

Migration als Chance

Zuwanderung und Integration als Bausteine zur Fachkräftesicherung



Herausgeber

Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim
Neuer Graben 38
49074 Osnabrück
Internet: www.osnabrueck.ihk24.de

Ihr Ansprechpartner

Björn Schaeper
Tel. +49 541 353-135
E-Mail: schaeper@osnabrueck.ihk.de

Titelbild

Liddy Hansdottir, Fotolia.de

Daten

LSKN Hannover, Statistisches Bundesamt Deutschland,
eigene Erhebungen

Osnabrück, Dezember 2011

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch
auszugsweise, nur mit ausdrücklicher und
schriftlicher Genehmigung der IHK
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim

Inhalt

1. Migration als Baustein zur Fachkräftesicherung	2
2. Migration im IHK-Bezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim.....	3
2.1 Zuwanderung.....	3
2.2 Integration.....	5
3. Ergebnisse der Unternehmensbefragung.....	7
3.1 Zuwanderung.....	7
3.2 Integration.....	9
4. Tipps und Handlungsempfehlungen.....	11
4.1 Empfehlungen für die Politik	11
4.2 Tipps für Unternehmen	11

1. Migration als Baustein zur Fachkräftesicherung

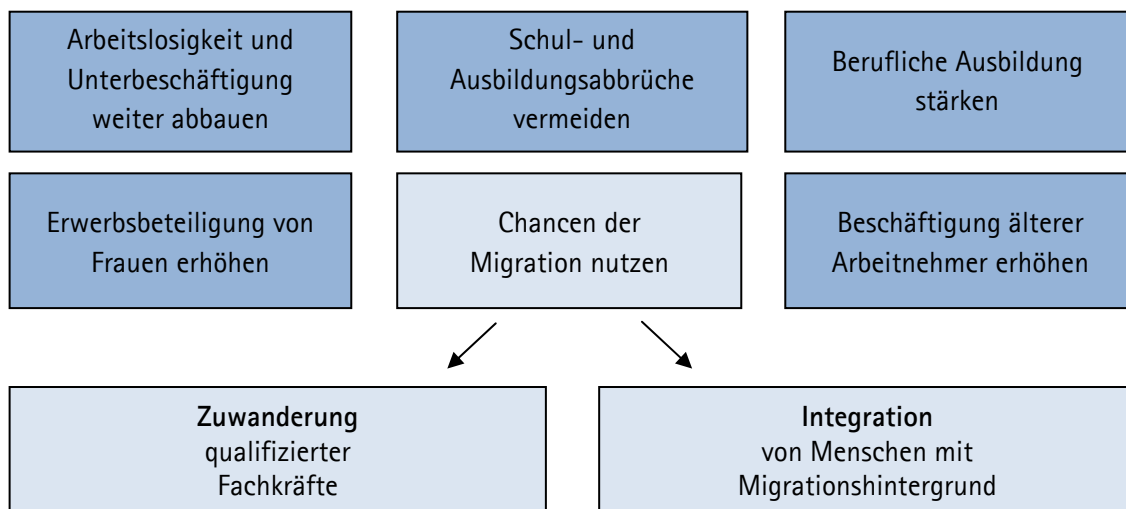
Die IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim hat im Rahmen des IHK-Jahresthemas „Gemeinsam für Fachkräfte – bilden, beschäftigen, integrieren“ die „Osnabrücker Erklärung“ zur Fachkräftesicherung erarbeitet. Sie zeigt Handlungsansätze auf, um mittelfristig die Fachkräftebasis in der Region zu erhalten (Abb. 1).

Schon heute zeigen sich in manchen Bereichen Engpässe bei der Personalrekrutierung. Insbesondere in Gesundheits-, Sozial- und MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) werden Mitarbeiter gesucht. Diese Schwierigkeiten werden sich in den kommenden Jahren wegen des demografischen Wandels verschärfen. Viele Arbeitnehmer werden in Rente gehen und nur noch wenige junge Arbeitnehmer können nachrücken.

Aufgrund dieser zunehmend schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt ist es für alle Beteiligten wichtig, jetzt nach Problemlösungen zu suchen. Dabei haben die Nutzung und die Förderung inländischer Potenziale Vorrang. Mit Blick auf die Folgen des demografischen Wandels wird dies aber nicht ausreichen. Auch die Chancen der Migration müssen künftig stärker ins Blickfeld rücken, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Das Handlungsfeld „Migration“ umfasst zwei Aspekte. Erstens sollte die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland erleichtert und zielgerechter gesteuert werden. Zweitens geht es darum, das Potenzial von in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund durch eine bessere Integration stärker auszuschöpfen. In der Struktur der folgenden Kapitel spiegeln sich diese beiden Aspekte jeweils wider.

