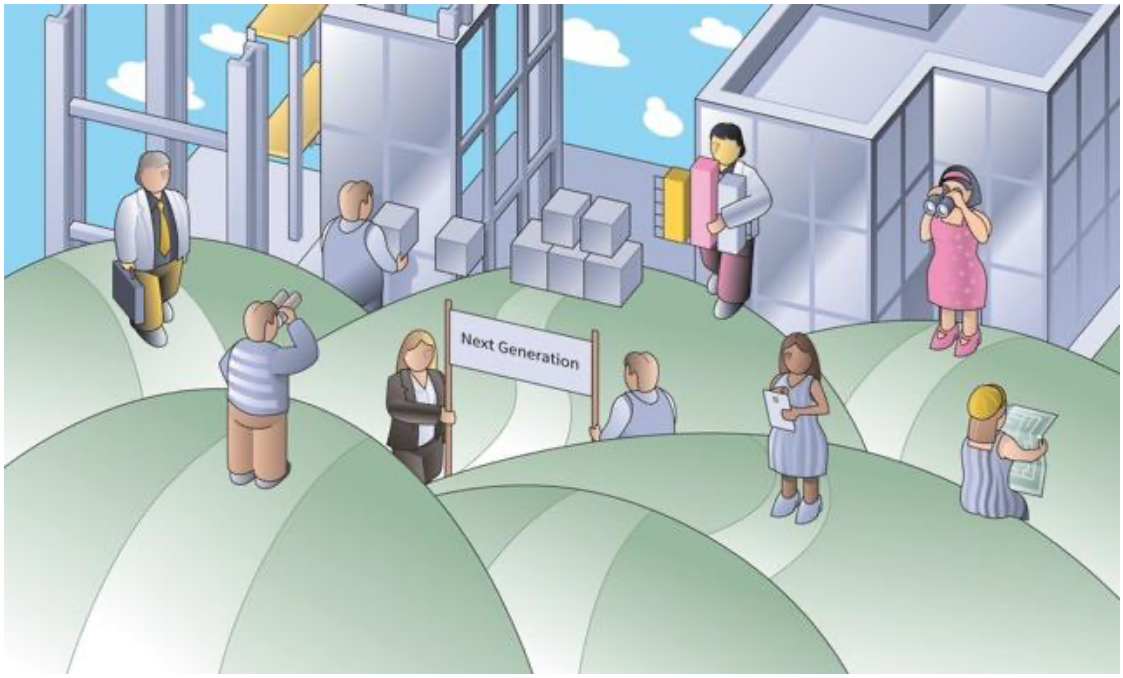
WDA Forum
World Demographic & Ageing Forum

Views from Generation Y



Deutschland aus Sicht ausländischer Fachkräfte

Autorin: Pauline Kielbassa

Abstract

Der demographische Wandel führt in Deutschland zu einem massiven Fachkräftemangel, der in den nächsten Jahren noch stärker zu werden droht. Als ein wichtiger Lösungsansatz dieses Problems gilt eine verstärkte Zuwanderung von Fachkräften. Mögliche Wege, diese anzuwerben werden aktuell viel diskutiert. Dieser Beitrag geht auf die Sicht der ausländischen Fachkräfte ein und zeigt großes Verbesserungspotenzial für Deutschland als Einwanderungsland auf. So wird deutlich, dass Fachkräfte auf ihrem Weg nach Deutschland einigen Hürden gegenüberstehen und bereits in Deutschland lebende Fachkräfte häufig nicht zufrieden sind.

