



Wissenschaftliche Begleitung im Projekt „Unternehmensservice Fachkräfte“

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

In Zusammenarbeit mit



Bright ideas.
Sustainable change.

Impressum

Herausgeber

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales,
Familie und Integration (Sozialbehörde)
Amt für Arbeit und Integration (AI)
Hamburger Straße 47
22083 Hamburg



www.hamburg.de/sozialbehoerde
www.hamburg.netzwerk-iq.de

Autor*innen

Thorben Rohwer-Kahlmann, Angela Köllner

Ramboll Management Consulting GmbH
Jürgen-Töpfer-Straße 48
22763 Hamburg
www.ramboll.de/management-consulting

Layout

Ute Knuppe

Fotos

Colourbox: by #3187
alle anderen: Kathrin Jegen

Stand November 2022

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Der „Unternehmensservice Fachkräfte“ der Sozialbehörde ist ein Teilprojekt im IQ Netzwerk Hamburg. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).



In Kooperation mit:



Inhalt

1. Einleitung	4
1.1 Untersuchungsgegenstand	4
1.2 Analyseauftrag	6
2. Methodisches Vorgehen	8
3. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung	12
3.1 Relevanz und Kohärenz	12
3.2 Zielerreichung	20
3.3 Wirksamkeit	24
4. Handlungsempfehlungen	27
4.1 Relevanz und Kohärenz	27
4.2 Zielerreichung	28
4.3 Wirksamkeit	29
5. Quellenverzeichnis	31

1 Einleitung

1.1 Untersuchungsgegenstand

Der durch den demografischen, ökologischen, strukturellen und digitalen Wandel steigende Fachkräftemangel führt in den deutschen Betrieben zusehends zu Problemen bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte. Auch in Hamburg lassen beispielsweise steigende Vakanzzeiten¹ und eine alternde Bevölkerung² einen Fachkräftemangel erkennen, der in Zukunft weiter steigen wird. Dabei sind zunehmend mehr Branchen – darunter beispielsweise der handwerkliche, technische und gesundheitswirtschaftliche Bereich – besonders vom Fachkräftemangel betroffen.³ Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen stehen – insbesondere aufgrund fehlender Ressourcen und Personalstrukturen – bei der Rekrutierung von Fachkräften vor großen Herausforderungen.⁴

In Anbetracht dessen steigt sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene die Bedeutung der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. So bildet die Verbesserung der Willkommenskultur und die Stärkung der Fachkräftegewinnung beispielsweise eine von vier Säulen der Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs aus dem Jahr 2013⁵. Auch auf Bundesebene wurden – nicht zuletzt durch die im Jahr 2019 veröffentlichte Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten⁶ und das im Jahr 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) – in den letzten Jahren wichtige Voraussetzungen geschaffen, um die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland voranzutreiben. So können durch das FEG neben Hochschulabsolvierenden auch Fachkräfte mit qualifiziertem Berufsabschluss aus Arbeits- und Ausbildungsgründen nach Deutschland kommen. Zudem beinhaltet das Gesetz die Einführung eines beschleunigten Verfahrens für Fachkräfte, das eine zügigere Ausstellung einer Aufenthaltserlaubnis ermöglichen soll.⁷

Diese Neuerungen auf Landes- und Bundesebene sollen zu einer verstärkten Fachkräftegewinnung aus dem Ausland führen, die bislang eher eine untergeordnete Rolle bei der Fachkräftesicherung einnimmt: So haben beispielsweise im Jahr 2020 laut des aktuellen Fachkräftemigrationsmonitors der Bertelsmann Stiftung nur 17 Prozent der Unternehmen Fachkräfteengpässe durch die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland gelöst. Als Gründe hierfür nennen Unternehmen sowohl die weiterhin bestehenden rechtlichen und bürokratischen Hindernisse sowie coronabedingte Einreisebeschränkungen als auch sprachliche Hürden und Unsicherheiten im Hinblick auf ausländische Qualifikationen.⁸ Angesichts dieser bestehenden Hemmnisse und Unsicherheiten bedarf es in vielen Betrieben noch einer Sensibilisierung und Information zu den Möglichkeiten und Chancen sowie einer Unterstützung bei den konkreten Schritten der Akquise ausländischer Fachkräfte.

Vor diesem Hintergrund hat die Sozialbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg im Rahmen des Handlungsschwerpunkts „Regionale Fachkräftenetzwerke-Einwanderung“ des IQ Netzwerks Hamburg zur Förderrunde 2019-2022 den „Unternehmensservice Fachkräfte (USF)“ eingerichtet. Mit diesem Service werden Unternehmen und insbesondere KMU kostenfrei und unabhängig durch Information, Verweisberatung und Begleitung dabei unterstützt, Fach-

- 1) Bundesagentur für Arbeit (2022a): Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse Hamburg: August 2022). Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202208/analyse/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-02-0-202208-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1.
- 2) Statistisches Bundesamt (2022): Ausblick auf die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Bundesländern nach dem Corona-Jahr 2020 – erste mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Publikationen/Downloads-Vorausberechnung/bevoelkerung-deutschland-2035-5124202219005.xlsx?__blob=publicationFile.
- 3) Bundesagentur für Arbeit (2022a): Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse Hamburg: August 2022). Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202208/analyse/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-02-0-202208-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1.
- 4) Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2018): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende. KOFA-Studie 2/2018. Verfügbar unter: https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse_2018_2.pdf.
- 5) Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg (2013): Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Verfügbar unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/3987026/3a9333420fcf69b12b771db5fe68e465/data/fachkraeftestrategie.pdf>.
- 6) Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten. Verfügbar unter: <https://www.goethe.de/resources/files/pdf228/strategien-gewinnung-fachkraefte.pdf>.
- 7) Die Bundesregierung (2020): Aktuelles Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Mehr Fachkräfte für Deutschland. Stand 01.03.2020. Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraefteeinwanderungsgesetz-1563122>.
- 8) Bertelsmann Stiftung (2021): Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Fachkraeftemigrationsmonitor_2021.pdf.



kräfte aus dem Ausland zu gewinnen und zu integrieren. Die folgenden Themen stehen im Vordergrund der Beratung und Begleitung:

- Anwerbung der Fachkräfte im Ausland
- Anerkennung der beruflichen Qualifikation der Fachkräfte
- Beantragung der Einreise- und Arbeitserlaubnis
- Nachqualifizierungsmöglichkeiten und Deutschkurseangebote für Fachkräfte
- Interkulturelle Schulungen der inländischen Belegschaft
- Gesamtprozess der langfristigen und nachhaltigen Gewinnung und Begleitung von Fachkräften aus dem Ausland

Neben diesen Unterstützungsangeboten für Unternehmen betreibt der USF auch Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit zur Sensibilisierung für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Der USF hat zudem die Funktion, die Angebote mit den in Hamburg relevanten Akteuren im Bereich der Fachkräftesicherung (z. B. Zentrale Ausländerbehörde, Hamburg Welcome Center for Professionals, Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit) abzustimmen und zu verzahnen. Hierfür ist der USF bewusst am Hamburg Welcome Center (HWC) angesiedelt worden, wo alle relevanten Akteure mit ihren Zuständigkeiten an einem Ort gebündelt werden.⁹

9) Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg (2013): Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Verfügbar unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/3987026/3a9333420fcf69b12b771db5fe68e465/data/fachkraeftestrategie.pdf>.

1.2 Analyseauftrag

Um die Angebote und Leistungen des „Unternehmensservice Fachkräfte“ (USF) bestmöglich auf die Bedarfe der ratsuchenden Unternehmen anzupassen, hat die Sozialbehörde Hamburg Anfang des Jahres 2021 Ramboll mit der wissenschaftlichen Begleitung des USF beauftragt. Die wissenschaftliche Begleitung dauerte zwei Jahre an und bestand im Wesentlichen aus zwei Handlungssträngen; einer wissenschaftlichen Evaluation und einer unterstützenden Begleitung.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Evaluation ging es primär um die methodisch und fachlich fundierte Untersuchung der USF-Angebote im Hinblick auf ihre Relevanz und Kohärenz mit der weiteren Unterstützungslandschaft, ihre Zielerreichung sowie ihre Wirksamkeit. Die Abbildung unten zeigt die zentralen und übergreifenden Leitfragen entlang dieser zugrundeliegenden Evaluationskriterien. Zusätzlich sollte auf Basis der Ergebnisse der Reflexions- und Weiterentwicklungsprozess des USF-Teams begleitet werden, um die USF-Angebote zielgerichtet zu verbessern.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung vor und ist entlang folgender Kapitel strukturiert:



Quelle: eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

- In **KAPITEL 2** wird das methodische Vorgehen beschrieben.
- **KAPITEL 3** stellt die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung vor und ist nach den zuvor dargestellten Evaluationskriterien untergliedert:
 - Kapitel 3.1 enthält die Ergebnisse im Hinblick auf die Relevanz und Kohärenz der USF-Angebote.
 - In Kapitel 3.2 wird die Zielerreichung der USF-Angebote dargestellt.
 - In Kapitel 3.3 wird die Wirksamkeit der USF-Angebote veranschaulicht.
- In **KAPITEL 4** werden die auf Basis dieser Ergebnisse abgeleiteten Handlungsempfehlungen entlang der Evaluationskriterien vorgestellt.



2 Methodisches Vorgehen

Um den Analyseauftrag zu erfüllen und die zugrundeliegenden Evaluationsfragen beantworten zu können, beinhaltet das methodische Vorgehen sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungsschritte. Durch die Triangulation dieser quantitativen und qualitativen Daten und die Einbindung mehrerer Perspektiven von verschiedenen Akteursgruppen können validere Erkenntnisse generiert werden. Das genaue methodische Vorgehen wird nachfolgend dargestellt.

Projektaufakt

Im Rahmen des Projektauftrags wurden einerseits ein gemeinsames Projektverständnis geschaffen und die Vorgehensweise abgestimmt. Andererseits wurde auch der erste Entwurf einer Wirkungslogik validiert. Die Wirkungslogik bildet die Grundlage für die wissenschaftliche Begleitung, indem sie die zugrundeliegende Logik des USF darstellt: In dieser Wirkungslogik werden die Ziele des USF abgebildet und anhand von qualitativ und/oder quantitativ messbaren Kennzahlen operationalisiert. Dabei differenziert die Wirkungslogik zwischen

- den Angeboten und Leistungen des USF (Aktivitäten),
- den direkten Folgen dieser Aktivitäten (Outputs) sowie ihren
- kurz- bis mittelfristigen und langfristigen Effekten (Ergebnisse und Wirkungen).

Auch die Wirkungszusammenhänge zwischen den Ebenen sowie interne und externe Einflussfaktoren, die die Wirkungszusammenhänge beeinflussen können, werden abgebildet. Das Wirkungsmodell für den USF ist in der Abbildung auf Seite 9 dargestellt. Auf der Grundlage dieses Modells wird überprüft, ob die intendierten Aktivitäten, Outputs und Effekte sowie die definierten Wirkungszusammenhänge zwischen diesen Ebenen und ihren Elementen tatsächlich eingetreten sind.

Daten- und Dokumentenanalyse

Im Rahmen der Daten- und Dokumentenanalyse wurden folgende Informationen berücksichtigt:

- Die Projektdokumente bildeten dabei einerseits die Grundlage für die Erstellung und Validierung der Wirkungslogik (siehe Projektauftrag). Andererseits dienten sie auch als Ausgangspunkt zur Erstellung der Fragebögen für die Online-Befragung der (beratenen und nicht beratenen) Unternehmen sowie die leitfadengestützten Interviews.
- Die sekundärstatistischen Daten (z. B. Bundesagentur für Arbeit) kontextualisierten die Fachkräftesituation in Hamburg und bildeten in Kombination mit einzelnen Studien und den weiteren Erhebungsschritten im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung die Bewertungsgrundlage, inwiefern der USF tatsächliche Probleme, Bedarfe und Herausforderungen adressiert.
- Das Projektmonitoring des IQ Monitorings (Datenstand zum 18. November 2022) diente zur Analyse der Zielerreichung und Inanspruchnahme der einzelnen Angebote und Leistungen des USF.