Abb. 1: Ansatzpunkte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels



2. Migration im IHK-Bezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim

Zuwanderung und Integration können dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu lindern. Im Folgenden wird anhand statistischer Daten für den IHK-Bezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim die Entwicklung der Zuwanderung und die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Erwerbsleben untersucht.

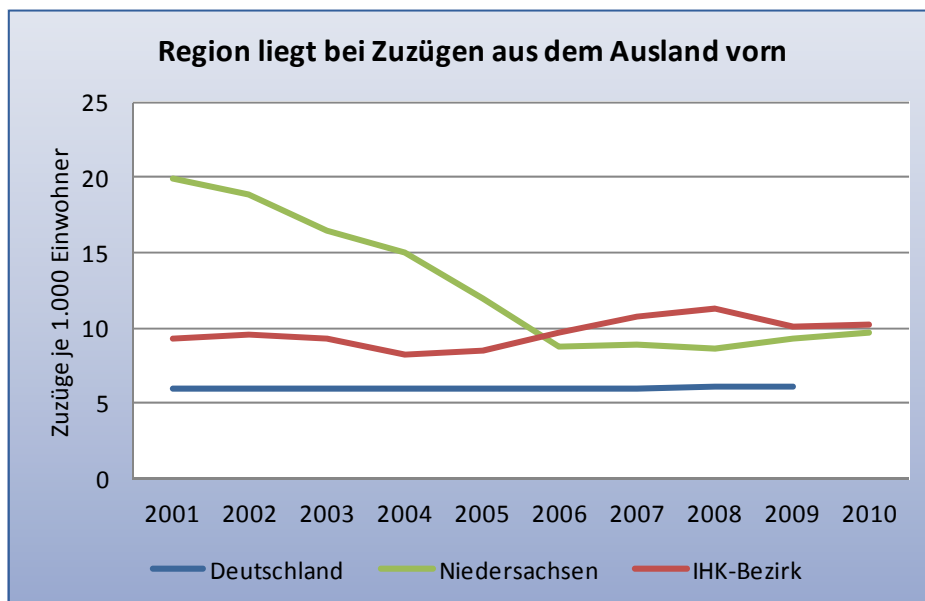
2.1 Zuwanderung

Auf einen Blick

Der IHK-Bezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim kann jährlich rund zehn Zuzüge aus dem Ausland je 1.000 Einwohner verbuchen. Damit liegt das Niveau der Zuwanderung deutlich über dem Bundesdurchschnitt (sechs Zuzüge). Bezieht man die Fortzüge ins Ausland in die Betrachtung mit ein, bleiben regional wie überregional allerdings nur wenige „Netto-Zuwanderungen“ übrig. Im IHK-Bezirk lag der Wanderungssaldo zuletzt bei nur einer Person je 1.000 Einwohnern. Unter den gegebenen Bedingungen ist das Potenzial zur Deckung des Fachkräftemangels aus Zuwanderung folglich äußerst gering.

In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Zuwanderung im IHK-Bezirk nur moderat verändert. Von etwa 8.900 Zuzügen aus dem Ausland im Jahr 2001 erhöhte sich diese Zahl bis 2010 auf knapp 9.900. Im Gegensatz dazu steht die landesweite Entwicklung. Ausgehend von rund 140.000 Zuzügen im Jahr 2001 hat sich die Zahl bis 2010 auf rund 70.000 halbiert. Abbildung 2 zeigt allerdings, dass sowohl der IHK-Bezirk als auch Niedersachsen gegenüber dem Bundestrend stets mehr Zuzüge pro 1.000 Einwohner verzeichnen können. Auf 1.000 Einwohner kommen hier 2010 etwa zehn Zuwanderer. Bundesweit liegen die Zuzüge der vergangenen zehn Jahre konstant bei sechs Zuwanderern je 1.000 Einwohner.

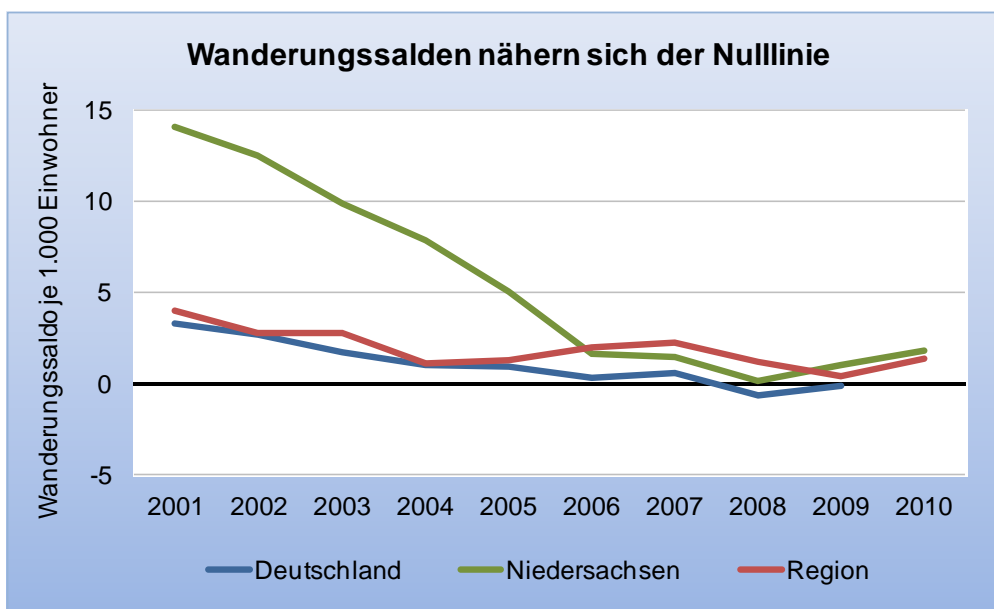
Abb. 2: Entwicklung der Zuzüge aus dem Ausland



