

# Auswirkungen der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf die Umsetzung von transnationalen Skills Partnerships

Themendossier im Rahmen der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“



Sabine Schröder, ebb - Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH

August 2023

## Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.....	4
2.1 Rechtliche Grundlage .....	4
2.2 Ausgangssituation und Ziele.....	5
2.3 Inhalte.....	7
3. Auswirkungen der FEG-Reform auf transnationale Skills Partnerships .....	11
3.1 Anpassungsqualifizierung in Deutschland (Typ 1).....	12
3.2 Ausbildung in Deutschland (Typ 2).....	15
3.3 Ausbildung im Herkunftsland (Typ 3).....	17
4. Zusammenfassung und Fazit .....	18
Literatur.....	20
Anlage: Empfehlungen für den Referentenentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“ .....	22

Die in dieser Publikation geäußerten Meinungen unterliegen der Verantwortung der Autorin und spiegeln nicht unbedingt die Standpunkte der Bertelsmann Stiftung wider.

## 1. Einleitung

Mit der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“ sollen in einem partizipativen Stakeholder-Prozess bestehende Wissens- und Erfahrungswerte gesichert und darauf aufbauend Strategien und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für transnationale Skills Partnerships entwickelt werden. Als Vorbereitung auf die geplanten thematischen Workshops erhalten die Teilnehmer\*innen der Denkfabrik jeweils vorab ein Themendossier, das die Wissens- und Erfahrungswerte zu dem jeweiligen Thema bündelt und eine gemeinsame Diskussionsgrundlage schaffen soll.

Das vorliegende Themendossier befasst sich mit den Auswirkungen des reformierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf die Umsetzung von transnationalen Skills Partnerships (tSP) sowie den Potenzialen, die die Reform für tSP eröffnet. Mit der Weiterentwicklung des Gesetzes und der Verordnung zur Fachkräfteeinwanderung will die Bundesregierung die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten erleichtern und damit die Fachkräftebasis in Deutschland sichern.

Vor dem Hintergrund des spürbaren Fachkräftebedarfs sollen mehr Fachkräfte aus Drittstaaten motiviert werden, nach Deutschland einzuwandern. Ziel ist es, zusätzlich etwa 75.000 Fachkräfte und etwa 55.000 weitere Arbeitskräfte pro Jahr aus Drittstaaten zu gewinnen. Die Fachkräfteeinwanderung soll zukünftig auf drei Säulen aufbauen: der Fachkräftesäule, der Erfahrungssäule und der Potenzialsäule. Die Reform umfasst zahlreiche gesetzliche Änderungen und Überarbeitung von Verordnungen, um Hürden der Erwerbsmigration abzubauen. Generell gewinnen berufliche Erfahrungen und ausländische Abschlüsse als Kriterien für die Fachkräfteeinwanderung an Bedeutung, während die Anerkennung ausländischer Abschlüsse auf der Grundlage deutscher Bildungsstandards vor allem für die nicht reglementierten Berufe an Bedeutung verliert. Die Fachkräftestrategie des Bundes steht in engem Zusammenhang mit der Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Die dort benannten Ziele einer fairen Migration, die die Interessen Deutschlands, der Herkunftsländer und der Migrierenden miteinander in Ausgleich bringen möchte, wird auch mit der FEG-Reform betont. Dezidiert wird in der Fachkräftestrategie auch der Ausbau von Vorintegrationsangeboten in ausgewählten Ländern und Ausbildungsmaßnahmen nach dem Konzept der Global Skills Partnerships benannt (BMAS 2022, S. 27)

Es ist das übergeordnete Ziel der Denkfabrik, die tSP als Modell fairer Einwanderung weiterzuentwickeln und quantitativ auszuweiten. Daher ist es von Interesse, ob die Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes dazu beitragen kann, die rechtlichen und administrativen Bedingungen für tSP zu verbessern und diese Ansätze attraktiver zu machen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass Migrationsabkommen aktuell zumindest medial eine hohe Aufmerksamkeit erregen.

Das Themendossier stellt Informationen anhand der folgenden Leitfragen zur Verfügung:

- Welche Änderungen sind mit der Weiterentwicklung des Gesetzes und der Verordnung zur Fachkräfteeinwanderung verbunden?
- Welche Potenziale sind für transnationale Skills Partnerships erkennbar? Hierbei sind die drei Typen differenziert zu bewerten. Der Fokus liegt dabei auf der Pflegebranche und den Berufen im Bau und in den erneuerbaren Energien.
- Wie werden die betreffenden Reformen fachpolitisch bewertet?

Das Dossier kann die einzelnen Themen nur anreißen und bietet über verlinkte Dokumente und Webseiten die Möglichkeit, sich vertiefend zu informieren.

## 2. Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

### 2.1 Rechtliche Grundlage

Bereits mit dem am 01. März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) wurden die Regeln für die Einreise von Fachkräften aus Drittstaaten gelockert. Besonders für beruflich qualifizierte Fachkräfte wurde die Einreise zur Beschäftigung erleichtert. Die aktuelle Reform will die Einwanderung von Fachkräften nach Deutschland weiter erleichtern und quantitativ ausbauen. Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurde federführend vom Bundesministerium des Inneren und für Heimat (BMI) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erarbeitet und im Bundestag am 23.06.2023 in zweiter und dritter Lesung beschlossen. Die Zustimmung durch den Bundesrat erfolgte am 07.07.2023. Es wird voraussichtlich ab November 2023 schrittweise in Kraft treten. Mit dem Gesetz wird die Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung in deutsches Recht umgesetzt.

Ergänzend wurde ebenfalls vom BMI und dem BMAS die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (FEG) erlassen, die ebenfalls wichtige Änderungen für die Fachkräfteeinwanderung untergesetzlich festschreibt, wie zum Beispiel die Entfristung und Kontingenterhöhung der sogenannten Westbalkanregelung und die Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Pflegehilfskräfte. Gesetz und Verordnung umfassen Änderungen am Aufenthaltsgesetz, am Staatsangehörigkeitsgesetz, an den Sozialgesetzbüchern II, III, IV und V, am Berufsqualifikationsgesetz, an der Beschäftigungsverordnung und an der AZRG (Ausländerzentralregister)-Durchführungsverordnung. Beide werden im Folgenden gemeinsam betrachtet.

#### **Weblinks: Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes**

- <https://dserver.bundestag.de/btd/20/065/2006500.pdf>
- [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2023/0201-0300/284-23.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2023/0201-0300/284-23.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens wurde eine Verbändebeteiligung durchgeführt. Verbände und Organisationen waren aufgefordert, zu den Entwürfen des Gesetzes und der Verordnung Stellung zu nehmen. Diese Möglichkeit wurden von über 80 Verbänden genutzt. Auch die beteiligten Organisationen der Denkfabrik hatten die Möglichkeit, sich an einer eigenen Stellungnahme der Denkfabrik zu beteiligen, die von der ebb GmbH eingereicht wurde (siehe Anlage 1). Die Stellungnahmen sind öffentlich zugänglich, ausgewählte wurden zu der im Dossier vorgenommenen fachpolitischen Bewertung der Reform des FEG herangezogen.

#### **Weblink: Stellungnahmen zu den Entwürfen zu Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes**

- [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/weiterentwicklung\\_fachkraeft\\_einwanderung.html](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/weiterentwicklung_fachkraeft_einwanderung.html)

## 2.2 Ausgangssituation und Ziele

Ausgangspunkt der Weiterentwicklung des FEG ist die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, Arbeits- und Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Zahl der offenen Stellen ist im 4. Quartal 2022 auf eine Rekordzahl von zwei Millionen gestiegen und im 1. Quartal 2023 auf 1.75 Mio. gesunken (Kubis 2023). Zudem können viele Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, da Bewerber\*innen fehlen. Betroffen ist eine Vielzahl von Branchen und Berufen. Es besteht ein wachsender Arbeitskräftebedarf bei den Fachkräften aber auch bei den Helfer- und Anlernertätigkeiten. Gleichzeitig befindet sich die deutsche Wirtschaft in einem langfristigen Transformationsprozess der Digitalisierung, des demografischen Wandels und der Dekarbonisierung. Mit der gezielten und gesteuerten Zuwanderung soll die Fachkräftebasis gesichert und damit die Innovations- und Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sowie Wohlstand, Stabilität der sozialen Sicherungssysteme und sozialer Zusammenhalt gestärkt werden (Bundesregierung 2023a).

In der Gesetzesbegründung werden verschiedene Problemfelder und Hürden benannt, die mit der Weiterentwicklung bearbeitet bzw. abgebaut werden sollen: Dauer und Anforderungen der beruflichen Anerkennungsverfahren, hohe Gehaltsschwellen zur Arbeitsaufnahme, Zugang zur Arbeitssuche, Hürden bei der Sicherung des Lebensunterhalts durch Nebenbeschäftigungen, Wechsel von Aufenthaltszwecken sowie Angebote der Vorintegration in den Herkunftsländern. Daher besteht das „Gesamtpaket“ aus rechtlichen Veränderungen, Veränderung von Verordnungen und untergesetzlichen Maßnahmen.

