eine eher geringe Anzahl von Ausländern und Ausländerinnen beschäftigt ist. Mit hoher Wahrscheinlichkeit fallen zumindest in diesen Betrieben Sprachprobleme häufig weniger ins Gewicht als angenommen. Oftmals könnten diese vermutlich durch kollegiales Lernen im direkten Arbeitszusammenhang gelöst werden.¹³ Dass ein Viertel der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten und Weiterbildungsaktivitäten Weiterbildungen zu interkulturellen Kompetenzen anbietet, ist ebenfalls überraschend. Die Betriebe sind hierbei überwiegend dem Rekrutierungstyp

¹³ Bei den qualitativen Interviews haben wir uns auch mit Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen von Betrieben unterhalten, in denen ganze Betriebsbereiche mit ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt waren. Unter solchen Bedingungen spielt die Sprachbarriere eine dominierende Rolle.

„international und aktiv“ zuzuordnen und eher größer. Diese Unternehmen sind offensichtlich bereit, für die Integration ihrer ausländischen Beschäftigten Investitionen zu tätigen, die nicht unmittelbar im Zusammenhang mit den Betriebsabläufen stehen. Aufgrund des spezifischen Samples der explorativen Betriebsbefragung war ein derart hoher Wert eher nicht zu erwarten. Auch bei den Weiterbildungen für ausländische Beschäftigte dominieren – wie bei den deutschen Kolleginnen und Kollegen – fachliche Themen. Es geht um technische Kompetenzen, die Anerkennung von Abschlüssen und um betriebliche Funktionsabläufe. 80,8 Prozent bzw. 181 der antwortenden Betriebe haben für ihre ausländischen Fach- und Arbeitskräfte Weiterbildungen zu fachlichen Kompetenzen durchgeführt. 193 (oder 86,2 Prozent) der entsprechenden Betriebe haben die ausländischen Beschäftigten zu betriebsinternen Abläufen geschult.

Immerhin 82 bzw. gut ein Drittel der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten und spezifischen Weiterbildungsangeboten haben das Instrument der Nachqualifizierung zur Erlangung von in Deutschland anerkannten Berufsabschlüssen genutzt. Besonders im Hinblick auf die Möglichkeiten der Fachkräftesicherung dürfte das relevant sein und für eine weitere Verbreitung dieses Ansatzes der Personalentwicklung sprechen. Hierfür ist es vermutlich auch notwendig, noch intensiver als bisher über die Möglichkeiten der Nachqualifizierung zu informieren. Denn 65 Prozent der Betriebe ohne ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und immerhin noch 32 Prozent der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten geben an, die Möglichkeiten der Nachqualifizierung nicht zu kennen.

Die Formen der speziell für ausländische Beschäftigte angebotenen Weiterbildungen unterscheidet sich kaum von den Weiterbildungsformaten für deutsche Beschäftigte (ohne Abbildung). Informelle Formate, wie Learning on the Job und Learning by Doing, dominieren. Notwendige Kompetenzen werden auch von den ausländischen Beschäftigten im Wesentlichen während und durch den Arbeitsalltag – mit und ohne kollegiale Unterstützung – erworben. Knapp 85 Prozent der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten, die explizit für diese Weiterbildungsangebote vorhalten, greifen auf solche Form der Wissensvermittlung zurück. Hinzu kommen gut 52 Prozent antwortender Betriebe, die strukturiertere Formen selbständigen Lernens mit Hilfe von Büchern und Lernsoftware nutzen, eine Form betrieblichen Lernens, die aufgrund des wachsenden Angebotes an digitalen Schulungsmaterialien vermutlich weiter an Bedeutung gewinnen dürfte. Wenn Weiterbildungen durch Bildungsdienstleister unterstützt werden, dann findet das in der Mehrzahl der Fälle innerhalb der Betriebe statt. 62 Prozent der Betriebe mit ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit spezifischen

Auch bei den Weiterbildungen für ausländische Beschäftigte geht es in der Mehrzahl um fachliche und betriebliche Kompetenzen (und weniger um Sprachkurse).

Berufliche Nachqualifizierung als Instrument der Fachkräftesicherung wird durchaus genutzt.

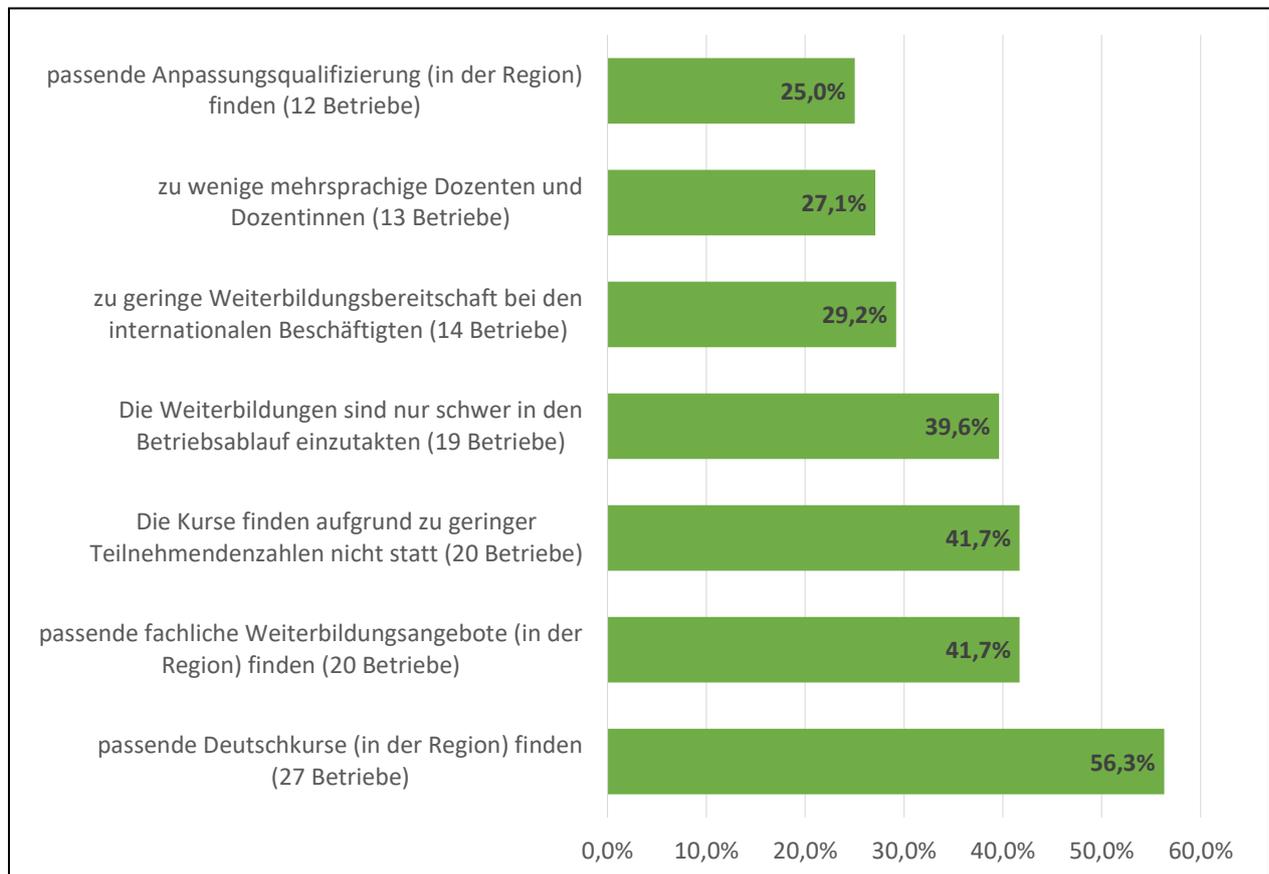
Spezifische Weiterbildungsformate für ausländische Beschäftigte lassen sich nicht identifizieren.

Weiterbildungsangeboten geben an, solche internen Kurse durchzuführen. Externe Schulungen sind hingegen eher die Ausnahme und werden nur von 26 Prozent der betroffenen Betriebe genutzt. Von überdurchschnittlicher Bedeutung für die betriebliche Wissensvermittlung dürfte bei den ausländischen Beschäftigten die Nutzung sog. Mentoring- und Coachingprogramme sein, also die enge Begleitung einer Person durch eine Kollegin bzw. einen Kollegen. Die qualitativen Betriebsinterviews haben gezeigt, dass eine solche Begleitung immer wieder über die rein betrieblichen Belange hinausgeht und die Unterstützung auch im Privaten – etwa bei Behördengängen oder der Wohnungssuche – ansetzt. Vor allem im Hinblick auf eine längerfristige Integration der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte dürften solche intensiven Formen der betrieblichen Einarbeitung und privaten Unterstützung von hohem Nutzen sein.

Die große Mehrzahl der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten (fast 84 Prozent bzw. 250 der 299 Betriebe mit ausländischen Beschäftigten) hat keine Schwierigkeiten damit, passende Weiterbildungsträger für die Schulung ihrer ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, was für eine gut ausgebaute Weiterbildungslandschaft in Brandenburg sprechen dürfte. Bei den gut 16 Prozent der Betriebe, denen es schwerfällt, entsprechende Angebote zu identifizieren, spielen regionale Disparitäten eine nicht unerhebliche Rolle: Entsprechende Weiterbildungsangebote finden sich nicht in lokaler Nähe zum Betrieb. Dementsprechend bezieht sich der angezeigte Unterstützungsbedarf auch im Wesentlichen auf die Identifikation passender Angebote in der Region (**Abbildung 16**). Gewünscht wird sich vor allem eine noch effektivere Organisation der regionalen Weiterbildungslandschaft, damit bspw. weniger Kurse aufgrund von Teilnehmermangel ausfallen müssen.

Probleme bei der Identifikation passender Weiterbildungsangebote für ausländische Beschäftigte werden kaum benannt. Wenn doch, dann liegen diese in der Regel in regionalen Disparitäten begründet.

Abbildung 16: Wesentliche Herausforderungen bei der Identifikation passender Weiterbildungsangebote für ausländische Beschäftigte (N=48, Mehrfachnennung)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Der betriebliche Bedarf an einer Weiterbildungsberatung und einer finanziellen Unterstützung fällt gering aus, was viel mit den etablierten Strukturen im Land Brandenburg zu tun haben dürfte. Spezifische Herausforderungen der beruflichen Weiterbildung für ausländische Beschäftigte haben nur eine geringe Anzahl an Betrieben benannt. Dass es schwierig ist, mehrsprachige Weiterbildungsangebote zu finden, wird 13 Mal angemerkt. 14 Betriebe sehen in der nur geringen Weiterbildungsbereitschaft der ausländischen Beschäftigten eine wesentliche Hürde bei der Initiierung notwendiger Schulungen.¹⁴ Insgesamt ist festzustellen, dass mit Ausnahme der Sprachbarrieren die angezeigten Herausforderungen vermutlich auch bei Weiterbildungen für deutsche Beschäftigte zum Tragen kommen. Spezifische Problemlagen werden von den Betrieben kaum benannt.

¹⁴ Es ist nicht unwahrscheinlich, dass sich die Weiterbildungsbereitschaft der deutschen Belegschaft vergleichbar darstellt.

4.5 Soziokulturelle Hürden bei der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte

Im Rahmen der qualitativen Betriebsinterviews sind wir auf einen Fall gestoßen, bei dem die Geschäftsführung eines größeren Unternehmens von der Akquise ausländischer Beschäftigter abgesehen hat, weil Vorbehalte auf Seiten der Belegschaft vermutet wurden. Der Gesprächspartner hat wiederholt erläutert, dass er die Beschäftigung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften für sein Unternehmen als ein personalpolitisch sinnvolles Instrument erachtet, dass er davon aber absehen würde, weil er den Betriebsfrieden gefährdet sieht. Ähnliche Aussagen wurden von Personalverantwortlichen größerer Betriebe am Rande verschiedener Veranstaltungen getroffen.