WIRKUNGSLOGIK FÜR DEN UNTERNEHMENSSERVICE FACHKRÄFTE

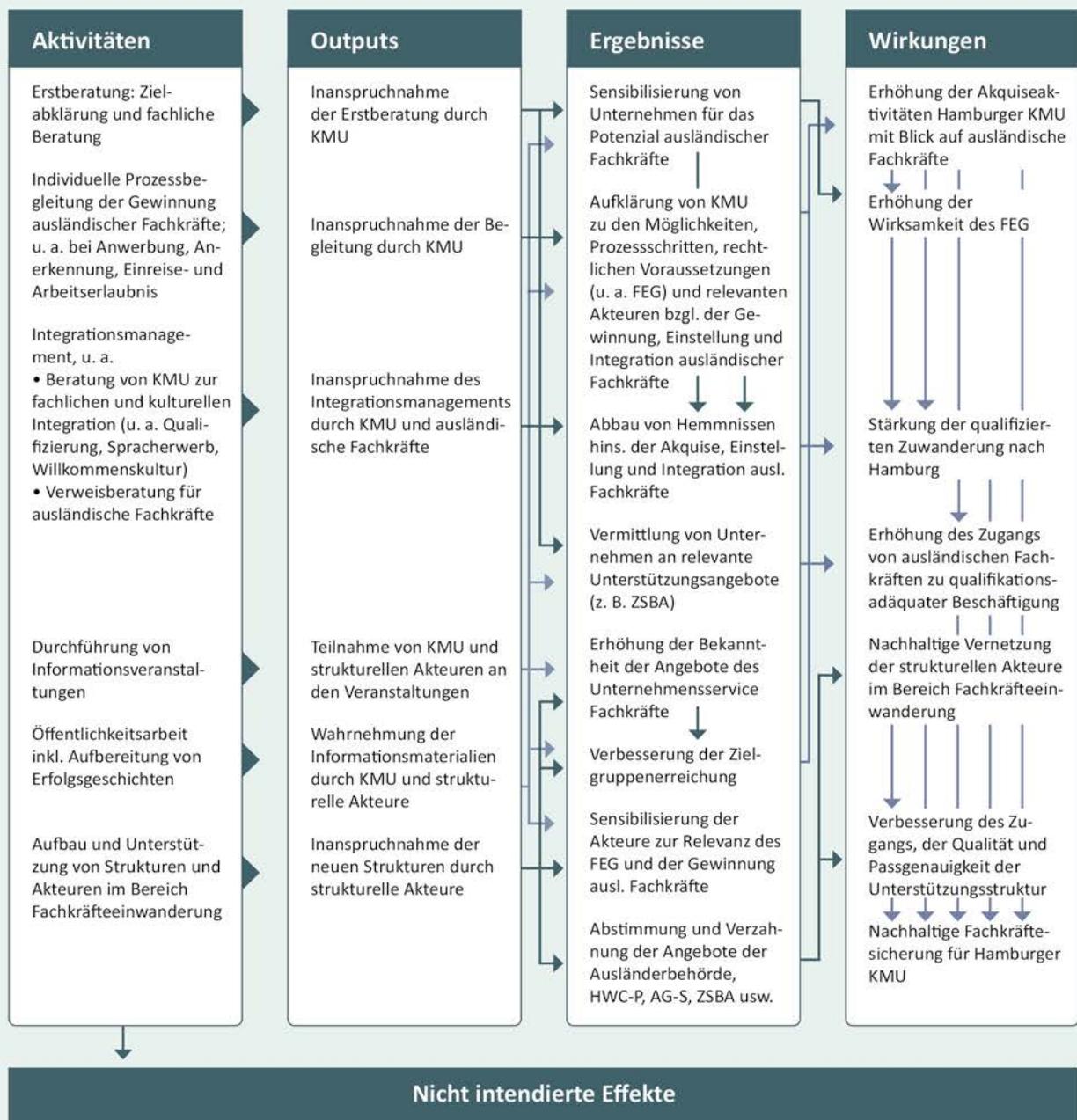
EINFLUSSFAKTOREN

Programmintern

- Qualität, Umfang und Passgenauigkeit der Beratungs- und Begleitungsangebote
- Qualität der Netzwerkarbeit (bzgl. Verweisberatung)
- Inhaltliche Vorgaben durch Fördermittelgeber
- Personalausstattung und -fluktuation

Programmextern

- Merkmale der Unternehmen: Motivation / Bereitschaft zur Veränderung, Ressourcen, Auftragslage etc.
- Auswirkungen im Rahmen der Covid-19-Pandemie (z. B. eingeschränkte Reisemöglichkeiten)
- Weiche Standortfaktoren: Willkommensstrukturen der FHH, Kooperationsbereitschaft der Stakeholder, Arbeitgeberattraktivität, Wohnungsmarktangebot in FHH
- Harte Standortfaktoren: Struktur & Umfang bestehender Förderprogramme und Unterstützungsangebote (inkl. Qualifizierungsangebote), Arbeitsmarktsituation, gesetzliche Rahmenbedingungen, Gehaltsstruktur, Komplexität des Anerkennungs-



Online-Befragung der (beratenden und nicht beratenden) Unternehmen

Um Informationen über die Zugangswege, Merkmale und Beratungsanliegen der Unternehmen und insbesondere KMU zu erheben und gleichzeitig eine Bewertung der genutzten Leistungen durch den USF – insbesondere im Hinblick auf den Nutzen und etwaige Verbesserungspotenziale – einzuholen, wurde eine Online-Befragung der Unternehmen durchgeführt. Hierbei wurden sowohl bereits vom USF beratene als auch noch nicht beratene Unternehmen angesprochen, um verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen.

Trotz großer Bemühungen und verschiedenster Verteilungskanäle (z. B. Artikel auf Internetseiten von kooperierenden Institutionen, Verlinkung in den E-Mail-Signaturen des USF-Teams, direkte Ansprache von beratenden und nicht beratenden Unternehmen) hat die Online-Befragung einen eher geringen Rücklauf (n = 32) erzielt, der ungefähr zu gleichen Anteilen aus beratenden und noch nicht beratenden Unternehmen des USF besteht. Dieser Umstand ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der USF sich in einer für alle Unternehmen herausfordernden Zeit im Zuge der Covid-19-Pandemie als neues Angebot am Markt zunächst etablieren musste. Die Ergebnisse der Online-Befragung sind vor diesem Hintergrund nicht als repräsentative Befunde zu interpretieren. Vielmehr ist die geringe Anzahl der Antworten bei ihrer Interpretation stets zu berücksichtigen.

Leitfadengestützte Interviews

In Ergänzung zur Online-Befragung wurden leitfadengestützte Interviews mit Vertreter*innen von beratenden Unternehmen und relevanten Stakeholdern in Hamburg geführt. In den Interviews wurden einerseits die Erkenntnisse aus der Online-Befragung vertieft und andererseits weitere übergreifende Perspektiven auf die Fachkräftesituation in Hamburg erfasst.

Insgesamt wurden 15 leitfadengestützte Interviews in den Jahren 2021 und 2022 durchgeführt. Nach den ersten sechs leitfadengestützten Interviews im Jahr 2021 wurde in Abstimmung mit dem USF-Team entschieden, dass im Jahr 2022 verstärkt Vertreter*innen von beratenden Unternehmen als primäre Zielgruppe des USF befragt werden sollten. Dadurch wurden etwas mehr Vertreter*innen von Unternehmen als von relevanten Stakeholdern interviewt.

Zwischenpräsentation und Boxenstopp-Workshop

Auf Basis der 2021 durchgeführten leitfadengestützten Interviews wurde im April 2022 eine Zwischenpräsentation mit den ersten Ergebnissen erstellt und dem USF-Team vorgestellt. Im Anschluss wurden im Rahmen eines sogenannten Boxenstopp-Workshops die ersten Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung gemeinsam mit dem USF-Team reflektiert sowie eingeordnet. Es wurden zudem Ansatzpunkte identifiziert, wie die Unterstützungsangebote des USF zukünftig angepasst werden könnten.



3 Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse des zuvor dargestellten methodischen Vorgehens im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung dargestellt. Die Darstellung erfolgt entlang der untersuchten Evaluationskriterien:

- In **Kapitel 3.1** werden zunächst die **Relevanz und Kohärenz der USF-Angebote** analysiert. Das Evaluationskriterium Relevanz beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern der Untersuchungsgegenstand tatsächlich vorliegende und relevante Probleme, Bedarfe und Herausforderungen adressiert. Dahingegen behandelt das Evaluationskriterium Kohärenz, inwiefern der Untersuchungsgegenstand sich anhand von Alleinstellungsmerkmalen von anderen Förderungen mit ähnlichen Zielen abgrenzt.
- Die Zielgruppenansprache und -erreichung wird in **Kapitel 3.2** analysiert. Im Fokus steht die Frage, inwiefern die gesetzten **Ziele und Zielwerte erreicht** werden.
- Zum Abschluss wird in **Kapitel 3.3** das Evaluationskriterium **Wirksamkeit** betrachtet – also die Frage, inwiefern die Förderung Beiträge zu ihren intendierten – und ggf. nicht intendierten – Ergebnissen und Wirkungen leistet.

3.1 Relevanz und Kohärenz

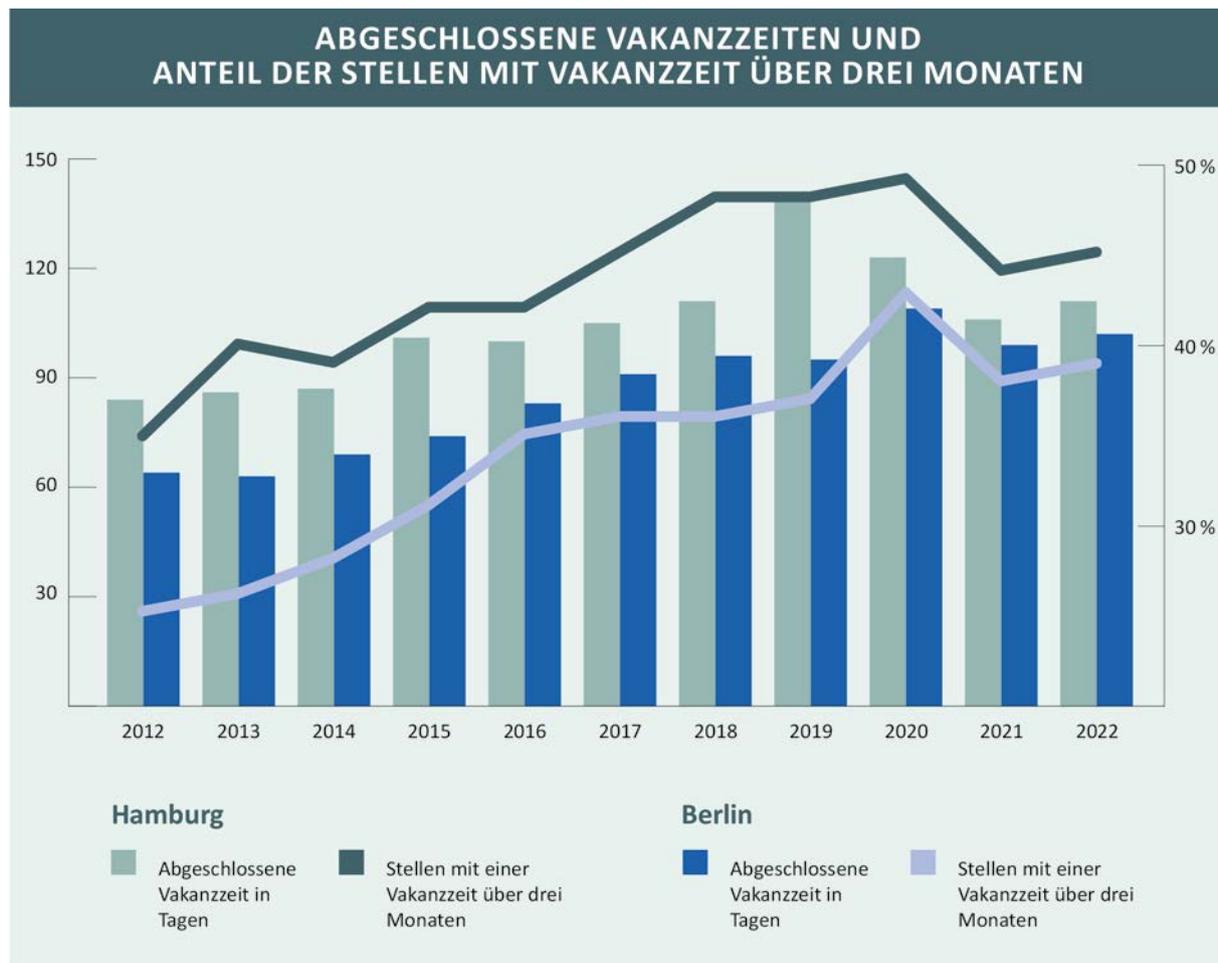
Zentrale Ergebnisse zur Relevanz und Kohärenz