Mit den Änderungen im Gesetz und der Verordnung sollen jährlich ca. 130.000 zusätzliche Drittstaatsangehörige für eine Einreise zur Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitssuche in Deutschland gewonnen werden (Bundesregierung 2023a/b). Davon etwa 75.000 als Fachkräfte sowie weitere 25.000 Personen im Rahmen der Westbalkanregelung, 30.000 kurzfristig kontingentierte Beschäftigte und 1.200 Pflegehilfskräfte. Im Einklang mit der Fachkräftestrategie betont auch das Gesetz, die Fachkräftegewinnung nach internationalen ethisch verantwortbaren Prinzipien durchzuführen. Sie soll den Interessen von Deutschland, den Herkunftsländern und den Migrant\*innen gleichermaßen dienen und entwicklungshemmende „Braindrains“ vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich vermeiden (Bundesregierung 2023a, S. 5). Mit welchen Änderungen zusätzliche Erwerbsmigration erreicht werden soll, ist in der Abbildung 1 aufgezeigt.

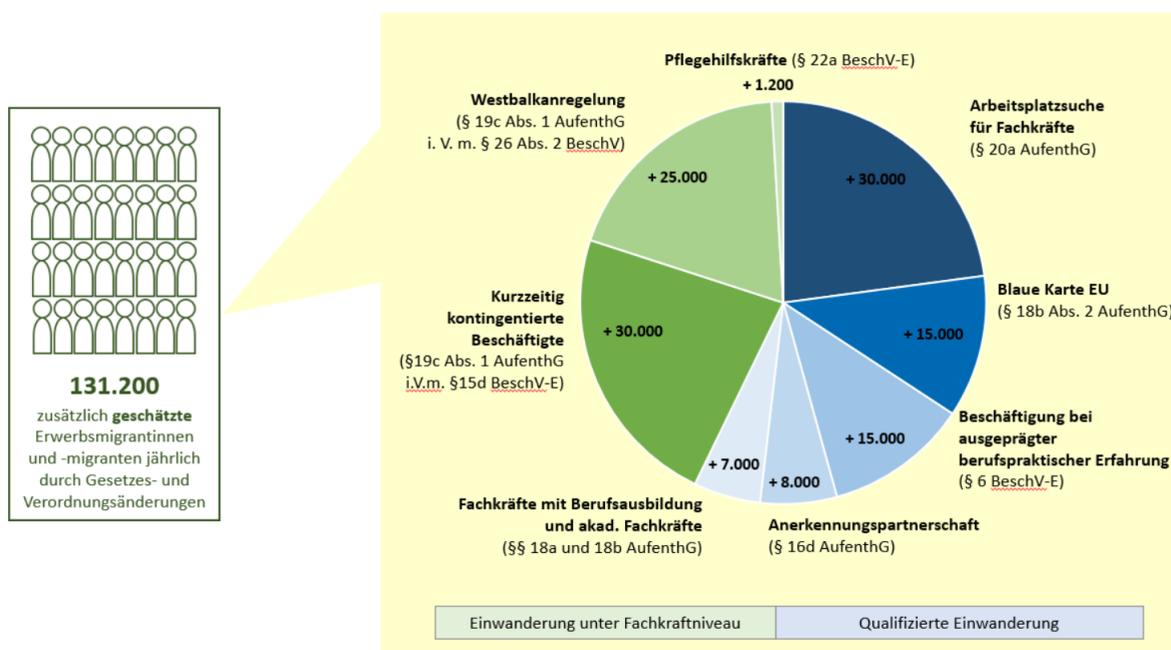


Abbildung 1: Zusätzlich geschätzte Erwerbsmigration aus Nicht EU-Staaten durch die Reform des FEG

Quelle: Bushanska et al 2023, S. 17

Zur Einordnung der quantitativen Ziele ist es interessant, die aktuellen Zahlen der Fachkräfteeinwanderung in Relation zu setzen. Die Zahl der Migrant\*innen aus dem außereuropäischen Ausland, die zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Deutschland einreisen, ist seit 2010 stetig gestiegen und in der COVID-19-Pandemie eingebrochen. 2021 haben knapp 85.000 Personen erstmalig eine Aufenthaltserlaubnis im Rahmen der Erwerbsmigration (§18-21 AufenthG) erhalten (Graf 2022). 2022 waren dies insgesamt 123.400 Personen, wobei Nachholeffekte nach der Pandemie vermutet werden. Betrachtet man diese Gesamtzahl der Personen, stellt die Blaue Karte EU den mit Abstand wichtigsten Aufenthaltstitel mit ca. 39.400 Personen dar, was etwa einem Drittel der gesamten Erwerbsmigration entspricht. Die beiden mit dem FEG von 2020 eingeführten Aufenthaltstitel Fachkräfte mit Berufsausbildung (§18a AufenthG) bzw. akademischer Bildung (§18a AufenthG) kommen zusammen ebenfalls auf ca. 40.700 Personen und machen ebenfalls ein Drittel aus (Graf 2023, S. 15).

Vor dem Hintergrund der realen Zuwanderung aus außereuropäischen Ländern in den letzten Jahren ist die geplante Zahl zusätzlicher Fachkräfte pro Jahr, die mit der Weiterentwicklung des FEG verbunden werden, durchaus ambitioniert. Im Hinblick auf die Arbeitskräftebedarfe in Folge der demografischen Entwicklung, die von Bundesagentur für Arbeit mit einer Nettoeinwanderung von 400.000 Personen geschätzt wird, wird diese allein nicht ausreichen. Eine solche Nettoeinwanderung erfordert bei dem gegenwärtigen Verhältnis von Zu- und Fortzügen in etwa 1,6 Millionen Zuzüge in Deutschland (IAB 2023). Das IAB errechnet eine notwendige jährliche Einwanderung von 300.000 bis 350.000 Personen aus Drittstaaten mit einem Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken, um einen Wanderungssaldo von 400.000 Personen zu erreichen (IAB 2023, S. 12). Hierbei wird angenommen, dass die Einwanderung zu Erwerbszwecken etwa ein Drittel der Gesamteinwanderung ausmacht und auf die EU weiterhin ein Viertel der Zuwanderung entfällt. Das zeigt, dass selbst wenn die angestrebten Größenordnungen erreicht würden, diese vermutlich nicht ausreicht, um dem demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials entgegenzuwirken. Hierzu müssten deutlich höhere Größenordnungen angestrebt werden.

## 2.3 Inhalte

Die Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland wird künftig auf drei Säulen ruhen: der Fachkräftesäule, der Erfahrungssäule und der Potenzialsäule. In der Abbildung 2 sind die Anwendungsbereiche, die zentralen Änderungen und die Kriterien für die drei Säulen im Überblick dargestellt.

### Zukünftige Säulen der Erwerbsmigration und damit verbundene Änderungen

	<b>Fachkräftesäule</b>	<b>Erfahrungssäule</b>	<b>Potenzialsäule</b>
<b>Anwendungsbereich</b>	Beruflich und akademisch qualifizierte Fachkräfte mit als gleichwertig zu deutschen Standards anerkannten Qualifikationen	Arbeitskräfte mit einer im Ausland anerkannten Ausbildung und einschlägiger Berufserfahrung	Einreise zur Suche eines Arbeitsplatzes
<b>Zentrale Änderungen</b>	Anforderungen für Erhalt einer Blauen Karte EU werden durch Umsetzung der neuen Hochqualifiziertenrichtlinie abgesenkt	Bislang auf den IT-Sektor beschränkte Anerkennung von Berufserfahrung als Qualifikationsmerkmal wird branchenübergreifend generalisiert	Bestehende Regelungen für Fachkräfte werden ausgeweitet, Arbeitsplatzsuche wird für Personen mit einer im Ausland anerkannten Qualifikation auf der Basis eines Punktesystems ermöglicht
<b>Kriterien u.a.</b>	Arbeitsvertrag, als gleichwertig anerkannte Qualifikation, Mindesteinkommen	Arbeitsvertrag, im Ausland anerkannte Qualifikation, Berufserfahrung	Berufserfahrung, Alter, Deutschkenntnisse, im Ausland anerkannte Qualifikation, als gleichwertig anerkannte Qualifikation

Abbildung 2: Zukünftige Säulen der Erwerbsmigration

Quelle: SVR 2023a

Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen nach der Systematik der drei Säulen dargestellt.

#### Fachkräftesäule

Die Fachkräftesäule bleibt das zentrale Element der Einwanderung. Sie umfasst viele bereits jetzt im Recht verankerte Normen, die im Kern im §18 AufenthaltG erfasst sind. Zielgruppe sind beruflich und akademisch qualifizierte Fachkräfte mit einer als gleichwertig zu deutschen Standards anerkannten Qualifikation.

