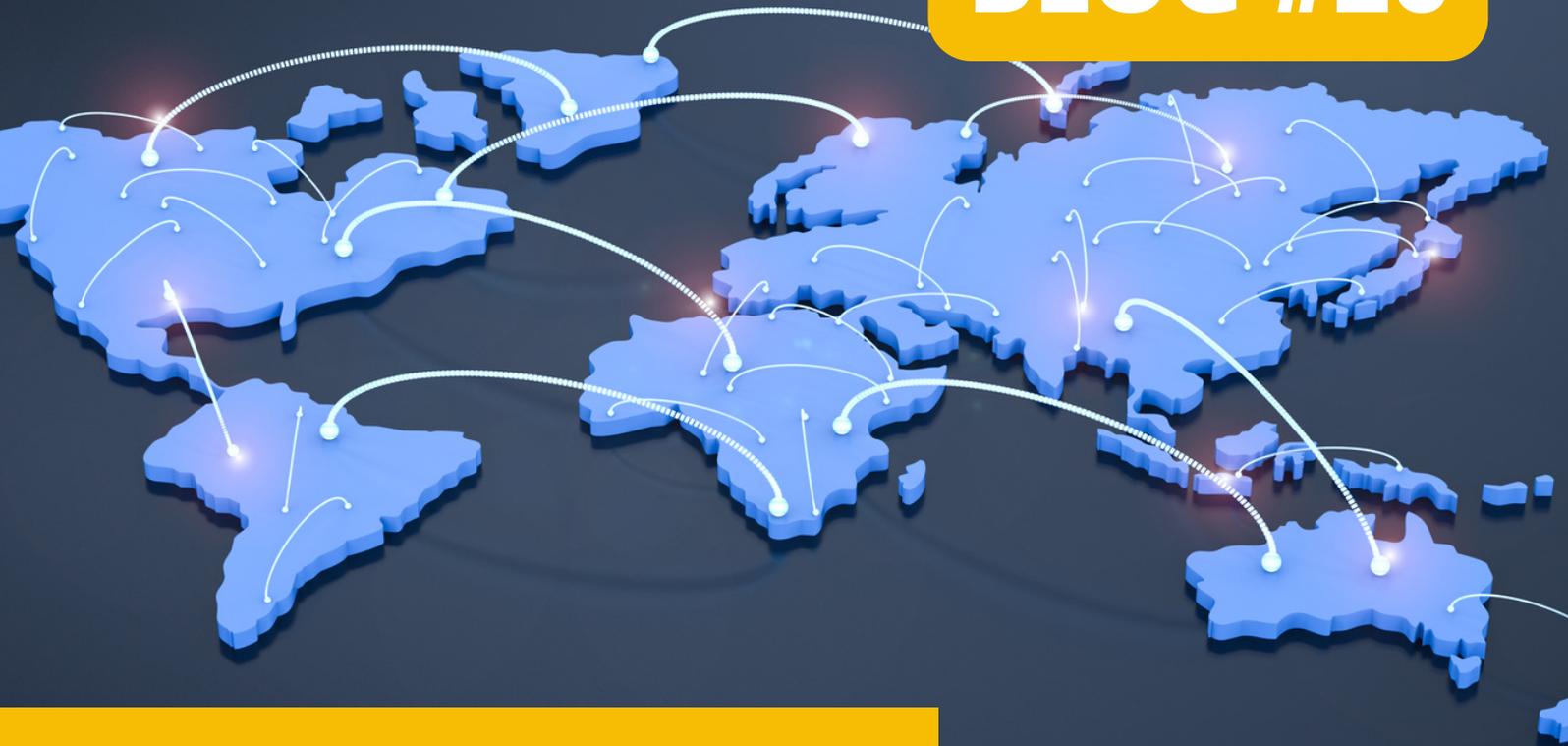




**BLOG #26**



**Perspektivwechsel**

**WAS WÜNSCHEN SICH AUSLÄNDISCHE  
FACHKRÄFTE VON ARBEITGEBER: INNEN IN  
DEUTSCHLAND?**



## Blog #26

Das Zukunftszentrum Mecklenburg-Vorpommern+ (ZMV+) hat das Ziel, Unternehmen zu befähigen, zukunfts-kritische Bedarfe zu identifizieren und diesen mit entsprechenden Maßnahmen zu begegnen. Welche Themen zukunfts-kritisch sind, haben wir bereits durch eine Befragung von 678 KMU in Mecklenburg-Vorpommern in Erfahrung gebracht. Den größten Unterstützungsbedarf gaben die Unternehmer: innen bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung an ([KMU-Befragung](#)).