- **In Hamburg besteht bereits kurz-, mittel und langfristiger Fachkräftebedarf.** Bereits zum jetzigen Zeitpunkt bleiben Stellen immer länger unbesetzt. Mittelfristig entstehen aktuellen Prognosen zufolge zunehmend Fachkräfteengpässe, die im Zuge des demografischen Wandels langfristig wachsen werden.
- Trotz der strategischen Fokussierung auf Landesebene, der rechtlichen Vereinfachungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf Bundesebene und des hohen Fachkräftebedarfs spielt die **Fachkräftegewinnung aus dem Ausland eine untergeordnete Rolle.** Dieser Umstand wird von Vertreter*innen von Unternehmen und relevanten Stakeholdern auf weiterhin langwierige bürokratische Prozesse, fehlende personelle und finanzielle Ressourcen in den Unternehmen (insbesondere in KMU) und nicht ausreichende bzw. passgenaue Informationen sowie Unterstützungsangebote für Unternehmen zurückgeführt.
- Vor dem Hintergrund dieser Problemstellung **adressieren die Angebote und Leistungen des USF relevante Bedarfe.** Sinnvoll seien insbesondere die individuelle und kostenlose Beratung und die Fokussierung auf KMU. Dabei greift der USF bereits Unterstützungsbedarfe auf, die Vertreter*innen von Unternehmen (z. B. Unterstützung bei der Suche einer ausländischen Fachkraft durch ein aktives Matching zwischen Unternehmen und ausländischen Fachkräften) und relevante Stakeholder (z. B. stärkere Vernetzung der relevanten Akteure in Hamburg) benennen.
- **Die USF-Angebote weisen mehrere Alleinstellungsmerkmale auf.** Sie grenzen sich durch die Fokussierung auf KMU, die Expertenrolle als öffentlich geförderte Stelle im Bereich der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland und die Anbindung an das HWC von anderen öffentlichen und privaten Unterstützungsangebote ab. Jedoch scheint die Darstellung der genauen Zuständigkeitsbereiche innerhalb des HWC Verbesserungspotential aufzuweisen.

Das folgende Kapitel widmet sich der Relevanz und Kohärenz der Angebote und Leistungen des USF. Zur Beurteilung der Relevanz werden zunächst die Herausforderung des Fachkräftemangels im Kontext rechtlicher Rahmenbedingungen und die daraus folgenden Unterstützungsbedarfe von Unternehmen in Hamburg herausgearbeitet, um sie anschließend mit den Angeboten und Leistungen des USF abzugleichen. Daraufhin wird auch näher beleuchtet, inwiefern diese Angebote und Leistungen Alleinstellungsmerkmale aufweisen und sich mit den weiteren Angeboten der Unterstützungslandschaft in Hamburg ergänzen.

Herausforderung des Fachkräftemangels im Kontext rechtlicher Rahmenbedingungen

In Hamburg zeigt sich bereits im kurzfristigen Zeithorizont ein Fachkräftebedarf. Zwar entwickeln sich in Hamburg die zwischen 2012 und 2019 angestiegenen Vakanzzeiten¹⁰ und der gewachsene Anteil der Stellen mit einer Vakanzzeit von über drei Monaten mit Beginn der Covid-19-Pandemie rückläufig (siehe Abbildung unten): Liegt die abgeschlossene Vakanzzeit in 2019 noch bei 139 Tagen, sind es im Jahr 2022 nur noch 111 Tage. Analog dazu ist im gleichen Zeitraum auch der Anteil an Stellen mit einer Vakanzzeit von über drei Monaten von 48 Prozent auf 45 Prozent gesunken. Dabei bleiben im Jahr 2022 insbesondere in den Berufssegmenten „Bau- und Ausbauberufe“ (165 Tage), „Land-, Forst- und Gartenbauberufe“ (153 Tage) und „Fertigungsberufe“ (151 Tage) Stellen länger unbesetzt. Anteilig sind außerdem in den Berufssegmenten „Fertigungstechnische Berufe“ (55 Prozent) und „Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe“ (52 Prozent) überdurchschnittlich viele Stellen länger als drei Monate unbesetzt. Jedoch zeigt die Abbildung auch, dass diese beiden Indikatoren im Zeitraum zwischen 2012 und 2022 konstant über den Vergleichswerten in Berlin¹¹ liegen.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022a, 2022b).

10) Die abgeschlossene Vakanzzeit wird als benötigte Zeitspanne zur Besetzung ab dem gewünschten Besetzungstermin definiert.

11) Berlin wird als Vergleich herangezogen, da es sich in Abgrenzung zur Hansestadt Bremen um den einzigen weiteren Stadtstaat in einer ähnlichen Größenordnung wie handelt.

Gleichzeitig kommen in Hamburg im Jahr 2022 deutlich weniger Arbeitslose – und somit potentielle Bewerber*innen – auf 100 Arbeitsstellen als in Berlin. Gibt es in Berlin 545 Arbeitslose je 100 Arbeitsstellen, sind es in Hamburg nur 419 Arbeitslose je 100 Arbeitsstellen. Dabei gibt es im Berufssegment „Sicherheitsberufe“ besonders wenige Arbeitslose pro Arbeitsstelle in Hamburg.¹²

Auch mittelfristig wird sich der kurzfristige Fachkräftebedarf in Hamburg bestätigen. Der Fachkräftemonitor Hamburg prognostiziert bereits ab diesem Jahr (2022), dass die Nachfrage nach Fachkräften das Angebot zunehmend übersteigen wird. Fehlen den Prognosen zufolge zum Ende des Jahres 2022 bereits 23.000 Fachkräfte, wächst dieser Engpass bis zum Jahr 2030 auf 82.000 fehlende Fachkräfte an. Damit steigt der relative Engpass – also das Verhältnis zwischen den fehlenden Fachkräften und der Summe aus der gedeckten und ungedeckten Nachfrage nach Fachkräften – von 2,5 Prozent auf 9,7 Prozent. Im Jahr 2030 wird sich dieser relative Engpass den Prognosen zufolge – ähnlich wie in der Gegenwart – etwas stärker unter den akademisch qualifizierten Fachkräften (14,9 Prozent) als unter den beruflich qualifizierten Fachkräften (neun Prozent) ausprägen. Dabei fehlen mittelfristig insbesondere Ingenieur*innen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler*innen und Informatiker*innen.¹³

Langfristig dürfte die demografische Entwicklung die Fachkräfteengpässe noch weiter verschärfen. So zeigen erste Bevölkerungsvorausrechnungen nach dem ersten Jahr der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020, dass sich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter¹⁴ in Hamburg zwischen 2022 und 2035 von 1,17 auf 1,11 Millionen Menschen verringern soll. Dieser prognostizierte Bevölkerungsrückgang von Menschen im erwerbsfähigen Alter in Höhe von knapp fünf Prozent liegt leicht über dem Vergleichswert in Berlin (4,3 Prozent).¹⁵

Um diesen Fachkräftebedarfen zu begegnen, rückt die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland auf Landes- und Bundesebene mehr in den Mittelpunkt. Die Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs¹⁶ wurde in Zusammenarbeit zwischen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, der Behörde für Schule und Berufsbildung, der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation, allen anderen Fachbehörden, der Handelskammer und der Handwerkskammer, der Hamburger Agentur für Arbeit und dem Jobcenter sowie mit den Sozialpartner*innen im Jahr 2013 entwickelt. Sie widmet sich in vier Handlungsfeldern der Fachkräftesicherung: Hierzu gehört neben der Qualifizierung von Fachkräften, der stärkeren Nutzung des inländischen Erwerbersonenpotenzials und der attraktiveren Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen vor allem auch die Verbesserung der Willkommenskultur und die Stärkung der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland.

Auch auf Bundesebene gewinnt das Thema an Relevanz: Neben der Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten wurde vor allem das FEG erlassen, um eine zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten zu ermöglichen und die hierfür erforderlichen Schritte transparenter, klarer und einfacher zu regeln. Mit Inkrafttreten des Gesetzes am 01. März 2022 gab es wesentliche Neuerungen im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland für Fachkräfte, Auszubildende und Studierende sowie Unternehmen¹⁷ (siehe Tabelle Seite 15).

Trotz der dargestellten Fachkräftebedarfe und der stärkeren Fokussierung auf Landes- und Bundesebene nutzen Unternehmen relativ selten die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Lediglich 17 Prozent der Entscheider*innen geben in einer Befragung von 2.504 Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitenden¹⁸ an, dass sie die Rekrutierung

12) Bundesagentur für Arbeit (2022a): Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse Hamburg: August 2022). Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202208/analyse/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-02-0-202208-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1.

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse Berlin: August 2022). Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202208/analyse/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-11-0-202208-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1.

13) Handelskammer Hamburg (2022): Fachkräftemonitor Hamburg. Verfügbar unter: <https://www.fkm-hamburg.de/fachkraefte-monitor.html#1FrOmR3>.

14) Laut dem Statistischen Bundesamt wird insbesondere für vergleichende Analysen häufig das erwerbsfähige Alter als zwischen 20 und 64 Jahren definiert.

15) Statistisches Bundesamt (2022): Ausblick auf die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Bundesländern nach dem Corona-Jahr 2020 – erste mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung. Verfügbar unter:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Publikationen/Downloads-Vorausberechnung/bevoelkerung-deutschland-2035-5124202219005.xlsx?__blob=publicationFile.

16) Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg (2013): Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Verfügbar unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/3987026/3a9333420fcf69b12b771db5fe68e465/data/fachkraeftestrategie.pdf>.

17) Bundesregierung (2022): Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einen Blick. Verfügbar unter:

<https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>.

