



Foto: Caspar Sessler

Umfrage der Architektenkammer und der Ingenieurkammer Bremen „Internationale Fachkräfte in Bremer Planungsbüros“

Im Februar 2026 befragten die Architektenkammer Bremen und die Ingenieurkammer Bremen ihre selbstständig tätigen Mitglieder in einer Online-Umfrage zur Beschäftigung internationaler Fachkräfte. Im Mittelpunkt standen die bisherigen Erfahrungen der Planungsbüros mit ausländischen Mitarbeitenden, ihre Erwartungen an internationale Fachkräfte sowie an Politik und Behörden und ihr konkreter Unterstützungsbedarf.

Durchgeführt wurde die Umfrage vom kammereigenen IQ-Projekt „Vorbereitung auf die Arbeitswelt für Ingenieur*innen und Architekt*innen“. Als zuständige Stellen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in den Bereichen Architektur und Ingenieurwesen sind beide Kammern wichtige Anlaufpunkte für internationale Fachkräfte. Im Rahmen des Förderprogramms „iQ – Integration durch Qualifizierung“ begleitet das Projekt die Fachkräfte beim Berufseinstieg. Unterstützt wird es von engagierten Kammermitgliedern, die ehrenamtlich Einblicke in ihre Büros geben,

Vorstellungsgespräche simulieren oder auf Honorarbasis Fachthemen im Rahmen des IQ-Projekts vermitteln. Für dieses wertvolle Engagement danken wir allen Beteiligten herzlich!

Ergänzend fließen ausgewählte Ergebnisse einer weiteren Online-Umfrage unter internationalen Fachkräften zu ihrem Bedarf an Deutschkursen in die untenstehenden Erkenntnisse dieses Berichts ein.

Hintergrund der beiden Befragungen waren die widersprüchlichen Erfahrungen, dass einerseits vielfach vom Fachkräftemangel die Rede ist, andererseits gut qualifizierte internationale Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Architektinnen und Architekten nicht immer einen passenden Arbeitsplatz finden. Die hier vorgestellte Umfrage unter Planenden soll dazu beitragen, die Perspektive der Planungsbüros besser zu verstehen und mögliche Hürden beim Einstieg internationaler Fachkräfte in den Bremer Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Zugleich sollen die Ergebnisse Ansatzpunkte für eine bessere Unterstützung von Büros und internationalen Fachkräften aufzeigen.

Wichtige Erkenntnisse auf einen Blick

Die Umfrage zeigt grundsätzlich eine große Bereitschaft der Planungsbüros, internationale Fachkräfte einzustellen. Für eine erfolgreiche berufliche Integration sind aus Sicht der Unternehmen vor allem gute Deutschkenntnisse, deutsche Berufserfahrung und fachliche Qualifikationen sowie Motivation und Lernbereitschaft entscheidend. Gleichzeitig wünschen sich viele Unternehmen weniger Bürokratie, schnellere Anerkennungsverfahren sowie mehr Unterstützung bei Sprachförderung und Qualifizierung. Aber auch die kritische Prüfung ausländischer Qualifikationen wird angemahnt.

Ergänzend befragten die Kammern internationale Fachkräfte online zu ihrem Bedarf an Deutschkursen. Die Ergebnisse beider Befragungen weisen in wesentlichen Punkten in dieselbe Richtung und machen insbesondere beim Spracherwerb und beim Sammeln von Berufserfahrung einen deutlichen Handlungsbedarf sichtbar.

So nennen die Unternehmen fehlende Deutschkenntnisse als eine der größten Herausforderungen und erwarten von internationalen Fachkräften gute bis sehr gute Deutschkenntnisse. Dies entspricht auch dem Wunsch der internationalen Fachkräfte selbst: 74 von 78 Personen gaben an, mindestens das B2-Niveau erreichen zu wollen, 55 davon streben das C1-Niveau an. Hier besteht ein deutlicher Bedarf an zusätzlichen und passgenauen Deutschkursangeboten.

Auch bei den beruflichen Qualifikationen stimmen die Perspektiven von Planungsbüros und internationalen Fachkräften überein. Neben Kenntnissen in CAD- und anderen branchenspezifischen Softwareprogrammen nennen die Planungsbüros insbesondere deutsche Berufserfahrung als wichtige Voraussetzung für eine Ein-

stellung. Gleichzeitig wünschen sich auch die internationalen Fachkräfte die Möglichkeit, Berufserfahrung im deutschen Arbeitsumfeld zu sammeln.

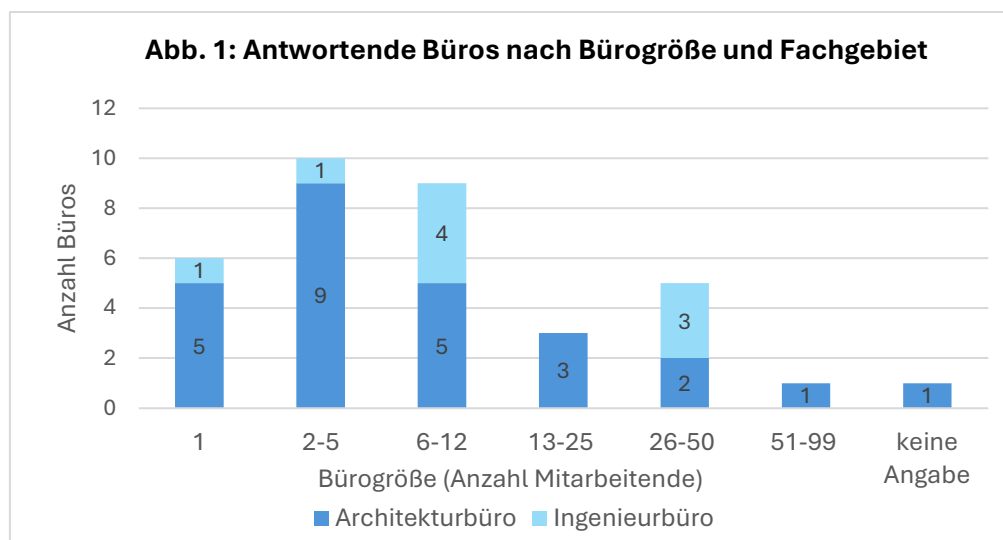
Hier zeigt sich ein strukturelles Spannungsfeld: Deutsche Berufserfahrung wird von Unternehmen häufig vorausgesetzt, kann von internationalen Fachkräften aber erst erworben werden, wenn ihnen der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Praktika, Einstiegs- und Arbeitsangebote können daher eine wichtige Brücke zwischen vorhandener Qualifikation und den Anforderungen der Unternehmen bilden.

Für die Planungsbüros bedeutet dies, auch Bewerberinnen und Bewerber ohne deutsche Berufserfahrung stärker in den Blick zu nehmen und Möglichkeiten zu schaffen, diese Erfahrung im eigenen Büro zu erwerben. Gleichzeitig sollten die bereits bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangebote stärker genutzt werden. Das IQ-Projekt der Architektenkammer Bremen und der Ingenieurkammer Bremen informiert und berät zu den verschiedenen Möglichkeiten und unterstützt sowohl internationale Fachkräfte als auch die beteiligten Büros.

