



Fachkräftemigrationsmonitor 2022

Fachkräfteengpässe von Unternehmen
in Deutschland, Trends und Potenziale
zum Zuzug ausländischer Fachkräfte

Susanne U. Schultz

Die Autorin dankt Christina Mecke sehr herzlich für die konstruktive Hilfe bei der Datenanalyse und -visualisierung sowie für ihre wertvollen inhaltlichen Beiträge.

Fachkräftemigrationsmonitor 2022

Fachkräfteengpässe von Unternehmen
in Deutschland, Trends und Potenziale
zum Zuzug ausländischer Fachkräfte

Susanne U. Schultz

Abbildungsverzeichnis

Infobox Civey		11
Abbildung 1	„Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – insgesamt	12
Abbildung 2	„Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Berufsbildungsabschluss	13
Abbildung 3	„Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Unternehmensgröße	13
Abbildung 4	„Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Branchen (in %)	14
Abbildung 5	„Werden Sie Ihrer Einschätzung nach im nächsten Jahr Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen haben?“	15
Abbildung 6	„Welche dieser Instrumente nutzen Sie, um Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen zu vermeiden?“	16
Abbildung 7	„Welche dieser Probleme sind aufgetreten, als Sie ausländische Fachkräfte für Ihr Unternehmen rekrutiert haben?“	17
Abbildung 8	„Wieso rekrutieren Sie keine ausländischen Fachkräfte?“	18
Abbildung 9	„Welche der folgenden Personengruppen beschäftigt Ihr Unternehmen im Moment?“	19
Abbildung 10	Fänden Sie es hilfreich, wenn es zwischen Deutschland und anderen Staaten mehr Vereinbarungen zur Vermittlung oder Ausbildung von Fachkräften gäbe?	20
Abbildung 11	Gesamtzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2014–2021) – in absoluten Zahlen	22
Abbildung 12	Gesamtzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2014–2021) – in Prozent	23
Abbildung 13	Zuzüge aus EU-Staaten, Hauptherkunftsländer (2021)	24
Abbildung 14	Zuzüge von Drittstaatsangehörigen nach Aufenthaltstiteln (2021)	25
Abbildung 15	Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit (2014–2021)	27
Abbildung 16	Geschlechterverteilung der Zuzüge von Fachkräften und sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2021)	30
Abbildung 17	Regionale Verteilung der Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten in 2021	34

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten/sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2014–2021)	28
Tabelle 2.1	Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten (2021)	32
Tabelle 2.2	Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit aus afrikanischen Staaten, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten (2021)	33
Tabelle 3	Abwanderung von Drittstaatsangehörigen nach dem letzten Aufenthaltsstatus (2018–2021)	35
Tabelle 4	Zustimmungen für die Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen nach Verordnungsgrundlage (2014–2021)	37
Tabelle 5	Aufenthaltsurlaubnisse und D-Visa zur Suche eines Arbeitsplatzes (2014–2021)	38
Tabelle 6	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zum Studium (§ 16 Abs. 1 AufenthG bzw. § 16 Abs. 1, 6 und 9 AufenthG a.F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2014–2021)	39
Tabelle 7	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis Arbeitsplatzsuche für Absolventen deutscher Hochschulen (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG bzw. § 16 Abs. 5 AufenthG a.F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2014–2021)	39
Tabelle 8	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis für eine schulische oder betriebliche Ausbildungsmaßnahme zu einem Aufenthaltstitel für Fachkräfte (2021)	40
Tabelle 9	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2021)	40
Tabelle 10	Familiennachzug von Ehepartner:innen (2014–2021)	41

Inhalt

Die zentralen Ergebnisse auf einen Blick	6
1. Zur aktuellen Debatte um Fachkräfte und Zuwanderung nach Deutschland	9
2. Unternehmen verzeichnen steigende Fachkräfteengpässe, doch rekrutieren zurückhaltend aus dem Ausland	11
3. Nach dem Corona-Einbruch steigende, doch weiterhin niedrige Zuzüge aus Nicht-EU-Staaten	21
4. Handlungsableitungen für die Arbeits- und Fachkräftemigration aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland	43
Key Findings at a Glance	45
Quellen	48
Die Autorin	51

Die zentralen Ergebnisse auf einen Blick

Der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor möchte ein möglichst aktuelles und umfassendes Bild des Zuzugs von ausländischen Fachkräften nach Deutschland zeichnen.

Zentrale Dimensionen dabei sind die Nachfrage von Unternehmen nach Fachkräften und deren Erfahrung mit der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte sowie die tatsächlich erfolgte Mobilität von Fach- und Arbeitskräften nach und in Deutschland.

Aktuelle Fachkräfteengpässe und Einschätzungen zukünftiger Bedarfe bei Unternehmen weiter deutlich gestiegen, doch sehr verhaltene Rekrutierungspraxis aus dem Ausland. Die in Folge dritte Unternehmensbefragung durch das Markt- und Meinungsforschungsunternehmen Civey im Jahr 2022 zeigt, dass die aktuellen Fachkräfteengpässe mit knapp 73 Prozent gegenüber dem Vorjahr (66 %) wieder deutlich gestiegen sind, gleichzeitig stieg jedoch ebenso die Erwartung von Fachkräfteengpässen im kommenden Jahr (72 %, vs. 67 % 2021). Engpässe sind im Vergleich zum Vorjahr über alle Unternehmensgrößen hinweg angewachsen: Besonders stark werden Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht, aber auch Personen ohne Berufsausbildung und Akademiker:innen. Trotz dieser Notlage wird die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte von Unternehmen weiterhin sehr wenig genutzt, um Engpässe zu überwinden: Sie bleibt mit gut 17 Prozent auf einem niedrigen Niveau, ähnlich dem der Vorjahre (2021: 16,4%; 2020: 17,0%). Die meisten Unternehmen bevorzugen es, in Aus- und Weiterbildung zu investieren sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Zugleich sind es nur noch weniger als ein Fünftel der Befragten, die von ausreichend inländischen Fachkräften ausgehen. Gut zwei Drittel (68,7 %) würden mehr staatliche Vermittlungsabsprachen zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte und von Aus- und Weiterzubildenden begrüßen. Bemerkenswert ist, dass Unternehmen, die Erfahrungen mit der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften gemacht haben, zunehmend über bürokratische und rechtliche Hürden klagen und noch häufiger über Schwierigkeiten mit sprachlicher Verständigung sowie der Anerkennung von Qualifikationen. Das deutet darauf hin, dass die erwarteten positiven Auswirkungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bisher verhalten ausfallen und hier großer Handlungsbedarf besteht.

Die Zuwanderung aus Drittstaaten steigt, doch geringe Fachkräftezuwanderung. Die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten spiegelt diese Ergebnisse wider. So stieg die Gesamtzuwanderung nach den pandemiebedingten Einschnitten im Jahr 2021 wieder deutlich an (vor allem waren diese ausgelöst durch die Einschränkungen außereuropäischer Mobilität). Die Gesamtzahl blieb allerdings hinter dem Niveau vor der Pandemie zurück. Insbesondere die Bildungs- und Familienmigration nahm zu, ebenso wie der Zuzug Geflüchteter, während die EU-Zuwanderung wieder stärker sank (und damit den Trend vor der Pandemie aufnimmt). Das zweite Jahr in Folge sanken auch die Abwanderungen. Der Gesamtwanderungssaldo ausländischer Staatsangehöriger, also Zuzüge abzüglich Fortzüge, lag mit 480.178 Personen damit deutlich über dem pandemiebedingt sehr niedrigen Vorjahreswert von 330.642 Personen und auch dem Wert von 2019 (452.172). Die Zahlen der Erwerbs- und Fachkräftezuwanderung spiegeln die verhaltene Rekrutierungspraxis der Unternehmen aus dem Ausland wider: Obwohl diese um ein Drittel auf 40.421 Personen anstiegen, blieben sie deutlich hinter den Jahren vor 2020 zurück (2019: 64.219). Die Wirkungen des im März 2020 eingeführten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) werden sichtbar, bleiben aber verhalten. So wurden die neu eingeführten Aufenthalts-

titel für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder akademischem Abschluss (§§ 18a und 18b Abs. 1 AufenthG) an gut 2.300 Personen mehr vergeben, doch stellen sie gegenüber dem Vorjahr nur 1,5 Prozentpunkte mehr gegenüber den anderen Fachkräftetiteln dar. Die Blaue Karte EU (§ 18 Abs. 2 AufenthG) ist weiter auf Erfolgskurs: Fast die Hälfte (48 %) aller Fachkräfte reiste 2021 darüber ein.

Geschlechterspezifische und regionale Unterschiede sowie starker Anstieg von Statuswechseln. Die weibliche Erwerbs- und Fachkräftemigration bleibt trotz einzelner Anstiege weniger bedeutsam. Insgesamt zeigt sich ein diverses Bild, das stark nach Aufenthaltstiteln variiert. Während bei Personen mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG), zu einem großen Teil Alten- und Krankenpflegerinnen, der weibliche Migrationsanteil entgegen dem Trend mit 58,1 Prozent überwiegt, liegt der Anteil weiblicher Fachkräfte bei der Blauen Karte EU und im internationalen Personalaustausch (§§ 18b Abs. 2 AufenthG und 19 Abs. 1 AufenthG) mit 28 Prozent und 23 Prozent besonders niedrig. Auch bei den sonstigen Formen der Beschäftigung (§ 19c AufenthG), ehemals Geringqualifizierte, beträgt der weibliche Anteil 30,1 Prozent, ist aber gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen (2020: 22%), doch möglicherweise nur wegen eines pandemiebedingten Einschnitts (2019: 33,6%). Hier liegt erhebliches Potenzial. Zum ersten Mal sank zudem der Anteil europäischer Nicht-EU-Staaten bei den Herkunftsländern, während Menschen aus asiatischen Herkunftsstaaten (inkl. Türkei und Russland) knapp die Hälfte der Erwerbsmigration ausmachten. Fortzüge aus Erwerbsmigrationstiteln erfolgten im Verhältnis zum ersten Mal stärker von Hochqualifizierten; dies verweist auf eine erhöhte Mobilität in dieser Gruppe.

Eine weitere Datenquelle über die Zuwanderung nicht-akademischer Fachkräfte sind die Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung. Diese konzentrierten sich 2021 auf die neu geschaffenen Verordnungstitel in Anlehnung an das Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Bereich Pflege (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BeschV n. F.) und IT (§ 6 BeschV n. F.) und unterstreichen die wachsende Bedeutung der Aus- und Weiterbildung Zugewanderter sowie die Anerkennung von Qualifikationen. Zudem gewinnt Deutschland in steigendem Maße Fachkräfte über Statuswechsel aus Titeln des Studiums sowie der Arbeitsplatzsuche im Anschluss (insgesamt 12.189 Personen), aus sonstigen Bildungsmaßnahmen (8.449 Personen) sowie aus Titeln zur Arbeitsplatzsuche in eine Erwerbstätigkeit (5.770 Personen). Die Visa zur Einreise und Arbeitsplatzsuche für Hochqualifizierte und auch der neue § 20 AufenthG zur Arbeitsplatzsuche für Personen mit Berufsausbildung werden dagegen weniger genutzt. Der Ehegatt:innennachzug stieg wieder deutlich an und scheint zugleich den seit 2018 wieder leicht sinkenden Trend fortzusetzen. In der Partizipation nachgezogener Partner:innen auf dem Arbeitsmarkt liegen erhebliche Potenziale.

Was jetzt zu tun ist. Insgesamt zeichnet der Fachkräftemigrationsmonitor ein heterogenes Bild mit großen Entwicklungsmöglichkeiten: Es wird deutlich, dass die aktuellen rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen sowie deren Umsetzung noch zu kurz greifen. Vor allem auf Seiten von Unternehmen herrscht darüber noch zu wenig Bekanntheit und Offenheit. Es bedarf spezifischer, passgenauer und verzahnter Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, -entwicklung und -zuwanderung. Zwar verfügt Deutschland mit seinem arbeitgeberbasierten Zuwanderungssystem mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration der Migrant:innen über gute Voraussetzungen, doch zeigen sich hier große Unterschiede. Um gezielt und zeitnah Engpässe durch Erwerbs-

und Fachkräftemigration auszugleichen, bedarf es punktueller Ergänzungen und eines umfassenderen Ansatzes, bei dem Maßnahmen besser ineinandergreifen. Die aktuellen Pläne der Bundesregierung sind ein guter weiterer Schritt, müssen allerdings auf die jeweilige Situation zugeschnitten konzipiert und kohärent gestaltet werden. Konjunkturelle Einbrüche, wie zunächst durch Corona und aktuell durch den Krieg in der Ukraine, den Klimawandel und den Energieumbau ändern mittelfristig nichts an strukturellen Erwerbs- und Fachkräftengpässen.

Um das Potenzial ausländischer Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland besser zu entfalten, sollte an vier Stellen angesetzt werden:

- **Rechtliche und bürokratische Rahmenbedingungen verbessern.** Eine effektivere Anerkennung und Inwertsetzung ausländischer Qualifikationen sowie angemessen überprüf- und validierbare Berufserfahrung sind zentral für qualifikationsadäquate Beschäftigung und zur Erweiterung des Arbeitsmarktzugangs für zugewanderte Arbeitskräfte. Hierzu müssen die mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz eingeführten und die aktuell diskutierten Verbesserungen schlüssig gestaltet und konsequent umgesetzt werden. Dazu zählen Angebote zur Sprachförderung, Integrationshilfe vor Ort sowie eine engere Vernetzung von Unternehmen, Behörden und Zivilgesellschaft, um die Migrant:innen gezielter zu unterstützen.
- **Den Bereich Spracherwerb ausbauen und öffnen.** Die Förderung des deutschen Spracherwerbs sollte bereits im Herkunftsland an- und sich in Deutschland dann fortsetzen, mit Fokus auf den Erwerb berufsspezifischer Fachsprachen. Chancen bieten hier digitale Bildungsangebote. Neben der deutschen Sprache sollte eine Öffnung gegenüber dem Englischen als Arbeitssprache sowie anderen Sprachen, zumindest vorübergehend, erfolgen. Zudem ist eine allgemeine Senkung der Sprachanforderungen als Voraussetzung zur Einreise für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung zu überlegen.
- **Das Potenzial ausländischer Frauen stärken.** Bessere, auch geschlechtergerechtere, Arbeitsbedingungen machen Branchen mit Arbeits- und Fachkräftengpässen attraktiver für Inländer:innen und verhindern, dass Ausländer:innen schlechter gestellt sind. Insbesondere Unternehmen müssen dabei stärker in die Pflicht genommen und unterstützt werden. Vor allem bedarf es einer gezielteren Ansprache und zusätzlicher Unterstützungsmaßnahmen zur Arbeitsmarktpartizipation und Fachkräftezuwanderung ausländischer Frauen. Die unterschiedlichen Instrumente der Arbeits- und Fachkräftesicherung sind dabei besser zu verzahnen.
- **Transnationale Kooperation zur Fachkräfteentwicklung und -gewinnung ausbauen.** Ausländische Fach- und Arbeitskräfte in Engpassbranchen sollten im Rahmen von transnationalen Ausbildungspartnerschaften gezielt ausgebildet und angeworben werden. Mit einem Triple-Win-Ansatz lässt sich eine nachhaltige Fachkräfteentwicklung und -zuwanderung für alle Seiten sichern, die Bedarfe im Ausbildungsbereich bedient und Kompatibilitätsprobleme zwischen unterschiedlichen Berufsbildungssystemen ausgleicht. Chancen bieten die sogenannten Talentpartnerschaften der EU, insbesondere hinsichtlich der Potenzialländer in Asien und Afrika.

1. Zur aktuellen Debatte um Fachkräfte und Zuwanderung nach Deutschland

Der Fachkräftemangel in Deutschland hat in der öffentlichen Debatte und in Zahlen eine neue Dimension erreicht: Der Mangel könne zum Wettbewerbshindernis für die deutsche Volkswirtschaft werden (Gartner et al. 2022) und „den Wohlstand“ (Dostert 2022) bedrohen. Bereits im Spätsommer 2022 sprach das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Kubis und Popp 2022) von knapp zwei Millionen unbesetzten Stellen; Betriebe klagten über Überalterung (Schultz 2021) und insbesondere den Rückgang von Auszubildenden, seit 2011 ganze 14 Prozent über alle Branchen hinweg (BiBB 2022). Einige Branchen, wie beispielsweise Pflege und Gesundheitswesen, aber auch zunehmend das Handwerk, sind vom Fachkräftemangel besonders betroffen.¹ Eine Herausforderung sind zudem sogenannte Passungsprobleme im Angebot und der Nachfrage von Arbeitskräften und -bedarf, sowie durch regionale Unterschiede. So entfallen aufgrund von Digitalisierung und Automatisierung Tätigkeiten, während andere neu entstehen, was sich zukünftig noch verstärken kann (BMAS 2021).

Wegen der aktuellen multiplen Krisen – von der Coronapandemie über den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine bis hin zur Klimakrise und zum Energieumbau – wird sich diese Situation mittelfristig nicht ändern. Der prognostizierte Wirtschaftseinbruch ist vor allem konjunktureller Natur (Der SPIEGEL 2022).² Die drohende Rezession bremst voraussichtlich den boomenden Arbeitsmarkt, wird diesen aber angesichts des hohen Arbeitskräftebedarfs kaum einbrechen lassen (Gartner et al. 2022). Der demografische Wandel wird in den nächsten Jahren allerdings deutlich spürbarer werden.

Tatsächlich hat der Arbeitskräfteknappheitsindex 2022 (IAB 2022) wieder das Vor-Corona-Niveau erreicht, während das faktische Rentenalter stagniert (BIB 2022) und die Teilzeitquote bei erwerbstätigen Frauen mit 49,6 Prozent die vierthöchste in

ganz Europa darstellt, das heißt, dass die Frauenerwerbstätigkeit nur geringfügig ausgeschöpft ist und zugleich die Sorgearbeit in Deutschland ungleich verteilt. Große Potenziale liegen auch bei in Deutschland lebenden Migrant:innen vor allem aus Nicht-EU-Staaten, die (nach Vorpandemiedaten) auf dem Arbeitsmarkt strukturell schlechter gestellt sind als EU-Bürger:innen oder Deutsche (Mayer und Clemens 2021).

Eine nachhaltige Sicherung der Fachkräftebasis kann nur durch einen umfassenden Ansatz gelingen: den Ausbau und die Förderung des inländischen Fachkräftepotenzials einerseits – mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch Weiterbildung und Ausbildung – sowie andererseits die Stärkung fairer Erwerbs- und Ausbildungsmigration sowie die Öffnung des Arbeitsmarktes für Fachkräfte vor allem auch aus Nicht-EU-Staaten.

Um das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial in etwa konstant zu halten, muss die Nettozuwanderung nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 400.000 Personen pro Jahr betragen (Fuchs et al. 2021). Damit dieses Potenzial nicht unter eine kritische Schwelle sinkt, sei eine Nettozuwanderung von jährlich etwa 260.000 Personen erforderlich. Das berechnen Fuchs u. a. (2019) in einer Prognose bis 2060, bereinigt um Tätigkeiten, die durch Digitalisierung und Automatisierung wegfallen. Realistisch sehen die Autor:innen eher 100.000 Nettozuwandernde pro Jahr, auch aufgrund der sinkenden EU-Zuwanderung (Schultz 2022). Wenngleich solche Zahlen auf Schätzungen und Modellrechnungen basieren, machen sie doch einen deutlichen Trend sichtbar: Die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten gewinnt an Bedeutung für den deutschen und den europäischen Arbeitsmarkt. Allerdings besteht in Wirtschaft und Gesellschaft erheblicher Nachholbedarf in der Förderung und Akzeptanz außereuropäischer Erwerbs- und Fachkräftezuwanderung, wie der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor zeigt.

1 So ist davon auszugehen, dass 2030 500.000 der Pflegekräfte in Vollzeit fehlen werden; bereits heute sind es 200.000. Stellen bleiben im Durchschnitt 251 Tage vakant (BA 2022a).

2 Die ifo-Konjunkturprognose im Herbst 2022 beschreibt ein sinkendes Bruttoinlandsprodukt und steigende Inflation bis ins dritte Quartal 2023 (Wollmershäuser et al. 2022). Laut ifo-Geschäftsklimaindex vom Oktober 2022 sehen Unternehmen trotz eines besseren Ausblicks sorgenvoll auf den Winter (ifo 2022).

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) existiert seit März 2020 ein Instrument, um den Fachkräftebedarf der deutschen Wirtschaft durch eine gezielte und gesteigerte Zuwanderung entsprechend qualifizierter Personen aus Nicht-EU-Ländern zu unterstützen und damit Fachkräftemigration nach Deutschland zu erleichtern. Als Fachkräfte gelten nun sowohl Menschen mit akademischer Ausbildung als auch solche mit qualifizierter Berufsausbildung. Doch auch im zweiten Jahr der Umsetzung des FEG bleiben die Zuwanderungszahlen zum Erwerb aus Nicht-EU-Staaten verhalten, auch wenn der Gesamtwanderungssaldo das Vor-Corona-Niveau wieder erreicht hat.

Um die Erwerbs- und Fachkräftemigration mittelfristig zu heben und den steigenden Bedarfen des deutschen Arbeitsmarktes zu begegnen, plant die Koalitionsregierung weitere Schritte hin zu einem „modernem Einwanderungsrecht“: Diese sollen – neben Erleichterungen für Aufenthalt und Familiennachzug für Fachkräfte – den Arbeitsmarktzugang auf der Basis von Berufserfahrung ermöglichen, u. a. über eine „Chancenkarte“ nach einem Kriterien-System (SVR 2022). Ein Eckpunktepapier liegt dazu vor.³ Die einzelnen Bestandteile sollen im Frühjahr 2023 in ein Gesetz gegossen werden. Zu hoffen ist, dass damit ein kohärentes Einwanderungssystem entstehen kann, das Verfahren weniger bürokratisch und transparenter gestaltet.

Abzuwarten bleibt zudem, wie sich die hohe, vornehmlich weiblich geprägte Fluchtmigration aus der Ukraine letztlich auf den Arbeitsmarkt auswirkt, vor allem in Mangelbereichen wie der Pflege, der Erziehung und im Bildungssystem. Es ist offen, ob diese Menschen in Deutschland verbleiben, ihre Angehörigen nachholen oder wieder zurückkehren (Gartner et al. 2022, S. 8).

Vor diesem Hintergrund zeigt der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor im nächsten Teil die Ergebnisse einer Unternehmenserhebung zu Fachkräfteengpässen und Rekrutierungspraxis mit Fokus auf das Ausland. Der zweite Teil widmet sich der Analyse der Zuwanderungszahlen 2021, die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge aufgeschlüsselt nach Erwerb erhoben worden sind. Auf dieser Datenbasis schließt die Publikation mit der Ableitung von Handlungsempfehlungen.

Fachkräfte sind Personen mit einer abgeschlossenen inländischen qualifizierten Berufsausbildung oder einer mit einer der entsprechenden inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertigen ausländischen Berufsqualifikation (Qualifizierte). Des Weiteren bezeichnet der Begriff Personen mit Hochschulabschluss: einem deutschen, einem anerkannten ausländischen oder einem dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss (Hochqualifizierte).

Sonstige Arbeitnehmer:innen (ehemals sogenannte Geringqualifizierte, Personen also, die keine formale Berufsqualifikation besitzen) sind Menschen unterschiedlicher Berufsgruppen und Tätigkeiten, die sich zum Teil nicht klar dem qualifizierten oder dem unqualifizierten Sektor zuordnen lassen. Konkret sind das u. a. Personen, die im Rahmen einer zwischenstaatlichen Vereinbarung einreisen können (etwa aufgrund der Westbalkanregelung) oder Personen mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen (aktuell gibt es gesonderte Regelungen für IT-Fachkräfte); oder Personen, an deren Tätigkeit ein öffentliches Interesse besteht. In diese Gruppe fallen z. B. auch Spezialitätenköch:innen und Au-pairs. Der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor verwendet dafür den Gesamtbegriff Erwerbsmigration.

³ Siehe online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2022/eckpunkte-fachkraefteeinwanderung-drittstaaten.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (zuletzt aufgerufen am 05.12.2022).

2. Unternehmen verzeichnen steigende Fachkräfteengpässe, doch rekrutieren zurückhaltend aus dem Ausland

Der Bedarf inländischer Unternehmen an ausländischen Fachkräften ist die zentrale Orientierungsgröße für die Steuerung der Erwerbsmigration aus dem Ausland. Um diesen Bedarf und die gegenwärtige Rekrutierungspraxis von Unternehmen zu untersuchen, werden im folgenden Civey-Daten aus Umfragen von

August bis Oktober 2022 sowie als Vergleichsdaten, die Umfragedaten der Jahre 2021 und 2020 hinzugezogen, die die Civey GmbH im Auftrag der Bertelsmann Stiftung mittlerweile zum dritten Mal durchführte.