Den Zuzügen aus dem Ausland müssen die Fortzüge ins Ausland gegenübergestellt werden. Bei Betrachtung des Salden aus Zuzügen und Fortzügen (Wanderungssalden) in Deutschland, in Niedersachsen und im IHK-Bezirk Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim zeigt sich ein insgesamt negativer Trend.

Vor allem in Niedersachsen sind die Wanderungssalden erheblich zurückgegangen. 2001 kamen auf 1.000 Einwohner noch 14 Zugezogene (netto), 2010 waren es nur noch zwei Zugezogene (netto). Auch im IHK-Bezirk und im Land Niedersachsen ist eine rückläufige Entwicklung festzustellen (vgl. Abb. 3). Im IHK-Bezirk lag der Wanderungssaldo zuletzt bei einer Person je 1.000 Einwohnern. Trotz eines leichten Aufwärtstrends seit 2008 bzw. 2009 besteht das Risiko, dass die Wanderungssalden von Region und Land künftig in den negativen Bereich fallen.

Abb. 3: Entwicklung der Wanderungssalden



Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Zuwanderung aus dem Ausland seit 2006 regional wie überregional wegen der geringen Fallzahlen keinen spürbaren Beitrag zur Stärkung des Fachkräftepotenzials leisten konnte.

2.2 Integration

Auf einen Blick

In der Region Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim leben überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationshintergrund. Erfreulich ist, dass die Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt vergleichsweise gut gelingt. Um das Potenzial noch stärker auszuschöpfen, sollten geschlechtsspezifische Strategien entwickelt werden. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt in der Region noch deutlich unter dem Durchschnitt – unabhängig davon, ob ein Migrationshintergrund vorliegt.

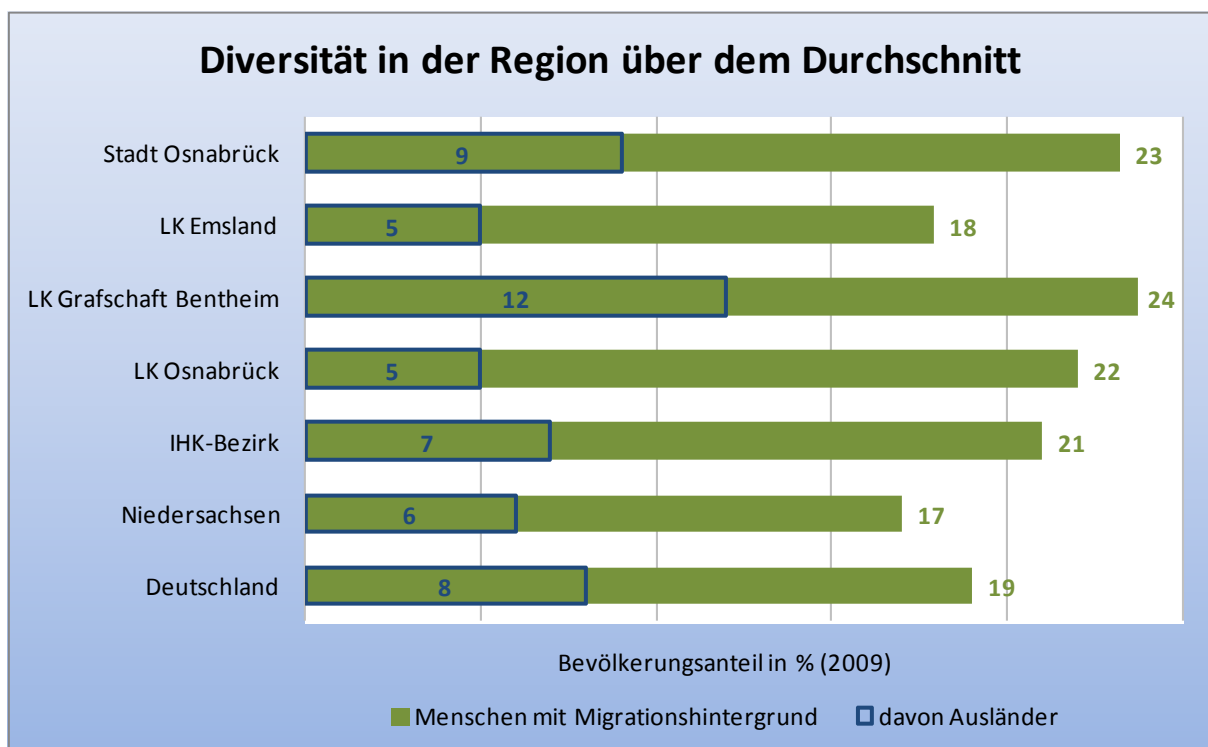
Als Menschen mit Migrationshintergrund definiert das Statistische Bundesamt