Aber wie können Unternehmen ihre Leerstellen besetzen? Deutlich wird, dass sowohl ein gezieltes Recruiting sowie die Ausbildung nicht ausreichend sind (siehe Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Jahresrückblick 2022 – Fachkräftesituation angespannter denn je, Jurek Tiedemann & Lydia Malin), sodass weitere Möglichkeiten hinzugezogen werden müssen, wie beispielsweise die Integration ausländischer Fachkräfte oder arbeitssuchender Personen.

Aktuell gibt es 61.600 Arbeitslose in Mecklenburg-Vorpommern. Die Arbeitslosenquote liegt damit bei 7,5 Prozent ([Bundesagentur für Arbeit](#)). Je nachdem, welche Expert:innenmeinung man zitiert, wird eine Arbeitslosenquote von 2 bis 4 Prozent als Vollbeschäftigung bezeichnet, da es immer mal dazu kommen kann, dass man, wenn auch nur zeitweise, arbeitslos ist. 7,5 Prozent weicht nicht enorm von diesem Wert ab und kann folglich nicht wirklich als viel bezeichnet werden. Interessant wird es aber, wenn die 7,5 Prozent nun mit den zu besetzenden Stellen verglichen werden. Laut [Arbeitsmarktbericht für Mecklenburg-Vorpommern](#) mit Stand Mai 2022 meldeten die gemeinsamen Arbeitgeberserviceteams der Arbeitsagenturen und Jobcenter seit Beginn des Jahres 18.800 sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen. Rein quantitativ lassen sich diese Stellen mehr als dreimal aus dem Kreis der Arbeitslosen besetzen, aber dies kann ebenfalls nur in der Theorie und ungeachtet der geforderten Qualifikationen und auch Wünsche der Fachkräfte zutreffen. Einen Beleg dafür liefert die Auswertung des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung durch die Gegenüberstellung aller Arbeitssuchenden in Deutschland (einschließlich der An- und Ungelernten) und aller offenen Stellen. Sie zeigt, dass es zwar durchaus einen Fachkräftemangel, aber keinen Arbeitskräftemangel gibt.



## Blog #26

Wird sowohl das Qualifikationsniveau als auch die berufliche Passung berücksichtigt, zeigt sich, für wie viele Stellen aktuell keine passende qualifizierte Fachkraft zur Verfügung steht. Im Jahr 2022 sind dies in Gesamtdeutschland immerhin 630.000 Stellen (siehe Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Jahresrückblick 2022 – Fachkräftesituation angespannter denn je, Jurek Tiedemann & Lydia Malin). Es kommt allerdings auch hier darauf an, dass die richtigen Personen, mit der richtigen Qualifikation, die richtigen Arbeitgeber: innen finden.

Auf Basis dieser Zahlen, aber auch zum eigenen Unternehmensfortschritt, ist die Integration ausländischer Fachkräfte im eigenen Betrieb eine geeignete Lösung. Der Bedarf, sich mit diesem Thema zu beschäftigen, wird auch dadurch gestützt, dass der Anteil an ausländischer Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern seit 1996 ununterbrochen steigt (aktuell 5,4 Prozent bzw. 87.410 Einwohner: [Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern](#)) und es zunehmend Einbürgerungen in Mecklenburg-Vorpommern gibt ([Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern](#)). Allein 2022 wurden 1.680 Ausländerinnen und Ausländer in M-V eingebürgert und erhielten die deutsche Staatsbürgerschaft. Das entspricht einem Zuwachs von 95,3 Prozent (bzw. 820 Eingebürgerten) im Vergleich zum Vorjahr.

Allerdings gibt es Hürden wie sprachliche Barrieren, die Einhaltung von Formalitäten, rechtliche und bürokratische Hindernisse, Informationsmangel und kulturelle Unterschiede, die eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erschweren ([Fachkräftemigrationsmonitor 2022](#)). Dies könnten die Gründe sein, warum nur jedes zweite durch das ZMV+ befragte Unternehmen angab, sich überhaupt mit der Integration internationaler Fachkräfte zu beschäftigen und 11 Prozent angaben, es überhaupt nicht zu tun ([KMU-Befragung](#)). Wir vom ZMV+ sehen darin ein zukunftsritisches Thema mit großem Potential, die Arbeitsmarktsituation zu verbessern. Mit diesem Beitrag möchten wir Ihnen einige Handlungsansätze zur Verbesserung der Arbeits- und Fachkräftemigration vorstellen.