Die wichtigsten Änderungen im Bereich der Fachkräftesäule sind:

- Die Gehaltsschwelle für den Erhalt der Blauen Karte wird auf 56,6 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung gesenkt (vorher 66 Prozent). Das entspricht in 2023 einem Bruttomonatsgehalt von 4.131 Euro in den alten Bundesländern und 4.019 Euro in den neuen Bundesländern. In den Engpassberufen wird die Gehaltsschwelle von 52 auf 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gesenkt, was einem Bruttomonatsgehalt von 3.307 Euro in den alten und 3.216 Euro in den neuen Bundesländern entspricht. Die reduzierte Gehaltsschwelle gilt auch für Personen, deren Hochschulabschluss weniger als drei Jahren

vor der Beantragung der Blauen Karte erworben wurde. Der Kreis der Engpassberufe wird deutlich erweitert (siehe Kasten).

- Personen mit beruflicher Qualifikation oder akademischem Abschluss können zukünftig jede qualifizierte Beschäftigung im nicht reglementierten Bereich annehmen, müssen also nicht im engeren Sinne qualifikationsadäquat arbeiten (§18a, §18b AufenthG).
- Die Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit ist nur bei Engpassberufen nötig.
- Der Arbeitsplatzwechsel von Inhaber\*innen der Blauen Karte wird erleichtert.
- Der Familiennachzug für Inhaber\*innen der Blauen Karte wird erleichtert: Über den Antrag auf Familiennachzug soll künftig gleichzeitig mit dem Antrag zur Blauen Karte entschieden werden.
- Der Zugang zum Fachkräftetitel §18a, b AufenthG wird Ausländern ermöglicht, die mit einem Visum außerhalb des Erwerbskontextes eingereist sind und damit auch Personen, die aus humanitären Gründen in Deutschland sind.

#### **Weblink: Engpassberufe im Sinne der FEG-Reform**

- Engpassberufe sind nach der FEG Reform (§ 18g, Bundesregierung 20232, S. 10) Berufe der Berufsklassifikation 132, 133, 134, 21, 221, 222, 225, 226, 23 und 25 nach der Empfehlung der Kommission vom 29. Oktober 2009: Verwendung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08)  
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:292:0031:0047:DE:PDF>

#### **Erfahrungssäule**

Die unter dem Begriff Erfahrungssäule zusammengeführten Regelungen richten sich an Personen, die unter bestimmten Bedingungen ohne die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation in Deutschland arbeiten können. Zentrale Kriterien für die Steuerung der Erwerbsmigration sind hierbei ein im Herkunftsland anerkannter Abschluss und vorhandene Berufserfahrung.

Die wichtigsten Neuerungen sind:

- Die Einwanderung wird für Personen ermöglicht, die (i) über einen Hochschul- oder Berufsschulabschluss verfügen, der in dem Land, in dem er erworben wurde, staatlich anerkannt ist, (ii) die über eine mindestens zweijährige einschlägige Berufserfahrung für den Beruf, der in Deutschland ausgeübt werden soll, verfügen und (iii) die eine Arbeitsplatzzusage mit einem Mindestgehalt in Höhe von 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung haben. Die Gehaltsschwelle muss nicht erreicht werden, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist (§6 BeschV).
- Die Einwanderung ist auch möglich, wenn ein nicht staatlicher Abschluss von einer deutschen Auslandshandelskammer (AHK) erteilt wurde und die Ausbildung nach Inhalt, Dauer und der Art ihrer Durchführung die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes an eine Berufsausbildung einhält und geeignet ist, die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit für einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung zu vermitteln (§19c Abs. 2, §6 BeschV).
- Die bereits bestehende Regel für berufserfahrene IT-Spezialist\*innen ohne formalen Abschluss wird erweitert (§18g Abs.2 AufenthG): Auch Führungskräfte und Fachkräfte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie können ohne Abschluss eine Blaue Karte erhalten, wenn sie (i) eine mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung in den letzten sieben Jahren nachweisen können und (ii) über einen Arbeitsvertrag über der abgesenkten

Gehaltsschwelle für Engpassberufe verfügen. Ein Nachweis von Deutschkenntnissen ist nach wie vor nicht nötig.

- Für Personen, die eine Anerkennung ihrer Abschlüsse in Deutschland anstreben, ermöglichen die „Anerkennungspartnerschaft“ (§16d Abs. 3a) und die Qualifikationsanalyse neue Regelungen zur Einreise. Details dazu werden weiter unten ausgeführt.

### Potenzialsäule (Arbeitssuche)

Mit der Potenzialsäule werden Personen adressiert, die zur Arbeitsplatzsuche einreisen möchten oder nach Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen eine Arbeit suchen. Kernelement ist der §20a AufenthG-E, die sogenannte Chancenkarte. Auch das aktuelle Recht ermöglicht eine Einreise zur Arbeitsplatzsuche, die Weiterentwicklung des FEG erweitert den Kreis der Anspruchsberechtigten aber deutlich.

Voraussetzung für die Erteilung der Chancenkarte ist (i) eine im Herkunftsland anerkannte ausländische Berufsqualifikation, deren Erlangung mindestens zwei Jahre Ausbildung voraussetzt, oder einen ausländischen Hochschulabschluss oder einen Abschluss, der durch eine berufliche Ausbildung erworben und bei einer Außenhandelskammer abgelegt wurde, (ii) der Nachweis von Deutschkenntnisse auf dem Niveau A1 oder Englischkenntnisse auf dem Niveau B2, (iii) die Sicherung des Lebensunterhalts und (iv) mindestens sechs Punkte im Rahmen der Chancenkarte. Die Chancenkarte umfasst einen Pool von Kriterien mit unterschiedlichen Punktwerten. Dazu gehören eine in Deutschland anerkannte Qualifikation bzw. deren Beantragung, Berufserfahrung, Alter, über die Mindestanforderung hinausgehende Deutsch- und Englischkenntnisse, Deutschlandbezug und das Potenzial des/der mitziehenden Ehe- oder Lebenspartner\*in (siehe Abbildung 3).

Kriterium	Punkte
Teilenerkennung des ausländischen Berufsabschlusses	4
Deutsch B2	3
Deutsch B1	2
Deutsch A2	1
Englisch C1	1
5 Jahre Berufserfahrung	3
2 Jahre Berufserfahrung	3
unter 35 Jahren	2
unter 40 Jahren	1
6 Monate Voraufenthalt in Deutschland	1
Ehepartner erfüllt Voraussetzungen	1
Qualifikation in einem Mangelberuf	1

Abbildung 3: Punktevergabe für die Erteilung der Chancenkarte

Quelle: Kolb 2023, eigene Darstellung

Im Prozess des Gesetzgebungsverfahren wurde die Chancenkarte zuletzt um eine Folge-Chancenkarte ergänzt. Diese ermöglicht Inhaber\*innen einer solchen Karte die Verlängerung des Aufenthalts um bis zu zwei Jahre, wenn der Ausländer bzw. die Ausländerin einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine inländische qualifizierte Beschäftigung hat und die Bundesagentur für

Arbeit zustimmt. Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) sieht in der Aufspaltung der Chancenkarte in eine Such- und eine Folgevariante eine erhebliche Änderung in der Dogmatik der Chancenkarte, da diese dann eine temporäre Beschäftigung ermöglicht, bis in einen originären Aufenthaltstitel für Erwerbszwecke gewechselt werden kann (Kolb 2023).

Weitere Regelungen sind:

- Wer mit einer Chancenkarte einreist, darf jeden Job annehmen, der auf Fachkräfteniveau liegt. Die Berufszulassungen für reglementierte Berufe bleiben bestehen.
- Während der Arbeitsplatzsuche ist eine Beschäftigung im Umfang von 20 Wochenstunden erlaubt.
- Die Anzahl der Chancenkarten kann durch die Bundesregierung begrenzt werden.

Zur fachpolitischen Einordnung ist darauf hinzuweisen, dass das Punktesystem im Rahmen der Chancenkarte ausschließlich der Einreise zur Arbeitssuche dient. Andere Länder mit Punktesystemen steuern die Arbeitsmarktmigration, also die Berechtigung zur Aufnahme einer Beschäftigung, darüber, während in Deutschland die Chancenkarte „nur“ die erste Stufe des Aufenthalts ermöglicht und für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit alle anderen gesetzlichen Auflagen erfüllt sein müssen (IAB 2023). Bisher haben nur etwa 200 Personen pro Jahr die allerdings restriktiveren Möglichkeiten der Einreise zur Arbeitsplatzsuche genutzt. Mit der Chancenkarte rechnet der Gesetzgeber mit zusätzlich 30.000 Personen pro Jahr, was sehr hoch erscheint. Viele nutzen die digitalen Möglichkeiten zur Bewerbung und Touristenvisa für die Durchführung von Bewerbungsgesprächen.

