

Zuwanderung in Zeiten von Fachkräftengpässen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Einflussfaktoren auf die Beschäftigungs- und Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte aus betrieblicher Perspektive

Alexandra Mergener

Zusammenfassung der Dissertation

Zugewanderte Fachkräfte sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt vielfach schlechter gestellt als Deutsche. Dies äußert sich u.a. in schlechteren Aussichten auf eine erfolgreiche Rekrutierung im Betrieb und damit höheren Erwerbslosenquoten. Dabei werden v.a. zugewanderte Personen mit ausländischem Berufsabschluss, sog. Bildungsausländer/innen benachteiligt. Das zeigt, dass bislang im Ausland erworbene Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, dessen Struktur stark durch ein standardisiertes und reguliertes Berufsbildungssystem geprägt ist, eher kritisch bewertet werden. Im Zuge der bereits festzustellenden und weiterhin prognostizierten Fachkräftengpässe werden jedoch Bemühungen der Bundesregierung ersichtlich, zugewanderte Personen verstärkt in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Als zentrale Maßnahme gilt dabei das im Jahr 2012 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (kurz: Anerkennungsgesetz). Inwiefern eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt jedoch letztendlich gelingt, ist sehr stark von den betrieblichen Entscheidungen bei der Stellenbesetzung und damit dem direkten Zugang zum Arbeitsmarkt abhängig. Angesichts der Möglichkeiten, die das Anerkennungsgesetz bietet und der teils sehr angespannten Engpasssituation in der Rekrutierung von Fachkräften untersuche ich in meiner Dissertation daher die dringende Frage, inwiefern Betriebe in Deutschland die Möglichkeit, offene Stellen mit ausländischen Fachkräften zu besetzen, auch tatsächlich wahrnehmen (würden). Dabei fokussiere ich neben der direkten Beurteilung von Bewerber/innenmerkmalen auch den Einfluss betrieblicher Erfahrungen mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie etwaige Engpasssituationen, in der sich die Betriebe befinden und analysiere sowohl Beschäftigungs- als auch berufsübergreifende Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräfte.

Im Rahmen meiner Analysen der Daten aus der Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings konnte ich in einem ersten Schritt empirisch zeigen, dass sich erfahrene, aber v.a. zukünftig erwartete Fachkräftengpässe tatsächlich positiv auf die Beschäftigungschancen ausländischer Fachkräfte auswirken. Diese Ergebnisse liefern erste empirische Hinweise darauf, dass eine durch Fachkräftengpässe ausgelöste Verschiebung von Angebot und Nachfrage zu einer höheren Marktmacht der ausländischen Fachkräfte führt. Zudem wurde deutlich, dass Bildungsausländer/innen in international tätigen Betrieben signifikant höhere Beschäftigungschancen haben, als in Betrieben, die nicht international aktiv sind. Negative Auswirkungen auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Bildungsausländerinnen und -ausländern resultieren hingegen, signaltheoretischen Annahmen entsprechend, wenn Personalentscheider/innen im Betrieb Bedenken aufgrund einer fehlenden Vergleichbarkeit von ausländischen zu deutschen Abschlüssen hegen. Insgesamt steigt jedoch

die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Bildungsausländerinnen und -ausländern mit dem Ausmaß an Wissen sowie an Erfahrungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers mit den Anerkennungsgesetzen. Damit leistet die vorliegende Arbeit an dieser Stelle eine essenzielle Erweiterung der bisherigen Erkenntnisse hinsichtlich der Auswirkungen der Möglichkeiten zur Anerkennung ausländischer Zertifikate auf die Arbeitsmarktchancen von Bildungsausländern.

Um tiefergehende Einblicke in die Rekrutierungschancen ausländischer Fachkräften zu erlangen, habe ich, aufbauend auf diesen Resultaten, eine eigene experimentelle Studie bei den Befragten derselben Stichprobe der Betriebsbefragung des BIBB-Anerkennungsmonitorings durchgeführt. In dieser Studie wurde ein Faktorielles Survey (Vignettendesign) eingesetzt, welches Rekrutierungsprozesse simuliert. Dieses ermöglicht es herauszuarbeiten, in welchem Ausmaß ein Bewerber/innen- bzw. allgemeiner Fachkräftemangel sowie die Herkunft der beruflichen Abschlüsse, Berufserfahrungen in Deutschland, Sprachkenntnisse und Nationalität verschiedener Bewerber/innen einen direkten Einfluss auf die Chancen ausländischer Fachkräfte im Rekrutierungsprozess ausüben. Im Hinblick auf die zentrale Betrachtung des Einflusses von Fachkräfteengpässen auf die Beschäftigungschancen ausländischer Fachkräfte resultieren bemerkenswerte Erkenntnisse. Gemäß der Theorie der monopsonistischen Diskriminierung oder auch des Präferenzmodells muss im Rahmen dieser Analysen festgestellt werden, dass ausländischen Bewerberinnen und Bewerbern grundsätzlich schlechtere Einstellungschancen gewährt werden, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in der Lage ist, aus einer Vielzahl an Bewerberinnen und Bewerbern zu wählen. Allerdings zeigt sich ein signifikanter Anstieg der Rekrutierungschancen von ausländischen Fachkräften, wenn es sich um eine in einem Engpassberuf zu besetzende Stelle handelt und ebenfalls, wenn im jeweiligen Betrieb konkrete Fachkräfteengpässe erwartet werden. Zusätzlich kann anhand der Vignettenanalysen ein von ausländischen Berufsabschlüssen ausgehender negativer Effekt auf die Einstellungschancen von ausländischen Fachkräften gemessen werden, der bei Ausbildungsstaaten außerhalb der EU zudem stärker ist als bei Abschlüssen, die in EU-Staaten erworben wurden. Fehlende Deutschkenntnisse der ausländischen Bewerber/innen reduzieren ihre Einstellungschancen erheblich, sogar in Betrieben, in denen nur geringe Deutschkenntnisse von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet werden (wenn dort auch in geringerem Ausmaß). Ebenso sind die Einstellungschancen für Bewerber/innen ohne Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt signifikant geringer als für Bewerber/innen, die bereits über entsprechende Berufserfahrungen verfügen.

Während ich im Rahmen meiner Arbeit zeigen konnte, dass die betriebliche Bereitschaft zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte zur Deckung des Qualifikationsbedarfs grundsätzlich vorhanden zu sein scheint, wird gleichzeitig deutlich, dass sich die Erwartungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Bewerber/innen stark an den „deutschen Standards“ orientieren. Mit den Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist ein wichtiger Schritt zur Unterstützung bisheriger Barrieren erfolgt, die auch in den Betrieben zu den erhofften positiven Effekten führen. Die Arbeitsmarktintegration ausländischer Fachkräfte ist und bleibt jedoch auch aus gesellschaftlicher Perspektive eine relevante Aufgabe, um bisher ungenutzt gebliebene Potenziale zu nutzen und soziale Ungleichheiten zu reduzieren.