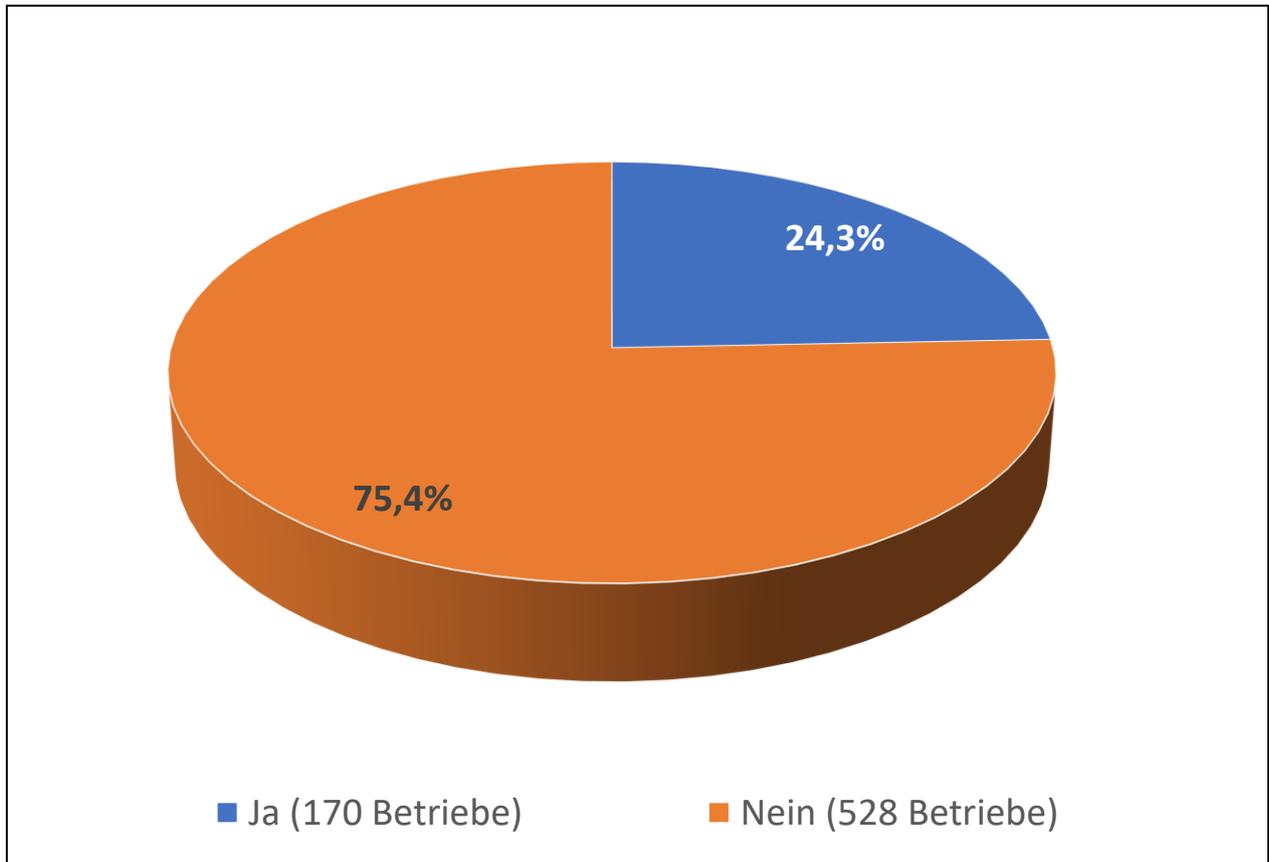
Vorbehalte der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte als Herausforderung besonderer Art

Da Vorbehalte in Belegschaften gegenüber ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine kritische Herausforderung beim Ausbau des Umfangs internationaler Beschäftigter am Brandenburger Arbeitsmarkt darstellen würden,¹⁵ wurde in der Telefonbefragung geprüft, wie weit verbreitet solche Problemlage in den Brandenburger Betrieben aus Sicht der Geschäftsführungen sind. Aufgrund der Bedeutung dieses Themas mussten dabei methodische Probleme in Kauf genommen werden: Die Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen wurden nach ihrer Einschätzung im Hinblick auf die Haltung der Belegschaft gefragt. Eine solche Fremdeinschätzung ist jedoch mit Vorsicht zu genießen, da sie auch falsch sein kann. Es kann zu einem angenommenen sozial erwünschtem Antwortverhalten kommen, da Vorbehalte gegenüber den ausländischen Kolleginnen und Kollegen in einem Unternehmen gesellschaftlich wenig akzeptiert werden würden. Angesichts dieser methodischen Einschränkungen erfasst die Telefonbefragung das Ausmaß an Vorbehalten gegenüber ausländischen Kolleginnen und Kollegen vermutlich nur unscharf, gibt jedoch gleichwohl einen Anhaltspunkt zu diesem sehr wichtigen Thema.

Insgesamt geht knapp ein Viertel der Befragten davon aus, dass es in der Belegschaft Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt (170 von 700 Betrieben) (**Abbildung 17**).

¹⁵ Bei solchen Ressentiments handelt es sich um ein gesamtgesellschaftliches Problem. Bei dessen Überwindung können die Betriebe zwar einen Beitrag leisten, aber nicht ohne eine gesamtgesellschaftliche und politische Flankierung.

Abbildung 17: Vorbehalte der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (N = 698)

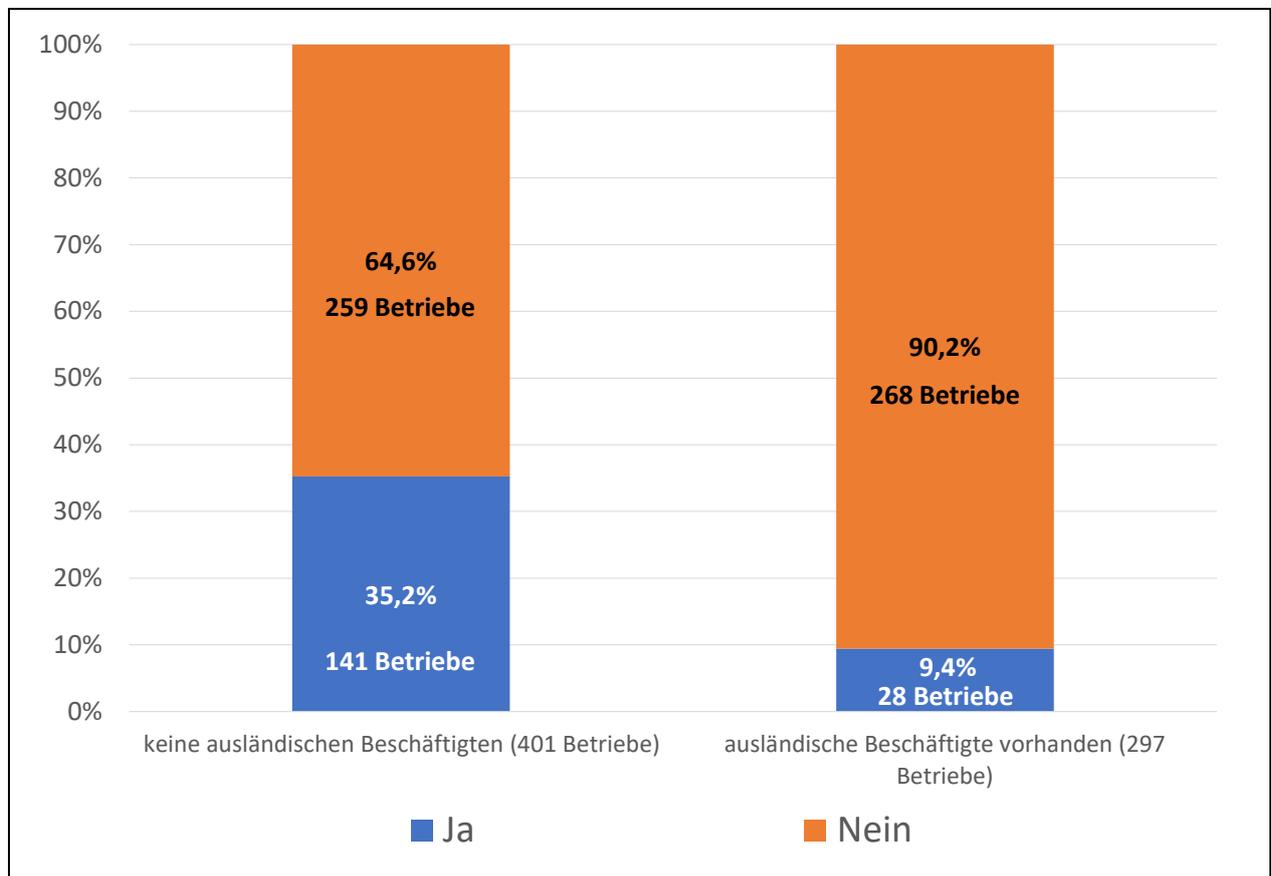


Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Die Differenzierung dieser Einschätzung nach Betrieben mit und ohne ausländische Beschäftigte zeigt, dass die Vorbehalte vor allem in Betrieben ohne ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwartet werden. In Betrieben ohne ausländische Beschäftigte gehen über 35 Prozent der Geschäftsführungen davon aus, dass in der Belegschaft Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte existieren. Bei Betrieben mit ausländischen Beschäftigten sinkt der Anteil der Befragten, die solche Vorbehalte befürchten, auf gut 9 Prozent (**Abbildung 18**).

Vorbehalte der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte werden vor allem in Betrieben ohne ausländische Beschäftigte angenommen.

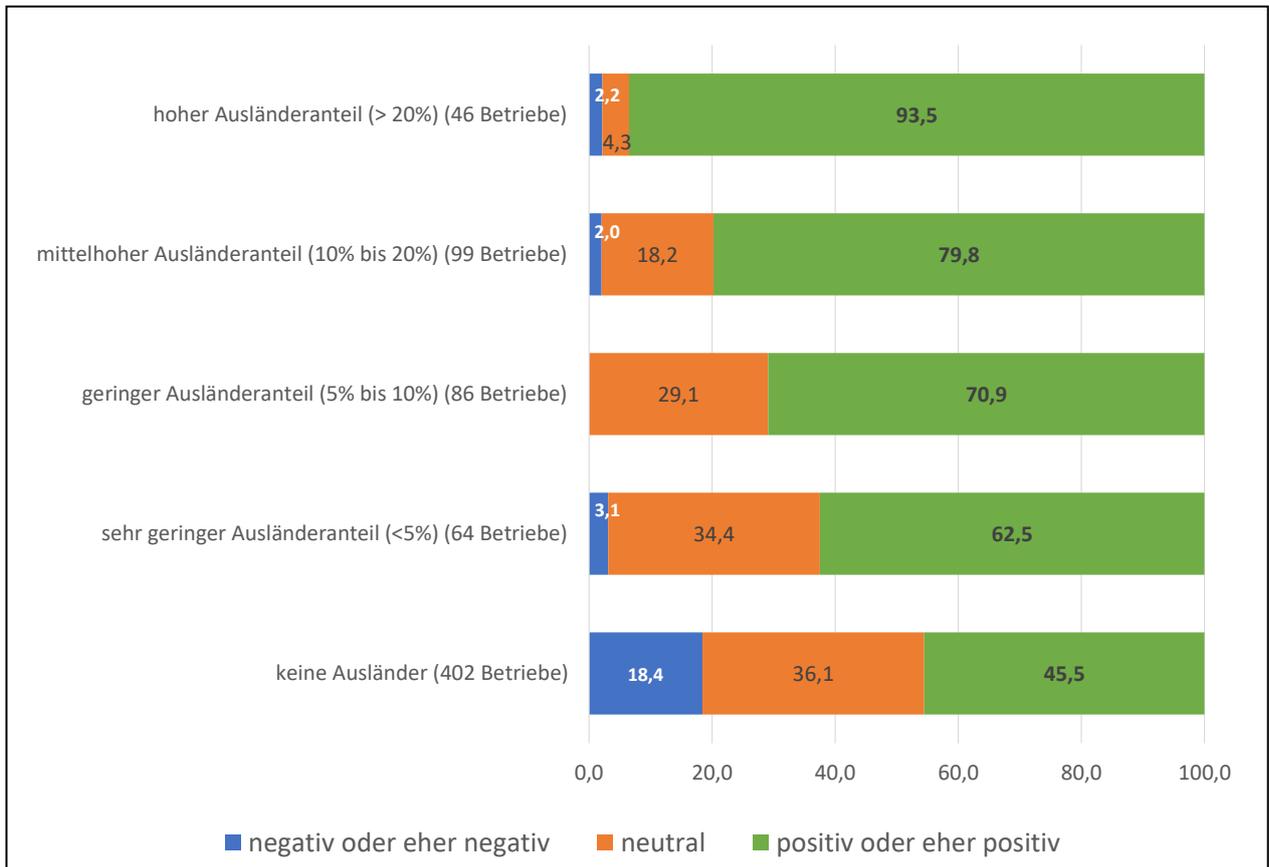
Abbildung 18: Vorbehalte der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, differenziert nach dem Vorhandensein ausländischer Beschäftigter (N = 698)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Bemerkenswerterweise spielt der Anteil an ausländischen Beschäftigten im Hinblick auf erwartete Vorbehalte keine Rolle. Entscheidend ist, ob überhaupt ausländische Beschäftigte im Betrieb tätig sind (**Abbildung 19**), was die These stützt, dass die Vorbehalte stark zurückgehen, sobald eigene Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesammelt wurden. Dass die erwarteten Vorbehalte bereits personalpolitisch zum Tragen kommen, dürfte allerdings nur in Ausnahmefällen der Fall sein. Wahrscheinlicher ist, dass die Betriebsgröße der befragten Betriebe sowie der vorhandene bzw. nicht vorhandene Bedarf an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hier die Wahrnehmung prägt und von einer großen Bedeutung ist.