Ergebnisse

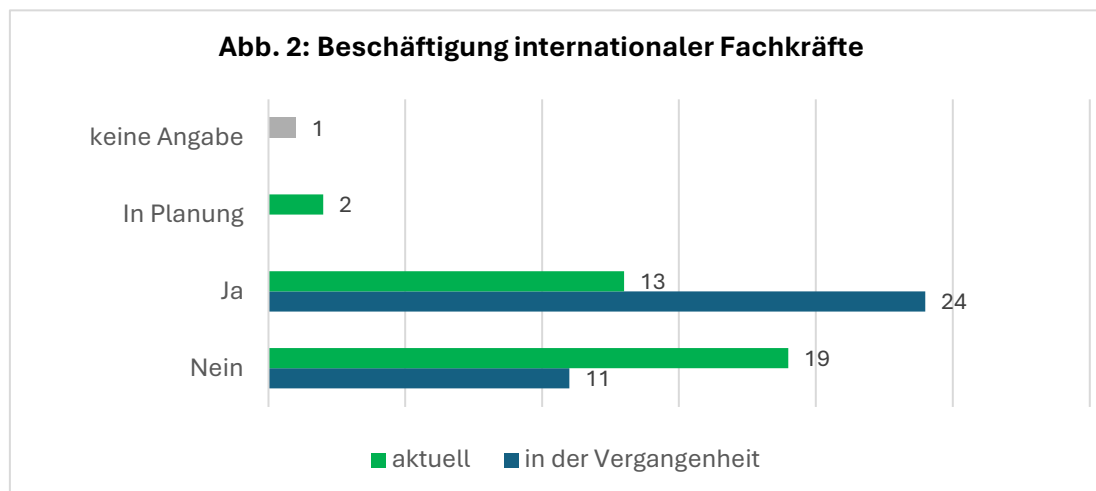
Antwortende Büros

Insgesamt beteiligten sich 35 Planungsbüros an der anonymen Online-Befragung, darunter 26 Architektur- und 9 Ingenieurbüros. Die meisten Büros hatten eine mittlere Unternehmensgröße mit 2 bis 12 Mitarbeitenden (Abb. 1).



Beschäftigung ausländischer Mitarbeitender und Erfahrungen

Aktuell beschäftigen 13 Büros jeweils ein bis fünf Fachkräfte mit ausländischem Berufsabschluss, in zwei Büros ist eine Einstellung bereits geplant. 24 Büros haben schon früher Erfahrungen mit internationalen Fachkräften gesammelt (Abb. 2).

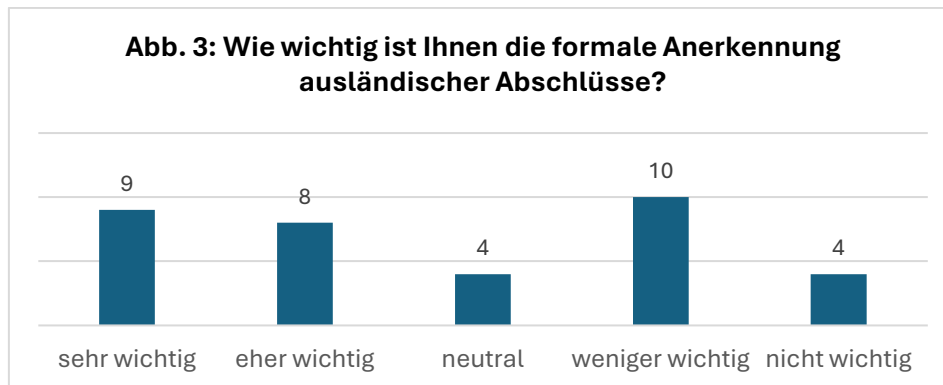


Die Erfahrungen von 26 antwortenden Büros fallen sehr unterschiedlich aus und reichen von „sehr gut“ bis „schwierig“, wobei die negativen Bewertungen meistens mit sprachlichen Barrieren begründet werden. Sämtliche Original-Zitate sind in **Anlage 1** dokumentiert. Neun Rückmeldungen beschreiben überwiegend negative Erfahrungen, wie zum Beispiel *„Leider mit wenig Mehrwert. Die Verantwortung und die Herangehensweise an die gestellten Aufgaben waren leider überwiegend nur ausreichend. Thema Kommunikation und Sprache bis zur Teamintegration sind schleppend gewesen“*. Demgegenüber stehen neun überwiegend positive Erfahrungen, z. B.: *„Sehr gute Erfahrung als ergänzendes Element, da die deutsche Ausbildung zu engstirnig ist“*. Besonders häufig werden Sprachkenntnisse als Hindernis genannt, z. B.: *„überwiegend positiv, wenn ausreichend Sprachkenntnisse vorhanden“*. Viele Büros schildern jedoch differenzierte Erfahrungen, bei denen fachliche Kompetenzen positiv bewertet werden, sprachliche Defizite jedoch den Arbeitsalltag erschweren: *„Die ausländischen Fachkräfte waren nach einer Einarbeitungsphase bei den fachlichen Themen auf Stand. Defizite im sprachlichen Bereich wirken sich langfristig einschränkend aus.“*

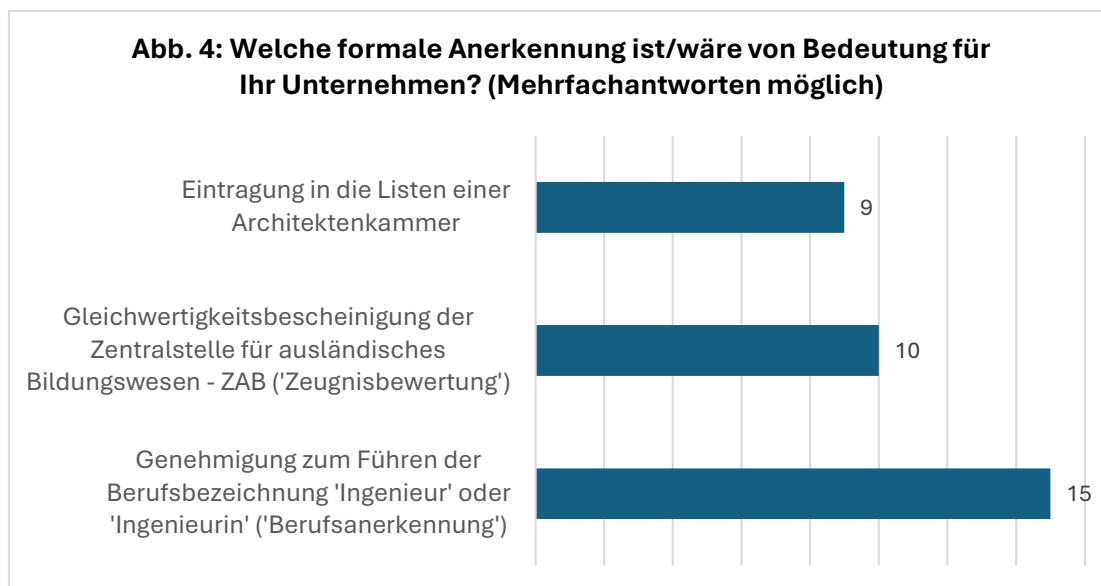
Anforderungen an die Qualifikation

Gefragt wurde auch danach, wie wichtig den Unternehmen die Berufsanerkennung, formale Studienabschlüsse, Berufserfahrung, spezifische Kenntnisse, Softskills und Deutschkenntnisse sind. Die Ergebnisse sind in den folgenden Abbildungen 3 bis 6 aufgeführt.

