

# **Rekrutierung von ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten**

M. TUAN NGUYEN

## **Kernbotschaften**

- Aufgrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen starken Rückgangs des Arbeitskräftepotenzials droht der deutschen Volkswirtschaft eine Lücke von bis zu 7,5 Millionen Beschäftigten. Die Erwerbszuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten (Nicht EU-Staaten) könnte zur Bewältigung dieser Herausforderung beitragen.
- Zur Förderung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten wurden strukturelle und praktische Maßnahmen geschaffen und erweitert.
- Die bisherigen Ergebnisse der Bemühungen liegen aber weit hinter den gesteckten Erwartungen zurück.
- Die Arbeitgeberberatung kann durch fachlich fundierte Beratung von Betrieben zur erfolgreichen Rekrutierung ausländischer Fachkräfte beitragen.

## **1 Einleitung**

Im Jahr 2001 stellte die von der damaligen Bundesregierung einberufene, unabhängige Kommission "Zuwanderung" unter der Leitung von Rita Süßmuth fest, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Sie betonte auch, dass Deutschland eine gezielte Zuwanderung für den Arbeitsmarkt braucht, um den absehbaren demografischen Wandel gesellschaftlich und wirtschaftlich zu meistern. Bereits damals empfahl das Experten-Gremium den in den 1970er Jahren ausgesetzten Anwerbestopp von Arbeitskräften aus dem Ausland wieder zu lockern und das Recruiting von Arbeitskräften aus dem Ausland sowie deren Integration in die Gesellschaft zu fördern (vgl. Unabhängige Kommission Zuwanderung 2001).

Über 20 Jahre danach befindet sich die deutsche Gesellschaft mitten im demografischen Wandel, der mit einem enormen Fachkräftebedarf einhergeht.

In diesem Beitrag werden verschiedene Aspekte der Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten vorgestellt.

Zuerst werden Begriff, Motive und theoretische Erklärungsansätze der Erwerbsmigration und ihre Chancen im Hinblick auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland aufgezeigt. Es folgt eine Vorstellung von öffentlichen und privaten Beratungs- und Vermittlungsangeboten. Im Anschluss wird die Entwicklung der Arbeitsmigration aus Drittstaaten bewertet sowie ihre Herausforderungen und Lösungsansätze vorgestellt.

## 2 Erwerbsmigration: Begriff, Motive und theoretische Erklärungsansätze

### 2.1 Begriffliche Einordnung und Motive für Erwerbsmigration

Nach Oltmer wird Erwerbsmigration als Migration zum Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit am Zielort bezeichnet. Arbeitsmigranten und -migrantinnen erhoffen sich dadurch eine Erhöhung ihrer Handlungsmacht und eine Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Teilhabechancen (vgl. Oltmer 2017). Han beschreibt den Migrationsvorgang als einen komplexen Prozess, der in seiner Entstehung sowie von seinem Vorgang her multikausal und multifaktoriell ist. Die initierenden Migrationsmotive setzen sich häufig aus einer komplexen Sammlung von objektiv von außen wirkenden Faktoren und subjektiv gerechtfertigten Entscheidungen zusammen (vgl. Han 2010). Laut Jäggi ist Erwerbsmigration eine Form von Überlebensstrategie, die zur Verbesserung der eigenen Lebensverhältnisse und auch der der Familienangehörigen dient. Die Motive zur Migrationsentscheidung haben ökonomische, soziale, politische und persönliche Hintergründe, die wiederum miteinander in unterschiedlicher Gewichtung verwoben sind. Sie reichen von der puren existenziellen Sicherung des Überlebens über das Verlangen, der Armut zu entkommen, bis zur Intention der Verbesserung des Lebensstandards, die sich durch die Nutzung von Ausbildungs-, Bildungs- und Arbeitschancen ergibt. Durch das Wechseln des Aufenthaltsortes versprechen sich Migrierende größere Handlungsmöglichkeiten im Zielland. Die Entscheidung zur Migration kann in drei Ebenen dargestellt werden. Auf der Mikroebene spielen individuelle und familiäre Voraussetzungen und Überlebensstrategien eine Rolle. Regionale, kulturelle, soziale und wirtschaftliche Strukturen finden sich auf der Mesoebene wieder. Als letztes sind es die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie geltenden Normen und Regeln in einem Land bzw. einer Region, die von Bedeutung sind. Die Migration kann ökonomisch auch als risikobehaftete Investition betrachtet werden, die mit Kosten für die Vorbereitung auf das Zielland (z. B. Spracherwerb, Formalitäten, Transfer), Unsicherheit und Ungewissheit, Trennung vom gewohnten sozialen Umfeld und Opportunitätskosten<sup>1</sup> verbunden ist. Das bedeutet, dass Menschen, die freiwillig migrieren, in der Regel eine Risikoabwägung vorgenommen haben (vgl. Jäggi 2022).