- alle nach 1949 aus dem Ausland Zugewanderten,
- alle in Deutschland geborenen Ausländer und
- alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

Ausländer, also Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft, sind daher nur eine Teilgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund.

In der Region Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund mit rund 21 % leicht über dem Landes- und Bundesdurchschnitt (17 bzw. 19 %).

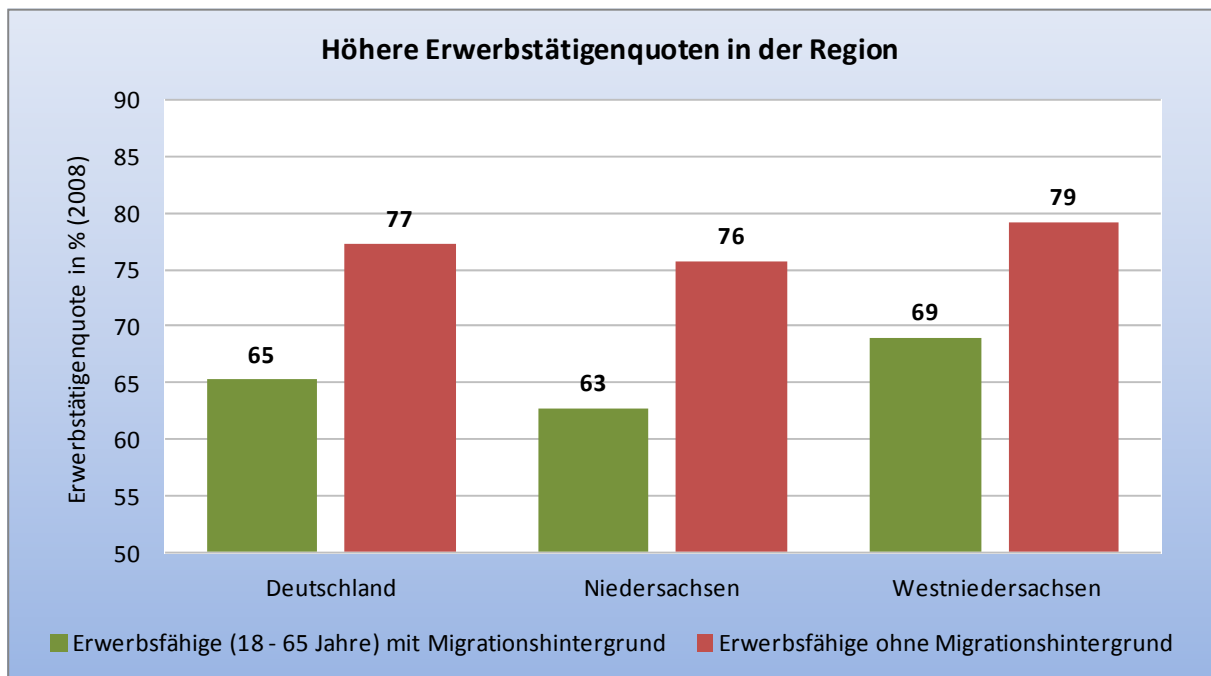
Abb. 4: Menschen mit Migrationshintergrund



Die Grafschaft Bentheim hat im gesamten IHK-Bezirk den höchsten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund (24 %). Hier nutzen insbesondere Niederländer die Gelegenheit und ziehen in die benachbarte Grenzregion, da die Wohnkosten dort tendenziell niedriger sind.

Menschen mit Migrationshintergrund sind weniger häufig erwerbstätig als Menschen ohne Migrationshintergrund. In der Region Westniedersachsen¹ ist der Abstand der Erwerbstätigenquoten mit 10 Prozentpunkten allerdings geringer als im Landes- und Bundesdurchschnitt (13 bzw. 12 Prozentpunkte, vgl. Abb. 5). Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt gelingt in der Region folglich etwas besser, bietet aber auch noch Potenzial für weitere Steigerungen.