Abbildung 19: Einschätzung der Belegschaft zur Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer Skala von 1 (negativ) bis 10 (positiv) nach Anteil an ausländischen Beschäftigten im Betrieb (N = 697)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

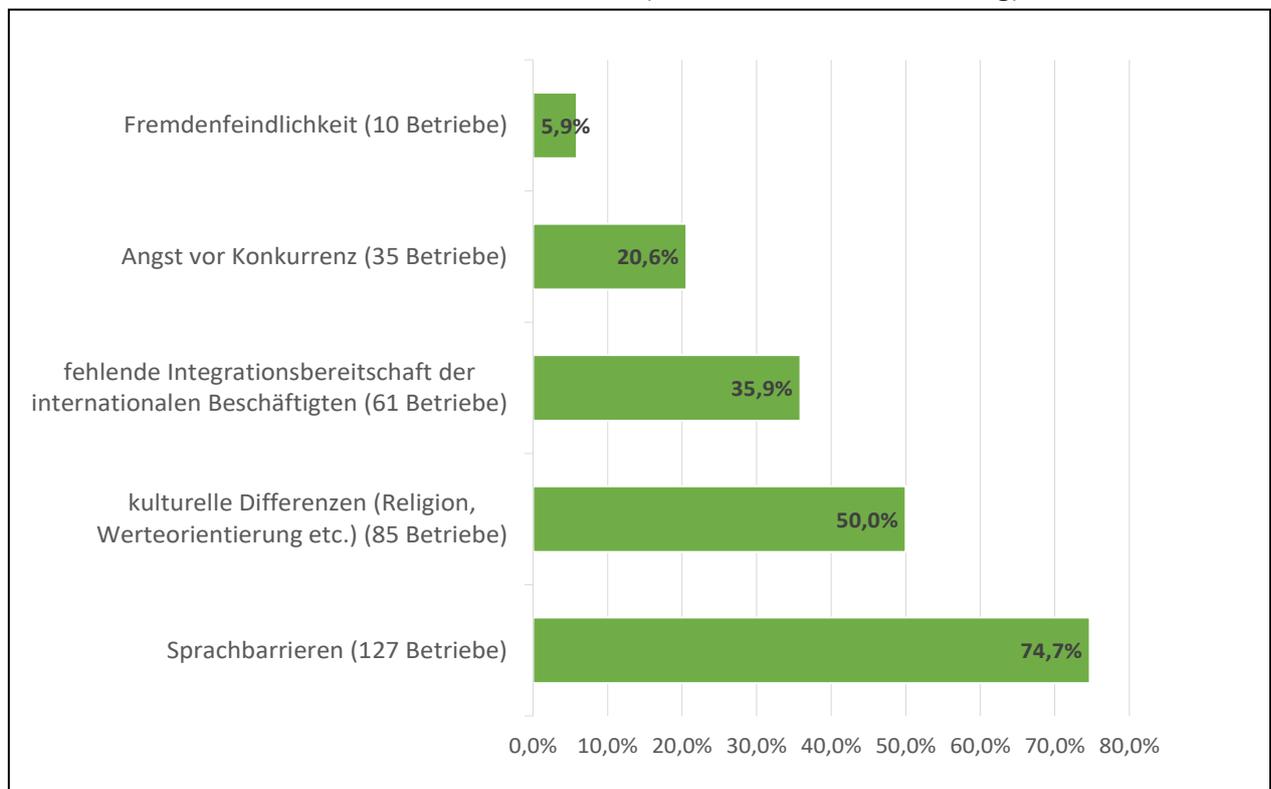
Hervorzuheben ist darüber hinaus, dass sich nach Einschätzung der Geschäftsführungen die Haltung der Belegschaft gegenüber den ausländischen Fach- und Arbeitskräften mit steigendem Anteil an ausländischen Kolleginnen und Kollegen zunehmend ins Positive wendet. In Betrieben ohne ausländische Beschäftigte gehen knapp 46 Prozent der Befragten davon aus, dass die Belegschaft positiv oder eher positiv auf die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern reagieren würde. In Betrieben mit einem Ausländeranteil von über 20 Prozent vermuten das annähernd 94 Prozent der Geschäftsführungen. Dieser Zusammenhang dürfte mit einer Vielzahl an Effekten und alternativen Erklärungsvariablen zu tun haben. Je höher bspw. der Anteil der ausländischen Beschäftigten, desto größer deren betriebsökonomische Bedeutung und umso positiver wird diese personalpolitische Option vermutlich aufgenommen und kommuniziert. Unabhängig von den Wirkzusammenhängen dürfte gelten, dass mit einem weiteren Ausbau des

Als wesentliches Motiv für Ressentiments in der Belegschaft gegenüber ausländischen Beschäftigten werden kulturell und sprachlich bedingte Störungen im Betriebsablauf angenommen. Arbeitsplatzkonkurrenz spielt eine nachgeordnete Rolle.

Umfangs internationaler Beschäftigung am Brandenburger Arbeitsmarkt die betriebliche Integration ausländischer Beschäftigter insgesamt zunehmend leichter werden dürfte.

Die Mehrzahl der Befragten geht davon aus, dass die Vorbehalte innerhalb der Belegschaft gegen die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Sorge begründet sind, dass der Betriebsfrieden bzw. die betrieblichen Abläufe gefährdet sein könnten (**Abbildung 20**).

Abbildung 20: Gründe für vermutete Vorbehalte der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (N = 170, Mehrfachnennung)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Die Hälfte der Geschäftsführungen, die Vorbehalte in der Belegschaft vermutet (bzw. 85 der entsprechenden Betriebe), befürchtet kulturelle Differenzen aufgrund religiöser Gepflogenheiten oder spezifischer, beispielsweise geschlechtsbezogener Wertorientierungen, die zu Konflikten im Arbeitsprozess führen könnten.¹⁶ Hinzu kommt, dass etwa ein Drittel der in

¹⁶ Im Rahmen der qualitativen Betriebsinterviews ist uns wiederholt berichtet worden, dass einzelne ausländische Mitarbeiter offenkundig Schwierigkeiten damit hatten, Arbeitsanweisungen von weiblichen Vorgesetzten entgegenzunehmen.

diesem Sinne Antwortenden davon ausgeht, dass die Integrationsbereitschaft der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur gering ausgeprägt ist und dementsprechend nur begrenzte Möglichkeiten zur Überwindung kulturell begründeter Schwierigkeiten bestehen. 74,4 Prozent der Befragten, die Vorbehalte vermuten (127 Betriebe), gehen davon aus, dass diese Ressentiments in der zu erwartenden Sprachbarriere begründet sind. Auch diese Einschätzung stellt auf die Gefährdung der betrieblichen Abläufe ab. Hinzu kommt, dass die vermuteten Sprachbarrieren darüber hinaus die deutsche Belegschaft unter Druck setzen dürften, da die notwendige Kommunikation schwieriger wird und von den deutschen Kolleginnen und Kollegen verlangt, sich intensiver auf die ausländischen Fach- und Arbeitskräfte einzustellen.¹⁷

Nach dieser Sichtweise werden demnach die zusätzlichen Herausforderungen im Umgang mit ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Grund für Abwehrhaltungen eingeschätzt. Dass es in der Belegschaft Angst vor Arbeitsplatzkonkurrenz gibt, vermuten nur etwa 20 Prozent der Befragten (35 der 170 Betriebe, in denen mit Vorbehalten gerechnet wird). Es ist wahrscheinlich, dass dieser eher geringe Anteil der insgesamt guten Arbeitsmarktsituation bzw. dem allgegenwärtigen Fach- und Arbeitskräftemangel geschuldet ist. Eine Freisetzung infolge einer Umstrukturierung der betrieblichen Beschäftigungsstrukturen erscheint unter den aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eher unwahrscheinlich. In zehn Betrieben (knapp 6 Prozent der Betriebe, in denen Vorbehalte vermutet werden) gehen die befragten Geschäftsführungen davon aus, dass es fremdenfeindliche Tendenzen in der Belegschaft gibt. Hierbei handelt es sich um eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, zu deren Lösung die Betriebe nur einen eingeschränkten Beitrag leisten können. Fremdenfeindliche Tendenzen begrenzen in einer Gesellschaft insgesamt die ökonomische Handlungsspielräume, was unterstreicht, dass die Fach- und Arbeitskräftesicherung in Teilen gesamtgesellschaftliche Ansätze erfordert.

¹⁷ Eine gelungene Integration dürfte ein zweiseitiger Prozess sein, bei dem auch der Betrieb bzw. die deutschen Kolleginnen und Kollegen alt eingefahrene Verhaltensweise überdenken müssen, um auf die neuen Herausforderungen erfolgreich reagieren zu können. Beide Seiten müssen sich aufeinander zubewegen.

Entsprechend der skizzierten Erwartungen im Hinblick auf die Vorbehalte in der Belegschaft gegenüber ausländischen Fach- und Arbeitskräften orientieren sich auch die von den befragten Geschäftsführungen benannten Ansatzpunkte zur Überwindung dieser Ressentiments an der Überwindung möglicher Störungen der betrieblichen Funktionsabläufe (ohne Abbildung). Allerdings reklamiert nur ein geringer Anteil der Betriebe, die in diesem Bereich Handlungsbedarf sieht, auch Unterstützung. Von den 170 Betrieben, in denen Vorbehalte der Belegschaft vermutet werden, nennen 52 mögliche Ansatzpunkte für Unterstützung. Wir gehen davon aus, dass die meisten der befragten Geschäftsführungen davon ausgehen, diese Herausforderung betriebsintern und ohne Unterstützung durch Dritte lösen zu können. Die Mehrzahl der Betriebe, die sich eine Unterstützung vorstellen können, sehen diese bei der Organisation von Sprachkursen. Knapp 83 Prozent (bzw. 43) der antwortenden Geschäftsführungen sehen hier einen sinnvollen Ansatzpunkt, mögliche Widerstände von Seiten der deutschen Belegschaft zu überwinden. 20 Betriebe geben an, dass Weiterbildungen aller Beschäftigten zum Thema interkulturelle Kompetenzen vermutlich hilfreich wären und dass eine Unterstützung in diesem Bereich wünschenswert ist. Auch die Durchführung von Coaching- und Mentoringprogrammen (15 Betriebe) zielt auf ein systematisches Zusammenwachsen der deutschen und ausländischen Belegschaft, für das zumindest in Teilen eine externe Unterstützung gewünscht wird.