18) Bertelsmann Stiftung (2021): Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt. Verfügbar unter:

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Fachkraefte-migrationsmonitor_2021.pdf.

von Fachkräften aus dem Ausland zur Vermeidung von Fachkräftengpässen nutzen. Im Vergleich dazu würden sie eher eigene Fachkräfte im Betrieb ausbilden (55,3 Prozent), Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten (jeweils 39,9 Prozent) oder eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betrieb sicherstellen (39,6 Prozent).¹⁹ Dabei entscheiden sich laut der im Rahmen der leitfadengestützten Interviews befragten Vertreter*innen relevanter Stakeholder vor allem Unternehmen aus Branchen mit einem erhöhten Fachkräftemangel sowie größere Unternehmen für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland.

WESENTLICHE NEUERUNGEN DURCH DAS FACHKRÄFTEINWANDERUNGSGESETZ		
Fachkräfte	Auszubildende und Studierende	Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Erweiterte Fachkräftebegriff: Als Fachkräfte gelten einerseits akademisch qualifizierte Personen, deren Hochschulabschluss mit einem Hochschulabschluss in Deutschland vergleichbar ist. Andererseits gelten auch Personen mit einer qualifizierten Berufsausbildung in Deutschland (von mindestens zwei Jahren) oder einer Berufsqualifikation aus dem Ausland, die einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichgesetzt werden kann. ■ Vorrangprüfung: Die nach dieser Definition qualifizierten Fachkräfte können bei Vorliegen eines Arbeitsvertrages oder eines Arbeitsplatzangebots und einer in Deutschland anerkannten Qualifikation einer Beschäftigung in Deutschland nachgehen. Dabei entfällt die sogenannte Vorrangprüfung – zuvor mussten Behörden prüfen, inwiefern die durch eine ausländische Fachkraft besetzte Arbeitsstelle auch von deutschen oder EU-Staatsangehörigen hätten ausgefüllt werden können. ■ Beschäftigungsmöglichkeiten: Fachkräfte können Beschäftigungsverhältnisse ausüben, deren Qualifikationsanforderungen sie mindestens erfüllen. Somit können Hochschulabsolvent*innen auch Beschäftigungsverhältnissen nachgehen, die im fachlichen Kontext ihrer Qualifikation stehen und grundsätzlich eine berufliche, nicht-akademische Ausbildung erfordern. Beruflich qualifizierte Fachkräfte sind nicht mehr nur auf Mangel- bzw. Engpassberufe beschränkt. ■ Arbeitsplatzsuche: Auch ohne Arbeitsvertrag dürfen Fachkräfte für sechs Monate zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einreisen, sofern sie deutsche Sprachkenntnisse und eine berufliche Qualifikation vorweisen und sich selbst finanzieren können. Dabei können sie während der Arbeitsplatzsuche auch einer Probebeschäftigung im Umfang von bis zu zehn Stunden nachgehen. ■ Niederlassungserlaubnis: Fachkräfte aus dem Ausland können bereits nach vier Jahren eine Niederlassungserlaubnis in Deutschland erhalten. Zuvor betrug die Zeit fünf Jahre. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einreisebedingungen: Junge Drittstaatsangehörige können bis zum 24. Lebensjahr auch mit einem Schulabschluss, der im Heimatland zum Studium berechtigt, für sechs Monate auf Ausbildungsplatzsuche in Deutschland gehen. Zuvor war ein Schulabschluss, der in Deutschland zum Studium berechtigt, notwendig. Besteht bereits vor Einreise eine Zusage zum Ausbildungsplatz, kann die Aufenthaltserlaubnis zudem bereits vor Beginn der Ausbildung zur Teilnahme an einem berufsbezogenen Deutschkurs ausgestellt werden. ■ Niederlassungserlaubnis: Absolvent*innen einer Berufsausbildung können bereits zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss eine Niederlassungserlaubnis erhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beschleunigtes Fachkräfteverfahren: Die Überprüfung der Gleichwertigkeit der Abschlüsse von ausländischen Fachkräften (Anerkennungsverfahren) soll vereinfacht und beschleunigt werden. Hierzu wurden die Zuständigkeiten für Fachkräftezuwanderung bei den Ausländerbehörden in den Ländern gebündelt und eine zentrale Servicestelle zur Beratung und Begleitung der ausländischen Fachkräfte bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse und den aufenthaltsrechtlichen Verfahren – die sogenannte Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) – eingerichtet.

Quelle: eigene Darstellung Ramboll Management Consulting auf Basis von Bundesregierung (2022).

19) Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Befragung im Jahr des FEG-Inkrafttretens durchgeführt wurde. Somit können die Wirkungen des FEG noch nicht vollständig abgebildet sein.

Unterstützungsbedarfe bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland

Dass Unternehmen die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland eher selten nutzen, kann auf verschiedene Herausforderungen zurückgeführt werden. Dieser Befund geht nicht nur aus den leitfadengestützten Interviews, sondern auch aus der Online-Befragung hervor. So geben die im Rahmen der Online-Befragung befragten Unternehmen an, dass der Prozess zum Erhalt einer Einreise- und Arbeitserlaubnis zu komplex und langwierig ist: Dieser Aussage stimmen 83 Prozent der befragten Betriebe voll und ganz oder eher zu (siehe Abbildung Seite 17 oben). Auch in den leitfadengestützten Interviews führen Vertreter*innen von relevanten Stakeholdern aus, dass Unternehmen entweder den administrativen Aufwand unterschätzten oder hohen Respekt vor dieser Hürde hätten.

Aus ihrer Sicht habe das FEG zwar den administrativen Aufwand zumindest teilweise reduziert. Jedoch würden nicht alle Unternehmen die Möglichkeiten des FEG kennen und benötigten somit entsprechende Sensibilisierung. Im Zuge der Online-Befragung wird dieses Bild bestätigt: Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben (n = 21), schätzt die eigene Kenntnis des FEG als eher oder sehr schlecht ein. Der Großteil der interviewten Vertreter*innen von Unternehmen differenzieren diesen Befund insofern, als dass ihnen das FEG zwar namentlich bekannt sei – sie sich aber inhaltlich mit den entsprechenden Möglichkeiten noch nicht tiefgehend befasst hätten.

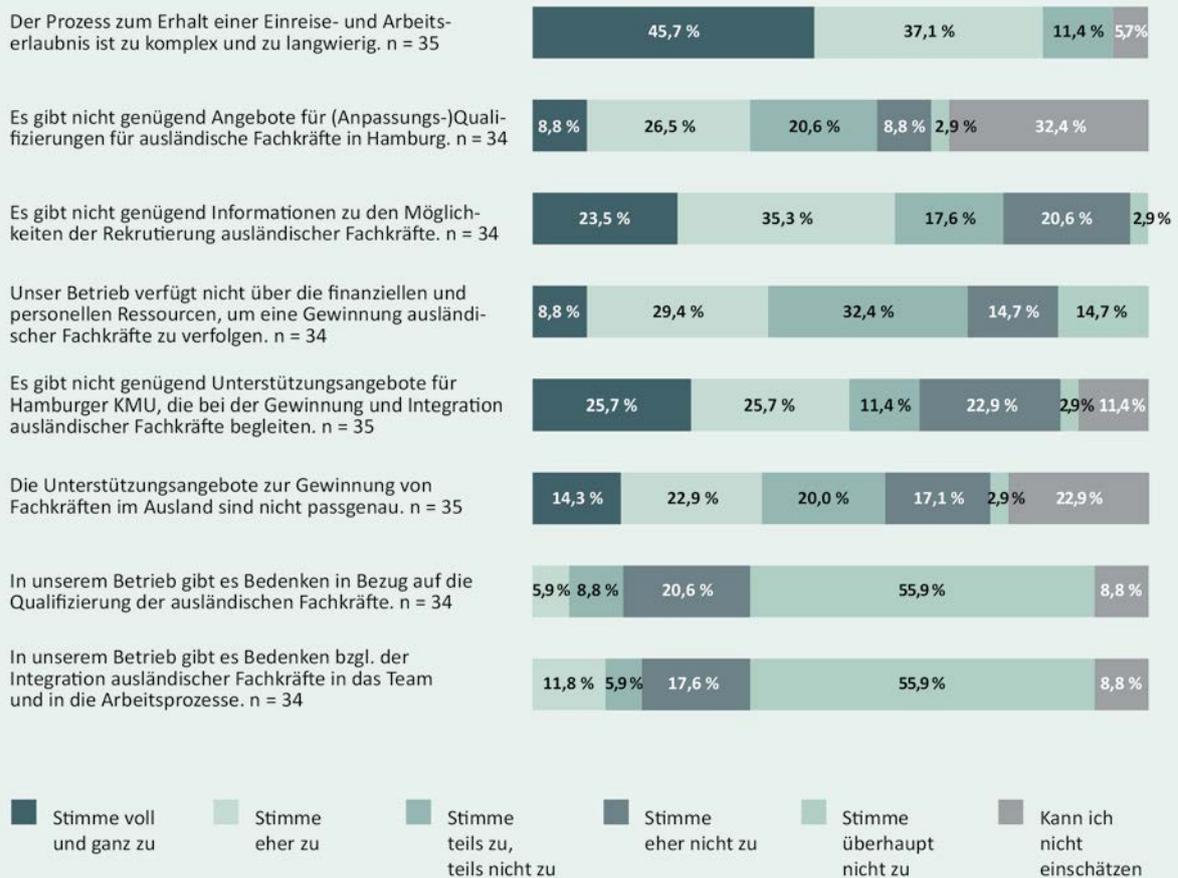
Dabei stünden Unternehmen den leitfadengestützten Interviews mit Vertreter*innen von relevanten Stakeholdern und Unternehmen zufolge vor der Herausforderung, dass sie nicht immer über ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen für das erforderliche Fachwissen zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland verfügten. Außerdem betonen vereinzelte Vertreter*innen von Unternehmen, dass einige Unternehmen auch die benötigten Ressourcen für die anschließende Begleitung und Integration der aus dem Ausland gewonnenen Fachkräfte als sehr aufwändig einschätzen: So würde der Integrationsprozess eine aktive Auseinandersetzung mit möglichen sprachlichen, sozialen und kulturellen Barrieren und Verantwortungen inner- sowie außerhalb des Unternehmens (z. B. Wohnungssuche) erfordern.

Diese personelle und finanzielle Herausforderung bei der Vorbereitung der Rekrutierung und Begleitung ausländischer Fachkräfte bestehe aus Sicht der Vertreter*innen relevanter Stakeholder insbesondere für KMU, da sie häufig über geringere personelle Ressourcen und somit auch weniger spezialisiertes Personal verfügten. Dieser Befund geht auch aus der Online-Befragung hervor: Insgesamt stimmt mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen der Aussage zu, dass sie nicht über genügend personelle und finanzielle Ressourcen verfügen, um die Gewinnung ausländischer Fachkräfte zu verfolgen. Dieser hohe Anteil der Zustimmung kommt dabei vor allem von Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitenden. Der Befund wird auch dadurch bestätigt, dass KMU erwartungsgemäß im Durchschnitt weniger Ressourcen für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland ausgeben würden als Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten.

Jedoch scheinen Unternehmen fehlende eigenen Ressourcen bzw. eine unzureichende Fachexpertise auch nicht durch externe Angebote kompensieren zu können: Jeweils mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen stimmen mit den Aussagen voll und ganz oder eher überein, dass es nicht genügend Informationen zu den Möglichkeiten der Rekrutierung der ausländischen Fachkräfte gibt und die Unternehmen in Hamburg dahingehend nicht ausreichend Unterstützungsangebote erhalten. Zudem stimmt rund ein Drittel der befragten Unternehmen der Aussage voll und ganz oder eher zu, dass die bestehenden Unterstützungsangebote nicht passgenau sind. Dabei formulieren insbesondere die Vertreter*innen von Unternehmen im Rahmen der leitfadengestützten Interviews klare Anforderungen an derartige Unterstützungsangebote. Sie sollten unbedingt aus Unternehmensperspektive und somit ausgehend von den Bedarfen konzipiert werden: So benötigten sie fallspezifische und verständlich aufbereitete Informationen, die in einem klaren und von Beginn an transparenten Prozess von einer zuständigen Ansprechperson vermittelt und gemeinsam mit den entsprechenden Hürden und Aufwänden dargestellt werden sollten. Zusätzlich dazu könnten zielgruppengerecht aufbereitete und niedrigschwellig zugängliche Übersichten zum Prozess der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland nützlich sein.