Deutschland aus Sicht ausländischer Fachkräfte

Zusammenfassung

Um der mit dem demographischen Wandel einhergehenden Alterung der Bevölkerung und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wird Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland als wichtiger Lösungsansatz gesehen. Auch in Deutschland herrscht Fachkräftemangel, der in den nächsten Jahren massiver zu werden droht. Es wird davon ausgegangen, dass das Erwerbspotenzial in den kommenden Jahren stark rückläufig sein wird. Um diese Entwicklung abzuschwächen wird ein Migrationssaldo von ca. 400.000 Personen pro Jahr nötig sein. Davon ist Deutschland heute noch weit entfernt. Benötigt werden vor allem Fachkräfte mit Hochschulabschluss oder abgeschlossener Berufsausbildung. Mögliche Wege, um Fachkräfte anzuwerben werden viel diskutiert. Dieser Beitrag geht dabei auf die Sicht der ausländischen Fachkräfte ein und geht der Frage nach, welchen Hürden und Problemen diese auf Ihrem Weg nach Deutschland sowie in Deutschland selbst gegenüberstehen. Dadurch ergibt sich die Möglichkeit, potenzielle Lösungen, Ideen und Handlungsempfehlungen abzuleiten, wie Deutschland attraktiver für ausländische hochqualifizierte Fachkräfte werden kann. Untersucht werden dazu die Ergebnisse zweier aktueller Fachkräftebefragungen. Zum einen, eine von der OECD durchgeführte Befragung von an Deutschland interessierten Fachkräften im Ausland, zum anderen ein weltweites City-Ranking der Expat-Community InterNations, bei dem auch fünf deutsche Städte von den dort lebenden Fachkräften beurteilt wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass Fachkräfte, die mit dem Gedanken spielen, nach Deutschland zu kom-men, vor allem sprachlichen Hürden gegenüberstehen, die ihnen die Jobsuche und den Bewerbungsprozess massiv erschweren. Zudem geben sie an, dass die hohen Visaanforderungen ein Hindernis für sie darstellen. Bei den Fachkräften, die bereits in Deutschland leben, schneiden die deutschen Städte eher durchwachsen ab. So wird vor allem Grundlegendes wie digitale Infrastruktur, Verwaltung und Wohnen bemängelt. Auch die mangelnde Willkommenskultur macht einigen Fachkräften zu schaffen. Für Deutschland als Einwanderungsland gibt es also durchaus noch Verbesserungspotenzial.

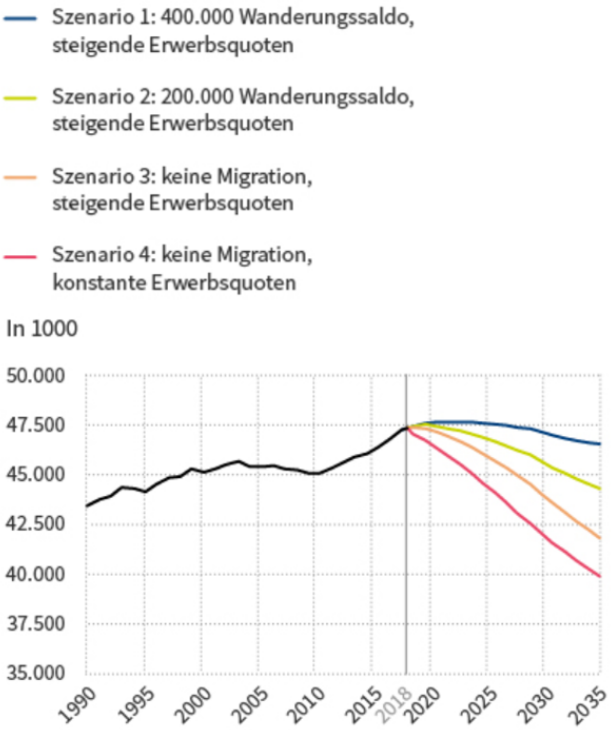
Deutschland aus Sicht ausländischer Fachkräfte

Der demographische Wandel schreitet schnell voran und äußert sich in Deutschland besonders durch die Alterung der Gesellschaft. Dies führt zukünftig zu einem massiven Fachkräftemangel, der bereits jetzt in fast allen Bereichen der Arbeitswelt Einzug hält. Als ein Lösungsansatz, diese Entwicklung abzumildern, gilt eine Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland. Da es sich dabei um ein EU-weites Problem handelt, wird zunehmend auch um Personal aus Drittländern geworben. Aktuell kommen noch zu wenig qualifizierte Menschen nach Deutschland und es wird vielfach diskutiert, wie Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen werden können. Dieser Beitrag widmet sich dabei der Frage, welchen Hürden und Problemen ausländische Fachkräfte auf Ihrem Weg nach Deutschland sowie in Deutschland selbst gegenüberstehen. Hierfür wird das Problem des Fachkräftemangels zunächst genauer betrachtet, um anschließend die Ergebnisse zweier Fachkräftebefragungen zu analysieren. In einem abschließenden Fazit wird als Ausblick schließlich kurz umrissen, wie mögliche Hindernisse zukünftig abgebaut werden können.