Unterstützungsbedarf bei der Überwindung vermuteter Vorbehalte wird eher wenig reklamiert. Wenn, dann zielt diese auf die Überwindung sprachlicher und kultureller Hürden.

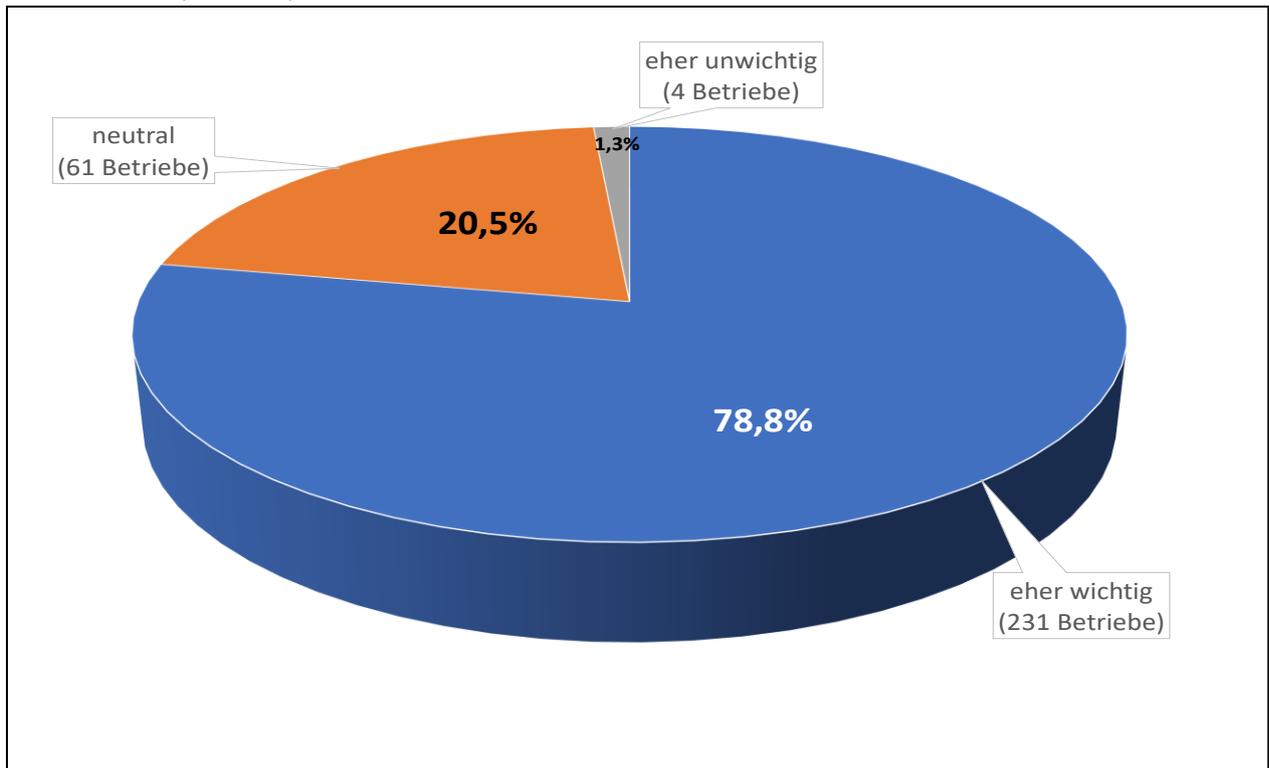
4.6 Ansätze der Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte

Im Rahmen der qualitativen Betriebsinterviews haben viele Geschäftsführungen und Personalverantwortliche geäußert, dass die hohe Fluktuation der ausländischen Beschäftigten eine große personalpolitische Herausforderung darstellen würde und die betriebliche Personalabteilung stark fordert. Das in den Gesprächen geäußerte Ausmaß an Mitarbeiterfluktuation ist sicherlich auch dem spezifischen Branchenfokus der explorativen Studie geschuldet und erklärt sich in wesentlichen Teilen dadurch, dass mehrere Betriebe der Befragung im Niedriglohnsektor aktiv sind. In diesem Bereich ist die Fluktuationsrate unabhängig von der Herkunft der Erwerbstätigen hoch. Da bei den ausländischen Beschäftigten aber in der Regel eine nur geringe regionale Bindung zum Arbeitsort vorliegt, dürfte die Mobilität der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte noch einmal stärker ausgeprägt sein als bei ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen. Entsprechend dieser überdurchschnittlich hohen Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel und der Tatsache, dass eine geringe Betriebsbindung betriebsökonomisch herausfordernd ist, wurden im Zuge der Telefonbefragung die Betriebe mit ausländischen

Hohe Mitarbeiterfluktuation bei den ausländischen Beschäftigten als betriebsökonomische Herausforderung

Beschäftigten zum Thema Integration der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte befragt (**Abbildung 21**).

Abbildung 21: Bedeutung der langfristigen Bindung von ausländischen Beschäftigten aus Sicht der Betriebe (N = 296)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

78 Prozent der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten (231 Betriebe) sind an einer langfristigen Bindung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessiert. 61 der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten (21 Prozent) stehen der längerfristigen Bindung der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte neutral gegenüber, 4 Betriebe sehen eine solche Bindung als eher unwichtig an. Auch für die Interpretation dieses Antwortverhaltens bieten die qualitativen Betriebsinterviews Hinweise. Einige der untersuchten Betriebe haben aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre ihre Personalpolitik den hohen Fluktuationsraten angepasst. Personalpolitische Maßnahmen zielen in diesen Betrieben weniger auf die Erhöhung der Betriebsbindung als mehr darauf, die hohe Wechseldynamik beherrschbar zu machen. Hierfür werden Arbeitsinhalte immer weiter unterteilt und vereinfacht, wodurch Einarbeitungszeiten stark reduziert und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell in die betrieblichen Abläufe eingebunden werden können. Diese sehr unterschiedlichen betriebsorganisatorischen Reaktionen auf eine nur

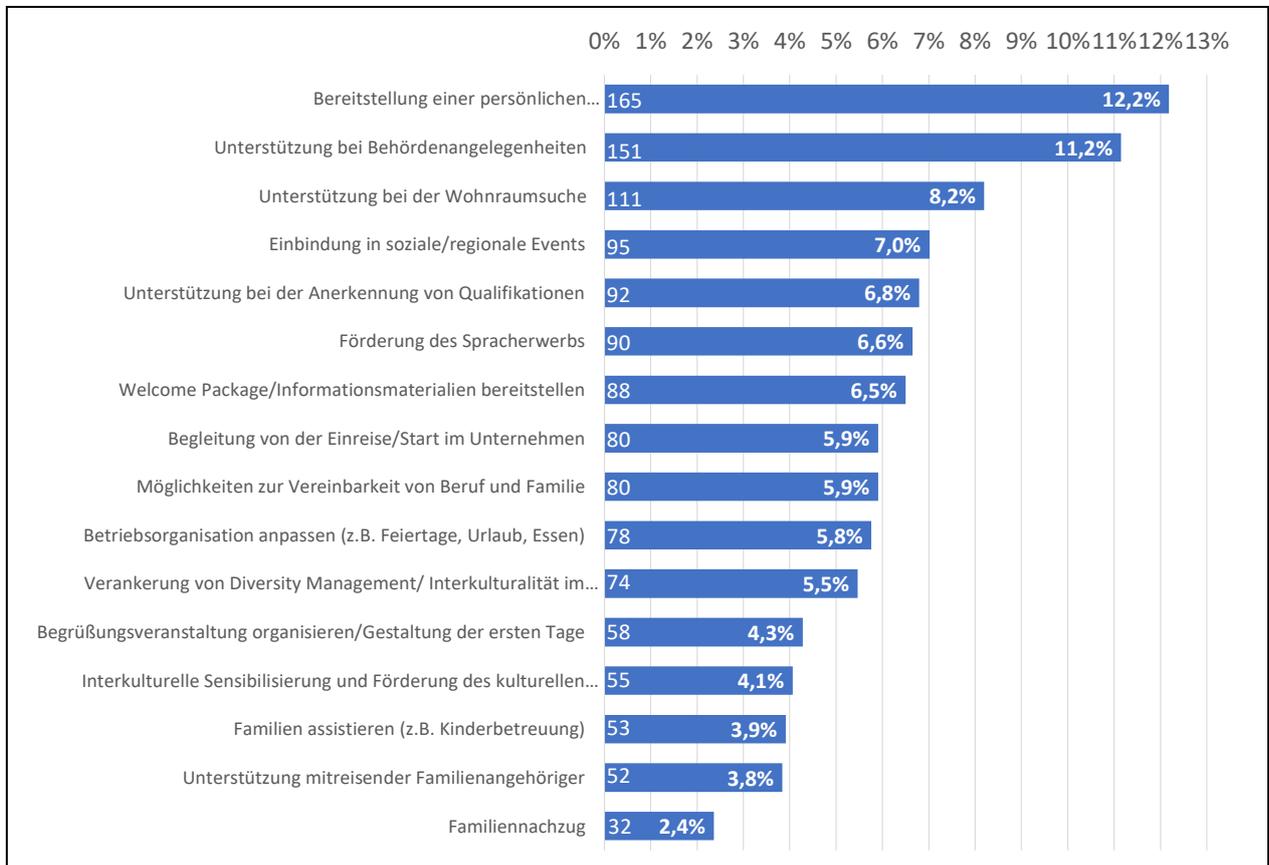
Die Mehrzahl der Betriebe schätzt die Integration der ausländischen Beschäftigten als wichtig ein. Immerhin jeder fünfte Betrieb hält diese hingegen für nicht so relevant.

geringe Mitarbeiterbindung unterstreichen, dass bei einem Ausbau der internationalen Beschäftigung am Brandenburger Arbeitsmarkt branchen- und betriebspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen sind, wenn dieser Prozess bedarfsgerecht unterstützt werden soll.

Die Mehrzahl der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten nimmt die Integration dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als betriebliche Aufgabe wahr, die aktiv gestaltet werden kann. 206 Betriebe (69,4 Prozent aller Betriebe mit ausländischen Beschäftigten) ergreifen Maßnahmen, um die Integration dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. 91 Betriebe (30,6 Prozent aller Betriebe mit ausländischen Beschäftigten) tun dieses nicht. Betriebe, die hier nicht aktiv sind, schätzen die Bedeutung der Integration als nicht sonderlich relevant ein (37 Prozent beurteilen die Bedeutung der Integration als neutral oder eher gering). Zudem ist in ihnen nur ein geringer Anteil an ausländischen Beschäftigten tätig (74 Prozent mit einem Ausländeranteil von unter 10 Prozent), die vermutlich durch die alltäglichen Arbeitsabläufe hinreichend in den Betrieb integriert werden. Wenn Betriebe bei der Integration aktiv sind, ergreifen sie häufig zeitaufwendige und umfangreiche Maßnahmen, um die ausländischen Fach- und Arbeitskräfte zu begleiten (**Abbildung 22**).

Viele Betriebe ergreifen in Teilen zeit- und kapazitätsaufwendige Maßnahmen, um die Integration der ausländischen Beschäftigten zu befördern.

