

Arbeitskräfte- bedarf und Migration

Eine Befragung ostdeutscher Unternehmen



Der Beauftragte der Bundesregierung
für Ostdeutschland

Inhalt

Vorwort	5
Zielstellung der Untersuchung	6
Wirtschaftliche Situation und aktuelle Herausforderungen.....	8
Arbeitskräftebedarf: Status quo und zukünftige Entwicklung	13
Maßnahmen zur Reduktion des Arbeits- und Fachkräftemangels	18
Einstellungen zu Migration und Arbeitsmigration	21
Vergleichsergebnisse zur Gesamtbevölkerung in Ostdeutschland	24
Erfahrungen mit Arbeitskräften aus dem Ausland	26
Chancen, Barrieren und Maßnahmen zum Abbau von Hindernissen	29
Wahrnehmung von Unterstützungsangeboten für Unternehmen	34
Zusammenfassung und Fazit	36
Impressum	39

Arbeitskräftebedarf und Migration – Eine Befragung ostdeutscher Unternehmen

Autoren: Dr. Holger Liljeberg, Sindy Krambeer, INFO GmbH Markt- und Meinungsforschung

Dr. Holger Liljeberg ist Gründer und Geschäftsführender Gesellschafter der INFO GmbH. Im Berufsverband BVM e. V. ist er Mitglied des Fachbeirats. Er absolvierte ein Studium in Rechtswissenschaft, Kriminologie und Psychologie. Seine Forschungsschwerpunkte sind Politik-, Medien-, Verkehrs- sowie Stadt- und Regionalforschung.

Sindy Krambeer, Dipl.-Psych., ist Prokuristin beim Markt- und Meinungsforschungsinstitut INFO GmbH. Sie verantwortet die Bereiche Qualitative Forschung und Medienforschung und ist Ausbilderin für den FAMS-Beruf. Im Berufsverband BVM e. V. ist sie als stellvertretende Regionalleiterin der Regionalgruppe Berlin-Brandenburg aktiv.



Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Zeiten ändern sich. Früher lag Ostdeutschland wirtschaftlich klar hinter dem Westen zurück. Inzwischen hat sich der Osten zu einer attraktiven Wirtschaftsregion entwickelt. Dazu beigetragen haben der Vorsprung bei den Erneuerbaren Energien, die Ansiedlung von Forschungsinstituten, hochmotivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und verfügbare Flächen für die Produktion. Diese und andere Standortvorteile haben sich herumgesprochen, wie etwa die neue Tesla-Fabrik in Brandenburg zeigt. Solche Investitionen schaffen nicht nur gute Arbeitsplätze und verbessern die Lebensbedingungen vor Ort, sie stärken auch lokale Handwerksbetriebe, Zulieferer und Dienstleister.

Anders als vor wenigen Jahren ist die Arbeitslosigkeit im Osten aktuell (fast) kein Thema mehr. Im Gegenteil fehlen vielerorts schon heute Arbeits- und Fachkräfte. Das ist zwar in vielen Teilen Deutschlands so, doch im Osten ist der Bedarf besonders groß. Nirgendwo sonst sind mehr und vor allem junge Menschen abgewandert. Und nirgendwo sonst werden in den kommenden Jahren anteilig so viele Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Allein im Freistaat Sachsen fehlen nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit bis zum Jahr 2030 etwa 150.000 erwerbsfähige Menschen. Das gefährdet die wirtschaftliche Entwicklung. Und auch Herausforderungen wie die Energiewende und die Digitalisierung werden ohne genügend Arbeitskräfte nicht zu bewältigen sein.

Die Bundesregierung hat deshalb eine umfassende Fachkräftestrategie beschlossen. Wir werden die Aus- und Weiterbildung stärken und die Erwerbsquote inländischer Arbeitskräfte steigern. Außerdem wollen wir das Einwanderungsrecht modernisieren. Denn rechnerisch können wir den Bedarf ohne die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland nicht decken.

Gerade in Ostdeutschland ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten noch gering. Entsprechend groß ist hier das Potenzial. Aus diesem Grund haben der Bundeskanzler und die ostdeutschen Ministerpräsidenten sich in der so genannten Riemser Erklärung 2022 zu einer aktiven Anwerbestrategie und der Förderung einer Willkommenskultur bekannt.

Entscheidend für eine gelingende Integration sind die Unternehmen und ihre Belegschaften. Sie stehen im Mittelpunkt dieser Studie. Welche Erfahrungen haben ostdeutsche Firmen bei der Einstellung von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit gemacht? Welche Erfolgsfaktoren und Hindernisse existieren? Was erwarten sie von Staat und Politik? Bei den mehr als 2.000 Firmen, die an der Befragung für die Studie teilgenommen haben, möchte ich mich herzlich bedanken.

Die Ergebnisse sollen die Debatte über die weitere Ausgestaltung politischer Maßnahmen anregen und so einen Beitrag zur Fachkräftestrategie der Bundesregierung leisten. Sie sind zugleich ein wichtiger Impuls für die Diskussion über das Ostdeutschland von morgen.

Viel Freude bei der Lektüre!

Mit herzlichem Gruß

Carsten Schneider

Zielstellung der Untersuchung

Nicht nur, aber besonders der Osten unseres Landes leidet unter einem immensen Defizit an Arbeits- und Fachkräften. Hier kommen gleich mehrere Faktoren zusammen: die Abwanderung vor allem jüngerer Menschen, niedrige Geburtenraten nach der Wiedervereinigung, aber auch neue Herausforderungen wie beispielsweise die digitale Transformation. So sind in Ostdeutschland aktuell bereits ca. 100.000 Stellen unbesetzt¹, und bis zum Jahr 2030 werden dort rund 800.000 Menschen im arbeitsfähigen Alter weniger als heute leben.² Dem „IAB-Betriebspanel Ostdeutschland“ zufolge suchte allein im zweiten Pandemiejahr 2021 mehr als jeder dritte ostdeutsche Betrieb³ (36%) Fachkräfte – rund drei Prozentpunkte mehr als in Westdeutschland.

Der Bedarf ist schon heute spürbar. Beispielsweise wiesen dem Fachkräftemonitoring 2022⁴ der sächsischen Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern Sachsens zufolge insgesamt 60 Prozent der befragten Unternehmen im Freistaat zum Befragungszeitpunkt offene Stellen aus. Mehr als die Hälfte der offenen Stellen (53%) war bereits länger als sechs Monate vakant.

Um diese Lücke füllen zu können, sind Anstrengungen auf vielen Ebenen notwendig – von der

Steigerung der Erwerbsquote von Frauen bis zu Aus- und Weiterbildungsangeboten auf der Höhe der Zeit. Die Bundesregierung hat im Oktober 2022 eine umfassende Fachkräftestrategie verabschiedet, mit der die Rahmenbedingungen für Unternehmen, Betriebe und die öffentliche Verwaltung verbessert werden sollen. Dazu gehört auch ein neues Einwanderungsrecht. Denn für viele Unternehmen sind Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland ein wichtiger Faktor, um die Herausforderungen bewältigen zu können.

Die vorliegende Studie nimmt die Potenziale, Treiber und Hindernisse der Fachkräftesicherung durch Arbeitskräfte aus dem Ausland in den Blick – aus der Perspektive ostdeutscher Unternehmerinnen und Unternehmer.

Folgende Themenkomplexe stehen dabei im Fokus:

- *die aktuelle wirtschaftliche Situation und die Herausforderungen der Unternehmen*
- *der tatsächliche Arbeitskräftebedarf und die Relevanz von Arbeitsmigration*

¹ Siehe: Monatsbericht der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitsmarktentwicklung im Mai 2023 vom 31.5.2023.

² Siehe: Destatis, 14. Bevölkerungsvorausberechnung.

³ Zugunsten einer besseren Lesbarkeit werden die Begriffe „Unternehmen“ und „Betrieb“ im vorliegenden Bericht synonym verwendet.

⁴ <https://www.leipzig.ihk.de/unternehmen/geschaeftsfelder/standortpolitik/fachkraeftemonitoring-2022>, Abruf am 10.5.2023.

- *allgemeine Einstellungen und Wahrnehmungen zum Thema Arbeitsmigration*
- *die konkreten Erfahrungen mit Arbeitskräften aus dem Ausland*
- *die Treiber und Barrieren für eine vermehrte Beschäftigung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland*
- *die Wahrnehmung staatlicher Unterstützungsangebote durch die Unternehmen sowie ihre Erwartungen an die Politik*

Die Untersuchung wurde in der Zeit vom 28. April bis zum 25. Mai 2023 durchgeführt. Insgesamt wurden 2.170 Entscheiderinnen und Entscheider privatwirtschaftlicher Unternehmen in Ostdeutschland online befragt. Zuvor wurden insgesamt ca. 25.000 Unternehmen aus einem

Unternehmensregister ausgewählt und schriftlich-postalisch zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen („push to web“).

Die Stichprobe war grundsätzlich proportional zur Branchenstruktur in Ostdeutschland angelegt, aber disproportional nach Betriebsgrößenklassen geschichtet, um auch für größere Unternehmen valide Aussagen generieren zu können. Im Zuge der Auswertung wurde die Gesamtstichprobe so gewichtet, dass sie hinsichtlich Branchenstruktur, Betriebsgrößenklassen und Unternehmensstandort repräsentativ für die Gesamtheit aller Unternehmen in Ostdeutschland ist.

Die Ergebnisse der repräsentativen Befragung können dabei helfen, Handlungsempfehlungen für die zielgruppengerechte Ausgestaltung von politischen Maßnahmen und deren Kommunikation zu erarbeiten.

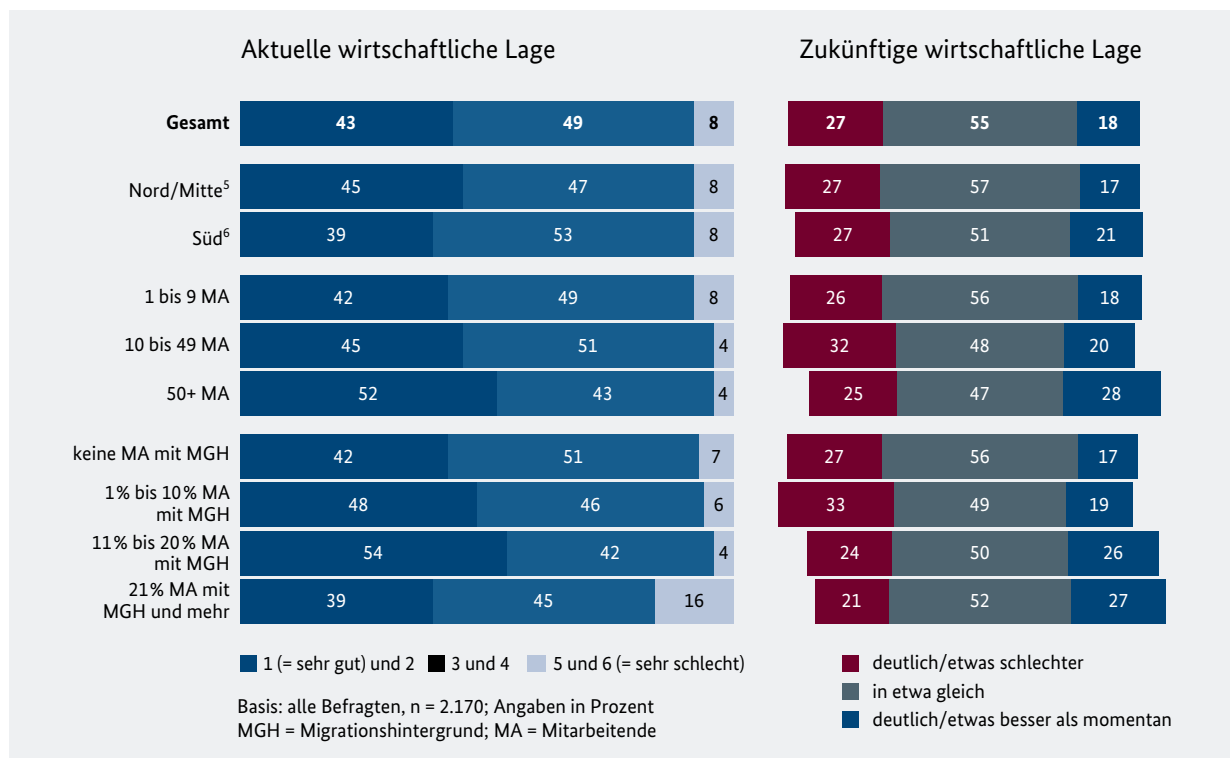
Wirtschaftliche Situation und aktuelle Herausforderungen

Strukturell entspricht die Stichprobe in allen wesentlichen Dimensionen der tatsächlichen Unternehmenslandschaft in Ostdeutschland. Ganz überwiegend handelt es sich bei den befragten ostdeutschen Unternehmen um Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten (88%). Lediglich 1 Prozent der Unternehmen hat 100 oder mehr Mitarbeitende. Nur 9 Prozent

der Betriebe existierten bereits vor 1990, alle anderen wurden erst ab 1990 gegründet, 41 Prozent im Zeitraum 1990 bis 2000.

Unternehmensverflechtungen ins Ausland haben gegenwärtig lediglich 3 Prozent aller befragten Unternehmen, aber immerhin 23 Prozent der größeren Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten.

Abb. 1: Aktuelle und zukünftige wirtschaftliche Lage



Frage: Wie schätzen Sie die gegenwärtige wirtschaftliche Lage Ihres Unternehmens ein?

Frage: Was erwarten Sie: Wird die wirtschaftliche Lage Ihres Unternehmens in einem Jahr ... ?

⁵ Die Region Nord/Mitte umfasst die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin und Sachsen-Anhalt.

⁶ Die Region Süd umfasst die Bundesländer Sachsen und Thüringen.

Der größte Anteil der befragten Unternehmen stammt aus den Branchen Handel, Reparatur und Logistik (17%), gefolgt von den unternehmensnahen (16%) sowie sonstigen Dienstleistungen (15%). Das verarbeitende Gewerbe hat einen Anteil von 10 Prozent, das Baugewerbe von 9 Prozent. Bei einem Viertel der befragten Unternehmen handelt es sich um Handwerksbetriebe.

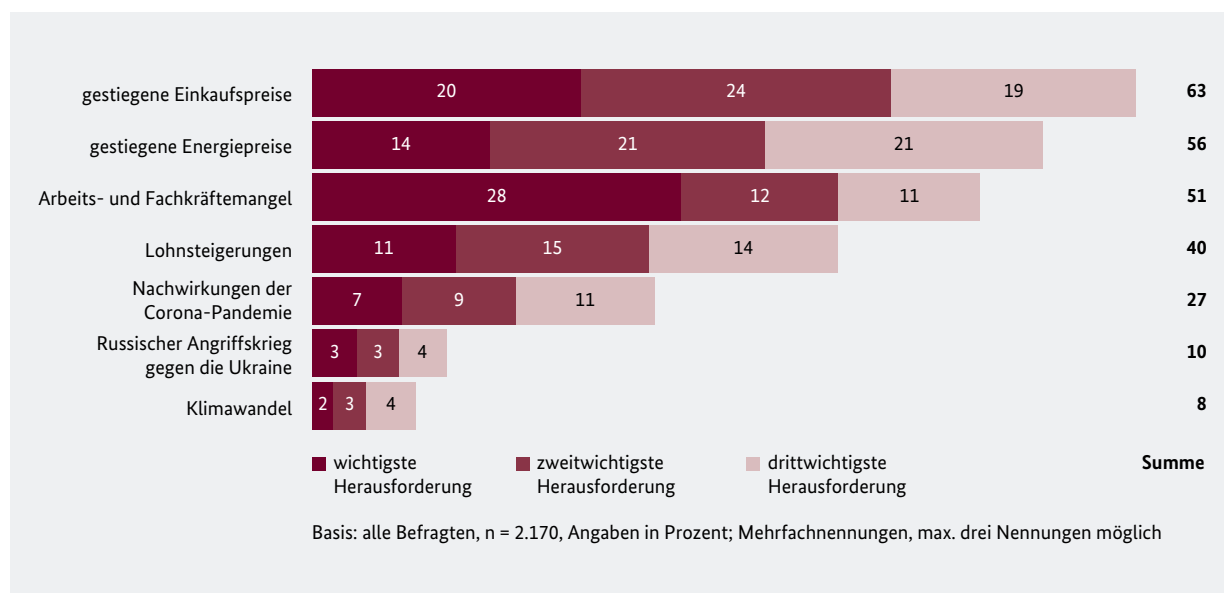
Die gegenwärtige wirtschaftliche Lage wird von den Unternehmen mehrheitlich tendenziell positiv beurteilt (79%), aber nur von 43 Prozent als sehr gut oder gut. Die Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin und Sachsen-Anhalt (Nord/Mitte) bewerten ihre wirtschaftliche Lage etwas besser als die befragten Unternehmen in Sachsen und Thüringen (Süd). Etwas bessere Einschätzungen treffen auch das Baugewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen sowie Anbieter unternehmensnaher Dienstleistungen. Je größer die Unternehmen sind, desto positiver bewerten sie auch die gegenwärtige wirtschaftliche Lage (siehe Abb. 1).