### **Anerkennung ausländischer Qualifikationen**

Aufgrund der Bedeutung für das Thema der tSPs, insbesondere für den Typ 1, werden die Regelungen und wichtigen Änderungen hier skizziert. Die Möglichkeiten zur Einreise nach Deutschland zum Zweck der Anerkennung ausländischer Abschlüsse sind im § 16d AufenthG geregelt, der unter die Aufenthaltstitel zu Zwecken der Ausbildung gezählt wird. Bisher können Personen den §16d AufenthG nutzen, um einen befristeten Aufenthalt mit dem Ziel der Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse in Deutschland zu erhalten. Der §16d sieht verschiedene Optionen vor, unter anderem den Aufenthalt zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse im Rahmen von bilateralen Vermittlungsabsprachen (§ 16d AufenthG, Abs. 4). Voraussetzung für die Einreise über den §16d AufenthG sind hinreichende Sprachkenntnisse (Niveau A2). Anzumerken ist, dass 2022 ca. 5.800 Aufenthaltserlaubnisse Personen nach dem §16d erteilt wurden und davon ein erheblicher Teil auf bilaterale Vermittlungsabsprachen entfiel (Graf 2023). Der Gesetzgeber rechnet perspektivisch mit jährlich 8.000 Antragstellenden für eine Anerkennungspartnerschaft.

Die wichtigsten Weiterentwicklungen in diesem Bereich sind (Bundesregierung 2023b, S. 49):

- Die Aufenthaltsfrist zur Durchführung von Qualifizierungs- und Ausgleichsmaßnahmen wird von 18 auf 24 Monate und die Frist für den Aufenthalt zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse wird von zwei auf drei Jahre verlängert (§ 16d AufenthG, Abs. 3).
- Die Möglichkeiten der qualifikationsunabhängigen Ausübung einer Beschäftigung bei der Durchführung einer Qualifizierungs- und Ausgleichsmaßnahme sowie auch bei bilateralen Vermittlungsabsprachen wird von 10 auf 20 Wochenstunden erhöht (§16d A AufenthG, Abs. 1 und Abs. 4).
- Neu ist das Instrument „Anerkennungspartnerschaft“ (§ 16d AufenthG, Abs. 3a), bei dem die Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber wechselseitig eine Verpflichtung eingehen sollen, die

Anerkennung in einem Jahr (verlängerbar auf insgesamt drei Jahre) zu erreichen. Auch hier wird die Möglichkeit einer qualifikationsunabhängigen Beschäftigung ermöglicht.

- Ebenfalls neu eingeführt wird eine „Qualifikationsanalyse“ (§ 16d AufenthG, Abs. 6). Diese ermöglicht es Arbeitnehmer\*innen, die über keine Dokumente verfügen, ihre Qualifikationen feststellen zu lassen.

### **Weitere zugewanderungsrechtliche Änderungen**

Die Westbalkanregelung (§26 Abs. 2 BeschV) wird entfristet und das Kontingent auf 50.000 Personen pro Jahr verdoppelt. Diese richtet sich an Staatsbürger\*innen aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Republik Nordmazedonien, Montenegro und Serbien.

Der Arbeitsmarktzugang für ausländische Pflegehilfskräfte wird ermöglicht. Geplant ist ein Kontingent von 1.200 Personen pro Jahr.

Es werden kurzfristige kontingentierte Beschäftigungsverhältnisse mit einer maximalen Beschäftigungsdauer von 180 Tagen im Jahr eingeführt.

Weiterhin sind in der Verordnung eine Reihe flankierender Maßnahmen geplant (Bundesregierung 2023b):

- Die Einrichtung einer Erstansprechstelle für Unternehmen und Fachkräfte im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bei Schwierigkeiten im Einwanderungsprozess. Es wird mit einem anfänglichen jährlichen Anfragevolumen von 50.000 gerechnet.
- Verstärkung des Beratungsangebots zu „Fairer Integration“
- Ausbau personeller Kapazitäten für Annahme, Bearbeitung und Ausstellung der zusätzlichen Visa sowohl an den Auslandsvertretungen als auch im Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA)
- Ausbau der Integrations- und Berufssprachkurse
- Vorintegrationsprojekte der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration in eigener Zuständigkeit, allerdings erst ab 2026. Hierfür werden voraussichtlich 500.000€ p.a. zur Verfügung gestellt.
- Digitalisierungsmaßnahmen
- Weiterer Bedeutungszuwachs des Portals „Make it in Germany“
- Reduzierung der Fälle der Bildungs- und Erwerbsmigration, in denen die Ausländerbehörde der Visumerteilung zustimmen muss.

## **3. Auswirkungen der FEG-Reform auf transnationale Skills Partnerships**

Im folgenden Kapitel sollen die geplanten Weiterentwicklungen der Fachkräfteeinwanderung im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf und Potenziale für die Umsetzung von tSPs geprüft werden. tSP ist der Oberbegriff für im Detail zu differenzierende Modelle transnationaler Arbeits- und Ausbildungsmigration, die entwicklungsorientierte Migrationspolitik mit (Berufs-)Bildungspolitik verknüpfen und dabei auf eine gerechte Verteilung der durch qualifizierte Migration erzielten Vorteile abzielen (Sauer 2020). Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Modelle und der aufenthaltsrechtlichen Implikationen werden die Auswirkungen anhand der drei Typen untersucht:

Typ 1: Anpassungsqualifizierung in Deutschland

Typ 2: Ausbildung in Deutschland

Typ 3: Ausbildung im Herkunftsland

Zum Verständnis werden die Typen kurz erläutert. Im zweiten Schritt werden die Änderungen aufgezeigt, von denen der jeweilige Typ betroffen ist und wie diese Änderungen fachpolitisch bewertet werden. Auf dieser Grundlage erfolgt abschließend eine Einschätzung der neuen Handlungsspielräume von tSP angesichts der Reformumsetzungen. Der Fokus liegt auf den Schwerpunktberufen und -branchen der Denkfabrik: Pflegefachkräfte, gewerbliche Bauberufe und Berufe im Bereich der erneuerbaren Energien (grüne Berufe).

### 3.1 Anpassungsqualifizierung in Deutschland (Typ 1)

Hierbei werden zumeist im Rahmen bilateraler nationaler Abkommen ausgebildete ausländische Fachkräfte angeworben, die dann in Deutschland eine Anpassungsqualifizierung durchlaufen, mit der eine Anerkennung und Gleichwertigkeit ihrer Qualifikation erreicht wird. Erste Deutschkenntnisse werden zumeist bereits im Herkunftsland erworben.

Die Anerkennung der Abschlüsse erfolgt in der Regel nach einer Antragstellung aus dem Ausland und wird in Deutschland abgeschlossen. Bei den gewerblichen Berufen im Baubereich und den „grünen“ Berufen folgt meist eine betriebliche Anpassungsqualifizierung in der Regel in Kombination mit einer Beschäftigung im Betrieb, bis die volle Anerkennung erreicht ist. In den reglementierten Pflegeberufen müssen die Pflegefachkräfte in Deutschland in der Regel - wenn nicht eine volle Anerkennung bereits aus dem Ausland erreicht werden konnte, was bei Drittstaatsangehörigen sehr selten der Fall ist - einen Anpassungslehrgang oder eine Kenntnisprüfung für die volle Anerkennung und damit die Berufserlaubnis absolvieren. Während dieser Zeit ist eine Beschäftigung auf Helferniveau im pflegerischen Bereich möglich.

*Von welchen rechtlichen Änderungen ist die Umsetzung dieses Typs betroffen und wie werden diese Änderungen fachpolitisch bewertet?*

- Veränderung der Aufenthaltstitel im Bereich Anerkennung:

Die Fristverlängerungen zur Umsetzung des Anerkennungsverfahrens sind positiv zu bewerten, da die Verfahren oft mit Unsicherheiten verbunden und langwierig sind. Die Fristverlängerung wird diesem Umstand gerecht. Ebenso werden die erweiterten Zuverdienstmöglichkeiten während einer Anpassungsqualifizierung oder einem Anpassungslehrgang positiv bewertet, da sie zur Sicherung des Lebensunterhalts für die Fachkräfte und ihre Familien beitragen. Die Einreise zur Qualifikationsanalyse schließt eine rechtliche Lücke für den kleinen Personenkreis, der über keine dokumentierten Qualifikationen verfügt.