Abbildung 22: Formen der Unterstützung für die Integration von ausländischen Beschäftigten im Betrieb (N = 206, Mehrfachnennung)

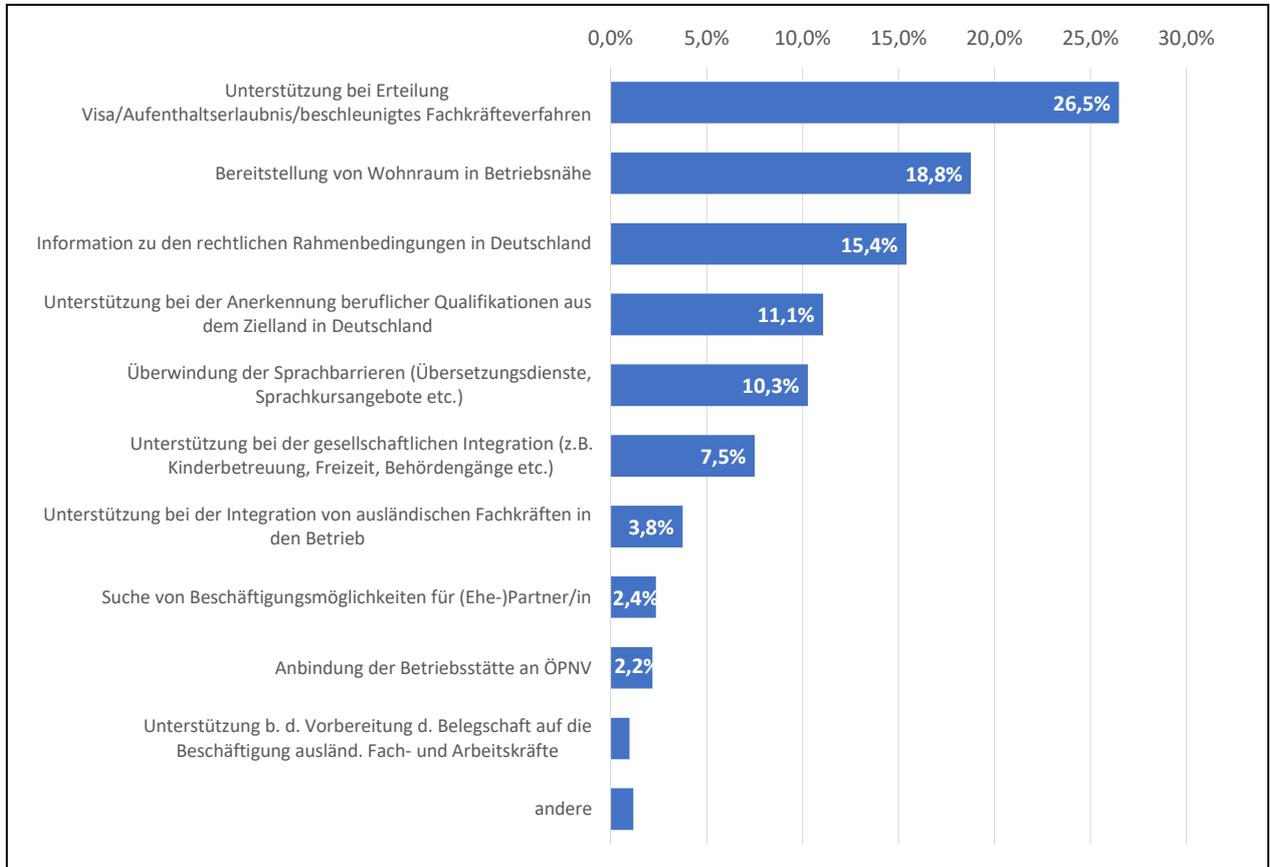


Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Die Bereitstellung persönlicher Ansprechpartner im Betrieb sowie die Unterstützung bei Behördenangelegenheiten und bei der Wohnungssuche müssen kapazitätsseitig organisiert werden und dürften den Betriebsalltag (in nicht unerheblichem Maße) zusätzlich belasten. Auch Unterstützungsleistungen bei der Anerkennung von Qualifikationen oder der Klärung des Aufenthaltsstatus stellen für viele Betriebe vermutlich originäre Herausforderungen dar, für die notwendige Kompetenzen entwickelt werden müssen. Schließlich dürfte die Anpassung bzw. Weiterentwicklung betrieblicher Organisationsstrukturen (sei es die Organisation von Feiertagen, Urlauben und Schichtmodellen oder die Verankerung eines Diversity Managements im Unternehmen) in Teilen ebenfalls kapazitäts- und zeitintensiv sein.

268 der befragten Betriebe mit ausländischen Beschäftigten wünschen sich bei der Integration ausländischer Beschäftigter Unterstützung (**Abbildung 23**).

Abbildung 23: Unterstützungswünsche bei der Integration ausländischer Beschäftigter (N = 268, Mehrfachnennung)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Die Mehrzahl der Unterstützungswünsche zielt auf Hilfen bei der Bewältigung der administrativen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern ab. Fast 27 Prozent der befragten Betriebe mit ausländischen Beschäftigten wünschen sich eine Begleitung bei der Genehmigung von Visa und Aufenthaltserlaubnissen sowie beim beschleunigten Fachkräfteanerkennungsverfahren. Immerhin gut 15 Prozent haben Informationsbedarfe im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte und noch einmal 11 Prozent der Betriebe wünschen sich Unterstützung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen (diesem Kontext sind vermutlich auch Betriebe zuzuordnen, die bei der Identifikation von Übersetzungsdiensten Unterstützungsbedarf signalisieren).

Die Betriebe wünschen sich Unterstützung bei der Integration der ausländischen Beschäftigten. Im Wesentlichen soll diese Unterstützung die administrativen Rahmenbedingungen der Beschäftigung erleichtern.

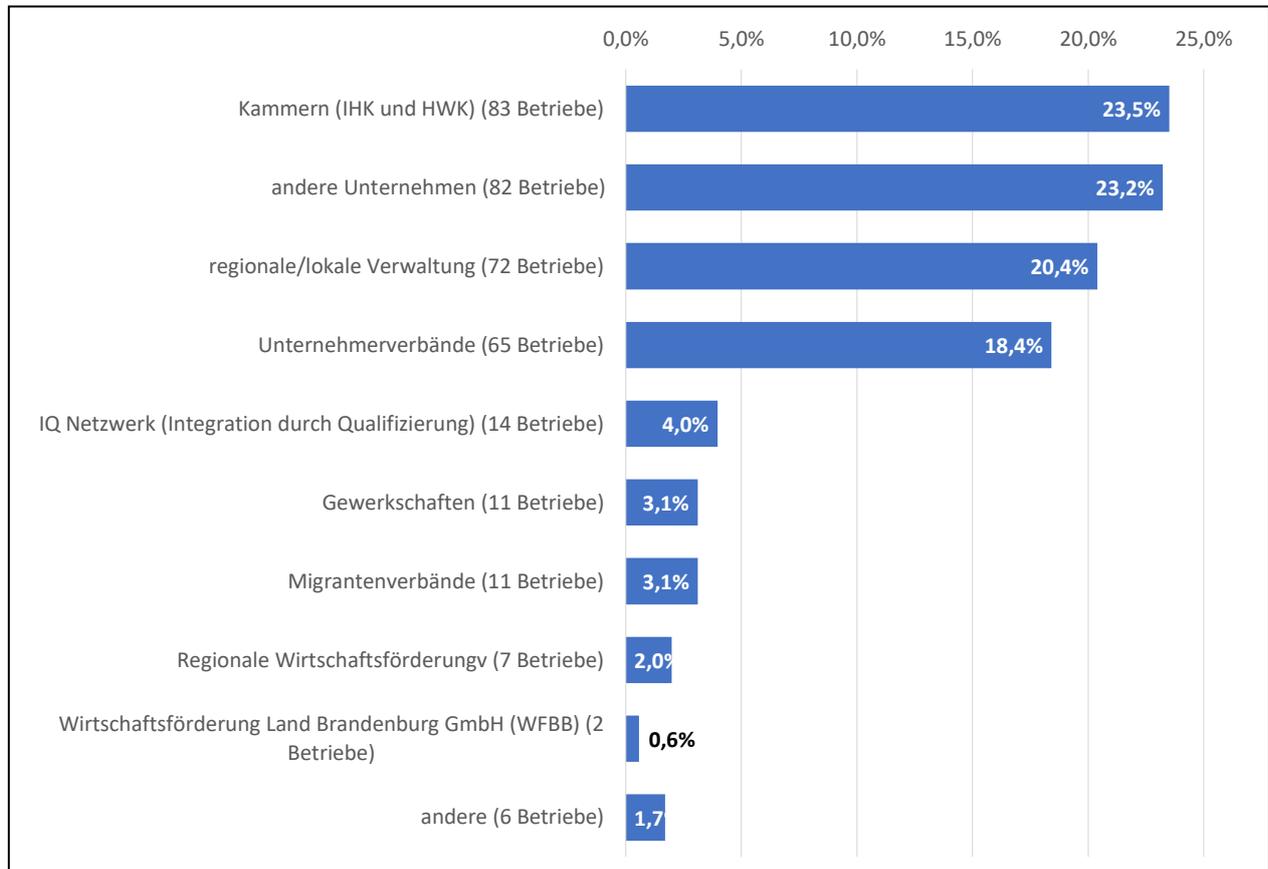
Ein überraschend hoher Anteil an Betrieben wünscht sich eine Begleitung bei der Wohnraumsuche – bzw. bei der Schaffung von Wohnraum – in Betriebsnähe. Fast jeder fünfte Betrieb mit ausländischen Beschäftigten

(annähernd 19 Prozent) scheint diesbezüglich vor ernsthaften Herausforderungen zu stehen, wobei davon auszugehen ist, dass es sich hierbei in Teilen um sehr spezifischen Wohnraum wie z.B. günstige Unterkünfte für Wochenpendler handelt. Wahrscheinlich ist auch, dass die Wohnraumsituation nicht nur im Hinblick auf die ausländischen Beschäftigten relevant ist, sondern sich für einige Betriebe insgesamt problematisch darstellt.

Bei der überbetrieblichen Integration der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte sehen die Betriebe einen nur geringen Unterstützungsbedarf. Nur etwa zehn Prozent der Befragten benötigen Hilfe bei der Organisation von Sprachkursen und bei notwendigen Übersetzungsleistungen. Knapp acht Prozent wünschen sich eine Begleitung bei der gesellschaftlichen Integration, wie etwa bei der Organisation von Kita-Plätzen oder der Freizeitgestaltung. Dass in diesen Bereichen nur wenige Betriebe Unterstützungsbedarf anzeigen, dürfte im Wesentlichen damit zu tun haben, dass eine derartige Integration nur für einen geringen Anteil der ausländischen Beschäftigten relevant ist. Die gesellschaftliche Einbindung ist dann interessant, wenn auch der Lebensmittelpunkt nach Brandenburg verlegt wird. Für Pendler und vermutlich auch für viele Wochenpendler spielen solche Formen der gesellschaftlichen Teilhabe in der Regel kaum eine Rolle.

Knapp die Hälfte der Betriebe mit ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (47,1 Prozent bzw. 140 Betriebe) arbeitet bei der Integration der ausländischen Beschäftigten mit externen Partnern zusammen (**Abbildung 24**).

Abbildung 24: Zusammenarbeit mit externen Partnern für die Integration von ausländischen Beschäftigten (N = 140, Mehrfachnennung)



Quelle: WFBB 2022, Telefonbefragung zu internationalen Fach- und Arbeitskräften in Brandenburg

Hierbei dominieren Institutionen aus dem direkten Unternehmensumfeld. Knapp ein Viertel der Befragten gibt an, mit den Industrie- und Handelskammern bzw. mit den Handwerkskammern (23,5 Prozent) oder mit anderen Unternehmen (23,2 Prozent) zusammenzuarbeiten. Auch die lokalen Verwaltungen und die Unternehmerverbände werden von etwa 20 Prozent der Betriebe als Partner benannt. Andere Akteure, wie bspw. das IQ Netzwerk, die Migrantenverbände oder auch die Wirtschaftsförderung des Landes, werden noch seltener genannt, sind aber auch erst vergleichsweise kurz in diesem Bereich am Markt tätig. Die Bedeutung lokaler Partner kann auch damit zu tun haben, dass die Betriebe bei vielen anderen Themen mit diesen Akteuren zusammenarbeiten und sie dann auch beim Thema Integration als erste Ansprechpartner wählen. Die Angebote der landesweit agierenden Organisationen, wie etwa berufliche Anerkennungsverfahren durch das IQ Netzwerk, waren zudem bisher fachlich sehr spezifisch und das Thema Integration wurde erst seit kurzer Zeit im Portfolio aufgenommen. Der International Talent Service der WFBB befindet sich noch im Aufbau.

Unterstützung für die Integration der ausländischen Beschäftigten wird vor allem bei Akteuren aus dem direkten Betriebsumfeld angefragt.