Die formale Berufsanerkennung ist 17 Antwortenden „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“, und 14 „weniger wichtig“ oder „nicht wichtig“, 4 bewerten ihre Bedeutung „neutral“ (Abb. 3).



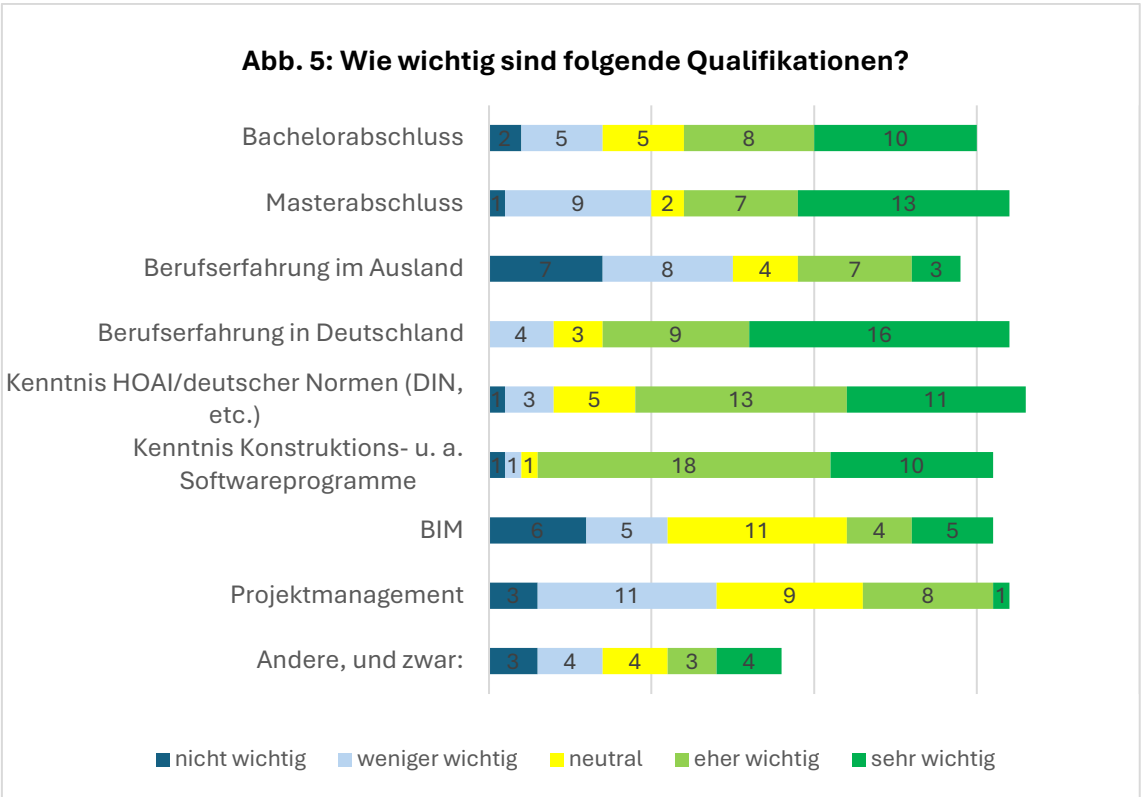
Welche formale Anerkennung für die Unternehmen von Bedeutung ist zeigt Abbildung 4:



Am meisten Bedeutung hat für die Büros die *Genehmigung zum Führen der Berufsbezeichnung „Ingenieurin“ oder „Ingenieur“* (15 Nennungen), gefolgt von der *Zeugnisbewertung*, die für ausländische Architekturabschlüsse die erste formale Bescheinigung der Gleichwertigkeit darstellt (10 Nennungen). Die für neun Planungsbüros wesentliche *Eintragung in die Liste der Architekten einer Architektenkammer* hingegen geht allerdings mit dem Nachweis einer mindestens zweijährigen Berufspraxis einher. Diese Anforderung streben viele Fachkräfte dringend an, erfüllen sie jedoch noch nicht, weil sie noch keine Beschäftigungsmöglichkeit in ihrem Berufsfeld gefunden haben.

Berufserfahrung in Deutschland gehört – neben fundierten *Kenntnissen in Konstruktions- und Software-Programmen* zu den Qualifikationen, die sich die befragten

Planungsbüros am meisten von den internationalen Fachkräften wünschen (Abb. 5). *Ausländische Berufserfahrung* hingegen ist für 15 Unternehmen „weniger wichtig“ oder „nicht wichtig“, nur 7 halten sie für „eher wichtig“ und 3 für „sehr wichtig“.



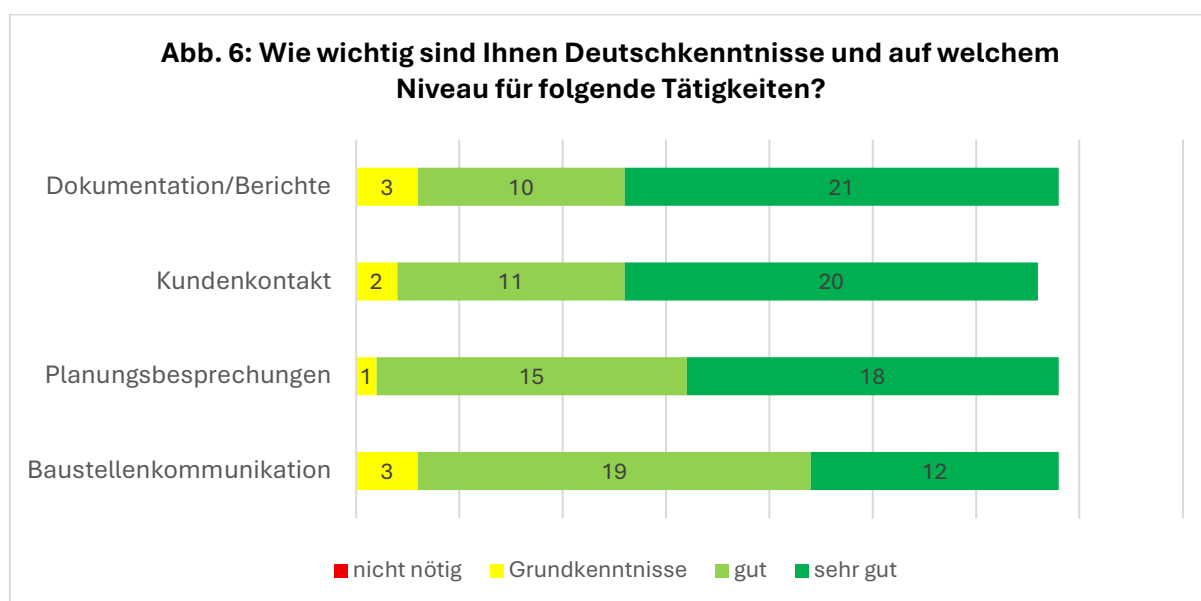
Auf die Frage, welche „anderen Qualifikationen“ neben den gefragten Kenntnissen von Bedeutung sind, werden vor allem Deutschkenntnisse genannt (Tab. 1).