Infobox Civey



Befragungsgebiet
Bundesrepublik
Deutschland



Grundgesamtheit
Entscheider:innen in
Unternehmen mit über
zehn Mitarbeitenden:
(a) insgesamt
(b) die ausländische Fach-
kräfte beschäftigen
(c) die Engpässe haben, aber
keine ausländischen Fach-
kräfte rekrutieren wollen



Stichprobe
(a) 7.500 bzw. 7.501 Befragte
(b) 503 Befragte
(c) 500 Befragte



Methode
Netzwerkbasierte Panel-
Rekrutierung – Umfragen
werden täglich auf mehr
als 25.000 URLs über ein
Netzwerk von zahlreichen
reichweitenstarken Web-
seiten eingebunden



Befragungszeitraum
9. August 2022
bis 4. Oktober 2022



Statistischer Fehler
Der statistische Fehler gibt
an, um welchen Wert das
Stichprobenergebnis von dem
realen Wert in der Grund-
gesamtheit abweichen kann.
Das Konfidenzniveau beträgt
immer 95 Prozent.
Der statistische Fehler kann
als niedrig (unter 5 %), mittel
(zwischen 5 % und 10 %) oder hoch (größer als 10 %) eingestuft werden.

Durchgeführt von Civey. Mehr Informationen zur Methode: www.civey.com

Methodischer Hinweis: Die dargestellten Anteilswerte sind teilweise auf ganze Zahlen gerundet, sodass es vorkommen kann, dass sie sich nicht zu 100 Prozent aufsummieren. Bei Fragen mit mehreren Antwortoptionen können die addierten Nennungen 100 Prozent überschreiten.

| BertelsmannStiftung

Der Trend zu mehr Fachkräftengpässen setzt sich 2022 bundesweit fort

Mit 72,7 Prozent geben fast drei Viertel der Befragten an, Fachkräftengpässe im Unternehmen zu haben (Abbildung 1). Dem gegenüber stehen gut ein Fünftel (21,8%), die dies verneinen und 5,5 Prozent der Befragten, die nicht wissen, ob sie Fachkräftengpässe in ihrem Unternehmen haben. Die Verbreitung und Dringlichkeit von Fachkräftengpässen sind damit im Vergleich zu den letzten Jahren stark angestiegen. So waren es im ersten Jahr der Befragung 2020 gut die Hälfte aller Unternehmensentscheider:innen, die Engpässe im Unternehmen bekundeten und ganze 38,4 Prozent, die dies verneinten (vgl. Mayer und Clemens 2021). Im Jahr 2021 gaben bereits 66 Prozent aller Befragten Fachkräftengpässe im Unternehmen an und lagen damit ganze 11 Prozentpunkte über dem eigenen Befund aus dem Vorjahr (Mayer 2021).

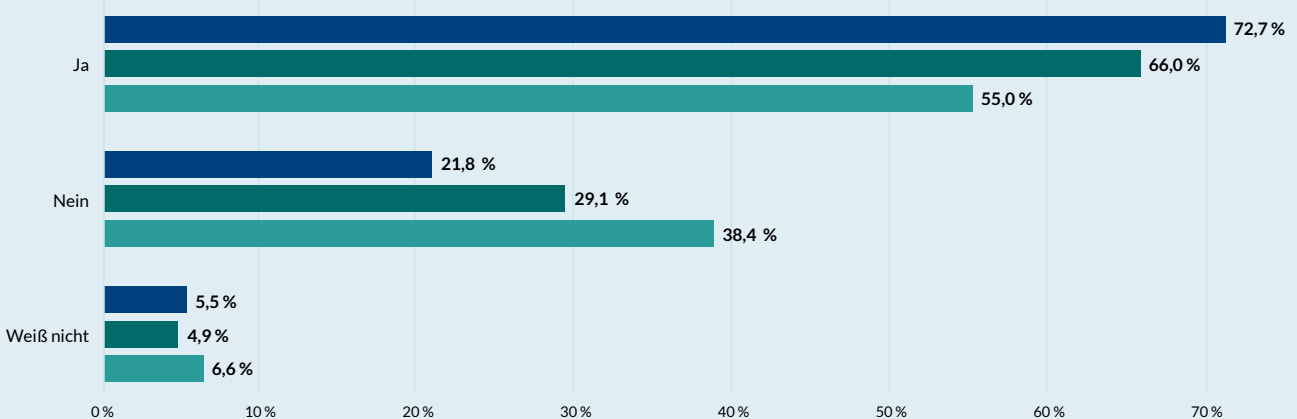
Fachkräftengpässe treten jedoch nicht gleichmäßig in allen Branchen, Regionen, Qualifikationen, Berufssparten und Unternehmen auf. Im Hinblick auf die Qualifikationen sind Fachkräftengpässe mit 58,2 Prozent am stärksten ausgeprägt bei Stellen, die Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung erfordern (Abbildung 2). Hier zeigt sich zudem der Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren am deutlichsten (2021: 48%; 2020: 37,4%). Darauf folgen 29,1 Prozent der Befragten, die Fachkräftengpässe bei Personen mit Hochschulabschluss für ihr Unternehmen angeben. Weitere 13,4 Prozent verzeichnen Engpässe bei Personen ohne Berufsausbildung. Im Vergleich zum Vorjahr sind bei allen drei Gruppen Engpassanstiege zu verzeichnen, wenn auch weit weniger ausgeprägt als bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung:

bei Akademiker:innen fast drei Prozentpunkte, bei Personen ohne Berufsausbildung knapp fünf Prozentpunkte mehr.

Bezieht man die Unternehmensgröße ein, zeigt sich wie auch schon in der Vergangenheit, dass der Bedarf an Akademiker:innen mit der Größe des Unternehmens zunimmt (Abbildung 3). Im Vergleich zu den Vorjahren ist dieser Zusammenhang 2022 noch signifikanter ausgeprägt. Daneben ist der Bedarf an Personen mit Berufsausbildung bei allen befragten Unternehmensgrößen stark angestiegen. Weiterhin bleibt dieser bei kleineren Unternehmen über die Jahre, allerdings mit nur geringem Vorsprung, am stärksten ausgeprägt (2022: 60,4%). Der verzeichnete Anstieg bei mittleren und größeren Unternehmen fällt 2022 sogar am höchsten aus (bei mittleren Unternehmen um über 12,5 Prozentpunkte, bei größeren um 13,5 Prozentpunkte). Außerdem ist auffällig, dass auch der Bedarf an Personen ohne Berufsausbildung bei allen Unternehmensgrößen sichtlich gestiegen ist, und damit bei mittleren (14,5%; 2021: 7,7%) und größeren Unternehmen (13,4%; 2021: 6,8%) 2022 sogar stärker ausgeprägt als bei kleineren (11,8%; 2021: 10,2%).

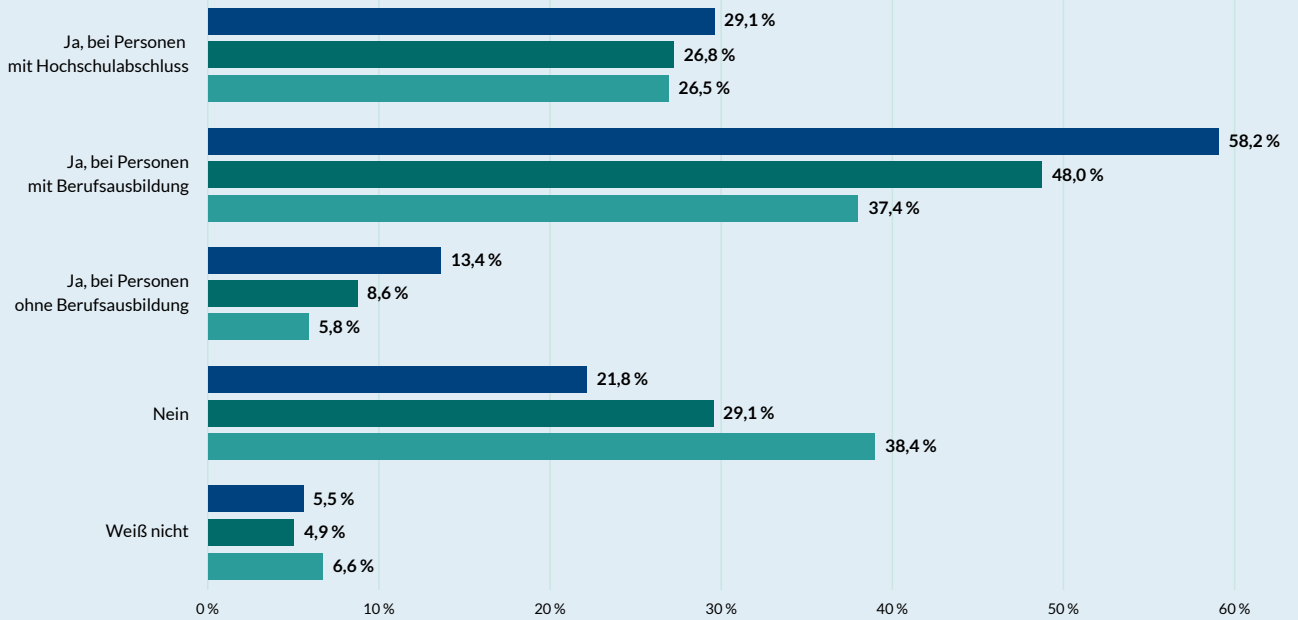
Nimmt man die Branchen als Analysekategorie hinzu, verzeichnen Unternehmensentscheider:innen Engpässe bei Akademiker:innen am deutlichsten in der Kultur-, Kreativ und Medienbranche (34,1%), in der Automobilbranche (26,4%), im Bankensektor (23,9%) und ebenso in Bau und Handwerk (23,5%) (Abbildung 4, S. 14). Bei Personen mit Berufsausbildung liegt der Bereich Alten- und Krankenpflege mit 81,6 Prozent weit vorne unter den Unternehmen, die Engpässe angeben; an zweiter Stelle kommt die Tourismusbranche mit 62,9 Prozent,

ABBILDUNG 1 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräftengpässe?“ – insgesamt



2022 Stat. Fehler: 2,5% | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.–04.10.2022
 2021 Stat. Fehler: 2,5% | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021
 2020 Stat. Fehler: 3,0% | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020
 Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
 Quelle: Civey

ABBILDUNG 2 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräftengpässe?“ – nach Berufsbildungsabschlüssen
(Mehrfachantworten möglich)

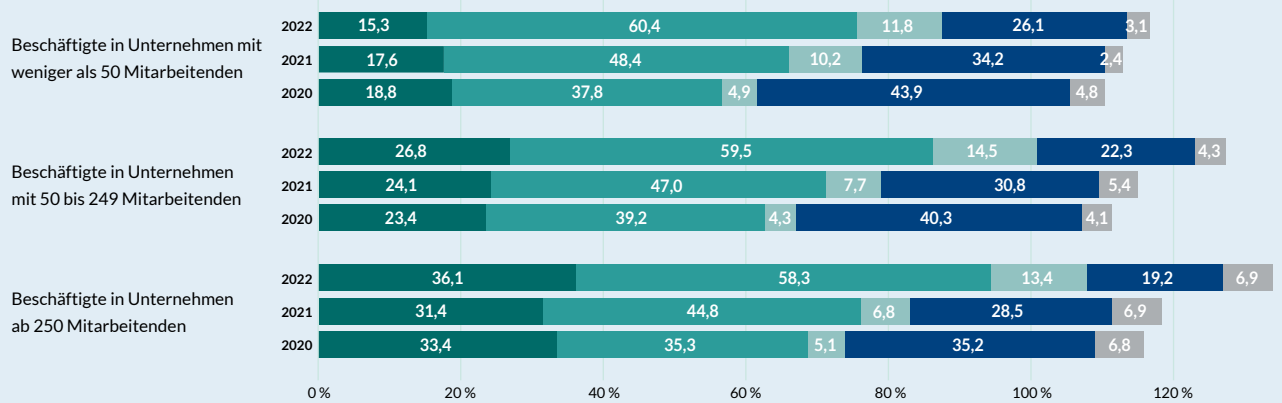


2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 6.817 | Befragungszeit: 09.08.–28.09.2022
 2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021
 2020 Stat. Fehler: 3,0 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
 Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 3 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräftengpässe?“ – nach Unternehmensgröße
(Mehrfachantworten möglich)



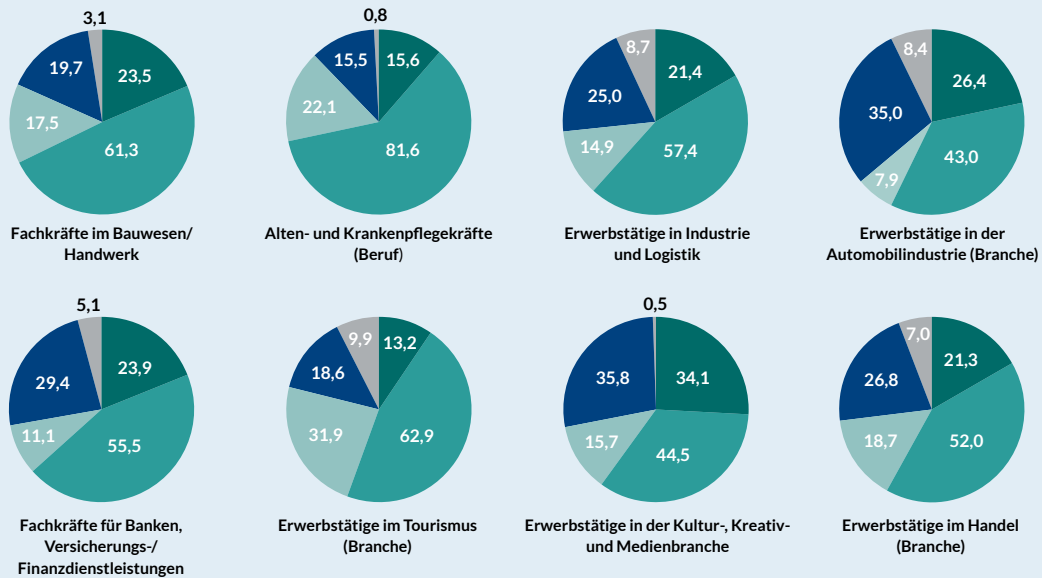
2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.–04.10.2022
 2021 Stat. Fehler: 3,7 % | Stichprobengröße: 6.003 | Befragungszeit: 10.08.–20.09.2021
 2020 Stat. Fehler: 6,5 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
 Quelle: Civey

■ Ja, bei Personen mit Hochschulabschluss ■ Nein
 ■ Ja, bei Personen mit Berufsausbildung ■ Weiß nicht
 ■ Ja, bei Personen ohne Berufsausbildung

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräftengpässe?“ – nach Branchen (in Prozent) (Mehrfachantworten möglich)



2022 Stat. Fehler: 2,5% | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.-04.10.2022
 Privatwirtschaftliche Entscheider:in in Unternehmen mit 10 oder mehr Mitarbeitenden
 Quelle: Civey

■ Ja, bei Personen mit Hochschulabschluss
 ■ Ja, bei Personen mit Berufsausbildung
 ■ Ja, bei Personen ohne Berufsausbildung
 ■ Weiß nicht
 ■ Nein

BertelsmannStiftung

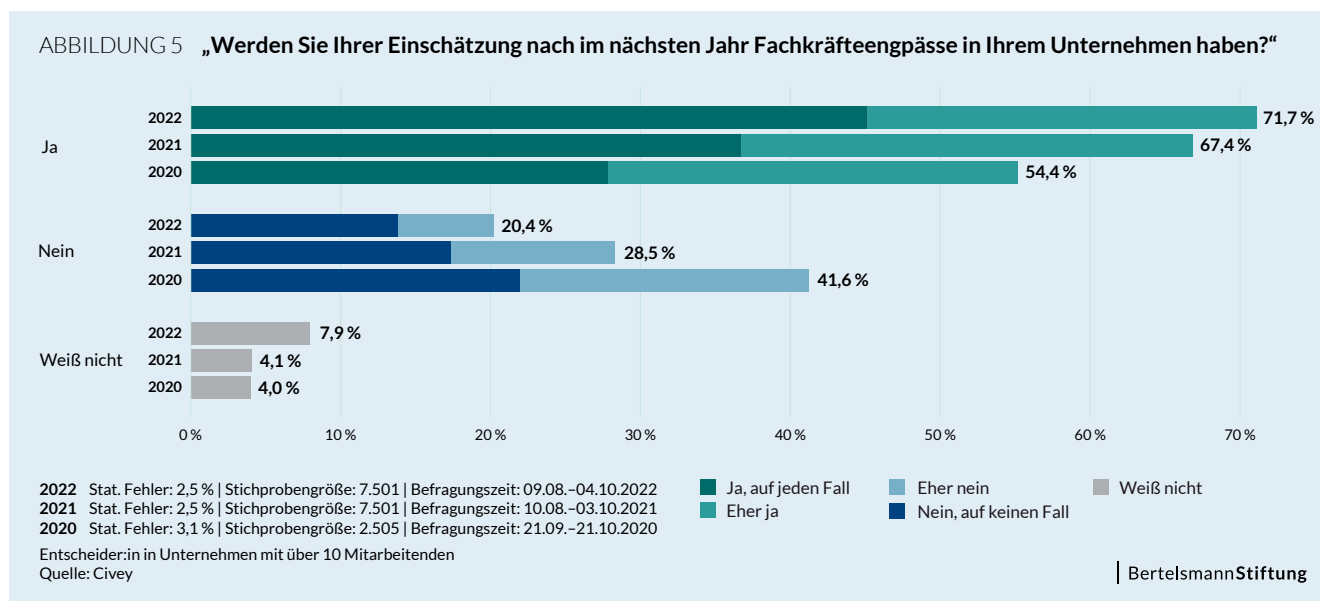
gleich dahinter gefolgt von Bau und Handwerk (61,3%). Gegenüber dem Vorjahr verzeichnet ein Großteil der Branchen – mit Ausnahme des Tourismus – eindeutige Bedarfsanstiege bei Personen mit Berufsausbildung. Dies kann 2021 durch Personalausfälle und Umorientierungen in der Coronapandemie bedingt sein. Dafür sind die Engpässe bei Personen ohne Berufsabschluss 2022 in der Tourismusbranche bei fast 32 Prozent mit Abstand am stärksten ausgeprägt; danach folgen Alten- und Krankenpflege (22,1%), Handel (18,7%) und fast gleichauf Bau und Handwerk (17,5%).

In regionaler Hinsicht verteilt sich der Bedarf an Akademiker:innen vor allem auf städtische Gebiete und Ballungszentren wie Hamburg, Berlin und Bremen, und zwar mit etwas höherem Anteil in den Bundesländern Hessen, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Brandenburg. Der Bedarf an Personen mit Berufsausbildung wiederum ist in ländlichen sowie bildungs- und strukturschwächeren Regionen stärker ausgeprägt und zeigt ein leichtes Ost-West-Gefälle (in der Reihenfolge Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Thüringen, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und dann Bayern). Sachsen, Bayern und Rheinland-Pfalz verzeichnen den deutlichsten Bedarf an Personen ohne Berufsausbildung.⁴

Trotz einer prognostizierten Rezession (Gartner et al. 2022) und multipler Krisen scheinen Unternehmensentscheider:innen davon auszugehen, dass die Fachkräftengpässe strukturell bedingt auf einem gleich hohen Niveau bestehen bleiben. So antworten 71,7 Prozent der Befragten mit „Ja, auf jeden Fall“ oder „Eher ja“ (Abbildung 5). 7,9 Prozent sind unentschieden und ein Fünftel (20,4%) sieht mit „Eher nein“ oder „Nein, auf keinen Fall“ keine Fachkräftengpässe im nächsten Jahr. Am stärksten ausgeprägt ist die Erwartung von Engpässen bei Unternehmen in den südlichen und ostdeutschen Bundesländern: 75,4 Prozent in Bayern, 74,9 Prozent in Thüringen und 74,6 Prozent in Sachsen. In Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern ist das Nein zu erwarteten Fachkräftengpässen am ausgeprägtesten („Nein“: 24,9% und 24,3%).

Damit übersteigen aktuell die Unternehmen mit Fachkräftengpässen wieder diejenigen, die im Vorjahr Engpässe für 2022 prognostiziert hatten (72,7% vs. 67,4%) (Abbildung 1 und 5). Im letzten Jahr war dieser Unterschied im Vergleich zu den Prognosen von 2020 sogar mehr als doppelt so hoch ausgefallen.

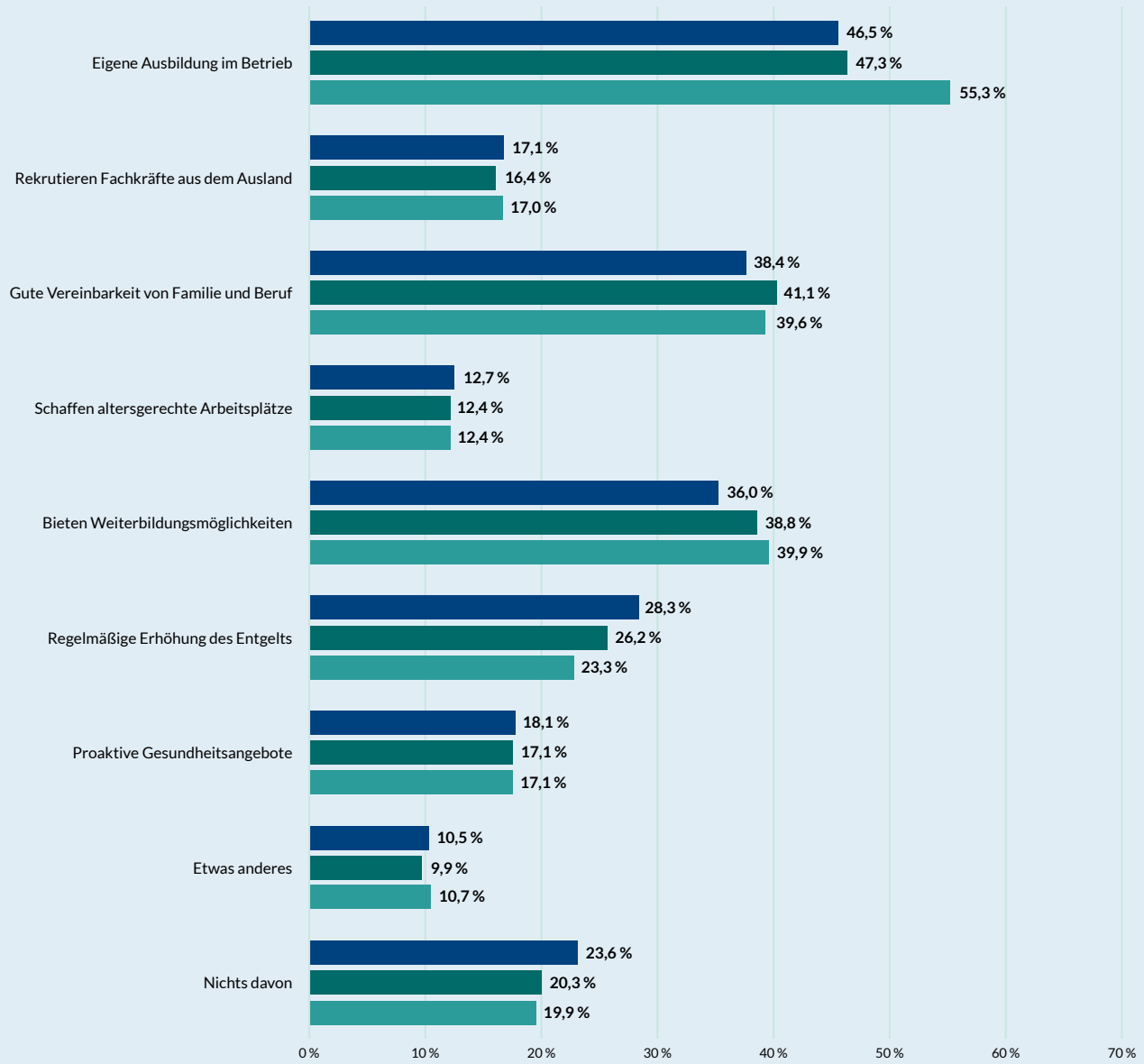
⁴ Einschränkung ist zu sagen, dass die Zahl der Teilnehmenden an der Civey-Online-Umfrage je nach Bundesland stark variieren; zumindest sind sie im Verhältnis zur jeweiligen Bevölkerungszahl tendenziell repräsentativ.