Tendenziell rechnen die Unternehmen für das kommende Jahr allerdings eher mit einer Verschlechterung ihrer wirtschaftlichen Lage: Nur 18 Prozent erwarten eine Verbesserung, 27 Prozent eine Verschlechterung der Situation. Am häufigsten zeichnen sich tendenzielle Verschlechterungen im Bereich Handel, Verkehr und Logistik, im Handwerk sowie im Gesundheits- und Sozialwesen ab.

Größere Unternehmen erwarten tendenziell eher eine Verbesserung ihrer Lage. Interessant ist, dass auch Unternehmen mit einem höheren Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund etwas häufiger von einer Verbesserung ihrer Situation ausgehen.

Die wichtigsten Herausforderungen für die ostdeutschen Unternehmen sind aus Sicht der Befragten gegenwärtig die gestiegenen Einkaufs- (63%) und Energiepreise (56%).⁷ Während die gestiegenen Einkaufspreise vor allem für Unternehmen aus dem Handwerk und dem Baugewerbe problematisch erscheinen, werden die gestiegenen

Abb. 2: Aktuelle Herausforderungen



Frage: Was sind aktuell die größten Herausforderungen für Ihren Betrieb?

⁷ Die Befragten wurden nach den drei wichtigsten Herausforderungen für ihr Unternehmen gefragt. Drei Nennungen waren möglich. Hier dargestellt ist die Summe dieser Nennungen.

Energiepreise vor allem von Betrieben des produzierenden Gewerbes genannt (siehe Abb. 2).

Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird von etwa der Hälfte der befragten Unternehmen (51 %) als eine der drei größten Herausforderungen identifiziert. Dabei wird kein anderes Problem häufiger an erster Stelle genannt (28 % Erstnennung „Arbeits- und Fachkräftemangel“). Ein überdurchschnittlich starker Problemdruck zeigt sich dabei im Handwerk (63 %), im Baugewerbe (62 %) und im produzierenden Gewerbe (61 %).

Nicht zuletzt für die größeren Unternehmen ist der Arbeits- und Fachkräftemangel gegenwärtig das dominierende Problem: Drei Viertel aller Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten sind damit konfrontiert, während es bei den Kleinstunternehmen nur knapp die Hälfte der Betriebe betrifft (siehe Abb. 3).

Lohnsteigerungen gehören für 40 Prozent der Unternehmen zu den größten Herausforderungen. Sie werden vor allem von den mittleren und größeren Unternehmen thematisiert, zudem

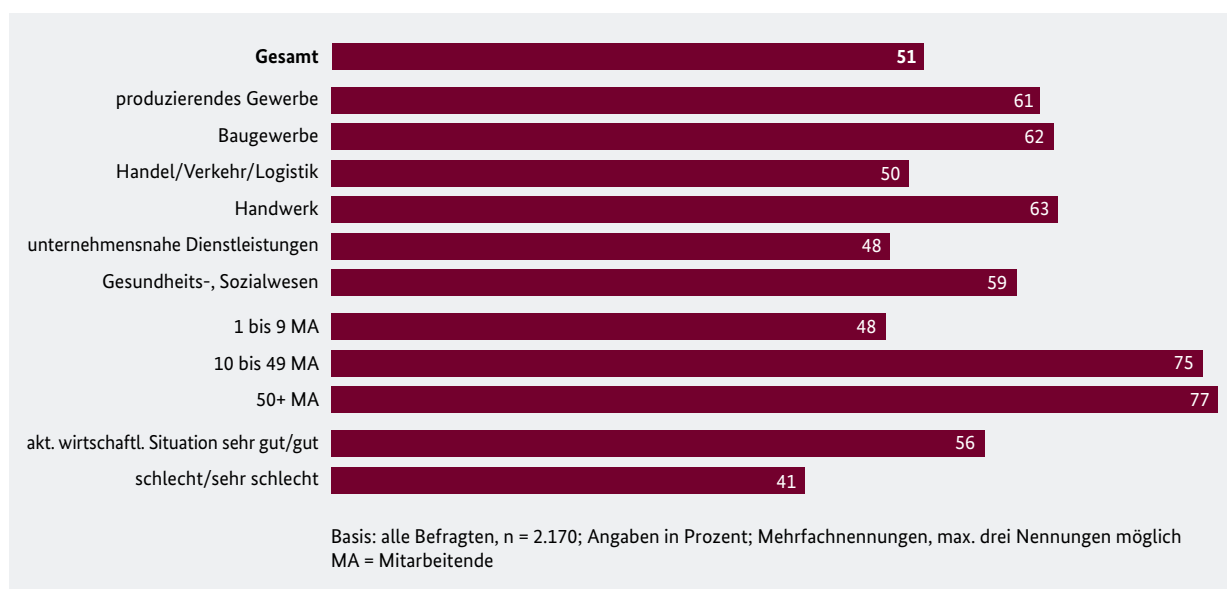
auch etwas häufiger von Unternehmen in Sachsen und Thüringen.

Die Nachwirkungen der Corona-Pandemie sind für kleinere Unternehmen sowie insbesondere in den Branchen Handel, Verkehr und Logistik sowie für Anbieter unternehmensnaher Dienstleistungen nach wie vor spürbar. Der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine und der Klimawandel haben dagegen aus Sicht der Betriebe nur eine nachrangige Bedeutung.

Im Zusammenhang mit der Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften spielen neben dem konkreten Arbeitsplatz natürlich auch die Standortfaktoren eine große Rolle. Gerade für den Zuzug von qualifizierten Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands oder dem Ausland ist es relevant, wie sich neben dem künftigen Arbeitsumfeld das konkrete Lebensumfeld darstellt (siehe Abb. 4).

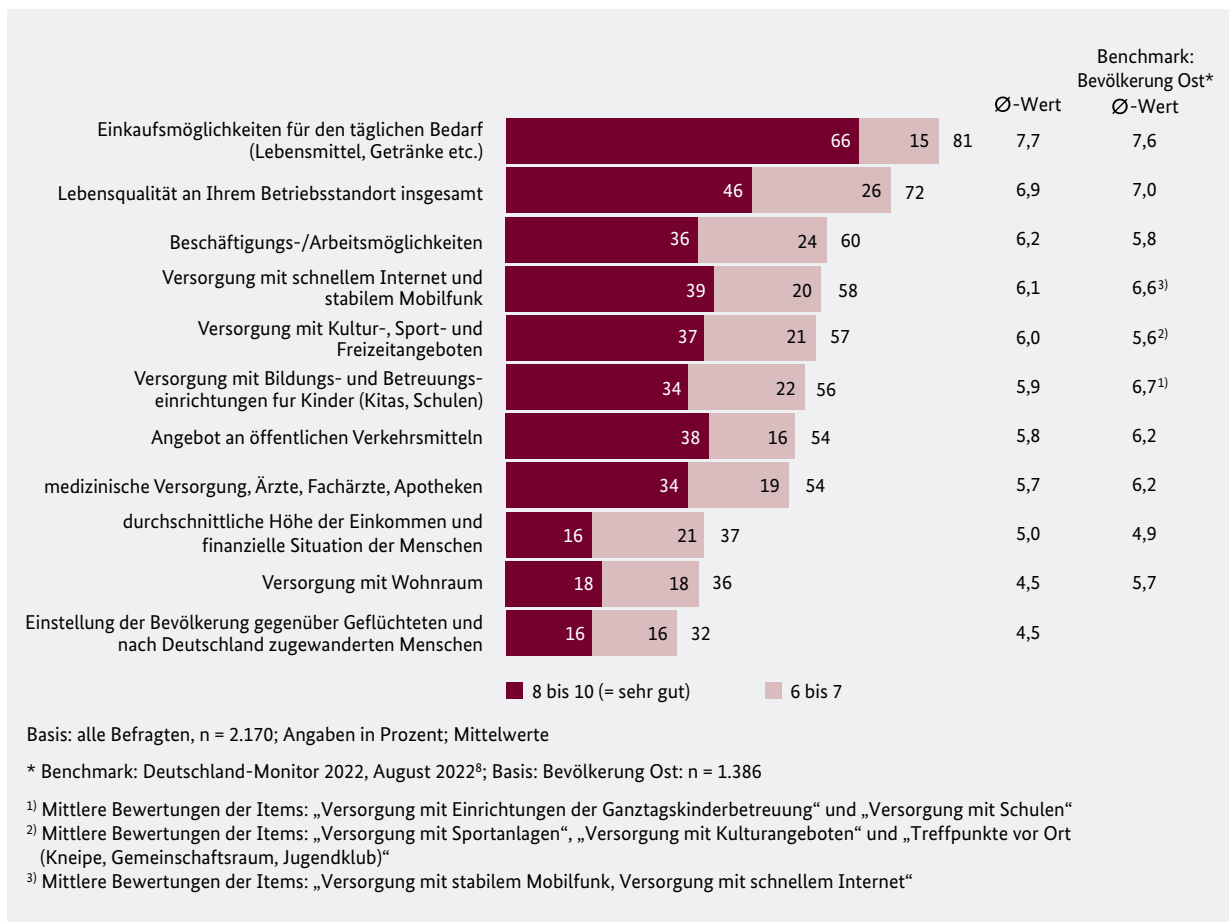
Am besten werden im Hinblick auf die Gewinnung neuer Arbeitskräfte für den Betrieb derzeit die Einkaufsmöglichkeiten des täglichen Bedarfs

Abb. 3: Aktuelle Herausforderung: Arbeits- und Fachkräftemangel



Frage: Was sind aktuell die größten Herausforderungen für Ihren Betrieb?

Abb. 4: Beurteilung von Standortfaktoren



Frage: Wie beurteilen Sie persönlich die nachfolgend genannten Lebensbedingungen an Ihrem Betriebsstandort im Hinblick auf die Gewinnung neuer Arbeitskräfte für Ihren Betrieb? Skala 0 = sehr schlecht, 10 = sehr gut.

bewertet (81 % positive Nennungen), gefolgt von der Lebensqualität am Standort insgesamt (72 %). Nur 60 Prozent der befragten Unternehmensentscheiderinnen und -entscheider bewerten die Beschäftigungs- und Arbeitsmöglichkeiten an ihrem Standort insgesamt positiv, die Versorgung mit schnellem Internet und Mobilfunk nur 58 Prozent.

Insgesamt eher zufriedenstellend werden auch die Versorgung mit Kultur-, Sport- und Freizeiteinrichtungen (57 %) sowie die Versorgung mit Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder (56 %) beurteilt.

Das ÖPNV-Angebot sowie die medizinische Versorgung werden von den befragten Unternehmen zurückhaltend eingeschätzt (jeweils 54 % positive Bewertung). Eine überwiegend negative Bewertung erhalten Standortfaktoren wie die durchschnittliche Einkommenshöhe und finanzielle Situation der Menschen (37 %), die Versorgung mit Wohnraum (36 %) sowie die Einstellung der Bevölkerung gegenüber Geflüchteten und Zuwanderern (32 %).

Insgesamt schätzen die ostdeutschen Unternehmen ihre Gegend gegenüber anderen Regionen als eher benachteiligt ein: Nur 19 Prozent meinen, dass es den Menschen in ihrer Gegend eher besser

⁸ Deutschland-Monitor 2022: <https://www.ostbeauftragter.de/ostb-de/bericht-des-ostbeauftragten/deutschland-monitor-2022>, Abruf am 26.5.2023.

gehe als anderswo in Deutschland. Dagegen sind 41 Prozent der Auffassung, den Menschen an ihrem Standort gehe es schlechter (siehe Abb. 5).

Zum Vergleich: Die Bevölkerungsbefragung „Deutschland-Monitor 2022“ kam zu ähnlichen Befunden: Im Osten meinten 18 Prozent, dass es den Menschen in ihrer Gegend besser gehe, 33 Prozent meinten, es gehe ihnen schlechter als in anderen Regionen Deutschlands.⁹

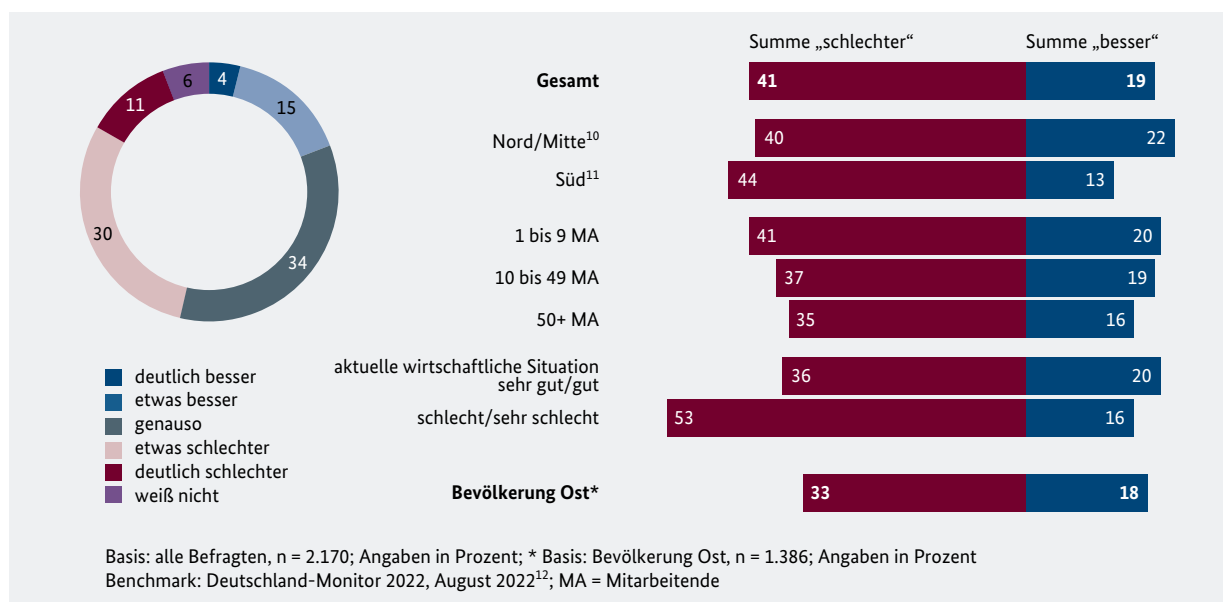
Zwischen der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage der Unternehmen und zum einen den Standortfaktoren sowie zum anderen der Wahrnehmung regionaler Disparitäten besteht eine deutliche Wechselwirkung: Betriebe, denen es wirtschaftlich gut geht, treffen durchweg deutlich positivere Einschätzungen als Unternehmen, die eine schlechtere wirtschaftliche Lage beklagen. Und von den Unternehmen, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Lage als schwierig einschätzen, gibt mehr als die Hälfte (53%) an, dass es auch den Menschen in ihrer Gegend schlechter gehe als anderswo. In eher

prosperierenden und toleranteren Regionen profitiert offenbar auch die regionale Wirtschaft.

Insgesamt bewerten die Unternehmen, für die der Arbeits- und Fachkräftemangel eine der wesentlichsten Herausforderungen ist, nahezu alle Standortfaktoren signifikant besser als Unternehmen, für die das Thema aktuell weniger relevant ist. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass es einen Zusammenhang zwischen einer guten wirtschaftlichen Lage der Betriebe und deren Suche nach Arbeitskräften gibt.

Interessant ist, dass Unternehmen mit einem höheren Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund über eine deutlich positivere Einstellung der Bevölkerung an ihrem Standort gegenüber Geflüchteten und Zuwanderern berichten. Offenbar besteht auch hier ein Zusammenhang. Besonders negativ wird die Einstellung der Bevölkerung in Sachsen und Thüringen bewertet (lediglich 20% positive Einschätzung), wo auch der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich niedriger ist als in anderen Regionen Ostdeutschlands.

