



Fachkräftemigrationsmonitor 2023

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

Paula Abbate

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
2023

Herausgeberin

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Paula Abbate
Programm Demokratie und Zusammenhalt
E-Mail: paula.maria.abbate@bertelsmann-stiftung.de

Zitationshinweis

Abbate, P. (2023). Fachkräftemigrationsmonitor 2023. Fachkräftengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh

Layout

werkzwei Detmold

Datenvisualisierung

werkzwei Detmold

Lektorat

Clemens Sorgenfrey, Münster

Bildnachweis

© Sai Chan, Zoe – stock.adobe.com

DOI [10.11586/2023093](https://doi.org/10.11586/2023093)

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

Fachkräftemigrationsmonitor 2023

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

Paula Abbate

Abbildungsverzeichnis

Infobox Civey		10
Abbildung 1	„Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – insgesamt	11
Abbildung 2	„Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Berufsbildungsabschluss	12
Abbildung 3	„Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Unternehmensgröße	12
Abbildung 4	„Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Branchen	13
Abbildung 5	„Werden Sie Ihrer Einschätzung nach im nächsten Jahr Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen haben?“	14
Abbildung 6	„Welche dieser Instrumente nutzen Sie, um Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen zu vermeiden?“	15
Abbildung 7	„Welche dieser Probleme sind aufgetreten, als Sie ausländische Fachkräfte für Ihr Unternehmen rekrutiert haben?“	16
Abbildung 8	„Wieso rekrutieren Sie keine ausländischen Fachkräfte?“	18
Abbildung 9	„Welche der folgenden Personengruppen beschäftigt Ihr Unternehmen im Moment?“	19
Abbildung 10	„Fänden Sie es hilfreich, wenn es zwischen Deutschland und anderen Staaten mehr Vereinbarungen zur Vermittlung oder Ausbildung von Fachkräften gäbe?“	20
Abbildung 11	Gesamtzuzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2015–2022) – in absoluten Zahlen	22
Abbildung 12	Gesamtzuzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2015–2022) – in Prozent	23
Abbildung 13	Zuzüge aus EU-Staaten, Hauptherkunftsländer (2022)	24
Abbildung 14	Zuzüge von Drittstaatsangehörigen nach Aufenthaltszweck (2022)	25
Abbildung 15	Zuzüge von Fachkräften und sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit (2015–2022)	26
Abbildung 16	Geschlechterverteilung der Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2022)	29
Abbildung 17	Regionale Verteilung der Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten im Jahr 2022	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten/sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2015–2022)	27
Tabelle 2	Drittstaatsangehörige mit Ersterteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Berufsausbildung (§ 16a AufenthG) (2020–2022)	28
Tabelle 3	Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten (2022)	31
Tabelle 4	Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit aus afrikanischen Staaten (Top Staatsangehörigkeiten) (2022)	33
Tabelle 5	Abwanderung von Drittstaatsangehörigen nach dem letzten Aufenthaltsstatus zum Zweck der Erwerbstätigkeit (2018–2022)	34
Tabelle 6	Zustimmungen für die Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen nach Ordnungsgrundlage (2015–2022)	36
Tabelle 7	Erteilte Aufenthaltserlaubnisse an Drittstaatsangehörige zum Zweck der Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG) mit Einreise 2020 bis 2022	37
Tabelle 8	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zum Studium (§ 16 b AufenthG bzw. § 16 Abs. 1 und 6 AufenthG a. F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2015–2022)	38
Tabelle 9	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Absolvent:innen deutscher Hochschulen (§ 20 AufenthG Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG bzw. § 16 Abs. 5 AufenthG a. F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2015–2022)	38
Tabelle 10	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis für eine schulische oder betriebliche Ausbildungsmaßnahme (§ 16a AufenthG) zu einem Aufenthaltstitel für Fachkräfte (2022)	39
Tabelle 11	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2022)	39
Tabelle 12	Familiennachzug von Ehepartner:innen (2015–2022)	40

Inhalt

Die zentralen Ergebnisse auf einen Blick	6
1 Zur aktuellen Debatte um Fachkräfte und Zuwanderung nach Deutschland	8
2 Unternehmen verzeichnen Fachkräfteengpässe auf hohem Niveau, rekrutieren jedoch zurückhaltend aus dem Ausland	10
3 Die Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten erreicht einen neuen Höchststand	21
4 Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbs- und Ausbildungsmigration aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland	41
Key results at a glance	44
Quellen und Literatur	48
Die Autorin	51

Die zentralen Ergebnisse auf einen Blick

Der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor zeichnet ein möglichst aktuelles und umfassendes Bild des Zuzugs von ausländischen Fachkräften nach Deutschland. Zentrale Dimensionen sind dabei die Nachfrage von Unternehmen nach Fachkräften und ihre Erfahrung mit der Rekrutierung internationaler Fachkräfte sowie der tatsächlich erfolgte Zuzug von Fach- und Arbeitskräften nach Deutschland und Statuswechsel in Aufenthaltstitel der Erwerbsmigration.

Aktuelle Fachkräfteengpässe bei Unternehmen bleiben auf hohem Niveau, besonders bei Personen mit Berufsausbildung. Die zum vierten Mal in Folge durchgeführte Unternehmensbefragung des Markt- und Meinungsforschungsinstituts Civey zeigt, dass die aktuellen Fachkräfteengpässe mit 70,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr mit 72,7 Prozent auf einem ähnlichen, insgesamt hohen Niveau geblieben sind. Allerdings setzt sich der Trend der letzten Jahre, in denen die Fachkräfteengpässe deutlich zugenommen haben, erstmals nicht weiter fort. Auch für das kommende Jahr gehen die Befragten von einem ähnlich hohen Fachkräftemangel in ihren Unternehmen aus (71,7 %). Besonders stark werden Personen mit Berufsausbildung gesucht, gefolgt von Akademiker:innen, aber auch – freilich in wesentlich geringerem Umfang – Personen ohne Berufsausbildung.

Die Rekrutierungspraxis aus dem Ausland bleibt zurückhaltend. Trotz dieser hohen Bedarfe rekrutieren Unternehmen weiterhin sehr wenig im Ausland, um Engpässe zu überwinden – nämlich nur 16,8 Prozent, vergleichbar mit den Vorjahren (2022: 17,1 %, 2021: 16,4 %). Auch die erstmals abgefragte Rekrutierungspraxis der Unternehmen in Bezug auf Auszubildende aus dem Ausland ist zurückhaltend: Nicht einmal jedes zwanzigste Unternehmen (4,6 %) nutzt dieses Instrument. Die meisten Unternehmen bevorzugen es, in Aus- und Weiterbildung zu investieren sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Sieben von zehn befragten Unternehmensentscheider:innen würden mehr staatliche Vermittlungsabsprachen zur Anwerbung internationaler Fachkräfte und von Aus- und Weiterzubildenden begrüßen.

Die Hauptgründe für Zurückhaltung liegen weiter in sprachlichen Verständigungsproblemen und der Schwierigkeit, ausländische Qualifikationen einzuschätzen. Die von den Unternehmen angeworbenen Fachkräfte aus dem Ausland kommen 2023 weiterhin zum größten Teil aus anderen EU-Staaten. Die Vorbehalte gegenüber einer Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland konzentrieren sich auf Schwierigkeiten in den Bereichen Spracherwerb und Verständigung sowie bei der Einschätzung ausländischer Qualifikationen und auf falsche Erwartungen von Bewerber:innen. Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Rekrutierung internationaler Fachkräfte gemacht haben, beklagen neben Schwierigkeiten bei der Einschätzung sowie der Anerkennung ausländischer Qualifikationen zunehmend sprachliche Verständigungsschwierigkeiten, während bürokratische und rechtliche Hürden im Vergleich zu den Vorjahren weniger ins Gewicht fallen.

Die Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten erreicht einen neuen Höchststand. Die Erwerbsmigration aus Ländern, die nicht zur Europäischen Union gehören, stieg 2022 um beachtliche 75 Prozent auf 71.046 an gegenüber 40.400 im Jahr 2021. Die Zuwanderungszahlen zeigen damit eine deutliche Erholung nach dem Ende der politischen Maßnahmen gegen die COVID-19-Pandemie. Der Anstieg verdankt sich vermutlich auch den neuen Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, dessen Umsetzung zunehmend Wirkung entfaltet. Prozentual fällt diese verstärkte Erwerbsmigration im Kontext der Rekordzuwanderung von rund 2,4 Millionen Personen im Jahr 2022 allerdings kaum ins Gewicht. Rund 1,1 Millionen Geflüchtete, insbesondere aus der Ukraine, waren die mit Abstand größte Gruppe der Zugewanderten, aber auch die außereuropäische Familien- und Bildungsmigration sowie die Migration zu sonstigen Zwecken erreichte mit rund 743.000 Personen einen neuen Höchststand.

Im Jahr 2022 wanderten rund 482.000 Personen aus EU-Staaten ein, wodurch der seit Jahren anhaltende Trend des Rückgangs der EU-Zuwanderung erstmals seit 2015 gestoppt wurde. Das Gesamtwanderungssaldo ausländischer Staatsangehöriger, also Zuzüge abzüglich Fortzüge, stieg trotz erhöhter Fortzüge (+30,7 %) auf 1.735.866 Personen an und lag damit sehr deutlich über dem Vorjahreswert von 480.178 (BAMF 2023, S. 93). Grund ist vor allem der Anstieg bei der Fluchtmigration infolge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine.

Die Blaue Karte EU und die Westbalkanregelung sind weiterhin auf Erfolgskurs. Hochqualifizierte Fachkräfte werden vor allem über die Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG) gewonnen. Bei der Erwerbszuwanderung für Beschäftigungen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. keine Anerkennung einer Berufsausbildung erfordern, machte sich insbesondere die Westbalkanregelung statistisch bemerkbar. Auch der neue Aufenthaltstitel für Akademiker:innen (§ 18b Abs. 1 AufenthG) wird nach den pandemiebedingt ausgebliebenen Erfolgen nun stärker in Anspruch genommen, während die Zuzüge über den Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) trotz des hohen Bedarfs an mittelqualifizierten Arbeitskräften im Vergleich zum Vorjahr kaum gestiegen sind.

Die Mehrzahl der Erwerbsmigrant:innen aus Drittstaaten kommen aus Europa und Asien. Rund 40 Prozent aller Erwerbseinreisenden aus Drittstaaten stammen aus Europa. Dabei fallen viele Staaten des westlichen Balkans ins Gewicht, deren Staatsangehörige vor allem über die sogenannte Westbalkanregelung einreisen. Weitere 40 Prozent kommen aus Asien, was vor allem auf die hohe Migration aus Indien und der Türkei zurückzuführen ist. Zusammen mit Russland stellen diese Staaten die Top Drei der Herkunftsstaaten für Erwerbsmigration dar. Diese Fachkräfte kommen zum größten Teil über die Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG) nach Deutschland. Insgesamt reisten mehr als die Hälfte (56 %, 21.985 Personen) aller drittstaatsangehörigen Fachkräfte 2022 über diesen Titel ein. Die Erwerbszuwanderung aus Afrika hingegen stagniert anteilig auf einem niedrigen Niveau von sechs Prozent, nahm in absoluten Zahlen jedoch deutlich zu.

Fachkräfte werden vermehrt auch über Statuswechsel gewonnen. Deutschland gewinnt zunehmend Fachkräfte über Statuswechsel, zum Beispiel aus Titeln zur Arbeitsplatzsuche in eine Erwerbstätigkeit (6.440 Personen). Ebenso wechselten zunehmend Personen von Aufenthaltstiteln zum Zweck des Studiums (16.600) oder für Ausbildungsmaßnahmen (11.220) in Erwerbstitel und blieben dem deutschen Arbeitsmarkt damit als Fachkräfte erhalten. Die Visa zur Einreise und Arbeitsplatzsuche für Hochqualifizierte sowie der neue § 20 AufenthG zur Arbeitsplatzsuche für Personen mit Berufsausbildung werden dagegen weiterhin wenig genutzt. Der Ehegatt:innennachzug stieg im zweiten Jahr in Folge an und erreicht erneut das Vor-Corona-Niveau. Wie bislang zogen insgesamt deutlich mehr Frauen zu Männern, wobei 2022 erstmal mehr Männer zu ausländischen als zu deutschen Ehefrauen zogen. In einer stärkeren Integration nachgezogener Partner:innen auf dem Arbeitsmarkt sowie in Statuswechseln liegen erhebliche Potenziale.

Weibliche Erwerbsmigration bleibt hinter männlicher zurück. Frauen sind nur mit 30 Prozent an der Erwerbsmigration aus Drittstaaten beteiligt, was einen Rückgang um drei Prozentpunkte gegenüber 2021 bedeutet. Bei den Fachkräften ist der Anteil von Frauen mit 34 Prozent höher als bei den sonstigen Formen der Beschäftigung mit 25 Prozent. Allerdings variiert der Frauenanteil stark nach Aufenthaltstiteln: Während bei den Personen mit Berufsbildung (§ 18a AufenthG), vermutlich zu einem großen Teil Alten- und Krankenpflegerinnen, der Frauenanteil 51 Prozent beträgt (gegenüber 58 % 2021), liegt der Frauenanteil bei der Blauen Karte EU und im internationalen Personalaustausch (§§ 18b Abs. 2 AufenthG und 19 Abs. 1 AufenthG) mit 28 bzw. 20 Prozent besonders niedrig.

1 | Zur aktuellen Debatte um Fachkräfte und Zuwanderung nach Deutschland

Aktuell dominiert die Kontroverse um den Anstieg der Fluchtmigration die Debatte über Zuwanderung nach Deutschland. Die Kombination aus der Aufnahme von Kriegsgeflüchteten aus der Ukraine und der steigenden Anzahl von Asylbewerber:innen setzt die Aufnahmeinfrastruktur in Bundesländern und Kommunen unter Druck. Das zivilgesellschaftliche Engagement für Geflüchtete ist weiter hoch, aber die Stimmen in Politik, Kommunen und an den Wahlurnen, die Deutschland bei der Zuwanderung überlastet und überfordert sehen, nehmen zu. Dabei droht aus dem Blick zu geraten, dass das Land zur Sicherung des Wohlstands und zur Gestaltung der sozialen, digitalen und ökologischen Transformation auf internationale Arbeits- und Fachkräfte angewiesen ist. Das Angebot an Erwerbspersonen kann jedoch in immer mehr Berufen die Nachfrage nicht decken (BIB 2023). Unternehmen klagen nach wie vor über unbesetzte Stellen, alternde Belegschaften und rückläufige Ausbildungszahlen. Die seit dem Winterhalbjahr 2022/2023 rückläufige wirtschaftliche Entwicklung infolge der Energiekrise spiegelt sich aber auch auf dem Arbeitsmarkt wider: Im Spätsommer 2023 sprach das Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) von bundesweit 1,74 Millionen offenen Stellen. Damit ist die Nachfrage nach Arbeitskräften leicht zurückgegangen, allerdings ausgehend von einem außerordentlich hohen Niveau von knapp zwei Millionen im Jahr 2022 (Kubis 2023). Im Durchschnitt konnten im September 2023 mehr als vier von zehn offene Stellen für Fachkräfte nicht mit entsprechend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Besonders dramatisch ist der Fachkräftemangel in den Bereichen Bau, Gebäudetechnik, Gesundheit und Soziales (Quispe 2023). Ferner stieg die Zahl der von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Engpassberufe, ein Indikator für den Arbeitskräftemangel, 2022 auf einen Höchstwert von 200 (Bundesagentur für Arbeit 2023a). Vor allem im nicht akademischen Bereich sind die Nachwuchsperspektiven besorgniserregend: Trotz einer leichten Erholung auf dem Ausbildungsmarkt blieben 2022 noch einmal neun Prozent mehr Ausbildungsstellen als im Vorjahr unbesetzt (BMBF 2023).

Konjunkturelle Einbrüche, wie sie bereits durch die Coronapandemie, den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine und die Energiekrise verursacht wurden, ändern mittelfristig nichts an den strukturellen Arbeitsmarktengpässen. Diese sind in erster Linie auf den demografischen Wandel und den Strukturwandel am Arbeitsmarkt zurückzuführen. So fallen durch Digitalisierung, Automatisierung, den verstärkten Einsatz von künstlicher Intelligenz und Dekarbonisierung traditionelle Arbeitsplätze

weg, während neue entstehen. Weitere Herausforderungen stellen sogenannte Passungsprobleme zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie regionale Unterschiede dar (BMAS 2021).

Tatsächlich liegt der Arbeitskräfteknappheits-Index, ein weiterer Indikator des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2023 immer noch nahe seinem Höchstwert (IAB 2023), während das faktische Renteneintrittsalter stagniert (BIB 2023) und die Teilzeitquote der erwerbstätigen Frauen nach einer leichten Zunahme in den letzten Jahren bei 49 Prozent liegt (Statistisches Bundesamt 2023c). Das ist vor allem dadurch begründet, dass die Care-Arbeit in Deutschland ungleich verteilt ist. Zusätzliche Potenziale liegen in der besseren und schnelleren Arbeitsmarktintegration von in Deutschland lebenden Ausländer:innen, vor allem aus Nicht-EU-Staaten, die auf dem Arbeitsmarkt strukturell schlechter gestellt sind als EU-Bürger:innen oder Deutsche (Mayer und Clemens 2021). Die jüngst geschaffene Möglichkeit des Spurwechsels für Personen im Asylverfahren mit Jobangebot, das Chancenaufenthaltsrecht für Geduldete sowie die Pläne zur erleichterten Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten („Jobturbo“) gehen in die richtige Richtung.

Eine nachhaltige Sicherung des Fachkräfteangebots kann nur durch einen umfassenden Ansatz gelingen: Zum einen muss das inländische Fachkräftepotenzial – unter anderem durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch Aus- und Weiterbildung – gefördert werden, zum anderen muss eine faire Erwerbs- und Ausbildungsmigration gestärkt und der Arbeitsmarkt für internationale Arbeitskräfte zugänglicher werden. Ausländer:innen leisten schon jetzt einen unverzichtbaren Beitrag zur Fachkräftesicherung – insbesondere in Engpassberufen (Hickmann et al. 2021). Sie machen rund 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2023c) und fast ein Drittel der Auszubildenden aus (Jansen et al. 2023).

Der Zuwanderungsbedarf zum Erhalt eines ausreichenden Erwerbspersonenpotenzials wird je nach Studie unterschiedlich beziffert. Eine Modellrechnung, die Digitalisierungseffekte und den demografischen Wandel in der EU berücksichtigt, geht davon aus, dass bis 2060 im Durchschnitt eine jährliche Nettozuwanderung von mindestens 260.000 Personen erforderlich sei, davon 114.000 EU-Staatsangehörige und 146.000 Drittstaatsangehörige (Fuchs et al. 2019). So unterschiedlich die verschie-

denen Rechnungen im Einzelnen sind, machen sie insgesamt doch deutlich, dass Deutschland wie andere Industriestaaten zur Sicherung des Wohlstands auf Zuwanderung aus Drittstaaten angewiesen ist.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG; siehe die Infobox S. 25) vom März 2020 sollte zu einer gezielten, erhöhten und erleichterten Zuwanderung beitragen. Mit dem erweiterten Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat die Bundesregierung im Juni 2023 das Erwerbsmigrationsrecht nochmals weiter liberalisiert. Das „Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“ und die ergänzende „Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“ treten ab November 2023 schrittweise in Kraft. Darin ist unter anderem geregelt, dass Personen mit qualifizierten Berufs- und Hochschulabschlüssen bei einer Arbeitsplatzzusage auch ohne eine Gleichwertigkeitsprüfung der Abschlüsse zuwandern und arbeiten können, sofern die Personen eine Gehaltsschwelle überschreiten oder die Unternehmen tarifgebunden sind. Ebenso werden die Voraussetzungen für die Erteilung der Blauen Karte EU gesenkt und non-formale Fertigkeiten vereinfacht in Wert gesetzt. Schließlich wird über ein Punktesystem ein Kontingent für ausländische Arbeitskräfte eingeführt, die bei Erfüllung bestimmter Kriterien in Deutschland eine Arbeit suchen dürfen („Chancenkarte“).

Mit diesen und weiteren Gesetzes- und der Verordnungsänderungen sollen jährlich rund 130.000 Drittstaatsangehörige zusätzlich für eine Einreise zur Erwerbstätigkeit oder zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland gewonnen werden (Bushanska et al. 2023). Ob diese ambitionierte Zahl erreicht werden kann – was unter anderem eine verbesserte administrative Umsetzung des Gesetzes voraussetzt –, wird sich frühestens an den Zuwanderungszahlen des Jahres 2024 ablesen lassen. Die Erweiterung der möglichen Zugangswege ist grundsätzlich zu begrüßen.

Der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor zeigt im ersten Teil die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zu Fachkräfteengpässen und Rekrutierungspraktiken mit Fokus auf ausländische Arbeitskräfte. Der zweite Teil widmet sich der Analyse der Zuwanderungszahlen 2022, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge aufgeschlüsselt nach Erwerbstiteln erhoben werden. Auf dieser Datenbasis werden abschließend Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Fachkräfte im Sinne des Ausländerrechts sind gemäß § 18 Abs. 3 AufenthG Personen mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung oder einer mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertigen ausländischen Berufsqualifikation (Qualifizierte) oder Personen mit Hochschulabschluss – einem deutschen, einem anerkannten ausländischen oder einem deutschen Hochschulabschlüssen vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss (Hochqualifizierte). Mit dem Beschluss der FEG-Reform vom 7. Juli 2023 gilt künftig auch als Fachkraft, wer mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Ausland erworbenen und dort staatlich anerkannten Berufsabschluss aufweisen kann.

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

2 | Unternehmen verzeichnen Fachkräftengpässe auf hohem Niveau, rekrutieren jedoch zurückhaltend aus dem Ausland

Der Bedarf inländischer Unternehmen an ausländischen Fachkräften ist die zentrale Orientierungsgröße für die Steuerung der Erwerbsmigration aus dem Ausland. Um den Fachkräftebedarf und die aktuelle Rekrutierungspraxis von Unternehmen zu ermitteln, führte die Civey GmbH im Auftrag der Bertelsmann

Stiftung mittlerweile zum vierten Mal Unternehmensbefragungen durch. Im Folgenden werden die Daten aus der aktuellen Befragung, die zwischen Juli und September 2023 stattfand, sowie die Vergleichsdaten aus den Jahren 2020 bis 2022 dargestellt und ausgewertet.