5 Mögliche Handlungsfelder

Die in der jüngsten Vergangenheit von der WFBB durchgeführten quantitativen und qualitativen Analysen zu den Rahmenbedingungen der Gewinnung und Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte bieten einen soliden Eindruck von den Möglichkeiten und Grenzen sowie den Chancen und Herausforderungen der Arbeitsmigration für Brandenburg. Die branchen-, betriebs- und tätigkeitstypischen Unterschiede bei der Nutzung des ausländischen Arbeitskraftpotenzials unterstreichen, dass differenzierte Ansätze für die Unterstützung solcher Prozesse notwendig sind. Maßnahmen, die den Brandenburger Arbeitsmarkt in Gänze unterstützen, dürften eher die Ausnahme sein. Gleichzeitig eröffnet der hohe Differenzierungsgrad der zu beobachtenden Entwicklungen aber auch vielfältige Optionen für die Wirtschafts- und Arbeitspolitik. Die Frage, welche Entwicklungen die Brandenburger Wirtschaft und der Brandenburger Arbeitsmarkt nehmen wird, wird voraussichtlich auch davon abhängen, welche Form von Arbeitsmigration primär stattfinden wird. Vermutlich wird ein Mix aus Fach- und Arbeitskräftezuwanderung den Bedarfslagen der Brandenburger Betriebe am ehesten entsprechen und eine positive Entwicklung der Brandenburger Wirtschaft sichern. Eine gelungene Integration der ausländischen Beschäftigten in die Brandenburger Zivilgesellschaft wird in jedem Fall notwendig sein, um die Potenziale dieser Klientel umfänglich nutzen zu können und einen insgesamt positiven Effekt für Brandenburg zu erzielen.

Ziel der Analyse dieser Studie ist es, Möglichkeiten, Grenzen und Handlungsspielräume einer forcierten Gewinnung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für Brandenburger Betriebe zu identifizieren, damit die verschiedenen handelnden Akteure in diesem Feld Entwicklungen noch besser als bisher begleiten und gegebene Friktionen aus dem Weg räumen können. Wie dieses unter den gegebenen strukturellen und politischen Bedingungen geschehen kann und welche Prioritäten hierbei zu setzen sind, muss von den arbeits- und wirtschaftspolitischen Initiativträgern diskutiert und konzipiert werden. Die vorliegenden Untersuchungen können für diesen Prozess einen thematischen Rahmen bieten, indem sie die wesentlichen Zusammenhänge rund um die Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte empirisch herausarbeiten. Ziel ist es, die weitere Diskussion zu strukturieren sowie inhaltliche Impulse zu setzen, um die Perspektive weiten und schärfen zu können. Die nachstehend dargestellten Handlungsansätze erheben weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch auf politische Machbarkeit. Sie sollen bestenfalls inspirieren und eine Orientierung für die weitere Arbeit bieten.

Der differenzierte Kenntnisstand zur ausländischen Beschäftigung im Land Brandenburg ermöglicht es, zielgenaue Ansätze zur Unterstützung dieses Prozesses zu identifizieren.

Ziel der Analysen ist es, den Diskurs über mögliche und sinnvolle Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmigration nach Brandenburg zu unterstützen und zu inspirieren.

5.1 Ausländische Beschäftigte in Brandenburger Betrieben

Die Bestandsaufnahme zur Relevanz ausländischer Beschäftigter in Brandenburger Betrieben zeigt, dass im Hinblick auf bedarfsgerechte Unterstützung mindestens zwischen drei Typen von Betrieben unterschieden werden muss:

1. Betriebe ohne ausländische Beschäftigte dürften einen relevanten Bedarf an Sensibilisierungsberatung haben mit dem Ziel, die aktuelle Arbeitsmarktlage in Brandenburg und seinen Regionen zu verdeutlichen und das Potenzial ausländischer Beschäftigung herauszustellen. Derartige Beratungsangebote existieren in Brandenburg bereits. Zu prüfen wären eine Intensivierung und ggf. thematische Schärfung der vorhandenen Angebote. Eine noch engere Zusammenarbeit der relevanten Akteure, etwa in Form von gemeinsamen Veranstaltungen oder eines optimierten gegenseitigen Informationsaustauschs, könnte die Beratungsqualität weiter verbessern.
2. Betriebe mit einer nur geringen Anzahl an ausländischen Beschäftigten, deren Beschäftigung in der Regel eher zufällig zustande gekommen ist: Auch für diesen Betriebstyp dürfte eine hinreichende Sensibilisierungsberatung (wie bei Typ 1) hilfreich sein, um die Potenziale ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser als bisher nutzen zu können. Darüber hinaus wäre zu prüfen, inwieweit die bereits vorhandenen ausländischen Beschäftigten die Möglichkeiten für betriebspezifische Anwerbestrategien eröffnen. Denkbar wäre etwa die Mitarbeitergewinnung im Ausland über eine direkte Ansprache durch die ausländischen Fach- und Arbeitskräfte in deren Heimatregion oder auch eine enge Begleitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Kolleginnen und Kollegen aus demselben Herkunftsland. Da es für eine solche Unterstützung notwendig ist, die betriebliche Personalsituation im Detail zu kennen, muss eine derartige Beratung deutlich intensiver und spezifischer ausgerichtet sein, als eine sensibilisierende Erstberatung. Hilfreich könnten hierbei Beispiele guter Praxis sein, die etwa im Rahmen kleinerer Unternehmenstreffen präsentiert und zur Diskussion gestellt werden.
3. Betriebe mit einer hohen Anzahl an ausländischen Beschäftigten, deren Beschäftigung in der Regel durch explizite personalpolitische Initiativen der Unternehmen im Ausland zustande gekommen ist: Dieser Betriebstyp benötigt primär eine fachspezifische Unterstützung zu Verfahren der Anerkennung und des Bleibestatus sowie Informationen zur Situation und institutionellen Gestalt ausländischer Arbeitsmärkte. Auch hier dürfte die zunehmend enge Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den zentralen staatlichen Akteuren umfangreiche Möglichkeiten zur weiteren Optimierung von Rekrutierungs- und Anerkennungsverfahren

Drei Typen von Betrieben mit jeweils spezifischen Unterstützungsbedarfen

bieten. Darüber hinaus besteht vermutlich der Bedarf an weiterer Expertise zu den Rahmenbedingungen in ausgewählten Herkunftsländern. Hilfreich ist, wenn bekannt ist, welche Akteure bei der Akquise im Ausland unterstützen können, wie sich das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem in unterschiedlichen Ländern darstellt und welche kulturellen Besonderheiten bei der Beschäftigung von Menschen aus bestimmten Herkunftsländern zu beachten sind. Hier besteht vermutlich ein großer Spielraum der Landespolitik, eigene Schwerpunkte zu setzen und die gewollte Arbeitsmigration durch eigene Initiativen (Auslandsreisen, Marketingkampagnen in Herkunftsländern, Kontaktaufnahme zu Vermittlungsinstitutionen in Herkunftsländern etc.) zu befördern.

Die gesammelten Erfahrungen bestätigen darüber hinaus, dass die Rahmenbedingungen sowie Handlungsmöglichkeiten bei der Gewinnung und Integration ausländischer Beschäftigter stark von der jeweiligen Branchenzugehörigkeit der Betriebe abhängt. Sollten auf landespolitischer Ebene branchenspezifische Initiativen zur Gewinnung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte etwa im verarbeitenden Gewerbe angedacht sein, ist in jedem Fall zu prüfen, welche branchenspezifischen Erkenntnisse aus den vorliegenden Daten gezogen werden können und ob eine Ergänzung solcher Sonderauswertungen um ausgewählte qualitative Fallstudien notwendig erscheint, um die Ausgangslage innerhalb der Zielbranche hinreichend differenziert erfassen zu können.

Dass die Telefonbefragung keine regionalen Strukturen bei der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte erkennen lässt, ist überraschend. Wir sind davon ausgegangen, dass in den Regionen nahe Polen deutlich häufiger auf das Arbeitskräftepotenzial im Nachbarland zurückgegriffen wird. Allerdings ist das Ausländerpotenzial Berlins, auf welches vermutlich viele Brandenburger Betriebe (in Berlinnähe) zurückgreifen können, nicht zu unterschätzen. Da in mehreren der qualitativen Betriebsinterviews die regionale Lage des Unternehmens mit seiner Entfernung zu Polen oder zu Berlin als ein zentrales Problem bei der Gewinnung und Bindung internationaler Fach- und Arbeitskräfte benannt wurde, erscheint es uns trotz der vorliegenden Datenlage empfehlenswert, das Thema regionale Herausforderungen zumindest mit im Blick zu behalten. Zu prüfen ist, ob eine regionaldifferenzierte Auswertung der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit dabei hilft, regionale Spezifika zu identifizieren, um ggf. Unterstützungsangebote noch besser als bisher auf diese einstellen zu können.

Branchenspezifische Initiativen sollten mit vertiefenden (und ggf. ergänzenden) Analysen flankiert werden.

Der Frage, welche regionalen Besonderheiten bei der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte bestehen, sollte weiter nachgegangen werden.

5.2 Beschäftigungsstrukturen von ausländischen Fach- und Arbeitskräften

Wie schon bei den Arbeitsmarktstrukturanalysen unterstreicht auch die Telefonbefragung, dass ausländische Beschäftigte überproportional im Helferbereich tätig sind. Nichtsdestotrotz lässt sich allein aufgrund der Größe dieses Teilarbeitsmarktes ein relevanter Anteil an Ausländerinnen und Ausländern mit einem in Deutschland anerkannten Berufsabschluss identifizieren, wobei dieser häufig in Deutschland erworben sein dürfte. Entsprechend dieser Sachlage ist es durchaus vorstellbar, dass die Fachkräftepotenziale ausländischer Beschäftigter auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt bisher nicht in vollem Umfang genutzt werden. Im Besonderen im Hinblick auf die seit Jahren akuten und voraussichtlich sich weiter zuspitzenden Engpasslagen in vielen Fachberufen ist zu empfehlen, mit den Betrieben in einen intensiven Diskurs zu treten, wie berufliche Kenntnisse der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser als bisher zur Sicherung von Fachkräftebedarfen genutzt werden können. Zu klären ist in diesem Kontext auch, welche Unterstützung die Betriebe benötigen, um bei Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierungen noch aktiver zu werden.

Die Frage nach einer noch intensiveren Nutzung der Fachkräftepotenziale von ausländischen Beschäftigten ist auch im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit ausgewählten Herkunftsländern zu diskutieren. Die vorliegende Analyse zeigt, dass es nicht nur vom Umfang der Arbeitsmigration her Unterschiede zwischen verschiedenen Herkunftsländern gibt, sondern auch bezüglich des Qualifikationsprofils der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie derartige Unterschiede zustande kommen und inwieweit hier ggf. mögliche Gestaltungsspielräume brach liegen, lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht beantworten. Es erscheint aber wahrscheinlich, dass durch enge Arbeitsmarktkooperationen zwischen Herkunfts- und Zielländern das vorhandene Arbeitskräftepotenzial besser als bisher (und zum Nutzen aller Beteiligten) genutzt werden kann. Bei einem gezielten Ausbau der Kooperation mit ausgewählten Zielländern ist entsprechend auch zu prüfen, wie die Anerkennung beruflicher Qualifikationen weiter verbessert werden kann bzw. welche Möglichkeiten bestehen, notwendige Nachqualifizierung noch besser als bisher zu organisieren.

Die These, dass das Fachkräftepotenzial der ausländischen Beschäftigten nicht in vollem Maße genutzt wird, wird durch die Telefonbefragung gestützt.

Durch engere Kooperationen zwischen Herkunftsländern und Zielland lässt sich das Fachkräftepotenzial ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser als bisher realisieren.

