

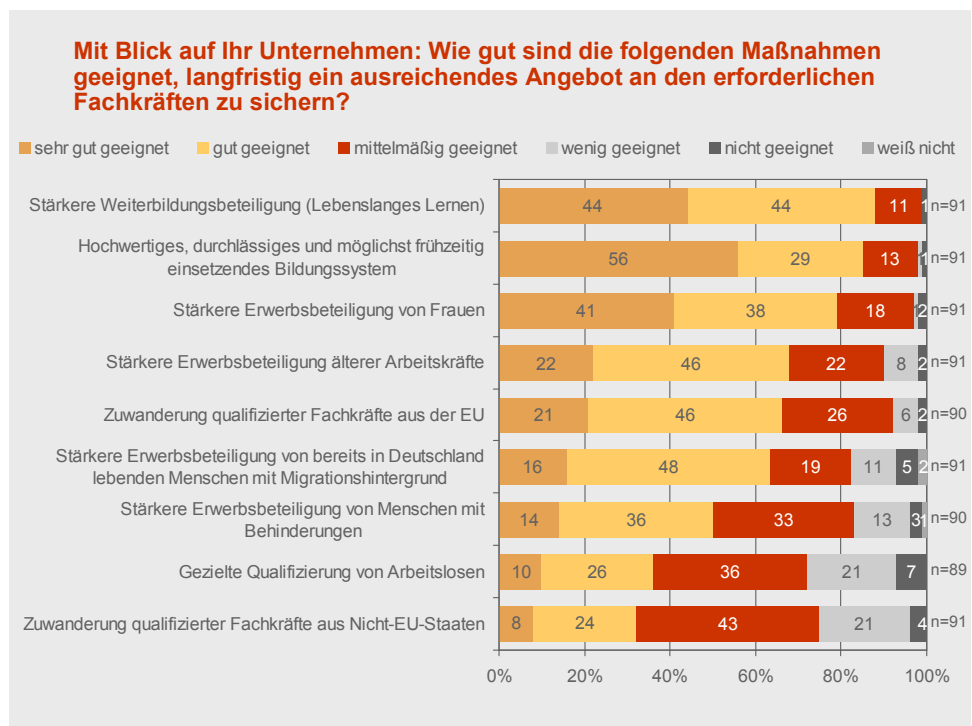
DGFP Kurzumfrage
Fachkräftesicherung durch qualifizierte Zuwanderung?

Die Bundesagentur für Arbeit umwirbt gezielt Ingenieure und IT-Spezialisten aus Spanien. Und nach einem Beschluss der Bundesregierung von Ende Juni können Ärzte und Ingenieure der Fachrichtung Maschinen- und Fahrzeugbau sowie der Elektrotechnik aus Nicht-EU-Staaten ohne Vorrangprüfung zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen werden. Ist qualifizierte Zuwanderung die Lösung für das sich allmählich zuspitzende Problem des Fachkräftemangels?

Dieser Frage ist die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) im August 2011 mit einer kurzen Online-Umfrage unter ihren Mitgliedsunternehmen nachgegangen, an der sich 91 Personalmanager beteiligt haben.

Personalmanager setzen stärker auf (Weiter-) Bildung als auf Zuwanderung

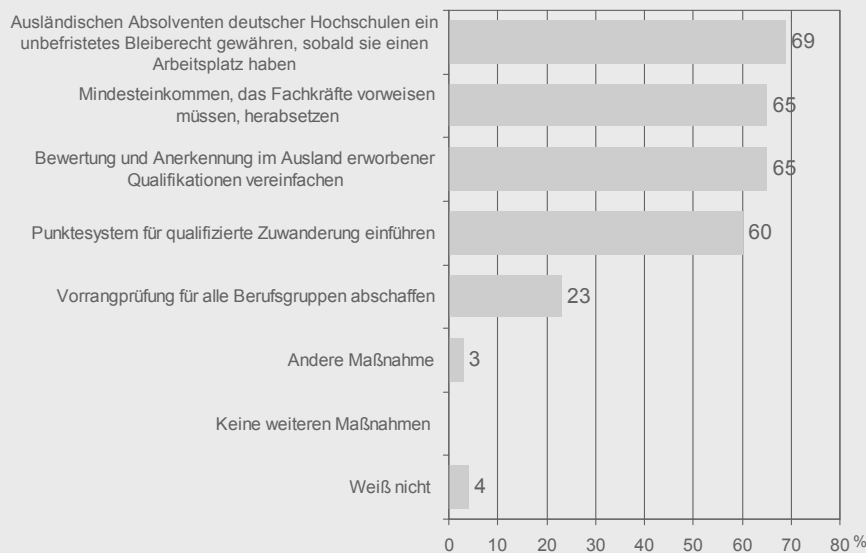
Lebenslanges Lernen und ein hochwertiges, durchlässiges und möglichst frühzeitig einsetzendes Bildungssystem sind nach Einschätzung der befragten Personalmanager die zur langfristigen Fachkräftesicherung am besten geeigneten Maßnahmen. Erfolg versprechend sind ihrer Ansicht nach außerdem eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und von älteren Arbeitnehmern. Bei der qualifizierten Zuwanderung unterscheiden die Befragten zwischen Fachkräften aus der EU und Fachkräften aus Drittstaaten: Während 67 Prozent die Meinung vertreten, dass die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus der EU gut geeignet ist, langfristig ein ausreichendes Angebot an Fachkräften zu sichern, halten nur 32 Prozent die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten für eine zur Fachkräftesicherung gut geeignete Maßnahme.