### 2.2 Theoretischer Erklärungsansatz für Erwerbsmigration

Der klassische Ansatz in der Migrationstheorie ist das Gravitationsmodell mit der Annahme von Push (drücken)- und Pull (anziehen)-Faktoren in den Herkunfts- bzw. Zielregionen. Push-Faktoren sind Lebensbedingungen, die in den Herkunftsländern vorherrschen und die Menschen „herausdrücken“, wie etwa ein Mangel an Arbeitsplätzen, Bildungschancen sowie Bildungsmöglichkeiten und ausreichender Gesundheitsversorgung. Andersrum können die Zielländer und Zielregionen diese positiv bewer-

---

<sup>1</sup> Opportunitätskosten: die Kosten für den entgangenen Nutzen oder Ertrag, der sich bei einem anderen Einsatz eines Gutes oder eines Produktionsfaktors als der tatsächlich gewählten Verwendung ergeben hätte.

teten Lebensbedingungen vorweisen, die dann als Pull-Faktoren die Migranten und Migrantinnen anziehen. Grundvoraussetzung für dieses Modell ist, dass Menschen anhand eines rationalen Abwägungsprozesses die Vor- und Nachteile sowohl des Bleibens im Herkunftsland als auch des Lebens im Zielland in ihre Entscheidung einbeziehen. Dominant für eine Migrationsentscheidung sind vor allem Push-Faktoren, Pull-Faktoren spielen insbesondere bei der Wahl der Zielländer eine Rolle. Migrationsbewegungen sind Wechselbeziehungen, die für alle Beteiligten Kosten verursachen. Bedingungen, die die Aufwendung für die Migrierenden hochtreiben (z. B. Heimweh, Heimatverbundenheit), haben eine hemmende Wirkung auf die Bereitschaft zur Migration. Das hohe Lohngefälle zwischen Auswander- und Einwanderungsländern erzeugt einen Druck- bzw. Anziehungseffekt für die Migrierenden (vgl. Han 2010).

### **3 Szenarien zum künftigen Arbeitskräftepotenzial in Deutschland**

Deutschlands Bevölkerungsumfang und -struktur befindet sich im Wandel. Die Prognosen besagen, dass es zu einer Verschiebung des demografischen Rahmens kommt und die Bevölkerung im Durchschnitt älter und ihre Anzahl zurückgehen wird, weil die Geburtenrate seit Jahrzehnten stetig sinkt. Die geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1970 (Babyboom-Generation) erreichen in den nächsten beiden Dekaden das Rentenalter und scheiden aus dem Erwerbsleben aus (vgl. Statistisches Bundesamt – Destatis o. D.).

Klinger und Fuchs haben anhand einer Simulation für die Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren sowie qualifizierten Zugwanderten verschiedene Szenarien errechnet. Ausgangslage der Berechnung stellt eine Bevölkerungsgröße von 83 Millionen Menschen im Jahr 2018 dar, wovon 47,3 Millionen potenzielle Erwerbspersonen 57 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmachte. Ohne eine gesteuerte Zuwanderung käme es zu einer Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2035 um 7,5 Millionen Menschen (16 Prozent). Bei einer künftigen gesteuerten Zuwanderung von 200.000 Menschen pro Jahr wäre ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bis 2035 um 2,9 Millionen Menschen (6 Prozent) zu erwarten. Das optimistische Szenario sieht eine Zuwanderung von 400.000 Personen jährlich und eine Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials bis 2035 um 700.000 Menschen (1,5 Prozent) vor. Die gesteuerte Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland ist ein hilfreiches Instrument, um den Rückgang des Arbeitskräftepotenzials zu lindern, kann diesen jedoch nicht gänzlich aufhalten oder umkehren (vgl. Klinger & Fuchs 2020).