Einige der im Rahmen der qualitativen Betriebsbefragung interviewten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner haben sehr plausibel dargelegt, dass sie in der Ausbildung ausländischer Beschäftigter ein leistungsstarkes Instrument der Fachkräftegewinnung sehen. Sowohl im Hinblick auf die Vermittlung betriebstypischer Kompetenzen als auch bezüglich der Integration und Betriebsbindung wurden die eigenen Ausbildungsaktivitäten zielführender als Anwerbestrategien eingeschätzt. Angemerkt wurde allerdings auch, dass im Besonderen bei minderjährigen Jugendlichen dieser Ansatz der Fachkräfteentwicklung mit erheblichen organisatorischen Schwierigkeiten einhergehen würde. Die nur geringe Anzahl an Betrieben mit ausländischen Auszubildenden im Sample der Telefonbefragung stützt diese qualitative Situationsbeschreibung. An der hohen Funktionalität dieses Ansatzes besteht kaum Zweifel, aber offensichtlich fällt es Unternehmen schwer, ausländische Auszubildende zu gewinnen bzw. Strukturen vorzuhalten, dass für diese eine Ausbildung in Deutschland realisierbar ist. Hierbei dürften der Wohnraum und Bedarfe des täglichen Lebens ebenso relevant sein wie Fragen der Vormundschaft bei minderjährigen Auszubildenden. Zu prüfen wäre, ob und wie in diesem Bereich Unterstützung geleistet werden kann, damit die Ausbildung ausländischer Beschäftigter für Betriebe und Auszubildende organisierbar und finanzierbar ist.

Wie die Gewinnung ausländischer Auszubildender unterstützt und vereinfacht werden kann, ist zu prüfen.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse scheinen im Wesentlichen ein betrieblich bedingtes Problem zu sein. Entsprechend müssen Ansätze zu einer Verbesserung solcher Arbeitsbedingungen auch primär auf der betrieblichen Ebene verortet werden. In Unternehmen, die im Niedrigpreissektor mit einer hohen Anzahl an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig sind und bei denen Leiharbeitsverhältnisse eine überdurchschnittlich hohe Rolle spielen, sind Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung vermutlich nur schwer zu organisieren. Alle im Rahmen der qualitativen Betriebsbefragung interviewten Betriebe haben die hohe Fluktuation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allgemein und der ausländischen Kollegen im Besonderen als kostenrelevante betriebliche Herausforderung dargestellt. Hier bestehen offenkundig betriebsökonomische Anreize zur Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen. Zu klären ist u. a., wie durch eine Erhöhung der Betriebsbindung verbesserte Arbeitsbedingungen auch auf preisdominierten Märkten möglich sind. Bedarf besteht an innovativen Organisations- und Personaleinsatzkonzepten für Unternehmen in Niedriglohnsektoren. Darüber hinaus ist zu diskutieren, wie unter anspruchsvollen Marktbedingungen Beschäftigungsstrukturen verbessert und stabilisiert werden können. Hierbei dürften Strukturen einer betrieblichen Interessenvertretung eine nicht unerhebliche Bedeutung zukommen.

Initiativen zur Überwindung prekärer Arbeitsverhältnisse (von ausländischen Beschäftigten) müssen primär auf der betrieblichen Ebene ansetzen.

5.3 Formen der Rekrutierung und Anwerbung ausländischer Beschäftigter

Für einen weiteren Ausbau des Umfangs an internationalen Beschäftigten am Brandenburger Arbeitsmarkt muss es zukünftig noch besser als bisher gelingen, betriebliche Rekrutierungsaktivitäten im Ausland zu unterstützen bzw. Betriebe davon zu überzeugen, in diesem Bereich aktiv zu werden. Das Potenzial hierfür – das zeigt die Telefonbefragung – ist in Brandenburg vorhanden. Gleichzeitig gibt aber ein hoher Anteil an Betrieben an, kein Interesse an einer Internationalisierung ihrer Personalpolitik zu haben. Da mit Blick auf die akuten und sich vermutlich weiter zuspitzenden Fach- und Arbeitskräfteengpässe in nahezu allen Branchen und Regionen auch Betriebe, die aktuell keine Personalbedarfe anzeigen, vor der Herausforderung stehen werden, offene Stellen zu besetzen, ist zu prüfen, inwieweit eine noch intensivere Bewerbung der Personalgewinnung im Ausland sinnvoll ist. Unter Berücksichtigung der bereits laufenden Aktivitäten der Kammern, der Wirtschaftsförderungen, der Verbände etc. sollte mit den Arbeitsmarktakteuren diskutiert werden, inwieweit bei den verschiedenen Maßnahmen noch stärker auf die Betriebe eingegangen werden kann, die bisher noch wenig oder gar nicht über Auslandsakquise nachgedacht haben. Bei einer forcierten Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagne sollten die Akteure zu Aufenthalts- und Anerkennungsverfahren beteiligt werden, um ggf. erste Kontakte zwischen Betrieben und der Verwaltung herzustellen und plausibel erläutern zu können, welche Verfahren aus welchen Gründen zu meistern sind und wie diese in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden realisiert werden können.

Darüber hinaus erscheint es empfehlenswert, den kollegialen Austausch zwischen Betrieben weiter zu unterstützen und das Thema der Gewinnung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften in die entsprechenden Gremien sowie Arbeitskreise (Unternehmerinnen und Unternehmer, Branchentreffen, Stammtische, Kreishandwerkerschaften, Veranstaltungen der WFBB etc.) zu tragen. Mit Blick auf die Unterschiede bei den angezeigten Unterstützungswünschen, insbesondere den wahrgenommenen und erwarteten Herausforderungen hinsichtlich der Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften im Ausland, erscheint ein Diskurs zwischen interessierten und erfahrenen Betrieben hilfreich. Auf der einen Seite würden die interessierten Unternehmen Hinweise darauf bekommen, wie bestimmte Herausforderungen, bspw. die Überwindung der Sprachbarrieren, erfolgreich gemeistert werden können und dass die hiermit verbundenen Schwierigkeiten häufig geringer ausfallen als erwartet. Auf der anderen Seite würde verdeutlicht werden, welche Verfahren zu bewältigen sind und welche Kapazitäten und Kompetenzen Betriebe hierfür vorhalten müssen. Beispiele guter Praxis können dabei helfen,

Im Hinblick auf die sich zuspitzenden Fach- und Arbeitskräfteengpässe ist das Thema ausländische Fachkräfte für Brandenburg noch stärker als bisher zu bewerten.

Die Diskussion zu den Möglichkeiten, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Auslandsakquise zwischen den Betrieben begleiten und ggf. initiieren.

den Prozess der Mitarbeitergewinnung im Ausland positiv voranzutreiben. Hiervon profitieren auch Unternehmen, die in diesem Bereich bereits aktiv sind. Eine kollegiale Beratung kann im Krisenfall helfen, Lösungen für festgefahrene Verfahren zu finden.

Der wesentliche Ansatzpunkt für die Unterstützung und Ausweitung der Fach- und Arbeitskräftegewinnung im Ausland ist die voranschreitende Weiterentwicklung und Optimierung der institutionellen Rahmenbedingungen. Die Klärung des Aufenthaltsstatus und die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen wird von vielen Betrieben als anspruchsvoll und arbeitsaufwendig empfunden (vgl. hier: Themenfeld „Integration ausländischer Beschäftigter“). Die Betriebe stehen vor der Herausforderung, komplexe Verfahren in einem weitgehend fremden Themenfeld zu bewältigen, was für viele Unternehmen ohne externe Unterstützung nur mit erheblichem Aufwand oder gar nicht zu bewältigen ist. Erschwerend kommt hinzu, dass Schilderungen von scheinbaren Verfahrenswidersprüchen (etwa ein vermeintlich nicht aufeinander abgestimmtes Verhältnis zwischen beruflicher Anerkennung und Aufenthaltsstatus und vice versa) sich negativ auf die Bereitschaft von Betrieben auswirken dürfte, hier aktiv zu werden. Wenn die Verfahren der Fach- und Arbeitskräftegewinnung für Betriebe undurchsichtig erscheinen, erschwert das den Ausbau internationaler Beschäftigungsverhältnisse am Brandenburger Arbeitsmarkt. Wie erfolgreich Brandenburger Unternehmen und der Brandenburger Arbeitsmarkt insgesamt bei der Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften im Ausland sind, hängt wesentlich davon ab, wie effektiv staatliche Strukturen zu Aufenthalts- und Anerkennungsverfahren funktionieren. Entsprechend sind alle Handlungsspielräume bei der Optimierung solcher Prozesse zu nutzen. Hierbei dürfte eine noch engere Abstimmung zwischen den beteiligten Verwaltungen unumgänglich sein, da in verschiedenen qualitativen Gesprächen mit Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen immer wieder das (scheinbar) widersprüchliche Verhalten unterschiedlicher Ämter im Gesamtprozess als großes Defizit angemerkt wurde.

Zu prüfen ist darüber hinaus, ob das Informations- sowie Beratungsangebot für die Fach- und Arbeitskräftegewinnung im Ausland weiter verbessert oder auch ausgebaut werden sollte. Ein relevanter Anteil an Brandenburger Betrieben wünscht sich im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland mehr Klarheit. Wahrscheinlich ist außerdem, dass Betriebe eher bereit sind, auf ausländischen Arbeitsmärkten aktiv zu werden, wenn sie solide darüber informiert sind, welche Möglichkeiten gegeben sind und welche Herausforderungen bewältigt werden müssen. Eine forcierte Kampagne zur Förderung der Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften nach

Die institutionellen Bedingungen der Arbeitsmigration sind weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Das Informationsangebot zu den Möglichkeiten und Bedingungen der Auslandsakquise ist weiter auszubauen.

Brandenburg wird ohne differenzierte Informationen zu den Arbeitsmarktbedingungen in potenziellen Herkunftsländern sowie den jeweiligen Anforderungen der Arbeitsmigration (rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland) kaum zu haben sein. Zu klären wäre, welcher Akteur durch wessen Unterstützung (etwa in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit) ein entsprechendes Informationsangebot aufbauen und zur Verfügung stellen könnte.

Unabhängig von der Qualität der zur Verfügung gestellten Informationsangebote benötigen viele Betriebe vermutlich eine konkrete Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Auslandsrekrutierungen. Neben der Begleitung der notwendigen administrativen Verfahren könnte die Frage nach leistungsstarken Rekrutierungswegen ein wesentliches Thema einer derartigen Beratung sein. Bisher nutzen die Unternehmen eher klassische Instrumente bei der Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften im Ausland. Es ist wahrscheinlich, dass sie damit in der Vergangenheit auch durchaus erfolgreich waren, sonst hätten sie die Bedeutung alternativer Rekrutierungswege vermutlich als relevanter bewertet. Bei einer Ausweitung der personalpolitischen Auslandsaktivitäten mit einer wachsenden Anzahl an Brandenburger Betrieben dürften alternative Ansätze der Personalgewinnung aber an Bedeutung gewinnen. Je bedeutsamer Auslandsarbeitsmärkte für die Brandenburger Wirtschaft werden, desto vielschichtiger müssen die Instrumente der Personalgewinnung sein, um steigende Bedarfe auch weiterhin befriedigen zu können. Im Besonderen bei der Zusammenarbeit mit Partnern im Ausland können intermediäre Organisationen im Land einen erheblichen Beitrag zur Kontaktaufnahme und Gestaltung der Zusammenarbeit übernehmen. Zu prüfen ist, inwieweit die entsprechenden Organisationen darauf vorbereitet sind, solche Unterstützung zu leisten bzw. welche Strukturen ggf. gestärkt werden müssten, um in diesem Feld aktiv (bzw. noch aktiver) werden zu können.

Vermutlich besteht ein relevanter Beratungsbedarf zu möglichen Instrumenten der Rekrutierung.

Schließlich zeigt die Telefonbefragung, dass es im Land Brandenburg insgesamt eine hohe Zahl an Betrieben gibt, die bereit ist, sich an betriebsübergreifenden Maßnahmen der Fach- und Arbeitskräftegewinnung im Ausland zu beteiligen.¹⁸ Neben virtuellen Formaten sind Unternehmen auch bereit, an Maßnahmen vor Ort in den Herkunftsländern mitzuwirken, um Beschäftigte zu gewinnen bzw. den Brandenburger Arbeitsmarkt als solches zu bewerben. Es erscheint ausgesprochen sinnvoll, den zunehmenden Ausbau des

Flankierende Maßnahmen der Fach- und Arbeitskräfte rekrutierung im Ausland sollten eng mit hieran interessierten Betrieben abgestimmt werden.