Laut der Online-Befragung wünschen sich die Unternehmen thematisch vor allem eine Beratung im Hinblick auf Einreise-, Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis sowie das beschleunigte Fachkräfteverfahren. Auch die Erstberatung zu den grundsätzlichen Möglichkeiten bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland, die Unterstützung bei der Suche und Anwerbung von geeigneten Fachkräften und die Beratung zur Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen würden sie interessieren (siehe Abbildung Seite 17 unten).

HERAUSFORDERUNGEN BEI DER REKRUTIERUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN FACHKRÄFTEN



Quelle: Online-Befragung im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung (2022).

NACHFRAGE NACH THEMEN VON NOCH NICHT BERATENEN UNTERNEHMEN DES USF (n = 21)



Quelle: Online-Befragung im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung (2022).

Bewertung der Relevanz und Kohärenz der USF-Angebote

Vor dem Hintergrund der dargestellten Herausforderung des Fachkräftemangels und den prozessualen sowie thematischen Unterstützungsbedarfen der Unternehmen kann geschlussfolgert werden, dass die USF-Angebote eine hohe Relevanz für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland aufweisen. Denn der USF und seine Angebote widmen sich einerseits der kurz-, mittel- und langfristigen Herausforderung der Fachkräftesicherung in Hamburg, indem sie Unternehmen bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland unterstützen und somit zur dritten Säule („Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen und Willkommenskultur verbessern“) der Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs²⁰ beitragen.

Dabei greifen die USF-Angebote die zuvor identifizierten Herausforderungen der Unternehmen und insbesondere KMU auf, die sie bisher noch von der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland abhalten: Im Rahmen der leitfadengestützten Interviews geben vor allem die Vertreter*innen von Unternehmen an, dass der USF durch die kostenlose, individuelle und zielorientierte Erst- und Verweisberatung sowie die Prozessbegleitung bei der Fachkräftegewinnung die vorhandenen Unterstützungsbedarfe adressiere. Sinnvoll sei aus Sicht der relevanten Stakeholder dabei vor allem auch die Fokussierung auf die KMU (siehe Kapitel 3.2), die in Anbetracht geringerer Ressourcen oftmals größeren Herausforderungen gegenüberstünden und entsprechend höhere Unterstützungsbedarfe bei der Fachkräftegewinnung hätten. Aus den leitfadengestützten Interviews gehen lediglich einige Bedarfe hervor, die der USF aus der Sicht vereinzelter Vertreter*innen relevanter Stakeholder und Unternehmen bisher noch nicht adressiere: Erstens äußern mehrere Vertreter*innen von Unternehmen in den leitfadengestützten Interviews des Jahres 2021 den Bedarf, bei der Suche nach einer passenden Fachkraft im Ausland unterstützt zu werden. Zweitens fehle ein spezifisches Angebot zur Beratung und Begleitung von Gründungsinteressierten und Auszubildenden aus dem Ausland. Drittens wird der Bedarf gemeldet, aus dem Ausland gewonnene Fachkräfte längerfristig im Integrationsprozess (z. B. bei der Wohnungssuche) zu unterstützen.

Im Zuge der Zwischenpräsentation und des Boxenstopp-Workshops im April 2022 wird deutlich, dass das USF-Team einige dieser Bedarfe bereits erkannt hat und je nach personeller Verfügbarkeit²¹ mit der Schaffung neuer und/oder Anpassung bestehender Angebote reagiert:

- Der USF agiere in Zusammenarbeit mit dem Hamburg Welcome Center zunehmend als Anlaufstelle für Fachkräfte aus dem Ausland, um diese aktiv mit Unternehmen mit Fachkräftebedarf in Hamburg zu matchen. Hierfür bereite das USF-Team interessierte Fachkräfte auf den Einwanderungs- und Anerkennungsprozess vor und erstelle Profile der Arbeitnehmer*innen, mit denen sie in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit an die Unternehmen mit Fachkräftebedarf heranträten. Durch dieses Matching entfalle administrativer Aufwand für Unternehmen, da eine passende Fachkraft bereits gefunden und der Einwanderungs- und Anerkennungsprozess besser vorbereitet sei.
- Außerdem habe das USF-Team neben offenen Sprechstunden zu spezifischen Fragestellungen auch (themenspezifische) Veranstaltungen (z. B. zur Einwanderung von Auszubildenden) durchgeführt und mit aktuellen Entwicklungen (z. B. Krieg in der Ukraine) verknüpft.
- Zusätzlich habe das USF-Team bei Bedarf die Prozessbegleitung in Folge einer Erstberatung intensiviert: Falls eine spezifische Herausforderung im Zuge einer Erstberatung entstehe, greife das USF-Team sie auf und sondiere Lösungsmöglichkeiten im Rahmen einer Folgeberatung.

Darüber hinaus sind sich die interviewten Vertreter*innen von Unternehmen und relevanten Stakeholdern einig, dass derartige Informationsveranstaltungen zu und die Sensibilisierung für die Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland (insbesondere zum FEG) weiterhin hilfreich seien. Diesbezüglich wünschen sie sich in den leitfadengestützten Interviews des Jahres 2021 neben der individuellen Beratung und Begleitung verständlich aufbereitete Übersichtsdokumente, die insbesondere neuem Personal einen ersten Überblick über die Möglichkeiten, den Prozess der Fachkräftegewinnung sowie die hierfür zuständigen und unterstützenden Akteure geben könnten: So seien die Zuständigkeiten der einzelnen Akteure am HWC aus Ihrer Sicht teilweise nicht immer eindeutig genug.

20) Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg (2013): Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Verfügbar unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/3987026/3a9333420fc69b12b771db5fe68e465/data/fachkraeftestrategie.pdf>.

21) Im Untersuchungszeitraum der wissenschaftlichen Begleitung konnte der USF auf unterschiedlich viele personelle Ressourcen zurückgreifen und somit nicht immer alle Ideen der Weiterentwicklung verfolgen.

Auch diesen Bedarf hat das USF-Team – wie im Zuge der Zwischenpräsentation und des Boxenstopps im April 2022 deutlich wird – bereits erkannt und darauf reagiert: Einerseits befänden sich derartige Übersichtsdokumente in der Erstellung. Andererseits habe das USF-Team das Forum Fachkräfteeinwanderung initiiert, in dem Ende Januar 2022 in einem Auftakttreffen mit relevanten Kooperationspartner*innen (u. a. Kammern, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberservice, Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung, Hamburg Invest, Innenbehörde) eine Bestandsaufnahme der vorhandenen Angebote durchgeführt worden sei. Vertreter*innen der relevanten Stakeholder bewerten in den leitfadengestützten Interviews im Jahr 2022 diese Initiative insofern sehr positiv, als dass der USF aus ihrer Sicht die Angebote und zuständigen Personen zunehmend zusammenbringe und so die Vernetzung und Verzahnung der Angebote unterstütze. Dadurch trage der USF zunächst zur Identifizierung der Schnittstellen einzelner Angebote bei, um langfristig die Zuständigkeiten besser herauszuarbeiten und Synergieeffekte verstärkt zu nutzen.

Mit diesen Angeboten und Leistungen scheint der USF die bestehende Unterstützungslandschaft in Hamburg sinnvoll zu komplementieren. Diesbezüglich arbeiten die Vertreter*innen der relevanten Stakeholder und Unternehmen in den leitfadengestützten Interviews mehrere Alleinstellungsmerkmale des USF heraus:

- **Individuelles Beratungsangebot für KMU:** Aus Sicht mehrerer Vertreter*innen der relevanten Stakeholder bestehe ein Alleinstellungsmerkmal des USF – beispielsweise gegenüber dem Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit und des Jobcenters (team.arbeit.hamburg) – in der individuellen Ansprache und Beratung von KMU. Zwar biete der Arbeitgeberservice neben der Vermittlung in finanzielle Unterstützungsangebote zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland auch Beratungsleistungen an. Jedoch seien diese Beratungsleistungen weniger auf KMU als spezifische Zielgruppe zugeschnitten. Von daher nehme der USF insofern eine wichtige Rolle ein, als dass KMU einen höheren Unterstützungsbedarf bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland aufwiesen als größere Unternehmen.
- **Expertenrolle:** Insbesondere die Vertreter*innen der beratenen Unternehmen schreiben dem USF eine Expertenrolle im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Angeboten zu. Diese Expertenrolle begründe sich vor allem durch die gute Anbindung an relevante Akteure im HWC sowie die damit verbundene Funktion und Legitimation als staatlich geförderte Einrichtung (siehe nächster Punkt). Darüber hinaus heben einzelne Vertreter*innen positiv hervor, dass das Angebot des USF in Abgrenzung zu privatwirtschaftlichen Anbietern kostenfrei sei.
- **Anbindung an das HWC:** Die interviewten Vertreter*innen der Unternehmen und relevanten Stakeholder sind sich einig, dass ein Alleinstellungsmerkmal des USF in der Anbindung an das HWC bestehe. So sei der USF gut innerhalb des HWC vernetzt und könne stets schnell auf die Expertise und Angebote der weiteren Akteure vor Ort zurückgreifen (z. B. die Ausländerbehörde bezüglich Aufenthaltsangelegenheiten für Fachkräfte).

3.2 Zielerreichung

Zentrale Ergebnisse zur Zielerreichung

- **Der USF gewinnt seine Nutzer*innen vor allem durch die Verweisberatung der Kooperationspartner*innen sowie die Eigenrecherche der Unternehmen.** In Anbetracht der Covid-19-Pandemie spielen Veranstaltungen eine eher untergeordnete Rolle in der Zielgruppenansprache. Dennoch wird seitens der Vertreter*innen von Unternehmen und relevanten Stakeholdern empfohlen, diesen Weg in Kooperation mit weiteren Akteuren weiter auszubauen und ggf. branchenspezifische Veranstaltungen anzubieten. Langfristiges Ziel soll ein umfassendes Netzwerk mit verschiedenen Kooperationspartner*innen sein.
- **Mit steigender Bekanntheit erreicht der USF kontinuierlich mehr Nutzer*innen und übertrifft insgesamt die anvisierten Zielzahlen.** Die erreichten Unternehmen und Erwerbstätigen entsprechen der Zielgruppe und nehmen vor allem die Erstberatung und Veranstaltungen in Anspruch. Thematisch stehen die Bestimmungen zur Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis im Fokus.

Im folgenden Kapitel wird die Zielerreichung näher beschrieben und bewertet. Hierfür werden einerseits die Zugangswege des USF sowie deren Bewertung und Möglichkeiten zur Verbesserung seitens der Vertreter*innen von relevanten Stakeholdern und Unternehmen dargestellt. Andererseits werden auf Basis des Projektmonitorings des IQ Monitorings die anvisierten und tatsächlich erreichten Nutzer*innen gegenübergestellt und untersucht, welche Angebote und Leistungen sowie Themen des USF besonders nachgefragt wurden.