Nach Fitzenberger muss vor allem die qualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten (Nicht EU-Staaten) erleichtert und gefördert werden. Weder die Steigerung der inländischen Erwerbsbeteiligung (Frauen und Ältere) noch die Erwerbspotenziale in Deutschland lebender Geflüchteter reichen aus, um den künftigen Arbeitskräftebedarf zu decken. In Bezug auf die Zuwanderung aus EU-Staaten wird diese auch an ihre Grenzen stoßen, weil dort ebenfalls eine rapide Überalterung der Erwerbsbevölkerung

stattfindet. Außerdem sinkt mit dem steigenden Wohlstand dort zugleich auch der Migrationsdruck aus diesen Ländern in Richtung Deutschland (vgl. Fitzenberger 2023).

Um die Einwanderung von ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten zu fördern, wurden in den vergangenen Jahren gesetzliche Grundlagen sowie Angebote in Bezug auf Information, Beratung und Vermittlung geschaffen und erweitert, die im folgenden Kapitel vorgestellt werden.

## **4 Gesetzliche Grundlagen, Info-, Beratungs- und Vermittlungsangebote**

### **4.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen und administrative Verfahren**

Ausländische Arbeitskräfte dürfen uneingeschränkt in Deutschland arbeiten, wenn sie die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (EU) oder eines Staates des Europäischen Wirtschaftsraumes (wie Norwegen oder Schweiz) besitzen (vgl. HK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz o. D.).

Für Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien gibt es die Sonderbestimmungen der Westbalcanregelung. Jährlich haben bis zu 50.000 Personen einen privilegierten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Dies gilt für jede Art von Beschäftigung – unabhängig von einer anerkannten Qualifikation (vgl. Deutsche Botschaft Pristina 2023).

Menschen aus anderen Staaten (auch Drittstaaten genannt) brauchen einen Aufenthaltstitel (z. B. ein Visum), der ihnen die Arbeitsaufnahme in Deutschland erlaubt. Gesetzliche Grundlage für die Erwerbsmigration aus Drittstaaten ist das seit 2020 geltende und 2023 modifizierte Fachkräfteinwanderungsgesetz. Es soll die Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten fördern und zielt darauf ab, den Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen zu mildern und den Einwanderungsprozess für qualifizierte Arbeitskräfte zu erleichtern. Dabei wird der Begriff "Fachkraft" erweitert und umfasst nicht nur Hochschulabsolventen, sondern auch Personen mit formaler Berufsausbildung. Eine wichtige Neuerung ist die Möglichkeit für Fachkräfte, auch ohne vorheriges Arbeitsplatzangebot nach Deutschland zu kommen. Dies gilt insbesondere für Berufe, in denen Fachkräfte benötigt werden. Zudem wird die Anerkennung ausländischer Qualifikationen erleichtert. Deutschkenntnisse werden nicht mehr in allen Fällen zwingend vorausgesetzt. Die neuen gesetzlichen Bedingungen sehen auch beschleunigte Visa- und Aufenthaltsverfahren für qualifizierte Fachkräfte vor (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS 2023).

### **4.2 Angebote in der Information, Beratung und Vermittlung**

Es gibt eine Vielzahl von öffentlichen und privaten Stakeholdern und Stakeholderinnen, die Informationen, Beratungen und Vermittlungsdienstleistungen für ausländische Kandidaten und Kandidatinnen und deutsche Unternehmen anbieten. Im Folgenden wird eine Auswahl vorgestellt.

Ein zentraler staatlicher Akteur ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die eine Organisationseinheit der Bundesagentur für Arbeit ist. Sie soll das Matching von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt fördern und Unternehmen in Deutschland bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften im Ausland unterstützen. Zu Fragen von Arbeit, Ausbildung und Studium, Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften sowie der Anerkennung beruflicher Qualifikationen stellt die ZAV ein umfangreiches Beratungsangebot zur Verfügung. Außerdem ist sie bei der Begleitung von transnationalen Vermittlungsprojekten der Bundesregierung involviert, die darauf abzielen, den Bedarf an Fachkräften in bestimmten Branchen zu decken. Dazu gehören beispielsweise Triple-Win-Projekte zur Anwerbung von Pflegekräften, IT-Spezialisten und -Spezialistinnen und Fachkräften im Hotel- und Gastgewerbe. In diesen Projekten findet Beratung und Matching von Kandidaten und Kandidatinnen aus Drittstaaten mit deutschen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen statt. Grundlage hierfür sind Vermittlungsabsprachen zwischen der BA und den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer wie Bosnien-Herzegowina, Philippinen, Serbien, Tunesien und Vietnam. Auf institutioneller Ebene arbeitet die ZAV eng mit anderen Organisationen (z. B. Behörden, deutsche Auslandsvertretungen, Kammern, Bildungseinrichtungen) zusammen, um die Fachkräfteeinwanderung effektiv zu gestalten und sicherzustellen (vgl. BA a o. D.).