Abb. 5: Regionale Disparitäten



Frage: Was meinen Sie: Geht es den Menschen in Ihrer Gegend insgesamt besser oder schlechter als den Menschen in Deutschland insgesamt?

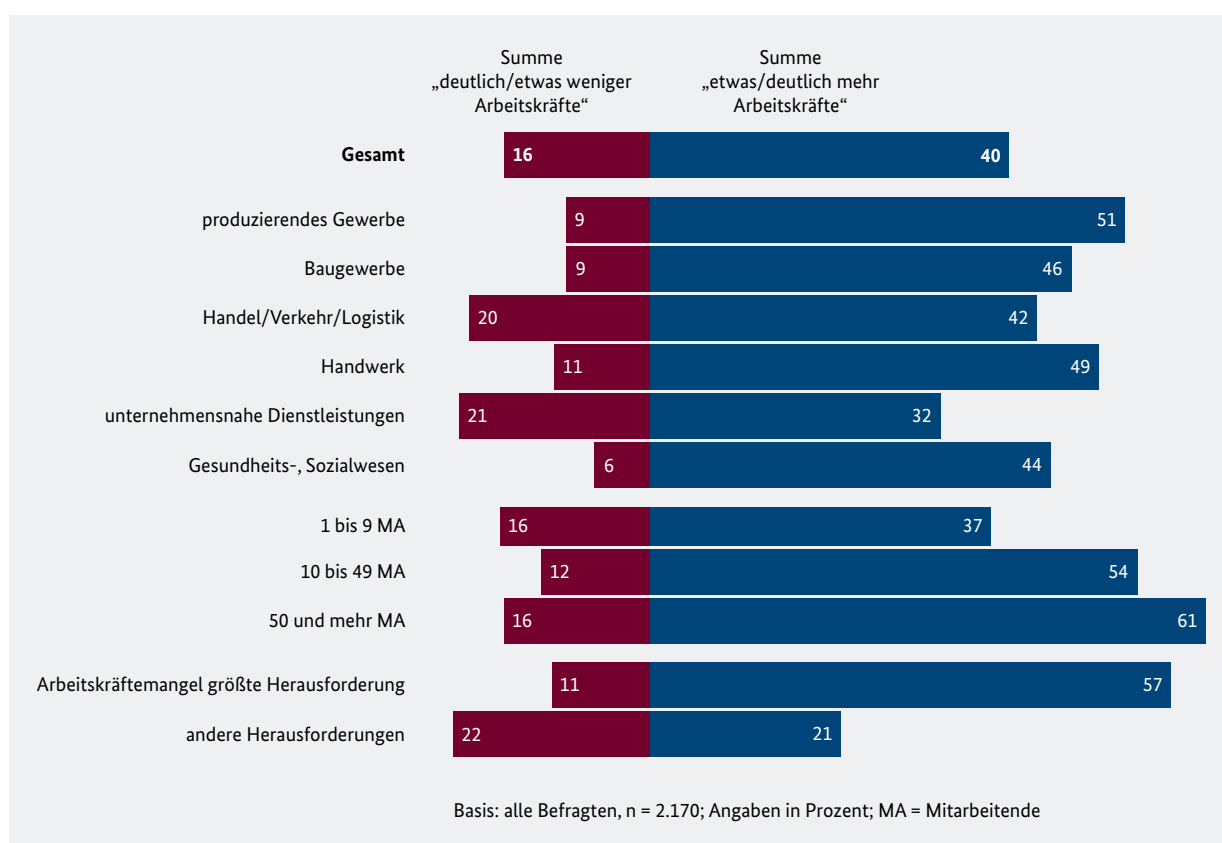
⁹ Deutschland-Monitor 2022: <https://www.ostbeauftragter.de/ostb-de/bericht-des-ostbeauftragten/deutschland-monitor-2022>, Abruf am 26.5.2023.
¹⁰ Die Region Nord/Mitte umfasst die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin und Sachsen-Anhalt.
¹¹ Die Region Süd umfasst die Bundesländer Sachsen und Thüringen.
¹² Deutschland-Monitor 2022: <https://www.ostbeauftragter.de/ostb-de/bericht-des-ostbeauftragten/deutschland-monitor-2022>, Abruf am 26.5.2023.

Arbeitskräftebedarf: Status quo und zu- künftige Entwicklung

Insgesamt 40 Prozent der befragten Unternehmen gehen für die nächsten fünf Jahre von einem steigenden Arbeitskräftebedarf aus. Lediglich 16 Prozent rechnen mit einer Reduktion der

Belegschaft, und 44 Prozent glauben, dass ihr Arbeitskräftebedarf sich nicht verändern wird. Besonders häufig rechnen Firmen des produzierenden Gewerbes, des Handwerks und des

Abb. 6: Arbeitskräftebedarf in den kommenden fünf Jahren



Frage: Wenn Sie einmal an die nächsten 5 Jahre denken: Wie wird sich der Bedarf an Arbeitskräften in Ihrem Betrieb voraussichtlich entwickeln?

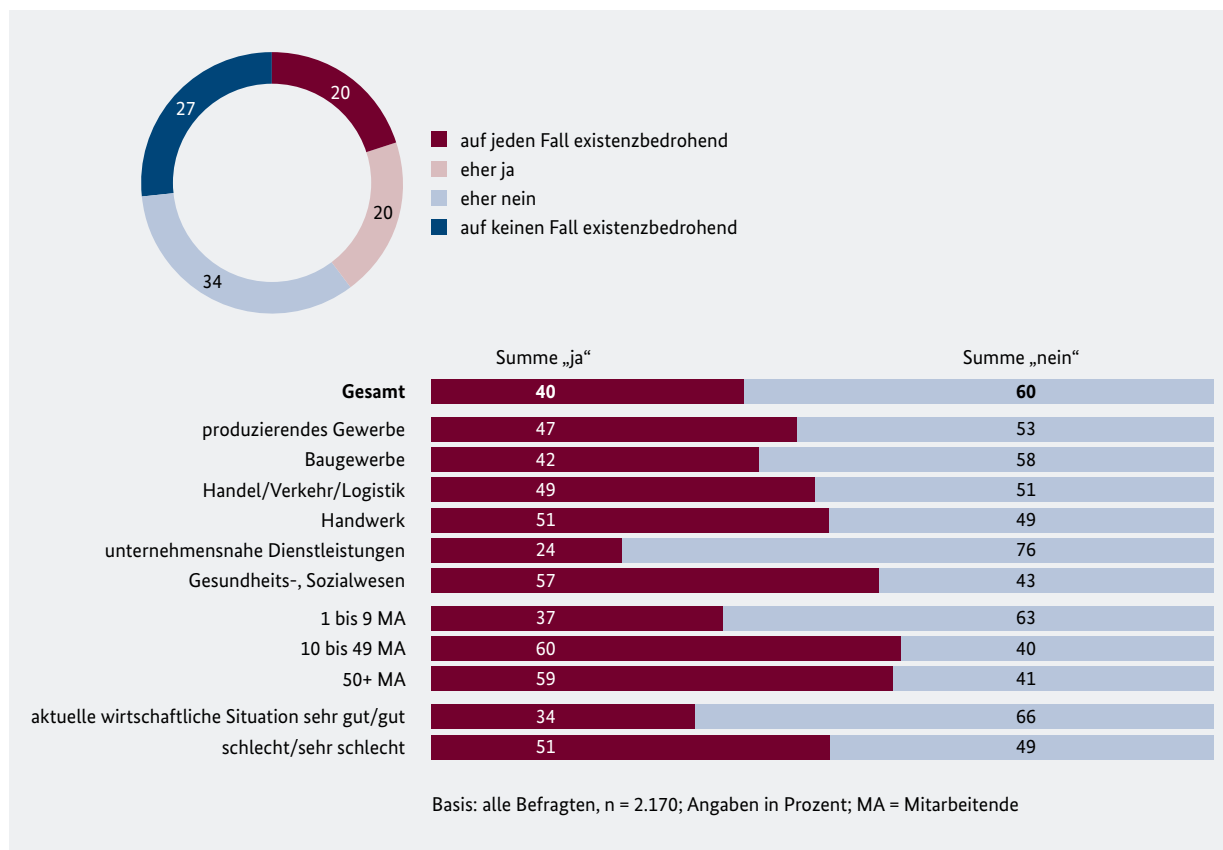
Baugewerbes mit einem steigenden Arbeitskräftebedarf. Von den Unternehmen, die bereits heute unter einem Arbeits- und Fachkräftemangel leiden, wollen 57 Prozent in den kommenden fünf Jahren die Anzahl ihrer Beschäftigten erhöhen (siehe Abb. 6).

Laut Selbstauskunft hätte es für 40 Prozent der Betriebe existenzbedrohende Konsequenzen, falls sie in den kommenden fünf Jahren keine weiteren Arbeits- bzw. Fachkräfte einstellen könnten. Insbesondere größere Firmen und jene, die sich bereits jetzt in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befinden sowie Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen fürchten dann um ihr Fortbestehen (siehe Abb. 7).

Zudem wird sich bei jedem vierten Unternehmen der Qualifikationsbedarf in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich verändern, wobei 21 Prozent aller Unternehmen davon ausgehen, dass dies nur wenige Stellen betreffen wird. Größere Unternehmen und Betriebe, denen es an Arbeits- und Fachkräften fehlt, rechnen besonders häufig mit einer Veränderung des Qualifikationsbedarfs (siehe Abb. 8).

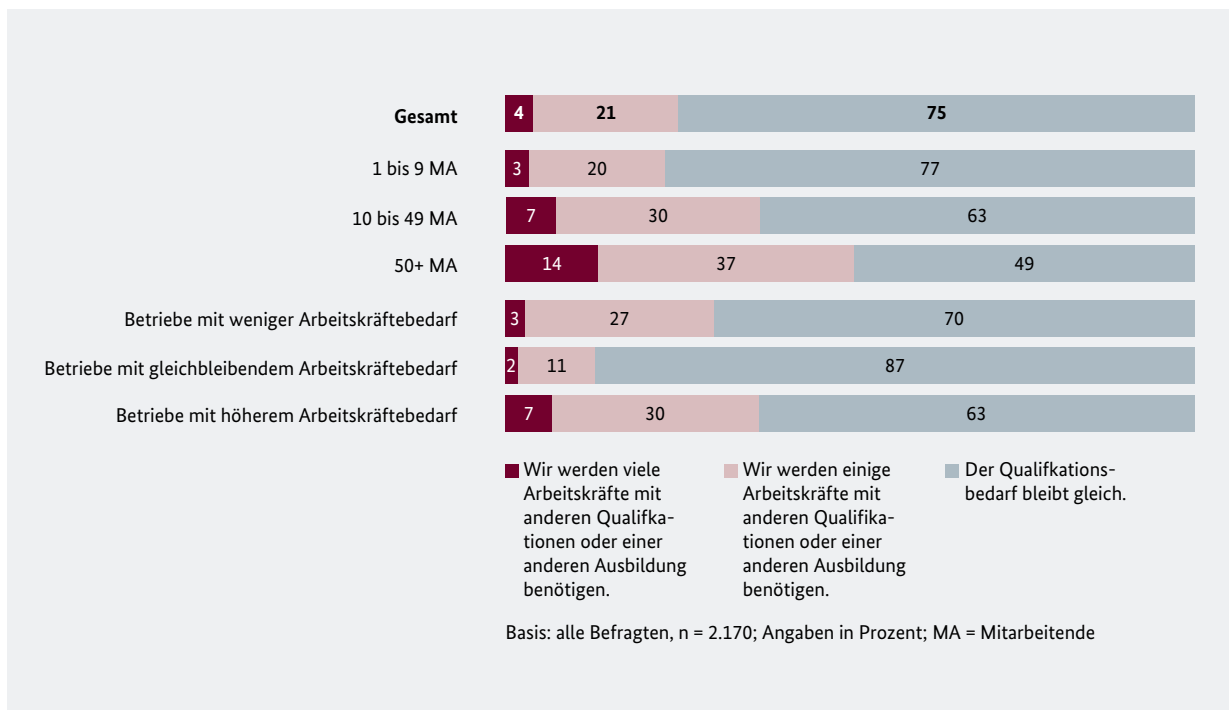
Die Zahl der ausbildenden Betriebe scheint in Ostdeutschland sehr hoch zu sein, auch wenn in die Angaben der Befragten nicht nur die aktuellen Ausbildungsverhältnisse eingehen: Nahezu jedes dritte befragte Unternehmen (32%) gibt an, schon einmal Auszubildende beschäftigt zu haben (siehe Abb. 9).

Abb. 7: Konsequenzen eines andauernden Arbeits- bzw. Fachkräftemangels



Frage: Einmal angenommen, Ihr Betrieb könnte in den kommenden fünf Jahren keine weiteren Arbeits- bzw. Fachkräfte einstellen: Welche Konsequenzen hätte das voraussichtlich für Ihren Betrieb? Wären die Konsequenzen für Ihren Betrieb existenzbedrohend?

Abb. 8: Qualifikationsbedarf in den kommenden fünf Jahren



Frage: Und wie wird sich der Qualifikationsbedarf Ihrer Belegschaft in den nächsten fünf Jahren entwickeln?

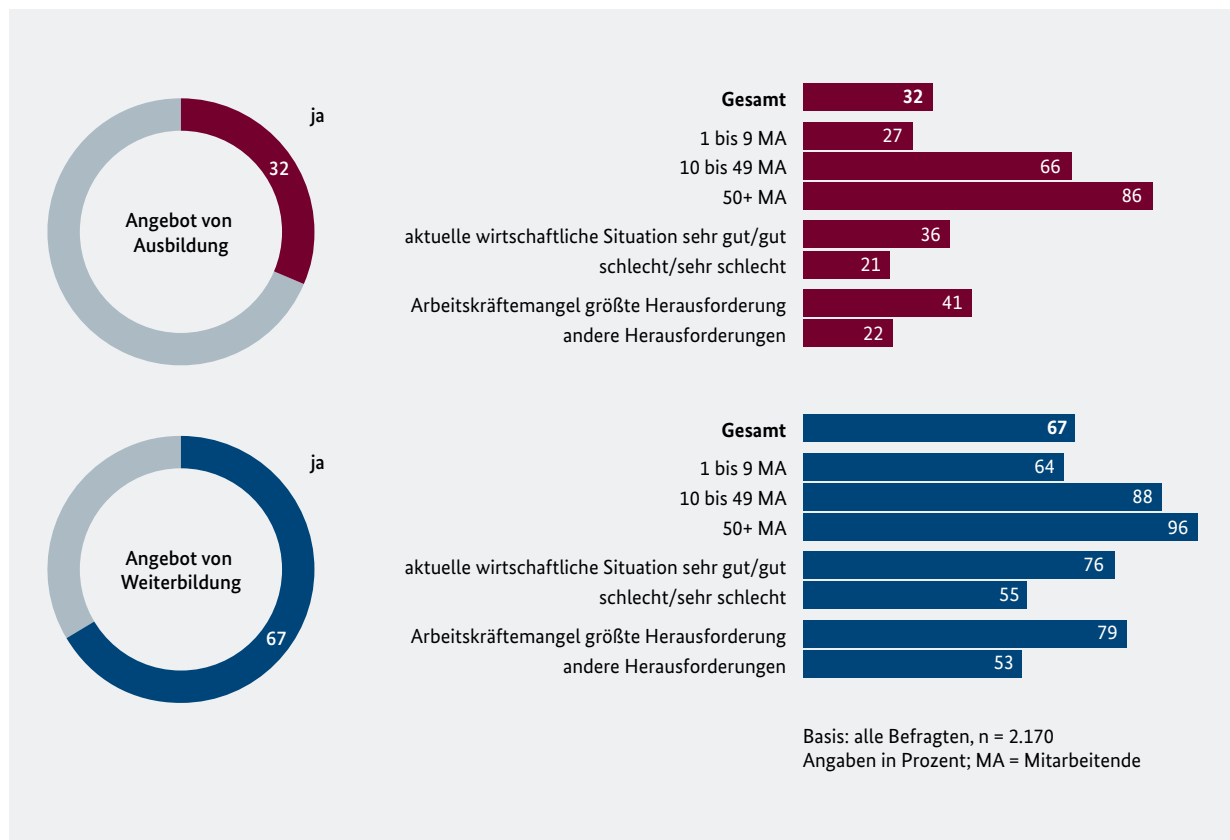
Im Vergleich am wenigsten ausgebildet wird bei den befragten Betrieben der unternehmensnahen Dienstleistungen (28%) sowie in den Branchen Handel, Verkehr und Logistik (29%).