Tab. 1: Antworten zu „Andere, und zwar:“

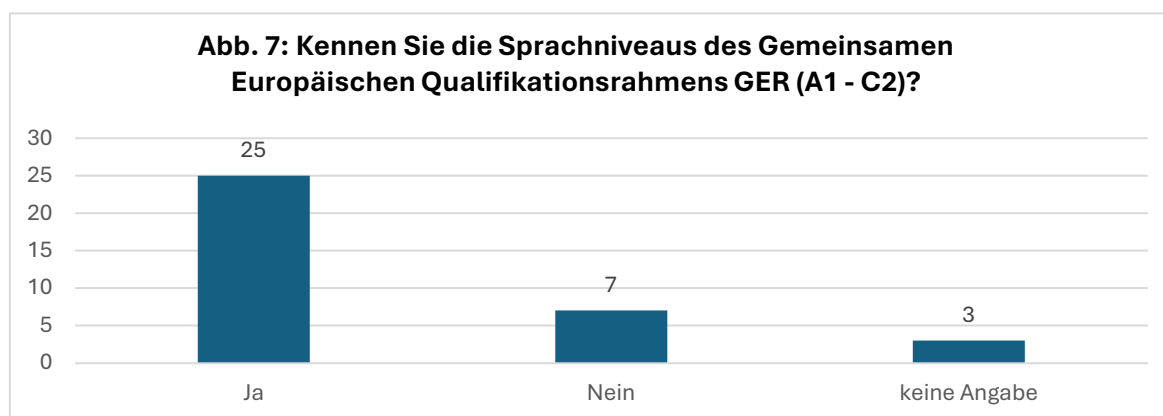
Beste Deutschkenntnisse und ein Studium in Deutschland oder in Europa (mit ähnlichen Wetterverhältnissen und Bauweisen wie z.B. Österreich, Schweiz, Dänemark, Holland, Belgien, Polen)
Deutsch als Sprache
Deutsche Sprache in Wort und Schrift!
Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
Kommunikation in deutscher Sprache, die auch im privaten Alltag trainiert wird oder wurde.
Motivierte Arbeitsweise, Lernbereitschaft, Integrationsbereitschaft
Pünktlichkeit
Sprachliche und bautechnische Kenntnisse.
Standard-Bürosoftware und AVA - wenn Kollegin in diesem Bereich arbeiten will / soll - siehe Deutschkenntnisse

Erwartungen an Deutschkenntnisse

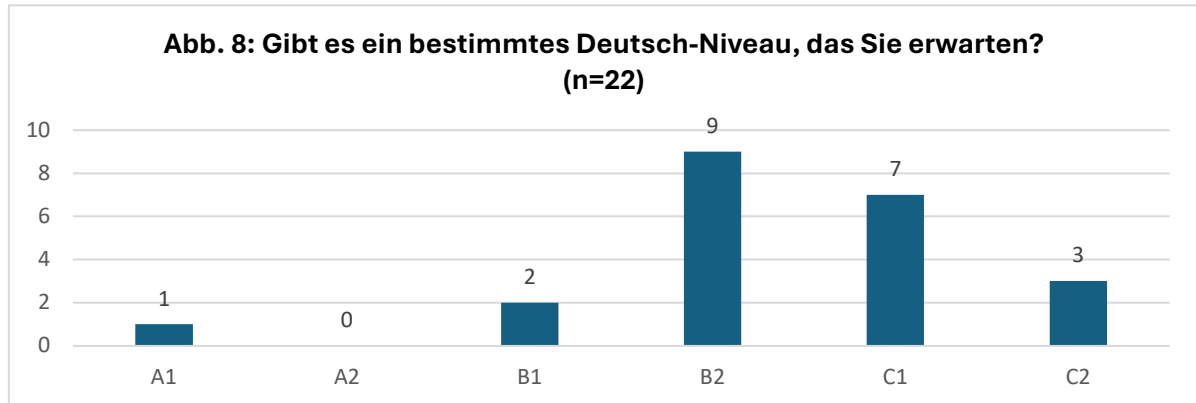
Bereits bei der Frage nach den gewünschten Qualifikationen wurde deutlich, dass gute Deutschkenntnisse zu den wichtigsten Anforderungen gehören (Tab. 1). Die Erwartungen an die Sprachkompetenz wurden auch gesondert abgefragt. Von den 34 antwortenden Planenden erwarten 31 bis 33 – je nach Tätigkeitsbereich – *gute bis sehr gute Deutschkenntnisse*. Besonders hohe Anforderungen bestehen für die *Dokumentation* sowie den *Kundenkontakt*. Für Tätigkeiten auf der *Baustelle* halten viele Befragte hingegen *gute Deutschkenntnisse* für ausreichend. Möglicherweise spiegelt dies die häufig internationale Zusammensetzung der Baubeteiligten wider, sodass dort interkulturelle Kompetenzen als besonders wichtig angesehen werden könnten (Abb. 6).



Die Sprachniveaus des **Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)** sind den meisten Befragten (25) bekannt (Abb. 7).



22 Befragte machten eine Angabe zu dem Sprachniveau, das zukünftige Mitarbeitende erreicht haben sollten. 19 davon erwarten von den Fachkräften mindestens das Deutschniveau B2, 7 davon das C1-Niveau und 3 das Niveau C2 („Muttersprache“) (Abb. 8).