Mit der Anerkennungspartnerschaft wird ermöglicht, einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung zu erhalten und ein erforderliches Anerkennungsverfahren erst nach der Einreise begleitend durchzuführen. Die Einleitung des Anerkennungsverfahrens bzw. das Vorliegen eines Bescheids über die teilweise Gleichwertigkeit ist – anders als bisher - vor der Einreise nicht erforderlich. Gleichzeitig kann die künftige Fachkraft bereits direkt nach der Einreise und vor Erhalt der Anerkennung eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und Bezahlung im nicht reglementierten Bereich aufnehmen, soweit dies berufsrechtlich erlaubt ist. Voraussetzung ist - wie bisher auch beim Aufenthalt zur Anerkennung von Abschlüssen -, dass Arbeitnehmer\*innen über einen staatlich anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss und Deutschkenntnisse auf Niveau A2 verfügen. Zudem

muss ein Arbeitsplatzangebot vorliegen. Die Arbeitnehmer\*innen müssen sich zudem vertraglich verpflichten, das Verfahren für die Anerkennung ihrer Abschlüsse aufzunehmen und durchzuführen, sowie die Arbeitgeber, ihnen die Wahrnehmung der von der zuständigen Stelle zur Anerkennung der Berufsqualifikation geforderten Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Zusätzlich müssen die Arbeitgeber bei den Anerkennungspartnerschaften den Nachweis führen, dass sie für die Ausbildung oder Nachqualifizierung geeignet sind.

Jedoch ist diese für Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit hohen Hürden und finanziellen Risiken verbunden, da der Ausgang der Verfahren grundsätzlich unsicher ist. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die ausländischen Fachkräfte in dieser Zeit bereits als Fachkräfte zu entlohnen, sofern sie nicht tarifgebunden sind. Für nicht tarifgebundene Unternehmen könnte sich das als hohe Hürde erweisen, da bisher während betrieblicher Anpassungsmaßnahmen kein Gehalt auf Fachkräfteniveau gezahlt werden muss. Der Verzicht auf die Einleitung eines Anerkennungsverfahrens als Einreisevoraussetzung kann jedoch die Einwanderung von Fachkräften wesentlich beschleunigen. Das IAB kommt insgesamt zu dem Schluss: „Die Verpflichtungen ähneln aber sehr stark den bereits existierenden gesetzlichen Verpflichtungen, sodass es fraglich ist, ob durch diese Regelung ein großer Mehrwert entsteht“ (IAB 2023).

**Weblink: Auswirkungen der FEG Reform auf die Anerkennung ausländischer Abschlüsse**

- Das Arbeitspapier „Fachkräfte (nicht) ohne Anerkennung - Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert“ hrsg. vom BIBB bietet eine gute Darstellung. <https://www.bibb.de/de/177983.php>

- Aufnahme einer Beschäftigung im Anschluss an die Anerkennung

Wenn die Anerkennung der Qualifikation abgeschlossen ist, können die Fachkräfte eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck einer Beschäftigung als Fachkraft mit anerkannter Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung (§18a und §18b AufenthG) in Anspruch nehmen. Dieser Zugangsweg wird vermutlich durch die abgesenkten Gehaltsschwellen erleichtert.

- Nutzung der Möglichkeiten der Erfahrungssäule

Für die nicht reglementierten Berufe im Baubereich und bei den grünen Berufen ist eine Einreise unter Verzicht der Anerkennung möglich. Voraussetzung ist eine mindestens zweijährige Berufserfahrung und eine im Herkunftsland erworbene formale Qualifikation, die mindestens zwei Jahre umfasst sowie eine Beschäftigung mit einem Gehalt von mindestens 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung oder bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber (siehe Hinweise zur Erfahrungssäule auf Seite 7). Im Rahmen von tSPs sind Modelle vorstellbar, die gezielt solche Fachkräfte für eine Beschäftigung in Deutschland anwerben. Eine spätere Anerkennung der Qualifikation ist nicht ausgeschlossen. Diese Möglichkeit besteht bei den reglementierten Pflegeberufen nicht.

Die Einkommensschwelle für die Einwanderung wird von einzelnen Experten als zu hoch angesehen, da sie deutlich über dem 75-Prozentperzentil von in- und ausländischen Fachkräften in Deutschland in den ersten 12 Monaten ihrer Beschäftigung liegt (IAB 2023). Daher wird vermutet, dass die Regelung vor allem in tarifgebundenen Unternehmen greift. Allerdings betrifft dies nur 43 Prozent der Beschäftigten und schließt vor allem kleine und mittelständische Unternehmen aus.

- Einreise mit einem AHK-Abschluss

Interessant ist zudem die Möglichkeit der Einreise von Personen mit einem nicht staatlichen Abschluss einer Auslandshandelskammer. Damit könnten Ausbildungsinhalte und Prüfungen erarbeitet werden, die auf Qualifikationsbedarfe der Arbeitsmärkte in den Herkunftsländern und in Deutschland ausgerichtet sind. Es ist geplant, dass das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) dazu Listen führt und damit die Transparenz dieser Abschlüsse fördert (Bundesregierung 2023b).

- Bewertung non-formal erworbener Kompetenzen

In den fachpolitischen Stellungnahmen zum Gesetz wurde auch eine weitergehende Öffnung der Einwanderung von Personen mit beruflich erworbenen Kompetenzen gefordert, da die Berufsbildungsstrukturen in vielen Nicht-EU-Staaten keine mehrjährigen Ausbildungsgänge vorsehen. So werden handwerkliche Berufskompetenzen in zahlreichen Drittstaaten über non-formale, nicht-staatliche Bildungsanbieter oder ausschließlich in der betrieblichen Praxis erworben. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) empfiehlt in seiner Stellungnahme den Einsatz von Validierungsverfahren, mit denen die jeweiligen Kompetenzen verlässlich festgestellt werden. Ein Beispiel ist das im Rahmen des BMFB geförderten Projekts ValiKom entwickelte Validierungsverfahren zur Bewertung und Zertifizierung von non-formal und informell erworbenen Berufskompetenzen V (ZDH 2023). Auch eine Bewertung beruflicher Kompetenzen mit Verzicht auf die Gleichwertigkeit zum deutschen System ist ein Weg, der in anderen Ländern praktiziert wird (Adunts et al 2022).

#### *Bedeutung für tSP*

Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Anerkennung von Abschlüssen ist an anspruchsvolle Voraussetzungen auf Seiten der Antragsteller\*innen wie auch aufseiten der Arbeitgeber\*innen geknüpft. Dies hat bereits in der Vergangenheit dazu geführt, tSPs nicht mit Fachkräften, sondern mit Auszubildenden durchzuführen und diese Hürde damit zu umgehen. Die rechtlichen Änderungen allein – so die fachpolitische Einschätzung – werden voraussichtlich keinen sehr großen Mehrwert bringen. Vielmehr müssen die Verfahren vereinfacht und beschleunigt werden.

Ob das Instrument der Anerkennungspatenschaften im Rahmen von tSPs Zuspruch findet, ist fraglich, zumal tSPs eigene Strukturen zur Qualifizierung und betrieblichen Kooperation anbieten können und im Rahmen von Vermittlungsabsprachen bereits jetzt eine Einreise ohne einen bereits gestellten Antrag auf eine berufliche Anerkennung möglich ist.

Das größte Potenzial der Reformen, auch für tSPs, besteht in der Möglichkeit einer Einreise von Fachkräften in nicht reglementierten Berufen über die Erfahrungssäule, da hier keine Anerkennung nötig ist. Grundsätzlich liegt hier ein Potenzial für tSPs, wenn formale Qualifikationen in möglichen Herkunftsländern für die Bedarfe des deutschen Arbeitsmarkts passen, zum Beispiel im Baubereich oder im Bereich der „grünen“ Berufe. Hier sind Kooperationsmodelle vorstellbar, wobei insbesondere die AHKs interessante Partner in den Herkunftsländern sind, da deren Abschlüsse gleichermaßen zur Einreise berechtigen und aufgrund der Anbindung an das deutsche Berufsbildungssystem eine qualifikationsadäquate Beschäftigung fördern sollten. Zudem bieten sie das Potenzial, Anforderungen beider Arbeitsmärkte zu berücksichtigen und damit zirkuläre Migration zu fördern.

Der SVR weist allerdings in seiner Stellungnahme zum Gesetzesvorhaben auf die Gefahr hin, dass in einem nach wie vor stark an Formalqualifikationen orientierten Arbeitsmarkt, angeworbene ausländische Arbeitskräfte, die Qualifikationen aus dem Herkunftsland besitzen, gegenüber Arbeitskräften mit in Deutschland anerkannten Qualifikationen Nachteilen ausgesetzt mit negative Auswirkungen auf innerbetriebliche Aufstiegsprozesse, tarifliche Eingruppierungen und Möglichkeiten eines Arbeitgeberwechsels. Dadurch könnte ein Zwei-Klassen-Arbeitsmarktes hin, segmentiert in eine

„Premium-Kategorie“ von formal qualifizierten Arbeitskräften, denen Aufstiegsmöglichkeiten und Möglichkeiten des Arbeitgeberwechsels offenstehen, und eine „Zweite-Klasse-Kategorie“ von lediglich materiell qualifizierten Arbeitskräften mit deutlicher größerer Vulnerabilität“ (SVR 2023, S. 3).