Unternehmen, die schon jetzt unter dem Arbeits- und Fachkräftemangel leiden, geben mit 41 Prozent deutlich häufiger an, selbst auszubilden, als die übrigen Unternehmen (22%). Dies ist ein Hinweis darauf, dass mit einer guten wirtschaftlichen Lage auch eine höhere Ausbildungsaktivität einhergeht.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein Teil der Unternehmen in Ostdeutschland bereits verstanden hat, dass berufliche Erstausbildung einen wichtigen Beitrag gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel darstellt.

Noch höher als der Anteil ausbildender Betriebe ist der Anteil der Unternehmen (67%), die ihren Beschäftigten interne und externe Weiterbildungsangebote unterbreiten. Auch hier gibt es einen Zusammenhang mit dem jeweiligen Fachkräftebedarf der Unternehmen. Die Betriebe, die unter einem Arbeits- und Fachkräftemangel leiden, bieten ihren Beschäftigten auch deutlich häufiger Weiterbildungsoptionen an (siehe Abb. 10).

Abb. 9: Angebot von Aus- und Weiterbildung



Frage: Bildet Ihr Betrieb Auszubildende aus?

Frage: Bietet Ihr Betrieb Weiterbildungen für die Beschäftigten an, ganz egal ob betriebsintern oder durch externe Anbieter?

Lediglich 23 Prozent der befragten ostdeutschen Unternehmen beschäftigen Personen mit einem (ihnen bekannten) Migrationshintergrund, und innerhalb dieser Betriebe beträgt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Gesamtbelegschaft im Schnitt 6,7 Prozent.

Zum Vergleich: In ganz Deutschland haben von ca. 42,5 Mio. Erwerbstätigen ca. 11,5 Mio. einen Migrationshintergrund im weiteren Sinne.¹³ Dies entspricht einem Anteil von ca. 27 Prozent aller Erwerbstätigen. Somit liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den befragten Betrieben deutlich unter dem gesamt-

deutschen Durchschnitt, auch wenn man berücksichtigt, dass im Rahmen der Befragung keine genaue Definition des Begriffs „Migrationshintergrund“ angegeben und dieser Anteil deshalb möglicherweise von den Befragten unterschätzt wurde.

In Sachsen und Thüringen haben die befragten Unternehmen durchschnittlich sogar nur einen Anteil von 4,1 Prozent an Beschäftigten mit Migrationshintergrund angegeben. Im Abgleich mit den weiteren Erhebungsdaten könnte dies auf ein geringeres Potenzial an Arbeitskräften mit Migrationshintergrund in dieser Region zurück-

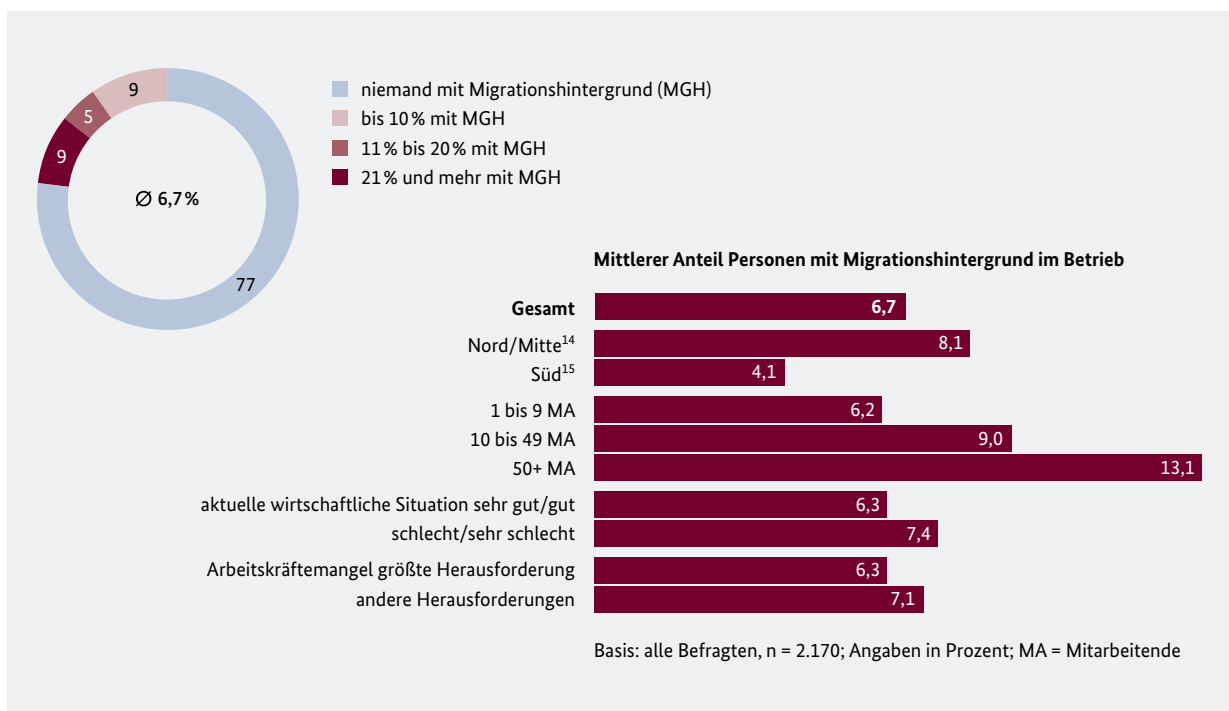
¹³ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3384/umfrage/bevoelkerung-mit-migrationshintergrund-nach-beteiligung-am-erwerbsleben>, Abruf am 25.5.2023.

zuführen sein. So geben Unternehmen in Sachsen und Thüringen häufiger an, dass eine begrenzte Auswahl geeigneter Einstellungskandidatinnen und -kandidaten eine Hürde bei der Beschäftigung von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit darstellt. Ein Zusammenhang mit der teilweise negativen Einstellung der Bevölkerung, aber auch der Unternehmenslenkerinnen und -lenker selbst gegenüber Zuwanderern und Geflüchteten, kann ebenfalls nicht ausgeschlossen werden.

Generell gilt: Je größer die Unternehmen sind, desto höher ist auch der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Bemerkenswert ist, dass zwischen der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund einerseits, und dem Arbeits- und Fachkräftebedarf sowie der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen andererseits kein signifikanter Zusammenhang besteht. Auch viele Unternehmen, die bereits jetzt über Arbeits- und Fachkräftemangel klagen, haben darauf bisher offenbar noch nicht reagiert, indem sie verstärkt Personen mit Migrationshintergrund eingestellt haben. Offen bleibt, ob die fehlende Verfügbarkeit oder andere Hemmnisse dabei die entscheidende Rolle spielen.

Abb. 10: Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund



Frage: Und wie hoch ist ungefähr der Anteil von Beschäftigten im Betrieb mit Migrationshintergrund?

¹⁴ Die Region Nord/Mitte umfasst die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin und Sachsen-Anhalt.

¹⁵ Die Region Süd umfasst die Bundesländer Sachsen und Thüringen.

Maßnahmen zur Reduktion des Arbeits- und Fachkräftemangels

Die Unternehmen wurden weiterhin danach gefragt, welche Unterstützung sie als Arbeitgeber von staatlicher Seite mit Blick auf die Verringerung des Arbeits- bzw. Fachkräftemangels erwarten.

Etwa ein Drittel der Unternehmen verweist diesbezüglich auf eine verstärkte staatliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, z. B. zum Ausgleich fehlender Qualifikationen. Dies ist v. a. vor dem Hintergrund interessant, dass zwei Drittel der Unternehmen bereits eigene Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, damit aber anscheinend teilweise an die Grenze ihrer wirtschaftlichen Möglichkeiten stoßen (siehe Abb. 11).

Vor dem Hintergrund der eher negativen Bewertung vieler Standortbedingungen in Ostdeutschland insgesamt, aber auch des Zusammenhangs zwischen guter regionaler Ausstattung und positiver Bewertung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des eigenen Unternehmens, hat auch der Wunsch nach der Förderung von Infrastruktur zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (27%) eine große Bedeutung für die Verringerung des Arbeits- und Fachkräftemangels.

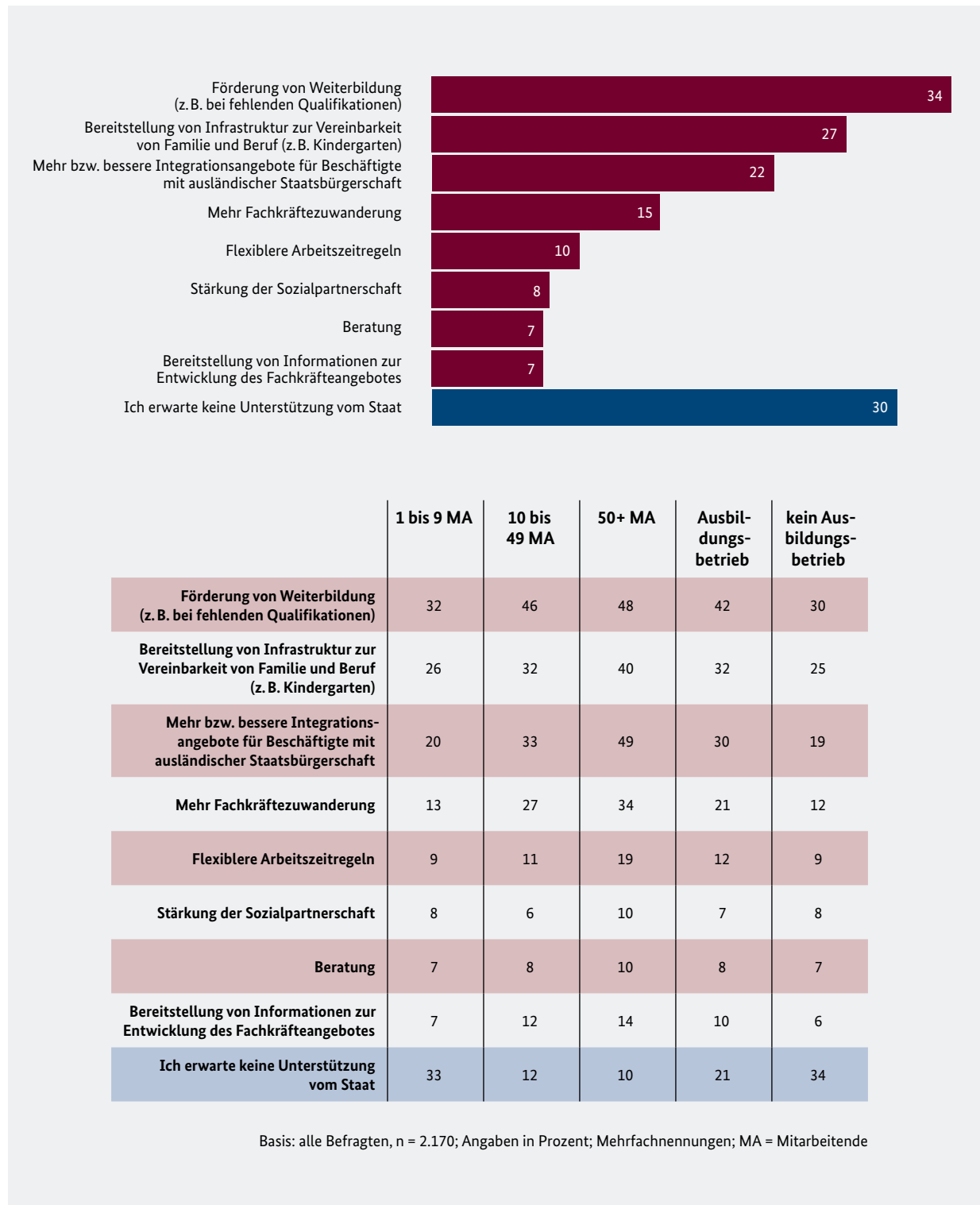
Mehr als jedes fünfte Unternehmen wünscht sich zudem bessere Integrationsangebote für ausländische Beschäftigte, 15 Prozent erwarten allgemein mehr Fachkräftezuwanderung und jedes zehnte Unternehmen flexiblere Arbeitszeitregelungen.

Einen Ausbau der Weiterbildungs- und Integrationsangebote sowie generell der Fachkräftezuwanderung fordern deutlich häufiger diejenigen Unternehmen, die bereits heute einen Fachkräftebedarf haben.

Während gegenwärtig lediglich 23 Prozent der Unternehmen Beschäftigte mit Migrationshintergrund in ihrer Belegschaft haben, planen immerhin 35 Prozent aller befragten Unternehmen, in den kommenden fünf Jahren Arbeitskräfte ohne deutschen Pass einzustellen (siehe Abb. 12).

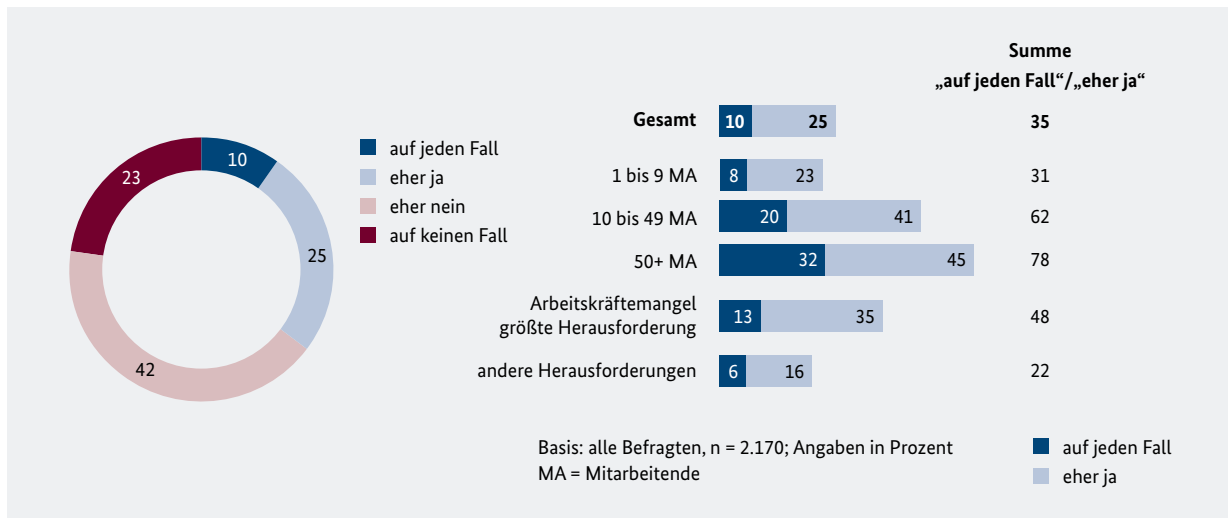
Nach Gründen gefragt, die gegen eine Beschäftigung von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit sprechen, werden vor allem vermutete Sprachbarrieren, mögliche Integrationsprobleme sowie ein vermuteter hoher administrativer Aufwand benannt.

Abb. 11: Erwartungen an den Staat



Frage: Welche Unterstützung erwarten Sie als Arbeitgeber von staatlicher Seite mit Blick auf die Verringerung des Arbeits- bzw. Fachkräftemangels?

Abb. 12: Zukünftige Beschäftigung von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit



Frage: Planen Sie, in den kommenden fünf Jahren (weitere) Arbeitskräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Ihrem Betrieb zu beschäftigen?

Für die Beschäftigung von Arbeitskräften mit ausländischer Staatsangehörigkeit spricht aus Sicht der Unternehmen vor allem, dass voraussichtlich keine anderen Bewerberinnen bzw. Bewerber zu finden sind – aber auch, dass diese Beschäftigten neue Perspektiven in den Betrieb einbringen und gut zur (internationalen) Unternehmensstrategie passen. Teilweise werden auch die besonderen Qualifikationen dieser Bewerberinnen und Bewerber genannt.

Dabei gilt: Vor allem größere Unternehmen und jene mit akutem Arbeits- und Fachkräftebedarf wollen Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit einstellen.