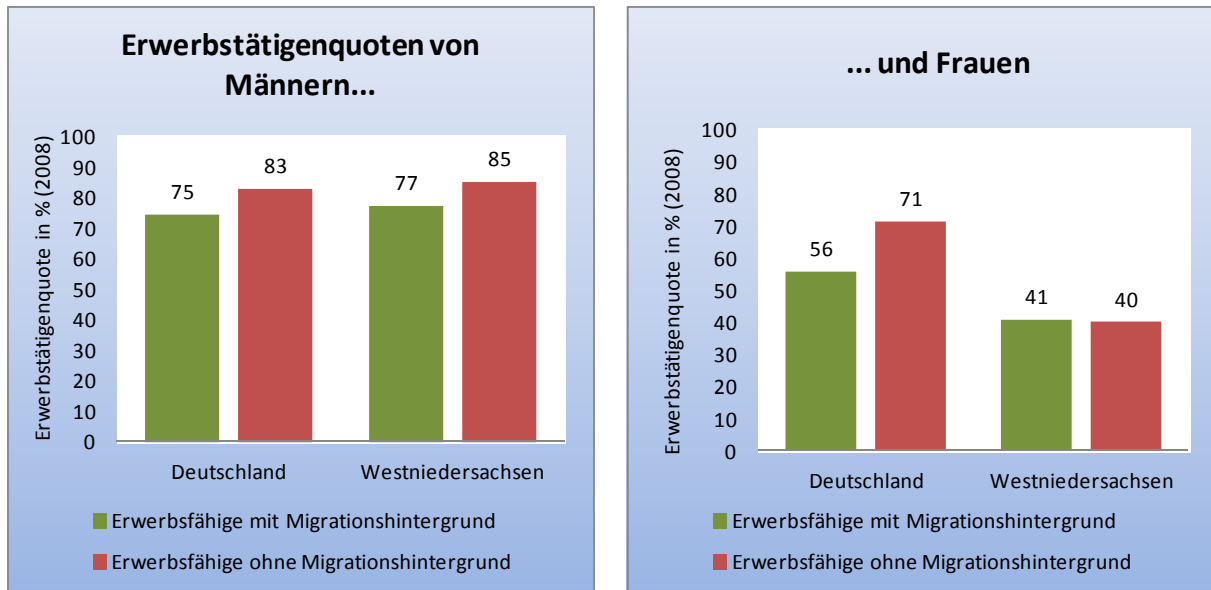
Abb. 5: Erwerbstätigenquoten



Bei einer Betrachtung der Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht fällt auf, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Region deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt (s. Abb. 6). Das gilt für Frauen mit Migrationshintergrund ebenso wie für Frauen ohne Migrationshintergrund. Der Fokus sollte daher darauf liegen, Frauen insgesamt besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

¹Die Region „Westniedersachsen“ umfasst den IHK-Bezirk Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim und den Landkreis Vechta.

Abb. 6: Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen im Vergleich



3. Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Im Rahmen dieser Studie hat die IHK Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim Ende September 2011 eine Online-Umfrage durchgeführt. 330 Unternehmen wurden per E-Mail befragt. Knapp 100 Unternehmen nahmen an der Umfrage teil. Das entspricht einer Rücklaufquote von etwa 27 %.

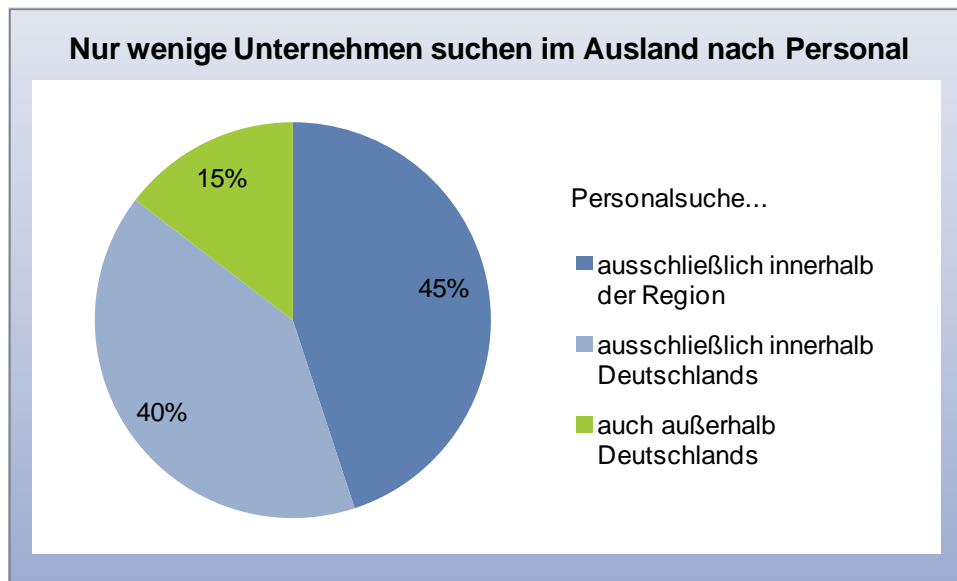
3.1 Zuwanderung

Auf einen Blick

Trotz Fachkräftemangel suchen derzeit nur wenige Unternehmen gezielt im Ausland nach neuen Mitarbeitern. Unternehmen, die im Ausland nach Personal suchen, geben neben dem Fachkräftemangel im Inland gute Erfahrungen mit ausländischen Mitarbeitern als wichtigsten Grund an. Die Personalrekrutierung im Ausland wird in den kommenden Jahren voraussichtlich zunehmen.