Die Vergleichswerte zu den letztjährigen Umfragen zeigen einen markanten Anstieg von Fachkräfteengpässen für die Unternehmen: So sahen 2020 noch 54,4 Prozent der Unternehmensentscheider:innen einen Fachkräftemangel für das darauffolgende Jahr gegenüber 41,6 Prozent, die diesen verneinten (Abbildung 5). 2021 gaben bereits 67,4 Prozent einen Fachkräftemangel für 2022 an und 28,5 Prozent verneinten dies. Mit Bedarfswerten von 66 Prozent (2021) und fast 73 Prozent im Jahr 2022 wurden diese Erwartungen jeweils deutlich von der Realität überholt, während die Zahl derer, die keinen Fachkräftemangel sehen, stetig sinkt (Abbildung 1).

Trotz dieser signifikanten Ergebnisse zu Fachkräfteengpässen stellen Unternehmen immer noch sehr zurückhaltend Fachkräfte aus dem Ausland ein (Abbildung 6). Gerade einmal 17,1 Prozent sehen die Rekrutierung aus dem Ausland als geeignetes Instrument, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Fachkräftezuwanderung bleibt also für Unternehmen auf einem niedrigen Niveau und quasi ohne Veränderung zu den Vorjahren. Die meisten Unternehmen setzen, wie auch zuvor, auf die eigene Ausbildung im Betrieb (46,5%), die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (38,4%), Weiterbildungsmöglichkeiten (36%) oder eine regelmäßige Erhöhung des Entgelts (28,3%) zur Behebung von Engpässen. Die Zahlen unterscheiden sich jeweils nur geringfügig zum Vorjahr. Gegenüber 2020 ist die eigene Ausbildung im Betrieb allerdings in 2021 und 2022 deutlich zurückgegangen worden. Zudem ist das Instrument „Erhöhung des Entgelts“ um etwa drei Prozentpunkte pro Jahr kontinuierlich angestiegen. Aus den hohen Zustimmungsraten für dieses Maßnahmenpektrum spricht zugleich, dass sich Unternehmen ihrer Verpflichtung als Arbeitgeberin, gute Arbeitsbedingungen zu liefern, bewusst sind.

ABBILDUNG 6 „Welche dieser Instrumente nutzen Sie, um Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen zu vermeiden?“ (Mehrfachantworten möglich)



2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.-04.10.2022
 2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.-03.10.2021
 2020 Stat. Fehler: 3,0 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.-21.10.2020
 Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
 Quelle: Civey

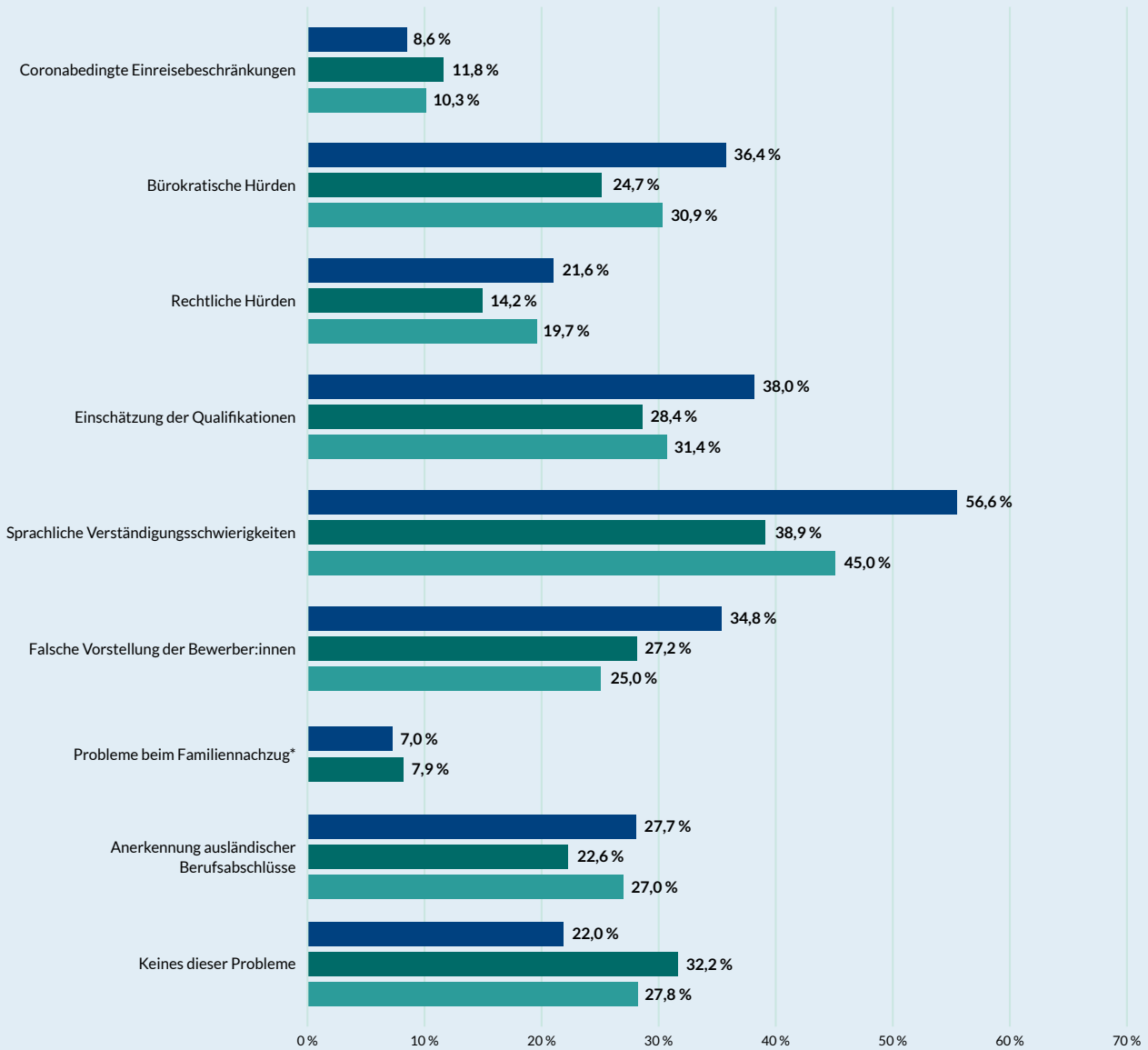
BertelsmannStiftung

Gestiegene Hürden und Schwierigkeiten bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte

Die weitere Befragung von Unternehmensentscheider:innen, die ausländische Fachkräfte rekrutieren, als auch solcher, die bisher explizit keine rekrutiert haben, gibt Aufschluss über die Hintergründe dieser Vorbehalte und einer verbreiteten allgemeinen Skepsis.

Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte gemacht haben, geben an, dass die bürokratischen und rechtlichen Hürden ebenso wie sprachliche Verständigungsschwierigkeiten seit dem letzten Jahr deutlich zugenommen haben (Abbildung 7). Mit 56,6 Prozent werden Verständigungsschwierigkeiten mit Abstand als größtes Hindernis wahrgenommen; die Einschätzung von Qualifikationen wird mit 38 Prozent gleichfalls verhältnismäßig hoch eingestuft, kurz dahinter stehen falsche Vorstellungen der Bewerber:innen (34,8%).

ABBILDUNG 7 „Welche dieser Probleme sind aufgetreten, als Sie ausländische Fachkräfte für Ihr Unternehmen rekrutiert haben?“ (Mehrfachantworten möglich)



2022 Stat. Fehler: 8,6% | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 09.08.-17.08.2022
 2021 Stat. Fehler: 7,9% | Stichprobengröße: 502 | Befragungszeit: 10.08.-17.08.2021
 2020 Stat. Fehler: 7,6% | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 21.09.-20.10.2020

* „Probleme beim Familiennachzug“ wurde 2020 nicht abgefragt.
 Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die ausländische Fachkräfte beschäftigen
 Quelle: Civey

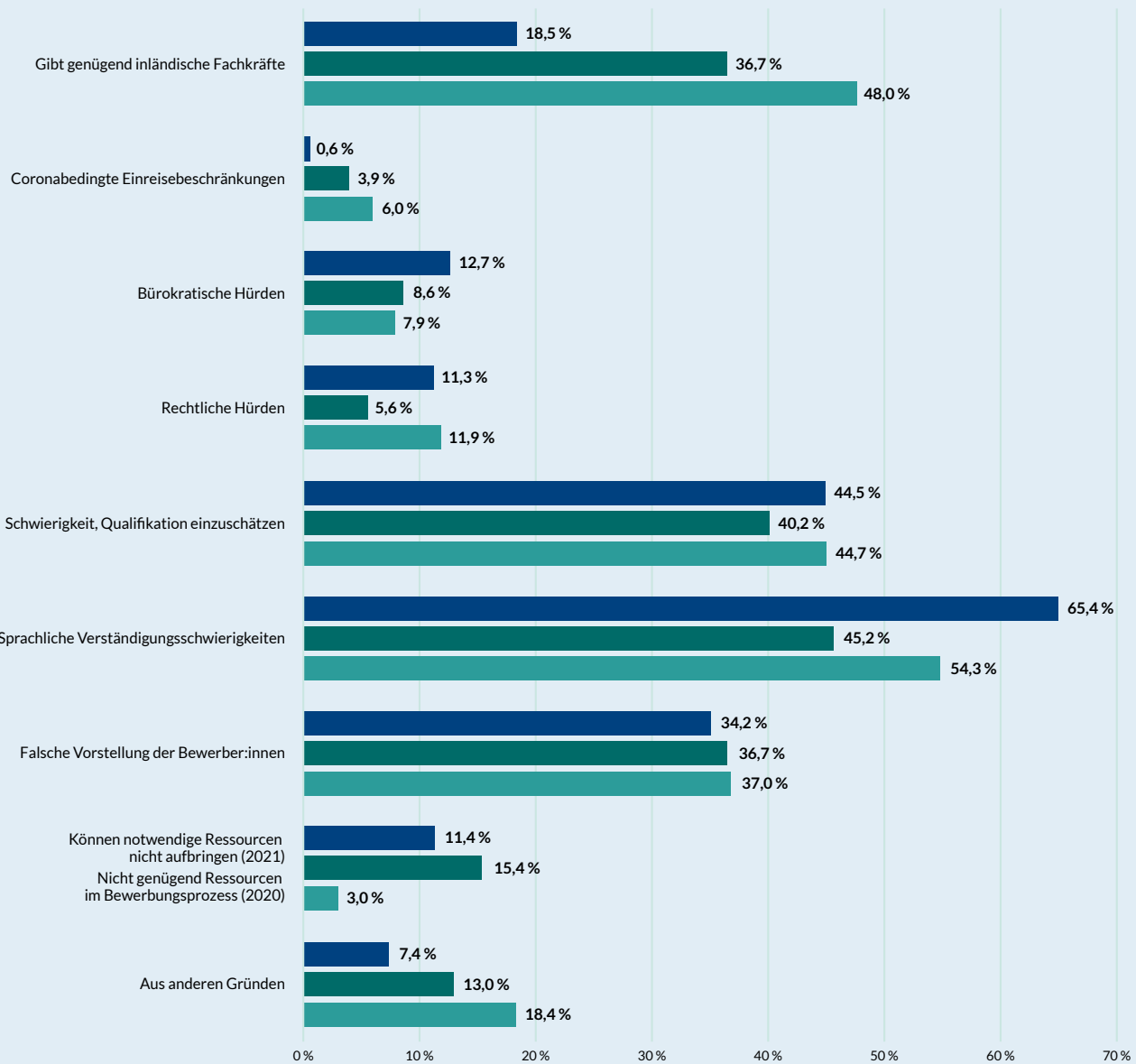
| BertelsmannStiftung

Demgegenüber ist die Haltung zur Rekrutierung aus dem Ausland bei Unternehmensentscheider:innen, die bisher keine Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert haben, noch eindeutiger (Abbildung 8): Als Hauptgrund, keine ausländischen Fachkräfte zu rekrutieren, überwiegen sprachliche Verständigungsschwierigkeiten mit 65,4 Prozent; ebenso wird die Schwierigkeit, Qualifikationen einzuschätzen, als großes Hindernis gesehen (44,5%). Allerdings stellen für die Unternehmen ohne Erfahrung einer Rekrutierung aus dem Ausland die in diesem Zusammenhang

befürchteten bürokratischen und rechtlichen Hürden seltener einen Grund dar, diesen Weg nicht zu gehen, als es bei Unternehmen der Fall ist, die bereits Erfahrungen damit gemacht haben (vgl. Abbildung 7 und 8: „Bürokratische Hürden“ 36,4% vs. 12,7%; „Rechtliche Hürden“ 21,6% vs. 11,3%).

Die erwarteten wie die erlebten Hindernisse und Probleme haben sich damit im Vergleich zu den Vorjahren teilweise bedeutend verstärkt. Angesichts der Einführung des Fachkräfteein-

ABBILDUNG 8 „Wieso rekrutieren Sie keine ausländischen Fachkräfte?“ (Mehrfachantworten möglich)



2022 Stat. Fehler: 7,8% | Stichprobengröße: 500 | Befragungszeit: 09.08.-19.08.2022
 2021 Stat. Fehler: 7,7% | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 10.08.-20.08.2021
 2020 Stat. Fehler: 8,0% | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 21.09.-19.10.2020

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die Engpässe haben, aber keine ausländischen Fachkräfte beschäftigen
 Quelle: Civey

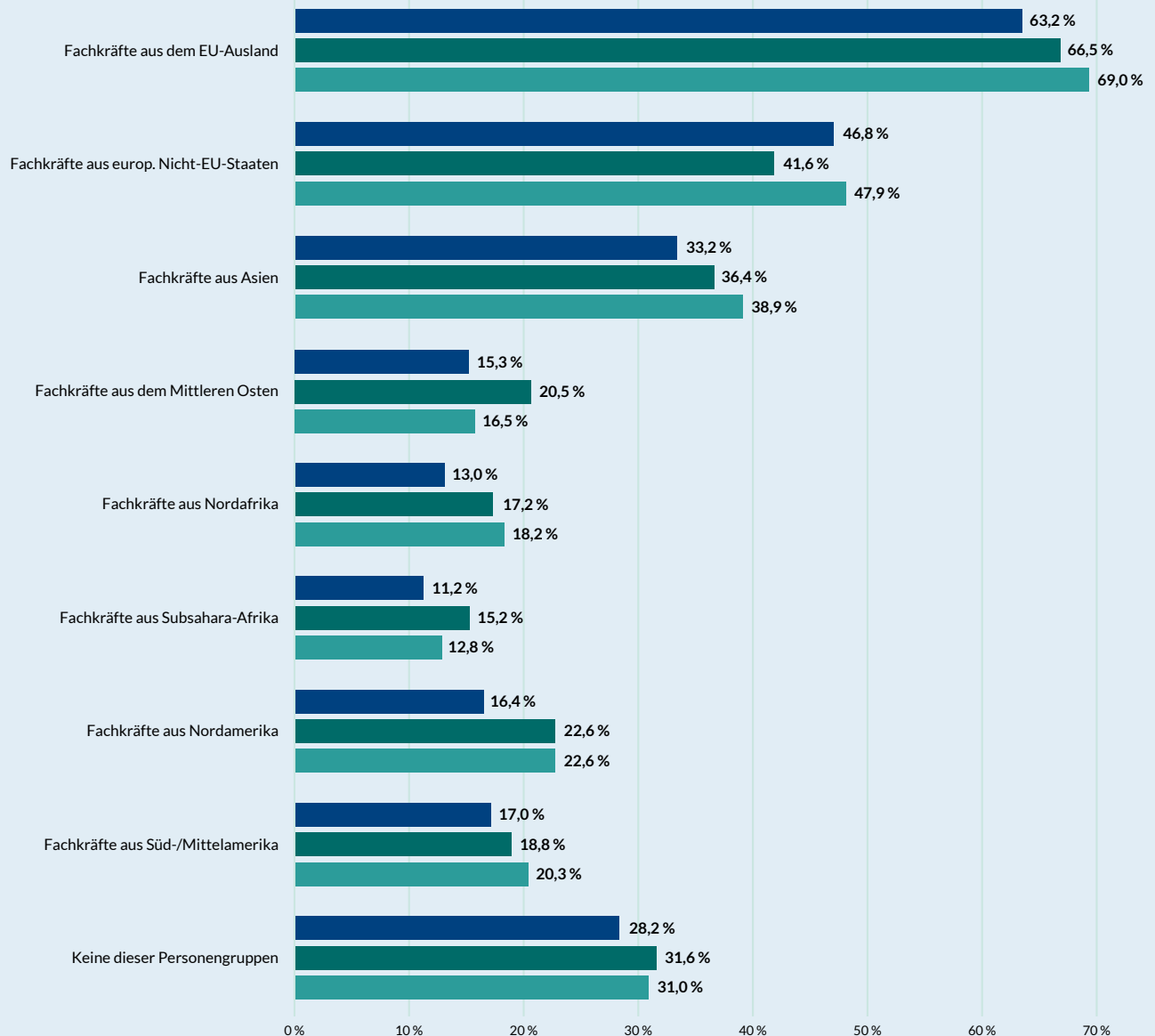
BertelsmannStiftung

wanderungsgesetzes (FEG) im März 2020 und einer dieses unterstützenden Struktur – wie z. B. die neu geschaffenen Stellen zur Fachkräfteeinwanderung auf Länderebene –, sind dies kritische Befunde, offenbaren sie doch, dass das Gesetz bei Unternehmen bisher wenig Wirkung auf die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte zeigt. Im Gegenteil haben sich gerade die aus den erfahrenen Hürden von Unternehmensentscheider:innen – rechtliche und bürokratische Hürden sowie die Schwierigkeiten bei der Einschätzung von Qualifikationen – im Vergleich zum Vorjahr um 7,5, 12 und 10 Prozentpunkte deutlich verstärkt (2021: 14,2%,

24,7%, 28,4%). Schwierigkeiten mit dem Thema „Sprache“ wiederum deuten auf eine mangelhafte Infrastruktur für deutschen Spracherwerb sowie auf fehlende Kapazitäten in Deutschland sowie insbesondere im Herkunftsland hin; möglicherweise verweist dies auch auf zu hohe Erwartungen in Bezug auf das Einwanderungsgesetz. Hier liegt viel Verbesserungspotenzial.

Dabei sind es kaum mehr ein Fünftel der befragten Unternehmen, die ausschließlich inländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt als ausreichend angeben und somit keine Rekru-

ABBILDUNG 9 „Welche der folgenden Personengruppen beschäftigt Ihr Unternehmen im Moment?“
(Mehrfachantworten möglich)



2022 Stat. Fehler: 9,0% | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 09.08.–16.08.2022
 2021 Stat. Fehler: 7,8% | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 10.08.–17.08.2021
 2020 Stat. Fehler: 8,0% | Stichprobengröße: 500 | Befragungszeit: 21.09.–20.10.2020

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die ausländische Fachkräfte beschäftigen
 Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

tierung aus dem Ausland für notwendig erachtet (Abbildung 8). Dieser Befund hat sich gegenüber den Vorjahren beträchtlich verändert: So waren es 2020 fast die Hälfte (48 %) aller befragten Unternehmensentscheider:innen, die ausreichend inländische Fachkräfte als Grund angaben, nicht aus dem Ausland zu rekrutieren – was den Schluss zuließ, dass dieses Potenzial noch stärker für den deutschen Arbeitsmarkt zu nutzen sei. Im letzten Jahr hatte sich die Zahl bereits auf ein gutes Drittel (36,7 %) verringert, bis zu weniger als einem Fünftel (18,5 %) dann 2022. Das Spannungsfeld zwischen bekundeten Engpässen, Einstellungen der Unternehmen

und der tatsächlichen Rekrutierungspraxis ist damit sehr weit.

Die von Unternehmen rekrutierten Fachkräfte aus dem Ausland kommen 2022 weiterhin zum größten Teil aus anderen EU-Staaten, allerdings weniger als im Vorjahr (63,2 % vs. 66,5 %) (Abbildung 9). Dies hat nicht zuletzt mit der Coronapandemie und den vorübergehenden, insbesondere außereuropäischen Mobilitäts-einschränkungen zu tun. Die größte Gruppe danach, und 2022 leicht angestiegen, sind Fachkräfte aus europäischen Nicht-EU-Staaten. Vor allem sind dies Länder des Westbalkans, mit denen

eine Reihe von Abkommen und zudem eine gesonderte rechtliche Regelung existiert (siehe dazu den Kasten, S. 29).⁵ Darauf folgen Rekrutierungen aus Asien, dem Mittleren Osten, Süd- und Mittelamerika, Nordamerika, Nordafrika und zuletzt Subsahara-Afrika. Allerdings sind nach Angaben der Unternehmen die Rekrutierungen aus allen außereuropäischen Regionen etwas gesunken (mehr Informationen zu den Herkunftsländern und Regionen der Erwerbs- und Fachkräftezuwanderung 2021 nach den Statistiken des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im zweiten Teil dieser Publikation, ab S. 31).

Die Zustimmung zu Vermittlungsabkommen ist ein längerfristiger Trend

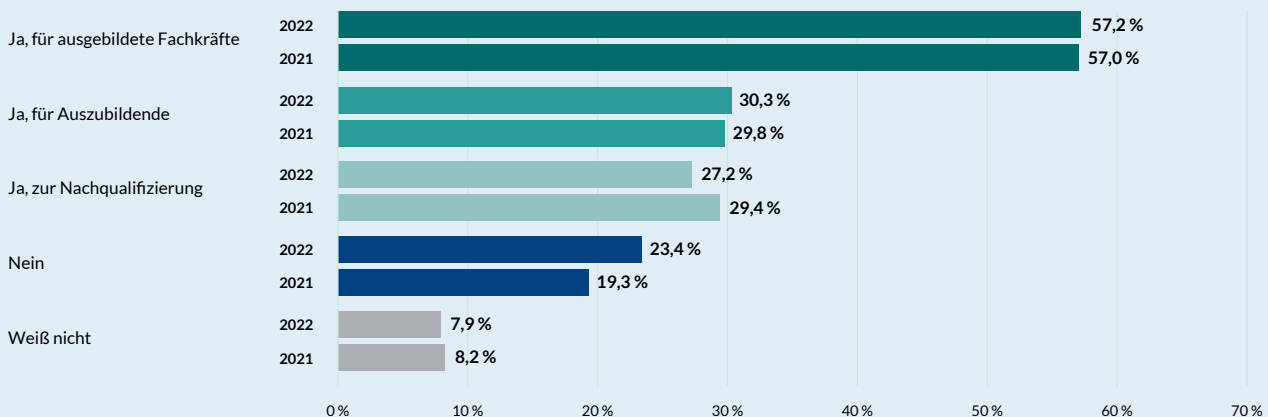
Zugleich unterstützen insgesamt gut zwei Drittel (68,7%) aller befragten Unternehmensentscheider:innen mehr staatliche Abkommen zur Vermittlung und Rekrutierung von Fachkräften (57,2%), zur Vermittlung von Auszubildenden (30,3%) und zur Nachqualifizierung (27,2%) (Abbildung 10). Gegenüber dem Vorjahr sind diese Werte fast gleichgeblieben und deuten damit auf einen längerfristigen Trend hin. Die insgesamt 31,3 Prozent „Nein“- und „Weiß nicht“-Stimmen könnten auch auf eine Ablehnung staatlicher im Gegensatz etwa zu privatwirtschaftlichen Vermittlungsabkommen hindeuten.

Diese Ergebnisse zeigen zugleich eine klare Zustimmung zu den politischen Plänen für staatliche Vereinbarungen zur Rekrutierung von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden, gerade auch

zu dem europäischen Rahmen der Talentpartnerschaften, und ihrer bisherigen Umsetzung (Stefanescu 2021). Insbesondere transnationale Ausbildungspartnerschaften stellen hier ein vielversprechendes Instrument dar, Ausbildung, Entwicklung und Migration für Herkunftsländer, Zielländer und die Migrierenden gewinnbringend zu nutzen und auszubauen (Triple-Win).⁶ Gerade für die Umsetzung eines verbesserten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes können sie als Tester und Motor dienen (siehe Azahaf 2020; Schultz 2021).