Infobox Civey



Befragungsgebiet
Bundesrepublik
Deutschland



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



Stichprobe
(a) 7.501 bzw. 7.502 Befragte
(b) 506 bzw. 507 Befragte
(c) 502 Befragte



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



Befragungszeitraum
10. Juli 2023
bis 23. September 2023



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

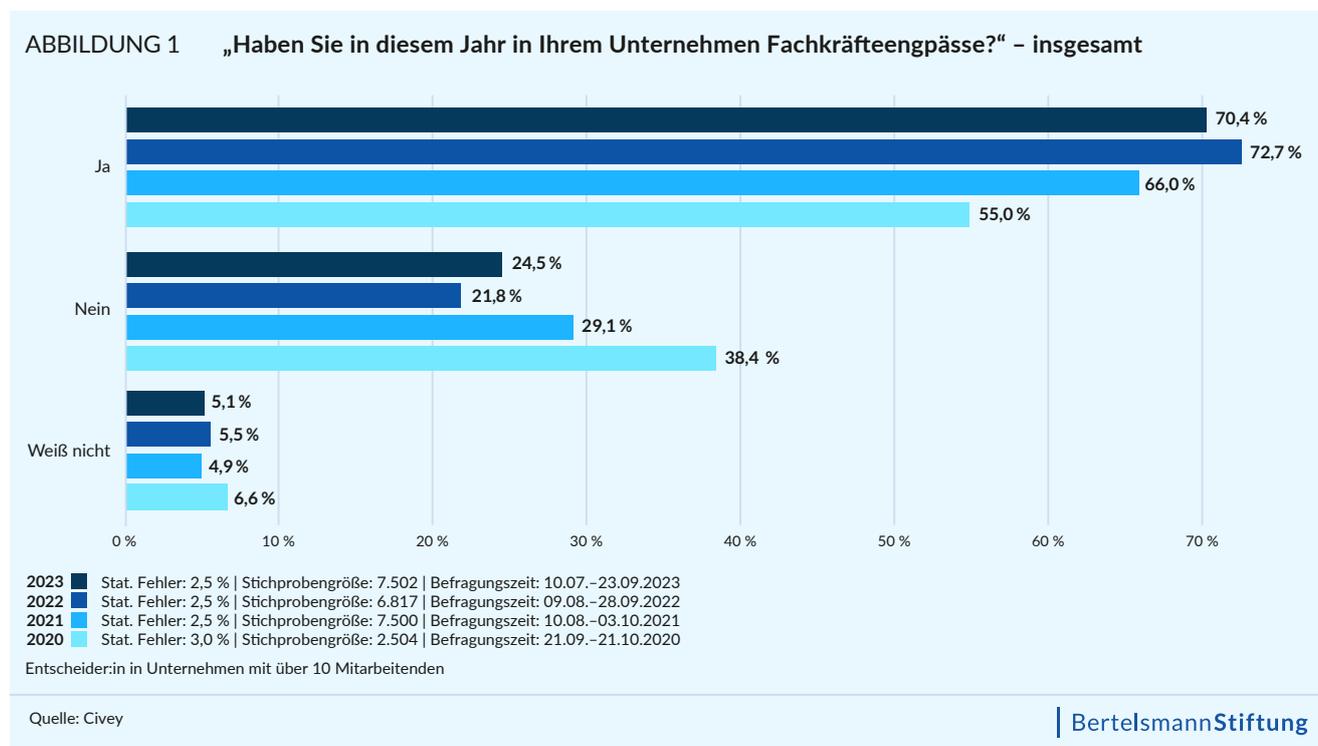
Durchgeführt von Civey. Mehr Informationen zur Methode: www.civey.com
Methodischer Hinweis: Die dargestellten Anteilswerte sind teilweise auf ganze Zahlen gerundet, sodass es vorkommen kann, dass sie sich nicht zu 100 Prozent aufsummieren. Bei Fragen mit mehreren Antwortoptionen können die addierten Nennungen 100 Prozent überschreiten.

| BertelsmannStiftung

Fachkräfteengpässe in befragten Unternehmen verbleiben 2023 auf hohem Vorjahresniveau

Mit 70,4 Prozent geben mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen an, Fachkräfteengpässe zu haben (Abb. 1). Demgegenüber verneint dies mit 24,5 Prozent ein Viertel und 5,1

Prozent wissen nicht, ob sie Fachkräfteengpässe haben. Damit setzt sich der ansteigende Trend von 55,0 Prozent in der ersten Befragung 2020 auf 72,7 Prozent in der dritten Befragung 2022 erstmals nicht fort. Die Stagnation der Fachkräfteengpässe auf ähnlich hohem Niveau wie im Vorjahr lässt sich mit dem Rückgang der Wirtschaftsleistung erklären.



Fachkräfteengpässe betreffen nicht alle Branchen, Regionen, Qualifikationen und Unternehmensgrößen gleichermaßen. Sie sind mit 56,1 Prozent am stärksten bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Abb. 2). Der Wert verbleibt auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Vorjahr (58,2 %), nachdem er in den Jahren 2020 bis 2022 stetig anstieg war (2021: 48,0 %, 2020: 37,4 %). Darauf folgen 29,8 Prozent der Befragten, die Fachkräfteengpässe bei Personen mit Hochschulabschluss für ihr Unternehmen angeben (2022: 29,1 %). Weitere 10,7 Prozent verzeichnen Engpässe bei Personen ohne Berufsausbildung, knapp drei Prozentpunkte weniger als 2022. Alles in allem bewegen sich die Fachkräfteengpässe in allen drei Gruppen in vergleichbar hohen Größenordnungen wie im Vorjahr.

Bezieht man die Unternehmensgröße ein, zeigt sich wie auch schon in der Vergangenheit, dass der Bedarf an Akademiker:innen mit der Größe des Unternehmens zunimmt (Abb. 3). Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Zusammenhang 2023 jedoch weniger deutlich ausgeprägt.

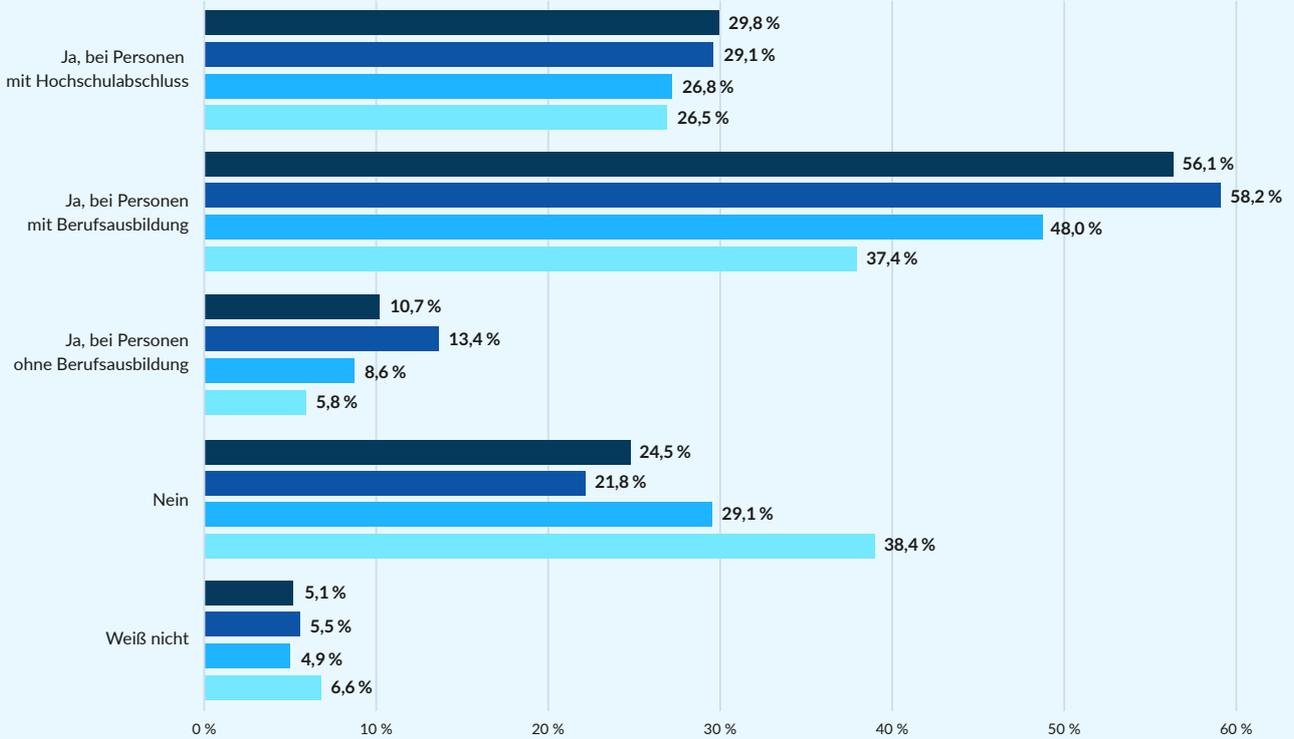
Der Bedarf an Personen mit Berufsausbildung bleibt bei den Befragten mittelgroßer Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden mit 62,5 Prozent auf einem dem Vorjahr ähnlichen Niveau (2022: 59,5 %) und sinkt leicht bei kleinen und großen Unternehmen (mit weniger als 50 bzw. mehr als 250 Mitarbeitenden;

auf 55,3 % bzw. 54,4 %). Somit setzt sich der sichtliche Anstieg der Jahre 2020 bis 2022 bei den Engpässen auf diesem Qualifikationsniveau – allein 2022 bei mittleren Unternehmen um über 12,5 Prozentpunkte, bei größeren um 13,5 Prozentpunkte – nicht fort. Zudem werden die kleinen Unternehmen, die in den letzten Jahren mit knappem Vorsprung den größten Bedarf an Personen mit einer Berufsausbildung hatten, von den befragten Unternehmen mittlerer Größe abgelöst.

Auffällig ist außerdem, dass der Bedarf an Personen ohne Berufsausbildung insbesondere bei mittleren Unternehmen um rund fünf Prozentpunkte gesunken ist, von 14,5 Prozent im Jahr 2022 auf 9,8 Prozent in 2023. Somit ist der Bedarf in diesem Bereich über alle Unternehmensgrößen hinweg ähnlich stark ausgeprägt. Keine Fachkräfteengpässe zu haben, geben 30,3 Prozent der kleinen, 22,3 Prozent der mittleren sowie 24,1 Prozent der großen Unternehmen an. So steigt der Anteil der Unternehmen ohne Fachkräfteengpässe bei den kleinen und großen Unternehmen im Vergleich an, während er bei den mittleren Unternehmen exakt gleich bleibt.

Nimmt man die Branchen als Analysekategorie hinzu, ist die Nachfrage nach Arbeitskräften am höchsten im Tourismus mit 91,4 Prozent der Unternehmen (2022: 71,5 %), bei der Alten- und Krankenpflege mit 87,4 Prozent (2022: 83,7 %) und im Bauwesen

ABBILDUNG 2 „Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Berufsbildungsabschlüssen (Mehrfachantworten möglich)



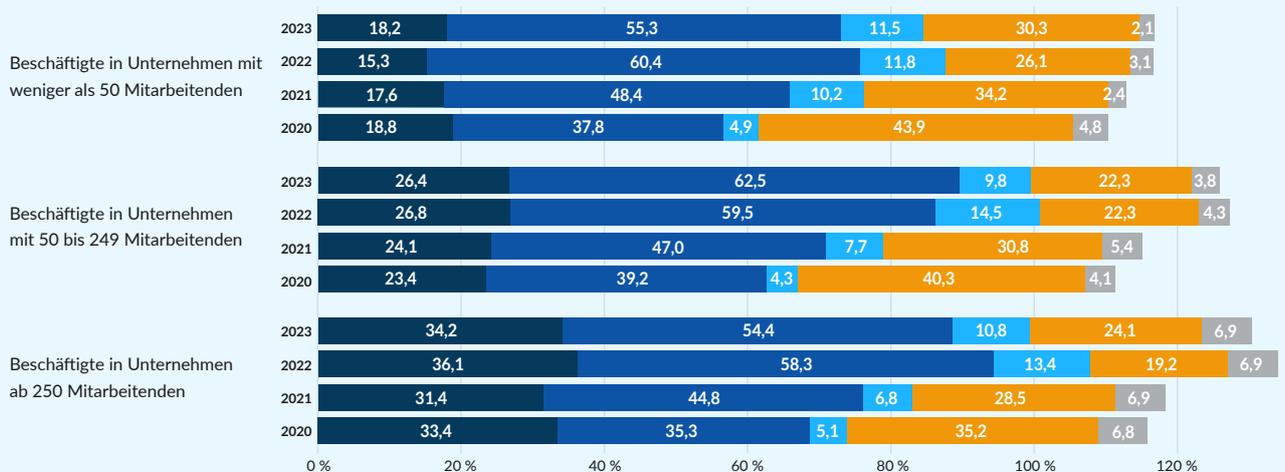
2023 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
 2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 6.817 | Befragungszeit: 09.08.–28.09.2022
 2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021
 2020 Stat. Fehler: 3,0 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 3 „Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Unternehmensgröße (Mehrfachantworten möglich)



2023 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
 2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.–04.10.2022
 2021 Stat. Fehler: 3,7 % | Stichprobengröße: 6.003 | Befragungszeit: 10.08.–20.09.2021
 2020 Stat. Fehler: 6,5 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

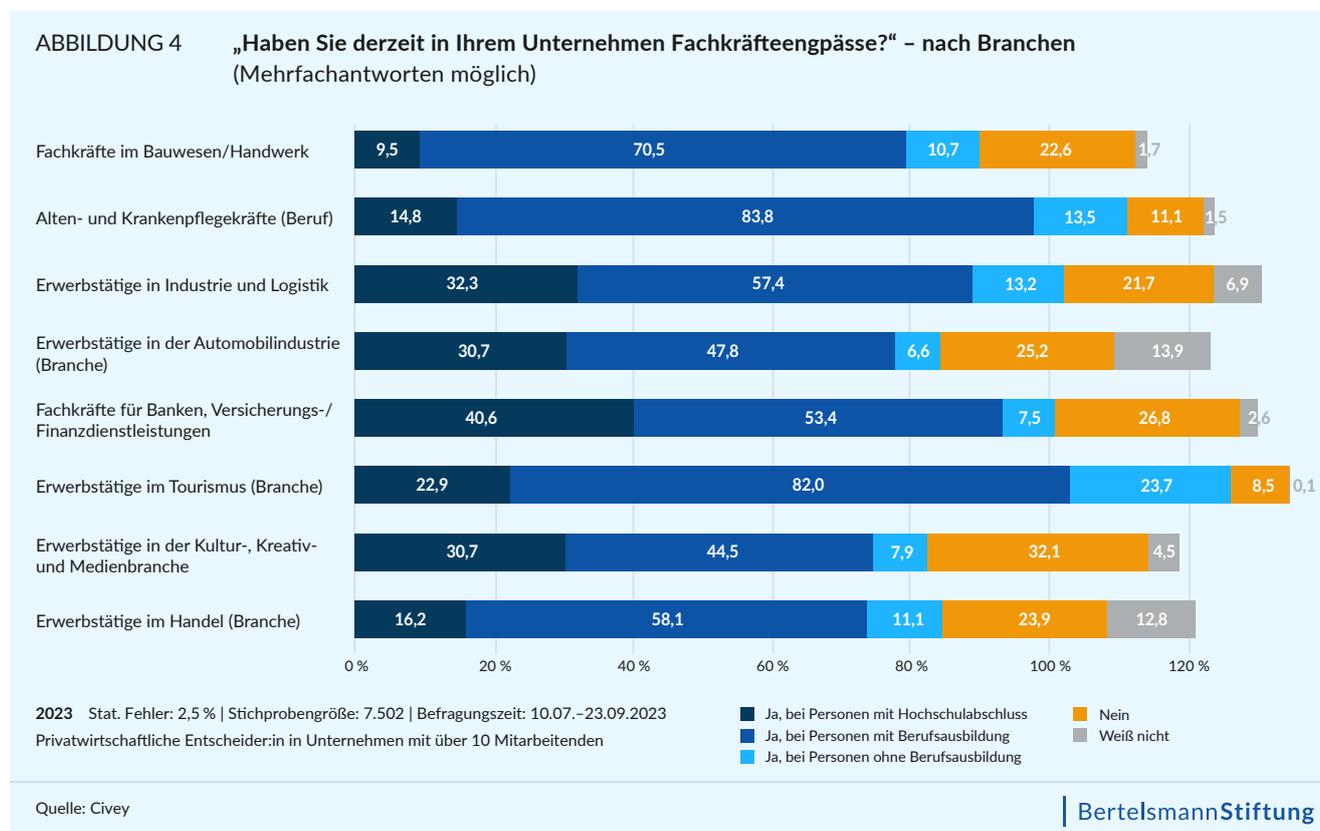
beziehungsweise Handwerk mit 75,7 Prozent (2022: 77,2 %). Engpässe bei Akademiker:innen verzeichnen Unternehmensentscheider:innen mit Abstand am deutlichsten im Bankensektor (40,6 %), gefolgt von Industrie und Logistikbranche (32,3 %), der Automobilbranche (30,7 %) sowie der Kultur-, Kreativ- und Medienbranche (30,7 %; Abb. 4). Insbesondere in der Logistik-, Tourismus- und Bankenbranche sind die Engpässe auf diesem Qualifikationsniveau gegenüber dem Vorjahr signifikant angestiegen, während sie in Bau und Handwerk deutlich gesunken sind.

Bei Personen mit Berufsausbildung liegen die Bereiche Alten- und Krankenpflege mit 83,8 Prozent und die Tourismusbranche mit 82,0 Prozent weit vorne, gefolgt von Bau und Handwerk mit 70,5 Prozent. Bei den beiden letztgenannten Branchen hat es von 2022 auf 2023 eindeutige Bedarfsanstiege bei Personen mit Berufsausbildung gegeben. Im Tourismus dürften die Nachwirkungen der beruflichen Neuorientierung von Fachkräften während der Coronapandemie die bestehenden Engpässe verstärkt haben. Die Unternehmen dieser Branchen zeigen sich im Vergleich zum Vorjahr in Bezug auf ihren Fachkräftemangel entschlossener: 2022 wies die Tourismusbranche noch den höchsten Anteil an „Weiß nicht“-Antworten auf – was vermutlich auf die unvorhersehbaren Entwicklungen des Personalbestands und -bedarfs nach Aufhebung der pandemiebedingten (Einreise-) Beschränkungen zurückzuführen war –, während sie im Jahr 2023 die Branche mit dem niedrigsten Anteil unentschlossener Antworten ist.

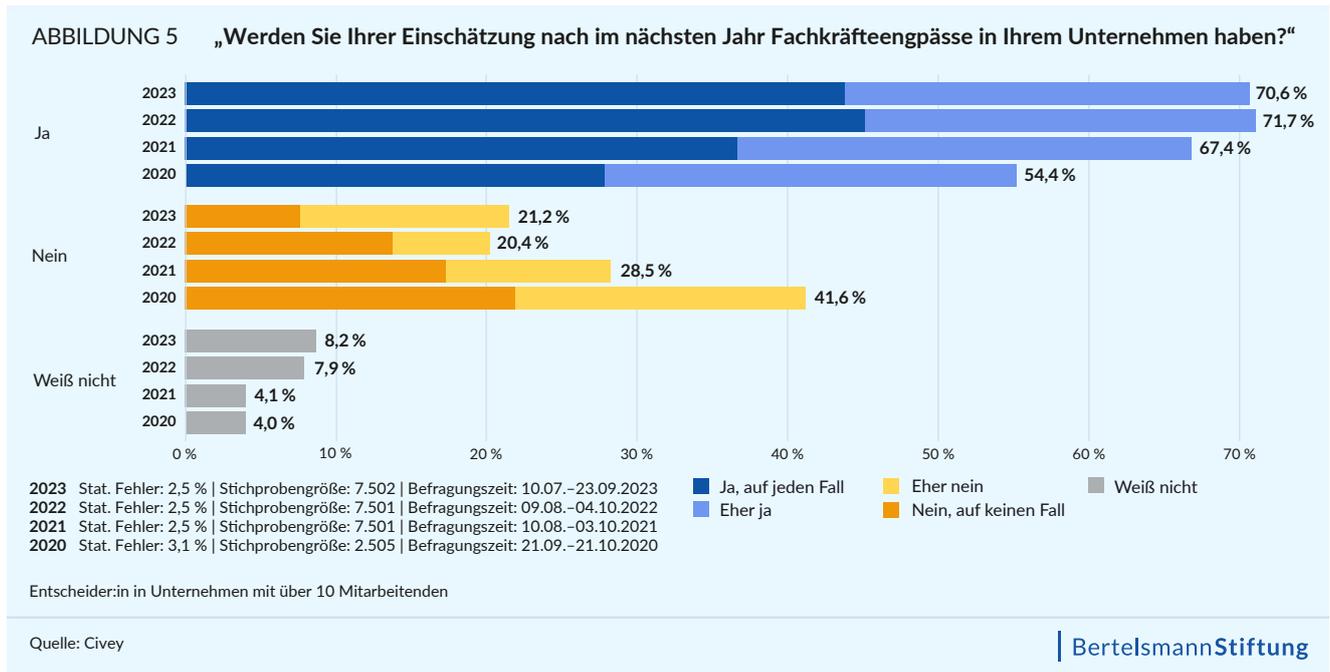
Daneben nahmen die Engpässe bei Personen ohne Berufsabschluss 2023 über die Branchen hinweg leicht ab. Im Tourismus sind sie mit fast 24 Prozent mit Abstand am stärksten ausgeprägt. Danach folgen fast gleichauf Alten- und Krankenpflege (13,5 %) sowie Industrie und Logistik (13,2 %). Unter den befragten Unternehmen ohne Fachkräfteengpässe sind vermehrt solche aus der Kultur-, Kreativ- und Medienbranche sowie der Bankenbranche. Im Vergleich zu 2022 ist der Personalbedarf über alle Qualifikationsniveaus hinweg am stärksten in der Touristik gestiegen.

In regionaler Hinsicht verteilt sich der Bedarf an Akademiker:innen tendenziell stärker auf städtische Gebiete und Ballungszentren wie Hamburg und Berlin, und zwar mit leicht höherem Anteil in den Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Brandenburg und Rheinland-Pfalz. Der Bedarf an Personen mit Berufsausbildung wiederum ist tendenziell stärker ausgeprägt in Thüringen, Sachsen, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, das Saarland und Bayern. Das Saarland und Baden-Württemberg gehören zu den Bundesländern mit einem erhöhten Bedarf an Personen ohne Berufsausbildung.¹

Trotz eingetretener Rezession und multipler Krisen scheinen die Unternehmensentscheider:innen über alle Unternehmensgrößen hinweg davon auszugehen, dass die Fachkräfteengpässe im Jahr 2024 strukturell bedingt auf gleich hohem Niveau fortbestehen bleiben (Abb. 5). So antworten 70,6 Prozent der



¹ Einschränkung ist zu sagen, dass die Zahl der Teilnehmenden an der Civey-Onlineumfrage nach Bundesland stark variieren; zumindest sind sie im Verhältnis zur jeweiligen Bevölkerungszahl tendenziell repräsentativ. Für eine detaillierte bundeslandspezifische Analyse der Engpässe nach den verschiedenen Qualifikationsniveaus siehe die jährliche Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit.