Fachkräftemangel in Deutschland und Europa

Im Jahr 2018 lebten in Deutschland rund 83 Mio. Menschen, wovon 47,3 Mio. potenziell erwerbsfähig waren. Das bedeutet, dass zu diesem Zeitpunkt 57% der Gesamtbevölkerung potenzielle Erwerbspersonen waren (Klinger 2020). Zukünftig wird jedoch davon ausgegangen, dass das Erwerbspotenzial in Deutschland, also der Anteil der erwerbsfähigen Personen, stark rückläufig sein wird. Als Hauptgrund dafür gilt die wachsende Alterung der Bevölkerung (ebd.). Aktuell zeigt sich, dass der Einfluss des demographischen Wandels auf das Erwerbspersonenpotenzial bisher noch einigermaßen durch eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen ausgeglichen werden kann. Diese Partizipationsrate kann zukünftig jedoch nur noch in einem sehr geringen Maße gesteigert werden, was bedeutet, dass die Zahl potenzieller Arbeitskräfte um voraussichtlich 11% sinken wird (ebd.). Die Folge dessen ist ein sich jetzt schon abzeichnender massiver Fachkräftemangel. Bereits heute zählt Deutschland im weltweiten Vergleich zu den Ländern, deren Unternehmen überdurchschnittlich oft Probleme haben, Fachkräfte für bereits vorhandene Stellen zu akquirieren (Bonin 2020, S.62). Besonders schwierig ist es, offene Stellen für Hochqualifizierte sowie Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung zu besetzen (Ahlers & Quispe Villalobos 2022, S.6). Hochqualifizierte Fachkräfte fehlen insbesondere in den Bereichen Information und Kommunikation, dem Baugewerbe und der öffentlichen Verwaltung (ebd.). Aber auch in technischen Berufen herrscht in Deutschland großer Expertenmangel. Hier fehlen vor allem Ingenieure im Bereich Fahrzeugtechnik, in der Softwareentwicklung, der IT-Anwenderberatung und der Programmierung (Bonin 2020, S.63). Der massive Fachkräftemangel äußert sich auch in den Vakanzzeiten, also der Dauer, die eine Stelle ausgeschrieben ist, bis sie besetzt werden kann. So dauerte es im Jahr 2010 noch durchschnittlich 57 Tage, bis eine vakante Stelle für Fachkräfte besetzt werden konnte, im Jahr 2018 waren es schon 107 Tage. Bei Stellen in Branchen mit besonders ausgeprägtem Fachkräftemangel waren die Vakanzzeiten nochmal erheblich länger (ebd., S.64). Der Fachkräftemangel als Folge des demographischen Wandels ist jedoch keineswegs ein rein deutsches Problem, sondern äußert sich in ganz Europa. Im Dienstleistungssektor vermelden 34,8%, der Unternehmen in der EU einen Fachkräftemangel (Peichl et al. 2022, S.73). Dicht dahinter folgt der Bausektor, in dem EU-weit ein Fachkräftemangel von 34,4% herrscht (ebd.). Im Industriesektor liegt der Fachkräftemangel in der EU bei 29% (ebd., S.72). Für alle Bereiche gilt, dass die Werte in den letzten Jahren tendenziell zugenommen haben und ein Ende dieses Trends nicht in Sicht ist (ebd.). Der deutsche Fachkräftemangel wird zusätzlich befeuert, indem jedes Jahr auch hunderttausende Deutsche abwandern. Dabei handelt es sich zum Großteil um hochqualifizierte Fachkräfte (Crocoll 2021). So hat eine Studie ergeben, dass fast drei Viertel der abwandernden Deutschen einen Hochschulabschluss besitzen und die Hälfte 32 Jahre alt oder jünger ist (ebd.). Deutschland verliert jährlich also eine beträchtliche Anzahl junger, gut ausgebildeter Fachkräfte ans Ausland. Als nachhaltige Lösung für dieses Problem gilt Migration in den deutschen Arbeitsmarkt (Bonin 2020, S.67). So kann eine verstärkte Fachkräftezuwanderung den Rückgang des Arbeitskräftepotenzials zwar nicht komplett stoppen, aber verschieben und abschwächen. Berechnungen ergeben, dass das Erwerbspersonenpotenzial bei einer durchschnittlichen Nettozuwanderung von 200.000 Personen pro Jahr bis 2035 um 6% und bei 400.000 Personen um lediglich 1,5% schrumpfen wird (Abb. 1). Ganz ohne Migrations- und Partizipationseffekte würde das Erwerbspersonenpotenzial dagegen um 16% sinken (Klinger 2020). Betrachtet man die tatsächliche Nettozuwanderung, zeigt sich, dass der durchschnittliche Migrationssaldo zwischen 1991 und 2018 bei 300.000 pro Jahr lag. Jedoch ist hier anzumerken, dass die Zahl vor der Flüchtlingskrise 2015 bei 200.000 lag und seit 2016 auch wieder rückläufig ist. Realistisch wird derzeit somit von einem Migrationssaldo von durchschnittlich 200.000 Migrant*innen pro Jahr ausgegangen (ebd.). Um den Verlust des Erwerbspotenzials möglichst gering zu halten, ist jedoch ein Zuzug von jährlich 400.000 Migrant*innen nötig, wie Abbildung 1 zeigt. Deutschland benötigt somit in hohem Maße Fachkräftezuzug (Peichl et al. 2022, S.73–74). Wie bereits angeführt, haben jedoch viele andere europäische Länder mit denselben Problemen zu kämpfen, weswegen Deutschland auch dringend auf Menschen aus Drittländern angewiesen ist (ebd.).