¹⁸ Auch wenn deren Anteil an allen befragten Betrieben überschaubar ist, dürften sich aufgrund der Repräsentativität der Erhebung vielzählige Betriebe identifizieren lassen, die an solchen Maßnahmen teilnehmen würden.

Brandenburger Arbeitsmarktes mit internationalen Beschäftigten mit solchen betriebsübergreifenden Initiativen zu flankieren. Bei deren Konzeption sollten frühzeitig auch potenziell interessierte Betriebe eingebunden werden, um deren Erwartungen und Bedarfe abzubilden.

5.4 Spezifischer Weiterbildungsbedarf der ausländischen Beschäftigten

Insgesamt scheint die Brandenburger Weiterbildungslandschaft auf eine zunehmende Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes gut vorbereitet zu sein. Die mit der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte einhergehenden spezifischen Herausforderungen der Personalentwicklung werden von der Mehrzahl der Betriebe beherrscht. Neben den in Brandenburg seit langem gut etablierten Weiterbildungsstrukturen dürfte das allerdings auch damit zu tun haben, dass der spezifische Weiterbildungsbedarf bei ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geringer ausfällt als erwartet und dass es auch bei den ausländischen Beschäftigten primär um klassische Weiterbildungsthemen, wie tätigkeitsspezifische Kompetenzen oder betriebliche Funktionsabläufe, geht. In den qualitativen Betriebsinterviews wurden u. a. Unternehmen befragt, bei denen ganze Produktionsbereiche fast ausschließlich mit ausländischen Beschäftigten besetzt waren. In einer solchen Situation stellt sich die Sprachbarriere als eine relevante betriebliche Herausforderung dar. In den meisten Brandenburger Betrieben sind die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch nicht so dominant vertreten und arbeiten in der Regel eng mit ihren deutschen Kollegen zusammen. Unter derartigen Bedingungen werden sprachliche Probleme vermutlich häufig im kollegialen Miteinander gelöst und wahrscheinlich verhältnismäßig schnell überwunden, da die ausländischen Beschäftigten täglich mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den Austausch treten müssen.

Optimierungsbedarf besteht im Wesentlichen in der Weiterbildungslandschaft insgesamt. Hierbei kommt der Bereitstellung lokal verfügbarer Angebote eine besondere Bedeutung zu. Welche organisatorischen Lösungen diesbezüglich denkbar sind, wird in Brandenburg bereits intensiv diskutiert (exemplarisch tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH 2022). Technisch bietet die Digitalisierung vielfältige Möglichkeiten, die Weiterbildungslandschaft noch bedarfsgerechter als bisher zu gestalten. Eigene Erhebungen legen die Vermutung nahe, dass die bestehenden Gestaltungsspielräume digital unterstützter Weiterbildungsangebote im Land Brandenburg bisher erst in Ansätzen genutzt werden (WFBB 2019). Hier besteht Unterstützungsbedarf, damit die Weiterbildungsanbieter noch besser als bisher dazu in die Lage versetzt werden, die Möglichkeiten innovativer Organisationsstrukturen und technischer Lösungen zu nutzen. Der durch eine

Die Brandenburger Weiterbildungslandschaft ist gut auf eine voranschreitende Internationalisierung des Brandenburger Arbeitsmarktes vorbereitet.

Bei der weiteren Optimierung der Weiterbildungslandschaft für ausländische Beschäftigte geht es vor allem um altbekannte Themen der Weiterbildungsorganisation.

zunehmende Arbeitsmigration vermutlich steigende Bedarf an spezifischen und mehrsprachigen Angeboten stellt in diesem Kontext keine prinzipiell neue Herausforderung dar, sondern differenziert eher alt bekannte Problemlagen. Zu prüfen ist, ob das Thema „Weiterbildung für ausländische Beschäftigte“ prominenter im Weiterbildungsdiskurs platziert werden und wie die forcierte Auseinandersetzung mit dieser Sachlage evtl. gefördert werden kann. Entsprechende Lösungen müssen vermutlich sowohl die betrieblichen Bedarfe als auch die Interessenlage der ausländischen Beschäftigten in den Blick nehmen. Wie auch bei deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist es notwendig, neben dem betrieblichen auch den individuellen Nutzen solcher Qualifizierungen herauszuarbeiten, um die Weiterbildungsbereitschaft und -motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erhöhen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass sich nur eine geringe Anzahl der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten eine finanzielle Unterstützung bei der Durchführung von Weiterbildungen wünscht. Auch hier scheinen die Strukturen in Brandenburg gut etabliert und bekannt zu sein.

Im Hinblick auf die Möglichkeiten der Fachkräftesicherung mittels ausländischer Beschäftigter besteht eine spezifischer Handlungsoption im Bereich der beruflichen Nachqualifizierung. Dieses Instrument wird zwar von einer relevanten Zahl an Unternehmen genutzt, unter Berücksichtigung des gegebenen Handlungsdrucks ist aber eine noch intensivere Verbreitung zu unterstützen. Hierfür erscheint eine weitere Optimierung von Anerkennungsverfahren – etwa durch eine Vereinfachung der Prozesse oder durch die niedrigschwellige Bereitstellung sehr konkreter Unterstützung – sinnvoll.

Neben konkreten Ansätzen der Verfahrenserleichterung scheint es darüber hinaus notwendig zu sein, das Instrument der Nachqualifizierung noch stärker zu bewerben. Auch wenn der Kenntnisstand, im Besonderen bei den Betrieben mit ausländischen Beschäftigten, hierzu durchaus verbreitet ist, wissen immer noch zu viele Unternehmen in Brandenburg nicht genug von dem Instrument. Zu prüfen ist, über welche Kanäle und durch welche Akteure eine Informationskampagne zu den Möglichkeiten der Nachqualifizierung sinnvollerweise auf den Weg gebracht werden kann und wie diese angelegt sein sollte. Im Besonderen im Hinblick auf die vielzähligen Erzählungen zur hohen Komplexität und dem enormen Aufwand von Anerkennungsverfahren sind vermutlich Beispiele guter Praxis notwendig, die zeigen, wie solche Verfahren laufen und welchen betrieblichen Nutzen sie stiften können.

Das Instrument der beruflichen Nachqualifizierung sollte weiter vereinfacht und stärker beworben werden

5.5 Soziokulturelle Hürden bei der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte

Wenn auch nicht in großem Umfang identifizierbar, so stellen Vorbehalte in Belegschaften gegenüber der Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte doch eine besondere Herausforderung dar, da es hierbei um ein gesamtgesellschaftliches und nur bedingt betriebliches Problem geht. Im Hinblick auf die soziale Relevanz der Erwerbsarbeit können Betriebe bei der Überwindung solcher Ressentiments jedoch einen wichtigen Beitrag leisten. Die Tatsache, dass solche Vorbehalte stark abnehmen, sobald ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb sind, mit steigendem Anteil an Ausländerinnen und Ausländern an der Belegschaft deren Beschäftigung zunehmend positiv wahrgenommen wird und dass Bedenken eher abstrakt (kulturelle Differenzen) und weniger konkret (Arbeitsplatzkonkurrenz) sind, deutet darauf hin, dass ein nicht unerheblicher Aufklärungsbedarf auf Seiten der Unternehmen sowie der deutschen Kolleginnen und Kollegen besteht. Primärerfahrungen mit ausländischen Beschäftigten scheinen diesbezüglich ein leistungsstarkes Instrument zu sein, um den notwendigen Bewusstseinswandel voranzutreiben. Unter diesem Gesichtspunkt könnte eine forcierte Anwerbestrategie für ausländische Fach- und Arbeitskräfte auch einen Beitrag zur weiteren kulturellen Öffnung Brandenburgs leisten.

Betriebe können vermutlich einen erheblichen Beitrag zur Überwindung von Ressentiments gegenüber ausländischen Beschäftigten sowie Mitbürgerinnen und Mitbürgern leisten.

Insgesamt würde ein solcher Ansatz darauf abzielen, in der Brandenburger Integrationspolitik die betriebliche Perspektive zu stärken und damit die Integrationspotenziale des Brandenburger Arbeitsmarktes noch besser als bisher zu nutzen.

5.6 Ansätze der Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte

Ein breites Setting an Ergebnissen weist darauf hin, dass sich die Brandenburger Betriebe den Herausforderungen der Integration ausländischer Beschäftigter bereits (erfolgreich) stellen, zumindest dann, wenn es aus ihrer Sicht personalpolitisch sinnvoll ist. Unterstützungsbedarf bei innerbetrieblichen Prozessen wird hierbei nur wenig angezeigt. Hilfe wünschen sich die Betriebe primär bei der Bewältigung der administrativen Rahmenbedingungen bezüglich der Beschäftigung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften. In der Organisation von Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen, beruflichen Anerkennungsverfahren und behördlichen Angelegenheiten im Allgemeinen sehen die Befragten die wesentlichen Herausforderungen der Integration, was sowohl im zeitlichen Aufwand solcher Verfahren begründet liegen dürfte, als auch in dem Umstand, dass die Betriebe hierfür erst die notwendigen Kompetenzen aufbauen müssen. Aufgrund der administrativen Rahmenbedingungen und der Tatsache, dass es sich hierbei nicht um eine Kernaufgabe von Unternehmen handelt, benötigen sie in diesem

Um die Integration der ausländischen Beschäftigten unterstützen zu können, wünschen sich die Betriebe vor allem Hilfe bei der Bewältigung der administrativen Herausforderungen derartiger Beschäftigung.

Bereich aber umfangreiche Unterstützung. Neben einer bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Beratungs- und Unterstützungsangeboten (bspw. durch das IQ Netzwerk, die WFBB oder auch die Migrant*innenverbände) empfehlen wir darüber hinaus zu prüfen, wie im Rahmen der bundesgesetzlichen Vorgaben die bürokratischen Verfahren der Integration weiter optimiert und erleichtert werden können.

6 Literatur

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2022): Ausbildungsstatistik Land Brandenburg, eingesehen unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/service/daten-und-karten>, am 20.05.2022

BA, Bundesagentur für Arbeit. Statistik (2022): Mehrere Fachstatistiken, eingesehen unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/>, am 20.05.2022

Land Brandenburg (2019): Ein neues Kapitel für Brandenburg. Zusammenhalt, Nachhaltigkeit, Sicherheit. Gemeinsamer Koalitionsvertrag von SPD, CDU und Bündnis 90 die Grünen. Potsdam

tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH (2022): Netz_WB – Weiterbildungsverbände als lernförderliche Strukturen, eingesehen unter: http://tamen.de/projekte/netz_wb/, am 25.05.2022

WFBB (2022, a): International Talent Service, eingesehen unter: <https://arbeit.wfbb.de/de/Beratung/Fachkr%C3%A4fte/InternationalTalentService>, am 13.05.2022

WFBB (2022, b): Präsentation zur Analyse Internationale Fach- und Arbeitskräfte im Land Brandenburg – Ergebnisse der Leitfadeninterviews, bisher unveröffentlicht

WFBB (2021): DIE BEDEUTUNG VON INTERNATIONALEN ARBEITS- UND FACHKRÄFTEN FÜR DEN BRANDENBURGER ARBEITSMARKT. Potenziale und Herausforderungen für die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, eingesehen unter: http://www.fis-brandenburg.de/media/1258/wfbb_internationale-arbeits-und-fachkraefte-in-brandenburg.pdf, am 13.05.2022

WFBB (2019): Weiterbildung 4.0 im Land Brandenburg? Eine explorative Bestandsaufnahme. Unveröffentlicht

Impressum

TITEL

Die Bedeutung von internationalen Arbeits- und Fachkräften in Brandenburger Betrieben – Ergebnisse einer repräsentativen Telefonbefragung

HERAUSGEBER

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Babelsberger Straße 21, 14473 Potsdam
www.wfbb.de

REDAKTION

Daniel Porep / Dr. Carsten Kampe

COPYRIGHT

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Alle Rechte vorbehalten
Januar 2023

KONTAKT

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Babelsberger Straße 21
14473 Potsdam
info@wfbb.de