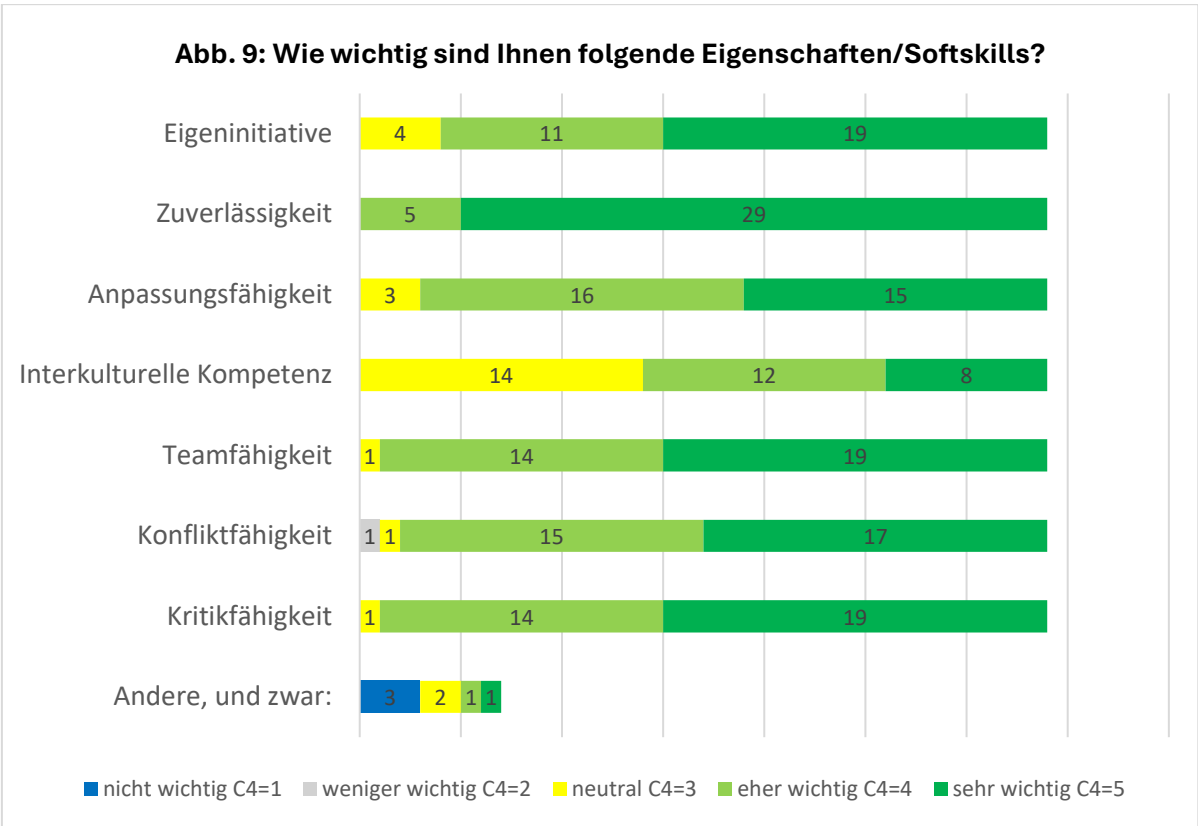


Anforderungen an Softskills

Neben den fachlichen Qualifikationen wurden die Planungsbüros auch nach ihren Erwartungen an die Soft Skills internationaler Fachkräfte gefragt.

Als mit Abstand wichtigste Eigenschaft wurde die *Zuverlässigkeit* bewertet: 29 Befragte stuften sie als „sehr wichtig“ und weitere fünf als „wichtig“ ein. Es folgen *Eigeninitiative*, *Teamfähigkeit* und *Kritikfähigkeit*, die jeweils von 19 Befragten als „sehr wichtig“ bewertet wurden; weitere elf bzw. 14 Befragte stuften sie als „wichtig“ ein.

Interkulturelle Kompetenz wurde dagegen vergleichsweise geringer gewichtet. Acht Befragte bewerteten sie als „sehr wichtig“, zwölf als „eher wichtig“ und 14 als „neutral“ (Abb. 9).



Unter der Antwortoption „Andere“ nannten die Teilnehmenden als wünschenswerte Eigenschaften *Neugier, Wissbegier, Willen, gute Ergebnisse zu finden, Präzision, Geschwindigkeit* sowie *Verständnis und Toleranz* (Tab. 2).

Tab. 2: Antworten zu „Wenn Ihnen andere Eigenschaften/Softskills wichtig sind - welche?“

Neugier, Wissbegier, Willen gute Ergebnisse zu finden
Präzision, Geschwindigkeit
Verständnis und Toleranz.

Hürden bei der Einstellung und Wünsche an Politik, Kammern und Bildungseinrichtungen

Als größte Hürde bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte wurde von 32 Planenden *Sprache* angesehen. Es folgen *Fachliche Unterschiede* mit 19, *Arbeitskultur* mit 12 und *Bürokratie* mit 9 Nennungen (Abb. 10).



Andere – welche? ohne Antwort

Erwartungen der Planenden an Politik, Kammern und Bildungseinrichtungen

Diese Einschätzung spiegelt sich auch in den Erwartungen der Befragten an Politik, Kammern und Bildungseinrichtungen wider. Die Wünsche reichen von allgemeinen Forderungen wie „mehr Hilfe und Unterstützung“ bis hin zu konkreten Vorschlägen, wie „Bessere Deutschkurse, gerne auch Berufsspezifische Kurse“. Weitere Anregungen betreffen „Sprachkurse, baukulturelle Schulungen, baurechtliche Schulungen, finanzielle Unterstützung bei bürointerner Schulung“ sowie ausdrücklich an die Kammern gerichtete Wünsche wie: „Bessere Angebote der Kammern bezüglich Sprache. Aktives Anwerben der Kammern im Ausland für Fachkräfte.“ Alle 22 Antworten sind in Tab. 3 wiedergegeben.

Tab. 3: Antworten zu „Was wünschen Sie sich von Politik, Kammern und Bildungseinrichtungen?“

Fähigkeiten in allen LP der HOAI, Kenntnisse der wesentlichen Hochbau-Normen
Bessere Deutschkurse, gerne auch Berufsspezifische Kurse
Überprüfung der Fachkompetenz und der Sprache schon vor der Einreise, so wie es in vielen anderen Ländern auch gehandhabt wird
Lösungsorientierte Beweglichkeit
Fachliche Sprachkurse (wie Deutsch für Architekten), ggf. auch als wöchentliches Angebot bzw. als eine Art Stammtisch
Kritische Prüfungen
Vereinfachung
Realistische Beurteilung der Qualifikationen, kein Schönreden
Schnellere unkomplizierte und weniger bürokratische verfahren bei der Anerkennung. Auch mal 3 gerade sein lassen
Leichtere Anerkennung der Abschlüsse
Fortbildungsangebote

gute Aus- u. Weiterbildung wie o.g. Überdenken der Qualifikationsnachweise und den Fokus eher auf die Lernbereitschaft / Motivation legen
Weniger bürokratische Hindernisse, dafür konkrete umfängliche Förderung Also schnelle formale Anerkennung von Abschlüssen, so dass sie hier arbeiten können und dann Konzentration auf die Fortbildung. Universitäten, Hochschulen, Kammern und Industrieverbände müssen gezielt, Kurse und Aufbaustudiengänge anbieten, mit den Lücken in den fachlichen und sprachlichen Kenntnissen nach Bedarf ausgeglichen werden können. Die Maßnahmen müssen gefördert und unterstützt werden. Je umfänglicher und präziser gefördert wird, umso schneller zahlen die Kollegen Steuern und Sozialbeiträge.
Sprachkurse, baukulturelle Schulungen, baurechtliche Schulungen, finanzielle Unterstützung bei bürointerner Schulung
Bei abgeschlossenem Studium z.B. in Asien, dann ein mind. 3jähriges Aufbaustudium nur in deutscher Sprache
Abbau bürokratischer Hemmnisse, Sprachförderung
Unkomplizierte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufserfahrung
Mehr Hilfe und Unterstützung
Das Risiko, ob ein/e KollegIn passt, ist immer bei uns - wir gehen es nicht mehr ein
Fachlich intensive Prüfung des Ausbildungsstands bei Anerkennung von Abschlüssen
die bürokratischen Hürden für den ausländischen Mitarbeiter senken. Zusammenarbeit von Jobcentern, Krankenkassen etc.
Bessere Angebote der Kammern bezüglich Sprache, Aktives Anwerben der Kammern im Ausland für Fachkräfte

Interessant ist, dass die Ansichten in einigen Bereichen durchaus auseinandergehen: So wünschen sich manche eine „leichtere Anerkennung der Abschlüsse“ und „auch mal 3 gerade sein lassen“, während andere die „fachlich intensive Prüfung des Ausbildungsstands bei Anerkennung von Abschlüssen“ fordern.