Das Portal „Make it in Germany“, das von der Bundesregierung betrieben wird, stellt ausländischen Interessierten und deutschen Unternehmen ein breites Angebot an Informationen (auch in nichteuropäischen Sprachen) zur Verfügung. Beispielsweise bekommen ausländische Fachkräfte Informationen zu den Themen Visum, Arbeiten und Leben in Deutschland; Interessierte an einer beruflichen Ausbildung erfahren mehr über Ausbildungs- und Karrierewege. Für Arbeitgebende in Deutschland gibt es umfangreiche Informationen zur Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften. Außerdem bietet das Portal allen die Möglichkeit an, sich von Experten und Expertinnen per E-Mail, Telefon oder im Chat beraten zu lassen. Eine aktive Vermittlung von Bewerbern und Bewerberinnen an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen findet nicht statt (vgl. Make it in Germany o. D.).

Die meisten Bundesländer binden die Fachkräfteeinwanderung in die landeseigenen Portale zur strategischen Fachkräfteentwicklung ein, unter der in der Regel allgemeine Informationen über Einreisebedingungen für Interessierte aus Drittstaaten sowie eine Eigendarstellung der Vorteile des Bundeslandes zu finden sind. Beispielsweise integriert die sächsische Regierung diese Angelegenheit in das „Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit – ZEFAS“. Die Beratungsleistungen zielen vor allem auf Unternehmen, die Interesse haben, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Unternehmen erhalten allgemeine Informationen und Beratung zum Thema Fachkräfteeinwanderung und eine Übersicht von privaten Rekrutierungsdienstleister, die über eine Expertise bei der Anwerbung internationaler Fach- und Arbeitskräfte verfügen (vgl. Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit o. D.). Rheinland-Pfalz etwa unterhält ein Portal, das sich allein der Fachkräfteeinwanderung widmet und ähnliche Infos und Beratungen anbietet. Doch in Bezug auf das Matching zwischen

Bewerbern und Bewerberinnen und Arbeitgebenden wird auf die Angebote von *Make it in Germany*, der ZAV und des Arbeitgeberservices der BA verwiesen (vgl. Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz o. D.). Manche Kommunen unterhalten Welcome Center und versuchen dadurch, ausländische Arbeitskräfte beim Ankommen in der Region zu unterstützen. Für Arbeitgeber sowie Arbeitgeberinnen gibt es Tipps und Angebote zur Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten. Doch ähnlich wie bei den genannten Bundesländern findet keine Vermittlung statt (vgl. Welcome Center Erzgebirge o. D.).

Auch Berufsverbände, Kammern und Interessenverbände sind Akteure im Kontext der Fachkräfteeinwanderung, deren genauen Aktivitäten je nach Branche und Organisation variieren. Sie bieten oft Beratungsdienste und Informationen nur für ihre Mitglieder an, insbesondere wenn es um Fragen der Visabestimmungen oder andere rechtliche Aspekte der Einwanderung geht. Vor allem Kammern übernehmen eine Schlüsselrolle beim Prozess der Qualifikationsanerkennung, weil sie die Gleichwertigkeit von ausländischen Qualifikationen mit den deutschen Standards bewerten. Falls festgestellt wird, dass die Qualifikationen nicht vollständig den deutschen Standards entsprechen, können die Kammern beraten, welche Ausgleichsmaßnahmen ergriffen werden können (vgl. IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz o. D. vgl. Handwerkskammer Rheinhessen o. D.; vgl. Kuratorium Deutsche Altershilfe o. D.).