Einstellungen zu Migration und Arbeitsmigration

Davon ausgehend, dass auch die grundsätzlichen individuellen Einstellungen der Entscheiderinnen und Entscheider in den Unternehmen zu den Themen Migration und Zuwanderung einen Einfluss auf die künftige Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte haben können, wurden verschiedene Fragen zu diesem Themenkreis in die Studie aufgenommen.

Nahezu zwei Drittel (63 %) der Befragten glauben, dass die Integration von Einwanderern in ihrer Gegend nicht gut gelungen ist. Entscheiderinnen und Entscheider von Unternehmen in Thüringen und Sachsen sowie von Firmen, denen es wirtschaftlich eher schlecht geht, stimmen dieser Aussage besonders häufig zu.

Fast drei Viertel der Befragten (72 %) meinen zudem, dass Einwanderer und Geflüchtete selbst viel aktiver werden müssen, um sich in Deutschland zu integrieren. Und 59 Prozent glauben, dass für eine erfolgreiche Integration von Einwanderern und Geflüchteten vor allem die Politik zuständig sei. Auch dieser Aussage stimmen die Entscheiderinnen und Entscheider von Unternehmen mit schlechter wirtschaftlicher Lage häufiger zu.

Insgesamt die Hälfte der befragten Unternehmenslenkerinnen und -lenker vertritt die Meinung, dass Geflüchtete zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland beitragen können (Gesamtbevölkerung Ost mit etwas anderer Fragestellung: 45 %¹⁶). Die Leitungspersonen von Betrieben mit bereits existierendem Arbeitskräftemangel stimmen dieser Aussage nur geringfügig häufiger zu als jene der übrigen Unternehmen.

Umgekehrt sind 21 Prozent der Befragten explizit der Ansicht, dass der deutsche Arbeitsmarkt keine Fachkräfte aus dem Ausland benötigt. Besonders häufig meinen dies Befragte aus Unternehmen mit einer schlechten wirtschaftlichen Lage, die zumeist auch weniger stark vom Arbeitskräftemangel betroffen sind (siehe Abb. 13).

Knapp die Hälfte der befragten Entscheiderinnen und Entscheider (47 %) bestätigt an dieser Stelle noch einmal, dass sie nicht genügend Fachkräfte finden. Umgekehrt vertreten lediglich 17 Prozent die Meinung, dass es in ihrer Gegend genügend Fachkräfte gibt.

¹⁶ Deutschland-Monitor 2022: <https://www.ostbeauftragter.de/ostb-de/bericht-des-ostbeauftragten/deutschland-monitor-2022>, Abruf am 26.5.2023.

Trotz dieses bekundeten Fachkräftemangels finden nur 33 Prozent der Unternehmenslenkerinnen und -lenker, es sei „gut für Deutschland, dass hierzulande viele aus dem Ausland zugewanderte Menschen leben“.

Und nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten (27%) schließt sich der Meinung an, dass die Unternehmen, die ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, erfolgreich sind.

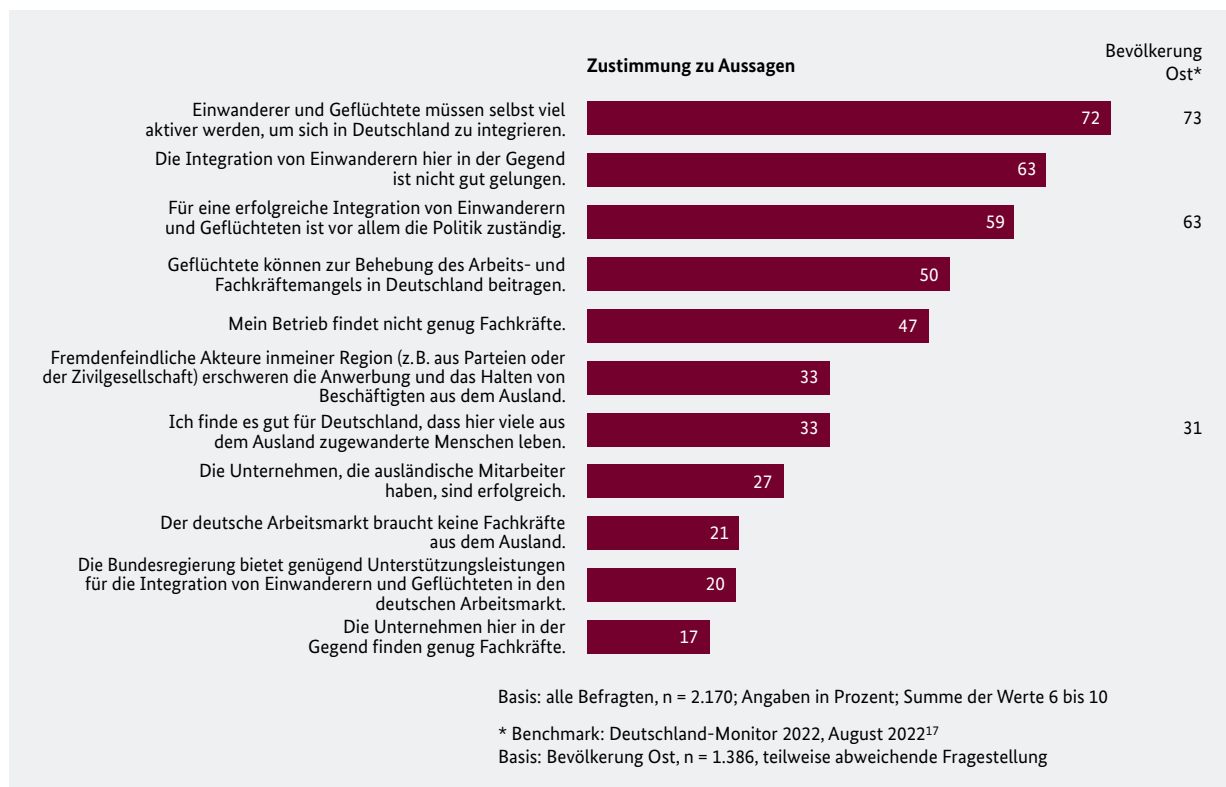
Ein Drittel der Befragten beklagt, dass fremdenfeindliche Akteure in ihrer Region, z. B. aus Parteien oder der Zivilgesellschaft, die Anwerbung und das Halten von Beschäftigten aus dem Ausland erschweren würden.

Nur jede bzw. jeder fünfte Befragte schließt sich der Meinung an, dass die Bundesregierung genügend Unterstützungsleistungen für die Integration von Einwanderern und Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt biete – 65 Prozent sind explizit gegenteiliger Auffassung.

Das Thema Zuwanderung wurde im Rahmen der Befragung zusätzlich auf verschiedene Zuwanderergruppen zugespielt.

Nahezu durchgängig auf Akzeptanz stößt bei den befragten Unternehmensentscheiderinnen und -entscheidern die Zuwanderung aus anderen Regionen Deutschlands (64% eher als Chance), insbesondere bei Entscheiderinnen und Entscheidern aus Unternehmen, die unter einem Fachkräftemangel leiden.

Abb. 13: Einstellungen zu Migration und Arbeitsmigration



Frage: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu. Nutzen Sie für Ihre Antwort bitte wieder die Zahlen von 0 („stimme gar nicht zu“) bis 10 („stimme voll und ganz zu“).

¹⁷ Deutschland-Monitor 2022: <https://www.ostbeauftragter.de/ostb-de/bericht-des-ostbeauftragten/deutschland-monitor-2022>, Abruf am 26.5.2023.

Ganz ähnlich ist die Bewertung, wenn es um die Zuwanderung von Bürgerinnen und Bürgern aus der Europäischen Union geht (57% eher als Chance).

Mit der Zuwanderung von Menschen aus dem Nicht-EU-Ausland werden dagegen zu ungefähr gleichen Teilen Chancen und Gefahren verbunden.

Bei der Zuwanderung von Geflüchteten überwiegen die Bedenken: 18 Prozent sehen diese eher als Chance, 24 Prozent eher als Gefahr. Die Vorbehalte speziell gegenüber Geflüchteten aus muslimischen Ländern sind noch höher: Nur 10 Prozent sehen sie eher als Chance und 46 Prozent eher als Gefahr. Auf eine deutlich höhere Akzeptanz stoßen dagegen Geflüchtete aus der Ukraine: 35 Prozent sehen darin eher eine Chance, nur 11 Prozent eher eine Gefahr.

Befragte aus Unternehmen mit akutem Mangel an Arbeits- und Fachkräften bewerten das Thema Zuwanderung zwar insgesamt etwas positiver, äußern sich aber mit Blick auf die Zuwanderung speziell aus muslimischen Ländern genauso ablehnend wie die übrigen Befragten.

Insgesamt beurteilen die befragten Unternehmensentscheiderinnen und -entscheider das Thema Zuwanderung – trotz des beschriebenen Fachkräftemangels – ähnlich zurückhaltend wie die Gesamtbevölkerung in Ostdeutschland, wie im folgenden Kapitel dargestellt wird.

Vergleichs- ergebnisse zur Gesamtbevölkerung in Ostdeutschland

Einige der dargestellten Fragen wurden im Deutschland-Monitor 2022¹⁸ in gleicher oder ähnlicher Form auch der Gesamtbevölkerung gestellt. Dabei verdeutlicht ein Vergleich beider Erhebungen, dass die befragten Unternehmensentscheiderinnen und -entscheider ganz ähnliche Einstellungen und Meinungen vertreten wie die Bevölkerung in Ostdeutschland insgesamt.

Dies zeigt sich zum einen mit Blick auf die Bewertung der Standortfaktoren. So werden die Einkaufsmöglichkeiten des täglichen Bedarfs, die Lebensqualität am Standort insgesamt sowie die Beschäftigungs- und Arbeitsmöglichkeiten vor Ort von den Unternehmensentscheiderinnen und -entscheidern genauso bewertet wie von der Bevölkerung insgesamt.

Die Beurteilung der Versorgung mit schnellem Internet und Mobilfunk fällt hingegen bei den Betrieben mit 58 Prozent deutlich schlechter aus als in der Bevölkerung (65 %). Gleiches gilt für die durchschnittliche Einkommenshöhe und finanzielle Situation (37 %, Bevölkerung: 40 %) sowie die Versorgung mit Wohnraum (36 %, Bevölkerung: 54 %).

Auch das ÖPNV-Angebot und die medizinische Versorgung bewerten die befragten Unternehmensentscheiderinnen und -entscheider schlechter (jeweils 54 % positive Bewertung) als die Gesamtbevölkerung in Ostdeutschland (62 % bzw. 63 %).

Daraus kann geschlussfolgert werden, dass die Standortbedingungen mit Blick auf die Gewinnung und den Zuzug neuer Arbeitskräfte nochmals negativer beurteilt werden, als sie sich für die einheimische Wohnbevölkerung darstellen.

Zum anderen zeigt sich der relative Gleichlauf der Einstellungen der Unternehmensentscheiderinnen und -entscheider mit denen der Gesamtbevölkerung Ostdeutschlands auch mit Blick auf den Themenkomplex Migration und Arbeitsmigration (*siehe Abb. 13*).

So glauben 59 Prozent der befragten Firmement-scheiderinnen und -entscheider, dass für eine erfolgreiche Integration von Einwanderern und Geflüchteten vor allem die Politik zuständig sei. In der Gesamtbevölkerung (Ost) haben im Jahr 2022 dieser Aussage 63 Prozent der Befragten zugestimmt.

¹⁸ Deutschland-Monitor 2022: <https://www.ostbeauftragter.de/ostb-de/bericht-des-ostbeauftragten/deutschland-monitor-2022>, Abruf am 26.5.2023.

Zudem sind sowohl unter den Entscheiderinnen und Entscheidern in den Unternehmen als auch in der Gesamtbevölkerung (Ost) jeweils rund drei Viertel der Befragten (72 % und 73 %) der Ansicht, dass Einwanderer und Geflüchtete selbst viel aktiver werden müssten, um sich in Deutschland zu integrieren.

Etwa die Hälfte der befragten Unternehmenslenkerinnen und -lenker meint, dass Geflüchtete zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland beitragen können, in der Gesamtbevölkerung waren es mit etwas anderer Fragestellung 45 Prozent.

Nur 33 Prozent der Unternehmensentscheiderinnen und -entscheider finden es „gut für Deutschland, dass hier viele aus dem Ausland zugewanderte Menschen leben“, genauso wenige wie in der Gesamtbevölkerung in Ostdeutschland (31 %).

Trotz des absehbaren bzw. bereits bestehenden Fachkräftemangels nehmen viele Unternehmenslenkerinnen und -lenker Zuwanderung offenbar noch nicht als echte Chance für ihre Unternehmen wahr. Vielmehr sind die in der Bevölkerung insgesamt vorhandenen Vorurteile auch bei den Entscheiderinnen und Entscheidern präsent und könnten eine mentale Schranke für die aktive Gewinnung neuer Arbeitskräfte ohne deutschen Pass darstellen.

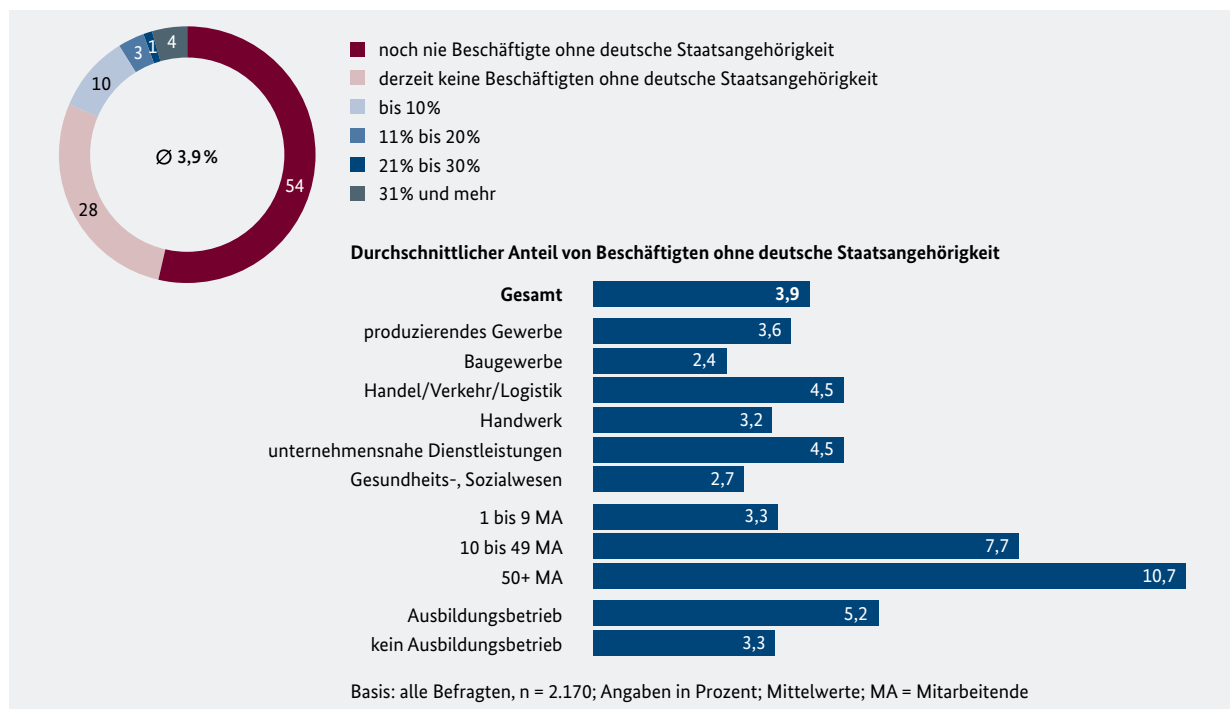
Erfahrungen mit Arbeitskräften aus dem Ausland

Insgesamt 46 Prozent der befragten Unternehmen geben an, schon einmal Mitarbeitende ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigt zu haben. Diese Beschäftigten übten bzw. üben deutlich häufiger Tätigkeiten, die ein geringes bzw. mittleres Qualifikationsniveau erfordern, aus. In der Mehrheit der Unternehmen, die aktuell Mitarbeitende ohne deutschen Pass beschäftigen, beträgt deren Anteil bis zu 10 Prozent, im Mittel über alle ostdeutschen Unternehmen

(inklusive jener Betriebe, die gar keine Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft haben) 3,9 Prozent des Personalbestandes (siehe Abb. 14).