Die Befunde aus der Unternehmensbefragung im dritten Jahr deuten auf einen sehr großen Handlungsbedarf bei den Unternehmen selbst hin: Trotz eines gravierend ansteigenden und klar belegten Fachkräftemangels in fast allen Branchen, Regionen und Unternehmensgrößen sowie auf allen Qualifizierungsstufen in Deutschland bekunden die befragten Unternehmensentscheider:innen große Vorbehalte und eine eingeschränkte Offenheit gegenüber der Rekrutierung von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland. Der rechtliche Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes reicht in seiner Umsetzung offensichtlich nicht aus. Nicht nur geht es darum, diesen zu verbessern und nachhaltig stärker auszuweiten, wie es die aktuellen Pläne der Koalitionsregierung nahelegen. Ziel muss es vielmehr sein, Unternehmen direkter zu unterstützen sowie ihnen Orientierung und Zugänge für eine erleichterte Rekrutierung aus dem Ausland sowie die nachfolgende Integration der Zugewanderten zu schaffen. Hier liegt ein großes Potenzial zur Verbesserung der Arbeits- und Fachkräfte- aber auch Ausbildungszuwanderung und der Integration der Zugewanderten nach und in Deutschland.

ABBILDUNG 10 „Fänden Sie es hilfreich, wenn es zwischen Deutschland und anderen Staaten mehr Vereinbarungen zur Vermittlung oder Ausbildung von Fachkräften gäbe?“ (Mehrfachantworten möglich)



2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.–04.10.2022
 2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
 Quelle: Civey

| BertelsmannStiftung

5 Welche Länder im Einzelnen in die jeweiligen regionalen Zuschreibungen fallen, ist bei der onlinebasierten Umfrage nicht zu nachzuhalten. Diese werden letztlich von jedem*r befragten Unternehmensentscheider:in selbst definiert. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich Wahrnehmungen nach den üblichen geografisch orientierten Kontinentaleinteilungen richten. Demnach werden z. B. Georgien, Russland und die Türkei zu Asien gerechnet (siehe dazu auch S. 31 f.).
 6 Siehe online: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/migration-fair-gestalten/projektthemen/transnationale-ausbildungspartnerschaften-etablieren> [Zuletzt abgerufen: 05.12.2022]

3. Nach dem Corona-Einbruch steigende, doch weiterhin niedrige Zuzüge aus Nicht-EU-Staaten

Die Vorbehalte von Unternehmen gegenüber der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften spiegeln sich in den Zuwanderungszahlen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge wider. Die Analyse der Zuwanderungszahlen ist die Grundlage einer guten migrationspolitischen Gestaltung. Die letzten umfassend verfügbaren und nach Zuwanderungszweck aufgeschlüsselten Zu- und Fortzugszahlen des Ausländerzentralregisters (AZR) stammen aus dem Jahr 2021. Die Zahlen zeigen eine klare Erholung nach dem Ende eines Großteils der politischen Maßnahmen gegen die COVID-19-Pandemie und reflektieren zugleich die beginnende Umsetzungspraxis des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, wenn auch weiterhin noch sehr verhalten.

Während die Zuwanderung im Jahr 2020 stark durch die Pandemie beeinträchtigt war und die Auswirkungen des neuen Gesetzes quasi noch nicht abzusehen waren, hatte sich die Situation 2021 in dieser Beziehung zwar etwas erholt, doch lag insbesondere die Erwerbsmigration weiterhin deutlich hinter den Zahlen von 2019 zurück. Der plötzliche starke Anstieg der Fluchtmigration aufgrund der zahlreichen Menschen, die wegen des russischen Angriffskriegs seit Ende Februar 2022 aus der Ukraine geflüchtet sind, ist in diesen Zahlen allerdings noch nicht widergespiegelt. Dennoch gibt die Analyse Aufschluss über längerfristige Trends, die sich nach dem Corona-Einbruch fortsetzen oder neu entwickeln.

Die Zuwanderung steigt wieder, bleibt jedoch hinter dem Vor-Corona-Niveau zurück. Niedrigster Stand der EU-Zuwanderung seit 2012

Die Gesamtzuwanderung nach Deutschland stieg im zweiten Jahr der Coronapandemie insgesamt wieder um 15,3 Prozent an, blieb jedoch unter dem Niveau von 2019. So kamen im Jahr 2021 insgesamt 999.370 Personen nach Deutschland (2020: 867.211; 2019: 1.127.984; Abbildung 11). Damit setzte sich zugleich der Trend einer seit 2015 (dem Jahr der hohen Fluchtzuwanderung) zurückgehenden Gesamtzuwanderung fort, der sich 2022 aufgrund der hohen Anzahl an Geflüchteten aus der Ukraine aller Voraussicht nach wieder umkehren wird. Die Zahl der registrierten Fortzüge ist dagegen im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr von 536.569 auf 519.192 um weitere 3,2 Prozent gesunken und ist damit auf dem niedrigsten Stand seit 2014.

ABBILDUNG 11 **Gesamtzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2014 – 2021) – in absoluten Zahlen**



Anmerkungen:

* Im Jahr 2021 fällt das Vereinigte Königreich aus der Übersicht heraus. Damit ist die Gesamtzahl der EU-Binnenmobilität zu 2020 nicht ganz vergleichbar. Ohne VK wäre diese in 2020 491.866 Personen.

** Studium, Sprachkurs, sonst. Ausbildung

*** sonst. Gründe, Niederlassungserlaubnis, EU-Aufenthaltsrecht sowie nicht aufgeführte Aufenthaltstitel

**** Aufenthaltsgestattung, Duldung und humanitäre Gründe

Quelle: BAMF (2022); eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

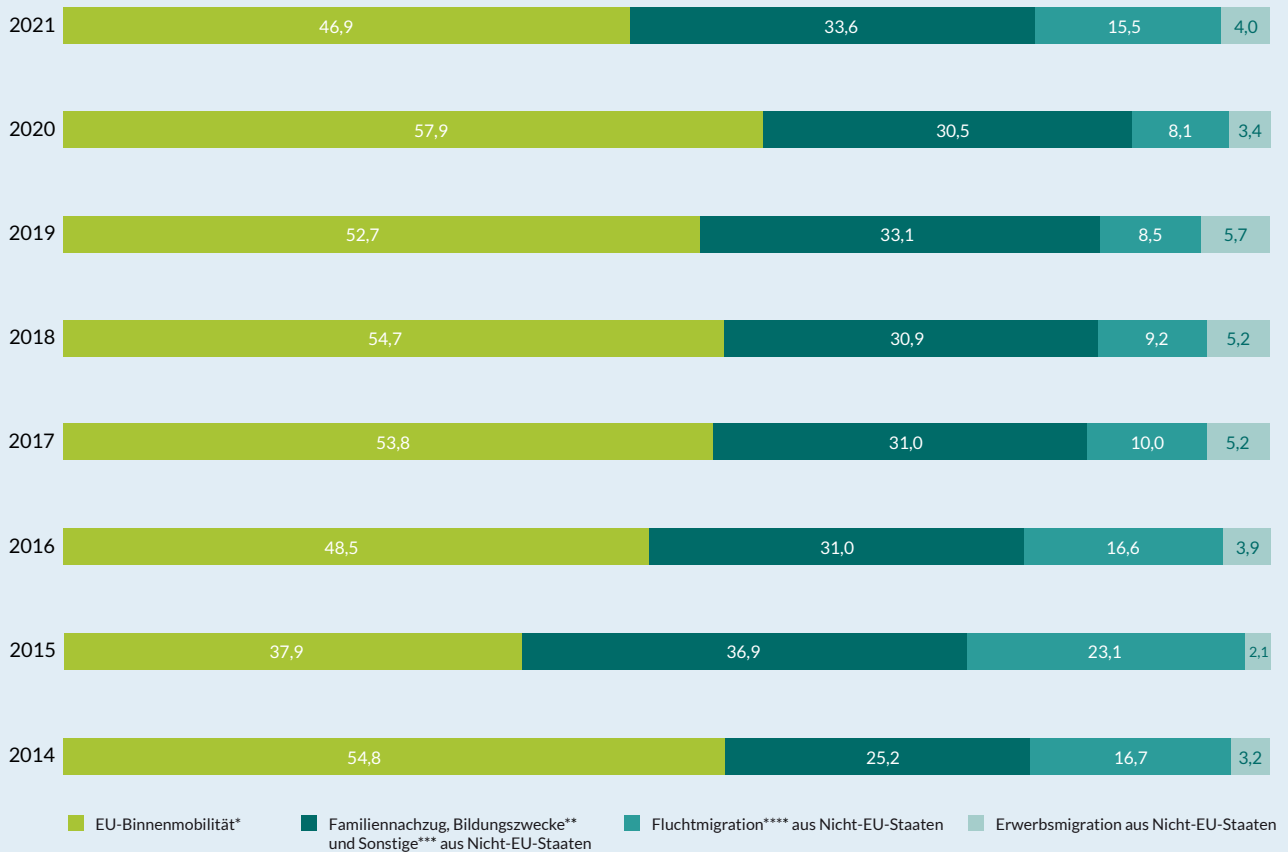
2021 nahm außerdem der Trend einer sinkenden EU-Zuwanderung wieder an Fahrt auf. Einerseits hat das mit den beendeten pandemiebedingten Reiseeinschränkungen, insbesondere von außerhalb der europäischen Union zu tun, andererseits liegt das an einer gestiegenen Fluchtzuwanderung. Eine Rolle spielt außerdem der Austritt des Vereinigten Königreiches aus der EU zum 1. Februar 2020 und vor allem das Auslaufen der EU-Freizügigkeit für Staatsbürger:innen des Vereinigten Königreiches im Rahmen einer Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020.

So sank die EU-Binnenmobilität, das heißt die Zu- und Abwanderung von Staatsangehörigen von Mitgliedstaaten der Europäischen Union, 2021 deutlich unter die Zuzüge von Drittstaatsangehörigen auf 47 gegenüber 53 Prozent und damit auf den

niedrigsten Stand seit 2012 (2020: 58 vs. 42%; 2019: 53 vs. 47%; Abbildung 12).⁷ Der Anteil Geflüchteter an der Gesamtzuwanderung – also Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen bzw. einer Duldung oder Asylbewerber:innen mit Aufenthaltsgestattung – stieg im Jahr 2021 um knapp 85.000 Personen auf insgesamt 15,5 Prozent und war damit fast doppelt so hoch wie im Vorjahr (2020: 8,1%; dieser Wert liegt immer noch weit hinter der hohen Fluchtzuwanderung 2015). Geflüchtete kamen im Jahr 2021 insbesondere aus Afghanistan, ausgelöst durch den Abzug ausländischen Militärs und die Machtübernahme der Taliban ab August 2021, aber auch aus Syrien und dem Irak.

7 Im Jahr 2021 fiel das Vereinigte Königreich zum ersten Mal aus den Zahlen der EU-Binnenmobilität heraus. Damit ist die Gesamtzahl der EU-Binnenmobilität nur eingeschränkt mit der von 2020 vergleichbar. Ohne das VK betrüge diese 2020 491.866 (statt 502.114).

ABBILDUNG 12 **Gesamtzuzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2014–2021) – in Prozent**



Anmerkungen:

* Im Jahr 2021 fällt das Vereinigte Königreich aus der Übersicht heraus. Damit ist die Gesamtzahl der EU-Binnenmobilität zu 2020 nicht ganz vergleichbar.

** Studium, Sprachkurs, sonst. Ausbildung

*** sonst. Gründe, Niederlassungserlaubnis, EU-Aufenthaltsrecht sowie nicht aufgeführte Aufenthaltstitel

**** Aufenthaltsgestattung, Duldung und humanitäre Gründe

Quelle: BAMF (2022); eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Ebenso stiegen die Anteile in Bezug auf Familiennachzug, Einreise zu Bildungszwecken aus Drittstaaten sowie sonstige Zwecke um drei Prozentpunkte an und damit auf einen Anteil von 33,6 Prozent an der Gesamtzuwanderung. Die Einreisen zu Studienzwecken verdoppelten sich darin (BAMF 2022, S. 94). Mit 335.347 Personen lag dieser Wert allerdings numerisch hinter den Zuwanderungszahlen dieser Gruppe von 2019 (373.584). Der Anteil der Erwerbszuwanderung von Nicht-EU-Bürger:innen stieg wieder um ein Drittel, gut 10.000 Personen an, allerdings bedeutet das nur 0,6 Prozentpunkte mehr im Gesamtverhältnis im Vergleich zum Vorjahr (Abbildungen 11 und 12). Die Erwerbszuwanderung blieb damit deutlich hinter den knapp 65.000 Personen von 2019, dem bisherigen Höchststand. Mit Ausnahme des Corona-Einbruchs im letzten Jahr ist das zudem

der niedrigste Stand seit 2015. Es gilt abzusehen, welche Rolle hier auch 2022 die Coronapandemie spielt.

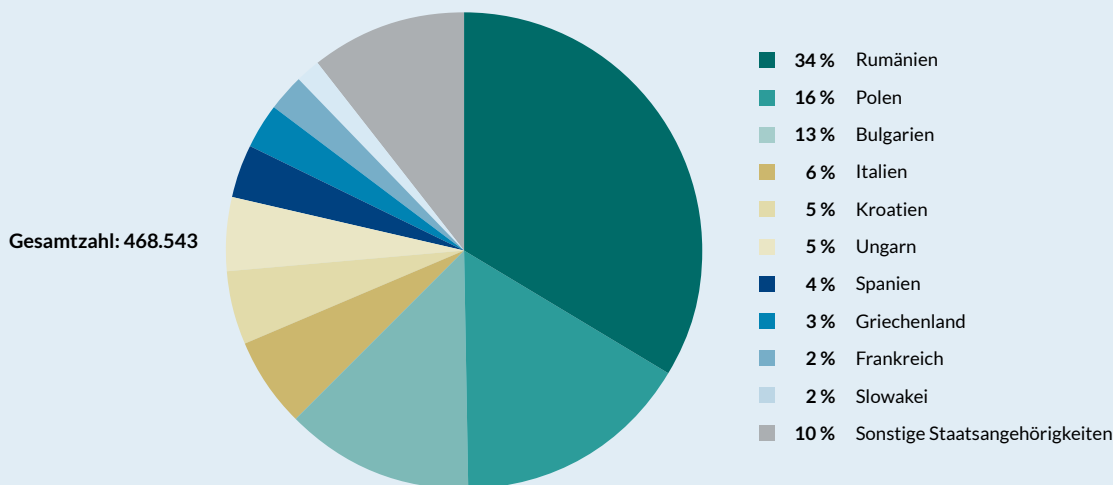
Datenquellen für die Zuzugszahlen: Die beiden wichtigsten Datenquellen für die Analyse von Wanderungsbewegungen nach Deutschland sind die Wanderungsstatistik und das hier verwendete **Ausländerzentralregister (AZR)**. Die Wanderungsstatistik fußt auf Meldungen durch die zuständige kommunale Meldebehörde am Wohnort. Das ist eine sogenannte Fallstatistik. Im Gegensatz zur Wanderungsstatistik ist das AZR eine Personenstatistik: So wird eine wiederholte An- und Abmeldung einer oder eines ausländischen Staatsangehörigen in der Wanderungsstatistik wiederholt aufgenommen, im AZR hingegen nur einmal. Diese Meldungen werden vornehmlich durch Ausländerbehörden erfasst. Daher ist die Zahl der Wanderungsfälle in der Wanderungsstatistik stets etwas größer als die Zahl der in dem betreffenden Jahr tatsächlich gewanderten Personen. Da das AZR über die jeweiligen Aufenthaltstitel Rückschlüsse auf den Zweck der Zu- oder Abwanderung oder auch Statuswechsel erlaubt, verwendet die vorliegende Publikation die Daten des AZR. Das AZR wird vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geführt.

Gesamtzuzüge: Dieser Monitor betrachtet, wenn nicht anders gekennzeichnet, durchgehend die Bruttozuwanderung – das bedeutet Zuzüge ohne den Abzug der Fortzüge. Würde man die Fachkräftezuwanderung anhand von Saldozahlen analysieren, wären die Ergebnisse niedriger als die hier aufgeführten Zuzugszahlen. Die Statistik weist die verschiedenen Aufenthaltszwecke für die Nettozuwanderung jedoch nicht gesondert aus.

Trotz des weiteren Rückgangs der EU-Zuwanderung gewinnt Deutschland verhältnismäßig viele Fachkräfte aus anderen EU-Staaten. Der Anteil an Fach- und Arbeitskräften aus der Gruppe der EU-Binnenmobilität wird statistisch nicht systematisch erhoben, doch ist davon auszugehen, dass der größte Teil dieser Personen als Arbeits- und Fachkräfte tätig ist.⁸ Dies lässt sich beispielsweise auch daran ablesen, dass 3.919 der 7.475 registrierten Personen mit Migrationshintergrund eines EU-Mitgliedstaates im Jahr 2021 laut Mikrozensus einen berufsqualifizierenden Abschluss hatten (1.632 der Registrierten waren noch nicht schulpflichtig oder in Ausbildung; Statistisches Bundesamt 2022, S. 209).

Die Hauptherkunftsstaaten im Rahmen der EU-Freizügigkeit nach Deutschland bleiben im Vergleich zu den Vorjahren unverändert: 2021 zogen insgesamt fast zwei Drittel (63%; 2020: 61%) und damit insgesamt 293.272 aller EU-Staatsbürger:innen aus Rumänien, Polen und Bulgarien zu (2020: 308.340 Personen; Abbildung 13, in Prozent).

ABBILDUNG 13 Zuzüge aus EU-Staaten, Hauptherkunftsländer (2021)



Quelle: BAMF (2022); eigene Berechnungen

BertelsmannStiftung

⁸ Laut dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes gaben im Jahr 2021 wie im Vorjahr 46 Prozent der in Deutschland lebenden, selbst zugewanderten EU-Staatsangehörigen familiäre Aspekte als Hauptmotiv für ihre Migrationsentscheidung, nach Deutschland einzuwandern, an und 32 Prozent „Arbeit/Beschäftigung“, 13 Prozent mehr als 2020 (Statistisches Bundesamt 2022, S. 527 f.).

Zugleich ging auch die Abwanderung von EU-Bürger:innen um 0,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr minimal zurück und damit weniger als die Gesamtabwanderung aus Deutschland (-3,2%). 2020 war die Abwanderung im Rahmen der EU-Binnenmobilität pandemiebedingt um ganze 20,4 Prozentpunkte gesunken (2021: 337.158; 2020: 344.431⁹; 2019: 432.854), ebenso wie im Anteil an der gesamten Migrationsmobilität. Mit einer um 4,7 Prozentpunkte niedrigeren EU-Zuwanderung im Jahr 2021 setzt sich die Trendumkehr der EU-Binnenmobilität fort (2019 war diese durch einen deutlichen Anstieg der Abwanderung befeuert worden) und scheint damit die Prognose zu den Auswirkungen einer sinkenden und älter werdenden Bevölkerung sowie zu einer gewissen Angleichung der Lebensverhältnisse in den EU-Staaten zu unterstützen. Vor allem der starke Zuzugrückgang aus Kroatien ist vor dem Hintergrund einer sinkenden Migrationsneigung zu sehen, die zu Beginn einer jeden EU-Erweiterungsrunde zu beobachten ist (z. B. BMI und BAMF 2022).

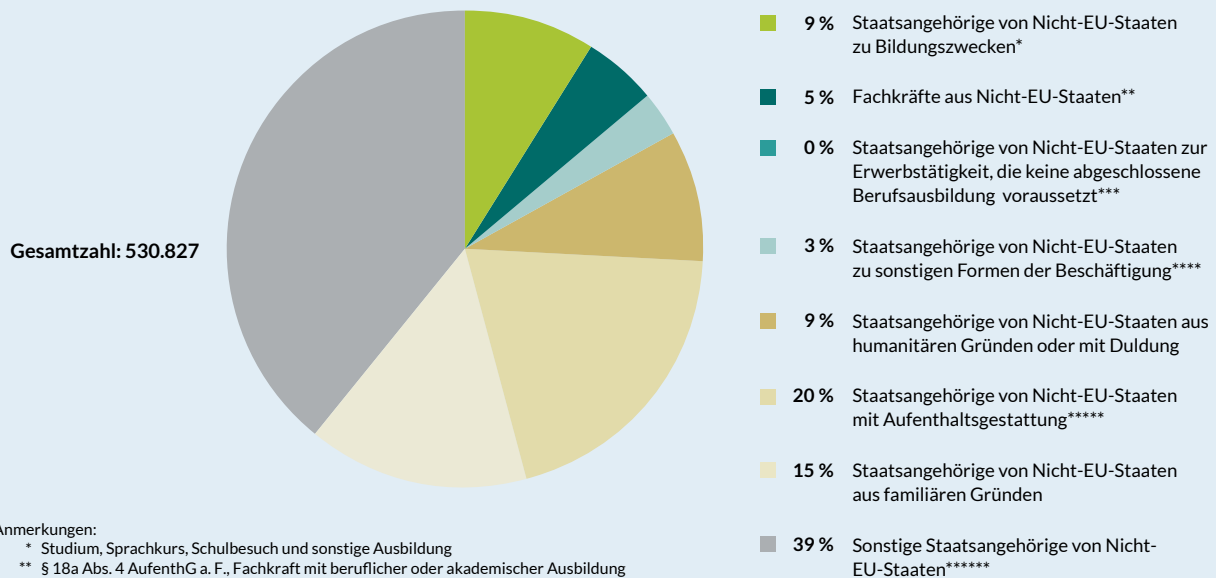
Der Gesamtwanderungssaldo ausländischer Staatsangehöriger, also Zuzüge abzüglich Fortzüge, stieg im Jahr 2021 auf 480.178 Personen an und lag damit deutlich über dem pandemiebedingt sehr niedrigen Vorjahreswert von 330.642 Personen und auch dem Wert von 2019 (452.172), was an den geringeren Abwanderungen und der gestiegenen Fluchtzuwanderung liegt. In

den Vorjahren war der Saldo kontinuierlich zurückgegangen (2018: 521.639; 2017: 534.980; absoluter Höchstwert im Jahr 2015: 1.242.265). Dieser Trend wird sich im Jahr 2022 durch die hohe Fluchtzuwanderung aus der Ukraine voraussichtlich umkehren.

Die Fachkräfteeinwanderung bleibt deutlich hinter dem Vor-Corona-Niveau zurück. Weiterhin wenig Wirkung des FEG erkennbar

Trotz eines deutlichen Anstiegs der Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten im Jahr 2021 – gegenüber dem verhältnismäßig starken Einschnitt durch die Coronapandemie im Vorjahr – blieben die Zahlen im zweiten Pandemiejahr verhalten und hinter dem Niveau von 2019 zurück, und dies, obwohl das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bereits im zweiten Jahr umgesetzt wurde. So waren 2021 weiterhin lediglich fünf Prozent Zuwanderung durch Fachkräfte zu verzeichnen (2020: 4 %) sowie drei Prozent von sonstigen Arbeitnehmer:innen (ein Überbegriff, der Aufenthaltstitel für Tätigkeiten bezeichnet, die sowohl einen qualifizierten wie unqualifizierten Abschluss voraussetzen können (siehe dazu den Kasten, S. 10) (Abbildung 14). Noch bis 2019 war ein stetiger Anstieg der Erwerbs- und Fachkräftezuwanderung zu verzeichnen. Von 2017 bis 2019 war die Anzahl der Fachkräftemigrant:innen im Gesamt-

ABBILDUNG 14 Zuzüge von Drittstaatsangehörigen nach Aufenthaltstiteln (2021)



Anmerkungen:

- * Studium, Sprachkurs, Schulbesuch und sonstige Ausbildung
- ** § 18a Abs. 4 AufenthG a. F., Fachkraft mit beruflicher oder akademischer Ausbildung (§§ 18a und b), Hochqualifizierte mit Niederlassungserlaubnis (§ 18c), Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2), ICT-Karte (§§ 19a und b), Forschung (§§ 18d, e und f), Selbständige Tätigkeit (§ 21) AufenthG
- *** § 18 Abs. 3 AufenthG a. F.
- **** § 19c AufenthG
- ***** Asylbewerber:innen
- ***** Z. B. Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten, die von der Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind; Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten, die einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel gestellt haben; Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten mit Niederlassungserlaubnis und Wiedereinreise im selben Jahr und Nicht-EU-Staatsangehörige mit EU-Aufenthaltsrecht

Quelle: BAMF (2022); eigene Berechnungen

9 Ohne das Vereinigte Königreich hätten die Fortzüge im Jahr 2020 lediglich 338.419 Personen umfasst.

bild aller Drittstaatszuwandernden auf zunächst knapp und dann gut sieben Prozent geklettert. Zusammen mit vier Prozent Erwerbsmigrant:innen bildeten diese 2019 einen Gesamtanteil von zwölf Prozent aller Zugewanderten aus Nicht-EU-Staaten. Auch wenn sich damit die außereuropäische Fachkräftezuwanderung von 2009 bis 2019 mehr als verdoppelte, stellte sie vor der Pandemie einen weiterhin geringen Anteil an der Gesamtzuwanderung dar.