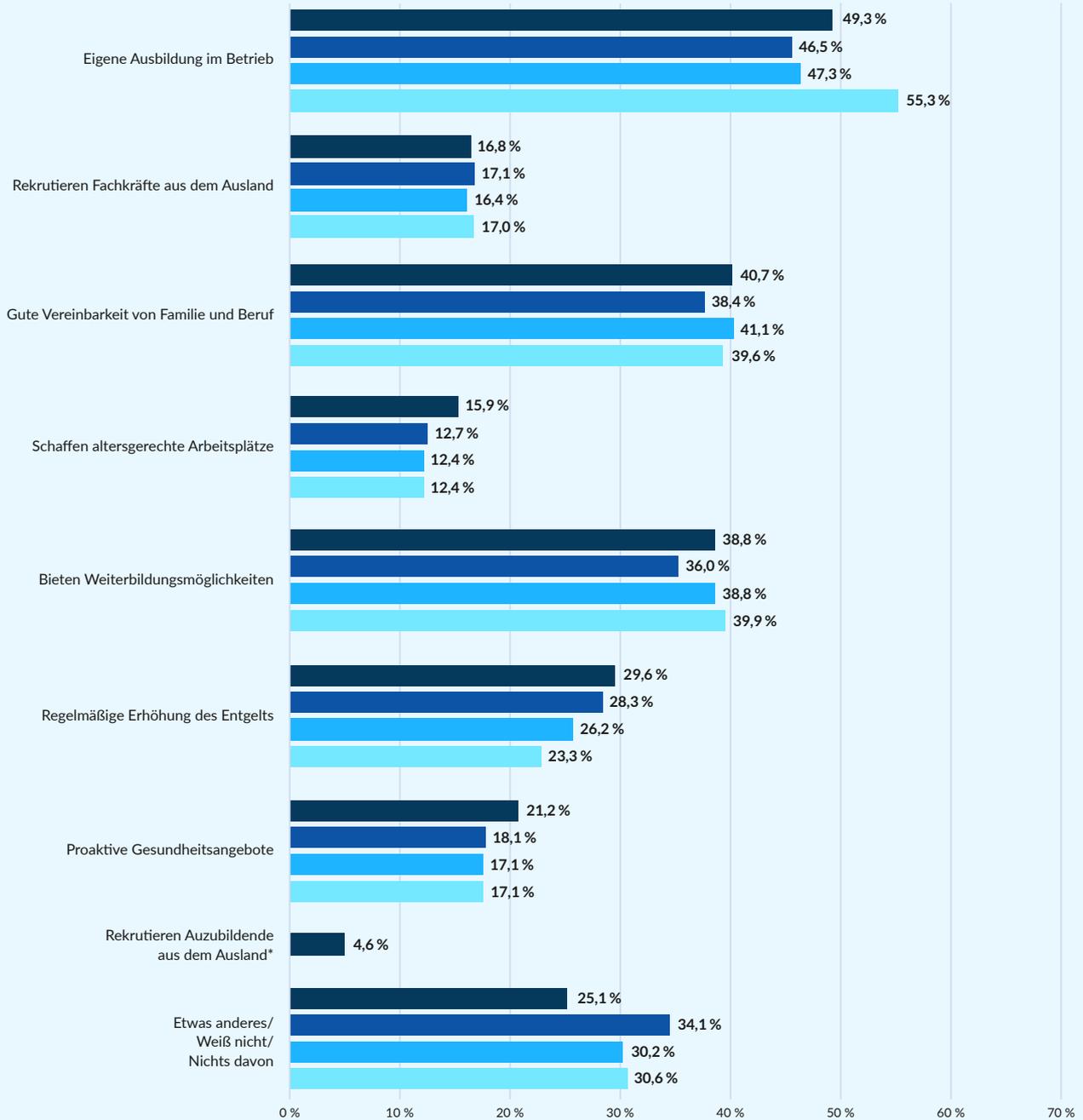
Befragten mit „Ja, auf jeden Fall“ oder „Eher ja“ auf die Frage, ob sie im nächsten Jahr Fachkräfteengpässe erwarten. 8,2 Prozent sind unentschieden und gut ein Fünftel (21,2 %) sieht mit „Eher nein“ oder „Nein, auf keinen Fall“ keine Fachkräfteengpässe im nächsten Jahr.

Trotz des deutlichen Anstiegs der prognostizierten Fachkräfteengpässe für die Unternehmen (2020: 54,4 %, 2021: 67,4 %) wurden die Erwartungen von der Realität jeweils deutlich übertroffen (Abb. 1 und 5). Im Jahr 2022 lag der Anteil der Unternehmen, die Fachkräfteengpässe hatten, mit 72,7 Prozent leicht über dem Prognosewert von 2021, während die Differenz des eingetretenen Bedarfs im Jahr 2021 mit 66,0 Prozent mehr als zehn Prozentpunkte zur Vorjahresprognose betrug. Die im Vorjahr für 2023 prognostizierten Engpässe (71,7 %) liegen leicht über den aktuellen Fachkräfteengpässen der befragten Unternehmen (70,4 %). Erwartungen und Realität liegen damit näher beieinander als in den Jahren zuvor.

Die Unternehmen sind bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland trotz des ausgeprägten Fachkräftemangels noch sehr zurückhaltend (Abb. 6). Gerade einmal 16,8 Prozent nutzen dieses Instrument, um dem Personalmangel entgegenzuwirken. Die Rekrutierungspraxis von Fachkräften aus dem Ausland bleibt somit auf dem niedrigen Niveau der Vorjahre. Auch von der erstmals abgefragten Praxis, Auszubildende aus dem Ausland zu rekrutieren, wird nur in sehr begrenztem Umfang Gebrauch gemacht. Nicht einmal jedes zwanzigste Unternehmen (4,6 %) nutzt diese Maßnahme. Vorreiter mit Blick auf die Rekrutierungspraxis von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland sind Unternehmen aus dem Bereich der Alten- und Krankenpflege, gefolgt von der Tourismusbranche. Die meisten Unternehmen setzen zur Behebung von Engpässen, wie auch zuvor, auf die eigene Ausbildung im Betrieb (49,3 %), die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (40,7 %),

Weiterbildungsmöglichkeiten (38,8 %) oder eine regelmäßige Erhöhung des Entgelts (29,6 %). Erstmals seit 2021 sind die eigene Ausbildung im Betrieb sowie Weiterbildungsmöglichkeiten wieder leicht angestiegen. Auch das Instrument „Proaktive Gesundheitsangebote“ erlangt mehr Zustimmung. Auffällig ist, dass die Zustimmungswerte zur Erhöhung des Entgelts über die Jahre kontinuierlich gestiegen sind (um etwa drei Prozentpunkte zwischen 2020 und 2022 sowie um 1,3 Prozentpunkte 2023). Die vergleichsweise starke Nutzung dieser Maßnahmen zeigt, dass Unternehmen gute Arbeitsbedingungen bieten möchten bzw. müssen, um Personal halten und auf einem nachfrageorientierten Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben zu können.

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



2023 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
 2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.–04.10.2022
 2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021
 2020 Stat. Fehler: 3,0 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020

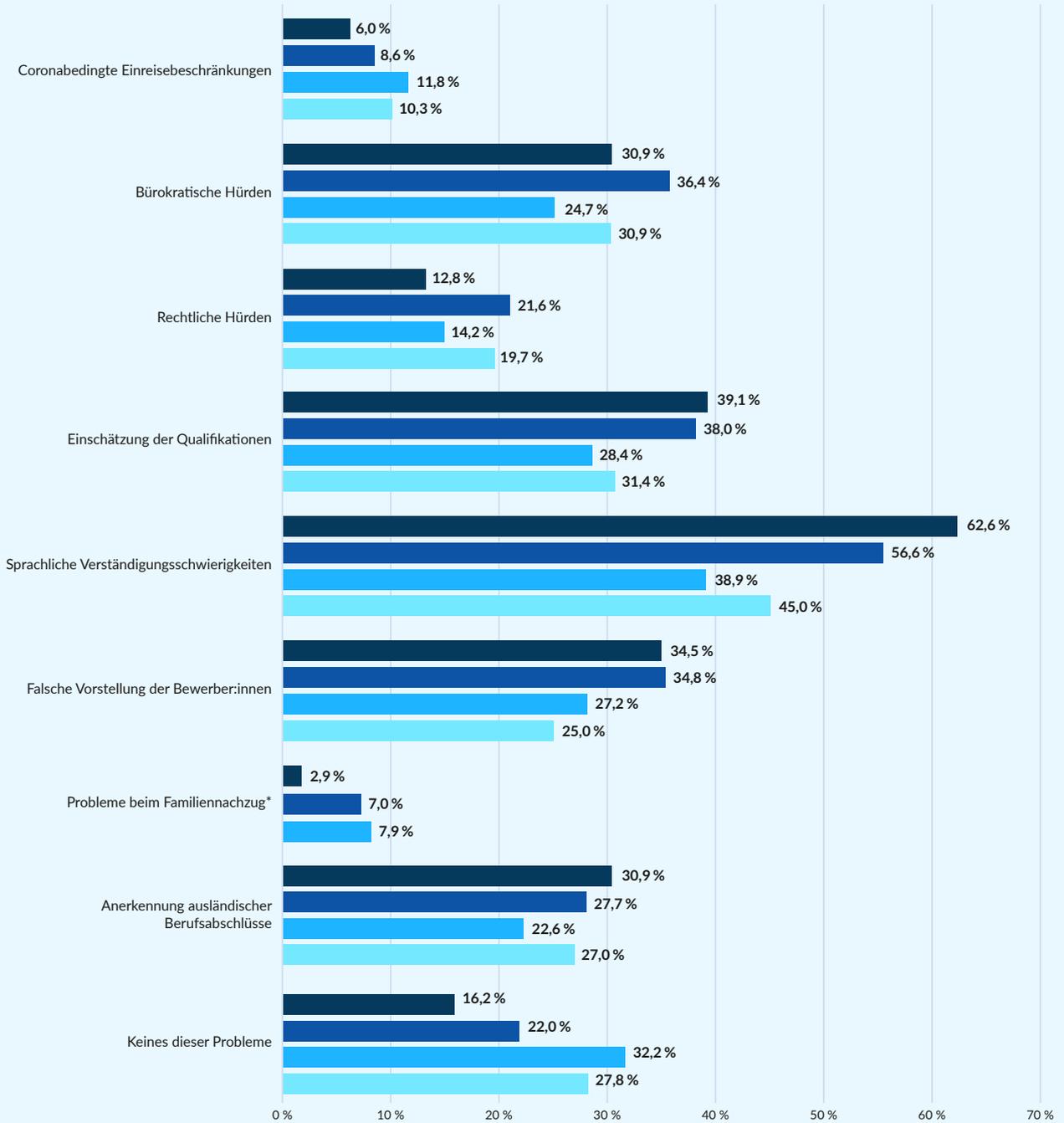
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

*„Rekrutieren Auszubildende aus dem Ausland“ wurde 2023 erstmals abgefragt.

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

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



2023 Stat. Fehler: 9,3% | Stichprobengröße: 506 | Befragungszeit: 10.07.-19.07.2023
 2022 Stat. Fehler: 8,6% | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 09.08.-17.08.2022
 2021 Stat. Fehler: 7,9% | Stichprobengröße: 502 | Befragungszeit: 10.08.-17.08.2021
 2020 Stat. Fehler: 7,6% | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 21.09.-20.10.2020

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

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

Die sprachliche Barriere bleibt Haupthürde bei der Auslandsrekrutierung, bürokratische und rechtliche Hürden nehmen ab

Die ergänzende Befragung von Unternehmensentscheider:innen, die ausländische Fachkräfte rekrutiert haben, und solchen, die dies bisher nicht getan haben, gibt Aufschluss über Erfahrungen, Hindernisse und Vorbehalte bei der Auslandsrekrutierung.

Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte gemacht haben, sehen sprachliche Verständigungsschwierigkeiten nach wie vor als größte Hürde (62,6 % und damit sechs Prozentpunkte mehr als 2022; Abb. 7). Schwierigkeiten bei der Einschätzung von Qualifikationen werden mit rund 39 Prozent gleichfalls verhältnismäßig hoch eingestuft, gefolgt von falschen Vorstellungen der Bewerber:innen (34,5 %). Auffällig ist, dass bürokratische Hürden mit Zustimmungen von knapp 31 Prozent und rechtliche Hindernisse mit knapp 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahr um rund sechs bzw. neun Prozentpunkte verlieren und somit als weniger bedeutend wahrgenommen werden. Auch die ohnehin schon geringen Probleme beim Familiennachzug verlieren weiter an Bedeutung (2023: 2,9 %, 2022: 7,0 %, 2021: 7,9 %). Dies könnte mit der am 31. Dezember 2022 in Kraft getretenen Gesetzesänderung im Rahmen des ersten Migrationspakets zusammenhängen, die den Familiennachzug von Fachkräften vereinfachte, indem das Erfordernis eines Sprachnachweises für Familienangehörige entfiel. Hindernisse im Zusammenhang mit der Einschätzung, aber auch bei der Anerkennung von Qualifikationen sind nach wie vor relevant.

Die Haltung zur Rekrutierung aus dem Ausland seitens der Unternehmensentscheider:innen, die bisher keine Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert haben, ist vergleichbar (Abb. 8). Die Hauptgründe sind hier ebenfalls erwartete sprachliche Verständigungsschwierigkeiten (66,7 %), Probleme, die ausländische Qualifikation einzuschätzen (42,2 %) sowie falsche Vorstellungen der Bewerber:innen (38,5 %). Auffällig ist: Im Vergleich zum Vorjahr hat die Zahl der befragten Unternehmensentscheider:innen, die der Meinung sind, dass es genügend inländische Fachkräfte gäbe, um knapp zehn Prozent zugenommen (28,3 % gegenüber 18,5 %) und knapp neun Prozent mehr können die für eine Auslandsrekrutierung notwendigen Ressourcen nicht aufbringen (20,3 % gegenüber 11,4 %). Die im Zusammenhang mit der Anwerbung im Ausland befürchteten bürokratischen und rechtlichen Hürden sind jedoch für unerfahrene Unternehmen seltener ein Grund, diesen Weg nicht zu beschreiten, als sie reale Hürden für die Unternehmen mit Auslandserfahrung darstellen (vgl. Abb. 7 und 8: „Bürokratische Hürden“ 30,9 % vs. 18,2 %, „Rechtliche Hürden“ 12,8 % vs. 7,4 %). Dennoch nehmen die Sorgen um bürokratische Hürden über die letzten Jahre zu, was darauf hindeutet, dass sich auch hier Realität und Erwartung angleichen.

Damit haben sich die erwarteten und die erlebten Hürden im Vergleich zu den Vorjahren teilweise verschoben. Rechtliche Hemmnisse scheinen sowohl in der Erwartung als auch im Erleben weniger bedeutsam. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass das im März 2020 in Kraft getretene FEG und die dieses Gesetz unterstützenden Strukturen – wie z. B. die auf Länderebene geschaffenen Stellen für Fachkräftezuwanderung – ihre Wirkung zunehmend entfalten, nachdem ihre Umsetzung durch die Coronapandemie zunächst erschwert wurde.

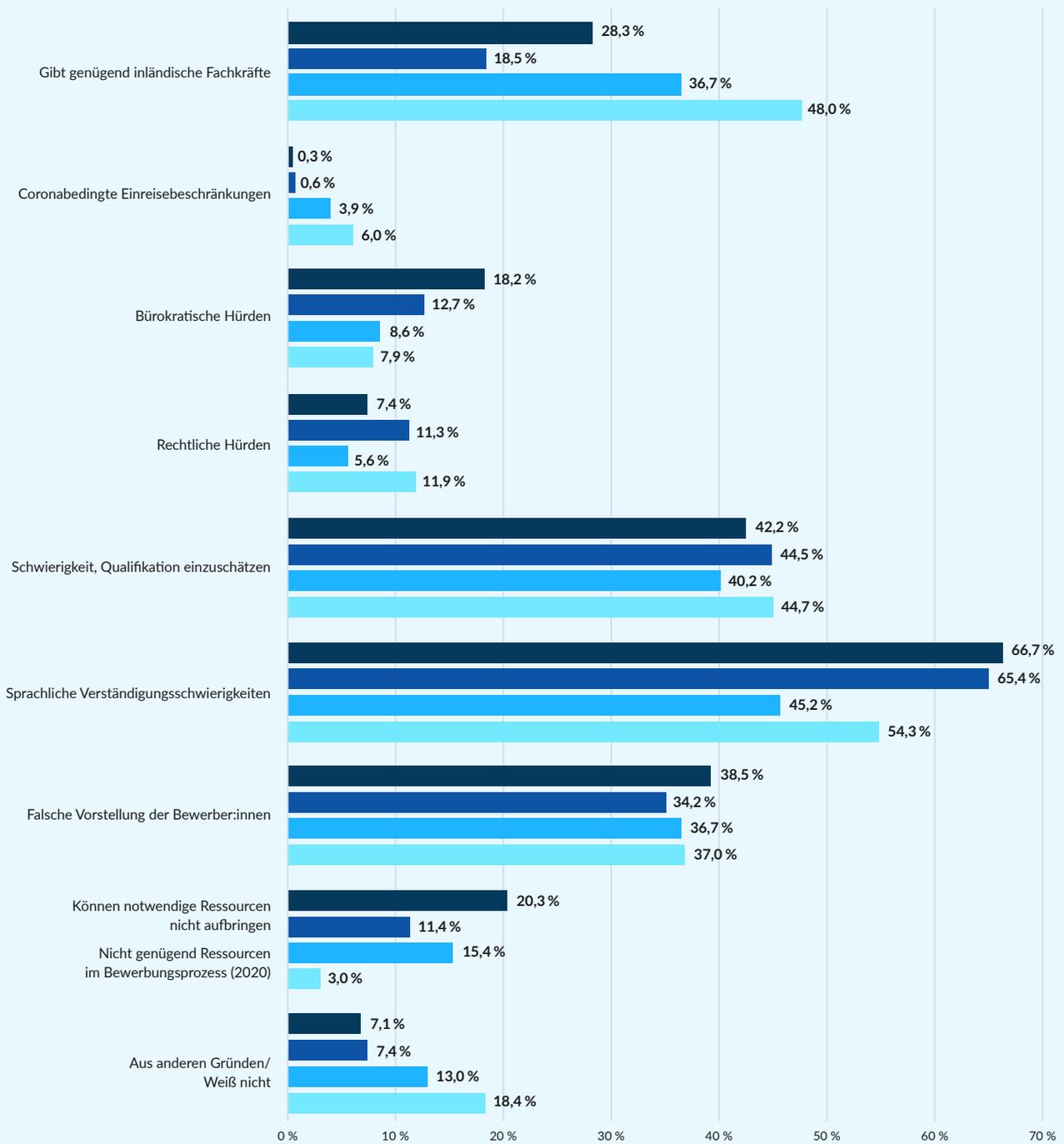
Schwierigkeiten mit dem Thema „Sprache“ wiederum deuten auf eine unzureichende Infrastruktur für den Erwerb der deutschen Sprache sowie auf fehlende Kapazitäten in Deutschland und insbesondere in den Herkunftsländern hin. Möglicherweise ist dies auch ein Hinweis auf zu hohe Erwartungen der Arbeitgeber:innen oder im Hinblick auf die sprachlichen Anforderungen des Einwanderungsgesetzes. Letztere werden in der Weiterentwicklung des FEG von 2023 adressiert, die in bestimmten Fällen eine Absenkung oder sogar einen Wegfall der Deutsch-Sprachanforderungen vorsieht.

Während in den Jahren 2020 bis 2022 der Anteil der Unternehmensentscheider:innen, die ausschließlich inländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt für ausreichend hielten und somit eine Rekrutierung aus dem Ausland nicht für notwendig erachteten, zurückging (2020: 48,0 %, 2021: 36,7 %, 2022: 18,5 %), stieg er in diesem Jahr erstmals wieder auf 28,3 Prozent.

Mit 71,1 Prozent beschäftigen die befragten Unternehmen 2023 – wie auch in den Vorjahren – von allen ausländischen Personengruppen am häufigsten Fachkräfte aus anderen EU-Staaten (Abb. 9). Ihr Anteil ist im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen (2022: 63,2 %, 2021: 66,5 %) und übertrifft den Wert von 2020 (69,0 %) leicht, was nicht zuletzt mit der Erholung der durch die COVID-19-Pandemie hervorgerufenen Einbrüche in der Mobilität von EU-Bürger:innen zu tun hat. Die größte Gruppe danach, und 2023 leicht angestiegen, sind Fachkräfte aus europäischen Nicht-EU-Staaten mit knapp 50 Prozent. Darunter fallen vor allem Länder des Westbalkans, für die eine gesonderte rechtliche Regelung existiert (siehe dazu die Infobox „Westbalkanregelung“, S. 28). Es folgen Fachkräfte aus Asien mit 35,1 Prozent, dem Mittleren Osten mit 32,3 Prozent, Nordafrika mit 21,8 Prozent, Nordamerika mit 20,0 Prozent, Süd- und Mittelamerika mit 12,4 Prozent und schließlich Subsahara-Afrika mit 8,3 Prozent.² Der im Vergleich zu den Vorjahren (2022: 13,0 %, 2021: 17,2 %) gestiegene Anteil von Unternehmen, die Fachkräfte aus Nordafrika beschäftigen, dürfte mit den gezielten Maßnahmen der Bundesregierung zur Anwerbung von Fachkräften nach Deutschland sowie den erleichterten Einreisemöglichkeiten durch bi- und multilaterale Abkommen mit Staaten dieser Region zu tun haben.

2 Welche Länder im Einzelnen in die jeweiligen regionalen Zuschreibungen fallen, ist bei der onlinebasierten Umfrage nicht nachzuhalten. Diese werden letztlich von jeder befragten Person selbst definiert. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich Wahrnehmungen nach den üblichen geografisch orientierten Kontinentaleinteilungen richten. Demnach werden z. B. Georgien und die Türkei zu Asien gerechnet und Russland zu Europa (siehe dazu auch S. 32).