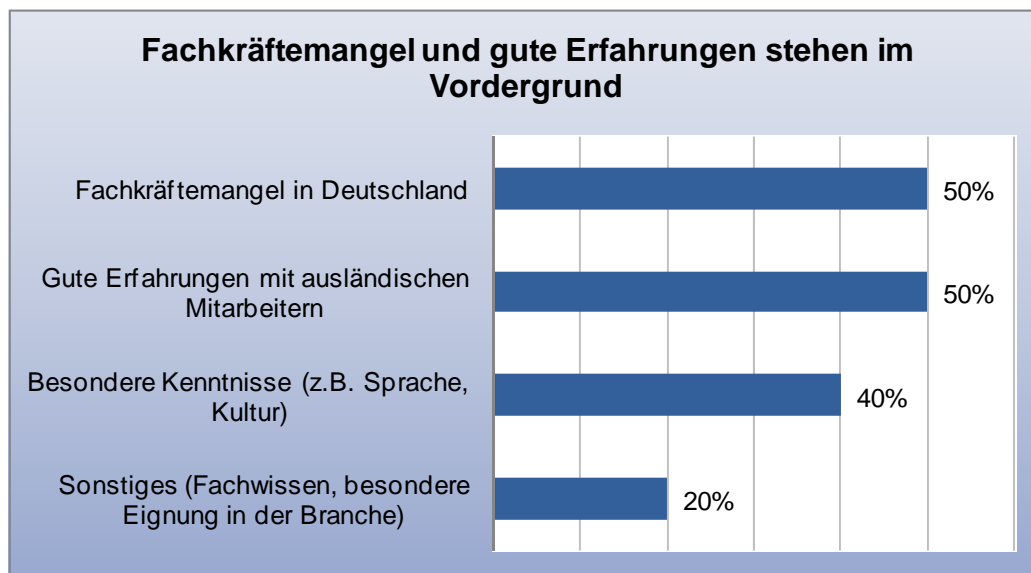
Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen berichten aktuell von einem Fachkräftemangel. Nur wenige Unternehmen suchen allerdings über die Bundesgrenzen hinaus nach neuen Mitarbeitern (Abb. 7). In den meisten Fällen steht die Personalsuche im Ausland in Zusammenhang mit einer internationalen Ausrichtung des Unternehmens.

Abb. 7: Personalsuche nach Regionen



Die Unternehmen, die ihre Mitarbeiter auch im Ausland suchen, begründen dies überwiegend mit dem Fachkräftemangel und mit guten Erfahrungen, die sie in der Vergangenheit mit ausländischen Mitarbeitern gemacht haben (Abb. 8).

Abb. 8: Gründe für Personalsuche im Ausland



Ein Fünftel der befragten Unternehmen plant, künftig stärker auf Fachkräfte aus dem Ausland zu setzen. Der Umfang der Personalrekrutierung im Ausland wird daher in den kommenden Jahren tendenziell zunehmen.

3.2 Integration

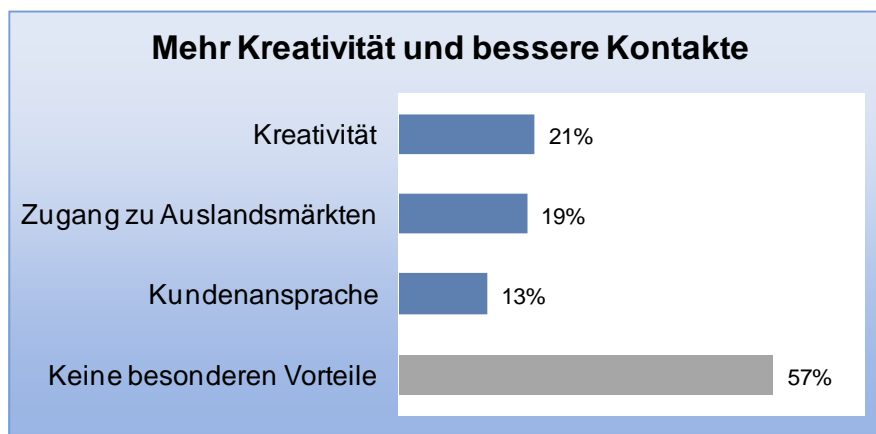
Auf einen Blick

Die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund bringt Vorteile wie mehr Kreativität und besseren Kundenkontakt mit sich, aber auch Herausforderungen. Vor allem bei Sprache und Kommunikation sehen Unternehmen Schwierigkeiten. Spezielle Maßnahmen zur Förderung der Integration bietet derzeit jedoch nur jedes fünfte Unternehmen an.