Im Bereich der reglementierten Berufe wie in der Pflege wird die rechtliche Weiterentwicklung kein „Game Changer“ sein. Die Ursachen für komplexe und langdauernde Anerkennungsverfahren liegen zum größten Teil in dem anspruchsvollen Verfahren mit einer Vielzahl von zuständigen Behörden, mangelnden Ressourcen und komplexem Berufsrecht. Ob die geplante Vereinfachung und Beschleunigung der Anerkennungsverfahren vollzogen werden, bleibt abzuwarten.

Chancen	Hürden
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildungspartnerschaften können die Einwanderung von Fachkräften beschleunigen.</li> <li>- Fristen für den Aufenthalt zur Anerkennung von Berufsabschlüssen sind verlängert.</li> <li>- Erweiterte Beschäftigungs- und Zuverdienstmöglichkeiten</li> <li>- Gesenkte Gehaltsschwellen fördern die Aufnahme einer Beschäftigung.</li> <li>- Kooperationen mit AHKs als Potenzial im Rahmen von tSPs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das anspruchsvolle Anerkennungsverfahren bleibt für die Pflegeberufe unverändert notwendig.</li> <li>- Personen mit berufspraktisch erworbenen Kompetenzen sind von der Einwanderung und der Teilnahme an tSPs ausgeschlossen.</li> </ul>

### 3.2 Ausbildung in Deutschland (Typ 2)

Hierbei erfolgt die Ausbildung nach einer sprachlichen und kulturellen Vorbereitung komplett in Deutschland, womit die Notwendigkeit der beruflichen Anerkennung entfällt. Nach der Ausbildung verbleiben die Fachkräfte im Zielland. Einige Projekte verfolgen auch das Ziel, dass ein Teil der Fachkräfte in das Herkunftsland zurückkehrt.

*Von welchen rechtlichen Änderungen ist die Umsetzung dieses Typs betroffen und wie werden diese fachpolitisch bewertet?*

- Einreise zur Ausbildungssuche und Ausbildung

Die Möglichkeit, eine Ausbildung (§16a AufenthG) oder ein Studium (§16b und §16c AufenthG) in Deutschland aufzunehmen, bleibt weitgehend unverändert bestehen. Zukünftig soll die Vorrangprüfung seitens der BA im Zusammenhang mit der Aufenthaltserlaubnis für eine Ausbildung entfallen (§8 Abs. 1 BeschV).

Die Ausbildungsplatzsuche (§ 17 AufenthG) soll erleichtert werden, indem die Altersgrenze hierfür von 25 auf 35 Jahre angehoben und die Aufenthaltsdauer von sechs auf neun Monate verlängert wird. Hiermit wurden Forderungen der Kammerorganisationen Rechnung getragen (DIHK 2023, ZDH 2023). Die weiteren Anforderungen wie Lebensunterhaltssicherung und ein Deutschniveau von B2 bleiben bestehen.

Die rechtlichen Änderungen der Aufenthaltstitel zur Suche und Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung in Deutschland sind marginal. Seitens der Kammer- und Arbeitgeberorganisationen

wurden diese zwar grundsätzlich positiv, jedoch als nicht weitgehend genug bewertet. In ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf weist die Deutsche Industrie- und Handelskammer darauf hin, dass der Ausbildung von Menschen aus Drittstaaten für die Fachkräftesicherung in deutschen Betrieben künftig eine erhebliche Bedeutung zukommen wird und empfiehlt, das Fachkräfteeinwanderungsgesetz um eine vierte Säule „Training in Germany“ zu ergänzen (DIHK 2023). Damit soll unter anderem die Vorbereitung auf eine Ausbildung in Deutschland bereits im Ausland beginnen und neben der Sprachförderung auch Kurse zum Leben und Arbeiten in Deutschland umfassen.

Die administrativen Hürden wie die langen Wartezeiten der Visumsbeantragung und die Angebote zur Vorintegration werden jedoch von vielen als deutlich größere Hürden als die rechtlichen Regelungen betrachtet.

#### *Bedeutung für tSP*

Bei der Erhebung der transnationalen Skills Partnerships Ende 2022 haben die meisten Projekte insbesondere im Pflegebereich den Typ 2 der Ausbildungspartnerschaft umgesetzt. Die Attraktivität resultiert auch daraus, dass das Anerkennungsverfahren entfällt und die ausgebildeten Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt direkt einsetzbar sind. Die Heraufsetzung des Alters und die verlängerte Dauer der Ausbildungsplatzsuche können den potenziellen Bewerberkreis etwas erweitern, dürften jedoch keine substantziellen Vorteile bringen.

Interessanter ist die Variante der geteilten Ausbildung, wie sie von der DIHK vorgeschlagen wird, wonach die Ausbildung im Herkunftsland begonnen und dann in Deutschland fortgesetzt wird. Für deren Umsetzung sind m. E. allerdings keine rechtlichen Änderungen des Aufenthaltsrechts notwendig. Die Einreise zum Zweck der Ausbildung bleibt unverändert, nur dass die Ausbildung in Deutschland nicht begonnen, sondern fortgeführt wird. Die Hürden liegen hier vermutlich eher im praktischen Bereich der Abstimmung von berufsschulischen Inhalten, der Vermittlung betrieblicher Praxis im Herkunftsland und der Finanzierung notwendiger Unterstützungsangebote der Vorintegration.

Von Interesse ist in diesem Zusammenhang ein neues Pilotprojekt, das vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) in Jordanien durchgeführt wird. Das Projekt verbindet die Fachkräftesicherung und die Stärkung der beruflichen Bildungsstrukturen vor Ort und somit den Typ 2 und Typ 3 der Ansätze zu tSP. Jugendliche beginnen eine handwerkliche Ausbildung in Jordanien und erhalten die Möglichkeit, diese Ausbildung in Deutschland abzuschließen bzw. anschließend in Deutschland zu arbeiten oder aber auch qualifiziert in Jordanien zu arbeiten. Verbunden ist das mit einem Ausbau der Infrastruktur für die berufliche Bildung in Jordanien. Die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt sollten für die Weiterentwicklung dieser Ansätze genutzt werden.

Für die Aufnahme einer Beschäftigung nach der Ausbildung ist ein Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit notwendig. Die gesenkten Gehaltsschwellen können den Berufseinstieg erleichtern. Zudem wird das Spektrum möglicher Berufe damit erweitert, da Berufe bzw. Beschäftigungsfelder mit geringen Gehältern bisher von der Fachkräfteeinwanderung im Prinzip ausgeschlossen waren.

Chancen	Hürden
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorrangprüfung seitens der BA entfällt.</li> <li>▪ Altersgrenze für Ausbildungsplatzsuche wird von 25 auf 35 heraufgesetzt.</li> <li>▪ Aufenthaltsdauer für die Suche eines Ausbildungsplatzes wird auf 9 Monate verlängert</li> <li>▪ gesenkte Gehaltsschwellen fördern die Aufnahme einer Beschäftigung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche setzt B2 Sprachkenntnisse voraus.</li> <li>▪ lange Wartezeiten bei der Visumsbeantragung</li> <li>▪ mangelnde Angebote zur Vorintegration</li> </ul>

### 3.3 Ausbildung im Herkunftsland (Typ 3)

Dieser Ansatz sieht eine Ausbildung nach vereinheitlichten Standards im Herkunftsland vor, wobei ein Teil der Fachkräfte im Herkunftsland bleibt und dem heimischen Fachkräftebedarf zugutekommt und ein Teil in das Zielland migriert. Die Stärkung der Ausbildungsstruktur soll als Investition durch die Zielländer geleistet werden. Dieser anspruchsvolle berufsbildungspolitische Ansatz verbindet stark entwicklungs- und migrationspolitische Ziele.

*Von welchen rechtlichen Änderungen ist die Umsetzung dieses Typs betroffen und wie werden diese fachpolitisch bewertet?*

- Einreise nach der Ausbildung

Im Hinblick auf die neuen Regelungen des FEG ist von Belang, welchen Status die im Herkunftsland ausgebildeten Fachkräfte am Ende ihrer Ausbildung haben. Wenn der Ausbildungsabschluss nicht auch nach deutschem Recht anerkannt ist, muss die Anerkennung erfolgen (siehe Ausführungen zum Typ 1 der tSP). Eine Einreise über die Erfahrungssäule ist erst möglich, wenn neben der Ausbildung eine mindestens zweijährige Berufserfahrung vorliegt (siehe hierzu die Ausführungen im Kapitel 3.2).