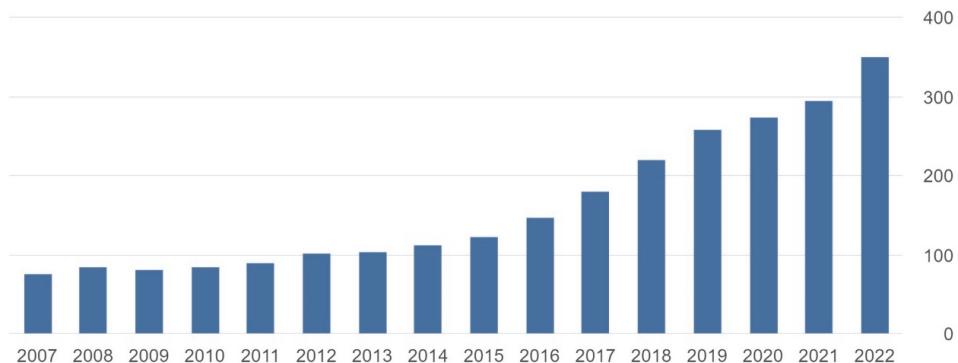
Neben den genannten Institutionen gibt es noch eine Vielzahl an privaten Vermittlungsagenturen, die Dienstleistungen anbieten, um den Prozess der Rekrutierung und Integration von ausländischen Fachkräften zu erleichtern. Die meisten deutschen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen greifen aufgrund der Komplexität des Rekrutierungsprozesses auf Dienstleistungen dieser Agenturen zurück, auch wenn sie hierfür hohe Gebühren zahlen müssen. Die Agenturen agieren als Bindeglied zwischen den Fachkräften und den Arbeitgebenden. Sie unterstützen Unternehmen beim Rekrutieren von passenden Kandidatinnen und Kandidaten, bei der Beantragung der Visa- und der Interpretation von Einwanderungsbestimmungen und bieten oft Orientierungs- und Integrationshilfen an. Wichtig ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass der Markt für Vermittlungsagenturen nicht durch festgelegte Regeln der fairen Migration gerahmt wird. Es handelt sich um einen zum Teil unregulierten, freien Markt mit seriös-lizenzierten Agenturen, aber auch teilweise unseriösen Akteuren (vgl. Zentrum für Fachkräfteesicherung und Gute Arbeit o. D.).

## 5 Entwicklung der Arbeitsmigration aus Drittstaaten, Herausforderungen und Lösungsansätze

### 5.1 Entwicklung der Arbeitsmigration aus Drittstaaten

Deutschland verzeichnet in den vergangenen Jahren eine stetige Zunahme der Erwerbsmigration aus Drittstaaten. Laut dem statistischen Bundesamt lebten 2010 85.000 Personen mit dem Status „Ausländer mit befristetem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit“ in Deutschland, 2022 betrug ihre Zahl schon 351.000 Per-

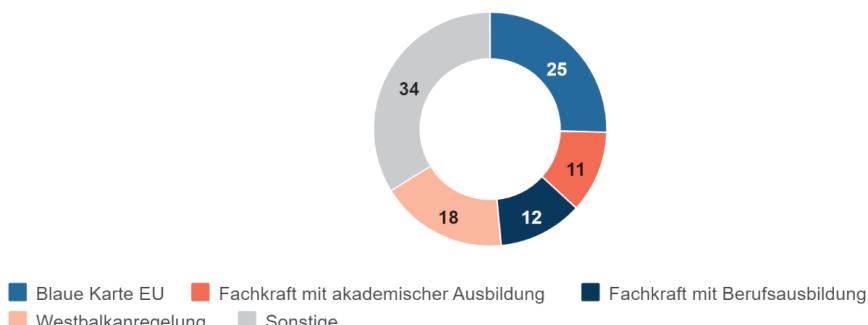
sonen. Aufgrund der Corona-Pandemie wiesen die Jahre 2020 und 2021 eine niedrigere Zunahme gegenüber dem jeweiligen Vorjahr auf. Im Jahr 2022 kam es zu einem besonders hohen Anstieg um 56.000 Personen (19 %), was vermutlich an Nachhol-effekten durch den Wegfall vieler coronabedingter Einschränkungen im Jahr 2022 lag (siehe Abb. 1) (vgl. Statistisches Bundesamt – Destatis 2023).



**Abbildung 1:** Ausländische Bevölkerung mit befristetem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Deutschland (Personen in Tausend) (Quelle: Statistisches Bundesamt – Destatis (2024), verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23\\_165\\_125.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_165_125.html))