40 % der regionalen Unternehmen schätzen, dass mehr als ein Zehntel ihrer Beschäftigten über einen Migrationshintergrund verfügt. Die übrigen Unternehmen gehen von einem geringeren Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund aus.

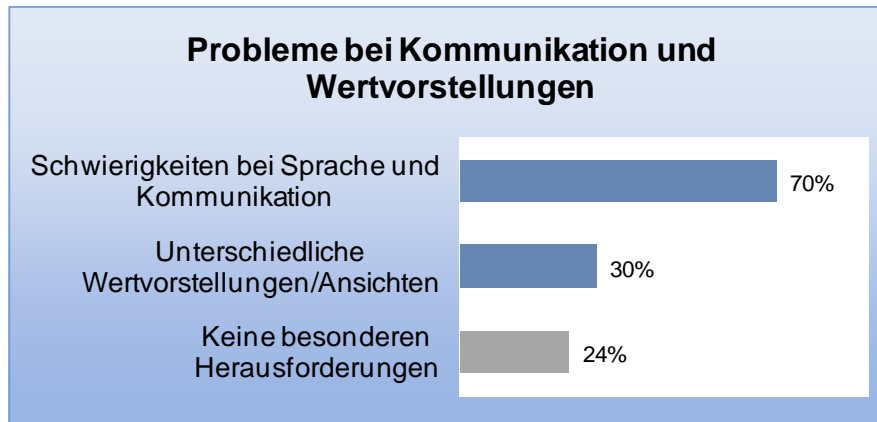
Spezifische Vorteile, die Unternehmen in der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund sehen, sind vor allem mehr Kreativität durch Vielfalt im Unternehmen und ein leichter Zugang zu Auslandsmärkten. Jedes fünfte Unternehmen nennt diese Faktoren als Vorteile. 13 % der Betriebe berichten zudem von einer besseren Kundenansprache durch Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.

Abb. 9: Vorteile durch die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund



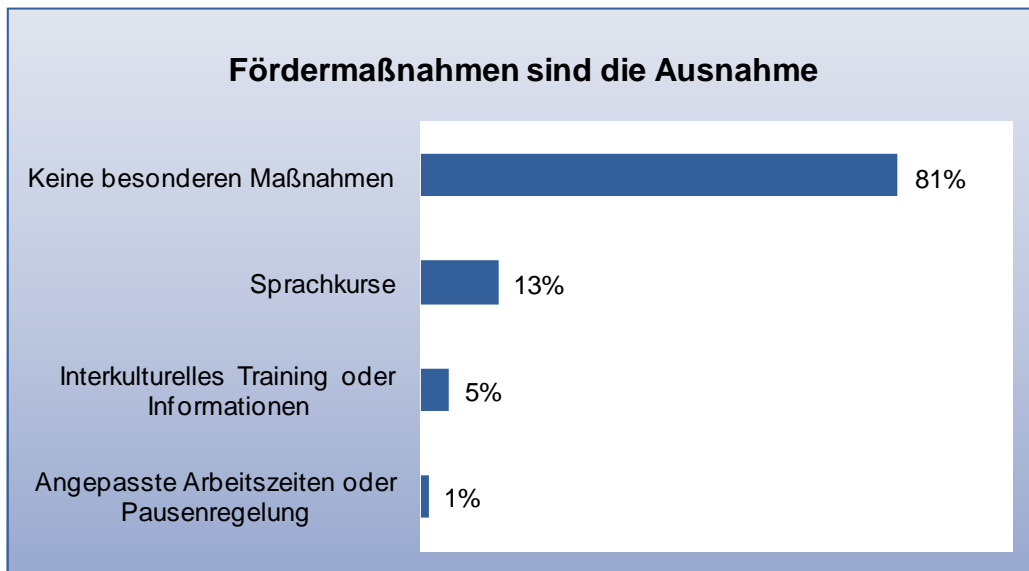
Aber es gibt nicht nur positive Effekte, die Mitarbeiter mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund mit sich bringen. Es entstehen dadurch auch Probleme und Herausforderungen. Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten stellen die größte Herausforderung für die Unternehmen dar. Es wird deutlich, dass die deutsche Sprache nicht nur bei der gesellschaftlichen Integration, sondern auch bei der Arbeitsmarktintegration eine entscheidende Voraussetzung ist. Auch unterschiedliche Wertvorstellungen, kulturelle oder religiöse Ansichten können zu innerbetrieblichen Konflikten führen.