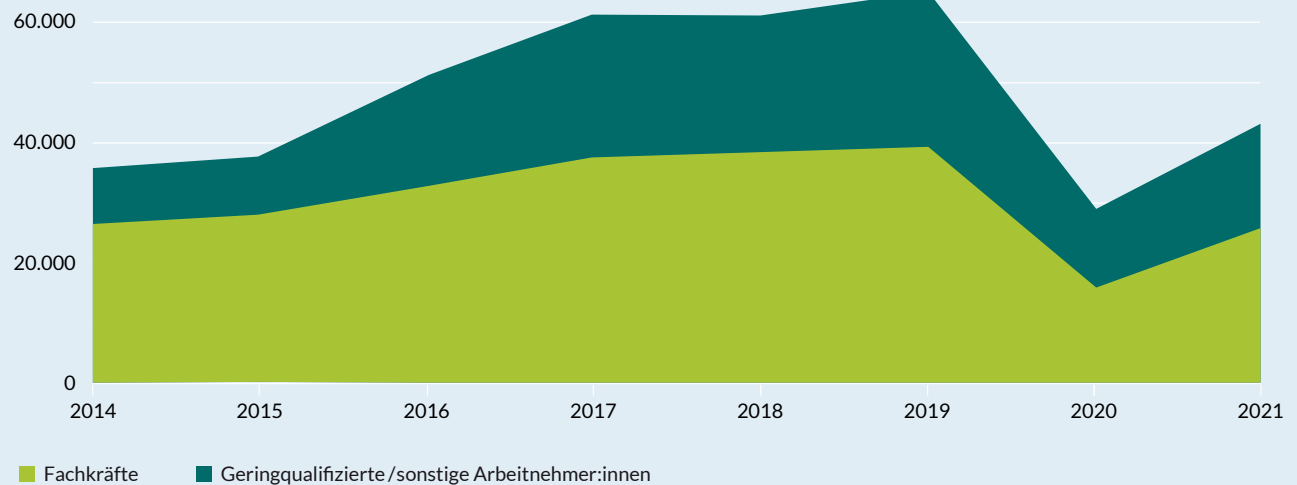
Wie die Befunde aus dem Jahr 2021 nahelegen, zeigen die politischen und rechtlichen Maßnahmen zur Steigerung des Erwerbs- und Fachkräftepotenzials auch trotz der Einführung des neuen Gesetzesrahmens im März 2020 wenig Wirkung (siehe den Kasten nebenan). Es ist anzunehmen, dass mit den aktuellen Reformbemühungen der Koalitionsregierung, die Rahmenbedingungen der Erwerbs- und Fachkräftezuwanderung nachhaltig zu verbessern, diese Zahlen steigen werden, nicht zuletzt aufgrund des angewachsenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Drucks. Dies gilt es zu beobachten.

Die absolute Zahl der Fachkräfteeinwanderung im Jahr 2021 aus dem außereuropäischen Ausland stieg mit 24.774 Personen im Vorjahresvergleich fast um die Hälfte wieder an (2020: 16.597), doch blieb sie weiterhin deutlich unter den 39.394 für das Jahr 2019. Die weitere Erwerbszuwanderung stieg im Verhältnis etwas weniger auf 15.647 Personen, war aber 2020 durch den Corona-Einschnitt auch weniger zurückgegangen (2020: 13.150; 2019: 24.825; Abbildung 15). Aufgrund der rechtlichen Erweiterungen der damit inbegriffenen Aufenthaltstitel durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind beide Kategorien nicht direkt mit denen vor März 2020 vergleichbar. In Tabelle 1 (S. 28) werden die entsprechenden Titel, soweit möglich, nebeneinandergestellt. Die Tabelle schafft zudem einen zeitlichen Überblick über die Entwicklung der Zuwanderung unter den verschiedenen Aufenthaltstiteln der Erwerbs- und Fachkräftemigration.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG): Mit dem FEG existiert seit März 2020 ein Instrument, um den Fachkräftebedarf der deutschen Wirtschaft durch eine gezielte und gesteigerte Zuwanderung entsprechend qualifizierter Personen aus Nicht-EU-Ländern zu unterstützen. Als Fachkräfte gelten nun sowohl Menschen mit qualifizierter Berufsausbildung als auch solche mit akademischer Ausbildung. Für Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung aus Drittstaaten wurde die Beschränkung auf Engpassberufe aufgehoben. Voraussetzung sind ein Arbeitsplatzangebot und die Zustimmung zur Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) (§ 39 AufenthG). In den meisten Fällen wurde zudem die Vorrangprüfung durch die BA abgeschafft, das heißt eine Überprüfung, ob die jeweilige Stelle durch Deutsche oder andere gleichgestellte Personen, v. a. EU-Staatsangehörige, besetzt werden kann. Sie gilt weiterhin für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung und kann per Verordnung wieder eingeführt werden. Das FEG erleichtert die Zuwanderung zur Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland, indem das Gesetz die Einreise nach Deutschland sowie den Aufenthalt für eine qualifizierte Berufsausbildung erlaubt. Dieser Aufenthalt kann zudem für einen vorbereitenden Deutschsprachkurs genutzt werden (§ 16a AufenthG) sowie für Anpassungsqualifizierung und Berufsanerkennung (§ 16d AufenthG). Daneben ist die Einreise unter bestimmten Voraussetzungen auch zur Suche nach einem Ausbildungsplatz (§ 17 AufenthG) möglich. Unternehmen können ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Das Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation kann ebenfalls dadurch beschleunigt werden.

Die Koalitionsregierung plant für Anfang 2023 eine Reform des Einwanderungsgesetzes, die unter anderem die Möglichkeiten zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland erleichtern, die Anerkennung von Berufserfahrung aufwerten sowie den Arbeitsmarktzugang und den Aufenthalt für Geduldete erleichtern soll. Teil des Gesetzes soll auch eine striktere Abschiebep Praxis sein.

ABBILDUNG 15 **Zuzüge von Fachkräften und sonstige Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit (2014 – 2021)**



Quellen: BAMF (2022, 2021, 2020a, 2019, 2018b, 2017b), BMI und BAMF (2016a, 2016b, 2015); eigene Berechnungen

BertelsmannStiftung

Betrachtet man die einzelnen Aufenthaltstitel zur Fachkräfte- und Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten, zeigt sich im zweiten Jahr nach der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, dass die neuen Aufenthaltstitel durchaus in Anspruch genommen werden, vor allem die Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung von insgesamt 2.494 Personen (§ 18a AufenthG) und für Akademiker:innen mit 3.034 Personen (§ 18b Abs. 1 AufenthG) sowie der neue Titel „Qualifizierte Beschäftigung“ von 3.584 Personen (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV; Tabelle 2.1). Allerdings kommen diese Zahlen nicht einmal in die Nähe der Größenordnung, in der bis 2019 Personen nach dem alten Titel der qualifizierten Beschäftigung einreisten (§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F.) Noch 2019 stellte dieser Titel allein 54 Prozent (21.305 Personen) aller Aufenthaltstitel für Fachkräfte, im Jahr 2018 waren es 58 Prozent (22.577 Personen). 2022 nehmen diese Aufenthaltstitel insgesamt gut 26 Prozent aller Fachkräftetitel ein (zusammen mit dem alten Titel der „Qualifizierten Beschäftigung“ gut 29%). Das sind sogar weniger als im Vorjahr, in dem zum ersten Mal der Anteil der hochqualifizierten Zuwanderung, also von Personen mit einem Hochschulabschluss, gegenüber der Zuwanderung zur qualifizierten Beschäftigung deutlich überwog (63% gegenüber 37%).

Der meistvergebene Aufenthaltstitel war dabei auch im Jahr 2021 die Blaue Karte EU für Hochqualifizierte (§ 18b AufenthG Abs. 2 Satz 1 und 2; § 19 AufenthG a. F.; Tabelle 2.1) mit insgesamt über 47 Prozent und 11.768 Personen. Das ist ein erneuter Anstieg der Blauen Karte EU, die sich seit ihrer Einführung im Jahr 2013 auf einem Erfolgskurs befindet.¹⁰ Pandemiebedingt waren es 2020 nur 7.292 Personen, doch machten diese bereits

44 Prozent aller Fachkräftetitel aus. Auch weitere Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte waren prozentual wieder stark vertreten, wenngleich die Größenordnungen meist weiter hinter denen von 2019 zurückliegen. Deutlich zugenommen hat die Zahl der einreisenden Forschenden (§ 18d Abs. 1 AufenthG), die mit 3.424 Personen und fast 14 Prozent ihren bisher höchsten Anteil verzeichnen.

Damit scheint sich ein erster Trend aus dem letzten Jahr zu bestätigen, dass nämlich der Anteil der hochqualifizierten Zuwanderung den der qualifizierten überwiegt. Von Interesse wird es in diesem Zusammenhang sein, die Pläne der Bundesregierung hinsichtlich einer Erweiterung der qualifizierten Zuwanderung durch die Blaue Karte EU für qualifizierte Beschäftigungen ohne Hochschulabschluss zu verfolgen, ebenso wie die geplante Chancenkarte und die Aufwertung von Berufserfahrung im Zuge der Einwanderung. Weiterhin wird in den nächsten Jahren zu beobachten sein, wie sich insbesondere die neuen gesetzlichen Bestimmungen zur (hoch-)qualifizierten Zuwanderung §§ 18a und b sowie § 19c Abs. 1 i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV etablieren und wie sie letztlich mit den aktuellen Reformplänen der Bundesregierung zusammenspielen.

Die weitere Erwerbszuwanderung – Zuzüge für eine Beschäftigung, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert, seit März 2020 „sonstige Formen der Beschäftigung“ (v. a. § 19c AufenthG, ohne Beschäftigung nach § 19c i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV¹¹; ehemals § 18 Abs. 3 AufenthG) – stieg 2021 wieder auf 15.647 Personen an (gegenüber 13.150 Personen 2020; Tabelle 1), allerdings weniger als die Fachkräftezuwanderung,

¹⁰ Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, hielten sich Ende 2021 rund 70.000 Inhaber:innen der Blauen Karte EU in Deutschland auf, sechs Prozent mehr als im Vorjahr, siehe online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/04/PD22_168_125.html [zuletzt aufgerufen am 20.11.2022].

¹¹ Das sind leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Wissenschaftler:innen, Forschende.

TABELLE 1 Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten/sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2014–2021)

Nach altem AufenthG	2014		2015		2016		2017		2018		2019		Neu nach FEG	2020		2021	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Fachkräfte																	
§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (qualifizierte Beschäftigung)	19.515	72	18.994	68	22.387	69	25.723	68	22.577	58	21.305	54	§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (qualifizierte Beschäftigung), bis Februar 2020	1.984	12	696	3
													§§ 18a und b AufenthG (Fachkräfte mit Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung)	4.209	25	6.558	26
§ 19 AufenthG a. F. (Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte)	31	0	31	0	25	0	33	0	19	0	29	0	§ 18c AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte)	22	0	21	0
§ 19a AufenthG a. F. (Blaue Karte EU, Regelberufe)	3.099	11	3.786	14	4.729	15	5.725	15	7.030	18	7.759	20	§ 18b Abs. 2 Satz 1 AufenthG (Blaue Karte EU, Fachkräfte m. akademischer Ausbildung, Regelberufe)	4.305	26	7.560	30
§ 19a AufenthG a. F. (Blaue Karte EU, Mangelberufe)	2.279	8	3.006	11	3.309	10	3.927	10	4.985	13	5.378	14	§ 18b Abs. 2 Satz 2 AufenthG (Blaue Karte EU, Fachkräfte m. akademischer Ausbildung, Mangelberufe)	2.987	18	4.208	17
§§ 19b Abs. 1 und 19c AufenthG a. F. (ICT-Karte)*	-	-	-	-	-	-	9	0	1.080	3	1.474	4	§ 19 Abs. 1 AufenthG	767	5	1.383	6
§ 20 AufenthG a. F. (Forscher)	397	1	409	1	422	1	877	2	1.273	3	1.965	5	§ 18d Abs. 1 AufenthG (Forschung)**	1.579	10	3.424	14
§ 21 Abs. 1, 2 und 2a AufenthG a. F. (selbstständige Tätigkeit)	560	2	563	2	578	2	588	2	515	1	408	1	§ 21 AufenthG (selbstständige Tätigkeit)	181	1	256	1
§ 21 Abs. 5 AufenthG alt (freiberufliche Tätigkeit)	1.221	5	1.219	4	1.155	4	1.200	3	1.203	3	1.076	3	§ 21 Abs. 5 AufenthG (freiberufliche Tätigkeit)	563	3	668	3
Insgesamt	27.102	100	28.008	100	32.605	100	38.082	100	38.682	100	39.394	100	insgesamt	16.597	100	24.774	100
Geringqualifizierte																	
§ 18 Abs. 3 AufenthG a. F. (keine qualifizierte Beschäftigung)	9.995	98	10.697	99	18.208	99	22.800	100	22.175	100	24.825	100	§ 18 Abs. 3 AufenthG a. F. (keine qualifizierte Beschäftigung), bis Februar 2020	1.229	9	509	3
													§ 19c AufenthG (sonstige Formen der Beschäftigung)	11.921	91	15.138	97
Insgesamt	10.181	100	10.828	100	18.359	100	22.800	100	22.175	100	24.825	100	Insgesamt	13.150	100	15.647	100
Erwerbsmigration gesamt																	
Erwerbsmigration insgesamt	37.283		38.836		50.964		60.882		60.857		64.219		Erwerbsmigration insgesamt	29.747		40.421	

Anmerkungen:

* Das „Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration“, mit dem auch die sog. ICT-Richtlinie umgesetzt wurde, trat am 01.08.2017 in Kraft. Die technische Umsetzung zur statistischen Erfassung im AZR wurde Ende November 2017 abgeschlossen.

** Dies beinhaltet zudem die Mobiler-ICT-Karte nach § 19b AufenthG sowie die Aufenthaltserlaubnis im Rahmen des internationalen Personalaustauschs (§ 19c AufenthG i. V. m. § 10 BeschV).

Quellen: BAMF (2022, 2021, 2020a, 2019, 2018b, 2017b), BMI und BAMF (2016a, 2016b, 2015); eigene Berechnungen

die im ersten Pandemiejahr einen starken Einschnitt erlebt hatte. Von 2016 bis 2019 war die weitere Erwerbszuwanderung auf zuletzt 24.825 deutlich angestiegen (2009 bis 2015 konstant bei jährlich etwa 10.000 Personen). Hier machte sich die sogenannte Westbalkanregelung statistisch bemerkbar (siehe den Kasten nebenan), die im Jahr 2020 noch fast die Hälfte aller Aufenthaltserlaubnisse sonstiger Formen der Beschäftigung einnahm (5.559 von 11.921), 2021 allerdings nur knapp ein Fünftel (2.966 von 15.138; BAMF 2022, S. 105).

Westbalkanregelung (seit März 2020: § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV): Die von der Bundesregierung im Zuge des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes erlassene Regelung für Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien sieht vor, dass Migrant:innen, die ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsplatzangebot aus Deutschland haben und bei denen die Bundesagentur für Arbeit (BA) dem Antrag des Unternehmens auf Beschäftigung zustimmt, in ihren Herkunftsländern ein Visum für Deutschland erhalten können. Voraussetzung ist, dass sie in den vergangenen zwei Jahren keine Leistungen aus dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten haben. Die Geltungsdauer der Westbalkanregelung war ursprünglich auf die Jahre 2016 bis 2020 beschränkt, wurde aber im Oktober 2020 bis zum 31. Dezember 2023 verlängert. Seit 2021 gilt ein Jahreskontingent von 25.000 Personen. Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung sieht eine Entfristung der Regelung vor; ebenso wird aktuell eine regionale Ausweitung diskutiert.

ABBILDUNG 16 Geschlechterverteilung der Zuzüge von Fachkräften und sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2021)

	Insgesamt	Männer	Frauen		
Fachkräfte					
§ 18 Abs. 4 AufenthG a.F. (qualifizierte Beschäftigung)	696	622	74	Männer 89,4 %	Frauen 10,6 %
§ 18a AufenthG (Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung)	2.494	1.045	1.449	41,9 %	58,1 %
§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)	3.034	1.630	1.404	53,7 %	46,3 %
§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	11.768	8.506	3.262	72,3 %	27,7 %
§ 18c AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte)	21	14	7	66,7 %	33,3 %
§ 18d AufenthG (Forschung, § 20)	3.424	1.961	1.463	57,3 %	42,7 %
§ 19 Abs. 1 AufenthG (ICT-Karte, §§ 19b Abs. 1 und 19c)*	1.383	1.068	315	77,2 %	22,8 %
§ 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. §§ 3 und 5 BeschV	1.030	608	422	59,0 %	41,0 %
§ 21 Abs. (selbstständige Tätigkeit)	924	549	375	59,4 %	40,6 %
Insgesamt	24.774	16.003	8.771	64,6 %	35,4 %
Sonstige Arbeitnehmer:innen					
§ 18 Abs. 3 AufenthG a.F. (keine qualifizierte Beschäftigung)	509	389	120	76,4 %	23,6 %
§ 19c AufenthG (sonstige Formen der Beschäftigung)**	15.138	10.574	4.564	69,9 %	30,1 %
Insgesamt	15.647	10.963	4.684	70,1 %	29,9 %
Erwerbsmigration gesamt					
Insgesamt	40.421	26.966	13.455	66,7 %	33,3 %

Anmerkungen:

* Dies beinhaltet zudem die Mobiler-ICT-Karte nach § 19b AufenthG sowie die Aufenthaltserlaubnis im Rahmen des internationalen Personalauswechsels (§ 19c AufenthG i. V. m. § 10 BeschV).

** Ohne Beschäftigung nach § 19c i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV (Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Wissenschaftler:innen, Forschende).

Quelle: BMI und BAMF (2022); Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen.

Die **Geschlechterverteilung der Erwerbs- und Fachkräftemigration** (Abbildung 16) ist weiterhin eindeutig männlich dominiert, auch wenn sich zwischen den Aufenthaltstiteln Unterschiede zeigen. Besonders klar tritt dies im Bereich der sonstigen Arbeitnehmer:innen zutage (mit 70 % männlich allerdings acht Prozentpunkte weniger als 2020: 78,2 % männlich), aber auch im Bereich der Hochqualifizierten, vor allem der Personen, die über die Blaue Karte EU einreisen (72 %) sowie der ICT-Karte (77 %) ¹². Besonders deutlich fällt der Unterschied bei der Vergabe der Aufenthaltstitel zur qualifizierten Beschäftigung nach der alten Fassung des Aufenthaltsgesetzes auf (89 % männlich); allerdings handelt es sich hier nur noch um wenige vergebene Aufenthaltstitel.

Vor allem bei den neuen Titeln des FEG zur qualifizierten Beschäftigung (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV sowie § 18a AufenthG) ist der Anteil weiblicher Beschäftigter dagegen um rund neun Prozentpunkte gestiegen. Bereits im letzten Jahr fielen die neuen Paragraphen 18a und b (mit beruflicher bzw. akademischer Ausbildung) bereits jeweils unter gut 40 Prozent der weiblichen Migrant:innen. Besonders hoch ist der Anteil bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (rund 58 %). Er entfällt vor allem auf Kranken- und Altenpflegekräfte, worüber die regionale Verteilung im nächsten Unterpunkt weiteren Aufschluss geben kann. Damit zeigt sich nach Titeln eine teilweise sehr ungleiche Verteilung der weiblichen und männlichen Fachkräfte- und Erwerbsmigration, diversifiziert damit aber die Tendenz aus dem letzten Jahr, als bei fast allen Aufenthaltstiteln der Fachkräfte- und Erwerbsmigration der Anteil männlicher Einwanderer zugenommen hatte. In der Gesamtschau stellen weibliche Erwerbstätige und Fachkräfte genau ein Drittel der Erwerbsmigration (33,3 %), mit einem etwas höheren Anteil bei den Fachkräften (35 %) als bei den sonstigen Formen der Beschäftigung (30 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist das insgesamt ein Anstieg um rund sechs Prozentpunkten (3,7 % im Bereich der Fachkräfte und ganze 8 % bei den sonstigen Arbeitnehmer:innen; 2020 insgesamt: 27,3 %; 2019: 28,6 %) (Schultz 2022). Diese Ergebnisse legen nahe, dass bei der weiblichen Erwerbs- und Fachkräftemigration nach Deutschland ein deutliches Potenzial vorliegt, das es zu stärken gilt.

Asien, Westbalkan, USA und Ausblick nach Afrika – über Hauptherkunftsländer und regionale Verteilung

Die Hauptherkunftsländer für Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten waren 2021 Indien, die Türkei, die Vereinigten Staaten von Amerika, Serbien und China (Tabelle 2.1). Damit fand eine deutliche Reihenverschiebung im Vergleich zum letzten Jahr statt. Während Indien, das mit 5.292 Personen mit Abstand die meisten Erwerbs- und Fachkräftemigrant:innen nach Deutschland verzeichnete, bereits 2020 an erster Stelle stand, rückte die Türkei mit

3.644 Personen von Rang fünf im Jahr 2020 an die zweite Stelle vor, gefolgt von den Vereinigten Staaten mit 3.125 Personen, die im Jahr zuvor an vierter Stelle gestanden hatten. Serbien rutschte dagegen von der zweiten Stelle auf die vierte zurück, von dort wurden trotz des allgemeinen Migrationsanstiegs nach dem Corona-Einschnitt weniger Erwerbszuwander:innen verzeichnet als im Vorjahr (2021: 2.453; 2020: 2.689). Mit Bosnien und Herzegowina stieg ein weiteres Land des Westbalkans um drei Plätze ab und registrierte deutlich weniger Personen als im Vorjahr (2021: 1.932; 2020: 2.628). Dafür kletterte China mit 1.994 Eingewanderten im Jahr 2021 (2020: 1.060) auf Platz fünf. Im Jahr nach den Corona-Einschnitten zeigt sich damit, dass die Zuwanderung aus entfernteren Regionen wieder zugenommen hat, wobei Indien eine Ausnahme darstellt, und dass vor allem die Erwerbszuwanderung aus den Ländern des Westbalkans abnimmt, was auf einen ersten Rückgang der demografischen Entwicklung hindeuten könnte.

Die Aufenthaltstitel für indische Staatsbürger:innen entfielen zum größten Teil auf die Blaue Karte EU für Hochqualifizierte (§ 18b Abs. 2 AufenthG), mit 11.768 Personen der am häufigsten vergebene Titel für Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten. Auch ein großer Teil der türkischen Fachkräfte kam auf der Grundlage der Blauen Karte EU (1.155). Diese hatte des Weiteren die höchste Zuwanderungsrate aus Russland (793), dem Iran (524), den USA (468), Brasilien (416) und China (399), dazu kamen noch Ägypten mit 380 und Mexiko mit 178 Personen. China hatte den größten Anteil bei den Aufenthaltstiteln für Forschende (§ 18d AufenthG: 925 Personen). Wie auch bereits 2020 bildeten Arbeitnehmer:innen mit beruflicher Ausbildung die größte Gruppe der aus Serbien, den Philippinen und Albanien eingewanderten Fachkräfte. Arbeitskräfte aus den Philippinen sind vor allem im Pflegebereich tätig. Im Jahr 2021 waren dies 464 Personen (2020: 357 Personen).

Betrachtet man die weitere Erwerbsmigration, stellten 2021 türkische Staatsbürger:innen mit 1.714 Personen die größte Gruppe unter den sonstigen Arbeitnehmer:innen, gefolgt von den Vereinigten Staaten (1.621) und erst danach den Staaten des westlichen Balkans, aus denen 2020 deutlich der größte Anteil aller sonstigen Arbeitnehmer:innen eingereist waren. Die meisten von ihnen kamen über die Westbalkan-Regelung (siehe dazu den Kasten, S. 29) (Schultz 2022). Der Zuzug aus allen Ländern des westlichen Balkans war 2021 zahlenmäßig rückläufig. Auch wenn dies mit der Aufhebung von Reisebeschränkungen im Zuge der Coronapandemie zusammenhängen mag, sollte man diese Entwicklung nicht aus dem Auge verlieren. Die Einreisen aus den Vereinigten Staaten oder auch aus Japan (895 Personen) laufen zum großen Teil über § 19c Absatz 1 in Verbindung mit der Beschäftigungsverordnung § 26 Absatz 1, der eine Beschäftigung mit Vorrangprüfung für bestimmte Staatsangehörigkeiten vorsieht.¹³

¹² Die ICT-Karte und Mobiler-ICT-Karte werden seit 1. August 2017 für einen unternehmensinternen Transfer von Führungskräften, Spezialist:innen oder Trainees bei einer Dauer von über 90 Tagen erteilt.