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



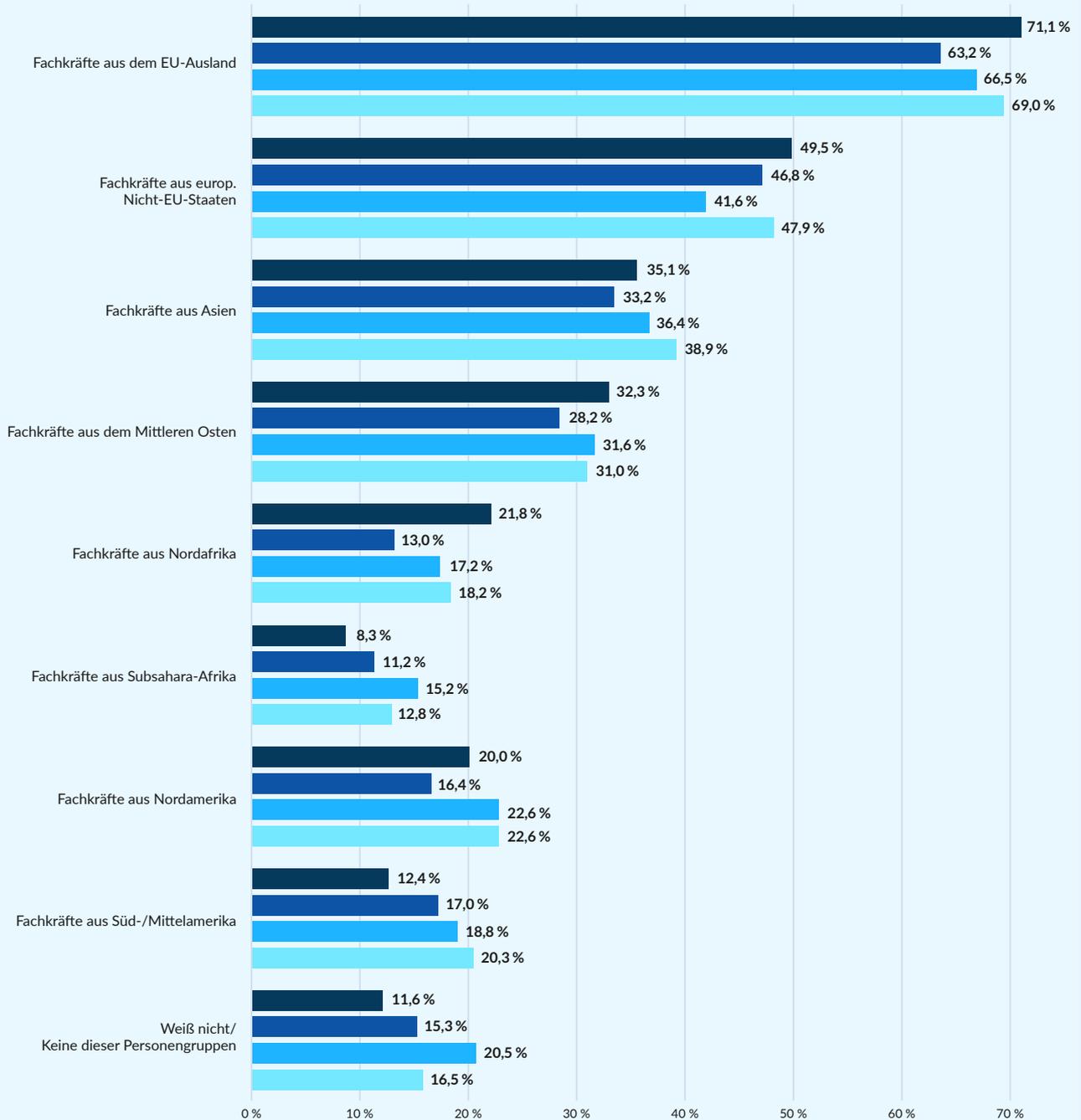
2023 Stat. Fehler: 8,7 % | Stichprobengröße: 502 | Befragungszeit: 10.07.-19.07.2023
 2022 Stat. Fehler: 7,8 % | Stichprobengröße: 500 | Befragungszeit: 09.08.-19.08.2022
 2021 Stat. Fehler: 7,7 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 10.08.-20.08.2021
 2020 Stat. Fehler: 8,0 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 21.09.-19.10.2020

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

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

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



2023 Stat. Fehler: 9,2 % | Stichprobengröße: 507 | Befragungszeit: 10.07.-19.07.2023
 2022 Stat. Fehler: 9,0 % | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 09.08.-16.08.2022
 2021 Stat. Fehler: 7,8 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 10.08.-17.08.2021
 2020 Stat. Fehler: 8,0 % | Stichprobengröße: 500 | Befragungszeit: 21.09.-20.10.2020

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

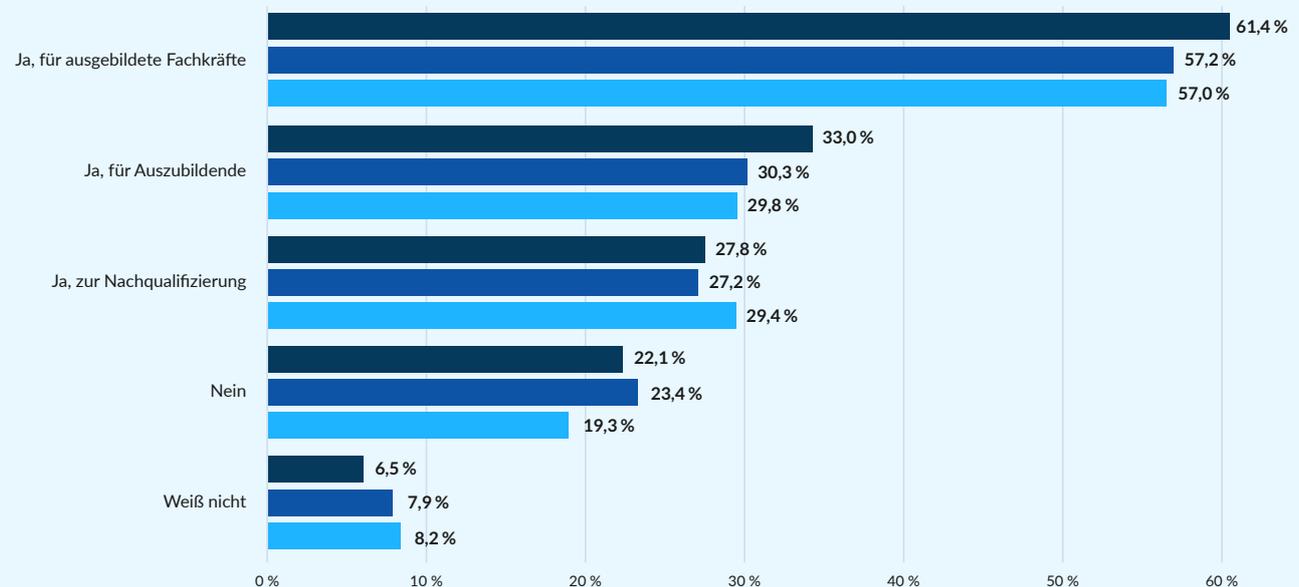
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

Trotz der Zurückhaltung der befragten Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland befürworten insgesamt gut sieben von zehn (71,4 %) Unternehmensentscheider:innen mehr staatliche Abkommen zur Vermittlung und Anwerbung von Fachkräften; am häufigsten bei der Vermittlung ausgebildeter Fachkräfte (61,4 %), gefolgt von der Vermittlung von Auszubildenden (33,0 %; Abb. 10). Hier sind die Zustimmungswerte über die letzten drei Jahre jeweils leicht angestiegen. Mit 27,8 Prozent spricht sich gut jede:r vierte Befragte für Vermittlungsabkommen zur Nachqualifizierung aus. Diese Ergebnisse zeigen eine klare Zustimmung zu möglichen staatlichen Initiativen für internationale Kooperationen zur Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland.

Die Befunde aus der Unternehmensbefragung im vierten Jahr zeigen: Trotz eines gravierenden und eindeutig belegten Fachkräftemangels in Deutschland in nahezu allen Branchen, Regionen und Unternehmensgrößen sowie auf allen Qualifikationsstufen ist die Rekrutierungspraxis vieler befragter Unternehmen von Arbeits- und Fachkräften sowie Auszubildenden aus dem Ausland zurückhaltend. Es ist zu vermuten, dass diese Rekrutierung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (noch) zu viele Voraussetzungen erfordert. Ziel muss es sein, Unternehmen direkter zu unterstützen und ihnen Orientierung und Zugänge für eine erleichterte Rekrutierung aus dem Ausland sowie die nachfolgende Integration der Zugewanderten zu schaffen.

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



2023 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.-23.09.2023
 2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.-04.10.2022
 2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.-03.10.2021

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden. * Wurde 2021 erstmals abgefragt.

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

3 | Die Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten erreicht einen neuen Höchststand

Die Analyse der Wanderungszahlen ist die Grundlage einer guten migrationspolitischen Gestaltung. Die aktuellen und umfassend verfügbaren sowie nach Zuwanderungszweck aufgeschlüsselten Zu- und Fortzugszahlen des Ausländerzentralregisters (AZR) stammen aus dem Jahr 2022. Sie zeigen eine klare Erholung nach dem Ende der politischen Maßnahmen gegen die COVID-19-Pandemie und geben durch einen neuen Höchststand der Erwerbsmigration Grund zu der Annahme, dass die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zunehmend Wirkung entfaltet. Ein Anstieg der EU-Binnenmigration auf vorpandemisches Niveau blieb hingegen aus. Dominiert wird das Migrationsgeschehen in Deutschland im Jahr 2022 vor allem durch den starken Anstieg der Fluchtmigration infolge des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine.

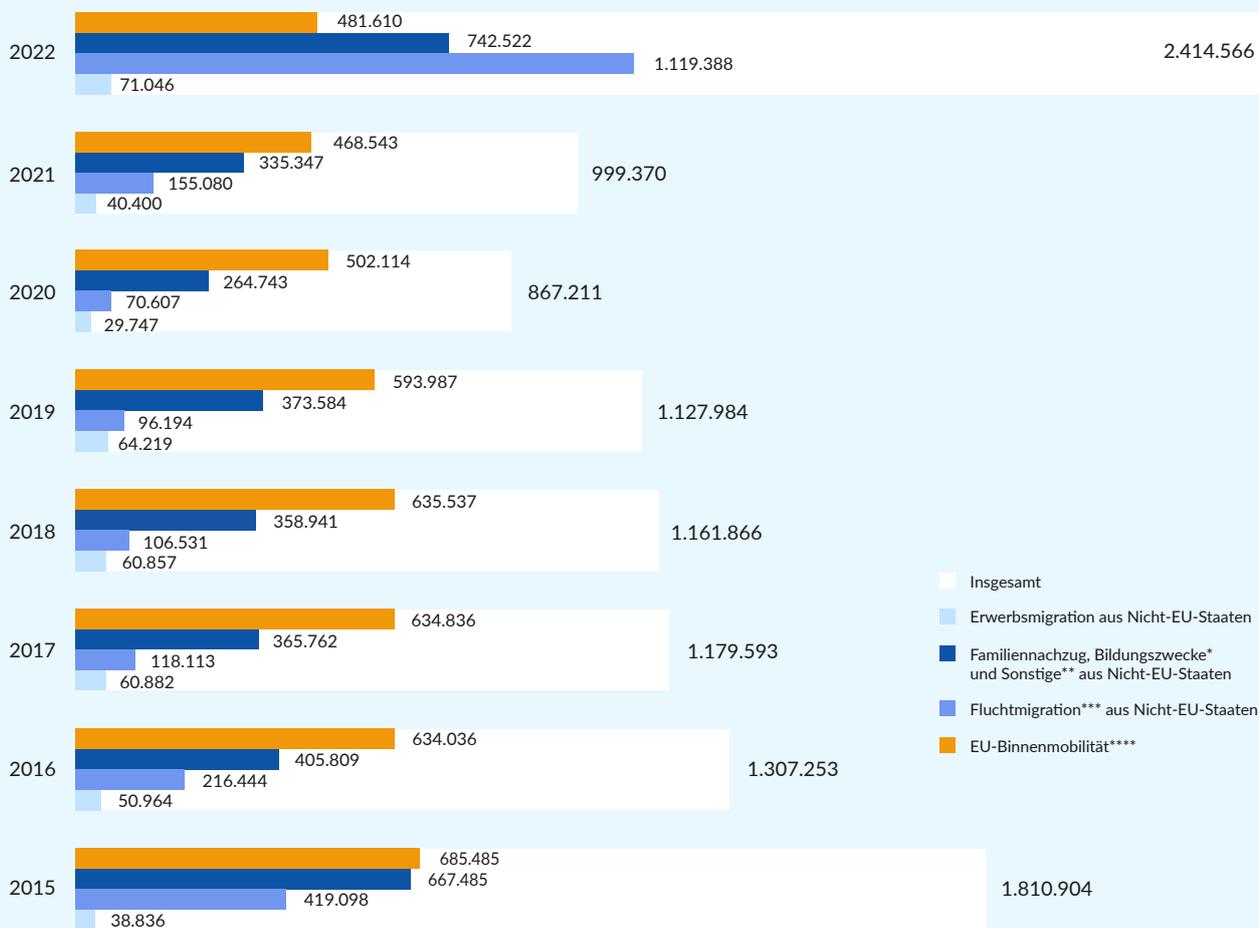
Die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten übersteigt das Vor-Corona-Niveau deutlich, während die EU-Zuwanderung stagniert

Die Gesamtzuwanderung nach Deutschland stieg 2022 insgesamt um 142 Prozent an. So kamen im Jahr 2022 insgesamt 2.414.566 Personen nach Deutschland (2021: 999.370, 2020: 867.211; Abb. 11). Die Gesamtzuwanderung überstieg damit sogar das Wertehoch von 2015, einem Jahr mit ebenfalls hoher Fluchtmigration. Gleichzeitig hat sich auch die Zahl der registrierten Fortzüge im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr von 519.192 auf 678.700 erhöht und ist damit wieder auf das Vor-Corona-Niveau angestiegen (2019: 675.812; BAMF 2023, S. 121).

Datenquellen für die Zuzugszahlen: Die beiden wichtigsten Datenquellen für die Analyse von Wanderungsbewegungen nach Deutschland sind die Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamtes und das hier verwendete **Ausländerzentralregister (AZR)**. Die Wanderungsstatistik fußt auf Meldungen durch die zuständige kommunale Meldebehörde am Wohnort. Das ist eine sogenannte Fallstatistik. Im Gegensatz zur Wanderungsstatistik ist das AZR eine sogenannte Personenstatistik: So wird eine doppelte An- und Abmeldung einer oder eines ausländischen Staatsangehörigen in der Wanderungsstatistik je zweimal erfasst, im AZR hingegen nur einmal. Diese Meldungen werden vornehmlich durch die deutschen Ausländerbehörden erfasst. Daher ist die Zahl der Wanderungsfälle in der Wanderungsstatistik stets etwas größer als die Zahl der in dem betreffenden Jahr tatsächlich gewanderten Personen. Da das AZR über die jeweiligen Aufenthaltstitel Rückschlüsse auf den Zweck der Zu- oder Abwanderung oder auch Statuswechsel erlaubt, verwendet die vorliegende Publikation die Daten des AZR. Das AZR wird vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geführt. Während hier der Zuwanderungszeitraum der entscheidende Parameter ist, steht dagegen in der ebenfalls hinzugezogenen BAMF-Publikation „Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige“ der Zeitpunkt der Erteilung des Aufenthaltstitels im Vordergrund (betrifft Tab. 2, 8, 9, 10). Daher sind die genannten Daten nicht direkt vergleichbar.

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

ABBILDUNG 11 Gesamtzuzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2015–2022) – in absoluten Zahlen



Anmerkungen:

- * Studium, sonstige Ausbildung
- ** Sonstige Gründe, Niederlassungserlaubnis, EU-Aufenthaltsrecht, Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete, Arbeitsplatzsuche sowie nicht aufgeführte Aufenthaltstitel
- *** Aufenthaltsgestattung, Duldung und humanitäre Gründe
- **** Im Jahr 2021 fällt das Vereinigte Königreich (VK) aus der Übersicht heraus. Damit ist die Gesamtzahl der EU-Binnenmobilität zu 2020 nicht ganz vergleichbar. Ohne VK hätte diese 2020 491.866 Personen betragen.

Quelle: BAMF (2023); Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen.

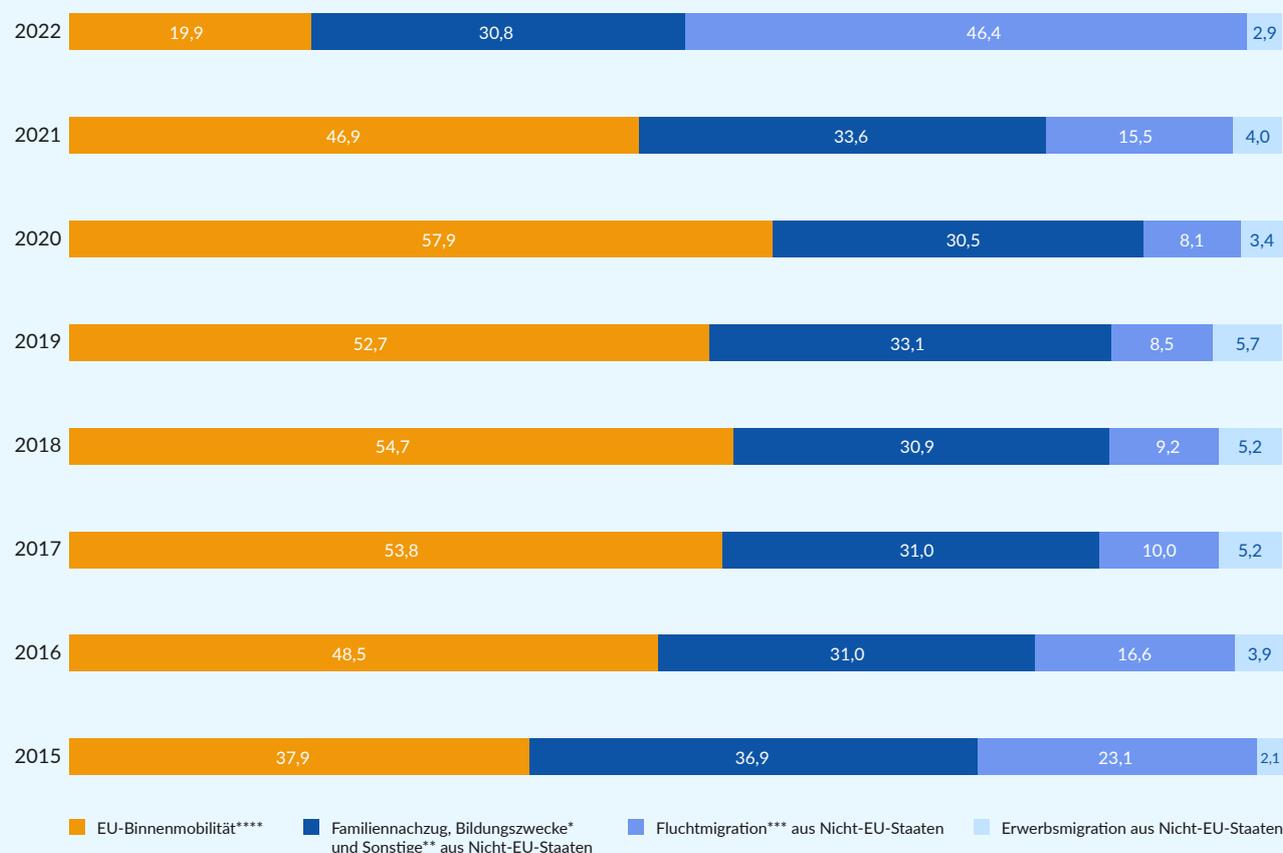
2022 nahm die Zuwanderung aus EU-Staaten zwar erstmals seit 2018 wieder leicht zu (2022: 481.610, 2021: 468.543; Abb. 11), macht aber anteilig nur noch 20 Prozent der Gesamtzuzüge nach Deutschland aus. Dieser prozentuale Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass die Gesamtzuwanderung aus Nicht-EU-Staaten deutlich zugenommen hat.

Die Zahl der geflüchteten Personen, also Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen bzw. einer Duldung oder Asylbewerber:innen mit Aufenthaltsgestattung, stieg im Jahr 2022 stark um 964.308 Personen auf einen Anteil von 46,4 Prozent der Gesamtzuwanderung an. Er ist damit dreimal so hoch wie im Vorjahr (2020: 15,5 %) und überstieg mit 1.119.388 Personen deutlich den bisherigen Höchststand von 2015 (419.098). Mit Abstand die meisten der Geflüchteten

sind Ukrainer:innen, die Aufenthaltserlaubnisse aus humanitären Gründen erhielten (806.026). Weiterhin entfielen einige der Fluchttitel auf Menschen aus Syrien, Afghanistan und der Türkei (BAMF 2023, S. 99).

Die Anteile der Einreisen zum Zweck des Familiennachzugs (2022: 90.464), zu Bildungszwecken aus Drittstaaten sowie zu sonstigen Zwecken sanken leicht um drei Prozentpunkte und damit auf einen Anteil von 30,8 Prozent an der Gesamtzuwanderung. In absoluten Zahlen wurde mit 742.522 Personen in diesen Kategorien jedoch ein neuer Höchststand erreicht. Allein die Einreisen zu Studienzwecken stiegen darin um 30 Prozent auf 44.690 Personen (BAMF 2023, S. 99). Zusammen mit den Titeln zu Ausbildungszwecken (2022: 15.707) sind insgesamt 60.397 Personen der Bildungsmigration zurechnen. 2022 liegen

ABBILDUNG 12 Gesamtzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2015–2022) – in Prozent



Anmerkungen:

* Studium, sonstige Ausbildung

** Sonstige Gründe, Niederlassungserlaubnis, EU-Aufenthaltsrecht, Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete, Arbeitsplatzsuche sowie nicht aufgeführte Aufenthaltstitel

*** Aufenthaltsgestattung, Duldung und humanitäre Gründe

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

Quelle: BAMF (2023); Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

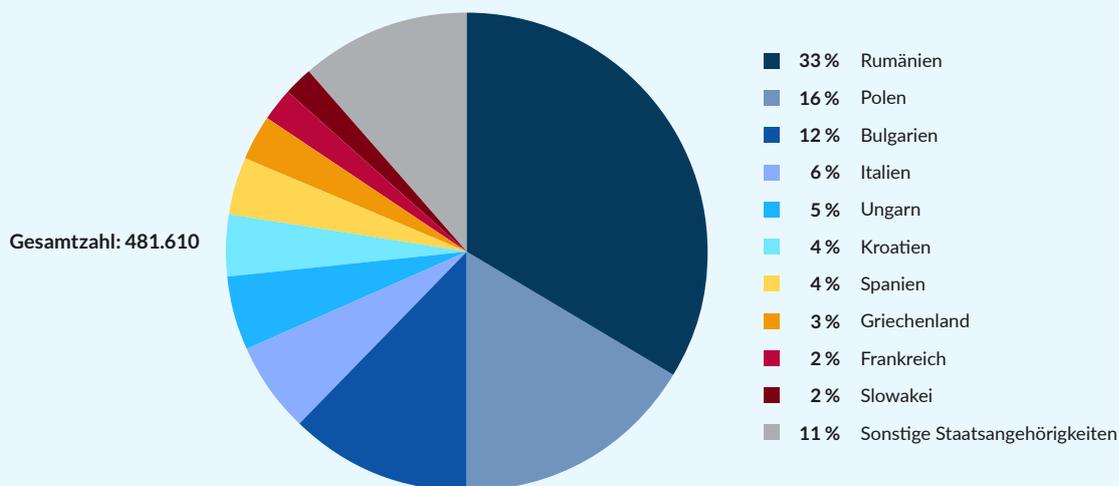
damit erstmals sowohl die Fluchtzuwanderung als auch die sonstige Migration mit Familiennachzug und Bildungszwecken vor den Zahlen aus der EU-Binnenmigration.