Abbildung 1: Szenarien des Erwerbspersonenpotenzials 1990 - 2035



Anmerkung: Altersgrenzen für das Erwerbspersonenpotenzial: 15–74 Jahre.
Quelle: © IAB

Probleme und Hürden aus Sicht ausländischer Fachkräfte

Wie mehr ausländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen werden können, wird in Deutschland häufig diskutiert. Dabei ist auch die Sicht der Fachkräfte selbst wichtig. Denn diese können anhand eigener Erfahrungen mögliche Probleme und Hürden auf dem Weg nach sowie in Deutschland aufzeigen. Im Rahmen einer Fachkräftebefragung, die die OECD im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Jahr 2022 durchführte, wurden Fachkräfte, die im Ausland leben, sich aber für Deutschland interessieren, befragt. Ziel war es herauszufinden, welche Hürden sie bei der Einwanderung nach Deutschland erleben. Auffällig war, dass die Teilnehmer*innen über ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau verfügen, so liegt die Hochschulabschlussrate unter den Befragten bei 74% (OECD 2022, S.3). Das Potenzial an hochqualifizierten ausländischen Fachkräften, die Interesse am deutschen Arbeitsmarkt besitzen ist somit sehr groß. Dies liegt zum einen daran, dass sie sich in Deutschland gute Karriere- und Arbeitsmöglichkeiten erhoffen. Außerdem verbinden sie mit Deutschland Sicherheit und eine hohe allgemeine Lebensqualität (ebd., S.5). Jedoch stehen die Befragten auch großen Hindernissen, nach Deutschland einzuwandern, gegenüber (Abb. 2). Das Größte liegt in der Arbeitsplatzsuche. Mehr als die Hälfte der Befragten gaben an, Schwierigkeiten dabei zu haben, nach passenden Stellenausschreibungen zu suchen oder ein Jobangebot zu erhalten. Zusätzlich sind sich ein Viertel der Teilnehmer*innen nicht sicher, wie sie in Kontakt mit Arbeitgebern treten können. Dies liegt oftmals an mangelnden Deutschkenntnissen (ebd.). Auch die Visaanforderungen stellen für die Befragten eine Hürde dar. Folglich gaben 70% an, dass ihnen ein erleichterter Zugang zu Visa für Arbeitssuchende die Einreise erheblich erleichtern würde (ebd., S.6). Es zeigt sich somit, dass auf dem Weg nach Deutschland vor allem die Arbeitsplatzsuche an sich sowie die Visaanforderungen ein Hindernis darstellen. Ersteres liegt hauptsächlich an sprachlichen Barrieren.