¹³ Das betrifft Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, die Republik Korea, Monaco, Neuseeland, San Marino, das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland sowie die Vereinigten Staaten von Amerika.

Betrachtet man die regionale Verteilung der Herkunftsländer der Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten, so sind die Einreisen für Erwerbs- und Fachkräfte aus asiatischen Ländern stark angestiegen (Abbildung 17, S. 34). Sie machten fast die Hälfte (49%) aller Erwerbs- und Fachkräfteeinreisen aus Nicht-EU-Staaten im Jahr 2021 aus und stiegen damit um zehn Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr an. Hier fallen allein Indien und China deutlich ins Gewicht, sowie die Türkei und Russland, die in dieser Darstellung zu Asien gezählt werden. Europäische Staaten außerhalb der EU, die 2020 gleichauf mit der Zuwanderung aus Asien lagen, verloren dafür 12 Prozentpunkte auf 27 Prozent. Die Erwerbs- und Fachkräftezuwanderung aus Afrika hingegen stieg etwas an, blieb jedoch auf einem niedrigen Niveau (von 4 auf 6%).

Die Fachkräfterekrutierung vom afrikanischen Kontinent (Tabelle 2.2) wird von deutschen Unternehmen weiterhin nur zurückhaltend wahrgenommen, wie die Civey-Umfrage-

werte gezeigt haben. Zugleich wird sie auf politischer, aber auch wirtschaftlicher Ebene im Sinne eines zukünftigen Potenzials diskutiert, insbesondere was die gegenläufigen demografischen und arbeitsmarktlichen Entwicklungen anbelangt und damit auch die Möglichkeiten von transnationalen Ausbildungspartnerschaften (Azahaf 2020; Schultz 2021).

Tatsächlich waren die Erwerbs- und Fachkräftemigrant:innen aus Afrika 2021 mit 2.503 Personen anderthalb so viele wie im Jahr 2020 mit 1.098 Einreisen zum Erwerb (Tabelle 2.2). Es ist anzunehmen, dass dies insbesondere mit den vorübergehenden Reisebeschränkungen außereuropäischer Mobilität nach Deutschland und Europa insgesamt im Jahr 2020 zu tun hat. Wie 2020 verzeichneten die nordafrikanischen Herkunftstaaten die höchsten Abwanderungszahlen [nach Deutschland]. Im Vergleich zum Vorjahr war Ägypten bei der Erwerbsmigration aller Nicht-EU-Staaten nach Deutschland um eine Position an die 20. Stelle der Her-

TABELLE 2.1 **Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten (2021)**

	Fachkräfte										Sonstige Arbeitnehmer:innen			Erwerbsmigration insgesamt
	§ 18 Abs. 4 AufenthG a.F.	§ 18a AufenthG	§ 18b Abs. 1 AufenthG	§ 18b Abs. 2 AufenthG	§ 18c Abs. 3 AufenthG	§ 18d AufenthG	§ 19b Abs. 1 AufenthG	§ 19c Abs. 1 AufenthG**	§ 21 AufenthG	Fachkräfte gesamt	§ 18 Abs. 3 AufenthG a.F.	§ 19c AufenthG***	Sonstige Arbeitnehmer:innen gesamt	
Indien	81	238	311	3.092	3	432	664	80	18	4.919	1	372	373	5.292
Türkei	112	108	240	1.155	1	156	28	55	75	1.930	17	1.697	1.714	3.644
Vereinigte Staaten von Amerika	28	10	195	468	2	219	142	176	264	1.504	31	1.590	1.621	3.125
Serbien*	164	451	63	206	1	17	2	8	4	916	143	1.394	1.537	2.453
China	26	13	130	399	1	925	280	67	34	1.875	2	117	119	1.994
Bosnien und Herzegowina	138	230	136	122	0	5	2	6	1	640	94	1.198	1.292	1.932
Russland	12	13	152	793	2	109	11	40	64	1.196	12	233	245	1.441
Albanien	8	347	74	143	0	7	0	0	0	579	17	811	828	1.407
Vereinigtes Königreich	0	7	123	307	1	92	16	150	91	787	0	554	554	1.341
Kosovo	1	94	168	120	0	2	2	1	2	390	18	915	933	1.323
Japan	9	5	32	96	0	64	83	76	23	388	2	895	897	1.285
Iran	5	35	105	524	1	319	0	15	47	1.051	0	23	23	1.074
Ukraine	4	84	196	358	0	23	5	16	38	724	14	186	200	924
Brasilien	9	37	93	416	1	123	11	38	6	734	12	158	170	904
Nordmazedonien	16	57	21	55	0	2	1	5	2	159	44	657	701	860
Philippinen	3	464	16	43	0	11	4	29	0	570	7	147	154	724
Indonesien	0	1	15	30	0	15	0	5	0	66	11	607	618	684
Sonstige Staatsangehörigkeiten	80	300	964	3.441	8	903	132	263	255	6.346	84	3.584	3.668	10.014
Nicht-EU-Staaten gesamt	696	2.494	3.034	11.768	21	3.424	1.383	1.030	924	24.774	509	15.138	15.647	40.421

Anmerkungen:

* Inklusive ehemaliges Serbien und Montenegro

** i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV (leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten, Personen aus Wissenschaft und Forschung)

*** Ohne Beschäftigung nach § 19c Abs. 1 i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV (leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Wissenschaftler:innen, Forschende)

Quellen: BAMF (2022); Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen

kunftsstaaten nach oben gerutscht und verzeichnete doppelt so viel Erwerbsausreisen nach Deutschland (538 gegenüber 270 2020). Die meisten Titel wurden hier über die Blaue Karte EU vergeben: Ägypten, Tunesien und Nigeria waren dabei die Herkunftsstaaten mit den meisten Vergabetiteln.

Ein großer Teil der Aufenthaltstitel wurde an Fachkräfte mit beruflicher und akademischer Ausbildung vergeben. Die größte Gruppe von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung

stammte aus Tunesien; ein guter Teil davon sind Pflegekräfte. Die größte Gruppe der sonstigen Arbeitnehmer:innen (§ 19c ohne Abs. 1 i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV) stammte 2021 aus Madagaskar.¹⁴ Daneben waren wieder Südafrika und Nigeria die einzigen Staaten in Subsahara-Afrika mit einer nennenswerten Zahl nach Deutschland ausgereister Fachkräfte (174 und 194 Personen), vor allem im Falle Nigerias sogar deutlich über den Vorjahreszahlen (68 Personen).

TABELLE 2.2 Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit aus afrikanischen Staaten, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten (2021)

	Fachkräfte									Sonstige Arbeitnehmer:innen			Erwerbsmigration insgesamt
	§ 18 Abs. 4 AufenthG a.F.	§ 18a AufenthG	§ 18b Abs. 1 AufenthG	§ 18b Abs. 2 AufenthG	§ 18d AufenthG	§ 19 Abs. 1 AufenthG	§ 19c Abs. 1 AufenthG*	§ 21 AufenthG	Fachkräfte gesamt	§ 18 Abs. 3 AufenthG a.F.	§ 19c AufenthG**	Sonstige Arbeitnehmer:innen gesamt	
Ägypten	6	10	60	380	44	2	12	7	521	2	15	17	538
Tunesien	1	108	48	217	5	1	6	1	387	2	42	44	431
Madagaskar	0	1	1	1	3	0	0	0	6	1	250	251	257
Südafrika	0	4	38	92	9	4	25	2	174	0	49	49	223
Nigeria	0	0	22	128	37	0	6	1	194	0	16	16	210
Marokko	1	24	33	97	8	1	9	4	177	1	24	25	202
Algerien	0	2	17	43	9	2	1	1	75	0	18	18	93
Kamerun	1	1	17	16	16	0	4	0	55	0	4	4	59
Kenia	0	1	7	11	11	0	3	0	33	0	26	26	59
Uganda	0	0	3	5	15	0	1	0	24	0	29	29	53
Simbabwe	0	0	3	7	6	0	0	0	16	0	30	30	46
Ghana	1	1	6	11	13	0	1	0	33	0	12	12	45
Äthiopien	1	0	6	4	26	1	0	0	38	0	2	2	40
Sonstige afrikanische Staaten	2	4	21	37	33	0	4	4	105	1	141	142	247
Afrikanische Staaten gesamt	13	156	282	1.049	235	11	72	20	1.838	7	658	665	2.503
Nicht-EU-Staaten gesamt	696	2.494	3.034	11.768	3.424	1.383	1.030	924	24.774	509	15.138	15.647	40.421

Anmerkungen:

* i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV. (leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten, Personen aus Wissenschaft und Forschung)

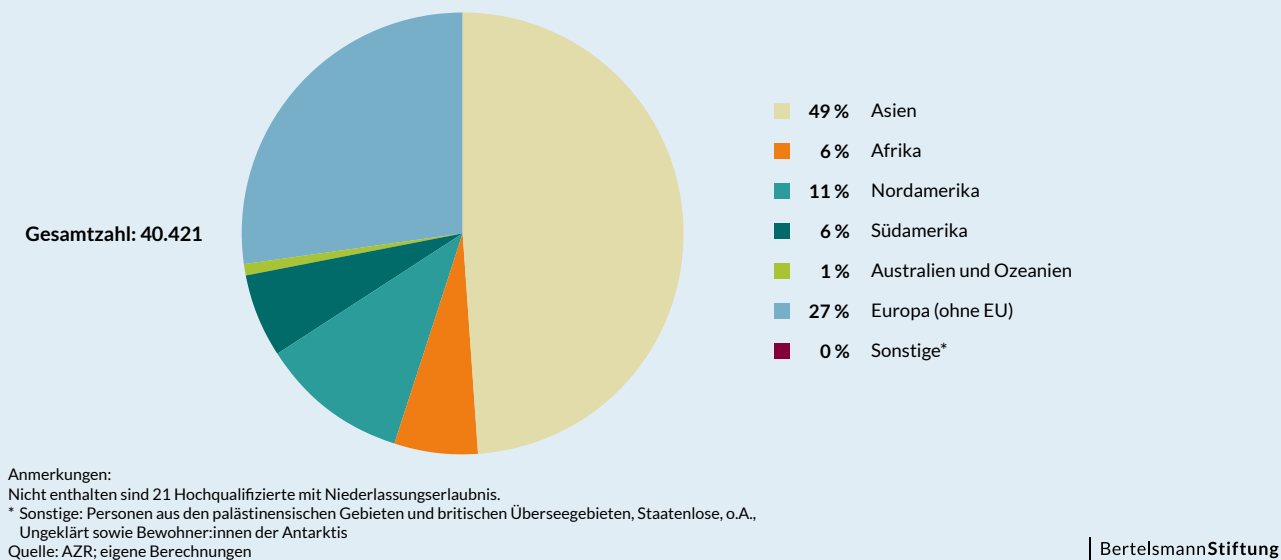
** Ohne Beschäftigung nach § 19c Abs. 1 i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV (leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Wissenschaftler:innen, Forschende)

Quellen: BAMF (2022); Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen

| BertelsmannStiftung

14 Dies waren vor allem Personen, die nach § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 12 BeschV für einen Aufenthaltstitel als Au-pair nach Deutschland einreisten.

ABBILDUNG 17 Regionale Verteilung der Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten im Jahr 2021



Die Abwanderungen gingen 2021 erstmals weiter zurück, doch mehr Fortzüge Hochqualifizierter

Die bisher betrachteten Zuwanderungszahlen sind Bruttozahlen, das heißt nur Zuzüge. Allerdings verlassen jedes Jahr auch einige Personen das Land, um in ihr Herkunftsland zurückzukehren oder in ein anderes Land weiterzuwandern. Die vorhandenen Statistiken ermöglichen es nicht, die Zu- und Fortzüge außereuropäischer Fachkräfte direkt gegeneinander aufzurechnen, da beispielsweise bei den Fortzügen auch Statuswechsel von Personen enthalten sind, die mit einer anderen Aufenthaltserlaubnis (z. B. zu Studienzwecken) nach Deutschland einreisen (siehe dazu mehr ab S. 38). Zudem ziehen Personen aus Deutschland weg, die mit einer Aufenthaltserlaubnis zur Fachkräfteeinwanderung zugewandert, aber in einen anderen Aufenthaltstitel gewechselt sind (z. B. für Familienangehörige oder für eine Niederlassungserlaubnis). Es lassen sich jedoch die Abwanderungen von Nicht-EU-Staatsangehörigen bestimmen, die zuletzt einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte oder Erwerbsmigration innehatten.

So sind im Jahr 2021 insgesamt 10.769 Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten aus der Bundesrepublik fortgezogen (Tabelle 3). Unter dem Strich ist die Zahl der jedes Jahr gewonnenen Fachkräfte also deutlich niedriger, als man es auf Grundlage der Zuzüge vermuten könnte. Im zweiten Coronajahr sanken die Fortzüge im Bereich der Fachkräfteabwanderung erneut um knapp 2.900 Personen und damit genauso wie 2020 (ebenso knapp 2.900 Personen weniger). Sie nahmen also im Verhältnis zu den Vorjahren weiter ab, blieben in Bezug auf die faktische Zuwanderung aber noch rela-

tiv hoch (2020: 13.654; 2019: 16.539). Die Fortzüge sonstiger Arbeitnehmer:innen (ehemals Geringqualifizierte) blieben mit 6.271 auf einem den Vorjahren vergleichbaren Niveau (2020: 6.713; 2019: 6.712).

Fachkräfte zogen zum großen Teil aus dem „alten“ Titel zur qualifizierten Beschäftigung (§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F.; 29%) fort, während sich die Fortzüge aus neuen Fachkräftetiteln für Personen mit Berufsausbildung oder akademischem Abschluss verdoppelten (§§ 18a und b Abs. 1 AufenthG), was schlichtweg auf die Vergabepraxis dieser Titel nach der Einführung des FEG im März 2020 zurückzuführen ist. Zusammen bildeten die Fortzüge aus alten, qualifizierten und neuen Titeln für Fachkräfte (§§ 18a und b Abs. 1 AufenthG, ebenso wie § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV für leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Personen aus Wissenschaft und Forschung) 2021 nur knapp 44 Prozent aller Fortzüge im Rahmen der Fachkräfteabwanderung. Im Vorjahr hatten diese noch 58 Prozent ausgemacht, vor der Einführung des FEG und einer verbreiteten Vergabe des „alten“ Titels der qualifizierten Beschäftigung sogar bis zu drei Vierteln (2019: 67%; 2018: 74%).

Damit zeigt sich 2021 eine neue Entwicklung der Abwanderung: Knapp 50 Prozent aller Fortzüge von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten entfallen auf Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte (in Tab. 3 ab Blaue Karte EU abwärts); bereits im Vorjahr waren diese mit knapp 39 Prozent deutlich höher ausgefallen als zuvor (2019: 30%; 2018: 24%). Außer dem Aufenthaltstitel für selbstständige Tätigkeiten (§ 21 AufenthG, inkl. Freiberufler:innen) zogen

TABELLE 3 Abwanderung von Drittstaatsangehörigen nach dem letzten Aufenthaltsstatus (2018–2021)

Nach altem AufenthG	2018		2019		Neu nach FEG	2020		2021	
	absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Fachkräfte* mit Aufenthaltserlaubnis									
§ 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung)	12.135	74	11.077	67	§ 18 Abs. 4 AufenthG a.F. (qualifizierte Beschäftigung)	7.296	53	3.083	29
					§§ 18, 18a und b (Beschäftigung Fachkräfte allgemein, mit Berufsausbildung, mit akademischer Ausbildung)	712	5	1.366	13
					§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V.m. §§ 3 und 5 BeschV*	51	0	214	2
§ 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 (Blaue Karte EU)	2.453	15	2.931	18	§§ 18b Abs. 2 AufenthG und 19a AufenthG i. V.m. § 2 Abs. 1 BeschV (Blaue Karte EU)	2.720	20	3.012	28
§§ 19b Abs. 1 und 19c AufenthG (ICT-Karte)*	106	1	513	3	§ 19 Abs. 1 AufenthG und § 19b Abs. 1 AufenthG a.F. (ICT-Karte)	792	6	786	7
§ 20 AufenthG (Forscher:innen)	534	3	737	4	§ 18d Abs. 1 (Forscher:innen)	768	6	916	8
§ 21 AufenthG (selbstständige Tätigkeit)	824	5	788	5	§ 21 AufenthG (selbstständige Tätigkeit)	899	7	597	6
Fachkräfte* mit Niederlassungserlaubnis									
§ 19 AufenthG (Hochqualifizierte)	59	0	59	0	§ 19 AufenthG (Hochqualifizierte)	31	0	38	0
§ 19a Abs. 6 AufenthG (Inhaber:innen Blaue Karte EU)	309	2	418	3	§ 18c Abs. 1 und 2 AufenthG (für Fachkräfte und Inhaber:innen Blaue Karte EU)	362	3	721	7
§ 21 Abs. 4 AufenthG (3 Jahre selbstständige Tätigkeit)	19	0	16	0	§ 21 Abs. 4 AufenthG (3 Jahre selbstständige Tätigkeit)	23	0	36	0
Insgesamt	16.439	100	16.539	100		13.654	100	10.769	100
Sonstige Arbeitnehmer:innen mit Aufenthaltserlaubnis									
§ 18 AufenthG (Beschäftigung)	71	1	60	1	§ 19c AufenthG**	1.696	25	4.988	80
§ 18 Abs. 3 AufenthG (keine qualifizierte Beschäftigung)	6.088	99	6.652	99	§ 18 Abs. 3 AufenthG a.F. (keine qualifizierte Beschäftigung)	5.017	75	1.283	20
Insgesamt	6.159	100	6.712	100		6.713	100	6.271	100
Erwerbsmigration gesamt (100 %)									
Abwanderung insgesamt	22.598		23.251			20.275		17.040	

Anmerkungen:

* Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Personen aus Wissenschaft und Forschung

** Ohne Beschäftigung nach § 19c Abs. 1 i. V.m. §§ 3 und 5 BeschV (leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Wissenschaftler:innen, Forschende)

Quellen: BAMF (2022), Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen

| BertelsmannStiftung

2021 aus allen Fachkräftetiteln für Hochqualifizierte mehr Personen fort als in all den Jahren zuvor – in absoluten Zahlen wie im Verhältnis. Prozentual fiel die Abwanderung aus dem Titel der Blauen Karte EU (§18b Abs. 2 AufenthG und §19a AufenthG i. V.m. § 2 Abs. 1 BeschV) mit 28 Prozent am stärksten aus, war mit 3.012 Fortzügen zahlenmäßig allerdings nur geringfügig höher als in den Jahren zuvor (2020: 2.720; 2019: 2.931).

Insgesamt lässt diese Entwicklung auf eine erhöhte Mobilität von Hochqualifizierten schließen: Einerseits beobachten wir hier – bis auf einen pandemiebedingten Einschnitt im Jahr 2020 – einen

kontinuierlichen Anstieg der Zuzüge in Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte (vgl. Tabelle 1, S. 28), andererseits einen ebenso kontinuierlichen Anstieg der Fortzüge, wobei sich rein numerisch hier nicht einmal die Pandemie besonders bemerkbar macht. 2021 stiegen sogar die Fortzüge aus der Blauen Karte EU mit Niederlassungserlaubnis prozentual signifikant an (von knapp 3% 2020 auf fast 7%), auch wenn diese Zunahme auf einem geringen Niveau verbleibt (2021: 721; 2020: 362). Damit finden weiterhin wenige Fortzüge aus Titeln der Niederlassungserlaubnis statt (zwischen 2 und 3% in den Vorjahren).

Die Abwanderung aus Aufenthaltstiteln der Erwerbs- und Fachkräftemigration sank 2021 gegenüber dem Vorjahr insgesamt um knapp 3.000 Personen. Daraus lässt sich folgern, dass tendenziell mehr Personen bleiben. Einige mehr entfallen auf die neuen Fachkräftetitel für Personen mit Berufsausbildung oder akademischem Abschluss (§§ 18a und b Abs. 1 AufenthG ebenso wie § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV), aber letztlich auch auf Besitzer:innen der Blauen Karte EU, angesichts der wieder gestiegenen Zuzüge (vgl. Tab 1, S. 28). Die These, dass Inhaber:innen der Blauen Karte EU aufgrund der erweiterten Rechte, die damit einhergehen – wie z. B. eine schnellere unbefristete Niederlassungserlaubnis –, eher im Land blieben (Mayer 2019), bedarf weiterer Überprüfung.

Zustimmungen der BA für Arbeitsaufnahme nicht akademischer Fachkräfte sinken weiter, doch deutliche Anstiege in einzelnen Kategorien

Mit der Einführung des FEG wurde auch die Beschäftigungsverordnung (BeschV) angepasst, die der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Grundlage für Zustimmungen für qualifizierte Tätigkeiten dient. Die Bundesagentur prüft, ob die Beschäftigungsbedingungen gleichwertig zu denen inländischer Arbeitnehmer:innen sind. Ausnahmen von der Zustimmungserfordernis ergeben sich aus dem Aufenthaltsgesetz, zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder der Beschäftigungsverordnung. Diese Statistik bietet einen erweiterten groben Überblick, wie viele Personen in etwa die Möglichkeit wahrnehmen, als nicht akademische Fachkräfte zuzuwandern. Die Beschäftigungsverordnung ergänzt und konkretisiert somit die im Aufenthaltsgesetz verfasste Vergabe von Aufenthaltserlaubnissen zur Erwerbstätigkeit.

Während im Jahr 2020 Zustimmungen der BA z. T. noch nach alten Bestimmungen des Aufenthaltsgesetzes erfolgten, entfielen davon eine ganze Reihe im Jahr 2021: So existiert beispielsweise keine Vergabe von Aufenthaltstiteln nach Engpass- und Mangelberufen mehr (mit Ausnahme der Blauen Karte EU). Andere Tatbestände wurden ersetzt und angepasst: die Genehmigung der Arbeitsaufnahme bei Anerkennung der Berufsqualifikation und Nachqualifikation (§ 8 Abs. 2 BeschV), ebenso bei der Aus- und Weiterbildung (§ 8 Abs. 1 BeschV). Zudem ist ein neuer Paragraph für Vermittlungsabsprachen im Gesundheits- und Pflegebereich geschaffen worden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BeschV). Die Zustimmungen der BA im Bereich der Fachkräfteeinwanderung werden dadurch letztlich reduziert und vereinfacht. Tabelle 4 zeigt im Zeitverlauf sowohl die relevanten Paragraphen der alten als auch die der neuen Beschäftigungsverordnung, die seit 1. April 2020 in Kraft ist. 2021 wurden nur noch Zustimmungen nach der neuen Verordnung vergeben. Während die Gesamtzahl der Zustimmungen erheblich zurückging, stiegen diese in einzelnen Kategorien signi-

fikant an. Diese neue Realität war trotz einiger pandemiebedingter Rückgänge bereits 2020 erkennbar.

So stiegen 2021 die Zustimmungen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung (nach § 8 Abs. 1 BeschV) mit 23.545 deutlich an (2020: 18.896 Zustimmungen; 2019: 19.086); außerdem wurden die Zustimmungen zur Ergänzung des neuen FEG-Paragraphen über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gegenüber dem Vorjahr deutlich stärker genutzt (§ 8 Abs. 2 BeschV nach § 16d AufenthG) und stiegen zusammen mit wenigen Zustimmungen über die alte Verordnung (§ 8 Abs. 3 BeschV a. F.) wieder um ein gutes Drittel auf 11.726 an (2020: 7.862; 2019: 5.838).¹⁵

Der neue Ordnungsparagraph zu Vermittlungsabsprachen im Anerkennungsverfahren in Gesundheits- und Pflegeberufen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BeschV) wurde mit 2.586 Zustimmungen dagegen etwas weniger genutzt als 2020 (3.056), der ebenfalls neue Paragraph für eine bürokratiefreie Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung in der IT-Branche (§ 6 BeschV) dafür erstmals mit über 1.000 Zustimmungen (1.131; 2020: 542). Dagegen gingen die Zustimmungen nach § 10 BeschV (Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte) mit 1.864 Zustimmungen im Vergleich zum Vorjahr noch weiter zurück (2020: 2.936; 2019: 6.713), was möglicherweise mit einer Diversifizierung der ICT-Karte durch das FEG zusammenhängt. Die Statistik zeigt auch, dass 2021 im Zuge der sogenannten Westbalkanregelung 24.851 Zustimmungen erteilt wurden, knapp 10.000 weniger als im Jahr zuvor (2019 waren es sogar 62.334), was durch die Kontingentierung der Regelung auf 25.000 Personen bedingt ist. Letztlich bedeutet die Tatsache, dass im Jahr 2021 eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung erteilt wurde, nicht notwendigerweise, dass die betreffende Person auch im selben Jahr zugewandert ist. Die Zustimmungszahlen sind also nicht mit den Zuwanderungszahlen gleichzusetzen.