Der Anteil der Erwerbszuwanderung von Nicht-EU-Bürger:innen stieg um beachtliche 75 Prozent – das entspricht gut 30.000 Personen – an (Abb. 11 und 12). Dies ist sowohl auf die Wirkung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes als auch der Blauen Karte EU und der Westbalkanregelung (siehe Infobox auf S. 28) zurückzuführen. Damit erreicht auch die Erwerbsmigration aus Drittstaaten mit 71.046 Personen in 2022 einen neuen Höchstwert.

Trotz der Stagnation der EU-Zuwanderung gewinnt Deutschland verhältnismäßig viele Fachkräfte aus anderen EU-Staaten. Eine Differenzierung nach Aufenthaltszwecken ist bei Unionsbürger:innen nicht möglich, da sie aufgrund geltender Freizügigkeitsrechte größtenteils keinen solchen Aufenthaltstitel benötigen. Dennoch ist davon auszugehen, dass der größte Teil dieser Personen als Arbeits- und Fachkräfte tätig ist.³ Die Hauptherkunftsstaaten im Rahmen der EU-Freizügigkeit nach Deutschland bleiben im Vergleich zu den Vorjahren unverändert: 2022 zogen insgesamt fast zwei Drittel (62 %, 2021: 63 %) und damit insgesamt 300.203 aller EU-Staatsbürger:innen aus Rumänien, Polen und Bulgarien zu (2021: 293.272 Personen; Abb. 13).

3 Hinweise darauf gibt der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, laut dem 3.791 der 7.571 registrierten Personen mit Migrationshintergrund aus einem EU-Mitgliedstaat im Jahr 2022 über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügten. Zudem nannten 45 Prozent dieser Personengruppe familiäre Aspekte als Hauptmotiv für ihre Migration nach Deutschland und 33 Prozent „Arbeit/Beschäftigung“ (Statistisches Bundesamt 2023a).

ABBILDUNG 13 Zuzüge aus EU-Staaten, Hauptherkunftsländer (2022)



Quelle: BAMF (2023); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Zugleich nahm die Abwanderung von EU-Bürger:innen im Vergleich zum Vorjahr minimal um 0,3 Prozentpunkte auf 338.093 Personen zu (2021: 337.158, 2020: 344.431⁴) und damit deutlich weniger als die Gesamtabwanderung aus Deutschland (+30,7 %). Damit liegen die Abwanderung von EU-Bürger:innen und Drittstaatsangehörigen (340.607) 2022 fast gleich auf (BAMF 2023, S. 121). Mit einer um 2,8 Prozentpunkte höheren EU-Zuwanderung im Jahr 2022 setzt sich der 2015 begonnene Trend einer rückläufigen EU-Binnenmobilität nicht fort. Damit scheinen die Corona-bedingten Einbrüche gestoppt. Dennoch bleibt die EU-Binnenmobilität auf einem verhältnismäßig niedrigen Niveau und scheint damit die Prognosen zu den Auswirkungen einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung sowie einer gewissen Angleichung der Lebensverhältnisse in den EU-Staaten zu unterstützen.

Der Gesamtwanderungssaldo ausländischer Staatsangehöriger, also Zuzüge abzüglich Fortzüge, stieg im Jahr 2022 trotz erhöhter Fortzüge (+30,7 %) auf 1.735.866 Personen an und lag damit sehr deutlich über dem Vorjahreswert von 480.178 und sogar über dem Spitzenwert im Jahr 2015 (1.242.265) (BAMF 2023, S. 93). Das ist vor allem auf die Fluchtmigration aus der Ukraine zurückzuführen.

Die Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten erreicht einen neuen Höchststand

Auch wenn sich die außereuropäische Fachkräftezuwanderung von 2009 bis 2019 mehr als verdoppelte, stellte sie vor der Pandemie einen weiterhin geringen Anteil an der Gesamtzuwanderung dar (Schultz 2022b). Im Jahr 2022 zeigen sich nach den pandemiebedingten Einschnitten erstmals die Effekte des im März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Mit 71.046 Personen wurde das Vor-Corona-Hoch von 64.219 Personen im Jahr 2019 übertroffen und ein neuer Höchststand der Erwerbsmigration aus Drittstaaten verzeichnet. Fachkräfte aus Drittstaaten machen 2022 anteilig lediglich zwei Prozent (2021: 5 %) und sonstige Arbeitnehmer:innen ebenfalls nur knapp zwei Prozent (2021: 3 %) der außereuropäischen Zuwanderung aus. Sonstige Arbeitnehmer:innen meint Personen mit Aufenthaltstitel für Tätigkeiten, die sowohl einen qualifizierten als auch unqualifizierten Abschluss voraussetzen können (siehe dazu die Infobox, S. 9; Abb. 14). Die anderen Migrationsformen, die im Verhältnis stärker als die Arbeitsmigration zugenommen haben, sind für diesen relativen Rückgang verantwortlich. Der starke Anstieg der Erwerbsmigration aus Drittstaaten scheint mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz zu tun zu haben, das nach dem Ende der Corona-Schutzmaßnahmen allmählich Wirkung zu entfalten beginnt (siehe Infobox auf S. 25).

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

Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG): Mit dem FEG existiert seit März 2020 ein Instrument, um den Fachkräftebedarf der deutschen Wirtschaft durch eine gezielte und verstärkte Zuwanderung entsprechend qualifizierter Personen aus Nicht-EU-Ländern zu sichern. Als Fachkräfte gelten seither neben Personen mit akademischer Ausbildung auch Personen mit einer qualifizierten Berufsausbildung. Für Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung aus Drittstaaten wurde die Beschränkung auf Engpassberufe aufgehoben. Voraussetzung sind ein Arbeitsplatzangebot und die Zustimmung zur Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) (§ 39 AufenthG). In den meisten Fällen wurde zudem die Vorrangprüfung durch die BA vorläufig abgeschafft. Sie gilt weiterhin für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung. Zudem können Unternehmen ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren beantragen.

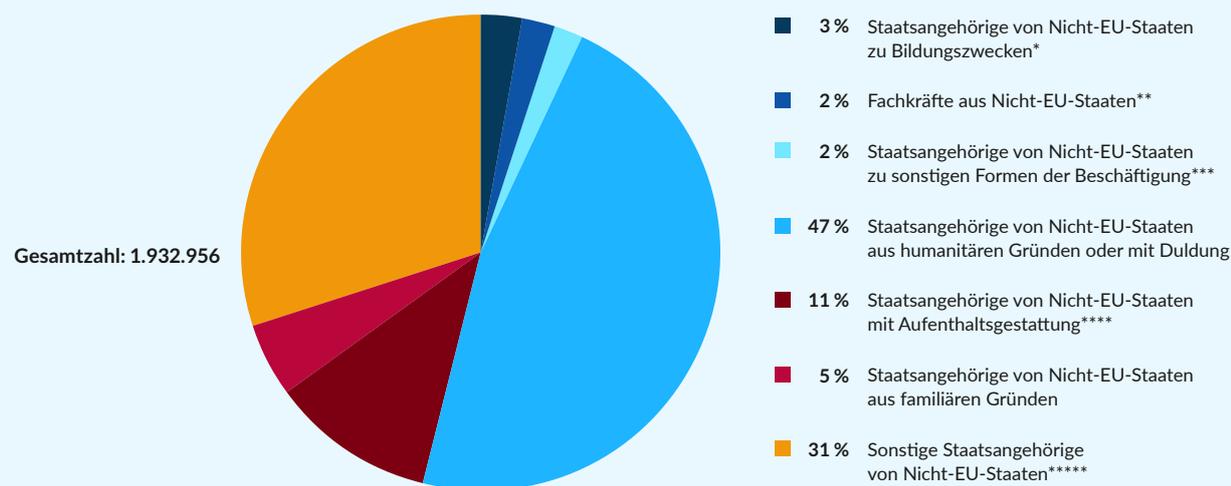
Das FEG erleichtert die Zuwanderung zur Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung (§ 16a AufenthG) oder Ausbildungsplatzsuche (§ 17 AufenthG) in Deutschland sowie Aufenthalte für vorbereitende Deutschkurse (§ 16a AufenthG), Anpassungsqualifizierungen und die Berufsanerkennung (§ 16d AufenthG).

Die Koalitionsregierung hat seit Ende 2022 diverse rechtliche Änderungen im Bereich der Bildungs- und Erwerbsmigration angekündigt und bereits umgesetzt. Im Rahmen eines ersten

Migrationspakets wurden mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 neben der Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts u. a. bewährte Regelungen aus dem FEG zur Ausbildungsplatz- und Arbeitsplatzsuche entfristet und der Familiennachzug zu drittstaatsangehörigen Fachkräften erleichtert. Gleichzeitig wurden die Hürden für die Ausweisung und Anordnung von Abschiebungshaft für ausreisepflichtige Menschen gesenkt.

Mit dem erweiterten FEG, das ab November 2023 sukzessive in Kraft tritt, wird der rechtliche und administrative Rahmen für die Zuwanderung von Fachkräften nochmals erweitert. Ziel ist es, jährlich ca. 130.000 zusätzliche Drittstaatsangehörige für eine Einreise zur Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitssuche in Deutschland zu gewinnen (Bushanska et al. 2023). 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 hochqualifizierten Beschäftigung in deutsches Recht umgesetzt. Ergänzend wurde vom BMI und dem BMAS die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung erlassen, die am 1. März 2024 in Kraft treten wird und weitere Änderungen für die Fachkräfteeinwanderung untergesetzlich festschreibt, wie zum Beispiel die Entfristung und Kontingenterhöhung in der sogenannten Westbalkanregelung und die Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Pflegehilfskräfte.

ABBILDUNG 14 Zuzüge von Drittstaatsangehörigen nach Aufenthaltszweck (2022)



Anmerkungen:

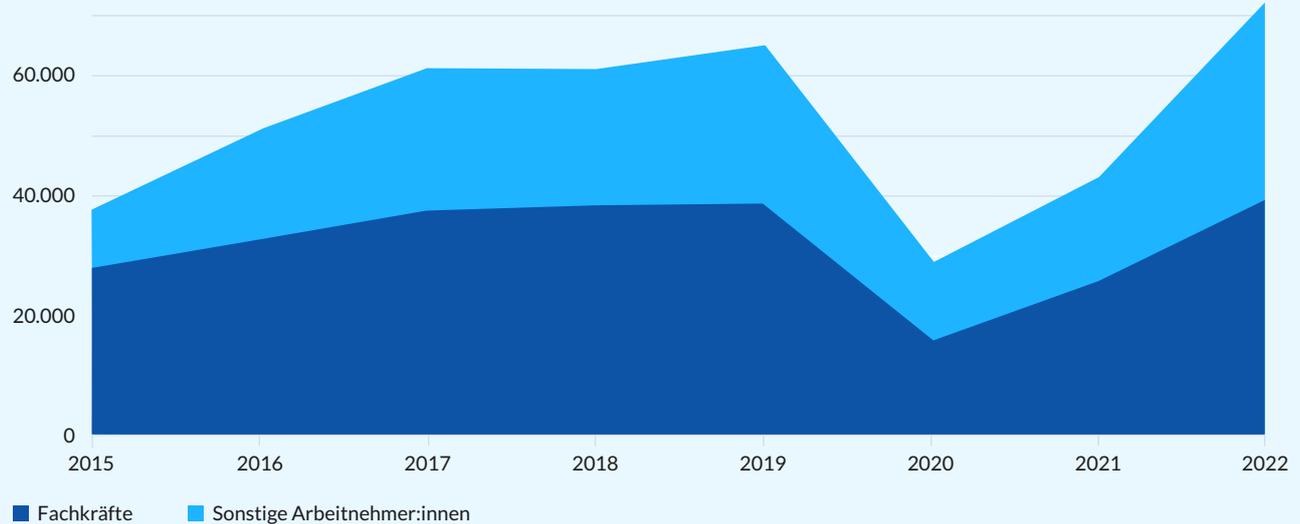
- * Studium, sonstige Ausbildungszwecke
- ** § 18a Abs. 4 AufenthG a. F., Fachkraft mit beruflicher oder akademischer Ausbildung (§§ 18a, 18b Abs. 1), Hochqualifizierte mit Niederlassungserlaubnis (§ 18c), Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2), ICT-Karte (§ 19, 19 a, b), Forschung (§ 18 d, e, f), Selbstständige Tätigkeit (§ 21) AufenthG
- *** § 19c AufenthG
- **** Asylsuchende
- ***** Z. B. Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten, die von der Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind, einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel gestellt haben, mit Niederlassungserlaubnis und Wiedereinreise im gleichen Jahr, mit EU-Aufenthaltsrecht

Quelle: BAMF (2023); eigene Berechnungen.

Die absolute Zahl der Zuwanderung von Personen mit Fachkräftestatus aus dem außereuropäischen Ausland ist im Jahr 2022 mit 39.605 Personen im Vergleich zum Vorjahr um mehr als die Hälfte gestiegen (2021: 24.963) und erreichte somit das Vor-Corona-Niveau von 39.394 Personen im Jahr 2019. Die weitere Erwerbszuwanderung sogenannter sonstiger Arbeitnehmer:innen verdoppelte sich mit 32.343 Personen sogar im Vergleich zum Vorjahreswert von 15.647 Personen. Damit übertrifft sie sogar die Werte der Vor-Corona-Jahre (Abb. 15). Aufgrund der gesetzlichen Erweiterung der in diesen Kategorien enthaltenen Aufenthaltstitel durch das FEG sind die Werte jedoch nicht direkt mit denen vor März 2020 vergleichbar. In Tabelle 1 (S. 27) werden die verschiedenen Aufenthaltstitel der Erwerbs- und Fachkräftemigration, soweit möglich, nebeneinander und in einem zeitlichen Verlauf dargestellt.

Betrachtet man die Nutzung der einzelnen Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten, so ergibt sich ein differenziertes Bild. Im dritten Jahr nach der Einführung des FEG wurden die neuen Aufenthaltstitel nach den pandemiebedingt ausgebliebenen Erfolgen nun etwas stärker in Anspruch genommen. Über den neuen Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) wanderten 2.621 Personen ein (2021: 2.494), über den für Akademiker:innen (§ 18b Abs. 1 AufenthG) kamen 5.327 Personen (2021: 3.034) und über den Titel „Qualifizierte Beschäftigung“ (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV; Tab. 3) waren es 1.273 Personen (2021: 3.584). 2022 nehmen diese drei Aufenthaltstitel insgesamt 23 Prozent aller Fachkräftetitel ein. Das sind prozentual zum wiederholten Mal weniger als im Jahr zuvor (2021: 26 %).

ABBILDUNG 15 Zuzüge von Fachkräften und sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit (2015–2022)



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

TABELLE 1 Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten/sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2015–2022)

Nach altem AufenthaltG	2015		2016		2017		2018		2019		Neu nach FEG	2020		2021		2022	
	absolut	%		absolut	%	absolut	%	absolut	%								
Fachkräfte																	
§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (qualifizierte Beschäftigung)	18.994	68	22.387	69	25.723	68	22.577	58	21.305	54	§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (qualifizierte Beschäftigung)	1.984	12	696	3	-	-
											§§ 18a, 18b Abs. 1 sowie 19 c Abs. 1 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV (Fachkräfte mit Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung)	4.209	25	6.558	26	9.221	23
§ 19 AufenthG a. F. (Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte)	31	0	25	0	33	0	19	0	29	0	§ 18c AufenthG sowie § 21 Abs. 4 AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte)	22	0	210	1	902	1
§ 19a AufenthG a. F. (Blaue Karte EU, Regelberufe)	3.786	14	4.729	15	5.725	15	7.030	18	7.759	20	§ 18b Abs. 2 Satz 1 AufenthG (Blaue Karte EU, Fachkräfte mit akademischer Ausbildung, Regelberufe)	4.305	26	7.560	30	16.105	41
§ 19a AufenthG a. F. (Blaue Karte EU, Mangelberufe)	3.006	11	3.309	10	3.927	10	4.985	13	5.378	14	§ 18b Abs. 2 Satz 2 AufenthG (Blaue Karte EU, Fachkräfte mit akademischer Ausbildung, Mangelberufe)	2.987	18	4.208	17	5.880	15
§ 19b Abs. 1 und § 19c AufenthG a. F. (ICT-Karte)*	-	-	-	-	9	0	1.080	3	1.474	4	§ 19 Abs. 1 AufenthG (ICT-Karte)	767	5	1.383	6	1.839	5
§ 20 AufenthG a. F. (Forscher)	409	1	422	1	877	2	1.273	3	1.965	5	§ 18d Abs. 1 AufenthG (Forschung)	1.579	10	3.424	14	3.828	10
§ 21 Abs. 1, 2 und 2a AufenthG a. F. (selbstständige Tätigkeit)	563	2	578	2	588	2	515	1	408	1	§ 21 Abs. 1–3 AufenthG (selbstständige Tätigkeit)	181	1	256	1	293	1
§ 21 Abs. 5 AufenthG a. F. (freiberufliche Tätigkeit)	1.219	4	1.155	4	1.200	3	1.203	3	1.076	3	§ 21 Abs. 5 AufenthG (freiberufliche Tätigkeit)	563	3	668	3	1.537	4
Insgesamt	28.008	100	32.605	100	38.082	100	38.682	100	39.394	100	Insgesamt	16.597	100	24.963	100	39.605	100
Sonstige Arbeitnehmer:innen																	
§ 18 Abs. 3 AufenthG a. F. (keine qualifizierte Beschäftigung)	10.697	99	18.208	99	22.800	100	22.175	100	24.825	100	§ 18 Abs. 3 AufenthG a. F. (keine qualifizierte Beschäftigung) bis Februar 2020	1.229	9	509	3	-	-
§ 18 AufenthG (Beschäftigung allgemein, alte Regelung)	131	1	151	1	-	-	-	-	-	-	§ 18 AufenthG (Beschäftigung allgemein, alte Regelung)	-	-	-	-	-	-
											§ 19c AufenthG (Sonstige Formen der Beschäftigung)	11.921	91	15.138	97	32.343	100
Insgesamt	10.828	100	18.359	100	22.800	100	22.175	100	24.825	100	Insgesamt	13.150	100	15.647	100	32.343	100
Erwerbsmigration gesamt																	
Erwerbsmigration insgesamt**	38.836		50.964		60.882		60.857		64.219		Erwerbsmigration insgesamt	29.747		40.610		71.948	

Anmerkungen:

* Das „Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration“, mit dem auch die sog. ICT-Richtlinie umgesetzt wurde, trat am 1.8.2017 in Kraft. Die technische Umsetzung zur statistischen Erfassung im AZR wurde Ende November 2017 abgeschlossen.

** Niederlassungserlaubnisse sind mit eingerechnet.

Quelle: Ausländerzentralregister (AZR) auf Anfrage beim BAMF; BAMF (2023, 2022, 2021, 2020a, 2019, 2018b, 2017), BMI und BAMF (2016a, 2016b); eigene Berechnungen.

Der Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung ist damit trotz des großen Bedarfs, den auch die Civey-Unternehmensbefragung aufzeigt (vgl. Abb. 1 bis 5), im Vergleich zum Vorjahr kaum gestiegen. Um dem Fachkräftemangel von Personen mit Berufsausbildung entgegenzuwirken, sieht das FEG neben dem Titel für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung auch die Möglichkeit der Einreise von Drittstaatsangehörigen mit einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Weiterbildung (§ 16a AufenthG) vor. Diese Rechtsgrundlagen sind im Abschnitt zur Bildungsmigration nach Deutschland in den §§ 16

bis 17 AufenthG geregelt. Tabelle 2 zeigt die Anzahl der Drittstaatsangehörigen, denen in den Jahren 2020 bis 2022 erstmals ein solcher Titel erteilt wurde. Im Jahr 2022 waren dies 14.075 Personen, davon 4.815 Personen mit Statuswechsel und 9.260 ohne vorherigen Besitz eines anderen Titels. Bei Letzteren kann im Regelfall von einer Neuzuwanderung ausgegangen werden. Während sich die Zahl der Ersterteilungen mit Statuswechsel in den Jahren 2020 bis 2022 in derselben Größenordnung bewegt, hat sich die Zahl der über den § 16a AufenthG Neuzugewanderten im gleichen Zeitraum fast verdreifacht.

TABELLE 2 Drittstaatsangehörige mit Ersterteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Berufsausbildung (§ 16a AufenthG) (2020–2022)

	März bis Dezember 2020	2021	2022
Ersterteilung ohne vorherigen Aufenthaltstitel	3.493	6.032	9.260
Ersterteilung mit Statuswechsel	4.680	5.257	4.815
Insgesamt	8.173	11.289	14.075

Quelle: Graf (2023, 2022, 2021); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Der meistvergebene Aufenthaltstitel für Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten war auch im Jahr 2022 die Blaue Karte EU für Hochqualifizierte (§ 18b AufenthG Abs. 2; Tab. 3) mit insgesamt 56 Prozent und 21.985 Personen (2021: 48 %, 11.768). Die Blaue Karte EU, die sich seit ihrer Einführung im Jahr 2013 auf Erfolgskurs befindet, konnte damit erneut zulegen.⁵ Stark zugenommen hat die Zahl der Personen, die über einen Aufenthaltstitel für eine freiberufliche Tätigkeit (§ 21 Abs. 5 AufenthG; Tab. 1) nach Deutschland kamen. Sie verzeichneten mit 1.537 Personen und einem Anteil von vier Prozent an der außereuropäischen Fachkräftezuwanderung ihren bisher höchsten Stand. Der sich bereits in den letzten Jahren andeutende Trend, dass der Anteil der hochqualifizierten den der qualifizierten Zuwanderung übertrifft, scheint sich zu verfestigen.