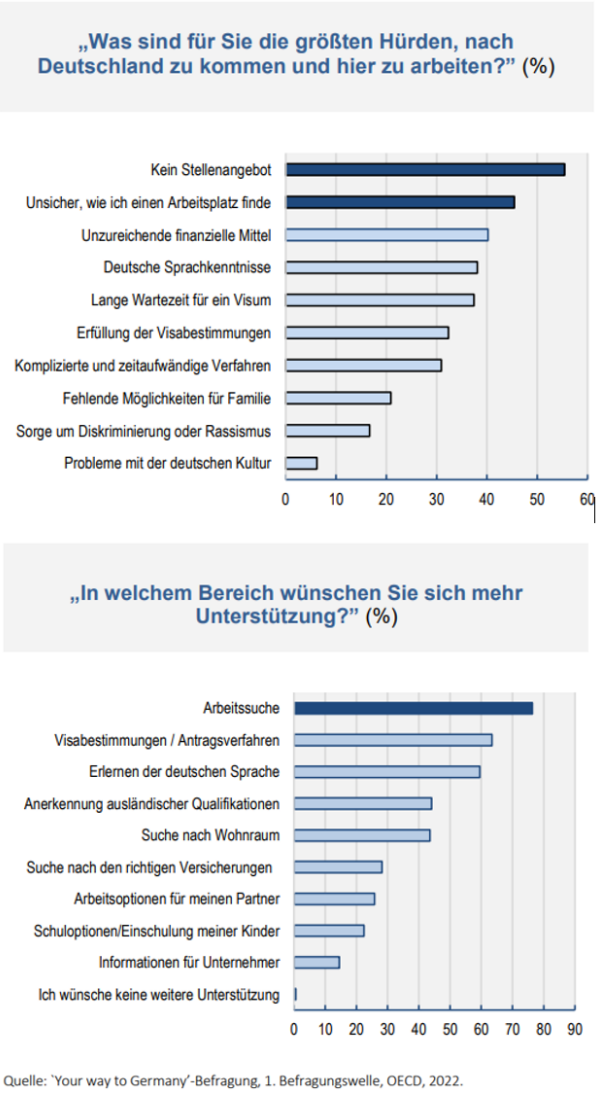


Abbildung 2: Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung

Doch wie sieht es mit Fachkräften aus dem Ausland aus, die bereits in Deutschland leben und arbeiten? Im Rahmen des *Expat City Rankings 2022* der größten Expat-Community weltweit (InterNations 2022, S.1), konnten die Mitglieder aus 50 Städten die Stadt, in der sie leben bewerten. Bei Expats handelt es sich um meist hochqualifizierte Fachkräfte, die von ihren Arbeitgebern – oft befristet – ins Ausland entsandt wurden und dort leben und arbeiten. Bei dem Ranking wurden die jeweiligen Städte nach Lebensqualität, Eingewöhnung, Arbeit, persönlichen Finanzen und Expat-Basics bewertet. Auffällig ist, dass die fünf enthaltenen deutschen Städte in der Gesamtwertung allesamt nicht überzeugen konnten. So findet sich Berlin als bestbewertete deutsche Stadt auf Platz 31, Düsseldorf auf Platz 33, München auf Platz 38 und Hamburg (45.) und Frankfurt (48.) sind sogar unter den schlechtesten 10 Städten (ebd.). Zwar schneiden die deutschen Städte – bis auf ein paar Ausnahmen – in den Bereichen Lebensqualität, Arbeiten und persönliche Finanzen gut bis mittelmäßig ab (Abb. 3). Im Bereich Eingewöhnung befinden sich dagegen fast alle deutschen Städte unter