Personalmanager fordern Erleichterungen bei qualifizierter Zuwanderung

Obwohl – oder gerade weil? - die qualifizierte Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten in der Liste der Lösungsansätze auf dem letzten Platz liegt, erhoffen sich die befragten Personalmanager hier Erleichterungen: 69 Prozent wünschen sich, dass ausländische Absolventen deutscher Hochschulen ein unbefristetes Bleiberecht erhalten, sobald sie einen Arbeitsplatz haben. 65 Prozent sind der Ansicht, dass das Mindesteinkommen, das einwanderungswillige Fachkräfte nachweisen müssen, herabgesetzt werden soll. Ebenso viele Personalmanager fordern, die Bewertung und Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen zu vereinfachen. Und 60 Prozent wünschen sich ein Punktesystem für qualifizierte Zuwanderung nach dem Vorbild Australiens und Kanadas. Eine generelle Abschaffung der Vorrangprüfung kommt hingegen nur für 23 Prozent in Frage.

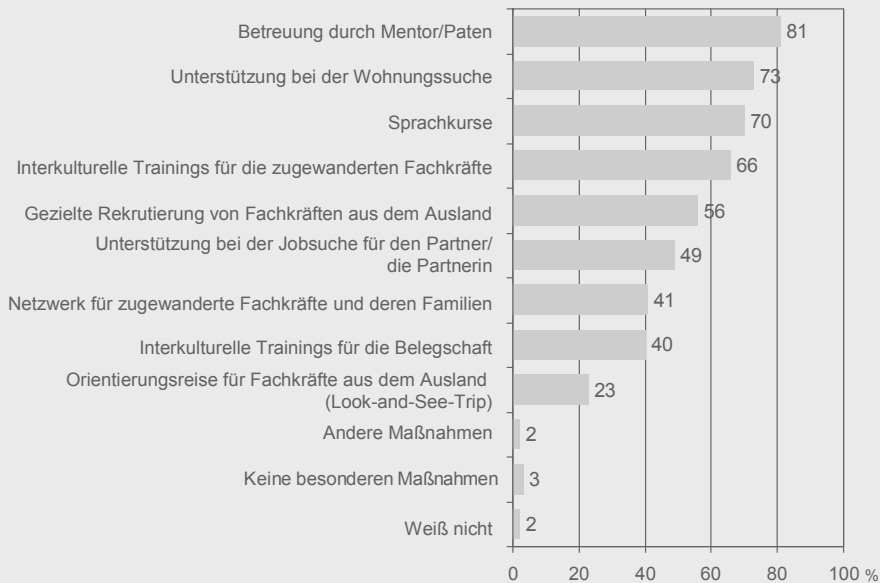
Im Zusammenhang mit qualifizierter Zuwanderung werden verschiedene politische Maßnahmen diskutiert. Welche dieser Maßnahmen sollten Ihrer Ansicht nach umgesetzt werden? (Mehrfachnennungen; n=91)



Unternehmen sind bereit, zugewanderte Fachkräfte bei der Integration zu unterstützen

Die Mehrheit der befragten Personalmanager ist sich der eigenen Verantwortung für das Gelingen qualifizierter Zuwanderung bewusst: 81 Prozent können sich vorstellen, zugewanderten Fachkräften einen Paten bzw. Mentor zur Seite zu stellen. 73 Prozent würden Unterstützung bei der Wohnungssuche anbieten. Für 70 Prozent sind Sprachkurse und für 66 Prozent sind interkulturelle Trainings für die Zuwanderer denkbar. Für Orientierungsreisen, Sprachkurse, interkulturelle Trainings für die zugewanderten Fachkräfte, die Betreuung durch einen Paten bzw. Mentor und die Unterstützung bei der Wohnungssuche gilt: Unternehmen, die darüber nachdenken, im Ausland gezielt Fachkräfte zu rekrutieren, sind eher bereit, in diese Maßnahmen zu investieren als Unternehmen, für die gezielte Rekrutierungsaktivitäten im Ausland nicht in Frage kommen. Insgesamt erwägen 56 Prozent die gezielte Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland - und zwar primär Produktionsunternehmen sowie Unternehmen, in denen die Fachkräftesicherung bereits heute ein personalpolitisches Thema ist.

Auf betrieblicher Ebene sind ebenfalls unterschiedliche Maßnahmen denkbar, die eine erfolgreiche Fachkräftesicherung durch qualifizierte Zuwanderung unterstützen können. Welche der folgenden Maßnahmen kommen für Ihr Unternehmen in Frage? (Mehrfachnennungen; n=90)



Zum Hintergrund der Befragung

- Zu der Online-Befragung waren 1061 Personalmanager aus DGFP Mitgliedsunternehmen eingeladen worden. 91 Personalmanager nahmen an der Umfrage teil (9 Prozent).
- Die Befragung wurde im Zeitraum vom 27. Juli bis zum 5. August 2011 durchgeführt.
- An der Umfrage haben Personalmanager aus Unternehmen aller Größenklassen teilgenommen (12 Prozent unter 500 Mitarbeiter; 13 Prozent 500 bis 999 Mitarbeiter; 38 Prozent 1.000 bis 2999 Mitarbeiter; 24 Prozent 3.000 bis 9999 Mitarbeiter; 13 Prozent 10.000 und mehr Mitarbeiter). Auch alle Branchen sind in der realisierten Stichprobe repräsentiert (Produktion: 51 Prozent; Dienstleistung: 31 Prozent; Handel: 7 Prozent; Öffentliche Verwaltung: 1 Prozent und Sonstige: 10 Prozent).

Kontakt

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

Forschung und Arbeitskreise
Niederkasseler Lohweg 16
40547 Düsseldorf
Fon +49 211 59 78 -113
Fax +49 211 59 78 - 29113
Mail: studien@dgfp.de