Abb. 10: Herausforderungen durch die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund



Einzelne Betriebe versuchen, Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten durch Sprachkurse zu beheben. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen bietet derzeit jedoch keine gezielten Maßnahmen an, um die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu fördern. Dies könnte ein Maß für bereits gut gelungene Integration sein. Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Herausforderungen deutet es allerdings eher auf noch ungenutzte Handlungsmöglichkeiten hin.

Abb. 11: Maßnahmen zur Integrationsförderung



4. Tipps und Handlungsempfehlungen

4.1 Empfehlungen für die Politik

Zuwanderung erleichtern: Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte sollte weiter erleichtert werden. Der aktuell von der Bundesregierung beschlossene Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU geht dabei in die richtige Richtung. Danach wird mit der „Blauen Karte EU“ bzw. der „Blue Card EU“ ein neuer Aufenthaltstitel eingeführt. Voraussetzung für den Erwerb der Blauen Karte ist ein Hochschulstudium sowie ein Arbeitsverhältnis mit einem Bruttojahresgehalt von mindestens 44.000 Euro. Damit wird die Einkommensgrenze zur Zuwanderung Hochqualifizierter deutlich abgesenkt. Bisher belief sie sich auf über 60.000 Euro. Auch die Vorrangprüfung soll künftig für diese Personen entfallen. Der Gesetzentwurf, dem insbesondere der Bundesrat noch zustimmen muss, sollte möglichst zügig beschlossen und umgesetzt werden.

Anerkennung von Berufsabschlüssen verbessern: Zur leichteren Arbeitsmarktintegration von Migranten sollte die Anerkennung ausländischer Abschlüsse weiter verbessert werden. Durch das neue Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen ist auch hier bereits ein wichtiger Schritt getan. Die IHK-Organisation erhält damit die gesetzliche Zuständigkeit für die Prüfung vieler beruflicher Bildungsabschlüsse. Das Gesetz wird am 1. April 2012 in Kraft treten.

Willkommenskultur etablieren: Regionen können sich durch Imagemarketing als attraktive Wohn- und Arbeitsorte für ausländische Fachkräfte präsentieren. Aktuell bietet sich eine Zusammenarbeit mit europäischen Krisenländern an, in denen die Arbeitslosigkeit – vor allem unter jungen Arbeitskräften – besonders hoch ist. Zur Vermittlung ausländischer Fachkräfte kooperieren bereits einzelne Auslandshandelskammern – z. B. in Spanien und Portugal – mit Arbeitsagenturen.

Frauerwerbstätigkeit steigern: Die Erwerbsquote der Frauen sollte insgesamt weiter ausgebaut werden. Wichtige Voraussetzung dafür sind ausreichende Kapazitäten zur Kinderbetreuung. Zudem müssen sich die Kita-Öffnungszeiten und Betreuungsprogramme in Schulen stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. Das gilt auch für Wochenenden und Ferien. Sonst können Angebote der Betriebe für ihre Mitarbeiter – wie etwa flexible Arbeitszeiten oder Belegplätze in Kitas – schlechter genutzt werden.

4.2 Tipps für Unternehmen

Personalsuche ausweiten: Unternehmen sollten ihre Personalbeschaffung ausweiten, um gezielt Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund oder Fachkräfte aus dem Ausland anzusprechen. Stellenanzeigen im Internet können dazu in englischer Sprache bzw. in der jeweiligen Landessprache verfasst werden.

Weiterbildung fördern: Unternehmen sollten Sprachkurse anbieten oder deren Teilnahme fördern, um die Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund zu verbessern. Integrationskurse können dazu beitragen, Aufklärung zu leisten und interkulturelle Kompetenzen zu stärken. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sollten insgesamt stärker für Weiterbildung aktiviert werden.

Service-Angebote der IHK nutzen

Auszubildende: Auszubildende können ihre interkulturellen Kompetenzen ausbauen, indem sie einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren. Unternehmen und Auszubildenden bietet die IHK eine Mobilitätsberatung an, in deren Rahmen über alle Fragen rund um die grenzüberschreitende Mobilität während der Ausbildung informiert wird. Die Beratung reicht von Informationen über Förderprogramme bis zur Suche nach Partnerunternehmen und -schulen im europäischen Ausland.

Kontakt: Tanja Gerdes, Tel.: 04961 94099-816, E-Mail: tanja.gerdes@osnabrueck.ihk.de

Existenzgründer: Menschen mit Migrationshintergrund, die den Schritt in die Selbständigkeit gehen wollen, können sich ebenfalls an die IHK wenden. Migranten sind überdurchschnittlich gründungsfreudig, da eine berufliche Selbstständigkeit in ihrem Heimatland oft Tradition ist. Die Existenzgründungsberatung der IHK hilft dabei, die mit einer Firmengründung verbundenen Gefahren zu beherrschen.

Kontakt: Enno Kähler, Tel.: 0541 353-316, E-Mail: kaehler@osnabrueck.ihk.de

Weitere Informationen und hilfreiche Links finden Sie unter www.osnabrueck.ihk24.de/arbeitsmarkt.