Zielgruppenansprache – Ergebnisse und Bewertung

Die Nutzer*innen des USF erfahren vor allem durch die eigene Recherche oder Verweisberatung von seinen Angeboten und Leistungen – und geben Anregungen zur Verbesserung der Zielgruppenansprache und Sichtbarkeit. So zeigt die Online-Befragung der Unternehmen, dass fast die Hälfte der Unternehmen die Eigenrecherche als Zugangsweg zum USF angibt (siehe Abbildung Seite 21). Diesbezüglich empfehlen mehrere Vertreter*innen relevanter Stakeholder und Unternehmen in den leitfadengestützten Interviews, dass der Internetauftritt noch ausgebaut werden könne. Ihrer Einschätzung nach könne der Internetauftritt noch stärker hinsichtlich der Suchmaschinen optimiert werden: Einerseits könnten sowohl gegenseitige Verlinkungen mit bekannten Internetseiten (z. B. www.hamburg.de) – insbesondere im Bereich der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland (z. B. www.makeitingermany.de) – als auch darüber hinausgehende (Online-)Kooperationen die Sichtbarkeit noch weiter erhöhen. Andererseits schlagen sie die Überprüfung und Anpassung der Texte und Informationen der USF-Website im Hinblick auf ihre Suchmaschinenoptimierung (SEO) vor. Die Angebote sollten unbedingt leicht verständlich und in der „Sprache der Zielgruppe“ aufbereitet werden – es müsse deutlich daraus hervorgehen, welchen konkreten Nutzen der USF den Unternehmen biete.

Dabei sei neben der zielgruppengerechten Aufbereitung insbesondere auch auf die Sprache zu achten: Zwar führten die Anbindung an das HWC und die staatliche Förderung zu einer Legitimation als Expert*innen für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland (siehe Kapitel 3.1). Zugleich entstehe jedoch dadurch zum Teil auch das Image einer Behörde, deren bürokratische Prozesse Unternehmen teilweise abschreckten. Insofern solle sowohl auf der Internetseite als auch aus den analogen Informationsmaterialien hervorgehoben werden, dass der USF einerseits das Alleinstellungsmerkmal der guten Anbindung an das HWC biete und andererseits dynamisch und niedrigschwellig agiere.

Durch die Anbindung an das HWC nimmt auch die Verweisberatung eine zentrale Rolle bei der Zielgruppenansprache ein (siehe Abbildung Seite 21). So betonen die Vertreter*innen der relevanten Stakeholder und Unternehmen in den leitfadengestützten Interviews, dass Unternehmen über Akteure des HWC (z. B. Kammern, Ausländerbehörde) oder weitere Kooperationspartner*innen (z. B. IQ Netzwerk Hamburg) von den Angeboten und Leistungen des USF hörten. Dahingegen erfahren Unternehmen der Online-Befragung zufolge kaum über Empfehlungen von den Angeboten und Leistungen des USF (siehe Abbildung Seite 21). Hier solle der USF aus Sicht einzelner relevanter Stakeholder ansetzen und die Mund-zu-Mund-Propaganda fördern.

NACHGEFRAGTE KANÄLE ZUR ZIELGRUPPENANSPRACHE (n = 24)



Quelle: Online-Befragung im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung (2022).

Auch Veranstaltungen spielen laut der Online-Befragung eine untergeordnete Rolle bei der Zielgruppenansprache (siehe Abbildung oben). In mehreren leitfadengestützten Interviews mit relevanten Stakeholdern und Unternehmen wird deutlich, dass dies vor allem auf die Covid-19-Pandemie zurückgeführt werden kann: So bestehe in Anbetracht der Kontaktbeschränkungen im Rahmen der Covid-19-Pandemie ein außerordentlich hohes (Über-)Angebot an digitalen Veranstaltungen, die miteinander konkurrierten. In diesem Umfeld sei es folglich äußerst herausfordernd, sich hervorzuheben und Zielgruppen für eine Teilnahme zu gewinnen.

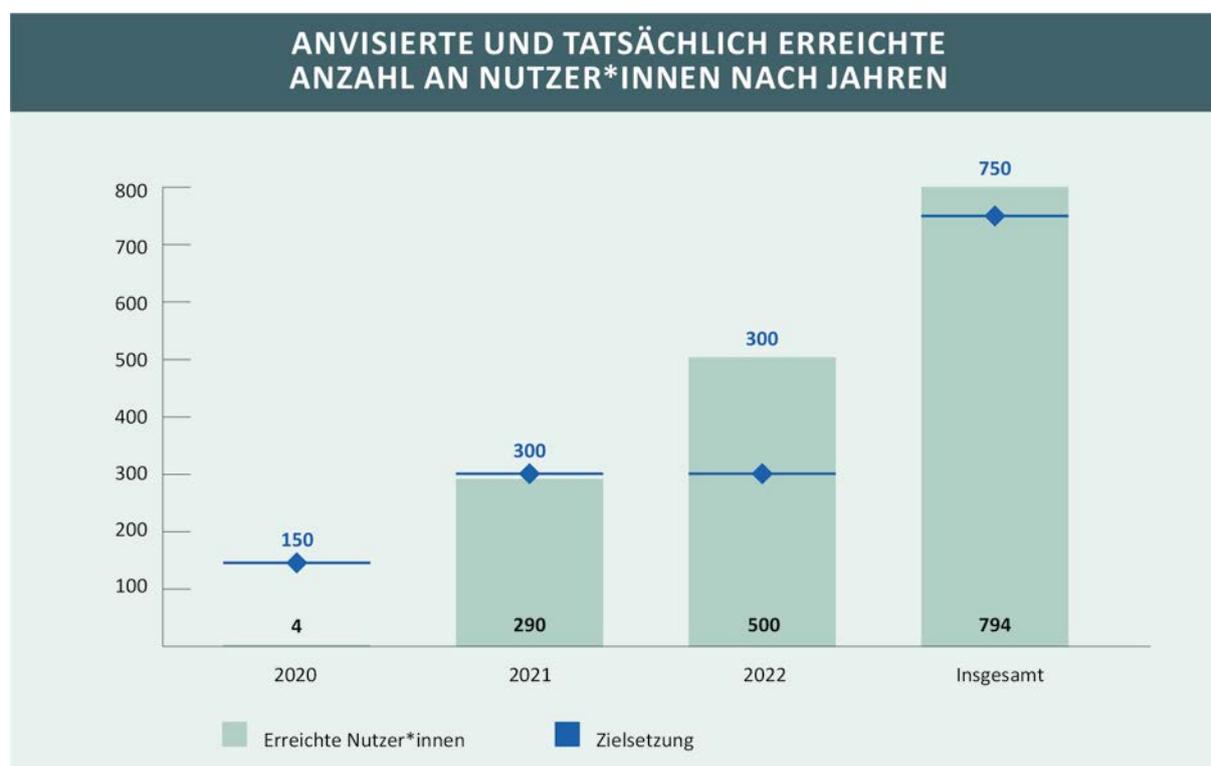
Dennoch empfehlen die interviewten Stakeholder und Unternehmen, diesen Weg zur Zielgruppenansprache weiterhin zu nutzen und ggf. auszubauen. Der Großteil der Vertreter*innen von relevanten Stakeholdern und Unternehmen ist sich einig, dass aufgrund der unterschiedlichen Herausforderungen und Bedarfe eine branchenspezifische Zielgruppenansprache mit angepasstem Informationsmaterial sinnvoll sein könnte. Dabei könne der Fokus beispielsweise auf Branchen mit einem erhöhten Fachkräftebedarf (siehe Kapitel 3.1) oder den Clustern im Rahmen der Clusterpolitik der Freien und Hansestadt Hamburg²² liegen. Unter Berücksichtigung der zuvor genannten Anregungen zu digitalen und analogen Informationsmaterialien solle der USF gemeinsame Veranstaltungen mit Branchenverbänden und Kooperationspartner*innen konzipieren und ausrichten, um kurzfristig den Zugriff auf die Zielgruppe auszuweiten und längerfristig ein vielfältiges und umfassendes Netzwerk zu errichten.

22) Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation der Freien und Hansestadt Hamburg (2016): Clusterpolitik Hamburg: Gemeinsam an die Spitze. Verfügbar unter: <https://www.hamburg.de/wirtschaft/clusterpolitik/>.

Zielgruppenerreichung – Ergebnisse und Bewertung

Über die zuvor genannten Wege zur Zielgruppenansprache erreicht der USF – mit steigender Bekanntheit – immer mehr Nutzer*innen und übertrifft die ursprünglich anvisierten Zielwerte. Das Projektmonitoring des IQ Monitorings zeigt, dass der USF in der gesamten Förderperiode 2019 bis 2022 insgesamt 794 Nutzer*innen erreicht hat. Der Zielwert für diesen Outputindikator lag bei 750 Nutzer*innen. Dies entspricht einem Grad der Zielgruppenerreichung von 106 Prozent, der über die Jahre stetig zugenommen hat (siehe Abbildung unten): In 2020 – den Projektdokumenten zufolge das erste Jahr der operativen Tätigkeit – erreichte der USF lediglich vier von insgesamt 150 anvisierten Nutzer*innen (2,7 Prozent). Im zweiten Jahr (2021) wurden schon 290 Nutzer*innen erreicht – und somit nur zehn Nutzer*innen weniger als ursprünglich anvisiert (97 Prozent). Im Jahr 2022 wurde das anvisierte Ziel (300 Nutzer*innen) mit einer Anzahl von 500 erreichten Nutzer*innen erkennbar übertroffen (167 Prozent).

Diese positive Entwicklung ist neben dem Wegfall der Kontakt- und Reisebeschränkungen im fortgeschrittenen Stadium der Covid-19-Pandemie vor allem auf die steigende Bekanntheit des USF zurückzuführen: Insbesondere in den leitfadengestützten Interviews des Jahres 2021 geben die relevanten Stakeholder und Unternehmen an, dass die Bekanntheit des USF noch ausbaufähig sei. Dieser Aspekt spielt in den leitfadengestützten Interviews des Jahres 2022 eine deutlich geringere Rolle. Auch das USF-Team bestätigt diese Entwicklung und führt im Boxenstopp-Workshop den eigenen Eindruck aus, dass der steigende Bekanntheitsgrad des Angebots ab dem zweiten Halbjahr des Jahres 2021 zu einer erhöhten Nachfrage geführt habe.



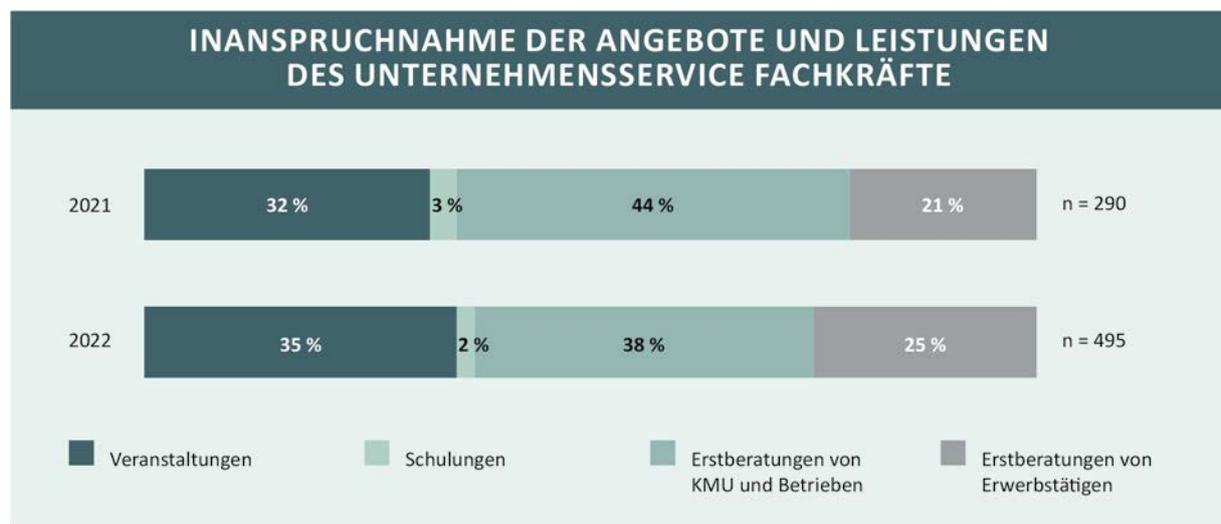
Quelle: Projektmonitoring des IQ Monitorings (Stand November 2022).