Wenn die Ausbildung mit einem auch in Deutschland anerkannten Abschluss abschließt, steht den Fachkräften eine Zuwanderung nach Deutschland über die Regelungen der Fachkräftesäule offen. Dabei wird ihre Zuwanderung bzw. Arbeitsplatzsuche durch die gesenkten Einkommensschwellen und die Möglichkeit, jede qualifizierte Beschäftigung im nicht reglementierten Bereich annehmen zu können, erleichtert.

Ebenfalls erfüllt der Personenkreis die Voraussetzungen zur Erlangung der Chancenkarte für die Arbeitsplatzsuche.

#### *Bedeutung für tSP*

Für die Umsetzung von tSPs werden die veränderten Regelungen des FEG vermutlich keine substanziellen Änderungen bewirken. Die Herausforderungen liegen bei diesem Ansatz auch weniger bei den Restriktionen der Zuwanderung, sondern im Kooperationsmanagement und der Bereitstellung von Investitionen zur Stärkung der Infrastruktur zur Berufsbildung in den Herkunftsländern.

Chancen	Hürden
<ul style="list-style-type: none"> <li>- gesenkte Gehaltsschwellen fördern die Aufnahme einer Beschäftigung.</li> <li>- Nutzung der Chancenkarte zur Arbeitsplatzsuche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ggf. ist ein Anerkennungsverfahren notwendig.</li> </ul>

## 4. Zusammenfassung und Fazit

Mit der Weiterentwicklung des Gesetzes und der Verordnung zur Fachkräfteeinwanderung wird von der Bundesregierung die mit dem FEG 2020 eingeleitete Modernisierung des Einwanderungsgesetzes fortgeführt. Die rechtlichen Hürden der Einwanderung werden weiter liberalisiert, die administrative Umsetzung bleibt jedoch herausfordernd. Eine schnelle Besserung der Bearbeitungszeiten zur Visaerteilung und der Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist durch die rechtlichen Änderungen allein nicht zu erwarten. Entgegen der Zielsetzung einer Entbürokratisierung der Zuwanderung sind die neuen rechtlichen Regelungen vielfach komplex, wie beispielsweise die Chancenkarte oder die Bewertung von Berufserfahrungen im Kontext der Erfahrungssäule, und werden weitere Prüfaufgaben nach sich ziehen.

Die Zuwanderung von Fachkräften und Arbeitskräften aus Ländern außerhalb der EU für den deutschen Arbeitsmarkt soll damit jährlich um etwa 130.000 Personen erhöht werden. Dies stellt eine beachtliche Steigerung der bisher eher niedrigen Erwerbsmigration aus Drittstaaten dar, wird allerdings nicht ausreichen, um den prognostizierten Bedarf zu decken. Ob einzelne rechtliche Änderungen die gewünschten quantitativen Effekte bewirken, wie 30.000 Personen über die Chancenkarte oder 8.000 Personen über Anerkennungspatenschaften, ist fraglich.

Die Reform verändert auch die Rahmenbedingungen für die Realisierung und Skalierung von transnationalen Skills Partnerships als partnerschaftliche Modelle fairer Migration, die im Bereich der Pflege sowie in den Bau- und grünen Berufen umgesetzt werden. Die größten Auswirkungen betreffen den Ansatz, bei dem Fachkräfte einwandern und hier eine Anpassungsmaßnahme zur Anerkennung durchlaufen (Typ 1). Diese Ansätze können an Attraktivität gewinnen durch die Verlängerung der Aufenthaltsdauer zum Zweck der Anerkennung auf drei Jahre und die erweiterten Zuverdienstmöglichkeiten während der Anpassungsmaßnahme. Der Mehrwert der Anerkennungspartenschaften für tSPs wird eher kritisch gesehen, da im Rahmen von Vermittlungsvereinbarungen bereits nach geltendem Gesetz eine Einreise ohne einen gestellten Anerkennungsantrag möglich ist.

Die größte Innovation der FEG Reform bietet die Erfahrungssäule, die den Zugang von Fachkräften ohne anerkannten Abschluss in Deutschland ermöglicht, sofern im Herkunftsland ein staatlicher Abschluss und ein Mindestmaß an Berufserfahrung erworben wurde. Damit ergeben sich Chancen bei den nicht reglementierten Berufen, bei denen eine Anerkennung ausländischer Qualifikationen aufgrund der Besonderheiten des deutschen Ausbildungssystem sehr schwierig und quantitativ eher unbedeutend ist. Mit der Neuregelung können tSPs mit in diesem Sinne ausgebildeten Fachkräften durchgeführt werden, beispielsweise im Bereich der „grünen“ Berufe.

Der Gefahr einer Schlechterstellung dieser Arbeitskräfte gegenüber denen, deren Qualifikation formal anerkannt ist, wie der SVR anführt, besteht grundsätzlich. Jedoch sind die Anerkennungszahlen in den nicht reglementierten Berufen so gering, dass dies in der Regel keine echte Alternative ist. Entscheidend wird sein, ob es gelingt, die Akzeptanz von Arbeitgeber für die nationalen Abschlüsse zu gewinnen, die sich auch in einer fairen Entlohnung ausdrückt, indem zum Beispiel Transparenz über die Qualifikation hergestellt wird. Die Möglichkeit, die Anerkennung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen, besteht grundsätzlich. Abschlüsse der AHK als Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bekommen durch die FEG Reform mehr Gewicht, was für tSPs genutzt werden könnte.

Für die Realisierung von tSPs im Bereich der Pflege sind die Weiterentwicklungen der Fachkräftegesetzgebung vermutlich kein „Game Changer“. Von den Änderungen der Aufenthaltstitel

im Anerkennungsverfahren profitieren sie zwar auch in geringem Maße. Solange die administrativen Verfahren nicht verschlankt und ressourcenmäßig ausgebaut sind, bleibt für Pflegekräfte aus Drittstaaten jedoch der lange Weg der Anerkennung, der in der Regel mit einer teilweisen Anerkennung und Auflagen endet und nicht selten zu Verfahrensabbrüchen führt.

tSPs, bei denen die Ausbildung in Deutschland stattfindet (Typ 2), profitieren nur marginal von den Reformen. Durch die Anhebung der Altersgrenze für die Ausbildungsplatzsuche auf 35 Jahre und die Verlängerung der Aufenthaltsdauer für die Suche eines Ausbildungsplatzes auf neun Monate kann der Personenkreis erweitert werden. Für tSPs haben diese Änderungen jedoch keine hohe Relevanz. Von Vorteil ist die gesenkte Gehaltsgrenze, die für eine Anschlussbeschäftigung nach der Ausbildung und den Verbleib in Deutschland relevant sein kann, und diese Ansätze auch für Berufe mit geringeren Einkommen attraktiver macht.

Bei einer Ausbildung im Herkunftsland (Typ 3) und der Migration eines Teils der ausgebildeten Fachkräfte nach Deutschland ist von Belang, welchen Status die im Herkunftsland ausgebildeten Fachkräfte am Ende ihrer Ausbildung haben. Sofern sie einen auch in Deutschland anerkannten Abschluss erwerben, ist eine Einreise als Fachkraft möglich. Die Arbeitsplatzsuche wird aufgrund der abgesenkten Gehaltsschwellen und der Möglichkeit, auch eine andere qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen, erleichtert.

Insgesamt sind die untergesetzlichen Probleme bei der Einwanderung von Fachkräften auch für die geringe Zahl von eingewanderten Fachkräften verantwortlich. Bei der Untersuchung der transnationalen Skills Partnerships wurden im Hinblick auf Umsetzungsprobleme auch rechtliche Restriktionen benannt, im Vordergrund standen allerdings Probleme bei der Anerkennung, der Beantragung des Aufenthaltstitels und beim Nachweis von Deutschkenntnissen (ebb 2023).

Relevant für tSP ist die Förderung von Vorintegrationsprojekten, wozu der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration in eigener Zuständigkeit allerdings erst ab 2026 voraussichtlich 500.000€ p.a. zur Verfügung gestellt werden. Es bleibt abzuwarten, welche konkreten Maßnahmen mit diesem überschaubaren Budget verbunden werden.

## Literatur

Adunts et al. 2022: David Adunts, Herbert Brücker, Tanja Fendel, Andreas Hauptmann, Sekou Keita, Regina Konle-Seidl, Gesteuerte Zuwanderung nach Deutschland, IAB-Forschungsbericht 23/2022, hrsg. vom IAB.

Azahaf 2020: Najim Azahaf, Wie transnationale Ausbildungspartnerschaften in Deutschland vorangebracht werden können, Policy Brief Migration der Bertelsmann-Stiftung.

BSt 2023: Empfehlungen zum Referentenentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung durch die Migrationsexpert:innen der Bertelsmann Stiftung, 08.03.2023, hrsg. von der Bertelsmann Stiftung.

BMAS 2022: Fachkräftestrategie der Bundesregierung, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022.