Die weitere Erwerbszuwanderung für Beschäftigungen, die keine abgeschlossene bzw. keine Anerkennung einer Berufsausbildung erfordern – seit März 2020 „sonstige Formen der Beschäftigung“ (§ 19c AufenthG, ohne Beschäftigung nach § 19c i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV⁶) – stieg 2022 auf 32.343 Personen an (gegenüber 15.647 Personen 2021; Tab. 1). Sie ist damit um 107 Prozent gestiegen und auf einem neuen Höchststand. Hier machte sich die sogenannte Westbalkanregelung (siehe Infobox auf S. 28) statistisch bemerkbar, die im Jahr 2022 45 Prozent aller Aufenthaltserlaubnisse sonstiger Formen der Beschäftigung ausmachte.

Westbalkanregelung (seit März 2020: § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV): Die von der Bundesregierung im Zuge des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes erlassene Regelung für Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien sieht vor, dass Migrant:innen, die ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsplatzangebot aus Deutschland haben und bei denen die Bundesagentur für Arbeit dem Antrag des Unternehmens auf Beschäftigung zustimmt, in ihren Herkunftsländern ein Visum für Deutschland erhalten können. Voraussetzung ist, dass sie in den vergangenen zwei Jahren keine Leistungen aus dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten haben. Die Geltungsdauer der Westbalkanregelung war ursprünglich auf die Jahre 2016 bis 2020 beschränkt. Sie wurde zunächst bis 2023 verlängert und wird ab Juni 2024 mit der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung entfristet. In diesem Zusammenhang wird auch das ursprüngliche Kontingent von jährlich 25.000 Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit auf 50 000 erhöht.

5 Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, hielten sich Ende 2022 rund 89.000 Inhaber:innen der Blauen Karte EU in Deutschland auf, 28 Prozent mehr als im Vorjahr (Statistische Bundesamt 2023b).

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

ABBILDUNG 16 Geschlechterverteilung der Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2022)

	Insgesamt	Männer	Frauen	Fachkräfte	
				Männer	Frauen
§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV*	1.273	756	517	59,4 %	40,6 %
§ 18a AufenthG (Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung)	2.621	1.275	1.346	48,6 %	51,4 %
§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)	5.327	2.855	2.472	53,6 %	46,4 %
§ 18c AufenthG sowie § 21 Abs. 4 AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte)	902	586	316	65,0 %	35,0 %
§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	21.985	15.893	6.092	72,3 %	27,7 %
§ 19 Absatz 1 AufenthG (ICT-Karte)	1.839	1.465	374	79,7 %	20,3 %
§ 18d AufenthG (Forschung)	3.828	2.126	1.702	55,5 %	44,5 %
§ 21 Abs. (selbstständige Tätigkeit)	1.830	1.043	787	57,0 %	43,0 %
Insgesamt	39.605	25.999	13.606	65,6 %	34,4 %
Sonstige Arbeitnehmer:innen					
§ 19c AufenthG (sonstige Formen der Beschäftigung)**	32.343	24.281	8.062	75,1 %	24,9 %
Erwerbsmigration gesamt***					
Insgesamt	71.948	50.280	21.668	69,9 %	30,1 %

Anmerkungen:

* Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten, Personen aus Wissenschaft und Forschung.

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

*** Niederlassungserlaubnisse sind mit eingerechnet.

Quelle: Ausländerzentralregister (AZR) auf Anfrage beim BAMF; eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Die Geschlechterverteilung der Erwerbs- und Fachkräftemigration (Abb. 16) ist weiterhin eindeutig männlich dominiert, auch wenn sich zwischen den Aufenthaltstiteln Unterschiede zeigen. Besonders deutlich wird dies im Bereich der sonstigen Arbeitnehmer:innen mit nur 25 Prozent weiblichen Beschäftigten, was sogar einem niedrigeren Anteil als 2021 (30 %) entspricht. Im Bereich der Hochqualifizierten ist dieser Gendergap vor allem bei Personen mit Blauer Karte EU (28 %) sowie der ICT-Karte (20 %)⁷ sichtbar.

Unter den neuen Titeln des FEG ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den akademisch ausgebildeten Fachkräften (§ 18b Abs. 1 AufenthG; 46 %) sowie bei Personen mit dem Aufenthaltstitel „qualifizierte Beschäftigung“ (§ 19c i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV; 41 %) am höchsten. Insgesamt ist der Frauenanteil bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung (§18a AufenthG) mit 51 Prozent am höchsten – trotz eines deutlichen Rückgangs im Vergleich zum Vorjahr (58 %). Zu vermuten ist, dass dieser Titel vor allem auf Kranken- und Altenpflegekräfte entfällt. In der Gesamtschau machen weibliche Erwerbstätige weniger als ein Drittel der Erwerbsmigration (30 %) aus, wobei ihr Anteil bei den Fachkräften (34 %) höher ist als bei den sonstigen Formen der Beschäftigung. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein Rückgang von rund 3 Prozentpunkten (1 % im Bereich der Fachkräfte und 5 % bei den sonstigen Arbeitnehmer:innen; der Frauenanteil 2020 insgesamt: 27,3 %; vgl. Schultz 2022b).

Indien und Westbalkan sind weiterhin Hauptherkunftsregionen, während die Erwerbszuwanderung aus Afrika hinter ihrem Potenzial zurückbleibt

Die Hauptherkunftsländer für Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten waren 2022 Indien, die Türkei, Russland, Kosovo sowie Serbien (Tab. 3). Indien, das mit 10.186 Personen mit Abstand die meisten Erwerbsmigrant:innen nach Deutschland verzeichnete, zeigte einen Zuwachs von fast 5.000 Arbeitskräften und stand bereits 2021 und 2020 (5.292 und 2.763) an erster Stelle (Schultz 2022b). Wie schon im Vorjahr befindet sich die Türkei erneut an zweiter Stelle mit 2022 insgesamt 5.367 eingewanderten Fach- und Arbeitskräften. Mit Russland, Kosovo und Serbien auf den folgenden drei Plätzen fand eine deutliche Verschiebung im Ranking im Vergleich zum letzten Jahr statt. Gegenüber 2021 nutzten mehr als dreimal so viele Russ:innen Erwerbstitel in Deutschland (2022: 5.086, 2021: 1.441). Dies dürfte daran liegen, dass einige russische Staatsangehörige seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine im Februar 2022 u. a. Erwerbstitel nutzten, um nach Deutschland einzureisen.

Noch stärker stieg die Zahl der Personen aus Kosovo, wodurch das Land von Platz zehn auf den vierten Platz der wichtigsten Herkunftsstaaten rückte. Serbien rutschte dagegen von der vierten Stelle auf die fünfte zurück, stieg jedoch in absoluten Zahlen deutlich an (2022: 4.257, 2021: 2.453). Auffällig ist, dass

sich unter den neun wichtigsten Herkunftsstaaten von Erwerbszuwander:innen fünf Westbalkan-Staaten befinden. Neben den bereits erwähnten Staaten Serbien und Kosovo ist Bosnien-Herzegowina unverändert an sechster Stelle vertreten, gefolgt von Albanien an siebter und Nordmazedonien an neunter Stelle. Die Arbeitskräfteeinwanderung aus den Vereinigten Staaten hingegen stagnierte (2022: 3.517, 2021: 3.125), wodurch sie an die achte Stelle rutschte. Eine ähnliche Beobachtung lässt sich für die Volksrepublik China inklusive ihrer Sonderverwaltungszone machen (2022: 2.166, 2021: 1.994). Mit 925 Arbeits- und Fachkräften aus Ägypten schaffte es erstmals seit der Analyse der Daten im Fachkräftemigrationsmonitor 2019 ein (nord-)afrikanisches Land unter die Top 17. Außerdem kam Südkorea hinzu, während die beiden südostasiatischen Staaten – Indonesien und die Philippinen – aus der Liste der wichtigsten 17 Staaten verschwanden. Mit Blick auf die absoluten Zahlen lässt sich bei allen aufgeführten Herkunftsstaaten ein mehr oder weniger starker Anstieg ihrer nach Deutschland zugewanderten Staatsangehörigen feststellen.

Die Aufenthaltstitel für indische, türkische und russische Staatsbürger:innen entfielen zum größten Teil auf die Blaue Karte EU für Hochqualifizierte (§ 18b Abs. 2 AufenthG). Die Blaue Karte EU ist zudem für Fachkräfte aus dem Iran (1.091), Brasilien (718), Ägypten (631), den Vereinigten Staaten (496), der Ukraine (429), dem Vereinigten Königreich (383), Südkorea (151) sowie Nordmazedonien (86) der wichtigste Aufenthaltstitel. China hatte mit 884 Personen weiterhin den größten Anteil bei den Aufenthaltstiteln für Forschende (§ 18d AufenthG). Mit nur 127 Personen mehr als im Vorjahr (2022: 2.621, 2021: 2.494) hat wiederum der Aufenthaltstitel für Menschen mit einer qualifizierten Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) kaum an Bedeutung gewonnen. Die wichtigsten Herkunftsstaaten sind hier vor allem die Westbalkan-Staaten sowie die Türkei und Indien. Wichtig bleibt dieser Titel ebenso für philippinische Staatsangehörige, die mit 327 Personen im Jahr 2022 die größte Gruppe bildeten. Arbeitskräfte aus den Philippinen sind vor allem im Pflegebereich tätig.

Bei den sonstigen Arbeitnehmer:innen befanden sich die Westbalkan-Staaten an erster Stelle mit dem Kosovo (2022: 4.239), Serbien (3.703), Bosnien und Herzegowina (3.283), Albanien (3.077) und Nordmazedonien (2.917). Die Arbeitnehmer:innen aus diesen Staaten kommen vorzüglich über die Westbalkanregelung (siehe dazu die Infobox, S. 28; § 19c Abs. 1 i. V. m. §26 Abs. 2 BeschV). Insgesamt sind über diesen Titel 14.504 Personen nach Deutschland eingereist, der somit den größten Anteil an den insgesamt 32.343 sonstigen Arbeitnehmer:innen ausmacht und zudem stark anstieg (2021: 2.966 von 15.138; BAMF 2022, S. 105). Damit setzte sich der rückläufige Trend der vorherigen Jahre 2022 nicht fort. Dennoch blieb das Potenzial weit hinter dem festgelegten Kontingent von 25.000 Personen zurück. Daran wird sich vermutlich auch mit der geplanten Entfristung der Westbalkanregelung ab Juni 2024 sowie der Erweiterung des Kontingents auf 50.000 Zustimmungen der

⁷ Die ICT-Karte und Mobiler-ICT-Karte werden seit 1. August 2017 für einen unternehmensinternen Transfer von Führungskräften, Spezialist:innen oder Trainees bei einer Dauer von über 90 Tagen erteilt.

Bundesagentur für Arbeit nicht viel ändern. Weitere sonstige Arbeitnehmer:innen kamen vor allem aus der Türkei, den Vereinigten Staaten und Indien. Die Einreisen aus den Vereinigten Staaten, dem Vereinigten Königreich oder auch aus Japan und

Südkorea laufen zum großen Teil über § 19c Abs. 1 in Verbindung mit der Beschäftigungsverordnung § 26 Abs. 1, der eine Beschäftigung mit Vorrangprüfung für bestimmte Staatsangehörigkeiten vorsieht.⁸

TABELLE 3 Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten (2022)

	Fachkräfte									Sonstige Arbeitnehmer:innen	Erwerbsmigration insgesamt***
	§ 18a AufenthG	§ 18b Abs. 1 AufenthG	§ 18b Abs. 2 AufenthG	§ 18c AufenthG sowie § 21 Abs. 4 AufenthG	§ 18d AufenthG	§ 19b Abs. 1 AufenthG	§ 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. §§ 3 und 5 BeschV*	§ 21 AufenthG	Fachkräfte insgesamt	§ 19c AufenthG**	
Indien	224	628	6.243	181	493	1.051	133	20	8.973	1.213	10.186
Türkei	258	569	2.211	72	177	35	62	67	3.451	1.916	5.367
Russland	21	357	3.548	102	244	5	163	298	4.738	348	5.086
Kosovo	140	213	143	1	4	2	5	1	509	4.239	4.748
Serbien	225	81	193	13	21	2	10	9	554	3.703	4.257
Bosnien und Herzegowina	274	167	195	9	6	1	10	4	666	3.283	3.949
Albanien	235	165	212	11	8	1	3	2	637	3.077	3.714
Vereinigte Staaten von Amerika	9	211	496	39	247	100	154	417	1.673	1.844	3.517
Nordmazedonien	35	31	86	6	6	0	6	1	171	2.917	3.088
China	32	169	436	46	884	376	61	48	2.052	114	2.166
Vereinigtes Königreich	2	136	383	1	123	19	133	165	962	886	1.848
Iran	50	264	1.091	41	270	1	24	61	1.802	63	1.865
Brasilien	42	186	718	30	196	48	69	24	1.313	417	1.730
Japan	4	40	76	1	107	57	39	61	385	961	1.346
Ukraine	39	201	429	36	69	1	19	83	877	159	1.036
Ägypten	31	110	631	34	46	1	9	19	881	44	925
Korea (Republik)	3	64	151	6	80	9	11	52	376	501	877
Sonstige Staatsangehörigkeiten	997	1.735	4.743	273	847	130	362	498	9.585	6.658	16.243
Nicht-EU-Staaten insgesamt	2.621	5.327	21.985	902	3.828	1.839	1.273	1.830	39.605	32.343	71.948

Anmerkungen:

* Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten, Personen aus Wissenschaft und Forschung.

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

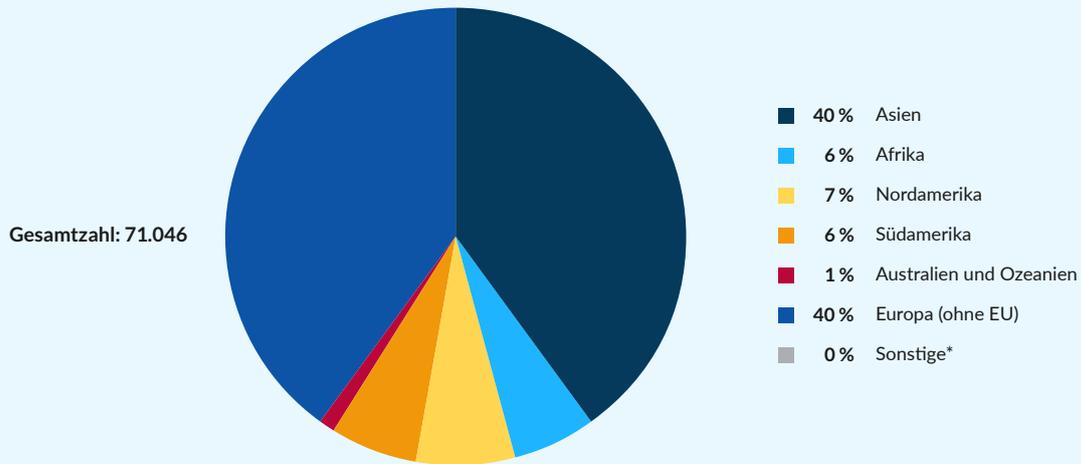
*** Niederlassungserlaubnisse sind mit eingerechnet.

Quelle: Ausländerzentralregister (AZR) auf Anfrage beim BAMF; eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

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

ABBILDUNG 17 Regionale Verteilung der Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten im Jahr 2022



Anmerkung:

*Sonstige: Personen aus den palästinensischen Gebieten, britische Überseegebiete, Staatenlose, ohne Angabe, ungeklärt.

Quelle: Ausländerzentralregister (AZR) auf Anfrage beim BAMF; eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Betrachtet man die regionale Verteilung der Herkunftsländer der Erwerbsmigration aus Drittstaaten, so zeigt sich, dass der Zuzug von Arbeitskräften aus europäischen Nicht-EU-Staaten stark angestiegen ist (Abb. 17). Sie machen rund 40 Prozent aller Erwerbseinreisen aus Drittstaaten im Jahr 2022 aus und stiegen damit um 10 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr an. Neben den Staaten des westlichen Balkans fällt hier auch Russland ins Gewicht, das in dieser Darstellung zu Europa gerechnet wird. Weiterhin auf hohem Niveau blieb die Zuwanderung aus Asien, was vor allem auf die hohe Migration aus Indien und der Türkei zurückzuführen ist. Die Erwerbzuwanderung aus Afrika hingegen stagnierte prozentual gesehen auf einem niedrigen Niveau von sechs Prozent.

Numerisch gesehen ist die Anzahl der Erwerbsmigrant:innen aus afrikanischen Staaten im Jahr 2022 hingegen deutlich gestiegen. Insgesamt sind es 4.129 Personen, was einem Anstieg von 65 Prozent im Vergleich zu 2021 mit 2.503 Einreisen entspricht (2020: 1.098). Ein Grund war vermutlich der Wegfall vieler Reisebeschränkungen nach der Coronapandemie, sodass erstmals die Auswirkungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sichtbar wurden. Wie bereits 2020 und 2021 verzeichneten die nordafrikanischen Herkunftstaaten die höchste Zuwanderung aus afrikanischen Staaten nach Deutschland. Besonders Ägypter:innen kommen vermehrt über Erwerbstitel (2022: 891, 2021: 538), sodass das Land bei der Erwerbsmigration aller Drittstaaten nach Deutschland auf Platz 16 der wichtigsten Herkunftstaaten vorrückte. Die meisten Titel wurden hier über die Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG) vergeben. Ägypten, Tunesien und Nigeria waren dabei die afrikanischen Herkunftstaaten mit den meisten Vergabetiteln. Ein großer Teil der Aufenthaltstitel wurde an Fachkräfte mit beruflicher und

akademischer Ausbildung vergeben. Die größte Gruppe von Personen mit qualifizierter Berufsausbildung stammte aus Tunesien; ein guter Teil von ihnen sind Pflegekräfte. Insgesamt wird auch dieser Titel vor allem an Personen aus nordafrikanischen Staaten vergeben. Die größte Gruppe der sonstigen Arbeitnehmer:innen (§ 19c ohne Abs. 1 i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV) stammte 2022 aus Madagaskar.⁹ Außerdem waren erneut Südafrika und Nigeria die einzigen Staaten in Subsahara-Afrika mit einer nennenswerten Zahl nach Deutschland eingereister Arbeits- und Fachkräfte (391 und 353 Personen). Somit bleibt die Fachkräftezuwanderung aus dieser Region gering. Zugleich wird sie auf politischer, aber auch wirtschaftlicher Ebene im Sinne eines zukünftigen Potenzials diskutiert, insbesondere was die gegenläufigen demografischen und arbeitsmarktlichen Entwicklungen anbelangt (Schultz 2021). Unter anderem sind die Einreisehürden für viele Arbeitnehmer:innen aus diesen Ländern trotz der Erleichterungen durch das FEG von 2020 weiterhin zu hoch. Zudem konzentrieren sich Arbeitgeber:innen bei der Rekrutierung offensichtlich auf die Länder, die ihnen geografisch (und vermeintlich auch kulturell) näher sind oder mit denen bereits Rekrutierungsnetzwerke bestehen (Angenendt et al. 2023, S. 23; siehe auch Abb. 9).

Die Abwanderung außereuropäischer Erwerbsmigrant:innen bleibt auf Vorjahresniveau, darunter größtenteils Hochqualifizierte

Die bisher betrachteten Zuwanderungszahlen sind Bruttowerte, das heißt nur Zuzüge. Allerdings verlassen jedes Jahr auch Personen das Land, um in ihr Herkunftsland zurückzukehren oder in ein anderes Land zu migrieren. Die vorhandenen Statistiken ermöglichen es nicht, die Zu- und Fortzüge außer-

⁹ Dies waren vor allem Personen, die nach § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 12 BeschV für einen Aufenthaltstitel als Au-Pair nach Deutschland einreisten.

TABELLE 4 Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit aus afrikanischen Staaten (Top Staatsangehörigkeiten) (2022)

	Fachkräfte								Sonstige Arbeitnehmer:innen	Erwerbsmigration insgesamt
	§ 18a AufenthG	§ 18b Abs. 1 AufenthG	§ 18b Abs. 2 AufenthG	§ 18d AufenthG	§ 19b Abs. 1 AufenthG	§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV*	§ 21 AufenthG	Fachkräfte gesamt	§ 19c AufenthG**	
Ägypten	31	110	631	46	1	9	19	847	44	891
Tunesien	150	92	352	15	0	2	0	611	30	641
Südafrika	11	51	140	24	6	47	10	289	102	391
Nigeria	4	55	189	33	1	3	0	285	68	353
Marokko	38	48	141	9	0	10	2	248	49	297
Madagaskar	0	0	1	1	0	0	0	2	239	241
Uganda	1	2	5	5	0	0	0	13	165	178
Algerien	6	34	56	13	2	2	1	114	50	164
Kenia	1	11	33	19	0	1	1	66	82	148
Simbabwe	3	6	20	11	0	1	1	42	85	127
Ghana	3	27	32	13	0	4	0	79	47	126
Kamerun	5	13	25	15	0	4	1	63	15	78
Äthiopien	1	1	16	19	2	0	4	43	7	50
Sonstige afrikanische Staaten	14	42	71	44	2	9	8	190	254	444
Afrikanische Staaten gesamt	268	492	1.712	267	14	92	47	2.892	1.237	4.129
Nicht-EU-Staaten insgesamt	2.621	5.327	21.985	3.828	1.839	1.273	1.830	38.703	32.343	71.046

Anmerkungen:

* Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten, Personen aus Wissenschaft und Forschung.

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

Quelle: Ausländerzentralregister (AZR) auf Anfrage beim BAMF; eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

europäischer Fachkräfte direkt gegeneinander aufzurechnen, da beispielsweise bei den Fortzügen auch Statuswechsel von Personen enthalten sind, die mit einer anderen Aufenthaltserlaubnis (z. B. zu Studienzwecken) nach Deutschland einreisen (siehe dazu mehr ab S. 36). Zudem ziehen Personen aus Deutschland fort, die mit einer Aufenthaltserlaubnis zur Fachkräfteeinwanderung zugewandert waren, aber in einen anderen Aufenthaltstitel gewechselt sind (z. B. für Familienangehörige oder für eine Niederlassungserlaubnis). Es lassen sich jedoch die Abwanderungen von Nicht-EU-Staatsangehörigen bestimmen, die zuletzt einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte oder Erwerbsmigration innehatten.