Die Nutzer*innen entsprechen der anvisierten Zielgruppe – und bestehen eher aus Betrieben als aus Erwerbstätigen. Diese Zusammensetzung ergibt sich aus der Zielstellung und den damit verbundenen Zielwerten des USF: Zwar adressiert der USF zunehmend auch Erwerbstätige im Ausland zum aktiven Matching mit Unternehmen, die einen hohen Fachkräftebedarf aufweisen (siehe Kapitel 3.1). Jedoch liegt das primäre Ziel des USF in der Unterstützung von Unternehmen und insbesondere KMU bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland (siehe Kapitel 3.1). So besteht die Gruppe der erreichten Nutzer*innen dem Projektmonitoring des IQ Monitorings zufolge zu 76 Prozent aus Betrieben und nur zu einem Viertel aus Erwerbstätigen. Auch der Online-Befragung zufolge wird der USF dieser Fokussierung auf KMU gerecht: Unter den Nutzer*innen sind insbesondere KMU (92 Prozent) sowie Unternehmen aus den Branchen mit einem erhöhten Fachkräftemangel. Die beratenen Unternehmen kommen vor allem aus den Branchen „IT-Kommunikationsdienstleistungen“ (26 Prozent), „Gesundheit und Pflege“ sowie „Industrie, Handwerk und verarbeitendes Gewerbe“ (jeweils neun Prozent).

Inanspruchnahme der Angebote und Leistungen des USF

Die Nutzer*innen nehmen vor allem die Erstberatung und Veranstaltungen des USF in Anspruch. Wurden in den Jahren 2021 und 2022 je rund ein Drittel der erreichten Nutzer*innen über Veranstaltungen erreicht, haben in beiden Jahren jeweils mehr als die Hälfte der Nutzer*innen an Erstberatungen teilgenommen (siehe Abbildung unten). Dabei ist ihr Informationsstand den leitfadengestützten Interviews mit Vertreter*innen von relevanten Stakeholdern und Unternehmen zufolge sehr heterogen: Während einige Nutzer*innen sehr grundlegende Sensibilisierung und Erstberatung für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland benötigten, hätten andere Nutzer*innen bereits eigene Expertise und wendeten sich nur mit spezifischen Detailfragen an den USF (siehe Kapitel 3.1).

Thematisch bezieht sich die Beratung vor allem auf die Bestimmungen zur Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Dieser Befund geht aus der Online-Befragung hervor, der zusätzlich in den leitfadengestützten Interviews mit Vertreter*innen von Unternehmen bekräftigt und konkretisiert wird: In der Beratung seien sie nach eigenen Angaben insbesondere mit sehr spezifischen und oftmals rechtlichen Fragen (insb. Visa-Verfahren, Vertragsgestaltung im Ausländerrecht, Sonderregelungen einzelner Branchen) auf den USF zugegangen, da deren Beantwortung sehr komplex und vielschichtig sei und somit tiefergehendes Fachwissen erfordere.



Quelle: Projektmonitoring des IQ Monitorings (2022).

Neben der Beratung zum beschleunigten Fachkräfteverfahren und dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz würden außerdem auch die Beratung zur Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen und die Erstberatung zu grundsätzlichen Möglichkeiten der Gewinnung ausländischer Fachkräfte verstärkt nachgefragt werden. Diesbezüglich würde der USF aus Sicht der leitfadengestützt interviewten Vertreter*innen von relevanten Stakeholdern oftmals grundsätzliche Fragen zum Prozess der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland klären.

3.3 Wirksamkeit

Zentrale Ergebnisse zur Wirksamkeit

- Erste Indizien deuten darauf hin, dass der USF aus Sicht der Vertreter*innen von Unternehmen und relevanten Stakeholder zur **(Sensibilisierung für die) Fachkräftegewinnung aus dem Ausland beiträgt**.

So werden die Angebote des USF aus verschiedenen Gründen als hilfreich empfunden:

- **Einerseits schafft die (Verweis-)Beratung einen Mehrwert für Unternehmen:** So heben Unternehmen den Beratungsansatz, die Kommunikation und die hohe Motivation des USF-Teams besonders positiv hervor. In Kombination unterstützten diese Faktoren Unternehmen in ihrem Prozess der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland.
- **Andererseits schafft die vernetzende Funktion des USF einen Mehrwert für Akteure im Bereich der Fachkräftesicherung:** Durch die Initiative des USF würden relevante Stakeholder verstärkt in den Austausch kommen und ihre Angebote besser aufeinander abstimmen.

Im folgenden Kapitel wird die Wirksamkeit der im vorherigen Kapitel dargestellten USF-Angebote näher beleuchtet. Hierfür wird untersucht, wie die (nicht) beratenen Unternehmen und relevante Stakeholder die Angebote und Leistungen bewerten und welchen Mehrwert sie aus ihrer Sicht daraus ziehen.

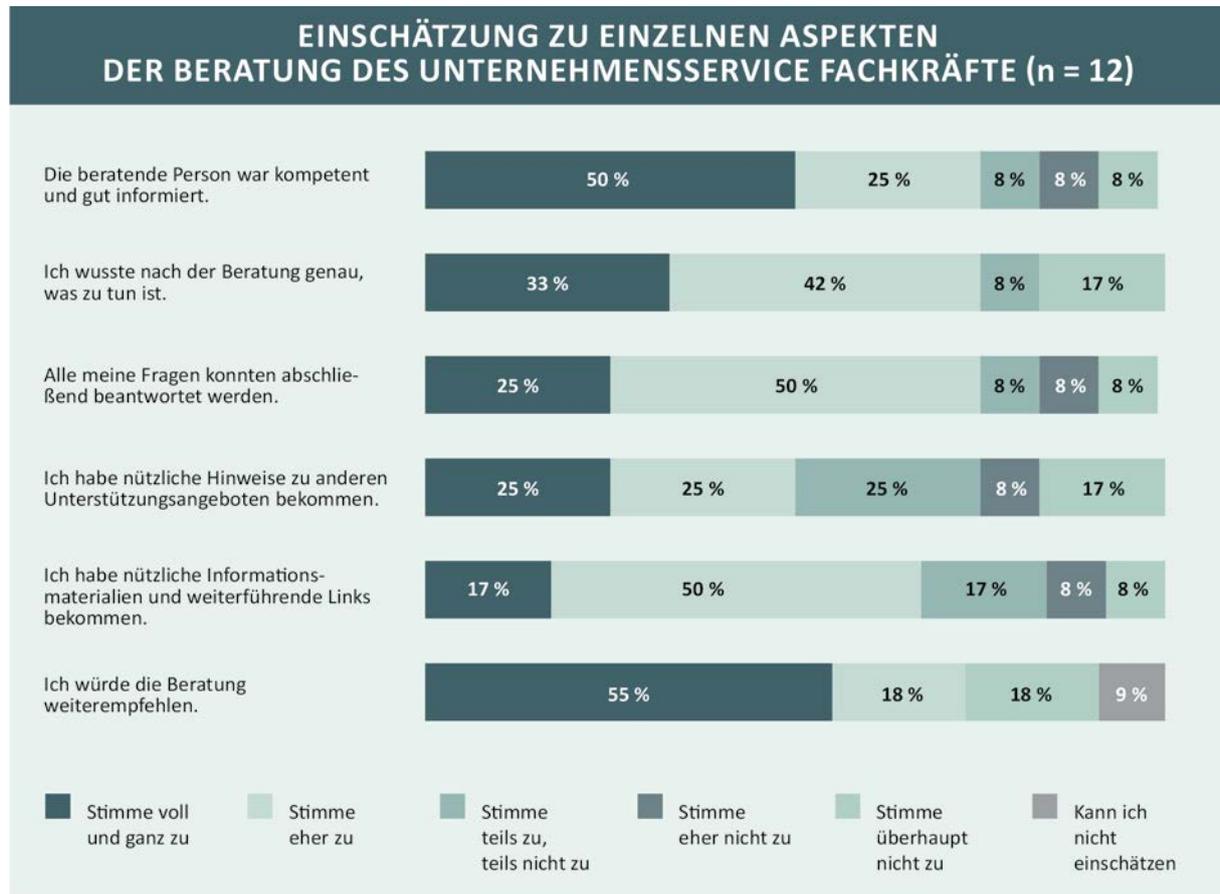
Die beratenen Unternehmen bewerten die in Anspruch genommenen Angebote und Leistungen als hilfreich. So geben in der Online-Befragung rund 80 Prozent der beratenen Unternehmen an, dass sie die jeweils in Anspruch genommenen Leistungen als hilfreich empfanden. Zwar ist dieser Befund in Anbetracht der geringen Fallzahl eher als erstes Indiz bezüglich der Wirksamkeit zu betrachten. Jedoch lässt sich auch aus den leitfadengestützten Interviews mit Unternehmensvertreter*innen ableiten, dass die beratenen Unternehmen zufrieden mit der Unterstützung des USF sind: So habe die Beratung des USF sie aus ihrer Sicht zielführend dabei unterstützt, den Prozess der Fachkräftegewinnung weiterhin zu verfolgen und somit die schlussendliche Wahrscheinlichkeit zur erfolgreichen Fachkräftegewinnung aus dem Ausland erhöht.

Zusätzlich zu den Ergebnissen der (Verweis-)Beratung schildern die Vertreter*innen relevanter Stakeholder in den leitfadengestützten Interviews, dass der USF durch seine Veranstaltungen auch Erstinformationen zum FEG verbreite und so Unternehmen für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland sensibilisiere. Hervorzuheben seien neben den zuvor in erwähnten offenen Sprechstunden zu spezifischen Fragestellungen auch insbesondere die themenspezifischen Veranstaltungen in Verbindung mit aktuellen Entwicklungen, z. B. zur Einwanderung von Auszubildenden aus der Ukraine (siehe Kapitel 3.1).

Sowohl die (Verweis-)Beratung als auch die vernetzende Funktion des USF erzielen einen Mehrwert. Die beratenen Unternehmen sind zufrieden mit den Beratungsleistungen des USF: In der Online-Befragung stimmen jeweils 75 Prozent der beratenen Unternehmen den Aussagen voll und ganz oder eher zu, dass alle ihre Fragen abschließend beantwortet werden konnten und sie nach der Beratung genau wussten, was zu tun ist. Dieser Befund dürfte einerseits auf die nützlichen Informationsmaterialien und weiterführenden Links zurückzuführen sein. In der Online-Befragung stimmen zwei Drittel der beratenen Unternehmen einer entsprechenden Aussage voll und ganz oder eher zu. Andererseits könnte die Expertise des USF-Teams zu dieser Einschätzung der beratenen Unternehmen beitragen: So stimmt der gleiche Anteil an beratenen Unternehmen der Aussage voll und ganz oder eher zu, dass die beratende Person kompetent und gut informiert war.