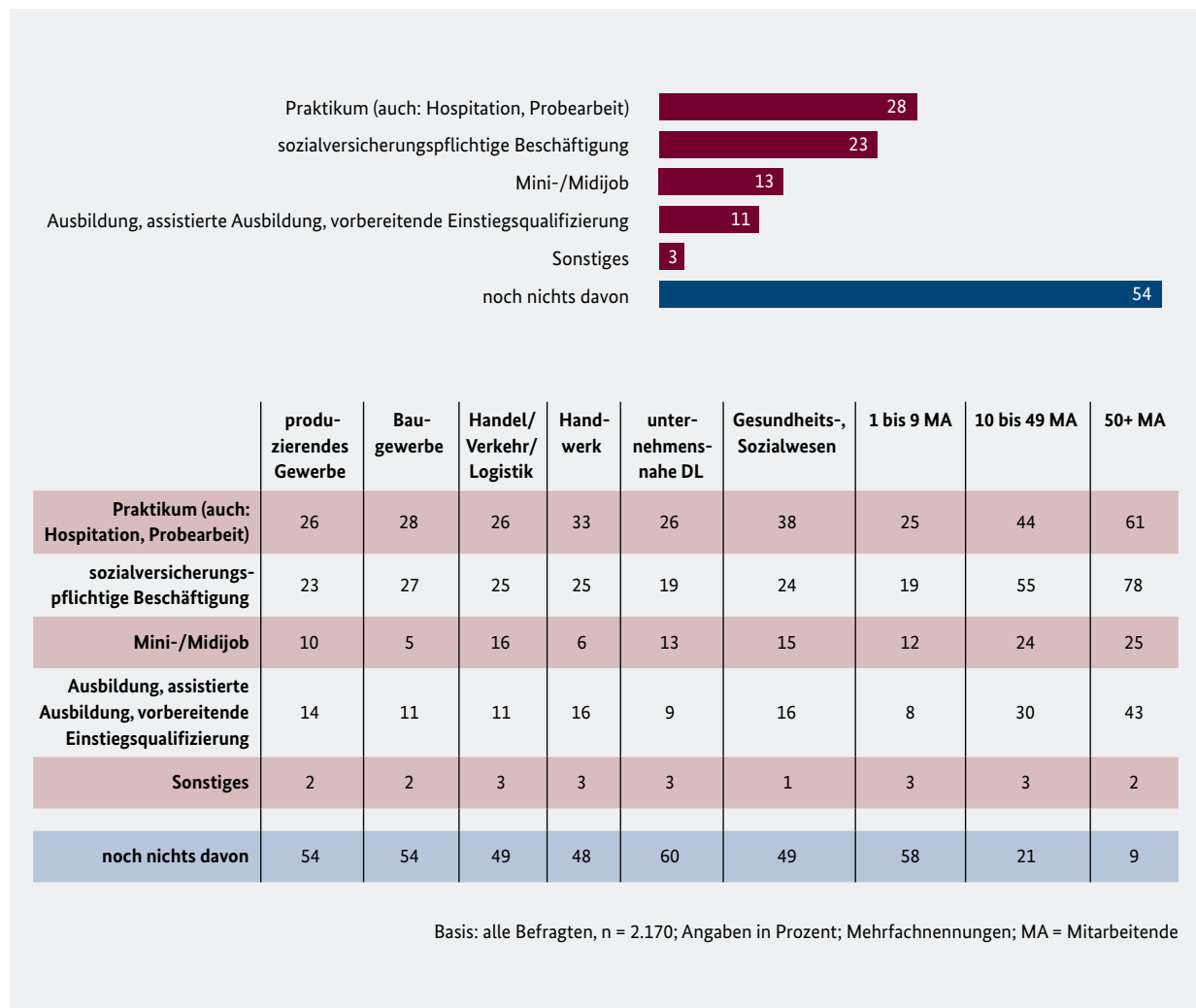
In den Branchen Handel, Verkehr und Logistik, im Dienstleistungssektor, im produzierenden Gewerbe sowie in den größeren und den nach 2010 gegründeten Unternehmen findet sich ein überdurchschnittlich hoher prozentualer Anteil Beschäftigter ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

Abb. 14: Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit in den Unternehmen



Frage: Und wie hoch ist derzeit ungefähr der Anteil von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Ihrem Betrieb?

Abb. 15: Beschäftigungsverhältnisse mit Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit



Frage: Welche der folgenden Beschäftigungsverhältnisse mit Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind Sie schon einmal eingegangen?

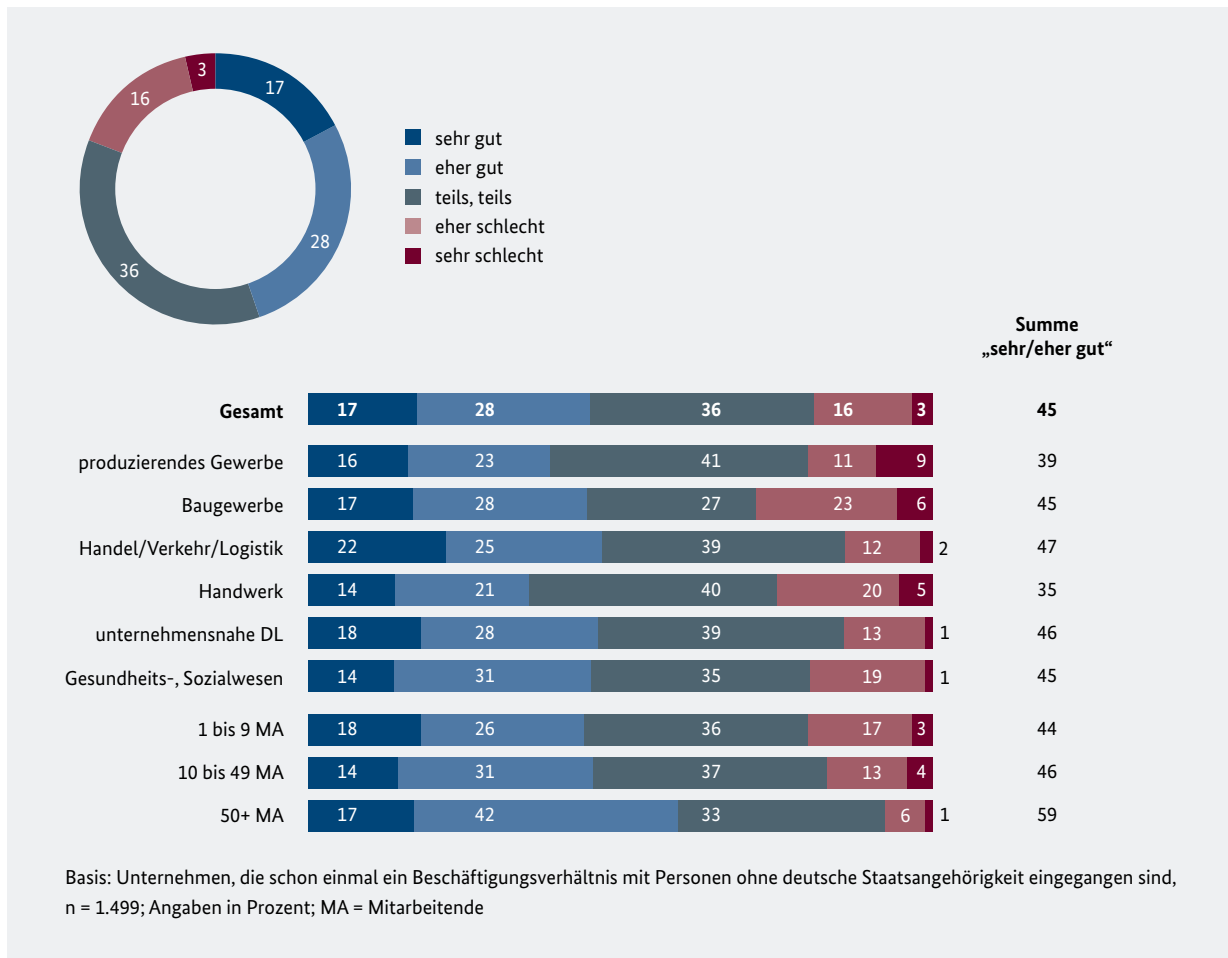
Fast jedes vierte Unternehmen (23 %) ist schon einmal ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer Person ohne deutsche Staatsangehörigkeit eingegangen, und 28 Prozent der Betriebe verfügen über Erfahrungen mit Praktikantinnen und Praktikanten ohne deutschen Pass. Dagegen spielen Berufsausbildungen und Minijobs in diesem Zusammenhang nur eine untergeordnete Rolle (siehe Abb. 15).

Im Handwerk sowie im Gesundheits- und Sozialwesen werden Personen ohne deutsche Staats-

angehörigkeit vergleichsweise häufig im Rahmen von Praktika und Berufsausbildungen beschäftigt. Größere Unternehmen verfügen in Bezug auf alle abgefragten Beschäftigungsverhältnisse über mehr Erfahrungen als kleine Unternehmen.

Fast jedes zweite Unternehmen, das über Erfahrungen mit Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit verfügt (45 %), beurteilt diese als sehr oder eher positiv. Über explizit negative Erfahrungen berichtet dagegen etwa jedes fünfte Unternehmen (19 %) (siehe Abb. 16).

Abb. 16: Bewertung der Erfahrungen mit Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit



Frage: Alles in allem, wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Betrieb insgesamt?

Eine positive Bilanz ziehen die Unternehmen fast aller Branchen. Vergleichsweise häufig werden negative Erfahrungen von Firmen aus dem Baugewerbe und von Handwerksbetrieben berichtet.

Große Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden bewerten ihre Erfahrungen mit Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit deutlich positiver als kleine Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten.

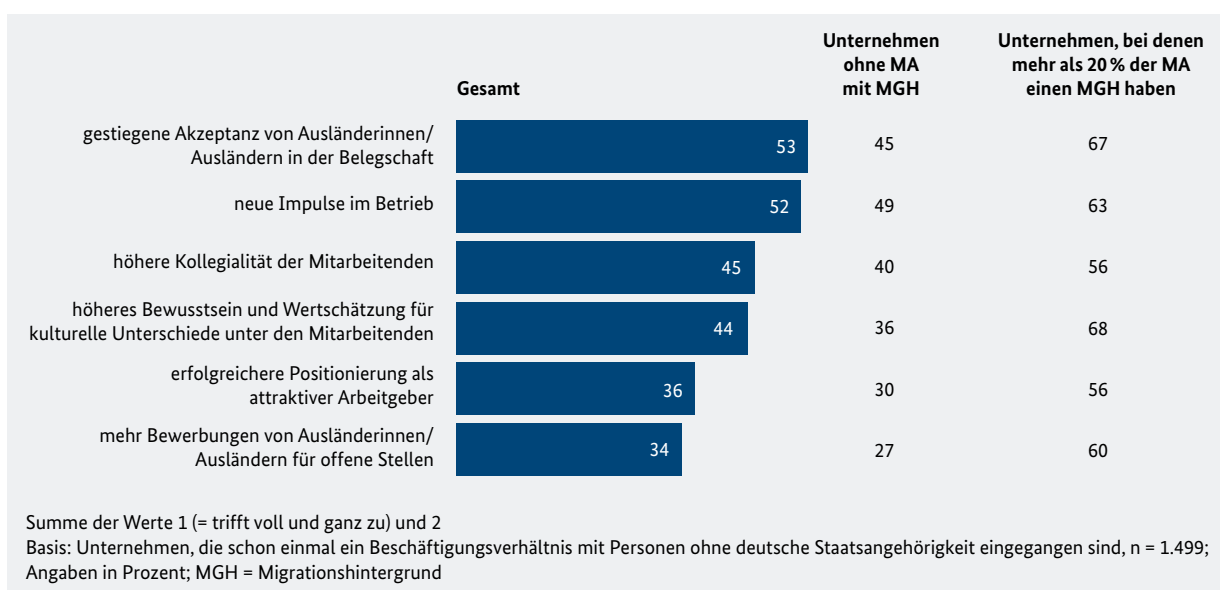
Chancen, Barrieren und Maßnahmen zum Abbau von Hindernissen

Die befragten Unternehmen, die bereits über Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten verfügen, verbinden mit den Mitarbeitenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit eine Reihe von Chancen. Diese betreffen in erster Linie eine beobachtete Steigerung der Akzeptanz in der Belegschaft gegenüber dieser Beschäftigtengruppe (53 %) und das Entstehen neuer Impulse durch die Mitarbeitenden mit ausländischem Pass (52 %). Ebenfalls benannt werden aber auch eine erhöhte Sensibilisierung und Wertschätzung gegenüber

kulturellen Unterschieden in der Belegschaft sowie weitere Effekte wie ein Imagegewinn und ein Anstieg der Bewerbungen weiterer Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (siehe Abb. 17).

Die Wahrnehmung von Chancen ist bei den Unternehmen der unterschiedlichen Branchen insgesamt relativ ähnlich. Die Möglichkeit der Akzeptanzsteigerung von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit wird im produzierenden Gewerbe, im Bereich Handel, Verkehr und

Abb. 17: Chancen durch Beschäftigung von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit



Frage: Im Folgenden sind positive Aspekte genannt, die mit einer Beschäftigung von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit einhergehen können. Bitte geben Sie an, inwiefern diese auf Ihren Betrieb zutreffen. Skala: 1 = „trifft voll und ganz zu“ bis 4 = „trifft überhaupt nicht zu“.

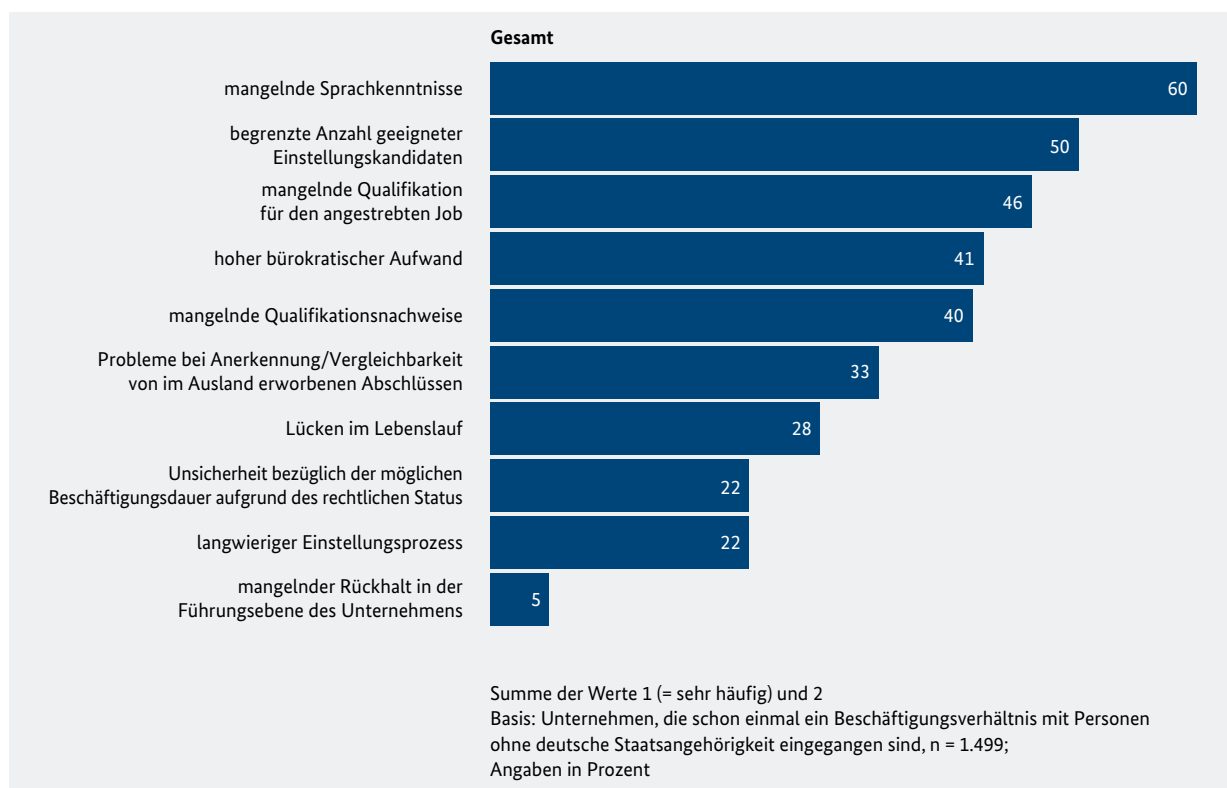
Logistik sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistungen häufiger benannt, wohingegen ein höheres Bewusstsein und die Wertschätzung für kulturelle Unterschiede unter den Mitarbeitenden besonders im Gesundheits- und Sozialwesen eine größere Rolle spielen.