So sind im Jahr 2022 insgesamt 10.170 Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten aus der Bundesrepublik fortgezogen (Tab. 5). Damit sank die Zahl geringfügig im Vergleich zu 2021 mit 10.771 Fortzügen und liegt auf dem niedrigsten Stand der hier dargestellten Jahre seit 2018. Die Fortzüge sonstiger Arbeitnehmer:innen hingegen stiegen um 24 Prozent auf 7.772 (2021: 6.271). Unter dem Strich ist die Zahl der jedes Jahr gewonnenen Fach- und Arbeitskräfte also deutlich niedriger, als man es auf Grundlage der Zuzüge vermuten könnte.

Mit einem Anteil von 32 Prozent waren die meisten fortgezogenen Fachkräfte Inhaber:innen der Blauen Karte EU (2022: 3.240). Zugleich handelt es sich um eine Personengruppe mit hoher Verbleibquote: Laut Statistischem Bundesamt leben 83 Prozent der Personen mit Blue Card fünf Jahren nach Erhalt des Titels weiterhin in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2023d), was vermutlich mit den erweiterten Rechten, die mit dem Aufenthaltstitel einhergehen – wie z. B. den schnelleren Erhalt einer Niederlassungserlaubnis – zu tun hat (Mayer 2019). Weitere 33 Prozent der Fortzüge für Fachkräfte beziehen sich auf die Fortzüge aus „alten“ und aktuellen Titeln für qualifizierte Fachkräfte (§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F., § 18a und b Abs. 1 AufenthG sowie § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV). Diese hatten im Vorjahr 2021 noch knapp 44 Prozent ausgemacht (Schulz 2022b).

Zudem setzt sich 2022 ein Abwanderungstrend fort: Mehr als drei Viertel aller Fortzüge von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten entfallen auf Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte, sprich Personen mit Hochschulabschluss (in Tab. 5 ab „Beschäftigung Fachkräfte mit akademischer Ausbildung“ abwärts; 2022: 81,5 %, 2021: 66,6 %). Bei einem großen Teil handelt es sich

um Forschende mit ohnehin hoher Mobilität, wobei der Anstieg gegenüber dem Vorjahr u. a. Nachholeffekte der Coronapandemie darstellen dürfte. Außer bei dem Aufenthaltstitel für selbstständige Tätigkeiten (§ 21 AufenthG, inkl. Freiberufler:innen) sowie dem alten Aufenthaltstitel für qualifizierte Beschäftigte (§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F.) zogen 2022 aus allen Fachkräftetiteln mehr Personen fort als in all den Jahren zuvor – in absoluten Zahlen wie im prozentualen Verhältnis.

Insgesamt lässt diese Entwicklung auf eine erhöhte Mobilität von Hochqualifizierten schließen: Einerseits ist – bis auf einen pandemiebedingten Einschnitt in den Jahren 2020 und 2021 – ein kontinuierlicher Anstieg der Zuzüge in Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte zu beobachten (vgl. Tab. 1, S. 27), andererseits

eine weiterhin hohe Anzahl der Fortzüge – wobei sich die Pandemie rein numerisch hier nicht einmal besonders bemerkbar machte. Die Fortzüge von Fachkräften mit Niederlassungserlaubnis bleibt 2022 auf einem niedrigen Niveau, obwohl erneut ein leichter Anstieg von knapp sieben zu gut acht Prozent der Personen mit einer Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte und Inhaber:innen der Blauen Karte EU zu verzeichnen ist.

Insgesamt ist die Abwanderung leicht auf 17.942 angestiegen (2021: 17.042). Berücksichtigt man jedoch die zeitgleich stark gestiegene Zuwanderung von Fachkräften, ergibt sich für das Jahr 2022 ein deutlicher Anstieg der Nettozuwanderung von Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten im Vergleich zu den Vorjahren.

TABELLE 5 Abwanderung von Drittstaatsangehörigen nach dem letzten Aufenthaltsstatus zum Zweck der Erwerbstätigkeit (2018–2022)

Nach altem AufenthG	2018		2019		Nach FEG	2020		2021		2022	
	absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%	absolut	%
Fachkräfte mit Aufenthaltserlaubnis											
§ 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung)	12.135	74	11.077	67	§§ 18 und 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (Beschäftigung und qualifizierte Beschäftigung)	7.383	53	3.154	29	1.414	14
					§ 18a (Beschäftigung Fachkräfte mit Berufsausbildung)	375	3	442	4	463	5
					§ 18b Abs. 1 (Beschäftigung Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)	250	2	850	8	1.055	10
					§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV*	51	0	214	2	431	4
§ 19a AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 (Blaue Karte EU)	2.453	15	2.931	18	§ 18b Abs. 2 AufenthG und § 19a AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 BeschV (Blaue Karte EU)	2720	20	3.012	28	3.240	32
§§ 19b Abs. 1 und 19c AufenthG (ICT-Karte)*	106	1	513	3	§ 19 Abs. 1 AufenthG und § 19b Abs. 1 AufenthG a. F. (ICT-Karte)	792	6	786	7	844	9
§ 20 AufenthG (Forscher:innen)	534	3	737	4	§ 18d Abs. 1 (Forscher:innen)	768	6	916	9	1.323	13
§ 21 AufenthG (selbstständige Tätigkeit)	824	5	788	5	§ 21 AufenthG (selbstständige Tätigkeit)	899	7	597	6	495	5
Fachkräfte mit Niederlassungserlaubnis											
§ 19 AufenthG (Hochqualifizierte)	59	0	59	0	§ 18c Abs. 3 AufenthG sowie 19 AufenthG a. F. (für Hochqualifizierte)	31	0	43	0	46	0
§ 19a Abs. 6 AufenthG (Inhaber:innen Blaue Karte EU)	309	2	418	3	§ 18c Abs. 1 und 2 AufenthG sowie § 19a Abs. 6 AufenthG a. F. (für Fachkräfte und Inhaber:innen Blaue Karte EU)	362	3	721	7	836	8
§ 21 Abs. 4 AufenthG (3 Jahre selbstständige Tätigkeit)	19	0	16	0	§ 21 Abs. 4 AufenthG (3 Jahre selbstständige Tätigkeit)	23	0	36	0	23	0
Insgesamt	16.439	100	16.539	100		13.654	100	10.771	100	10.170	100
Sonstige Arbeitnehmer:innen mit Aufenthaltserlaubnis											
§ 18 AufenthG (Beschäftigung)	71	1	60	1	§ 19c AufenthG**	1.604	25	4.988	80	7.093	91
§ 18 Abs. 3 AufenthG (keine qualifizierte Beschäftigung)	6.088	99	6.652	99	§ 18 Abs. 3 AufenthG a. F. (keine qualifizierte Beschäftigung)	5.017	75	1.283	20	679	9
Insgesamt	6.159	100	6.712	100		6.621	100	6.271	100	7.772	100
Erwerbsmigration gesamt (100 %)											
Abwanderung insgesamt	22.598		23.251			20.275		17.042		17.942	

Anmerkungen:

* Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten, Personen aus Wissenschaft und Forschung.

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

Quelle: Ausländerzentralregister (AZR) auf Anfrage beim BAMF; eigene Berechnungen.

Die Zustimmungen der BA für die Arbeitsaufnahme nicht akademischer Fachkräfte nehmen erstmals wieder zu

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

Während im Jahr 2020 Zustimmungen der BA zum Teil noch nach alten Bestimmungen des Aufenthaltsgesetzes erfolgten, entfielen davon eine ganze Reihe ab 2021. So existiert beispielsweise keine Vergabe von Aufenthaltstiteln nach Engpass- und Mangelberufen mehr (mit Ausnahme der Blauen Karte EU). Andere Titel wurden ersetzt und angepasst: die Genehmigung der Arbeitsaufnahme bei Anerkennung der Berufsqualifikation und Nachqualifikation (§ 8 Abs. 2 BeschV), ebenso bei der Aus- und Weiterbildung (§ 8 Abs. 1 BeschV). Zudem ist ein neuer Paragraph für Vermittlungsabsprachen im Gesundheits- und Pflegebereich geschaffen worden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BeschV). Die Zustimmungen der BA im Bereich der Fachkräfteeinwanderung werden dadurch letztlich reduziert. Tabelle 6 zeigt im Zeitverlauf ausschnittsweise sowohl die relevanten Paragraphen der alten als auch die der neuen Beschäftigungsverordnung, die seit dem 1. April 2020 in Kraft ist. Während die Gesamtzahl der Zustimmungen bis 2021 erheblich bis auf 70.556 zurückging, sind es 2022 mit 104.370 wieder mehr als zuvor.

So stiegen 2022 unter anderem die Zustimmungen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung (nach § 8 Abs. 1 BeschV) mit 31.715 deutlich an (2021: 23.545, 2020: 18.896). Außerdem wurden die Zustimmungen zur Ergänzung des neuen FEG-Paragraphen über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gegenüber dem Vorjahr deutlich öfter erteilt (§ 8 Abs. 2 BeschV nach § 16d AufenthG) und stiegen zusammen mit wenigen Zustimmungen über die alte Verordnung (§ 8 Abs. 3 BeschV a. F.) wieder um etwa 20 Prozent auf 14.090 an (2021: 11.726, 2020: 7.862).¹⁰ Dieser Anstieg findet sich auch bei den Ersterteilungen von Aufenthaltstiteln zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16d AufenthG) wieder, die sich zwischen 2020 und 2022 fast verdoppelt haben (2022: 3.990, 2021: 2.955, Mär.-Dez. 2020: 2.023; Graf 2023, 2022, 2021).

Der 2020 eingeführte Verordnungsparagraph zu Vermittlungsabsprachen im Anerkennungsverfahren in Gesundheits- und Pflegeberufen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BeschV) wurde mit 2.630 Zustimmungen ähnlich häufig genutzt wie im Vorjahr (2.586), jedoch seltener als 2020 (3.056). Der ebenfalls neue Paragraph für eine bürokratiefreie Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung in der IT-Branche (§ 6 BeschV) hingegen verzeichnet 1.908 Zustimmungen, was einen Anstieg von knapp 70 Prozent zum Vorjahr (2021: 1.131) entspricht. Da ab März 2024 die Voraussetzungen zur Erlangung dieses Titels weiter erleichtert werden (indem z. B. Spracherfordernisse entfallen), ist mit einem weiteren Anstieg der Nutzungszahlen zu rechnen. Zudem gingen die Zustimmungen nach § 10 BeschV (Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte) mit 3.412 Zustimmungen erstmals seit zwei Jahren wieder in die Höhe (2021: 1.864, 2020: 2.936), erreichen aber dennoch nicht das Vor-Corona-Niveau. Neben den pandemiebedingten Einreisebeschränkungen bis Juni 2022 hängt der Rückgang an Zustimmung möglicherweise mit der Diversifizierung der ICT-Karte durch das FEG zusammen. Die Statistik zeigt auch, dass 2022 im Zuge der sogenannten Westbalkanregelung 43.893 Zustimmungen erteilt wurden, knapp 20.000 mehr als im Vorjahr (2021: 24.851, 2019 waren es sogar 62.334). Die seit dem 1.1.2021 geltende Begrenzung auf 25.000 Zustimmungen je Kalenderjahr bezieht sich nur auf erstmalige Antragstellungen. Zustimmungen etwa bei Arbeitgeberwechseln oder Verlängerungen der Aufenthaltstitel fallen nicht unter das Kontingent. Letztlich bedeutet die Tatsache, dass im Jahr 2022 eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung erteilt wurde, nicht notwendigerweise, dass die betreffende Person auch im selben Jahr zugewandert ist. Die Zustimmungszahlen sind also nicht mit den Zuwanderungszahlen gleichzusetzen.

¹⁰ Für weitere Informationen zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes siehe Böse et al. 2023, zur Bewertung der künftigen Rechtslage mit Blick auf die Anerkennung siehe Bushanska et al. 2023.

TABELLE 6 Zustimmungen für die Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen nach Verordnungsgrundlage (2015–2022)

Verordnungsgrundlage	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
§ 2 Abs. 2 BeschV a. F. (Blaue Karte EU-Mangelberuf – Gehaltsgrenze)	3.492	3.916	5.390	6.859	8.973	1.545	-	-
§ 2 Abs. 3 BeschV a. F. (Hochschulabschluss im Ausland)	4.962	5.456	5.733	5.996	6.576	1.239	-	-
§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BeschV n. F. (Vermittlungsabsprache Anerkennungsverfahren/Gesundheit, Pflege)						3.056	2.586	2.630
§ 3 Nr. 1–3 BeschV n. F. (leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten)						743	2.463	2.764
§ 4 BeschV a. F. (leitende Angestellte und Spezialisten)	1.205	1.342	1.769	2.726	3.452	950	-	-
§ 6 Abs. 1 BeschV a. F. (Ausbildungsberufe inländischer Abschluss)	744	1.169	1.930	3.267	4.575	728	-	-
§ 6 Abs. 2 Nr. 1 BeschV a. F. (Ausbildungsberufe ausländischer Abschluss – Vermittlungsabsprache)	2.263	3.315	3.618	4.285	5.025	923	-	-
§ 6 Abs. 2 Nr. 2 BeschV a. F. (Ausbildungsberufe ausländischer Abschluss – Mangelberuf)	658	1.305	1.982	3.320	4.859	994	-	-
§ 6 BeschV n. F. (Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung/IT-Branche)						542	1.131	1.908
§ 8 BeschV a. F. (praktische Tätigkeiten als Voraussetzung für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen), bis 7/2015	235	-	-	-	-			
§ 8 Abs. 1 BeschV a. F. (betriebliche Aus- und Weiterbildung – § 17 AufenthG a. F.), in Kraft seit 8/2015	1.551	9.989	11.525	13.906	19.086	2.292	-	-
§ 8 Abs. 1 BeschV n. F. (betriebliche Aus- und Weiterbildung – § 16a AufenthG)						16.604	23.545	31.715
§ 8 Abs. 2 BeschV a. F. (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – § 17a AufenthG a. F. bis zu 18 Monate), in Kraft seit 8/2015	189	921	1.804	2.663	5.320	1.339	-	-
§ 8 Abs. 3 BeschV a. F. (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – sonstige), in Kraft seit 8/2015	42	67	166	365	518	336	209	211
§ 8 Abs. 2 BeschV n. F. (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – § 16d AufenthG)						6.187	11.517	13.879
§ 10 BeschV (internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte)	9.111	7.474	7.276	7.968	6.713	2.936	1.864	3.412
§ 11 Abs. 1 BeschV (Sprachlehrer:innen)	217	160	170	183	205	101	207	189
§ 11 Abs. 2 BeschV (Spezialitätenköch:innen)	3.436	3.181	3.030	2.630	2.632	1.960	2.183	3.769
§ 26 Abs. 2 BeschV (Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger – Westbalkan)	377	42.546	74.577	46.118	62.334	34.150	24.851	43.893

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023, 2022b, 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016).

BertelsmannStiftung

Fachkräfte werden vermehrt auch über Statuswechsel gewonnen

Mit dem FEG von 2020 wurde auch die Arbeitsplatzsuche für ausländische Arbeitskräfte ausgeweitet: Erstmals wurde mit § 20 Abs. 1 Fachkräften mit einer anerkannten Berufsausbildung der Aufenthalt zum Zweck der Arbeitsplatzsuche eröffnet. Zuvor war dies nur Personen mit einem anerkannten oder vergleichbaren Hochschulabschluss möglich (BMI und BAMF 2022). Mit dem genannten Gesetzesrahmen wurden ferner alle Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche, zum Beispiel auch nach erfolgreich bestandenen Bildungsmaßnahmen, in den neuen § 20 zentral überführt und damit in den Bereich der Erwerbsmigration (Graf 2021). Die Erteilungen eines Titels zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufs- oder akademischer Ausbildung bleiben, wie schon in den Vorjahren, 2022 mit 128 auf einem sehr niedri-

gen Niveau (2021: 115, Mär.-Dez. 2020: 129). Der neu geschaffene Zugangsweg wird somit – insbesondere von Fachkräften mit Berufsausbildung – wenig genutzt (vgl. Tab. 7). Jedoch sind hier zum einen keine Personen enthalten, die noch im Berichtszeitraum in einen anderen Titel gewechselt sind. Mehr Aufschluss geben darüber die verzeichneten Statuswechsel. Zum anderen werden Aufenthaltserlaubnisse für besonders kurze Aufenthalte, wie im Fall des § 20, zum Teil gar nicht an Neueingereiste vergeben. Die Personen halten sich nach ihrer Einreise lediglich mit dem gültigen D-Visum – also nationale Visa für längerfristige Aufenthalte – zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland auf und erhalten dann als erste Aufenthaltserlaubnis den jeweiligen Zieltitel oder reisen bei erfolgloser Suche ohne Titelerteilung wieder aus.¹¹ Relevanter ist der Titel zur Arbeitsplatzsuche für Ausländer:innen, die ihn als Übergang zwischen zwei Beschäftigungen nutzen.

11 Die Zahl der in den Auslandsvertretungen erteilten D-Visa zur Arbeitsplatzsuche übersteigen mit 2.274 die der entsprechenden erteilten Aufenthaltserlaubnisse, wie auch in den Vorjahren, deutlich. Allerdings sind in dieser Zahl sowohl mehrfache Erteilungen an dieselbe Person enthalten als auch Erteilungen an Personen, die gar nicht nach Deutschland eingereist sind (Graf 2023, S. 16).

TABELLE 7 Erteilte Aufenthaltserlaubnisse an Drittstaatsangehörige zum Zweck der Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG) mit Einreise 2020 bis 2022

FEG	März bis Dezember 2020	2021	2022
Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 20 Abs. 1 AufenthG)	5	4	1
Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung (§ 20 Abs. 2 AufenthG)	124	111	127
Arbeitsplatzsuche nach Studium oder qualifizierter Berufsausbildung in Deutschland (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 und 3 AufenthG)	118	261	792
Arbeitsplatzsuche nach Forschungstätigkeit (§ 20 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG)	0	7	20
Arbeitsplatzsuche nach Feststellung der Gleichwertigkeit (§ 20 Abs. 3 Nr. 4 AufenthG)	11	7	10

Quelle: Ausländerzentralregister (AZR) auf Anfrage beim BAMF; eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Auffällig ist die vergleichsweise hohe Zahl von 792 Personen, die zuvor in Deutschland ein Studium oder eine qualifizierte Berufsausbildung absolviert haben (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 3 AufenthG). Im Vergleich zum Vorjahr mit 261 Personen hat sie sich sogar verdreifacht, was insbesondere mit dem Wegfall der coronabedingten Mobilitätseinschränkungen zu erklären ist. Da nur Personen mit Einreise im Jahr 2022 enthalten sind, ist davon auszugehen, dass es sich überwiegend um internationale Studierende handelt, die ihr letztes Semester an einer Hochschule in Deutschland absolviert haben.

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

Statuswechsel: Einige Fachkräfte aus Drittstaaten werden de facto durch einen Statuswechsel gewonnen. Diese Personen befinden sich meist bereits in Deutschland und hatten einen anderen Aufenthaltstitel (etwa für Studienzwecke oder für die Suche eines Arbeitsplatzes), bevor sie einen Aufenthaltstitel zur Fachkräftezuwanderung erhielten. Die Einreise über einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche innerhalb von sechs Monaten und der erfolgreiche Wechsel in eine Erwerbstätigkeit kann auch während desselben Jahres erfolgen. Seit 2020 werden darüber hinaus Wechsel in die Titel der Bildungsmigration dargestellt. Relevant wären zudem Angaben zum Statuswechsel innerhalb der Erwerbs- und Fachkräftemigration. Diese werden allerdings bisher nicht ausgewiesen. Mit der geplanten Reform des FEG wird erstmals die Möglichkeit eines Spurwechsels für Drittstaatsangehörige ohne Anspruch auf einen Asylstatus in Deutschland bestehen, die sich zum Stichtag 29. März 2023 in einem laufenden Asylverfahren befanden. Erfüllen sie die rechtlichen Voraussetzungen, können sie bleiben, wenn sie eine Arbeit finden.

Während 2020 die Pandemie die Zahl der Ersteinreisetitel zum Erwerb zum Teil sehr deutlich beeinflusste, waren Auswirkungen auf Statuswechsel wenig zu bemerken: Im Gegensatz zu sinkenden Wechsels aus Aufenthaltserlaubnissen zum Studium waren die Zahlen im Bereich der Aus- und Weiterbildung sowie der Anerkennung von Qualifikationen sogar angestiegen (Schultz 2022a). Statuswechsel beziehen sich auf den Wechsel zur Erwerbstätigkeit nach einer beruflichen oder sonstigen Ausbildung, ebenso wie nach dem Studium, des Weiteren auf einen Wechsel in die Erwerbstätigkeit von einem Titel zur Arbeitsplatzsuche nach einem Studium, einer Berufsausbildung oder auch nach Anpassungsqualifikationen. Seit 2021 zeichnete sich eine erneute verstärkte Nutzung von Statuswechseln in die Erwerbstätigkeit ab, wobei es 2022 sogar mehr solcher Wechsel gab als im Vorjahr.¹² Dies trifft unter anderem auf die Aufenthaltstitel nach § 18a AufenthG (für Fachkräfte mit Berufsausbildung) und § 18b Abs.1 AufenthG (für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung) zu, die im zweiten und dritten Jahr ihrer Anwendung verstärkt in Anspruch genommen wurden.

Umgekehrt können Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration ebenso Ausgangspunkt für Statuswechsel hin zu Titeln der Bildungsmigration sein. Im Jahr 2022 waren es 4.125 Drittstaatsangehörige, die einen solchen Statuswechsel vollzogen haben, darunter viele, die zuvor als Au-Pair gearbeitet hatten. (Graf 2023, S. 22 f.).

¹² Für das Jahr 2020 reichen die Daten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge aufgrund der mangelnden Vergleichbarkeit durch die Einführung des FEG nur von März bis Dezember 2020 (Graf 2021, S. 3).