Unterstützung in den Unternehmen

In vielen Unternehmen herrscht auch ein Bewusstsein darüber, dass Unterstützung hilfreich sein kann (Abb. 11). So bieten 23 der Antwortenden *Einarbeitung/ Onboarding* an oder planen dies. Jeweils 13 Büros unterstützen beim *Deutschlernen* oder durch *Mentoring*, elf helfen beim *Umgang mit Behörden* oder planen dies.



Fünf Unternehmen gaben an, keine zusätzlichen Unterstützungsangebote bereitzustellen. Eine Begründung lautete: *„Dazu steht aus wirtschaftlichen Gründen und aus Personalknappheit kein Personal zur Verfügung.“*

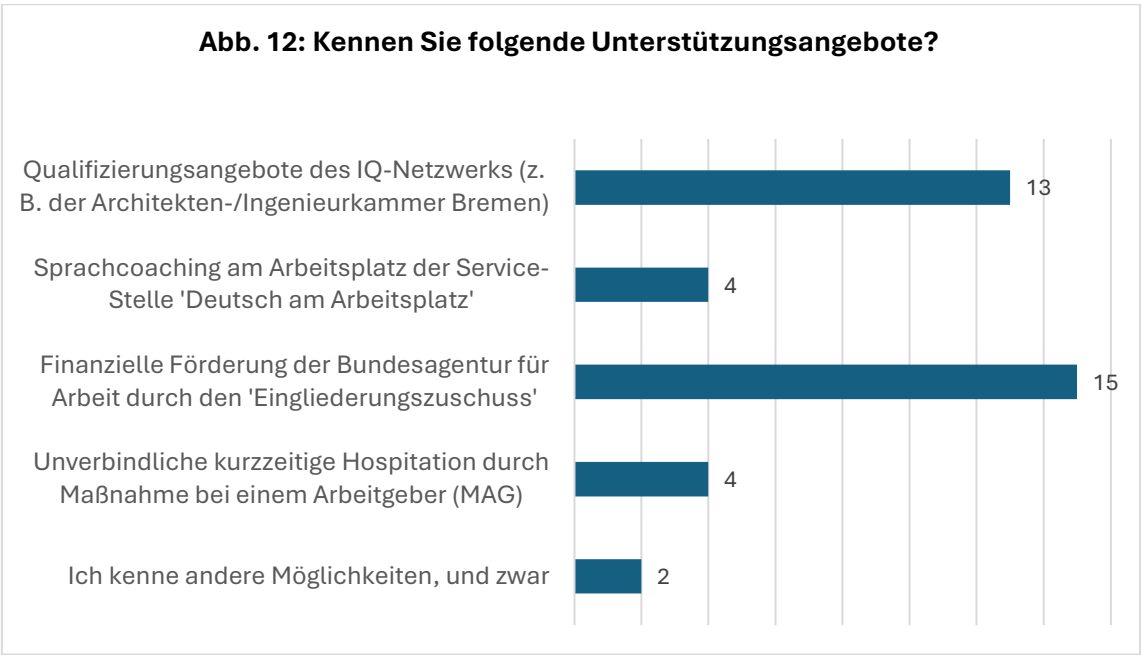
Darüber hinaus wurden weitere Unterstützungsangebote genannt, darunter *„Beratung für Ärzte, Orga, etc., Schulungen für alle wichtigen Programme“, „Führerschein als betriebliche Notwendigkeit“, „Praktikum“* sowie *„Vermittlung an größere Büros“*.

Bekanntheit von Unterstützungsangeboten für Unternehmen

In Bremen und auf Bundesebene gibt es bereits Unterstützungsangebote für Unternehmen, die internationale Fachkräfte beschäftigen oder einstellen möchten. Daher wurde auch erfragt, welche dieser Angebote den Unternehmen bereits bekannt sind.

Am häufigsten wurden finanzielle Fördermöglichkeiten genannt: 15 Unternehmen kennen diese. Das kammereigene *IQ-Projekt „Qualifizierung in der Arbeitswelt für Ingenieur*innen und Architekt*innen“* ist 13 Unternehmen bekannt. Jeweils vier Unternehmen kennen das Sprachcoaching-Angebot der Servicestelle *„Deutsch am Arbeitsplatz“* und die sogenannten *MAG-Maßnahmen* (Maßnahmen bei einem Arbeitgeber), also unverbindliche kurzzeitige Hospitationen in einem Unternehmen (Abb. 12).

Zwei Unternehmen gaben an, dass sie zwar andere Angebote kennen, diese allerdings nicht nutzen oder sogar negative Erfahrungen damit gemacht haben (Tab. 4).

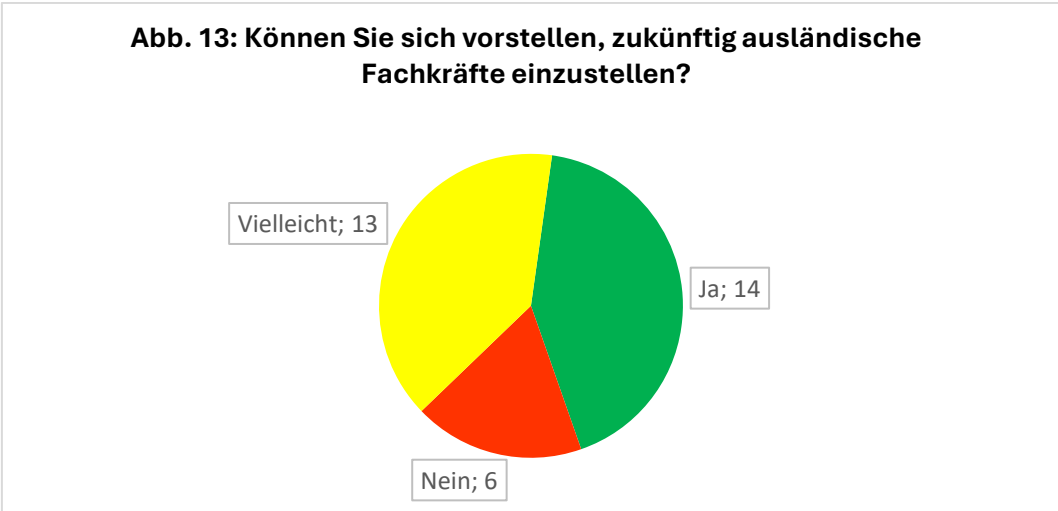


Tab. 4: Antworten zu: Ich kenne andere Unterstützungsangebote, und zwar:

Haben wir alles ausprobiert, bringt nichts, außer zusätzlichen Stress
Ich habe mich lange nicht mehr darum gekümmert

Zukünftige Beschäftigung internationaler Fachkräfte

Die Frage, ob sie sich grundsätzlich vorstellen können, ausländische Fachkräfte einzustellen, bejahten 14 der befragten Planenden. Weitere 13 antworteten mit „Vielleicht“, während sich sechs eine Einstellung derzeit nicht vorstellen können (Abb. 13).