Unternehmen mit einem größeren Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund berichten zudem häufiger von derartigen positiven Effekten bzw. Chancen als Unternehmen mit einem geringeren Anteil. Am häufigsten betrifft dies Aspekte wie die Akzeptanz von ausländischen Arbeitskräften und die Wertschätzung kultureller Unterschiede unter den Mitarbeitenden, die dann auch verstärkte Bewerbungen weiterer Arbeitskräfte ohne deutschen Pass nach sich ziehen. Die Erfahrungen mit Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit haben demnach sowohl positive

Effekte hinsichtlich des Abbaus von Vorurteilen, als auch mit Blick auf eine wirtschaftliche Stärkung der jeweiligen Unternehmen.

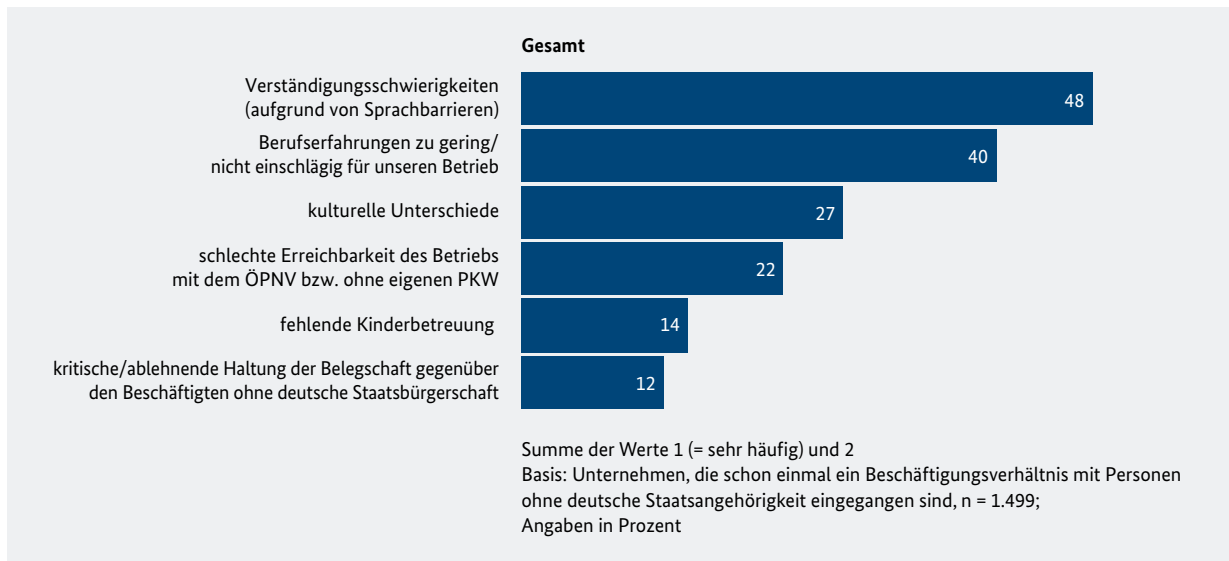
Die Hauptbarriere für eine Beschäftigung von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bilden aus Sicht der Unternehmen mangelnde Sprachkenntnisse (60%), gefolgt von einem zu geringen Angebot an geeigneten Kandidatinnen bzw. Kandidaten (50%). 41 Prozent der Unternehmen, die über Erfahrungen mit dieser Beschäftigtengruppe verfügen, beklagen einen zu hohen bürokratischen Aufwand. Eine unzureichende Qualifikation bzw. mangelnde Qualifikationsnachweise der Bewerberinnen und Bewerber sowie Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen bilden für 46 Prozent der Unternehmen eine zusätzliche Beschäftigungsbarriere. Dagegen spielen ein mangelnder Rückhalt in der Unternehmensführung oder

Abb. 18: Barrieren im Zusammenhang mit der Rekrutierung und Einstellung von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit



Frage: Im Folgenden sind mögliche Hürden bei der Rekrutierung und Einstellung von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit genannt. Bitte beurteilen Sie, wie häufig Ihnen diese bereits begegnet sind. Skala: 1 = „sehr häufig“ bis 5 = „nie“, 6 = „hatte damit noch nie zu tun“.

Abb. 19: Barrieren im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit



Frage: Wenn Sie jetzt an den Arbeitsalltag denken. Wie häufig begegnen Ihnen folgende Hürden bei der Beschäftigung von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit? Skala: 1 = „sehr häufig“ bis 5 = „nie“, 6 = „hatte damit noch nie zu tun“.

Lücken im Lebenslauf der Bewerberinnen und Bewerber keine wesentliche Rolle (siehe Abb. 18).

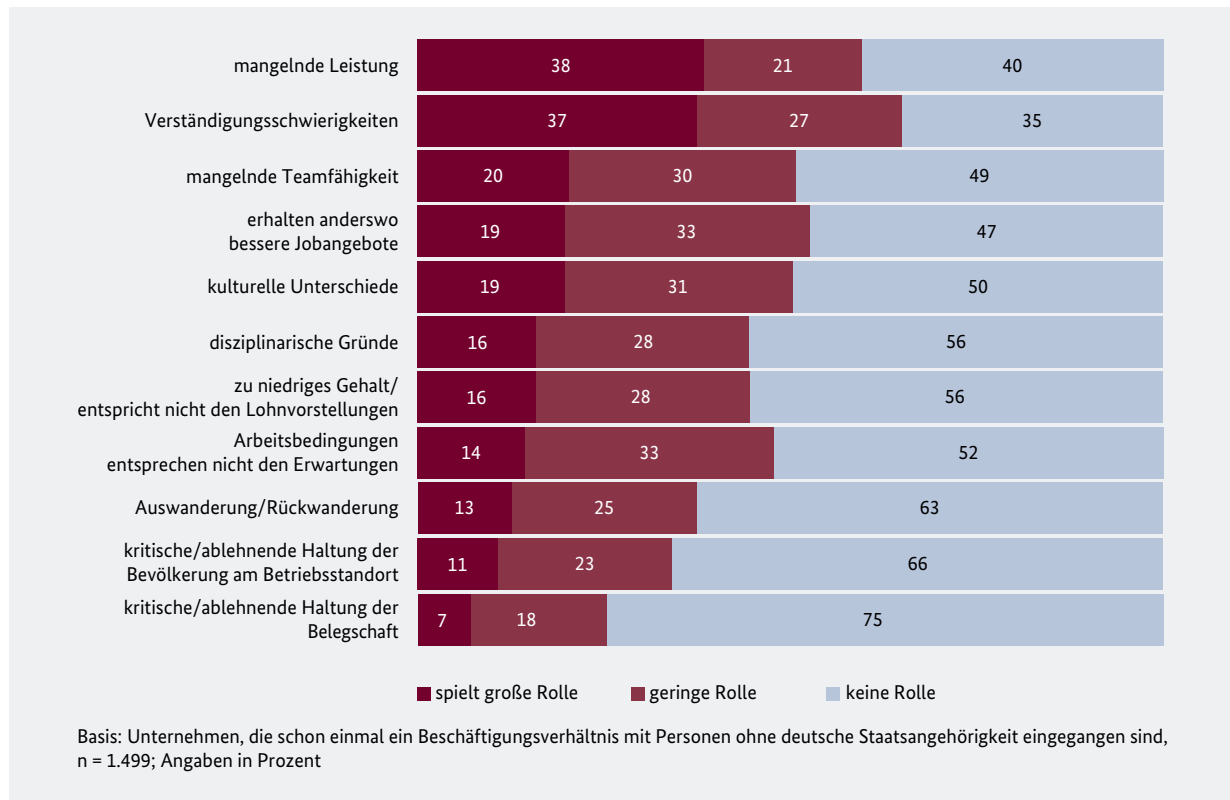
Im Vergleich der verschiedenen Branchen wird deutlich, dass unzureichende Sprachkenntnisse sowie eine zu geringe Anzahl geeigneter Einstellungskandidatinnen und -kandidaten im Baugewerbe eine deutlich größere Bedeutung haben als in anderen Branchen. Auch große Unternehmen ab 50 Beschäftigten nehmen im Vergleich zu kleineren Unternehmen alle abgefragten möglichen Barrieren deutlich häufiger als solche wahr. Möglicherweise ist dies auf deren größeren Erfahrungsschatz mit nichtdeutschen Beschäftigten zurückzuführen.

Unternehmen, die über einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund verfügen, nehmen Barrieren in einem deutlich geringeren Umfang wahr als Unternehmen mit einem niedrigeren Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Jedoch bilden auch für diese Unternehmen unzureichende Sprachkenntnisse sowie ein als zu hoch empfundener bürokratischer Aufwand wesentliche Hindernisse.

Auch während eines Beschäftigungsverhältnisses stellen Verständigungsschwierigkeiten die größte Herausforderung in der Zusammenarbeit mit nichtdeutschen Beschäftigten dar (48%). Mit deutlichem Abstand folgen personenbezogene Barrieren wie zu geringe bzw. nicht einschlägige Berufserfahrungen und kulturelle Unterschiede. Unter den ortsbezogenen Barrieren spielt eine schlechte Erreichbarkeit des Unternehmensstandorts mit dem öffentlichen Nahverkehr eine größere Rolle als eine fehlende Kinderbetreuung. Eine ablehnende Haltung der Belegschaft wird dagegen nur von jedem achten Unternehmen als Hürde genannt, wenn es um das Funktionieren bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse mit Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit geht (siehe Abb. 19).

Der Vergleich verschiedener Branchen offenbart deren spezifische Bedarfe. So stellen beispielsweise Sprachschwierigkeiten für das Baugewerbe sowie das Handwerk eine deutlich größere Herausforderung in der Zusammenarbeit mit nichtdeutschen Beschäftigten dar als für andere Branchen. Fehlende Berufserfahrungen bemängeln in diesem Zusammenhang vor allem das Baugewerbe, das

Abb. 20: Gründe, aus denen Arbeitskräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit das Unternehmen verlassen



Frage: Denken Sie bitte einmal daran, aus welchen Gründen Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit üblicherweise Ihren Betrieb verlassen: Welche Rolle spielen dabei die folgenden Aspekte?

Handwerk und die Anbieter unternehmensnaher Dienstleistungen.

Wenn das Arbeitsverhältnis zwischen den Unternehmen und ihren Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit beendet wird, führen die befragten Unternehmen dies hauptsächlich auf Leistungsmängel (38%) und Verständigungsschwierigkeiten (37%) zurück. In diese Kategorie der vom Unternehmen ausgehenden Kündigungsgründe fallen auch eine als mangelhaft wahrgenommene Teamfähigkeit (20%) sowie als zu groß empfundene kulturelle Unterschiede (19%).

Eine kritische oder ablehnende Haltung der Bevölkerung am Betriebsstandort bzw. in der Belegschaft spielen als Kündigungsgrund nur eine stark untergeordnete Rolle (11% bzw. 7%).

Fast jedes fünfte Unternehmen gibt hingegen an, dass die ausländischen Arbeitskräfte in Wettbewerbsunternehmen bessere Jobangebote erhalten und das bestehende Arbeitsverhältnis von sich aus gekündigt haben (19%) (siehe Abb. 20).

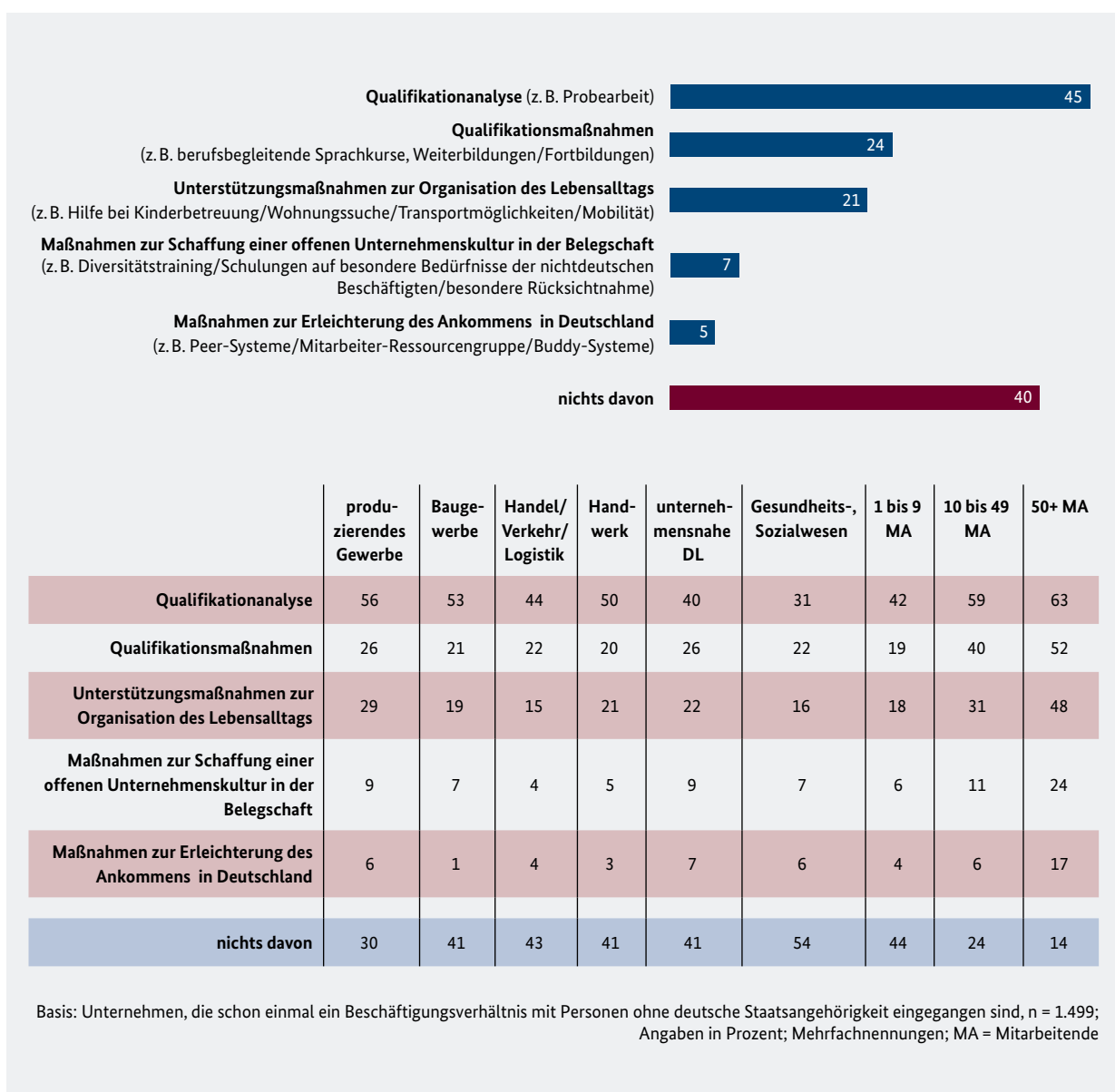
Die überwiegende Mehrzahl (60%) der Unternehmen, die Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigen, hat bereits selbst verschiedene Maßnahmen ergriffen, um diese Beschäftigten besser in den Betrieb zu integrieren. Am häufigsten führen die Unternehmen eine Qualifikationsanalyse durch, z. B. in Form von Probearbeiten (45%). Viele haben auch spezifische Qualifikationsmaßnahmen (24%) oder die Unterstützung zur Organisation des Lebensalltags außerhalb des Betriebs (21%) realisiert. Dagegen spielen Maßnahmen zur Schaffung einer offenen Unternehmenskultur oder zur Erleichterung des Ankommens,

etwa in Form eines Peergroup-Konzepts, bisher nur eine stark untergeordnete Rolle (siehe Abb. 21).