	Berlin	Düsseldorf	Frankfurt	Hamburg	München
Gesamtranking	31	33	49	45	38
Index: Lebensqualität	13	14	31	24	10
Index: Eingewöhnung	38	45	48	49	44
Index: Arbeiten	9	10	35	25	5
Index: Persönliche Finanzen	7	12	41	29	33
Index: Expat Basics	44	42	50	48	49
Mit dem Expat-Leben zufrieden	71%	75%	61%	61%	76%

* Das Expat City Ranking 2022 umfasst insgesamt 50 Städte weltweit

Quelle: Expat City Ranking 2022, InterNations

Abbildung 3: Das Expat-Leben in fünf deutschen Städten

den letzten 10 weltweit. Nur Berlin liegt auf einem ebenfalls durchwachsenen 38. Platz (ebd., S.2). So landet Düsseldorf z.B. auf dem letzten Rang in der Unterkategorie Kultur & Willkommen (ebd., S.3), 55% der Befragten geben an, sich in Berlin nicht zu Hause zu fühlen (ebd.), 3 von 10 Befragten (30%) empfinden die Münchner*innen als unfreundlich, insbesondere gegenüber ausländischen Menschen (25%) (ebd., S.4), in Hamburg empfinden es lediglich 19% der befragten Expats als einfach, Freundschaften zu schließen (ebd., S.5) und in Frankfurt vermissen 3% ein persönliches Netzwerk (ebd., S.6). Noch schlechter schneiden die deutschen Städte in der Kategorie Expat-Basics ab. In allen Städten wird bemängelt, dass Wohnraum schwierig zu finden und zu teuer sei (ebd., S.3). Zudem wird die mangelnde Digitalisierung kritisiert. Die Befragten geben an, Schwierigkeiten zu haben zu Hause einen schnellen Internetzugang zu bekommen (ebd.) und kritisieren die mangelnden Möglichkeiten des bargeldlosen Bezahlens (ebd., S.6). Auch in Sachen Verwaltungsthemen gibt es einige Mängel. So empfinden die Teilnehmer*innen dem Umgang mit den

Behörden vor Ort als schwierig (ebd., S.3) und vermissen die Möglichkeit, Verwaltungsangelegenheiten online zu erledigen (ebd., S.3). Zudem empfinden viele Befragte das Leben in den deutschen Städten ohne Deutsch zu sprechen als

schwierig (ebd., S.5). Deutschland scheint zwar bei vielen ausländischen Fachkräften noch immer ein reizvolles Ziel zu sein, fällt bei bereits in Deutschland lebenden hochqualifizierten Fachkräften jedoch vor allem in den Bereichen Willkommenskultur, Wohnen, Verwaltung und digitale Infrastruktur durch.

Fazit und Ausblick

Es ist klar, dass Deutschland dringend Fachkräftezuzug aus dem Ausland benötigt, um die Folgen des demographischen Wandels und der damit verbundenen Alterung der Gesellschaft abzufedern und möglichst gering zu halten. Die Fachkräftebefragungen machen jedoch deutlich, dass einiges getan werden muss, um Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewinnen und halten zu können. Bezüglich des Anwerbens von Fachkräften wäre es z.B. eine Möglichkeit, Stellenmärkte und Bewerbungsprozesse zunehmend auch englischsprachig zu gestalten und Anwärter*innen dabei zu unterstützen. Für den Abbau von Visa-Hürden hat der Gesetzesentwurf zur neuen Einwanderungsreform, der aktuell von der Bundesregierung vorgelegt wurde, durchaus Potenzial (Neuerer und Specht 2023). Ob dies tatsächlich hilft, den Fachkräftezuzug auszubauen, wird sich zeigen. Betrachtet man die Erfahrungen von bereits in Deutschland lebenden Fachkräften, zeigt sich, dass u.a. besonders die digitale Infrastruktur in Deutschland nicht mit Konkurrenzländern mithalten kann. Ein weiteres großes Manko ist die Willkommenskultur in Deutschland, die die Eingewöhnung von Fachkräften massiv erschwert. So ist auch davon auszugehen, dass hiesige „Migrationsdebatten“ und Diskussionen über ein mögliches „Verramschen“ der deutschen Staatsbürgerschaft (ZEIT ONLINE 2022) auch an hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland nicht spurlos vorbeigehen. Um Fachkräfte zu gewinnen, sollte Deutschland dringend seine Rolle als Einwanderungsland erkennen, akzeptieren und zukünftig auch verkörpern.