## Blog #26

Welche Möglichkeiten gibt es also, die Integration zu fördern? Versuchen Sie die Welt aus der Sicht einer geflüchteten Person zu sehen! Ein neuer Job bedeutet, die Heimat zu verlassen und in ein Land mit einer anderen Kultur, einer anderen Sprache und neuen Regeln zu ziehen. In was für einem Umfeld würden Sie sich gut aufgehoben fühlen? Wenn Unternehmen sich dafür engagieren, dass ausländische Arbeitskräfte gut im Unternehmen aufgenommen werden, spricht man von einer Willkommenskultur. Die [Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände](#) hat dazu einen Leitfaden erstellt, der beschreibt, wie man eine Willkommenskultur im Unternehmen etablieren kann. Im Wesentlichen orientiert er sich an folgenden Schritten:

1. Vermittlung und Förderung von Sprachkursen
2. Förderung von interkulturellem Austausch im Unternehmen
3. Stärkung der interkulturellen Kompetenzen bei der Stammbeslegschaft
4. Personalrekrutierung – Bewusstseinsbildung und Netzwerke
5. Strategien zur gezielten Suche nach ausländischen Fachkräften
6. Achtung der kulturellen/religiösen Besonderheiten im beruflichen Alltag
7. Mentoring-Programme
8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
9. Bereitstellung von Willkommenspaketen/-mappen

Weitere Orientierung bietet der [Fachkräftemigrationsmonitor 2022](#). Hier wird nicht nur empfohlen, Sprachkurse zu fördern, sondern sich als Unternehmen insgesamt besser mit den Bildungs-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen zu vernetzen. Zudem wird empfohlen, Vermittlungsstellen zwischen Migrierenden, Unternehmen, Behörden sowie kommunalen und gesellschaftlichen Einrichtungen im Sinne einer umfassenden Willkommenskultur weiter aufzubauen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dort um einen zusätzlichen Blickwinkel erweitert. Es wird darauf hingewiesen, dass speziell ausländische Frauen zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen und eine gezieltere Ansprache benötigen. Die Betreuung und Pflege ihrer Kinder findet demnach häufig nicht ausreichend Beachtung bei den Maßnahmen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung.



## Blog #26

So viel zur Theorie. Aber stimmt das auch mit der Praxis überein? Konkrete Beratung für Unternehmen zur internationalen Fachkräfteeinwanderung im Land bietet u. a. das IQ Netzwerk Mecklenburg-Vorpommern. Genau hier haben wir nachgefragt, was sich eingewanderte Fachkräfte wirklich von deutschen Arbeitgeber:innen wünschen.

### **OLHA (UKRAINE) - HAT LEHRAMT UND BWL STUDIERT**

*„Ich wünsche mir modernere Arbeitsplätze, besonders im Bereich der Elektronik. Vieles erscheint mir hier als zu oldschool. Ich würde gerne eine Arbeitsstelle haben, bei der ich viele Weiterbildungen machen, mich immer entwickeln und auch die Stellen intern wechseln und auch befördert werden kann. Mecklenburg-Vorpommern empfinde ich als nicht offen genug. Zuvor war ich in Bayern und dort war man viel offener eingestellt, ohne dass auf die Herkunft der Person geachtet wurde.“*

### **LIUDMYLA (UKRAINE) - GELERTE LEHRERIN UND SOZIALPÄDAGOGIN**

*„Ich wünsche mir einen Arbeitgeber, der freundlich und seriös ist, dem ich vertrauen und auf den ich mich verlassen kann. Wenn ich Probleme im Arbeitsleben habe, möchte ich nicht kritisiert, sondern unterstützt werden und immer einen Ansprechpartner haben.“*