Die Verteilung der Zugangsberechtigungen in den deutschen Arbeitsmarkt war sehr different. Im Jahr 2022 verfügten 89.000 Personen in Deutschland über eine Blaue Karte EU<sup>2</sup>, was rund 25 % aller Erwerbsmigrantinnen und -migranten ausmachte. Die meisten von ihnen kamen aus Indien (26.000), aus der Türkei (5.900) und aus Russland (5.500). Insgesamt lag der Männeranteil dieser Gruppe bei 71 %. Neben der Blauen Karte EU gab es 2022 rund 40.000 Personen mit Hochschulabschluss aus Drittstaaten, die eine Aufenthaltserlaubnis als Fachkräfte mit akademischer Ausbildung bekommen hatten. 41.000 Menschen hatten eine Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte mit Berufsausbildung. Anders als bei der Blauen Karte EU lag der Frauenanteil dieser Gruppe bei 58 % und die am stärksten vertretenen Staatsangehörigkeiten waren Bosnien-Herzegowina (6.400) und Philippinen (5.000). 62.000 Personen arbeiteten auf Grundlage der „Westbalkansonderregelung“ in Deutschland, wobei der Männeranteil mit 88 % sehr hoch war. Mit 17.000 kamen die meisten Personen aus dem Kosovo (siehe Abb. 2) (vgl. Statistisches Bundesamt – Destatis 2023).

2 Anmerkung: Die "Blaue Karte EU" ist eine spezielle Aufenthaltserlaubnis für hochqualifizierte Nicht-EU-Ausländer und -Ausländerinnen, die in einem EU-Mitgliedsland arbeiten möchten. Sie wurde entwickelt, um es Fachkräften aus Drittstaaten zu erleichtern, in einem EU-Land zu arbeiten und zu leben.



**Abbildung 2:** Ausländische Bevölkerung mit befristetem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit 2022 (in %; insgesamt 351.410 Personen) (Quelle: Statistisches Bundesamt – Destatis (2024), verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23\\_165\\_125.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_165_125.html))

## 5.2 Herausforderungen und Lösungsansätze

Doch auch wenn ein stetiger Anstieg an Erwerbsmigranten und -migrantinnen aus Drittstaaten nach Deutschland zu verzeichnen ist, ist das für die Deckung des tatsächlichen Fachkräftebedarfs bei Weitem noch zu wenig. Denn 2022 kamen insgesamt nur 73.000 Personen aus Drittstaaten zu Erwerbszwecken nach Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt – Destatis 2023). Somit besteht zwischen den jährlich gewünschten 200.000 bis 400.000 qualifizierten Erwerbsmigranten und -migrantinnen aus Drittstaaten und den tatsächlich Eingereisten eine große Lücke. Die Gründe für die niedrigen Einwanderungszahlen sind vielschichtig und in den strukturellen, rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu finden.

Enzo Weber, Forschungsbereichsleiter beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB, sieht das spezifische deutsche Qualifikationssystem und die administrativen Strukturen als die größten Hindernisse für die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. Zudem sei das deutsche Zuwanderungsrecht lange Zeit eher auf die Verhinderung von Zuwanderung ausgerichtet gewesen. Die letzten gesetzlichen Verbesserungen konnten noch keine große Veränderung bewirken (vgl. Mannweiler 2023).

Obwohl sich Deutschland als attraktives Einwanderungsland bewirbt, steht es bei qualifizierten Auswanderungswilligen nicht besonders im Fokus. Die verschiedenen staatlichen und privaten Stakeholder und Stakeholderinnen zur Anwerbung von Erwerbsmigranten und -migrantinnen haben es bislang nicht geschafft, die hohen Erwartungen zu erfüllen. Nach Angaben der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) ist Deutschland als Einwanderungsland im Vergleich zu Ländern wie etwa Australien, Schweiz, Neuseeland, Kanada und Irland bei qualifizierten Erwerbsmigranten sowie -migrantinnen weniger attraktiv, weil die ausländischen Abschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt häufig nicht als gleichwertig anerkannt und somit stark abgewertet werden, sodass viele ausländische Fachkräfte Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus verrichten. Außerdem gibt es noch viele reglementierte Berufe in Branchen wie Gesundheit, Vermögensvorsorge und Rechtsberatung, Baugewerbe, Ingenieurtätigkeiten und Fahrzeugtechnik, in denen ein Zugang

zum Arbeitsmarkt für Bewerber und Bewerberinnen aus Drittstaaten in der Regel nur mit erheblichen Nachqualifizierungen erlaubt ist. Hinzu kommen langwierige und oft schwer verständliche administrative Einreise- und Einstellungsprozesse, die sich von den Botschaften, Arbeitsagenturen, Anerkennungsstellen bis hin zu kommunalen Meldeämtern und Ausländerbehörden hinziehen. Vom Entschluss einer Person zur Auswanderung bis zur Jobaufnahme in Deutschland vergehen häufig ein bis drei Jahre. Der größte Teil der Fachkräfte mit ursprünglichem Ziel Deutschland entscheidet sich während dieser Zeit nochmal für ein anderes Land um. Dies gründet sich u. a. auf den schwierigen Erwerb von Deutschkenntnissen, auf bürokratische Hürden und Unsicherheiten beim Visumsantrag sowie bei der Anerkennung von Qualifikationen (vgl. Organisation for Economic Co-operation and Development OECD 2019, vgl. Bundesagentur für Arbeit b. o. D.)