¹⁵ Für weitere Informationen zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes siehe Böse und Schmitz 2022.

TABELLE 4 Zustimmungen für die Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen nach Verordnungsgrundlage (2014–2021)

Verordnungsgrundlage	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
§ 2 Abs. 1 Satz 1 BeschV n. F. (Vermittlungsabsprache Anerkennungsverfahren/Gesundh., Pflege)							3.056	2.586
§ 2 Abs. 2 BeschV a. F. (Blaue Karte EU-Mangelberuf – Gehaltsgrenze)	2.653	3.492	3.916	5.390	6.859	8.973	1.545	-
§ 2 Abs. 3 BeschV a. F. (Hochschulabschluss im Ausland)	4.182	4.962	5.456	5.733	5.996	6.576	1.239	-
§ 3 Nr 1–3 BeschV n. F. (Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten)							743	2.463
§ 4 BeschV a. F. (Leitende Angestellte und Spezialisten)	1.515	1.205	1.342	1.769	2.726	3.452	950	-
§ 6 BeschV n. F. (Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung/IT-Branche)							542	1.131
§ 6 Abs. 1 BeschV a. F. (Ausbildungsberufe, inländischer Abschluss)	432	744	1.169	1.930	3.267	4.575	728	-
§ 6 Abs. 2 Nr. 1 BeschV a. F. (Ausbildungsberufe, ausländischer Abschluss – Vermittlungsabsprache)	1.136	2.263	3.315	3.618	4.285	5.025	923	-
§ 6 Abs. 2 Nr. 2 BeschV a. F. (Ausbildungsberufe, ausländischer Abschluss – Mangelberuf)	311	658	1.305	1.982	3.320	4.859	994	-
§ 8 BeschV a. F. (Praktische Tätigkeiten als Voraussetzung für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen), bis 7/2015	171	235	-	-	-	-		
§ 8 Abs. 1 BeschV n. F. (Betriebliche Aus- und Weiterbildung – § 16a AufenthG)							16.604	23.545
§ 8 Abs. 1 BeschV a. F. (Betriebliche Aus- und Weiterbildung – § 17 AufenthG a. F.), in Kraft seit 8/2015	-	1.551	9.989	11.525	13.906	19.086	2.292	-
§ 8 Abs. 2 BeschV n. F. (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – § 16d AufenthG)							6.187	11.517
§ 8 Abs. 2 BeschV a. F. (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – § 17a AufenthG a. F., bis zu 18 Monate), in Kraft seit 8/2015	-	189	921	1.804	2.663	5.320	1.339	-
§ 8 Abs. 3 BeschV a. F. (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – sonstige), in Kraft seit 8/2015	-	42	67	166	365	518	336	209
§ 10 BeschV (Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte)	9.351	9.111	7.474	7.276	7.968	6.713	2.936	1.864
§ 11 Abs. 1 BeschV (Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer)	246	217	160	170	183	205	101	207
§ 11 Abs. 2 BeschV (Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche)	3.600	3.436	3.181	3.030	2.630	2.632	1.960	2.183
§ 26 Abs. 2 BeschV (Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger – Westbalkan)	-	377	42.546	74.577	46.118	62.334	34.150	24.851

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2022b, 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015)

| BertelsmannStiftung

Statuswechsel steigen deutlich, Titel zur Arbeitsplatzsuche werden wenig genutzt

Nachdem sich die Zahl der erteilten **D-Visa** – also nationale Visa für längerfristige Aufenthalte in Deutschland – zur Arbeitsplatzsuche für Hochqualifizierte zwischen 2013 und 2019 auf 4.748 fast verfünffacht hatte, brach dieser Trend mit 1.674 vergebenen Visa im ersten Pandemiejahr ein und sank 2021 mit 923 Visa noch stärker ab (Tabelle 5). 2021 hatte dies weniger mit einer teilweisen Aussetzung der Vergabepraxis an deutschen Auslandsvertretungen zu tun, wie es im ersten Pandemiejahr der Fall war, als vielmehr mit der Diversifizierung von Aufenthaltstiteln, auch zur Arbeitsplatzsuche nach dem FEG (§ 20 AufenthG). Allerdings übersteigt die Zahl der vergebenen D-Visa die der entsprechen-

den erteilten Aufenthaltserlaubnisse jeweils deutlich. So sind in den Vergaben sowohl mehrfache Erteilungen an dieselbe Person enthalten als auch Erteilungen an Personen, die letztlich gar nicht nach Deutschland eingereist sind. Viele finden zudem bereits in den drei Monaten eine Beschäftigung, die ihnen das D-Visum einräumt, und nutzen diese, um eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche gemäß § 20 AufenthG (entsprechend § 18c AufenthG a. F.) zu erlangen; andere reisen direkt wieder aus.

TABELLE 5 Aufenthaltserlaubnisse und D-Visa zur Suche eines Arbeitsplatzes (2014– 2021)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 Mrz.–Dez.	2021
Zur Arbeitsplatzsuche nach § 18c AufenthG a.F. eingereiste Drittstaatsangehörige (seit März 2020 § 20 AufenthG)	125	132	117	120	151	178	131	196*
In den Auslandsvertretungen erteilte D-Visa zur Arbeitsplatzsuche	1.116	1.448	1.958	2.108	2.977	4.748	1.674	923

Anmerkung:

* Dies sind Ersterteilungen ohne vorherigem Eintrag im ARZ für § 20 AufenthG nach dem Bildungs- und Erwerbsmonitoring des BAMF für das Jahr 2021. Die Zahlen sind nicht direkt vergleichbar mit den für 2014 – 2020 angegebenen bereinigten Daten. Quelle: BMI und BAMF (2016a, 2016b, 2015), BAMF (2018a, 2017a), Graf (2022, 2021, 2020, 2019)

| BertelsmannStiftung

Mit dem FEG wurde auch die Arbeitsplatzsuche für ausländische Arbeitskräfte ausgeweitet: Fachkräfte mit einer anerkannten Berufsausbildung können – bei Vorlage der Voraussetzungen für einen Titel – für bis zu sechs Monate nach Deutschland einreisen, um eine Beschäftigung zu suchen (§ 20 Abs. 1 AufenthG). Vor dieser Regelung galt dies nur für Personen mit einem anerkannten oder vergleichbaren Hochschulabschluss (BAMF und BMI 2021). Mit dem neuen Gesetzesrahmen wurden schließlich alle Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche, zum Beispiel auch nach erfolgreich bestandenen Bildungsmaßnahmen, in den neuen Paragraphen 20 überführt und damit in den Bereich der Erwerbsmigration (Graf, 2020, S. 14). Allerdings blieben die Ersterteilungen für einen Titel zur Arbeitsplatzsuche ohne den Besitz eines vorherigen Titels mit 196 (2020: 131, bzw. 172 nach BMI und BAMF 2021) (vgl. Tabelle 5) auf einem sehr niedrigen Niveau. Mehr Aufschluss geben darüber die verzeichneten Statuswechsel.

Die Zahl der Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten, die sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt einbringen, beschränkt sich bei Weitem nicht auf zugezogene Personen: Auch durch einen **Wechsel des Aufenthaltsstatus** gewinnt Deutschland Fachkräfte aus Drittstaaten.

Statuswechsel: Einige Fachkräfte aus Drittstaaten werden de facto durch einen Statuswechsel gewonnen. Diese Personen befinden sich zumeist bereits in Deutschland und hatten einen anderen Aufenthaltstitel (etwa für Studienzwecke oder für die Suche eines Arbeitsplatzes), bevor sie einen Aufenthaltstitel zur Fachkräftezuwanderung erhielten. Die Einreise über einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche innerhalb von sechs Monaten und der erfolgreiche Wechsel in eine Erwerbstätigkeit kann auch während desselben Jahres erfolgen. Seit 2020 werden auch Wechsel in die Titel der Bildungsmigration dargestellt. Relevant wären zudem Angaben zum Statuswechsel innerhalb der Erwerbs- und Fachkräftemigration. Diese werden allerdings bisher nicht ausgewiesen.

Im Jahr 2021 wurden alle Arten von Statuswechseln in die Erwerbstätigkeit noch stärker genutzt als im Vorjahr.¹⁶ Während die Pandemie die Ersteinreisetitel zum Erwerb und für Fachkräfte 2020 z. T. sehr deutlich beeinflusste, waren Auswirkungen auf Statuswechsel wenig zu bemerken. Im Gegensatz zu sinkenden Wechseln aus Aufenthaltserlaubnissen zum Studium waren die Zahlen im Bereich der Aus- und Weiterbildung sowie der Anerkennung von Qualifikationen sogar angestiegen (Schultz 2022). Statuswechsel beziehen sich auf den Wechsel zur Erwerbstätigkeit nach einer beruflichen oder sonstigen Ausbildung ebenso wie nach dem Studium, des Weiteren auf einen Wechsel in die Erwerbstätigkeit von einem Titel zur Arbeitsplatzsuche nach einem Studium, einer Berufsausbildung oder auch nach Anpassungsqualifikationen. Im zweiten Jahr ihrer Anwendung werden die neuen Aufenthaltstitel im FEG stärker genutzt. Die nun ausgewiesenen Statuswechsel hin zu Titeln der Bildungsmigration bestätigen, dass Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration ebenso einen Ausgangspunkt für Titeln der Bildungsmigration darstellen: Etwa jeder fünfte Statuswechsel ins Studium erfolgte von einem Titel der Erwerbsmigration aus, einige Wechsel außerdem aus Au-Pair-Tätigkeiten oder einem Freiwilligendienst. Den größten Anteil bildeten Ausgangstitel der Erwerbsmigration bei Wechseln in sonstige Bildungsmaßnahmen oder in eine berufliche Ausbildung. Von Bedeutung für Wechsel in eine berufliche Ausbildung sind außerdem Wechsel aus einer Beschäftigung ohne Qualifikationsvoraussetzung (§ 18 Abs. 3 AufenthG a. F.), aus Freiwilligendiensten sowie zu zwei Dritteln Studierende und Studienabbrecher:innen (Graf 2022, S. 21 f.).

16 Für das Jahr 2020 reichen die Daten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge aufgrund der mangelnden Vergleichbarkeit durch die Einführung des FEG nur von März bis Dezember (Graf 2021, S. 3).

TABELLE 6 Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zum Studium (§ 16 Abs. 1 AufenthG bzw. § 16 Abs. 1, 6 und 9 AufenthG a.F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2014–2021)

Aktuelles Aufenthaltsrecht	2014	2015	2016	2017	2018	2019	FEG	2020 März–Dez.	2021
§ 18 Abs. 4 AufenthG a.F. (qualifizierte Beschäftigung)	1.921	2.102	2.505	2.842	3.128	3.216			
							§ 18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung)	59	81
							§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)	3.059	5.477
§ 19 AufenthG a.F. (Hochqualifizierte)	5	5	3	5	12				
§ 19a AufenthG a.F. (Blaue Karte EU)	1.306	1.686	2.162	2.757	3.624	3.804	§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	2.980	5.637
§ 20 AufenthG a.F. (Forschende)	51	27	36	151	232	349	§ 18d AufenthG (Forschende)	455	743
§ 21 AufenthG a.F. (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	171	142	196	193	171	163	§ 21 AufenthG (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	158	251
Insgesamt	3.454	3.962	4.902	5.948	7.167	7.532		6.711	12.189

Quellen: BAMF (2018a, 2017a, 2016, 2015), Graf (2022, 2021, 2020, 2019); eigene Berechnungen

| BertelsmannStiftung

TABELLE 7 Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Absolventen deutscher Hochschulen (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG bzw. § 16 Abs. 5 AufenthG a.F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2014–2021)

Aktuelles Aufenthaltsrecht	2014	2015	2016	2017	2018	2019	FEG	2020 März–Dez.*	2021
§ 18 Abs. 4 AufenthG a.F. (qualifizierte Beschäftigung)	1.201	1.342	1.654	1.909	1.943	2.276			
							§ 18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung)	20	17
							§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)	1.937	3.085
§ 19 AufenthG a.F. (Hochqualifizierte)	4	0	3	5	2				
§ 19a AufenthG a.F. (Blaue Karte EU)	704	804	959	1.130	1.397	1.472	§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	928	1.532
§ 20 AufenthG a.F. (Forschende)	0	1	3	21	38	98	§ 18d AufenthG (Forschende)	93	114
§ 21 AufenthG a.F. (selbstständige Tätigkeit)	179	180	207	204	209	194	§ 21 AufenthG (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	210	243
Insgesamt	2.088	2.327	2.826	3.269	3.589	4.040		3.188	4.991

Anmerkung:

* Mit Wechsel von Aufenthaltserlaubnis zu einer Forschungstätigkeit § 20 AufenthG Abs. 3 Nr. 2

Quellen: BAMF (2018a, 2017a, 2016, 2015), Graf (2022, 2021, 2020, 2019); eigene Berechnungen

| BertelsmannStiftung

2021 wechselten mit 12.189 fast doppelt so viele Personen (2020, zwischen März und Dezember: 6.711) von einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Studiums (§ 16 Abs. 1 AufenthG bzw. § 16 Abs. 1, 6 und 9 AufenthG a. F.) in einen Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2019: 7.532 Personen; Tabelle 6). Die Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Absolventen deutscher Hochschulen (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 und

2 AufenthG und § 16 Abs. 5 AufenthG a. F.) stiegen um 1.800 auf 4.991 Personen an (2020, Mär.–Dez.: 3.188; im gesamten Jahr 2019: 4.040; Tabelle 7). Deutschland konnte damit 17.000 Personen als Fachkräfte halten, die für ein Studium ins Land gekommen waren. Gegenüber den etwa jeweils 10.000 Personen in den letzten Jahren ist das ein bemerkenswerter Anstieg.

TABELLE 8 Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis für eine schulische oder betriebliche Ausbildungsmaßnahme zu einem Aufenthaltstitel für Fachkräfte (2021)

Aktuelles Aufenthaltsrecht	Sonstige Bildungsmigration*
§ 18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung)	6.732
§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)	469
§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	1.024
§ 18d AufenthG (Forschende)	42
§ 20 AufenthG (Arbeitsplatzsuche)	119
§ 21 AufenthG (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	63
Insgesamt	8.449

Anmerkung:

* Unter sonstige Bildungstitel fallen u. a. Sprachkurse, Schulbesuch (§ 16f AufenthG bzw. § 16b Abs. 1 AufenthG a. F.) die betriebliche (§ 16a Abs. 1 AufenthG bzw. § 17 Abs. 1 AufenthG a. F.) und die schulische Berufsausbildung (§ 16a Abs. 2 AufenthG) sowie Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16d AufenthG bzw. § 17a Abs. 1, 5 AufenthG a. F.).

Quelle: Graf (2022); eigene Berechnungen

BertelsmannStiftung

TABELLE 9 Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche zu einem Aufenthaltstitel zum der Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2021)

Aktuelles Aufenthaltsrecht	Wechsel von				Insgesamt
	§ 20 Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG, § 16 Abs. 5 AufenthG (Arbeitsplatzsuche nach Studium oder Forschungstätigkeit)	§ 20 Abs. 3 Nr. 3 und 4 AufenthG (Arbeitsplatzsuche nach Berufsausbildung oder Anerkennungsmaßnahme)	§ 20 Abs. 1 AufenthG (Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufsausbildung)	§ 20 Abs. 2 AufenthG (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)	
§ 18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung)	17	164	16	3	200
§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)	3.085	33	23	219	3.360
§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	1.532	63	10	197	1.802
§ 18d AufenthG (Forschende)	114	1	3	15	133
§ 21 AufenthG (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	243	7	1	24	275

Quelle: Graf (2022); eigene Berechnungen

BertelsmannStiftung

Außerdem wechselten im selben Zeitraum 8.449 Personen (gegenüber 5.323, Mär. – Dez. 2020) von einer Aufenthaltserlaubnis für schulische oder betriebliche (Berufs-)Ausbildungsmaßnahmen (§ 16f AufenthG bzw. § 16b Abs. 1 AufenthG a. F. und § 16a Abs. 1 AufenthG bzw. § 17 Abs. 1 AufenthG a. F. und § 16a Abs. 2 AufenthG) sowie Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16d AufenthG bzw. § 17a Abs. 1, 5 AufenthG a. F.) in einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte (Tabelle 8). Davon wechselten allein 6.732 Personen in einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG).

Das ist ein deutlicher Anstieg innerhalb dieses Titels zum letzten Jahr (4.016, Mär.–Dez.) und erneut ein Gesamtanstieg gegenüber den Vorjahren (2019: 3.923; 2018: 3.155; vgl. Mayer und Clemens 2021; Mayer 2019). Hier zeigt sich die Wirkung der erweiterten rechtlichen Möglichkeiten des Aufenthalts zum Erwerb, insbesondere mit beruflicher Bildung, durch das FEG. Im Jahr 2020 waren es noch 3.101 Personen, die aus nicht akademischen Bildungsmaßnahmen in einen Titel zur qualifizierten Beschäftigung wechselten (§18 Abs. 4 AufenthG a. F.) (Graf 2020, S. 29).

2021 wechselten 3.085 Personen, die einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche nach dem Studium oder einer Forschungstätigkeit in Deutschland hatten (Tabelle 9), in einen Titel als Fachkraft mit akademischer Ausbildung (§ 18b Abs. 1 AufenthG; 2020, Mär. – Dez.: 1.937) sowie 1.532 Personen in einen Titel der Blauen Karte EU (2020, Mär – Dez.: 928). Dabei fällt auf, dass aus den Titeln zur Arbeitsplatzsuche nach einer Berufsausbildung oder einer Anerkennungsmaßnahme (§ 20 Abs. 3 Nr. 3 und 4 AufenthG;) lediglich 164 Personen (2020, Mär. – Dez.: 143) in einen Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) und nur 33 Personen in einen Titel für akademische Fachkräfte sowie 63 in die Blaue Karte EU wechselten (2020, Mär. – Dez.: insgesamt 58). Möglicherweise sind die geringen Zahlen weiterhin vor dem Hintergrund der Neueinführung dieser Aufenthaltstitel mit dem FEG zu sehen. Die weitere Entwicklung gilt es zu beobachten.

Die hohen Zahlen von Statuswechseln in Titel der Erwerbstätigkeit aus Bildungsmaßnahmen oder aus Titeln der Arbeitsplatzsuche überwiegen damit deutlich die Zahlen derjenigen, die über ein D-Visum zur Arbeitsplatzsuche zum Erwerb oder über § 20 Abs. 1 AufenthG zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte einreisen, auch wenn diese Größen nicht direkt gegeneinander aufzurechnen sind. Es bleibt abzuwarten, welche Auswirkungen hier die geplante Chancenkarte der Bundesregierung haben wird, die die Einreise zur Arbeitsplatzsuche nach einem Kriterienkatalog ermöglichen soll. Dabei könnte beispielsweise Berufserfahrung gleichwertig zu einem anerkannten Bildungsabschluss stehen und in Kombination mit der Erfüllung zwei weiterer Kriterien (Sprachkenntnisse oder Vorerfahrung in Deutschland sowie Alter) den Titel zur Arbeitsplatzsuche und möglicherweise den zum Erwerb zunächst ersetzen.

Deutlicher Anstieg beim Ehepartner:innennachzug, aber kein Vor-Corona-Niveau

Der Familiennachzug von Ehepartnerinnen und -partnern ist eine zusätzliche Quelle von Fachkräften. Auch dieser hat zwischen 2014 und 2017 stetig zugenommen: um insgesamt etwa 39 Prozent auf 57.981 Personen. Seitdem sank die Zahl etwas, blieb aber auf einem hohen Niveau (2019: 53.987; 2018: 53.389). Im zweiten Jahr der Pandemie stiegen die Zahlen wieder deutlich auf 49.233 Personen an (2020: 33.741; Tabelle 10), bleiben aber weiter hinter den Vor-Corona-Zahlen zurück. Im Familiennachzug zeigen sich zudem deutliche Unterschiede nach Nationalitäten (BAMF 2022, S. 108). Tabelle 10 illustriert den bisherigen Trend, dass insgesamt deutlich mehr Frauen zu Männern ziehen; die Männer ihrerseits ziehen allerdings eher zu deutschen Ehepartner:innen als zu ausländischen.

TABELLE 10 Familiennachzug von Ehepartner:innen (2014–2021)

Aktuelles Aufenthaltsrecht	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ehefrauen zu Deutschen	14.218	14.245	13.997	13.628	13.921	13.392	8.664	10.710
Ehemänner zu Deutschen	8.510	8.524	8.276	8.132	7.805	7.335	5.001	6.276
Ehefrauen zu Ausländern	15.712	21.074	27.383	31.227	26.873	28.151	16.666	26.944
Ehemänner zu Ausländern	3.236	3.724	4.163	4.994	4.790	5.109	3.410	5.303
Insgesamt	41.676	47.567	53.819	57.981	53.389	53.987	33.741	49.233

Quellen: BMI und BAMF (2016a, 2016b, 2015), BAMF (2018b, 2017a), Graf (2022, 2021, 2020, 2019); eigene Berechnungen

| BertelsmannStiftung

2021 erfolgten außerdem wieder einige Wechsel aus dem Bereich der Bildungs- und Erwerbsmigration zu Aufenthaltstiteln aus familiären Gründen nach §§ 28 bis 36a AufenthG; das betraf 7.899 Drittstaatsangehörige (2020, Mär. – Dez.: 6.144; 2019: 7.021) (Graf 2022, S. 27 f.). Die aktuellen Statistiken können nicht exakt vermitteln, wie groß der Anteil an Fachkräften in der Gruppe der nachziehenden Ehepartner:innen ist, die einer ihrer Berufsqualifikation entsprechenden Beschäftigung nachgehen. Neuere Studien bieten dazu erweiterte Erkenntnisse (z. B. Borowsky et al. 2020). Demnach ist nur ein geringer Anteil der mit- oder nachreisenden Frauen aus Drittstaaten berufstätig. Trotz einer weit verbreiteten hohen Qualifizierung bleiben viele, oftmals unfreiwillig, ohne Anstellung oder in einer Anstellung, die nicht ihrer Qualifikation entspricht. Dabei zeigt sich ein großer Unterschied zwischen den Geschlechtern: Während 70 Prozent der nachreisenden Ehepartner:innen weiblich sind, sind nur 50 Prozent der Frauen in Beschäftigung, allerdings 80 Prozent der nachreisenden Männer (Maciejewski und Harder 2022). Auch bei den sehr gut ausgebildeten Frauen liegt der Anteil ohne jegliches eigene Einkommen bei aktuell 25 Prozent. Angesichts des Fachkräftemangels sollte dieses Potenzial besser durch die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und frühzeitige Integration genutzt werden, schreiben die Autor:innen. Aktuelle Untersuchungen des Deutschen Jugendinstituts sowie Beispiele aus der Beratungspraxis unterstreichen eine notwendige Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine frühzeitige und umfassende Beratung und Orientierung, idealerweise bereits im Herkunftsland.¹⁷

¹⁷ Siehe online: <https://www.dji.de/ueber-uns/veranstaltungen/detailansicht/veranstaltung/1083-invisible-tied-mover-dynamiken-zwischen-arbeit-und-familie-in-der-migration-von-fachkraeften.html> [zuletzt aufgerufen am 20.11.2022].

4. Handlungsableitungen für die Arbeits- und Fachkräftemigration aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland

Der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor kombiniert im Wesentlichen zwei Datenquellen: Umfragedaten von Civey zu den Einschätzungen von Unternehmensentscheider:innen bezüglich Fachkräfteengpässen und -migration sowie Zuzugszahlen des Ausländerzentralregisters. In Kombination mit Daten der Bundesagentur für Arbeit wurden diese Zahlen jeweils nach Aufenthaltstiteln der Erwerbs- und Fachkräftemigration analysiert. Dabei ergibt sich ein detailliertes Bild der Erwerbs- und Fachkräftemigration.

Deutschland muss sich stärker um ausländische Fachkräfte bemühen

Der aktuelle Arbeits- und Fachkräftemangel wird sich trotz möglicher vorübergehender konjunktureller Einbrüche angesichts der strukturellen demografischen Entwicklungen in Deutschland und anderen europäischen Staaten verstärken. Die Ergebnisse der Civey-Unternehmensbefragung unterstreichen dies deutlich. Engpässe zeigen sich mit leichten regionalen Unterschieden fast über alle Branchen, Bildungs- und Qualifikationsniveaus hinweg, mit deutlichen Schwerpunkten in den Bereichen Pflege und Handwerk, vor allem bei Stellen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Zudem sind die Bedarfe gerade im Bereich ungelerner Kräfte stark angestiegen.

