



I Z A

RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 4

Die Nachfrage nach internationalen hochqualifizierten Beschäftigten

R. Winkelmann
A. Kunze
L. Locher
M. Ward

Mai 2001

R. Winkelmann · A. Kunze · L. Locher · M. Ward

**DIE NACHFRAGE NACH INTERNATIONALEN
HOCHQUALIFIZIERTEN BESCHÄFTIGTEN**

**Ergebnisse des
IZA International Employer Surveys 2000**

**Gutachten im Auftrag des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung**

Bonn · Mai 2001

Kurzfassung

Die zunehmende und scheinbar unaufhaltsame Integration vormals nationaler Märkte, sei es im Bereich der Kapitalanlagen oder im Bereich der handelbaren Güter, legt die Vermutung nahe, daß die Bedeutung nationaler Grenzen für Arbeitsmärkte ebenfalls abnehmend ist. Eine Zunahme der Arbeitskräftemobilität über nationale Grenzen hinweg läßt sich erwarten, insbesondere in Teilen der Welt, wie etwa innerhalb der EU, wo es keine formalen Schranken zur Niederlassung und Berufstätigkeit gibt. Und doch wurden die zunehmenden Vernetzungen von Kapital- und Gütermärkten über die letzten Jahrzehnte hinweg kaum von einem merkbaren Anstieg der Arbeitskräftemobilität begleitet.

Zur Untersuchung dieser Fragestellung beauftragte das Bundesministerium für Bildung und Forschung im März 2000 das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Kooperation mit Infratest Burke Sozialforschung und dem Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel (WZ Kassel) mit der Durchführung einer Studie zum Thema Internationale Mobilität hochqualifizierter Arbeitskräfte. Im Rahmen dieses Projektes wurde im Herbst 2000 der IZA International Employer Survey 2000 erhoben, eine Befragung von 850 Unternehmen in vier europäischen Ländern zu Strategien und Erfahrungen bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte. 340 der befragten Unternehmen befanden sich in Deutschland, und je 170 in Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden. Die Erhebung konzentrierte sich auf größere Unternehmen (mindestens 100 Beschäftigte) in den Branchen Chemische Industrie, Verarbeitendes Gewerbe, Finanzdienstleistungen, Informationstechnologie, sowie Forschung und Entwicklung.

Das Hauptinteresse der Befragung galt den Bestimmungsgründen der Nachfrage nach ausländischen hochqualifizierten Mitarbeitern. Zum einen wurde der Frage nachgegangen, ob sich die Nachfrage nach ausländischen hochqualifizierten Mitarbeitern durch meßbare objektive Firmenmerkmale, wie etwa Firmengröße, Anteil des Auslandsgeschäftes, oder Forschungsintensität erklären läßt. Zum anderen wurde die subjektive Sicht der Personalverantwortlichen zu den Gründen der internationalen Rekrutierung bzw. Nichtrekrutierung untersucht. Hochqualifiziert im Sinne dieser Studie sind alle Beschäftigten, die einen Hochschulabschluß aufweisen.

Bei den möglichen Gründen für internationale Rekrutierung wurden zwei

Arbeitshypothesen unterschieden, eine Substitutionshypothese und eine Komplementaritätshypothese. Gemäß der Substitutionshypothese werden ausländische Hochqualifizierte zum Ausgleich von inländischem Fachkräftemangel rekrutiert. Gemäß der Komplementaritätshypothese werden ausländische Hochqualifizierte wegen ihrer andersartigen Kompetenzen und Qualifikationen rekrutiert. Hierbei kann es sich um internationale Kompetenz handeln, aber auch etwa um Kompetenzen in neuartigen Technologien im Sinne eines angestrebten Transfers von Know-How.

Als möglicher Grund für die Nichtrekrutierung von ausländischen Hochqualifizierten läßt sich zunächst einmal die Abwesenheit eines Grundes im Sinne des vorherigen Paragraphen anführen. Darüber hinaus kann es jedoch eine Reihe zusätzlicher Faktoren geben, die selbst beim Bestehen einer latenten Nachfrage dazu führen, daß letztendlich von einer internationalen Rekrutierung abgesehen wird. Hierzu zählen die Kosten der internationalen Rekrutierung, unter die man auch die Einwanderungsbestimmungen rechnen kann, und mögliche Integrationsprobleme, etwa wegen mangelnder Akzeptanz durch inländische Kollegen.

In Deutschland beschäftigen etwa 39% der Unternehmen ausländische Hochqualifizierte. Unter diesen Unternehmen beträgt der durchschnittliche Anteil 9%. Betrachtet man hingegen alle deutschen Unternehmen, so sinkt der durchschnittliche Anteil der ausländischen Hochqualifizierten an allen Hochqualifizierten auf 3.5%. Deutschland liegt bezüglich der Inzidenz von ausländischen Hochqualifizierten sehr nahe am Gesamtdurchschnitt, während der Anteil der ausländischen Hochqualifizierten in solchen Unternehmen, die welche beschäftigen, unter den Durchschnitt fällt. Spitzenreiter ist hier Großbritannien mit einem Anteil von knapp 17%. Die IT- und Forschungssektoren weisen sowohl mit Abstand die höchsten Anteile von Firmen mit ausländischen Hochqualifizierten, als auch den höchsten Anteil von ausländischen Hochqualifizierten unter allen Hochqualifizierten auf. Über alle befragten Firmen hinweg ergibt sich etwa für den IT-Sektor ein durchschnittlicher Anteil von 6.4%, und für den Forschungssektor ein Anteil von 9.9%.

Bei den Fragen nach den subjektiven Gründen für die Rekrutierung von ausländischen Hochqualifizierten wird von deutschen Unternehmen die internationale Kompetenz (Kenntnis ausländischer Märkte, Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere Englisch) am häufigsten genannt. Weniger häufig wird der auf Fachkräftemangel hindeutende Vergleich mit deutschen Bewerbern genannt ("von allen Bewerbern die besten", "zu wenig gute deutsche Bewerber").