Bei genauer Betrachtung fehlt es unter anderem auch an einer Verzahnung zwischen den Akteuren in Deutschland und denen in den Herkunftsländern, um durch konzertierte Marketing-, Beratungs- und Vermittlungsstrukturen ein Interesse bei ausreisewilligen Menschen zu wecken, ein gutes Angebot an Hilfestellungen bereitzustellen und so effiziente Wege nach Deutschland zu ermöglichen. Dazu bedarf es zusätzlicher Ressourcen und einer Ausweitung bisheriger Kernaufgaben der Organisationen (z. B. Auslandsvertretungen, Goethe-Institute, Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Außenhandelskammern, Niederlassungen deutscher Unternehmen). Zusätzlich könnten auf der zwischenstaatlichen Ebene Vermittlungsabkommen mit weiteren Staaten helfen, den Anwerbeprozess sowie die notwendigen bürokratischen Abläufe zu erleichtern.

Auch die öffentlichen Stakeholder bzw. Stakeholderinnen erzielen noch nicht die gewünschten Effekte. Zum Beispiel ist das Infoportal *Make it in Germany* bei weitem nicht ausreichend, um international einen Imagewandel anzustoßen, weil es noch an praktikablen, operativen und kooperativen Verbindungen und Strukturen mit Akteuren in den Herkunftsländern mangelt. Die Angebote der Berufsverbände, Kammern und Interessenverbände beschränken sich meistens auf allgemeine Information und Beratung zur Fachkräfteeinwanderung. Bis auf vereinzelte Vermittlungsprojekte findet wenig vertiefte Beratung und Vermittlungsarbeit statt. Die Beratenden verweisen nicht selten auf die ZAV und auf private Vermittlungsgesellschaften, die in Deutschland am Markt sind und mit Partnern sowie Partnerinnen in den Herkunftsländern zusammenarbeiten. Die ZAV als zentraler, staatlicher Akteur der BA verfügt noch nicht über ausreichende Kapazitäten und Ressourcen, um den quantitativen und qualitativen Beratungsbedarf sowohl von Ausreiseinteressierten als auch von deutschen Unternehmen abzudecken.

## 6 Implikationen für die Arbeitgeberberatung

Neben den genannten Herausforderungen stellt sich die Frage, wie Unternehmen zur Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten stehen. Laut Studien der Bertelsmann-Stiftung sind viele Unternehmen trotz Fachkräfteengpass noch zurückhaltend bei der

Rekrutierung ausländischer Fachkräfte aus Drittstaaten, weil viele bisher keine Erfahrung mit der Thematik haben, die hohen Kosten sowie Aufwand befürchten und letztlich mehr Risiken als Chancen sehen (vgl. Schultz 2022).

Hier kann die Arbeitgeberberatung ansetzen und verschiedene Maßnahmen ergreifen, um Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland Unterstützung anzubieten. Denn wenn Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zum Thema Fachkärftemigration gut sensibilisiert, beraten und vorbereitet werden und sich so die Rekrutierungsprozesse verbessern, kann dies nach dem oben genannten theoretischen Migrationsmodell zu einem Pull-Effekt in den Herkunftsändern führen und langfristig zur Erhöhung von Zuwanderung führen. Die Arbeitgeberberatung kann sich auf die speziellen Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen einstellen und spezifische Unterstützungsmöglichkeiten anbieten. Unternehmen können sich sowohl beim Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur als auch bei privaten Vermittlungsagenturen über die erweiterten gesetzlichen Möglichkeiten und Voraussetzungen bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte aus Drittstaaten informieren. Es besteht die Gelegenheit, die Arbeitgebenden über spezielle Jobbörsen und Plattformen und die Matching-Services zu informieren und zu speziellen Fragen im Rekrutierungsprozess zu beraten. Daneben können Unternehmen auf Förderprogramme hingewiesen werden und bei deren Nutzung sowie bei der Beantragung von Fördermitteln unterstützt werden. Nicht zuletzt können Unternehmen vom breiten Netzwerk der Arbeitgeberberatung (z. B. Ausländerbehörde, Kammern, Bildungsträger) profitieren, welches bei speziellen Fragen eine Verweisberatung bzw. Hilfestellung ermöglicht.