Gewünschte Informationen zu Unterstützungsangeboten

An Informationen zu Unterstützungsangeboten sind 13 Unternehmen interessiert, 20 verneinen. Acht Personen geben an, zu welchen Themen sie an Informationen interessiert sind (Tab. 5).

Tab. 5: Antworten zu „Haben Sie Interesse, über bestimmte Angebote mehr zu erfahren? – Wenn ja, welche?“ (Freitext)

Sprachcoaching am Arbeitsplatz der Service-Stelle 'Deutsch am Arbeitsplatz'
IQ Netzwerk der AK
insb. Hospitation am Arbeitsplatz
Ganz allgemein von den o.g. Fördermöglichkeiten. Wir haben das bisher immer in Eigeninitiative gemacht.
Sprachcoaching am Arbeitsplatz der Service-Stelle 'Deutsch am Arbeitsplatz'
Eingliederungszuschuss
Sprachcoaching am Arbeitsplatz der Service-Stelle 'Deutsch am Arbeitsplatz'
Unterstützung beim Deutsch-Lernen

Erwartungen an internationale Fachkräfte

Für das IQ-Projekt besonders interessant waren auch die Antworten auf die Frage: „Was sollten ausländische Fachkräfte mitbringen, um bei Ihnen erfolgreich zu sein?“, die von 26 Planenden beantwortet wurde.

Am häufigsten wurden gute Deutschkenntnisse genannt (11 Nennungen), teilweise als alleinige Erwartung. Darüber hinaus nannten die Befragten *Motivation und Engagement, Lernbereitschaft, Fachkenntnisse, Offenheit* – darunter auch eine „offene Diskussionskultur“ – sowie *Neugier, Durchhaltevermögen und Begeisterungsfähigkeit* (Tab. 6). Eine Rückmeldung ergänzte ausdrücklich, dass diese Eigenschaften nicht nur für internationale Fachkräfte, sondern ebenso für deutsche Mitarbeitende gelte: „Was Deutsche mitbringen sollten“.

Tab. 6: Antworten zu: „Was sollten ausländische Fachkräfte mitbringen, um bei Ihnen erfolgreich zu sein?“

s. o.: Sprachkenntnisse, fachliche Kenntnisse
Gute Sprachkenntnisse und sehr gute Kenntnisse im Bereich Planung.
Einsatz und Deutschkenntnisse
Sprachkenntnisse und Lernbereitschaft für die Sprache, ansonsten differenzieren wir die Anforderungen nicht
Motivation, Offenheit, Sprache sowie Gestaltungswillen und technisches Entwicklungspotenzial
Durchhaltevermögen.
Motivation für den Beruf und großes Integrationsvermögen.
die o.g. Eigenschaften
Das, was Deutsche mitbringen sollten: Neugierde, Durchhaltevermögen, Begeisterungsfähigkeit
Engagement
Technisches Verständnis
Sprachkompetenzen
Motivation, persönliche Integration, offene Diskussionskultur
Ehrgeiz, schnell hier gute Architektur planen und bauen zu können. Die Leute, die wir bisher hatten, hatten fast alle wirklich Power. Das macht dann auch Spaß. Wichtig ist mir, dass es auch eine Bereitschaft gibt, längerfristig im Büro

zu bleiben, da es doch sehr viel Zeit und Engagement kostet, die Kollegen auszubilden, zu unterstützen und zur fördern.
Lernbereitschaft (sprachlich und fachlich), Geduld, Fleiß,
Wir haben mehrere ausländische Fachkräfte. Die haben hier studiert und sprechen gut deutsch. Damit sind sie erfolgreich und gehören zu unseren wichtigsten Mitarbeitern.
siehe Frage 'Wie wichtig sind folgende Qualifikationen?'
Gute Sprachkenntnisse
sehr gute Deutschkenntnisse inkl. wichtiger Fachbegriffe
Gute Deutschkenntnisse
endlich ehrliche Bewerbungen, Kenntnis vom praktischen Bauen, Respekt anderen Kulturen gegenüber - auch auf der Baustelle
Sprachkenntnisse fachliche Kenntnisse unserer kulturellen Zusammenhänge deutsche Normung
Engagement, den Willen ihre Sprachkenntnisse zu verbessern (Deutsch ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt nun mal essenziell), Neugier & Offenheit für die Aufgaben.
Engagement, Lernfähigkeit
Eigenständiges, zuverlässiges Arbeiten, Flexibilität bzgl. Arbeitszeiten auf beiden Seiten
Tolle Entwerfer!

Interesse am IQ-Projekt der Architekten- und der Ingenieurkammer

Abschließend wurde gefragt, ob Interesse an einer Unterstützung bei der Einstellung internationaler Fachkräfte durch das kammereigene IQ-Projekt besteht. Von 29 antwortenden Personen verneinten dies 25 Personen. Von vier positiv Antwortenden nannten drei ihre Kontaktdaten und wurden anschließend persönlich kontaktiert. 13 Planende wünschten die Zusendung der Auswertung der Umfrage.

Zusammenfassung und Fazit

Die Befragung zeigt, dass internationale Fachkräfte grundsätzlich als Bereicherung für Architektur- und Ingenieurbüros wahrgenommen werden. Ihre erfolgreiche Beschäftigung hängt jedoch wesentlich von sprachlichen und fachlichen Voraussetzungen ab.

Die Büros schildern unterschiedliche Erfahrungen mit internationalen Fachkräften. Deutlich wird jedoch, dass insbesondere gute Deutschkenntnisse eine zentrale Voraussetzung für ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis sind. Neben der Sprache werden vor allem Berufserfahrung in Deutschland sowie Kenntnisse in relevanten Konstruktions- und anderen Softwareprogrammen erwartet. Als persönliche Eigenschaften nennen die Planenden vor allem Zuverlässigkeit, Eigeninitiative, Teamfähigkeit und Kritikfähigkeit. Von internationalen Fachkräften werden darüber hinaus Motivation, Lernbereitschaft, Engagement, Offenheit und die Bereitschaft zur sprachlichen und fachlichen Weiterentwicklung erwartet.

Die formale Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist nur für einen Teil der Büros von Bedeutung. Für andere stehen die tatsächlichen fachlichen Kompetenzen und die praktische Einsetzbarkeit stärker im Vordergrund. Auch bei den Anforderungen an die Anerkennung zeigen sich unterschiedliche Erwartungen – von einer Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren bis hin zu einer intensiveren fachlichen Prüfung der Qualifikationen.

Die zentrale Hürde bei der Beschäftigung internationaler Fachkräfte ist nach Einschätzung der Befragten jedoch die Sprache. Die überwiegende Mehrheit derjenigen, die ein gewünschtes Sprachniveau angaben, erwartet mindestens Deutschkenntnisse auf B2-Niveau; teilweise werden C1- oder sogar C2-Kenntnisse vorausgesetzt. Besonders hoch sind die Anforderungen bei Dokumentation und Kundenkontakt.