Literatur

Ahlers, Elke; Quispe Villalobos, Valeria (2022): Fachkräftemangel in Deutschland. Befunde der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung. In: *WSI Report* 76, S. 0–26.

Bonin, Holger (2020): Fachkräftemangel in der Gesamtperspektive. In: Klaus Jacobs, Adelheid Kuhlmey, Stefan Greß, Jürgen Klauber und Antje Schwinger (Hg.): Pflege-Report 2019. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 61–69.

Crocoll, Sophie (2021): Warum Hochqualifizierte Deutschland den Rücken kehren. Fachkräftemangel. WirtschaftsWoche - WiWo. Online verfügbar unter https://www.wiwo.de/politik/deutschland/fachkraeftemangel-warum-hochqualifizierte-deutschland-den-ruecken-kehren/27545944.html, zuletzt geprüft am 08.01.2023.

InterNations (2022): Deutsche Städte schneiden bei Expats gerade einmal durchschnittlich ab. Unter Mitarbeit von Janne Maumy. München, S. 1–7.

Klinger, Sabine (2020): Wie sich der demografische Wandel auf den deutschen Arbeitsmarkt auswirkt. IAB-Forum - Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online verfügbar unter https://www.iab-forum.de/wie-sich-der-demografische-wandel-auf-den-deutschen-arbeitsmarkt-auswirkt/, zuletzt geprüft am 08.01.2023.

Neuerer, Dietmar; Specht, Frank (2023): Bundesregierung hofft auf 50.000 zusätzliche Erwerbsmigranten pro Jahr. Einwanderungsreform. Handelsblatt. Online verfügbar unter https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/einwanderungsreform-gesetzentwurf-vorgelegt-bundesregierung-hofft-auf-50-000-zusaetzliche-arbeitskraefte-aus-dem-ausland-pro-jahr/28909148.html, zuletzt geprüft am 08.01.2023.

OECD (2022): Your way to Germany. Ergebnisse einer Onlinebefragung unter Fachkräften im Ausland. Unter Mitarbeit von Thomas Liebig und Anne-Sophie Senner, S. 1–6.

Peichl, Andreas; Sauer, Stefan; Wohlrabe, Klaus (2022): Fachkräftemangel in Deutschland und Europa. Historie, Status quo und was getan werden muss. In: *ifo Schnelldienst* 75 (10), S. 70–75.

ZEIT ONLINE (2022): Staatsbürgerschaft leicht gemacht. Einbürgerung. Online verfügbar unter www.zeit.de/politik/2022-11/einbuergerung-nany-faeser-doppelte-staatsangehoerigkeit/seite-2, zuletzt geprüft am 08.01.2023.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Klinger, Sabine (2020): Wie sich der demografische Wandel auf den deutschen Arbeitsmarkt auswirkt. IAB-Forum - Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online verfügbar unter https://www.iab-forum.de/wie-sich-der-demografische-wandel-auf-den-deutschen-arbeitsmarkt-auswirkt/, zuletzt geprüft am 08.01.2023.

Abbildung 2: OECD (2022): Your way to Germany. Ergebnisse einer Onlinebefragung unter Fachkräften im Ausland. Unter Mitarbeit von Thomas Liebig und Anne-Sophie Senner, S. 1–6.

Abbildung 3: InterNations (2022): Deutsche Städte schneiden bei Expats gerade einmal durchschnittlich ab. Unter Mitarbeit von Janne Maumy. München, S. 1–7.

Über die Autorin:

Pauline Kielbassa ist Masterstudentin im Studiengang „Politikwissenschaft: Nachhaltigkeit und Demokratie“ an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU). Zuvor absolvierte sie ein Bachelorstudium der Politikwissenschaft an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU).

Kontakt:

Mail: pauline.kielbassa@uni-muenster.de

LinkedIn:www.linkedin.com/in/pauline-kielbassa-0159a0247/