Daran werden voraussichtlich auch vorübergehende positive postpandemische Effekte eines erhöhten Erwerbspotenzials (Gartner et al. 2022) nichts ändern. Immer weniger Unternehmen sehen tatsächlich eine Deckung des Fachkräftebedarfs durch Personen aus dem Inland. Nachhaltige Arbeitsmarkteffekte aufgrund der erhöhten Fluchtmigration aus der Ukraine wiederum – vor allem in den überwiegend weiblich geprägten Bereichen der Erziehung, Bildung und Pflege – bleiben derzeit noch völlig unklar. Denkbar sind sowohl eine längerfristige Integration und Arbeitsmarktpartizipation in Deutschland, dazu Nachzüge von Familienangehörigen, aber auch eine zeitnahe Rückkehr der Ukrainer:innen in ihr Herkunftsland.

Auf Seiten der Unternehmen stagniert derweil die Rekrutierung aus dem Ausland. Gerade einmal 17 Prozent der befragten Entscheider:innen geben an, dass sie dieses Instrument nutzen, um Engpässen zu begegnen. Weit verbreitet sind dagegen Aus- und Weiterbildung im eigenen Betrieb sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Vorbehalte gegenüber einer Einstellung von Arbeitskräften aus dem Ausland konzentrieren sich auf Spracherwerb und Verständigung, rechtliche und bürokratische Aspekte und hier vor allem die Einschätzung und Anerkennung von Qualifikationen und ausländischen Berufsabschlüssen.

Obwohl der Gesamtsaldo der Zuwanderung nach Deutschland 2021 wieder Vor-Corona-Niveau erreichte, blieben die Zahlen für Erwerbs- und Fachkräftemigration deutlich dahinter zurück. Welche Faktoren dafür ausschlaggebend waren, lässt sich schwer bestimmen. Fortgesetzte Corona-Effekte scheinen, zumindest nach Angaben von Unternehmen, weniger eine Rolle gespielt zu haben, ebenso wenig wie Fragen finanzieller Ressourcen. Stattdessen wird deutlich, dass der aktuelle rechtliche und administrative Rahmen zur Fachkräfteeinwanderung noch nicht ausreichend wirkt. Vielmehr ist eine Ausweitung des Rechts und vor allem dessen Umsetzung nötig, wie der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) in seinem kürzlich veröffentlichten Positionspapier zu den Vorschlägen einer Chancenkarte und einer punktebasierten Einwanderung feststellt: „Gleichzeitig muss auch die behördliche Infrastruktur ausgebaut werden (z. B. in Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden), damit rechtliche Neuerungen nicht ins Leere laufen“ (SVR 2022, S. 10). Im Blick zu halten sind dabei inländische Potenziale von Migrant:innen – z. B. durch Spurwechsel¹⁸ und das Chancenaufenthaltsrecht, auch für eine strukturelle Besserstellung –, ebenso wie ausländische Potenziale im Sinne entwicklungspolitisch eingebetteter Kooperationen und einer gemeinsamen Fachkräfteentwicklung zusammen mit den Herkunftsstaaten.

18 D. h. von einer Ausbildung oder Beschäftigungsduldung in einen sicheren Aufenthaltsstatus, um längerfristige Erwerbstätigkeit zu ermöglichen (3+2-Regelung); siehe online: <https://mediendienst-integration.de/artikel/spurwechsel-statt-abschiebung.html> [zuletzt aufgerufen am 06.12.2022]

Handlungsansätze zur Verbesserung der Arbeits- und Fachkräftemigration

Die Ergebnisse der Civey-Unternehmensbefragung sowie die geringen Erwerbs- und Fachkräftezuwanderungszahlen zeigen einen deutlichen Handlungsbedarf. Deswegen sind die Bemühungen der Bundesregierung zur Erweiterung der Einwanderungsmöglichkeiten sowie das neue Eckpunktepapier zu begrüßen. Daraus ergeben sich zentrale Hebel zur Verbesserung der Arbeits- und Fachkräftemigration nach Deutschland in vier Bereichen:

1. **Rechtliche und bürokratische Rahmenbedingungen verbessern.** Es bedarf nicht nur einer Ausweitung der rechtlichen Möglichkeiten, sondern vor allem einer besseren Umsetzung derselben. Zum einen betrifft dies eine effektivere Anerkennung und Inwertsetzung ausländischer Qualifikationen, um eine qualifikationsadäquate Beschäftigung von Migrant:innen zu unterstützen. Zum anderen sollte eine nötige Erweiterung des Arbeitsmarktzugangs über das Kriterium der Berufserfahrung angemessen validierbar gestaltet sein. Um die Qualität der beruflichen Chancen zu verbessern, müssen die mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz eingeführten sowie aktuell diskutierten Verbesserungen schlüssig ausgearbeitet und konsequent umgesetzt werden. Die Umsetzung müsste zudem die institutionelle Struktur des Spracherwerbs, die lokale Integration und Bildungs-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen mit einbeziehen sowie Vermittlungsstellen zwischen Migrierenden, Unternehmen, Behörden und den relevanten kommunalen und gesellschaftlichen Einrichtungen im Sinne einer umfassenden Willkommenskultur weiter aufbauen. Es ist möglich, neue Instrumente zunächst mit einem Kontingent zu testen und gegebenenfalls auszuweiten.
2. **Spracherwerb ausbauen und öffnen.** Zum einen geht es um einen umfassenden Ansatz, der mit dem Erwerb der deutschen Sprache bereits vor Beginn des Migrationsprozesses im Herkunftsland ansetzt und sich mit Ankunft und Integration in Deutschland begleitend fortsetzt. Der Fokus müsste dabei auf dem Erwerb berufsspezifischer Fachsprachen liegen. Digitale Bildungsangebote bieten hier eine große Chance. Zum anderen sollte eine arbeitsmarktliche und gesellschaftliche Öffnung hinsichtlich nicht deutscher Sprachen erfolgen: Neben dem Deutschen sollte mehr Selbstverständlichkeit gegenüber dem Englischen als Arbeitssprache bestehen, aber auch mehr prinzipielle Offenheit gegenüber anderen Sprachen, zumindest in einer Phase des Übergangs. Zudem sind Ansätze zu überlegen, die umfassende Sprachkenntnisse nicht als ausschließende Voraussetzung der Einreise, sondern stärker als Teil eines Einreise- und Arbeitsmarktintegrationsprozesses sehen. Im Bereich der Hochqualifizierten ist dies bereits möglich.
3. **Das Potenzial ausländischer Frauen stärken.** Bessere, auch geschlechtergerechtere, Arbeitsbedingungen machen Branchen mit Arbeits- und Fachkräfteengpässen attraktiver für Inländer:innen, sichern eine lange Beschäftigungsfähigkeit und verhindern, dass Ausländer:innen in diesen Branchen schlechter gestellt sind. Insbesondere Unternehmen müssen dabei stärker in die Pflicht genommen und zugleich bei der Umsetzung unterstützt werden. Vor allem bedarf es einer gezielteren Ansprache und zusätzlicher Unterstützungsmaßnahmen für ausländische Frauen: Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen, Sprach- und Weiterbildung könnten dazu beitragen, den Frauenanteil bei der Fachkräftezuwanderung, insbesondere bei Hochqualifizierten und nachziehenden Ehepartner:innen, zu steigern und die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Frauen zu unterstützen. Diese Maßnahmen sollten mit den unterschiedlichen Instrumenten der Arbeits- und Fachkräftesicherung kohärenter gestaltet und verzahnt werden.
4. **Transnationale Kooperation zur Fachkräfteentwicklung und -gewinnung ausbauen.** Transnationale Kooperationen, die gemeinsam mit Herkunftsstaaten entwickelt werden, können insbesondere die vergleichsweise hohen Bedarfe im Ausbildungsbereich bedienen und Kompatibilitätsprobleme zwischen den unterschiedlichen Ausbildungssystemen ausgleichen. Im Sinne eines Triple-Win-Ansatzes sind neben der Ziellandperspektive dafür die Perspektiven und Bedarfe von Ausbildungssystemen und Arbeitsmarkt im Herkunftsland sowie der Migrierenden in den Blick zu nehmen. Nur so lässt sich eine nachhaltige, entwicklungspolitisch orientierte Fachkräfteentwicklung und -zuwanderung für alle Seiten sichern. Chancen dafür bieten u. a. die Talentpartnerschaften der EU, die vor allem im Blick auf Potenzialländer in Asien und Afrika ausgebaut werden sollten.

Key Findings at a Glance

This edition of the Skilled Migration Monitor aims to capture the most recent and comprehensive state of affairs regarding the inflow of foreign skilled workers to Germany.

The key dimensions considered include private sector demand for skilled workers, companies' experience with recruiting foreign skilled labor, and the actual mobility of skilled and unskilled workers who have already arrived in Germany and those seeking to enter the country.

Despite the continued increase in skilled-labor shortages and projected business needs, foreign recruitment efforts remain restrained. A third successive survey of German companies conducted in 2022 by market and opinion research firm Civey shows yet another significant increase in Germany's skilled-labor shortage. While 66% of the firms polled in 2021 reported shortages, this figure increased to nearly 73% for the current survey wave. At the same time, the number of those companies expecting to face a skilled-labor shortage in the next year has increased, from 67% in 2021 to 72% in 2022. In fact, we see the number of shortages growing, regardless of firm size. The demand for those who have completed vocational training is particularly strong, but the demand for those with no vocational training and those with a tertiary degree, is also strong. Despite the urgent need for foreign skilled labor, efforts among German companies to recruit such labor remain few and far between. With just over 17% of the firms polled reporting such activity, we see little being done to address shortages through foreign recruitment (2021: 16.4%; 2020: 17.0%). Most companies prefer instead to invest in education and training programs and work-life balance improvements. At the same time, less than one-fifth of the companies polled believe that Germany itself can provide enough skilled workers. A good two-thirds (68.7%) would welcome more government placement agreements as a means of recruiting foreign-skilled workers, trainees and apprentices. Notably, companies with experience in recruiting foreign skilled labor are increasingly registering complaints about the bureaucratic and legal hurdles they face. They also increasingly cite problems associated with language issues and the recognition of qualifications. This suggests that Germany's Skilled Immigration Act (FEG) has thus far had a rather muted impact and that bolder action must be taken.

Though growing, immigration from third countries remains below pre-pandemic levels. We see a similar trajectory for immigration from non-EU countries. Following 2021's pandemic-related cuts, total immigration has increased once again significantly, a development that is associated with the restrictions placed on non-European mobility. However, total immigration numbers have remained below their pre-pandemic levels. Education- and family-related migration levels in particular increased, as did the influx of refugees, while EU immigration fell more sharply once again (thus resuming the pre-pandemic trend). Outflows also fell for the second year in a row. At 480,178 persons, the total net migration of foreign nationals (i.e., in-migration minus out-migration) was significantly higher in 2022 than that recorded in 2021 (330,642), which was very low due to the pandemic. It also marks an increase from 2019 (452,172). German companies' restrained foreign recruitment efforts are reflected in the figures for skilled and unskilled labor immigration. Although the total number increased by one-third to 40,421, this remains well below the level recorded before 2020 (2019: 64,219). Though palpable, the effects of the Skilled Immigration Act introduced in March 2020 remain relatively moderate. For example, the newly introduced residence permits for skilled workers who have completed vocational training or have an

academic degree (sections 18a and 18b(1) of the Residence Act) were issued to 2,300 people in 2022. However, compared with 2021, this figure amounts to only 1.5 percentage points more than those issued to other skilled workers. The EU Blue Card (Section 18 (2) Residence Act) continues to prove successful in Germany, where nearly half (48%) of all skilled workers entering the country in 2021 did so as part of this scheme.

Immigration numbers vary by gender and region, and we see a large increase in the number of applications to change one's permit status. Despite isolated increases, skilled and unskilled female migration numbers remain below that of their male counterparts. Overall, we see considerable heterogeneity in terms of the numbers, which vary considerably, depending on the type of residence permit. While women make up 58.1% of those migrants arriving with vocational training (Section 18a of the Residence Act), many of whom are geriatric nurses and nurse practitioners, the share of skilled female workers arriving through the EU Blue Card scheme or as part of an international exchange program (Sections 18b (2) of the Residence Act and 19 (1) of the Residence Act) is particularly low at 28% and 23%, respectively. As for other employment purposes (Section 19c Residence Act), women again make up a small percentage (30.1%) among incoming migrants. This figure has increased substantially since 2020 (22%), though this is probably related to a pandemic-related slump (2019: 33.6%). There is considerable untapped potential here. In addition, the share of European migrants arriving from non-EU countries declined for the first time, while workers from Asian countries of origin (incl. Turkey and Russia) accounted for just under half of all labor migrants. The number of work permits issued to highly skilled workers also grew significantly, which suggests that this group is experiencing increased mobility.

Germany's Federal Employment Agency, which has the authority to approve permits for skilled workers from third countries, serves as another source of data on the immigration of non-academic professionals. In 2021, these permits were issued – in line with the Skilled Immigration Act (§ 2 Para. 1 Sentence 1 BeschV n. F.) – primarily in the areas of nursing and IT (§ 6 BeschV n. F.), which points to the growing importance of migrants' education and training, and qualification assessment processes. Statistically, Germany is also acquiring a growing number of skilled workers through changes in residence permit status. In other words, many people who arrived as students or who are recently graduated jobseekers acquired a different type of permit in 2021 (12,189), as did those who completed training measures in Germany (8,449). Many also were able to replace their jobseeker permits with a full employment permit (5,770). However, Germany has seen fewer applications among the highly skilled for entry and jobseeker permits, and the interest in jobseeker permits among those with vocational training (Section 20 Residence Act) remains limited. The number of spouses joining their non-EU partners in Germany increased significantly after the pandemic downturn in 2020. There is considerable potential in getting these new arrivals to participate in Germany's labor market.

What needs to be done. The Skilled Migration Monitor points to a variety of issues and great opportunities for development. For one, Germany's current legal and administrative frameworks, and the ways in which they shape foreign labor hiring procedures, continue to fall short. German companies in particular remain far too unaware of these issues and far too reticent to leverage the existing potential. Germany needs tailored, joined-up measures in order to secure, develop and attract skilled workers. Despite the fact that Germany's employer-driven immigration system has helped create the conditions needed to integrate migrants into the country's labor market, there are major differences in how this plays out across different sectors. Resolving labor market bottlenecks in a timely manner by leveraging skilled and unskilled migration involves making targeted modifications to the current system and taking a more comprehensive approach in which measures are linked up with each other for improved efficiency. The federal government's current plans mark a step in the right direction, but the measures that follow need to be designed in ways that allow for action to be tailored to a specific need, and they need to be rendered coherent across various policy areas. Economic slumps, such as those triggered by the coronavirus, the war in Ukraine, climate change and Germany's energy transition, will not, in the medium term, have a fundamental impact on structural shortages in the labor market.

Germany can make better use of the potential borne by foreign labor and skilled workers by addressing the four following points:

- **Improve the legal and bureaucratic framework.** Introducing more effective procedures for recognizing and assessing qualifications as well as verifying and validating work experience are essential to fostering skills-matched employment and ensuring migrant workers greater access to the labor market. The improvements introduced by the Skilled Immigration Act and those currently under discussion must therefore be designed coherently and implemented consistently. In addition, providing migrants with more targeted support involves delivering language support, on-site integration assistance, and facilitating stronger networking between companies, public authorities and civil society.
- **Expand and render more accessible opportunities for language acquisition.** Efforts to promote German language acquisition should begin in the country of origin and be continued in Germany, and they should focus on the acquisition of job-specific technical languages. Digital education tools provide a host of opportunities in this area. In addition to German, English language and other language skills should be recognized as well, at least initially. Overall, it makes sense to consider lowering the language requirements currently stipulated for migrants with vocational training.
- **Unlock the potential of female foreign labor.** Improved working conditions, which includes improved on-the-job gender equality, makes sectors facing labor and skills shortages more attractive for German nationals and keeps foreign workers from being worse off. Companies in particular need to be held more accountable while also receiving more support in this regard. Most importantly, Germany needs to target more specifically the participation of foreign women in the labor market, attract more skilled female foreign labor and introduce additional support measures designed to do just that. These measures need to be coherently integrated into the various instruments that aim to secure skilled and unskilled labor.
- **Expand transnational cooperation on developing and recruiting skilled workers.** Foreign skilled and other workers in bottleneck industries should be targeted for training and recruitment within the framework of transnational training partnerships. A triple-win approach can ensure the sustainable development of skilled labor and immigration in ways that benefit everyone, serve training sector needs and mitigate the compatibility issues that exist between the different vocational training systems. The EU's Talent Partnerships offer several opportunities in this area, particularly with regard to countries in Asia and Africa.

Quellen

Azahaf, Najim (2020). Wie transnationale Ausbildungspartnerschaften in Deutschland vorangebracht werden können. Policy Brief Migration. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. (Abruf 05.12.2022)

BA – Bundesagentur für Arbeit (2015). Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsgenehmigungen- EU / Zustimmungen. Berichtsjahr 2014. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BA (2016). Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsgenehmigungen- EU / Zustimmungen. Berichtsjahr 2015. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BA (2017). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2016. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BA (2018). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2017. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BA (2019). Zustimmungen und Ablehnungen zu Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2018. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BA (2020). Zustimmungen und Ablehnungen zu Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2019. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BA (2021). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2020. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BA (2022a). Engpassanalyse Bundesagentur für Arbeit 2022. (Abruf 05.12.2022)

BA (2022b). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2021. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2014. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF (2016). Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2015. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF (2017a). Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2016. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF (2017b). Das Bundesamt in Zahlen 2016. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF (2018a). Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2017. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF (2018b). Das Bundesamt in Zahlen 2017. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF (2019). Das Bundesamt in Zahlen 2018. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF (2020). Das Bundesamt in Zahlen 2019. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF (2021). Das Bundesamt in Zahlen 2020. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

BAMF (2022). Das Bundesamt in Zahlen 2021. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

- BIB – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung** (2022). Demografieportal. Bund – Länder. Wiesbaden. (Abruf 05.12.2022)
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung** (2022). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Höherqualifizierende Berufsbildung – Wege des beruflichen Aufstiegs. Bonn. (Abruf 05.12.2022)
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2021). Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. Berlin. (Abruf 05.12.2022)
- BMI und BAMF – Bundesministerium des Inneren und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2016a). Migrationsbericht 2014. Berlin. (Abruf 05.12.2022)
- BMI und BAMF** (2016b). Migrationsbericht 2015. Berlin. (Abruf 05.12.2022)
- BMI und BAMF** (2019). Migrationsbericht 2016/2017. Berlin. (Abruf 05.12.2022)
- BMI und BAMF** (2020a). Migrationsbericht 2018. Berlin. (Abruf 05.12.2022)
- BMI und BAMF** (2020b). Migrationsbericht 2019. Berlin. (Abruf 05.12.2022)
- BMI und BAMF** (2022). Migrationsbericht 2020. Berlin. (Abruf 05.12.2022)
- Böse, Carolin und Nadja Schmitz** (2022). Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2021. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsforschung. Bonn. (Abruf 05.12.2022)
- Borowsky, Christine, David Schiefer, Bastian Neuhauser und Franck Düvell** (2020). Erwerbskräftepotenzial von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten. DeZIM Project Report 2. Hrsg. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung. Berlin. (Abruf 06.12.2022)
- Dostert, Elisabeth** (2022). Der Mangel bedroht den Wohlstand. Süddeutsche Zeitung. 9.9.2022. (Abruf 05.12.2022)
- Fuchs, Johann, Alexander Kubis und Lutz Schneider** (2019). Zuwanderung und Digitalisierung: Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig? Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. (Abruf 06.12.2022)
- Fuchs, Johann, Doris Söhnlein und Brigitte Weber** (2021). Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht 25. Hrsg. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Nürnberg. (Abruf 06.12.2022)
- Gartner, Hermann, Timon Hellwagner, Markus Hummel, Christian Hutter, Susanne Wanger, Enzo Weber, und Gerd Zika** (2022). IAB-Prognose 2022/2023, IAB Kurzbericht. 15|2022. Hrsg. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)
- Graf, Johannes** (2019). Wanderungsmonitoring: Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2018. Berichtserien zu Integration und Migration – Reihe 1. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)
- Graf, Johannes** (2020). Wanderungsmonitoring: Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2019. Berichtserien zu Integration und Migration – Reihe 1. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)
- Graf, Johannes** (2021). Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2020. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)
- Graf, Johannes** (2022). Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2021. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** (2022). Arbeitskräfteknappheits-Index. Nürnberg. (Abruf 05.12.2022)

Ifo Institut (2022). Ifo Geschäftsklima Deutschland. Ergebnisse der ifo Konjunkturumfragen im Oktober 2022. Hrsg. ifo Institut. München. (Abruf 06.12.2022)

Kubis, Alexander und Popp, Martin (2022). IAB-Stellenerhebung 2/2022: Offene Stellen mit 1,93 Millionen auf erneutem Allzeithoch. (Abruf 06.12.2022)

Maciejewski, Linda und Niklas Harder (2022). Überqualifiziert und un(ter)beschäftigt: Potenziale nachziehender Partner*innen für den deutschen Arbeitsmarkt. DeZIM Briefing Notes 07. Hrsg. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung. Berlin. (Abruf 06.12.2022)

Mayer Matthias M. (2019). Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten nach Deutschland 2018. Factsheet Migration. Hrs. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. (Abruf 06.12.2022)

Mayer, Matthias M. (2021). Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2021: Stärkerer Anstieg als im Vorjahr angenommen. Policy Brief Migration. Hrsg. Bertelsmann, Stiftung. Gütersloh. (Abruf 06.12.2022)

Mayer, Matthias M. und Marius Clemens (2021). Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. (Abruf 06.12.2022)

Schultz, Susanne U. (2021). Innovation durch Kooperation: Ausbildungspartnerschaften im Bausektor. Eine Exploration mit Fokus auf NRW und Ghana. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. (Abruf 06.12.2022)

Schultz, Susanne U. (2022). Fachkräftemigrationsmonitor 2021. Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. (Abruf 06.12.2022)

Der SPIEGEL (2022). Ein Viertel der Unternehmen erwägt Abbau von Arbeitsplätzen. 24.10.2022. (Abruf 06.12.2022)

Statistisches Bundesamt (2022). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2021. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden. (Abruf 06.12.2022)

Stefanescu, Diana (2021). Partnerships for Mobility at the crossroads. Lessons Learnt From 18 Months of Implementation of EU Pilot Projects on Legal Migration. ICMPD. (Abruf 06.12.2022)

SVR – Sachverständigenrat für Integration und Migration (2022). Zuzug ausländischer Arbeitskräfte erleichtern: Chancen und Risiken eines Punktesystems. Positionspapier. Berlin. (Abruf 06.12.2022)

Wollmershäuser, Timo, Stefan Ederer, Friederike Fourné, Max Lay, Robert Lehmann, Sebastian Link, Sascha Möhrle, Ann-Christin Rathje, Radek Šauer, Klaus Wohlrabe und Lara Zarges (2022). ifo Konjunkturprognose Herbst 2022: Inflation würgt privaten Konsum ab – deutsche Konjunktur vor hartem Winter. ifo Schnelldienst digital, 2022, 3, Nr. 5, 01-12. Hrsg. ifo Institut. München. (Abruf 06.12.2022)

Die Autorin

Dr. Susanne U. Schultz ist Senior Expert im Programm „Demokratie und Zusammenhalt“ der Bertelsmann Stiftung, mit Schwerpunkten auf legale Migration, transnationale Ausbildungspartnerschaften und Kooperationen mit Ländern in Afrika und dem Globalen Süden. Sie wurde an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld promoviert mit einer Arbeit zu (erzwungener) Rückkehrmigration, Westafrika und EU-Politik. Sie ist Associated Research Fellow am Center on Migration, Citizenship and Development (COMCAD) an der Universität Bielefeld. Zuvor arbeitete sie bei der International Organization for Migration (IOM) in Genf, Ankara und Nürnberg.

Impressum

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
Dezember 2022

Verantwortlich:
Dr. Susanne U. Schultz

Lektorat:
Clemens Sorgenfrey, Münster

Gestaltung:
werkzwei Detmold

Bildnachweis:
Titel: © zhu difeng - stock.adobe.com

DOI 10.11586/2022148

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Dr. Susanne U. Schultz
Programm Demokratie und Zusammenhalt
Telefon +49 5241 81-81209
susanne.schultz@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de