Gleichzeitig zeigt die Befragung, dass viele Unternehmen selbst bereits Unterstützungsmöglichkeiten wie Einarbeitung und Onboarding, Mentoring, Unterstützung beim Deutschlernen und Hilfe bei Behördenangelegenheiten anbieten. Gerade kleinere Büros stoßen dabei jedoch an Grenzen, da ihnen aufgrund von Personalknappheit und wirtschaftlichem Druck häufig die notwendigen Ressourcen für eine intensive Begleitung fehlen.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass die vorhandenen Unterstützungsangebote noch nicht alle Unternehmen erreichen. Verschiedene Fördermöglichkeiten und das kammereigene IQ-Projekt sind nur teilweise bekannt. Nur bei einem Teil der Befragten besteht Interesse an weiteren Informationen. Dies spricht dafür, die Zugänglichkeit und Bekanntheit bestehender Angebote zu verbessern. Auch eine stärkere Anpassung der Angebote an den konkreten Arbeitsalltag der Planungsbüros

wäre wünschenswert. Hier sind jedoch auch die Unternehmen gefordert, ihren Bedarf mitzuteilen.

Insgesamt besteht bei den befragten Büros durchaus Potenzial für die Beschäftigung internationaler Fachkräfte: 14 Büros können sich eine Einstellung grundsätzlich vorstellen, weitere 13 sind teilweise offen dafür.

Die Befragung hebt einen deutlichen Bedarf an berufsbezogener Sprachförderung, die neben allgemeinsprachlichen Kenntnissen auch gezielt Fachbegriffe, Kommunikation am Arbeitsplatz und die schriftliche Dokumentation im Berufsalltag berücksichtigt, hervor. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sollte daher bei der Planung und Bereitstellung von B2- und C1-Sprachkursen die Bedarfe bereits beschäftigter internationaler Fachkräfte stärker berücksichtigen, anstatt sie ausschließlich an den Bedarfen noch nicht beschäftigter Personen zu orientieren.

Neben guten Sprachkenntnissen werden aus Sicht der Unternehmen die fachliche Anschlussfähigkeit, eine hohe Motivation und Lernbereitschaft sowie deutsche Berufserfahrung als wichtigste Voraussetzungen für ein erfolgreiches Beschäftigungsverhältnis genannt. Zugleich sind auch die Unternehmen gefordert, internationalen Fachkräften durch Praktika und Beschäftigungsmöglichkeiten den Erwerb entsprechender Berufserfahrungen zu ermöglichen und sich für ihre Einstellung stärker zu öffnen.

Beratungs- und Unterstützungsangebote sollten stärker genutzt werden. Das IQ-Projekt der Architektenkammer Bremen und der Ingenieurkammer Bremen informiert und berät zu den verschiedenen Möglichkeiten und unterstützt sowohl internationale Fachkräfte als auch die beteiligten Büros.

Steffanie Schügl

Anlage 1

Antworten zur Frage: „Wie beschreiben Sie Ihre Erfahrungen mit ausländischen Fachkräften?“ (26 Antworten)

Sehr gut
Grundsätzlich sehr engagiert, besonders die weiblichen Mitarbeiter
Sehr gute Erfahrung als ergänzendes Element, da die deutsche Ausbildung zu engstirnig ist.
überwiegend positiv, wenn ausreichend Sprachkenntnisse vorhanden
durchaus positiv, Sprachbarriere dennoch spürbar
Gut. Sprachprobleme für komplexe Sachverhalte bleiben auch nach vielen Jahren
Sehr motiviert! Im Team alles prima. Selbständige Bauherrenkontakte und schriftliche Kommunikation funktionierte mangels Sprachkenntnissen nicht.
Die Sprachbarrieren sind groß, deutsche Standards sind oft unbekannt. Ansonsten kein Problem
Sprachkenntnisse für externe Kommunikation, insbesondere schriftliche Kommunikation, und Erläuterungsberichte etc. schwierig ansonsten positiv
Wir haben diverse Architekten aus Spanien beschäftigt, die hervorragend ausgebildet sind, hoch engagiert und mit schon guten Sprachkenntnissen angekommen sind. Ein Ausweichen auf Englisch war gut möglich. Für Englisch und auch noch für Spanisch gibt es zudem sehr gute Möglichkeiten im Netz das Präzise Fachvokabular zu ermitteln. Wir hatten eine Mitarbeiterin aus Südamerika mit Bachelor der Jacobs University. Da gilt das Gleiche. Sehr viel schwieriger war die Integration einer syrischen Kollegin. Dort waren nicht nur die Sprachbarrieren sehr viel größer, sondern auch die unterschiedlichen technischen Standards. Als besonders schwierig hat sich die fehlende Möglichkeit der Internetrecherche auf arabisch herausgestellt. Anders als in Spanisch oder Englisch gibt es dazu kaum Websites. So haben wir, obgleich die Kollegin promoviert war und in Aleppo an der Uni gelehrt hatte, zusammen nach einigen Wochen zusammen entschieden, dass sie zunächst Fachsprache und eine Ergänzung der bautechnischen Seite erlernen muss.
Unterschiedlich, das hängt vom Ausbildungsort und auch vom Herkunftsland ab.
Die ausländischen Fachkräfte waren nach einer Einarbeitungsphase bei den fachlichen Themen auf Stand. Defizite im sprachlichen Bereich wirken sich langfristig einschränkend aus.

Mäßig
ok, Sprache schwierig
sehr unterschiedlich. Teils eher unmotiviert und mit gleichzeitigen hohen Ansprüchen (Gehalt), teils motiviert mit angemessenen Ansprüchen an mich als AG
Entwurfs-Architekt z. B. aus Polen - super. ArchitektInnen für HOAI 2-3 sehr unterschiedlich - unsere Projekte waren den KollegInnen schnell zu „mickrig“. ArchitektInnen für HOAI 5 bis 8 - nie wieder.
Nur für Grundlagen einzusetzen
sprachliche und fachliche Barrieren galt es zu überwinden
bedingt erfolgreich
Andere Ausbildung und andere Arbeitsweise, öfters Probleme wegen der sprachlichen Qualifikation.
Großer Zeitaufwand durch Sprachbarrieren, kulturelle Missverständnisse ('Ja, habe ich verstanden' aus Höflichkeit), baukulturelle Unterschiede (Baustoff Holz weitestgehend unbekannt, Schrägdächer unbekannt, ...)
Leider negativ, da sowohl Studium wie auch Arbeitsalltag nicht auf unseren Alltag übertragbar waren- die Mitarbeiter mussten quasi nahezu bei 0 anfangen....
Sprachkenntnisse waren nicht annähernd ausreichend. Es fehlte der branchenübliche Wortschatz komplett. Bauordnungen, VOB, Herstellerhinweise, Richtlinien, DIN-Normen wurden nicht verstanden
Leider mit wenig Mehrwert. Die Verantwortung und die Herangehensweise an die gestellten Aufgaben waren leider überwiegend nur ausreichend. Thema Kommunikation und Sprache bis zur Teamintegration sind schleppend gewesen.
Schwierig
Leider sind die Deutschkenntnisse in Wort und Schrift für eine selbständige Bearbeitung zwingend notwendig, daher haben wir keine ausländischen Fachkräfte bisher einstellen können.