Bundesregierung 2023a: Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 24.04.2023, Drucksache 20/6500, Deutscher Bundestag.

Bundesregierung 2023b: Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 21.06.2023, Drucksache 284/23, Deutscher Bundestag

Bushanska 2023: Vira Bushanska, Jessica Erbe, Katharina Gilljohann, Ricarda Knöller, Nadja Schmitz, Moritz Scholz, Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert., hrsg. vom BIBB 2023.

DIHK 2023: Stellungnahme zum Referentenentwurf und der Verordnung des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 08.03.2023.

Ebb 2023: Bericht zur Befragung transnationaler Skills Partnerships, Sabine Schröder, Vera Maier, Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (ebb), im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (unveröffentlicht).

Graf 2022: Johannes Graf, Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige – Jahresbericht 2021, Forschungszentrum des BAMF.

Graf 2023: Johannes Graf, Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstitel an Drittstaatsangehörige - Jahresbericht 2022, Forschungszentrum des BAMF.

IAB 2022: Gesteuerte Erwerbsmigration nach Deutschland, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der BA 2022: IAB Forschungsbericht Nr. 23/2022.

IAB 2023: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, 02/2023 vom 08.03.2023.

Kolb 2023: Holger Kolb, Vom Annex zum eigenständigen System. Zur Aufwertung der Chancenkarte (§ 20a AufenthG) im Zuge der Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. SVR-Kurzinformation 2023-2, Berlin.

Kubis 2023: Alexander Kubis, IAB Stellenerhebung 1/2023 <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-1-2023-175-millionen-offene-stellen-am-arbeitsmarkt/> Zugriff 25.07.2023

Sauer 2020: Michael Sauer, Jurica Volarevic 2020: Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (tQMP) – Kontext – Konzeption – Praxis, hrsg. von der Bertelsmann-Stiftung.

Schultz 2023: Susanne Schultz, Fachkräftemonitor 2022 - Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte, Bertelsmann Stiftung 2023.

SVR 2022: Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit – wichtige Regelungen im Überblick, aktualisierte Fassung vom 01. März 2022, hrsg. vom Sachverständigenrat für Integration und Migration.

SVR 2023a: “Win some, lose some, it’s all the same”? – Zur Bedeutungsgewinn und -verlust der Auswahlkriterien im Rahmen der Reform der Fachkräfteeinwanderung, SVR-Kurzinformation 2023-1, hrsg. vom Sachverständigenrat für Integration und Migration.

SVR 2023b: Stellungnahme zu den Entwürfen eines Gesetzes und er Verordnung zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vom 08.03.2023, hrsg. vom Sachverständigenrat für Integration und Migration.

ZDH 2023: Stellungnahme zu dem Entwurf eines Gesetzes sowie einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 07.03.2023.

## Anlage: Empfehlungen für den Referentenentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“

Berlin, 08.02.2023

Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften – kurz Skills Partnerships – setzen bereits bei der Qualifizierung von (potenziellen) Fachkräften an und haben nicht nur das Potenzial, den notwendigen Interessensausgleich zwischen allen Parteien zu organisieren, sondern auch die Fachkräftebasis global zu stärken, wichtige Impulse für Ausbildungssysteme und Arbeitsmärkte für das Herkunftsland zu schaffen und schädliche Effekte der Arbeitsmigration (etwa Braindrain) zu reduzieren (vgl. Azahaf 2020). Damit sie in Zukunft auch einen substanziellen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten können, bedarf es jedoch verbesserter Rahmenbedingungen. Deshalb führt die Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit der Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH (ebb) derzeit das Projekt „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“ durch, mit dem eine Vernetzungsplattform für Praktiker:innen und Stakeholder:innen aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft / Academia geschaffen wurde, um Hürden für die Skalierung zu identifizieren und Strategien zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zu entwickeln. Damit soll auch überprüft werden, wie Skills Partnerships zu den Zielen der Bundesregierung in den Bereichen Pflege, Bau und Energie beitragen können. Die Handlungsempfehlungen werden am Ende der Projektlaufzeit der Bundesregierung und der Öffentlichkeit präsentiert. Aus dem laufenden Arbeitsprozess weisen Mitglieder der Denkfabrik auf folgende potenzielle Hebel für die Bundesregierung hin:

- **Auf Schwerpunktpartnerländer konzentrieren:** Um einer Zersplitterung der Aktivitäten im Bereich Skills Partnerships entgegenzuwirken, sollten zunächst die Aktivitäten und Ressourcen auf ausgewählte Schwerpunktpartnerländer konzentriert werden, die mittels Potenzial- und Arbeitsmarktanalysen ermittelt werden. In diesen ausgewählten Schwerpunktpartnerländern würde das bereits formulierte, aber noch nicht hinreichend umgesetzte Vorhaben der Bundesregierung, künftig alle operativen Institutionen und Strukturen im Ausland – wie Auslandsvertretungen, AHKs, Goethe-Institute und Deutsche Auslandsschulen – besser zu verzahnen, Skills Partnerships auf eine bessere rechtliche, finanzielle und organisatorische Grundlage stellen.
- **Runder Tisch zur Clearingstelle ausbauen:** Die unter verschiedenen Ressorts verorteten Strukturen, Kapazitäten, Ressourcen und Erfahrungen im Bereich der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit sollten stärker im Sinne eines Gesamtregierungsansatzes verbunden werden. Hierfür bietet sich als Koordinierungsgremium der bereits existierende *Runde Tisch der Bundesregierung für internationale Berufsbildungszusammenarbeit und die dazugehörige Geschäftsstelle GOVET* an. Der Runde Tisch sollte zu einer Clearingstelle ausgebaut werden, in der auch die Aktivitäten im Kontext von Skills Partnerships sektorenübergreifend abgestimmt werden. Das angeschlossene Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) könnte wertvolle Beratung bei der Konzeption und Durchführung künftiger Skills Partnerships anbieten.
- **Sonderbevollmächtigter für Migrationsabkommen als treibende Kraft für Skills Partnerships etablieren:** Künftige Skills Partnerships könnten zudem vom Sonderbevollmächtigten für Migrationsabkommen vorangetrieben und dadurch die gebotene Koordinierung zwischen den

Ressorts organisiert werden. Dies würde seine Verhandlungsmacht bei der Entwicklung von Migrationsabkommen mit Partnerländern erhöhen, setzt aber auch eine adäquate personale und finanzielle Aufstellung seines Arbeitsstabs voraus.

- **Öffentlich-private Mischfinanzierungsansätze ausbauen:** Eine Lösung für kostenintensive Anschubfinanzierungen können künftig öffentlich-private Mischfinanzierungsansätze (Public Private Partnerships) von Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft bieten, was allerdings eine angemessene Aufspaltung unterschiedlicher Kostenarten solcher Projekte voraussetzt. Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven in Ländern des Globalen Südens zu schaffen, entspricht den Zielen der öffentlichen Entwicklungszusammenarbeit und rechtfertigt daher den Einsatz bi- und multilateraler Mittel der Entwicklungsfinanzierung. Auch die Konzeptentwicklung, die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation derartiger Modellprojekte sowie flankierendes Capacity building für das Berufsbildungssystem der Partnerländer können aus öffentlichen Mitteln gefördert werden. Besonderes Engagement der öffentlichen Hand ist zusätzlich beim Ausbau der Sprachlernangebote im Ausland gefragt, die einen erheblichen Teil der Gesamtkosten ausmachen. Darüberhinausgehende personenbezogene Kosten zur Qualifizierung der individuellen Fachkraft für den Einsatz in Deutschland sollten aber möglichst von einstellenden Arbeitgebern getragen werden, z.B. in Form von Vermittlungspauschalen.
- **„Anerkennungspartnerschaften“ im Kontext von Skills Partnerships nutzen:** Durch die Einführung eines neuen Aufenthaltstitels im Rahmen einer „Anerkennungspartnerschaft“ kann durch Skills Partnerships Zeit eingespart werden, wenn die Qualifikation im Herkunftsland erworben wurde. An Skills Partnerships beteiligte Unternehmen können die Fachkräfte direkt nach der Ausbildung nach Deutschland kommen lassen, und den Anerkennungsprozess in Deutschland starten. Währenddessen können die Fachkräfte bereits in den Unternehmen arbeiten. Der Arbeitgeber muss sich gegenüber der ausländischen Fachkraft verpflichten, ihr den Ausgleich der von der zuständigen Stelle festgestellten Unterschiede zu ermöglichen. Darunter können beispielsweise Freistellungen von der Arbeit oder betriebliche Praktika fallen.
- **(Aus-)Bildungsmigration flexibilisieren:** Durch die Möglichkeit, während eines Aufenthalts zum Zwecke des Spracherwerbs in Deutschland auch bis zu 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten, können Migrant:innen etwas für ihren Lebensunterhalt dazuverdienen und dabei gleichzeitig potenzielle Arbeitgeber kennenlernen.