### **JUSTYNA (POLEN) - HAT LEHRAMT STUDIERT**

*„Ich wünsche mir bei einer potenziellen Arbeitsstelle eine positive Atmosphäre, Verständnis dafür, dass ich nicht allwissend bin und viele Dinge noch lernen muss - einen Arbeitgeber, der mir genau erklärt, was zu meinen Aufgaben gehört und diese auch detailliert darstellt. Ich wünsche mir auch, immer einen Ansprechpartner zu haben, dem ich jederzeit Fragen stellen kann. Zudem wäre auch ein Arbeitsplatz wichtig, der viele multimediale Hilfswerkzeuge verwendet, damit die Kinder im Unterricht nicht nur mit Hilfe von Büchern unterrichtet werden. Mein zukünftiger Arbeitgeber sollte freundlich und wohlwollend sein.“*



## Blog #26

Im Wesentlichen geht es also um mehr Verständnis für die persönliche Situation der Eingewanderten und ein gut organisiertes Onboarding bzw. Mentoring. Insofern gibt es durchaus Schnittmengen zwischen den praktischen Erfahrungen und den Empfehlungen aus dem Fachkräftemigrationsmonitor sowie der Willkommenskultur. Obwohl es aber bereits Unterstützung wie durch das IQ Netzwerk für Unternehmen gibt, um ausländische Fachkräfte erfolgreich in die Arbeit zu integrieren, gibt es im internationalen Vergleich noch viel Verbesserungspotential auf diesem Gebiet. Laut einer [Befragung der OECD](#) liegt Deutschland nur auf Platz 15 der attraktivsten Länder für hochqualifizierte Fachkräfte. Das ist zwar nicht auf alle Qualifikationslevel zu übertragen und sicher auch nicht auf alle Branchen gleichermaßen, aber mit mehr Engagement bei der Fachkräfteintegration lässt sich die Position sicher noch verbessern. Mehr Engagement in dem Gebiet könnte ohnehin notwendig werden, da die Fachkräftelücke in Zukunft noch größer wird. Bis 2040 wird diese mit etwa 3,9 Mio. Arbeitskräften, davon hauptsächlich mit beruflichem Abschluss, prognostiziert ([Prognos AG](#)).

### Fazit

Zusammenfassend möchten wir folgendes festhalten: Die Integration ausländischer Arbeitskräfte stellt eine Möglichkeit dar, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Arbeits- und Fachkräftemigration bietet jedoch noch viel Potential zur Weiterentwicklung und stellt damit ein zukunftsrelevantes Thema dar. Um die Potentiale zu erschließen, hilft der Aufbau einer Willkommenskultur im Unternehmen. Eine solche Kultur zu etablieren bedarf allerdings Zeit. Je früher Unternehmen die Voraussetzungen für die Integration ausländischer Arbeitskräfte schaffen, desto eher können mögliche Leerstellen passgenau nachbesetzt werden. Da Sie diesen Artikel gelesen haben, haben Sie bereits einen ersten wichtigen Schritt dazu gemacht. Bei allen weiteren Schritten, verweisen wir Sie gern an die unten aufgeführten Kontakte.

Sollten Sie weiteren Vermittlungs- oder Beratungsbedarf haben, teilen Sie uns das auch gern mit. Nur dadurch sind wir in der Lage, relevante Themen in Form von z.B. Weiterbildungsveranstaltungen für Sie vorzubereiten. Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass dieser Blog das Ziel verfolgt, aktuelle Themen aufzugreifen und im Kontext zukunfts-kritischer Themen zur Diskussion anzuregen. Der Beitrag verfolgt daher nicht die Absicht, das Thema der Fachkräftegewinnung und -sicherung mit und ohne Einbindung aller Perspektiven zu betrachten.



# Blog #26

## Kontakt für Unternehmen

[Beratungsstelle Fachkräfteeinwanderung Mecklenburg-Vorpommern / IQ Netzwerk Mecklenburg-Vorpommern / UdW GmbH](#)

## Checklisten

[Checkliste für Unternehmen "Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren"](#)  
[Checkliste „Wie Sie Mitarbeiter aus dem Ausland erfolgreich an Bord holen“](#)

## Kontakte für Geflüchtete

Der Wegweiser für Geflüchtete in MV

[www.willkommeninmv.de](http://www.willkommeninmv.de)

Alles zur Einreise und zum Aufenthalt

[www.bamf.de](http://www.bamf.de)

Das Netzwerk für MV

[www.migranet-mv.de](http://www.migranet-mv.de)

Beratung für Geflüchtete

[www.fluechtlingsrat-mv.de](http://www.fluechtlingsrat-mv.de)

erstellt von Torsten Uhl



Das Projekt „Zukunftszentrum MV“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der  
Europäischen Union