Im Rahmen der leitfadengestützten Interviews bekräftigen mehrere Vertreter*innen von Unternehmen diese Einschätzung und führen aus, dass der Beratungsansatz und die Kommunikation des USF-Teams schnell, verbindlich und problemorientiert sei: Die konkret zur Verfügung gestellte Ansprechperson des USF-Teams erkläre zunächst die allgemeine Gesetzeslage mit juristischen Fachtermini und schildere daraufhin zielgruppengerecht sowohl die Anwendung und Bedeutung im individuellen Fall als auch mögliche Handlungsoptionen. Dabei schätzt ein Großteil der im Rahmen der leitfadengestützten Interviews befragten Unternehmensvertreter*innen die Offenheit des USF-Teams für schwierige Sachverhalte und die Bereitschaft, die umgangssprachliche „Extrameile“ zu gehen: Falls sehr spezifische Anfragen nicht ad-hoc beantwortet werden könnten, würde das USF-Team diesen Sachverhalt transparent kommunizieren und nach eigener Recherche mit einer Lösung an das Unternehmen herantreten. In einem Fall wird jedoch

auch davon berichtet, dass das USF-Team die Frage nicht umgehend hätte klären können und auch trotz Ankündigung nicht auf die Anfrage des Unternehmens zurückgekommen sei.



Quelle: Online-Befragung im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung (2022).

Auch die Verweisberatung des USF-Teams hilft den Unternehmen entlang ihrer Bedarfe weiter: In der Online-Befragung stimmt die Hälfte der beratenen Unternehmen der Aussage voll und ganz oder eher zu, dass sie nützliche Hinweise zu anderen Unterstützungsangeboten bekommen haben. In den leitfadengestützten Interviews führen Unternehmensvertreter*innen diese Einschätzung darauf zurück, dass der USF durch die Anbindung an das HWC gut mit den relevanten Akteuren vernetzt sei und somit einen guten Überblick über die Unterstützungslandschaft und entsprechende Zuständigkeiten habe.

Auch Vertreter*innen relevanter Stakeholder bestätigen und heben positiv hervor, dass das USF-Team zunehmend eine vernetzende Funktion in der Unterstützungslandschaft in Hamburg einnehme. Besonders hervorzuheben sei die bereits erwähnte Initiierung eines Forums Fachkräfteeinwanderung mit relevanten Kooperationspartner*innen in Hamburg (siehe Kapitel 3.1), das sich mit der Verzahnung und den Schnittstellen zwischen den Angeboten auseinandersetzt. Aus ihrer Sicht habe zuvor eine solche Initiative gefehlt und dürfte langfristig zu Synergieeffekten führen.



Arbeitsmarktintegration
von Migrantinnen und Migranten
verbessern!

www.netzwerk-iq.de

Multi-Kommunikations-Portal (MKT) IQ
Koordinierung der Leistungswerte
Projektschwerpunkte im Leistungswerte
Fachstellen

4 Handlungsempfehlungen

Auf Basis der zuvor dargestellten Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung werden im folgenden Kapitel entlang der Evaluationskriterien Handlungsempfehlungen zur zukünftigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung des USF und seiner Angebote formuliert. Dabei werden je Evaluierungskriterium zunächst die zentralen Befunde der wissenschaftlichen Begleitung zusammengefasst, um daraufhin die daraus abzuleitenden Handlungsempfehlungen vorzustellen.



4.1 Relevanz und Kohärenz

Nachfolgend werden die zentralen Befunde der wissenschaftlichen Begleitung und die abgeleiteten Handlungsempfehlungen im Kontext der Relevanz und Kohärenz der USF-Angebote dargestellt.



Befund

Grundsätzlich adressiert der USF mit seiner individuellen (Verweis-)Beratung und breitenwirksameren Angeboten zu bestimmten Themen tatsächliche Problemstellungen, Herausforderungen und Bedarfe. Damit trägt der USF zur dritten Säule der Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs bei und bietet somit ein relevantes Angebot für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland an. Sinnvoll ist vor allem die Fokussierung auf KMU, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf (insb. bei sehr spezifischen Problemstellungen) aufweisen. Mit den Angeboten komplementiert der USF die bestehende Unterstützungslandschaft in Hamburg im Wesentlichen sinnvoll.

Dennoch scheint den Unternehmensvertreter*innen die Abgrenzung zwischen den einzelnen Angeboten und Zuständigkeiten der Akteure (am HWC) zum Teil unklar zu sein. Außerdem melden einzelne Unternehmensvertreter*innen trotz der bestätigten Relevanz und Kohärenz der USF-Angebote zusätzliche Unterstützungsbedarfe im Hinblick auf

- die Unterstützung bei der Suche nach einer passenden Fachkraft im Ausland sowie
- die Unterstützung von Gründungsinteressierten und Auszubildenden aus dem Ausland und
- die längerfristige Unterstützung im sozialen bzw. beruflichen Integrationsprozess an.

Beibehaltung der Kombination aus (Verweis-)Beratung von KMU und standardisierten breitenwirksamen Angeboten

Um im Rahmen der (Verweis-)Beratung weiterhin individuelle Herausforderungen von KMU zu lösen und gleichzeitig für die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu sensibilisieren, sollte der USF die derzeitige Ausrichtung mit einer Kombination aus individueller (Verweis-)Beratung von KMU und standardisierten, breitenwirksameren Angeboten zu verschiedenen Themen beibehalten.

Intensivierung der Prozessbegleitung

Angesichts des erhöhten Unterstützungsbedarfs von KMU (insb. bei spezifischen Problemstellungen) sollte der USF weiterhin die betreffenden KMU aus der Erstberatung in eine weiterführende Folgeberatung überführen, um entsprechende Lösungsansätze zu finden und die KMU intensiver zu begleiten.

Prüfung zusätzlicher Unterstützungsbedarfe

In Anbetracht der von Unternehmensseite nachgefragten (i) Unterstützung bei der Suche nach einer passenden Fachkraft im Ausland, (ii) Unterstützung von Gründungsinteressierten und Auszubildenden aus dem Ausland und (iii) längerfristigen Unterstützung im sozialen und beruflichen Integrationsprozess, sollte die Sozialbehörde in Zusammenarbeit mit dem USF kritisch prüfen, inwiefern diese Einzelnennungen auf weitreichendere Unterstützungsbedarfe der

Unternehmen hinweisen. Lässt sich ein flächendeckender Bedarf feststellen, sollte geprüft werden, inwiefern das Angebot dahingehend ausgeweitet und/oder das bestehende Angebot (aktives Matching und die nachhaltige Begleitung der ausländischen Fachkräfte) besser beworben werden kann (siehe Kapitel 4.2).



4.2 Zielerreichung

Nachfolgend werden die zentralen Befunde der wissenschaftlichen Begleitung und die abgeleiteten Handlungsempfehlungen im Kontext der Zielerreichung der USF-Angebote dargestellt.



Befund

Zwar konnte der USF insbesondere durch die Verweisberatung von Kooperationspartner*innen und die Eigenrecherche der Unternehmen seine Bekanntheit stetig steigern und kontinuierlich mehr Nutzer*innen der Zielgruppe erreichen. Dennoch erscheint die analoge und digitale Sichtbarkeit des USF weiterhin ausbaufähig. Dabei hat der USF bei den Unternehmensvertreter*innen durch die Anbindung an das HWC und das kostenlose Angebot zum Teil das Image einer (weiteren) Behörde.

Stärkung der Mund-zu-Mund-Propaganda

Insbesondere in Anbetracht der steigenden Beratungszahlen sollte der USF aktiv die Mund-zu-Mund-Propaganda über die erreichten Nutzer*innen fördern.

Organisation und Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen mit Kooperationspartner*innen und Unternehmensverbänden

Angesichts der ausbaufähigen Sichtbarkeit sollte der USF gemeinsame Veranstaltungen mit Kooperationspartner*innen und Unternehmensverbänden ausrichten, um das eigene Netzwerk auszubauen und weitere Zielgruppen anzusprechen. Dabei sollten die Veranstaltungen auf branchenspezifische Bedarfe eingehen. Als Orientierung für diese Anpassung an Branchenspezifika könnten die Hamburger Clusterpolitik oder eine Analyse der Branchen mit hohem Fachkräftemangel liefern.

(Prüfung der) Intensivierung von Aktivitäten im Online-Marketing

Es sollte zudem geprüft werden, inwiefern der USF aktiv Online-Marketing- und Social-Media-Aktivitäten betreiben könnte. Neben der Kooperation und Verlinkung mit etablierten Internetseiten könnte die Suchmaschinenoptimierung der Informationstexte auf der eigenen Internetseite angegangen werden.

Öffentlichkeitswirksame Darstellung der Alleinstellungsmerkmale des USF

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der USF stets die Sprache der Zielgruppe verwenden und die eigene Rolle herausarbeiten: Einerseits sollten die Alleinstellungsmerkmale der Anbindung an das HWC und die Legitimation als öffentlich geförderte und kostenfreie Einrichtung hervorgehoben werden. Andererseits sollte der dynamische, individuelle und zielgruppenorientierte Beratungsansatz in den Vordergrund gestellt werden (siehe Kapitel 4.1).



4.3 Wirksamkeit

Nachfolgend werden die zentralen Befunde der wissenschaftlichen Begleitung und die abgeleiteten Handlungsempfehlungen im Kontext der Wirksamkeit der USF-Angebote dargestellt.



Befund

Sowohl die (Verweis-)Beratung als auch die vernetzende Funktion des USF schaffen einen Mehrwert bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Dabei werden insbesondere der individuelle Beratungsansatz, die Kommunikation und die Motivation des USF-Teams hervorgehoben. Die im Zeitverlauf unterschiedlich hohe Personalausstattung im USF-Team stellt eine Herausforderung bei der Beibehaltung und Weiterentwicklung des Angebots(-niveaus) dar.

Ausstattung mit personellen Ressourcen zur Weiterführung und -entwicklung der USF-Angebote

Um den individuellen Beratungsansatz und die hohe Qualität beibehalten und weiterhin die vernetzende Funktion einnehmen und stärken zu können (siehe Kapitel 4.1), sollte der USF mit entsprechenden und konstanten personellen Ressourcen ausgestattet werden.



5 Quellenverzeichnis

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg (2013):

Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Verfügbar unter:

<https://www.hamburg.de/contentblob/3987026/3a9333420fc69b12b771db5fe68e465/data/fachkraeftestrategie.pdf>.

Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation der Freien und Hansestadt Hamburg (2016): Clusterpolitik Hamburg: Gemeinsam an die Spitze. Verfügbar unter: <https://www.hamburg.de/wirtschaft/clusterpolitik/>.

Bertelsmann Stiftung (2021): Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräftengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt. Verfügbar unter:

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Fachkraeftemigrationsmonitor_2021.pdf.

Bundesagentur für Arbeit (2022a): Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse Hamburg: August 2022). Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202208/analyse/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-02-0-202208-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1.

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse Berlin: August 2022). Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202208/analyse/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-11-0-202208-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten. Verfügbar unter: <https://www.goethe.de/resources/files/pdf228/strategien-gewinnung-fachkraefte.pdf>.

Die Bundesregierung (2020): Aktuelles Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Mehr Fachkräfte für Deutschland. Stand 01.03.2020. Verfügbar unter:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeteeinwanderungsgesetz-1563122>.

Die Bundesregierung (2022): Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einen Blick. Verfügbar unter:

<https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>.

Handelskammer Hamburg (2022): Fachkräftemonitor Hamburg. Verfügbar unter:

<https://www.fkm-hamburg.de/fachkraeftemonitor.html#1Fr0mR3>.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2018): Fachkräftengpässe in Unternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende. KOFA-Studie 2/2018. Verfügbar unter:

https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse_2018_2.pdf.

Statistisches Bundesamt (2022): Ausblick auf die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Bundesländern nach dem Corona-Jahr 2020 – erste mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung. Verfügbar unter:

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Publikationen/Downloads-Vorausberechnung/bevoelkerung-deutschland-2035-5124202219005.xlsx?__blob=publicationFile



www.hamburg.de/sozialbehoerde
www.hamburg.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“