Innerhalb der Branchen sind die verschiedenen Maßnahmen unterschiedlich stark verbreitet. Während die Qualifikationsanalyse in allen Branchen ähnlich häufig eingesetzt wird, nutzen insbesondere Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich sowie dem produzierenden Gewerbe

begleitende Maßnahmen zur Förderung der Integration deutlich häufiger als Unternehmen anderer Branchen. Auch Maßnahmen zur Schaffung einer offenen Unternehmenskultur und zur Erleichterung des Ankommens sind in diesen Branchen etablierter. Große Unternehmen setzen solche Begleitmaßnahmen deutlich häufiger in die Tat um als kleinere Unternehmen.

Abb. 21: Integrationsmaßnahmen der Unternehmen



Frage: Welche der folgenden Maßnahmen haben Sie schon einmal ergriffen, um Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit besser in Ihren Betrieb zu integrieren?

Wahrnehmung von Unterstützungsangeboten für Unternehmen

Die bereits vorhandenen Hilfsangebote zur Einstellung und Integration von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit erreichen sehr unterschiedliche Bekanntheitswerte und jeweils geringe Nutzeranteile. Am bekanntesten sind die Angebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter wie der Arbeitgeberservice (67 %) und der Eingliederungszuschuss (61 %). Ebenfalls jeweils fast jedem zweiten Unternehmen sind ausbildungsvorbereitende (46 %) und -begleitende (45 %) Angebote bekannt. Dagegen erreichen abgefragte

Förderprogramme wie WeGebAU¹⁹ und Per(ju)F²⁰ bisher nur einen Bekanntheitsgrad von 31 bzw. 25 Prozent. Ebenfalls wenig bekannt ist die Möglichkeit, die Unterstützung von Unternehmensnetzwerken in Anspruch zu nehmen (24 %).

In Bezug auf die Nutzung dieser Angebote werden insgesamt Anteile zwischen 1 und 20 Prozent erreicht. Die Nutzeranteile korrespondieren dabei mit dem Bekanntheitsgrad der jeweiligen Angebote (siehe Abb. 22).

Abb. 22: Bekanntheit und Nutzung von Unterstützungsangeboten



Frage: Welche der folgenden Unterstützungsangebote zur Einstellung und Integration von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Ihrem Betrieb kennen Sie oder haben Sie schon einmal genutzt?

¹⁹ WeGebAU ist das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und Beschäftigter in Unternehmen“ der Bundesagentur für Arbeit.

²⁰ Per(ju)F bezeichnet die Förderprogramme „Perspektiven für (junge) Flüchtlinge“ der Bundesagentur für Arbeit.

Die Bekanntheit von Hilfsangeboten korreliert zugleich mit der Größe der Unternehmen. Insbesondere kleinen Unternehmen sind die vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten seltener bekannt als größeren Unternehmen. Dasselbe gilt für die Nutzung der Angebote.

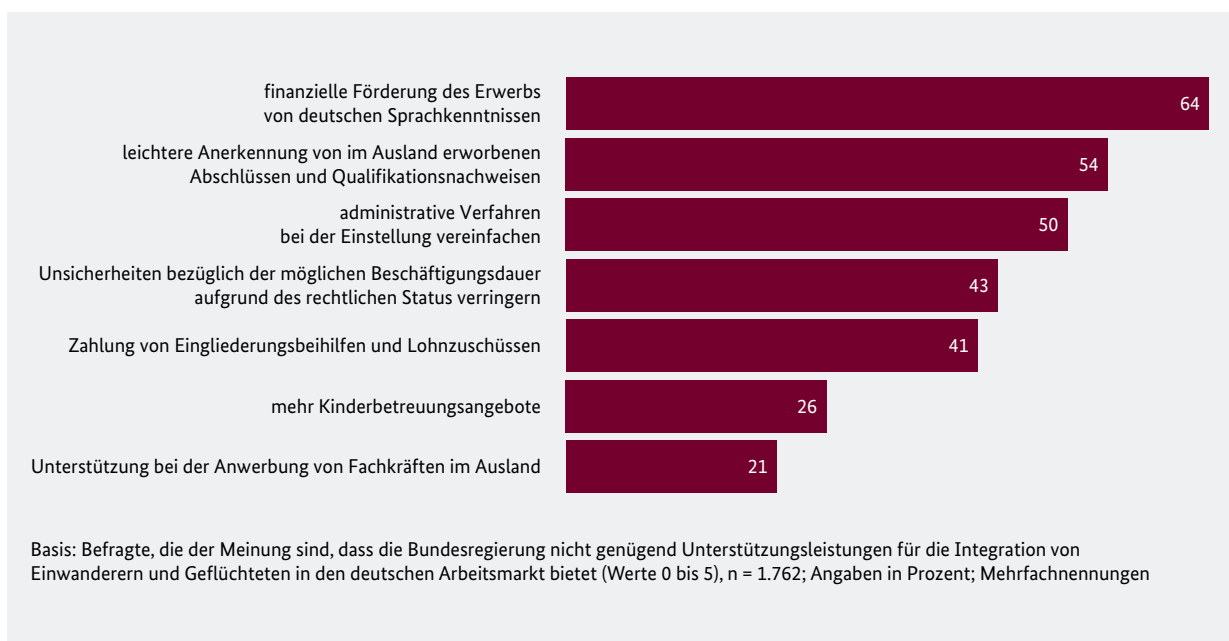
Ausbildungsbetriebe und tarifgebundene Unternehmen bekunden häufiger als Betriebe, für die dies nicht gilt, die vorhandenen Hilfsleistungen zu kennen und zu nutzen. Im Vergleich der unterschiedlichen Branchen bestehen diesbezüglich dagegen nur punktuelle Unterschiede.

Mit Blick auf die Integration von Einwanderern und Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt äußern die befragten Unternehmen gegenüber der Bundesregierung hauptsächlich die Notwendigkeit der finanziellen Förderung von Maßnah-

men zum Spracherwerb (64%). Von jeweils etwa der Hälfte der befragten Unternehmen genannt wird außerdem der Wunsch nach Unterstützung bei administrativen Prozessen (50%), der leichteren Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifikationen (54%) sowie Maßnahmen zum Abbau von Unsicherheit bezüglich der möglichen Beschäftigungsdauer (43%) (siehe Abb. 23).

Im produzierenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie im Handwerk ist darüber hinaus auch der Wunsch relevant, dass Eingliederungsbeihilfen und Lohnzuschüsse gezahlt werden. Größere Unternehmen ab zehn Mitarbeitenden haben insgesamt einen etwas größeren Bedarf an den meisten der genannten Unterstützungsleistungen als kleinere Unternehmen.

Abb. 23: Gewünschte Unterstützungsangebote



Frage: Und welche konkreten Unterstützungsleistungen der Bundesregierung für die Integration von Einwanderern und Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt sind aus Ihrer Sicht am dringendsten notwendig?

Zusammenfassung und Fazit

Die ostdeutsche Unternehmenslandschaft ist überwiegend von Kleinbetrieben geprägt, wobei der Dienstleistungssektor eine besonders starke Rolle einnimmt. Bei einem Viertel der Unternehmen handelt es sich um Handwerksbetriebe. Damit hängt der wirtschaftliche Erfolg der Firmen ganz wesentlich auch von der sozioökonomischen Situation der Bevölkerung vor Ort und verschiedenen weiteren Standortfaktoren ab, die die Unternehmen häufig zurückhaltend bewerten. Eine relative Mehrheit der befragten Unternehmen gibt an, dass sie ihre Gegend gegenüber anderen Regionen in Deutschland eher benachteiligt sieht. Auch die konkreten Bedingungen vor Ort wie die durchschnittliche Einkommenshöhe der Bevölkerung, die Versorgung mit Wohnraum oder die Einstellung der Bevölkerung gegenüber Zuwanderern und Geflüchteten bewerten die Firmen vielfach kritisch.

Zugleich deuten die Studienergebnisse auf „Überstrahleffekte“ hin: Unternehmen, denen es wirtschaftlich gut geht, bewerten nicht nur die strukturellen Rahmenbedingungen in ihrer Region tendenziell positiver als andere Firmen, sondern auch die Offenheit der lokalen Bevölkerung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund. Auch größere Unternehmen mit einem

höheren Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund schätzen die Einstellungen der Bevölkerung vor Ort gegenüber Geflüchteten und Zuwanderern deutlich positiver ein. Hier kann von einem positiven Wechselverhältnis ausgegangen werden: Zum einen führt ein höherer Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in den Betrieben anscheinend zu mehr Akzeptanz in der lokalen Bevölkerung. Zum anderen haben Beschäftigte mit Migrationshintergrund in ohnehin toleranteren und weltoffeneren Regionen einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt.

Auch wenn viele Unternehmen ihre gegenwärtige wirtschaftliche Lage tendenziell positiv einschätzen, rechnen die meisten für die kommenden zwölf Monate eher mit einer Verschlechterung als mit einer Verbesserung ihrer Situation. Dies betrifft vor allem mittlere Unternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten.

Neben Preis- und Lohnsteigerungen stellt dabei der Arbeits- und Fachkräftemangel für etwa die Hälfte der Unternehmen eine enorme Herausforderung dar. 40 Prozent der Betriebe erwarten existenzbedrohende Konsequenzen, sofern es ihnen in den kommenden fünf Jahren nicht gelingt, weitere Arbeits- und Fachkräfte einzu-

stellen. Insbesondere größere Unternehmen und solche, die sich bereits jetzt in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befinden, fürchten dann um ihr Fortbestehen.

Viele Unternehmen geben an, deshalb selbst bereits sehr aktiv zu sein und sowohl in die berufliche Erstausbildung als auch in die betriebliche Weiterbildung zu investieren. Die Betriebe erwarten jedoch zur Verringerung des Arbeits- und Fachkräftemangels auch Unterstützung durch Staat und Politik. Dabei rekurren sie zum einen auf eine (verstärkte) staatliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, zum anderen aber auch auf eine Ausweitung von Infrastrukturmaßnahmen zur Steigerung der Strahlkraft und Attraktivität des Standorts für den Zuzug von Arbeitskräften. Beispielhaft werden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie benannt.

Trotz des bekundeten Arbeits- und Fachkräftebedarfs findet es nur ein Drittel der Entscheiderinnen und -entscheider in den Unternehmen „gut für Deutschland, dass hier viele aus dem Ausland zugewanderte Menschen leben“. Zugleich berichtet nahezu jedes zweite befragte Unternehmen von konkreten Erfahrungen mit Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die von knapp der Hälfte dieser Unternehmen auch positiv bewertet werden. Negative Erfahrungen werden dagegen nur von etwa jedem fünften dieser Unternehmen erwähnt. Damit liegt es nahe, dass existierende Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund in den Unternehmen durch persönliche Kontakte und positive Erfahrungen im Laufe der Zeit abgebaut werden können.

Dies wird durch die befragten Unternehmen mit entsprechenden Erfahrungen auch vielfach explizit bestätigt: Mit Blick auf die Deckung des vorhandenen Arbeits- und Fachkräftebedarfs sind viele ostdeutsche Unternehmen gegenüber Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit

grundsätzlich positiv eingestellt und verbinden mit ihnen eine Reihe von Chancen.

Etwa die Hälfte der Befragten Unternehmenslenkerinnen und -lenker ist der Ansicht, dass Geflüchtete zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland beitragen können. Zu den konkret benannten Chancen zählen mögliche neue Impulse im Betrieb, ein Imagegewinn des eigenen Unternehmens sowie verbesserte Aussichten auf Bewerbungen weiterer Arbeitskräfte ohne deutschen Pass. Außerdem – und das ist im Kontext der Studie besonders wichtig – sehen viele Entscheiderinnen und Entscheider die Chance, durch Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft eine stärkere Sensibilisierung und Wertschätzung für kulturelle Unterschiede zu erreichen und die Akzeptanz in der Belegschaft zu steigern. Die Bedeutung von Toleranz und Offenheit mit Blick auf die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland ist den Unternehmen also bewusst.

Daneben zeigt sich aber auch, dass selbst Unternehmen mit bereits bestehendem Arbeits- und Fachkräftebedarf bislang nicht überdurchschnittlich stark auf Beschäftigte ohne deutschen Pass zurückgreifen. Die Befragten verweisen diesbezüglich auf eine Vielzahl von Barrieren für die Beschäftigung von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

Als Haupthemmnis gelten dabei unzureichende Sprachkenntnisse, gefolgt von einer aus Sicht der Unternehmen begrenzten Anzahl geeigneter Einstellungskandidatinnen bzw. -kandidaten. Ferner beklagen die Unternehmen einen als hoch empfundenen administrativen Aufwand bei der Einstellung und eine teils als mangelhaft wahrgenommene Qualifikation und Berufserfahrung der potenziellen Beschäftigten ohne deutschen Pass. Gleichzeitig wird häufig berichtet, dass gut ausgebildete ausländische Beschäftigte bessere Jobangebote in anderen Firmen erhalten. Als besondere Herausforderung nehmen

die Entscheiderinnen und Entscheider zudem kulturelle Unterschiede wahr. Darüber hinaus beklagen viele das Auftreten fremdenfeindlicher Akteure in der Region, die das Anwerben und Halten von Arbeitskräften aus dem Ausland erschweren.

Die Unternehmen, die bereits Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit beschäftigen, ergreifen häufig selbst verschiedene Maßnahmen, um diese besser in den Betrieb zu integrieren wie Qualifikationsanalysen, spezifische Qualifikationsmaßnahmen oder die Unterstützung der Menschen bei der Organisation des Lebensalltags. Sie sind jedoch mehrheitlich der Ansicht, dass die Bundesregierung insgesamt nicht genügend Unterstützungsleistungen für die Integration von Arbeitskräften ohne deutschen Pass in den Arbeitsmarkt bietet. Während die bereits vorhandenen staatlichen Hilfsangebote teils wenig bekannt sind, haben die Unternehmen konkrete Erwartungen an den Staat, die insbesondere die Förderung des Spracherwerbs, die Unterstützung bei administrativen Prozessen sowie die Anerkennung von Berufsabschlüssen betreffen. Aus Sicht der Unternehmen sollten gerade auch diese Elemente der Fachkräftestrategie der Bundesregierung weiterhin besondere Beachtung finden.

Neben diesen direkt geäußerten Unterstützungswünschen zeigt die vorliegende Studie implizit jedoch einen weiteren zentralen Schlüssel für die Integration von Arbeitskräften aus dem Ausland: das Wechselverhältnis zwischen persönlichen Kontakten zu Eingewanderten und den Einstellungen der Bevölkerung, der Unternehmerinnen und -lenker sowie der Beschäftigten ihnen gegenüber. Deshalb erscheint es erfolgversprechend, das gegenseitige Verständnis zu fördern (z. B. über regionale Kennenlernformate, die Kommunikation von Best-Practice-Beispielen oder die Vernetzung unterschiedlicher staatlicher, privatwirtschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Akteure und Institutionen) und auf diesem Wege über die Betriebe vorhandene Vorurteile in der Bevölkerung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen. Denn auch diese Studie belegt: Positive Erfahrungen gehen mit einem höheren Maß an Toleranz einher – die wiederum für die künftige Gewinnung weiterer Arbeits- und Fachkräfte unverzichtbar ist.

Somit sind Arbeitskräfte aus dem Ausland nicht nur zur Linderung des akuten Fachkräftemangels relevant. Sie können mittelfristig auch dazu beitragen, die Attraktivität des Standortes Ostdeutschland für ausländische – und inländische – Arbeits- und Fachkräfte insgesamt zu erhöhen.

Impressum

Herausgeber

Der Beauftragte der Bundesregierung für Ostdeutschland
11012 Berlin
www.ostbeauftragter.de

Stand

Juni 2023

Text, Studiendesign und -durchführung

INFO GmbH Markt- und Meinungsforschung
Schönholzer Straße 1A
13187 Berlin

Druck

Druckteam
Gustav-Holzmann-Straße 6
10317 Berlin

Gestaltung

Scholz & Friends Berlin GmbH
Litfaß-Platz 1
10178 Berlin

Bildnachweis

S. 5: Bundesregierung/Steffen Kugler

Bestellmöglichkeit


Bitte senden Sie eine E-Mail mit Ihrem Bestellwunsch an
kontaktost@bk.bund.de
Servicetelefon: 030 18 400 1947


Weitere Publikationen der Bundesregierung zum Herunterladen und zum Bestellen finden Sie ebenfalls unter:
www.bundesregierung.de/publikationen

Diese Publikation wird von der Bundesregierung im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.



www.ostbeauftragter.de

 twitter.com/Ostbeauftragter

 [instagram.com/ostbeauftragter.schneider](https://www.instagram.com/ostbeauftragter.schneider)