## Literatur

- BA a (o. D.). *Zentrale Auslands- und Fachvermittlung ZAV*. Verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/startseite> (Zugriff am 11.02.2024).
- BA b (o. D.). *Reglementierte Berufe. Anerkennung der beruflichen Qualifikation*. Verfügbar unter: <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/ergebnisseite/reglementierte-berufe?berufecluster=reglementiert> (Zugriff am 11.02.2024).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (2023). *Kabinett beschließt neues Fachkärfteeinwanderungsgesetz*. Verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2023/kabinett-beschliesst-neues-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html> (Zugriff am 11.02.2024).
- Deutsche Botschaft Pristina (2023). *Arbeitsaufnahme nach der Westbalkanregelung*. Verfügbar unter: <https://pristina.diplo.de/xk-de/service/visa-einreise/seite-arbeitsaufnahme-westbalkan/1768048> (Zugriff am 11.02.2024).
- Fitzenberger, B. (2023). *Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten könnte und sollte gestärkt werden*. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/erwerbszuwanderung-aus-drittstaaten-koennte-und-sollte-gestaerkt-werden/> (Zugriff am 11.02.2024).
- Han, P. (2010). *Soziologie der Migration*. Stuttgart: UTB.
- Handwerkskammer Rheinhessen (o. D.). *Für Migrantinnen und Migranten*. Verfügbar unter: <https://www.hwk.de/migranten/> (Zugriff am 11.02.2024).

- IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz (o. D.). *Novellierung Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2023*. Verfügbar unter: <https://www.ihk-rlp.de/> (Zugriff am 11.02.2024).
- Jäggi, C. (2022). *Migration und Flucht*. Wiesbaden: Springer.
- Klinger, S. & Fuchs, J. (2020). *Wie sich der demografische Wandel auf den deutschen Arbeitsmarkt auswirkt*. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/wie-sich-der-demografische-wandel-auf-den-deutschen-arbeitsmarkt-auswirkt/> (Zugriff am 11.02.2024).
- Kuratorium Deutsche Altershilfe e.V. (o. D.). *Häufige Fragen zum DKF, dem Werkzeugkoffer W&I, INGA Pflege und zum Gütesiegel*. Verfügbar unter: <https://dkf-kda.de/faq/> (Zugriff am 11.02.2024).
- Make it in Germany (o. D.). *Was bietet „Make it in Germany“?* Verfügbar unter: <https://www.make-it-in-germany.com/de/ueber-uns/make-it-in-germany> (Zugriff am 11.02.2024).
- Mannweiler, A. (2023). *Die große Lücke*. In: Tagesschau. Verfügbar unter: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/fachkraefteeinwanderung-huerden-unternehmen-ihk-101.html> (Zugriff am 11.02.2024).
- Oltmer, J. (2017). *Migration. Geschichte und Zukunft der Gegenwart*. Bonn: Theiss.
- Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD (2019). *Deutschland ist für ausländische Fachkräfte nur mäßig attraktiv*. Verfügbar unter: <https://www.oecd.org/berlin/presse/talent-attractiveness-29052019.htm#> (Zugriff am 11.02.2024).
- Schultz, S. U. (2022). *Fachkräftemigrationsmonitor 2022. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Statistisches Bundesamt – Destatis (o. D.). *Demografischer Wandel*. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html) (Zugriff am 11.02.2024).
- Statistisches Bundesamt – Destatis (2023). *Erwerbsmigration im Jahr 2022 stark gestiegen*. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23\\_165\\_125.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_165_125.html) (Zugriff am 11.02.2024).
- Unabhängige Kommission Zuwanderung (2001). *Zuwanderung gestalten – Integration fördern*. Verfügbar unter: <http://www.fluechtlingsrat.org/download/berkommzusfas.pdf> (Zugriff am 11.02.2024).
- Welcome Center Erzgebirge (o. D.). *Ankommen – Leben*. Verfügbar unter: <https://www.welcome-erzgebirge.de/ausland> (Zugriff am 11.02.2024).
- Zentrale Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz (o. D.). *Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz*. Verfügbar unter: <https://www.kaiserslautern.de/zab/index.html.de> (Zugriff am 11.02.2024).
- Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (o. D.). *Global finden, lokal binden – Internationale Rekrutierung für Sachsen*. Verfügbar unter: <https://www.zefas.sachsen.de/zuwanderung-und-integration.html> (Zugriff am 11.02.2024).