TABELLE 8 Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zum Studium (§ 16 b AufenthG bzw. § 16 Abs. 1 und 6 AufenthG a. F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2015–2022)

Nach altem AufenthG	2015	2016	2017	2018	2019	Nach FEG	2020 März–Dez.	2021	2022*
§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (qualifizierte Beschäftigung)	2.102	2.505	2.842	3.128	3.216				
						§ 18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung)	59	81	115
						§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)	3.059	5.477	6.655
§ 19 AufenthG a. F. (Hochqualifizierte)	5	3	5	12					
§ 19a AufenthG a. F. (Blaue Karte EU)	1.686	2.162	2.757	3.624	3.804	§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	2.980	5.637	8.790
§ 20 AufenthG a. F. (Forschende)	27	36	151	232	349	§ 18d AufenthG (Forschende)	455	743	790
§ 21 AufenthG a. F. (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	142	196	193	171	163	§ 21 AufenthG (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	158	251	250
Insgesamt	3.962	4.902	5.948	7.167	7.532		6.711	12.189	16.600

Anmerkung:

* Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung wurden die Zahlen einer Fünfferrundung unterzogen. Dies führt dazu, dass sich die Summe der Einzelwerte in der Tabelle von den abgebildeten Spalten- bzw. Zeilensummen unterscheiden kann.

Quelle: BAMF (2018a, 2017a, 2016), Graf (2023, 2022, 2021, 2020, 2019); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

TABELLE 9 Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Absolvent:innen deutscher Hochschulen* (§ 20 AufenthG Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG bzw. § 16 Abs. 5 AufenthG a. F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2015–2022)

Nach altem AufenthG	2015	2016	2017	2018	2019	Nach FEG	2020 März–Dez.	2021	2022**
§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (qualifizierte Beschäftigung)	1.342	1.654	1.909	1.943	2.276				
						§ 18a AufenthG (Fachkräfte mit Berufsausbildung)	20	17	15
						§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)	1.937	3.085	3.200
§ 19 AufenthG a. F. (Hochqualifizierte)	0	3	5	2					
§ 19a AufenthG a. F. (Blaue Karte EU)	804	959	1.130	1.397	1.472	§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	928	1.532	2.150
§ 20 AufenthG a. F. (Forschende)	1	3	21	38	98	§ 18d AufenthG (Forschende)	93	114	105
§ 21 AufenthG a. F. (selbstständige Tätigkeit)	180	207	204	209	194	§ 21 AufenthG (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	210	243	250
Insgesamt	2.327	2.826	3.269	3.589	4.040		3.188	4.991	5.720

Anmerkungen:

* Seit 2020 mit Wechsel von Aufenthaltserlaubnis zu Forschungstätigkeit § 20 AufenthG Abs. 3 Nr. 2.

** Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung wurden die Zahlen einer Fünfferrundung unterzogen. Dies führt dazu, dass sich die Summe der Einzelwerte in der Tabelle von den abgebildeten Spalten- bzw. Zeilensummen unterscheiden kann.

Quelle: BAMF (2018a, 2017a, 2016), Graf (2023, 2022, 2021, 2020, 2019); Sonderauswertung BAMF (2023); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

2022 wechselten mit 16.600 nochmal etwa 35 Prozent mehr Personen als im Vorjahr von einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Studiums (§ 16b bzw. § 16 Abs. 1 und 6 AufenthG a. F.) in einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit für Fachkräfte. Somit steigt die Zahl zum zweiten Mal in Folge besonders stark an (2021: 12.189, Mär. bis Dez. 2020: 6.711). Auch die Wechsel vom genannten Ausgangstitel zu einer Blauen Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG) haben verhältnismäßig stark zugelegt (2022: 8.790, 2021: 5.637; Tab. 8). Daneben stieg der Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche

für Absolvent:innen deutscher Hochschulen oder nach einer Forschungstätigkeit (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG und § 16 Abs. 5 AufenthG a. F.) in einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit für Fachkräfte um 729 auf 5.720 Personen an (2021: 4.991, Mär.–Dez. 2020: 3.188; Tab. 9). Deutschland konnte damit insgesamt mehr als 22.000 Personen als Fachkräfte halten, die für ein Studium ins Land gekommen waren. Gegenüber den etwa 17.000 im Jahr 2021 und jeweils 10.000 Personen in den Jahren davor ist das ein bemerkenswerter Anstieg.

TABELLE 10 Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis für eine schulische oder betriebliche Ausbildungsmaßnahme (§ 16a AufenthG) zu einem Aufenthaltstitel für Fachkräfte (2022)

FEG	Ausbildungsmaßnahmen und sonstige Bildungsmigration*		
	März bis Dezember 2020	2021	2022**
§ 18a AufenthG (Fachkräfte mit Berufsausbildung)	4.016	6.732	9.310
§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)	350	469	595
§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	898	1.024	1.245
§ 18d AufenthG (Forschende)	18	42	20
§ 21 AufenthG (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	41	63	50
Insgesamt	5.323	8.330	11.220

Anmerkungen:

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

** Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung wurden die Zahlen einer Fünfferrundung unterzogen. Dies führt dazu, dass sich die Summe der Einzelwerte in der Tabelle von den abgebildeten Spalten- bzw. Zeilensummen unterscheiden kann.

Quelle: Graf (2023, 2022, 2021); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

TABELLE 11 Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG) zu einem Aufenthaltstitel zum der Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2022)

FEG	Wechsel von Titel zur Arbeitsplatzsuche				Insgesamt*
	nach Studium oder Forschungstätigkeit (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG)	nach Berufsausbildung oder Anerkennungsmaßnahme (§ 20 Abs. 3 Nr. 3 und 4 AufenthG)	für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 20 Abs. 1 AufenthG)	für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung (§ 20 Abs. 2 AufenthG)	
§ 18a AufenthG (Fachkräfte mit Berufsausbildung)	15	95	15	-	125
§ 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)	3.200	35	15	220	3.465
§ 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU)	2.150	70	10	210	2.440
§ 18d AufenthG (Forschende)	105	-	-	10	120
§ 21 AufenthG (selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	250	10	-	30	290

Anmerkung:

*Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung wurden die Zahlen einer Fünfferrundung unterzogen. Dies führt dazu, dass sich die Summe der Einzelwerte in der Tabelle von den abgebildeten Spalten- bzw. Zeilensummen unterscheiden kann.

Quelle: Sonderauswertung BAMF (2023).

BertelsmannStiftung

TABELLE 12 Familiennachzug von Ehepartner:innen (2015–2022)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ehefrauen zu Deutschen	14.245	13.997	13.628	13.921	13.392	8.664	10.710	10.969
Ehemänner zu Deutschen	8.524	8.276	8.132	7.805	7.335	5.001	6.276	6.169
Ehefrauen zu Ausländern	21.074	27.383	31.227	26.873	28.151	16.666	26.944	30.567
Ehemänner zu Ausländern	3.724	4.163	4.994	4.790	5.109	3.410	5.303	6.462
Insgesamt	47.567	53.819	57.981	53.389	53.987	33.741	49.233	54.167

Quelle: BMI und BAMF (2016b, 2016a), BAMF (2018b, 2017a), BAMF (2023, 2022, 2021, 2020, 2019); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Außerdem wechselten im selben Zeitraum 11.220 Personen (gegenüber 8.330 im Jahr 2021) von einer Aufenthaltserlaubnis für schulische oder betriebliche (Berufs-)Ausbildungsmaßnahmen (§ 16f AufenthG bzw. § 16b Abs. 1 AufenthG a. F. und § 16a Abs. 1 AufenthG bzw. § 17 Abs. 1 AufenthG a. F. und § 16a Abs. 2 AufenthG) sowie Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16d AufenthG bzw. § 17a Abs. 1, 5 AufenthG a. F.) in einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte (Tab. 10). Davon wechselten allein 9.310 Personen in einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG). Das ist ein deutlicher Anstieg innerhalb dieses Titels zum letzten Jahr (2021: 6.732, Mär.-Dez. 2020: 4.016). Hier zeigt sich die Wirkung der erweiterten rechtlichen Möglichkeiten des Aufenthalts zum Erwerb, insbesondere mit beruflicher Bildung, durch das FEG.

Insgesamt gab es 2022 6.440 Wechsel von Aufenthaltstiteln zur Arbeitsplatzsuche zu solchen zum Zweck der Erwerbstätigkeit (2022: 5.770). Davon wechselten 3.200 Personen, die einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche nach dem Studium oder einer Forschungstätigkeit in Deutschland hatten, in einen Titel als Fachkraft mit akademischer Ausbildung (§ 18b Abs. 1 AufenthG; 2021: 3.085, Mär.-Dez. 2020: 1.937) sowie 2.150 Personen in einen Titel der Blauen Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG; 2021: 1.532, Mär.-Dez. 2020: 928; Tab. 11). Insgesamt waren es 2022 gut 600 mehr Arbeitsplatzsuchende, die in den Titel der Blauen Karte EU wechselten als im Vorjahr (2.440 im Jahr in 2022 gegenüber 1.802 im Jahr 2021). Es ist auffällig, dass aus den Titeln zur Arbeitsplatzsuche nach einer Berufsausbildung oder einer Anerkennungsmaßnahme (§ 20 Abs. 3 Nr. 3 und 4 AufenthG) lediglich 95 Personen (2021: 164) in einen Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) wechselten. Zudem wechselten 35 Personen in einen Titel für akademische Fachkräfte sowie 70 in die Blaue Karte EU (2021: 33 bzw. 63). Die hohen Zahlen der Statuswechsel von Bildungsmaßnahmen oder Titeln der Arbeitsplatzsuche in Titel der Erwerbstätigkeit überwiegen also deutlich die Zahlen derer, die über ein D-Visum oder über § 20 AufenthG zur Arbeitsplatzsuche einreisen, auch wenn diese Größen nicht direkt gegeneinander aufgerechnet werden können.

Der Nachzug von Ehepartner:innen steigt wieder auf Vor-Corona-Niveau

Der Familiennachzug von Ehepartnerinnen und -partnern ist eine zusätzliche Quelle von Fachkräften. In den Jahren vor der Coronapandemie lag die Zahl stabil im mittleren 50.000er-Bereich. Während der Pandemie brachen die Zahlen ein und beliefen sich auf 33.741 Personen im Jahr 2020 (Tab. 12). 2022 hat sich der Ehegatt:innennachzug mit 54.167 Personen wieder auf dem Niveau vor Corona eingependelt. Im Familiennachzug zeigen sich zudem deutliche Unterschiede nach Nationalitäten (BAMF 2023, S. 117). Tabelle 12 veranschaulicht den bisherigen Trend, dass insgesamt deutlich mehr Frauen zu Männern ziehen. Gleichzeitig zogen erstmals mehr Männer zu ausländischen als zu deutschen Ehefrauen.

Zusätzlich erfolgten im Jahr 2022 einige Wechsel aus dem Bereich der Bildungs- und Erwerbsmigration zu Aufenthaltstiteln aus familiären Gründen nach §§ 28 bis 36a AufenthG. Dies betraf 8.135 Drittstaatsangehörige (2021: 7.899, Mär.-Dez. 2020: 6.144; Graf 2023, S. 25). Die herangezogenen Statistiken können nicht exakt vermitteln, wie groß der Anteil an Fachkräften in der Gruppe der nachziehenden Ehepartner:innen ist, die einer ihrer Berufsqualifikation entsprechenden Beschäftigung nachgehen. Neuere Studien bieten dazu erweiterte Erkenntnisse (Maciejewski und Harder 2022): Demnach ist nur ein geringer Anteil der mit- oder nachreisenden Frauen aus Drittstaaten berufstätig. Trotz einer weit verbreiteten hohen Qualifizierung bleiben viele, oftmals unfreiwillig, un- bzw. unterbeschäftigt. Dabei zeigt sich ein großer Unterschied zwischen den Geschlechtern: Während 70 Prozent der nachreisenden Ehepartner:innen weiblich sind, sind nur 50 Prozent der Frauen in Beschäftigung, allerdings 80 Prozent der nachreisenden Männer. Auch bei den sehr gut ausgebildeten Frauen liegt der Anteil ohne jegliches eigenes Einkommen bei aktuell 25 Prozent.

4 | Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbs- und Ausbildungsmigration aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland

Angesichts des demografisch bedingten Rückgangs des inländischen Erwerbspersonenpotenzials und der Herausforderungen des Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt dürften sich die bereits heute bestehenden strukturellen Arbeitskräfteengpässe in Deutschland und anderen Industriestaaten künftig weiter verschärfen. Daran wird auch die aktuelle Rezession voraussichtlich nichts ändern (Bauer et al. 2023). Engpässe zeigen sich mit leichten regionalen Unterschieden fast über alle Branchen und Qualifikationsniveaus hinweg, mit deutlichen Schwerpunkten in den Bereichen Tourismus, Gesundheit, Finanzen, Industrie und Handwerk und vor allem bei Stellen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Zur nachhaltigen Sicherung des Arbeitskräftepotenzials kommt neben der Förderung der inländischen Erwerbsbeteiligung auch der Zuwanderung zu Erwerbszwecken, insbesondere aus Nicht-EU-Staaten, eine Schlüsselrolle zu. Auch wenn die Zahlen für Erwerbs- und Fachkräftemigration im Jahr 2022 deutlich gestiegen sind, sollten sie mit Blick auf die zu erwartenden Fachkräfteengpässe in den Unternehmen in den nächsten Jahren weiter steigen.

Die Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist richtig, reicht aber allein nicht aus

Die Erweiterungen des in diesem Jahr verabschiedeten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sind vor diesem Hintergrund zu begrüßen und versprechen Abhilfe. Sie sind zudem ein wichtiges Signal für Fachkräfteeinwanderung im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interesse Deutschlands. Um die ambitionierten Ziele im Bereich der Fachkräfteeinwanderung zu erreichen, muss mehr dafür getan werden, die administrativen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für internationale Arbeits- und Fachkräfte zu verbessern. Mögliche Hebel ergeben sich in sechs Bereichen:

- 1. Die Weiterentwicklung des Rechtsrahmens wirksam umsetzen.** Viele Ausländerbehörden sind aktuell der Flaschenhals der deutschen Migrationspolitik; sie beklagen steigende Fallzahlen, zunehmende rechtliche Komplexität bei beschleunigten gesetzlichen Neuerungen und Personalprobleme (Schlee et al. 2023). Es bedarf daher einer konsequenten Anpassung der personellen und finanziellen Ressourcen in den Vollzugsbehörden an die Erfordernisse, die sich aus Anpassungen im materiellen Zuwanderungsrecht ergeben. Dazu gehört insbesondere die Beschleunigung der Visa- und Anerkennungsverfahren. Neben der notwendigen

Digitalisierung geht es auch darum, Verwaltungsverfahren zu vereinfachen und einheitliche Standards zur Orientierung zu entwickeln. Die Kommunikation innerhalb und zwischen den Behörden sowie den Behörden, den Antragstellenden und Arbeitgebenden könnte beispielsweise durch einen gemeinsamen Datenpool erleichtert werden (Tollenaere und Çelik 2023). Erste Bestrebungen in diese Richtung gibt es bereits, wie Pilotprojekte zur Online-Beantragung der Blauen Karte EU zeigen. Darüber hinaus braucht es eine effektivere Anerkennung und Inwertsetzung ausländischer Qualifikationen und non-formaler Fertigkeiten, um eine qualifikationsadäquate Beschäftigung von Migrant:innen zu unterstützen und insbesondere dem hohen Bedarf an Personen mit Berufsbildung gerecht zu werden. Auch die vorgesehene Erweiterung des Arbeitsmarktzugangs über validierte Berufserfahrung in Kombination mit einem im Herkunftsstaat anerkannten Hochschul- oder Berufsabschluss sollte genutzt werden. Die Verständlichkeit der Neuregelungen ist durch Informationsmaßnahmen und Beratungsangebote insbesondere für Arbeitgebende, Behörden und (potenzielle) Migrant:innen zu erhöhen. Mit der Umsetzung des Rechts müssen zudem die Kapazitäten der Sprachvermittlung, die lokale Integration und Bildungs-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen mit einbezogen sowie Vermittlungsstellen zwischen Migrierenden, Unternehmen, Behörden und den relevanten kommunalen und gesellschaftlichen Einrichtungen im Sinne einer umfassenden Willkommenskultur weiter ausgebaut werden.

- 2. Den Bereich Sprache ausbauen und öffnen.** Zum einen soll der Erwerb der deutschen Sprache frühestmöglich in die Prozesskette der Fachkräftezuwanderung eingebunden werden, der sich mit Ankunft und Integration in Deutschland begleitend fortsetzt. Digitale Sprachlernangebote bergen ein großes Potenzial, auch um die Zeit zwischen dem Erwerb eines Sprachzertifikats im Herkunftsland und der Einreise zu überbrücken. Der Fokus muss stärker auf dem Erwerb branchen- und arbeitsplatzorientierter Fachsprachen liegen. Begleitende Angebotsstrukturen in Deutschland müssen ausgeweitet sowie bedarfsgerechter und flexibler gestaltet (z. B. vermehrt als Teilzeit- oder Hybrid-Kurse) und somit zugänglicher werden, u. a. für Personen mit Care-Arbeit und Erwerbstätige. Arbeitgebende sollten stärker dabei unterstützt werden, für die Sprachbildung ihrer neu zugewanderten Beschäftigten Sorge zu tragen, z. B. durch die Freistellung für die Teilnahme an Deutschkursen oder

den Einsatz von betrieblichen Sprachpat:innen. Die teilweise Absenkung der gesetzlichen Sprachanforderungen für die Einreise durch das erweiterte FEG sollte mit einer arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Öffnung für Sprachen einhergehen: Neben dem Deutschen sollte mehr Selbstverständlichkeit gegenüber dem Englischen als Brücken- beziehungsweise Arbeitssprache bestehen, aber auch mehr prinzipielle Offenheit gegenüber anderen Sprachen.

3. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für ausländische Frauen fördern.

In Deutschland ist der Erwerbsunterschied zwischen zugewanderten und im Inland geborenen Frauen ohne Kinder marginal, bei Frauen mit Kindern jedoch liegt die Erwerbsquote zugewanderter Frauen deutlich unter jener der Vergleichsgruppe. Wenn es gelänge, den Gendergap in der Beschäftigung von Zuwander:innen auf das Niveau der im Inland Geborenen zu senken, ergäbe sich in Deutschland ein zusätzliches Erwerbspotenzial von 500.000 Menschen (OECD 2023b). Auch mit- und nachziehende Angehörige, die mehrheitlich weiblich sind, bringen ein erhebliches Erwerbspotenzial mit, das stärker gefördert werden muss. Bessere, auch geschlechtergerechtere Arbeitsbedingungen machen Branchen mit Arbeits- und Fachkräftengaps attraktiver für Inländer:innen, sichern eine lange Beschäftigungsfähigkeit und verhindern, dass Ausländer:innen in diesen Branchen schlechter gestellt sind. Vor allem bedarf es einer gezielteren Ansprache und zusätzlicher Unterstützungsmaßnahmen für ausländische Frauen. Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen sowie bedarfsgerechte Sprach- und Weiterbildungsangebote könnten dazu beitragen, den Frauenanteil bei der Fachkräftezuwanderung, insbesondere bei Hochqualifizierten und nachziehenden Familienangehörigen, zu steigern und die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Frauen zu unterstützen.

4. Transnationale Kooperationen zur Fachkräfteentwicklung und -migration ausbauen.

Im 21. Jahrhundert, in dem Qualifikationen zur globalen Währung der Volkswirtschaften geworden sind (OECD 2023a) und der Druck zur Arbeitskräftesicherung steigt, ist Kooperations- und Kompromissbereitschaft und die gemeinsame Suche nach innovativen Lösungen zwischen Staaten und allen beteiligten Akteuren entscheidend. Koordinierte Migrationsprojekte, sogenannte transnationale Skills Partnerships, die gemeinsam mit Herkunftsstaaten entwickelt werden, können insbesondere die vergleichsweise hohen Bedarfe im Ausbildungsbereich bedienen und Kompatibilitätsprobleme zwischen den unterschiedlichen Ausbildungssystemen lösen (Azahaf 2020).¹³ Im Sinne eines Multiple-Win-Ansatzes sind dafür neben der Ziellandperspektive die Perspektiven und Bedarfe des Herkunftslandes sowie der Migrierenden zu berücksichtigen. Die Zusammenarbeit mit Diaspora-Organisationen in Deutschland kann die Entwicklungseffekte zusätzlich stärken. Gegenüber individuellen Migrationsprozessen

haben gruppenspezifisch organisierte transnationale Skills Partnerships den Vorteil, dass sie Migrierende und Unternehmen in bewährten Unterstützungsstrukturen begleiten. Sie schaffen zudem die seitens der Unternehmen oftmals bemängelte Transparenz über die Qualifikationen der internationalen Bewerber:innen, wodurch die Unternehmen mehr Sicherheit bei der passgenauen Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen erhalten. Indem Deutschland die Arbeitskräftegewinnung fair gestaltet und gute Arbeitsbedingungen gewährleistet, könnte ihm daraus ein Vorteil im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte erwachsen. Die Talent Partnerships – das jüngste Policy-Instrument der EU für die Kooperation mit Drittstaaten im Bereich der regulären Migration – bieten Potenziale, um Kräfte auf EU-Ebene zu bündeln, die in der Praxis noch erprobt werden müssen (Stefanescu 2021).

5. Nachhaltige Bleibeperspektiven stärken.

Neben der Anwerbung muss auch die Bleibeorientierung der Fachkräfte und gegebenenfalls ihrer Familien in den Blick genommen werden. Eine gelungene (Arbeitsmarkt-)Integration fördert das Bleibeinteresse und verhindert den in der Praxis weit verbreiteten Fortzug von Arbeitskräften, vor allem besonders mobilen Hochqualifizierten, aus dem Unternehmen bzw. aus Deutschland. Wie der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) unterstreicht, dürfen die Bemühungen um eine verstärkte internationale Fachkräftegewinnung nicht dazu führen, dass der Schutz der Arbeitnehmer:innen ausgehebelt wird und eine prekäre, ausbeutbare Schicht von Arbeitsmigrant:innen entsteht (Kolb 2023). Dies gilt insbesondere für Arbeitskräfte unterhalb des Fachkräfteniveaus, die durch das erweiterte FEG erstmals Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten und aufgrund fehlender Gleichwertigkeitsbescheide besonders vulnerabel und vergleichsweise immobil sind. Die Umsetzung und Überwachung der von der Bundesregierung in Gesetz und Verordnung vorgesehenen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden (z. B. Mindestgehalt bzw. Tarifbindung) sollte eine vordringliche Aufgabe aller arbeitsmarkt- und sozialpolitisch relevanten Akteur:innen sein. Für die Weiterqualifizierung und -entwicklung des Arbeitnehmenden sollten sowohl entsprechende innerbetriebliche als auch außerbetriebliche Unterstützungsangebote (u. a. des Jobcenters) bereitgestellt werden. Die erleichterte Einbürgerung, wie sie mit der Reform des Staatsangehörigkeitsgesetzes vorgesehen ist, sowie das Chancenaufenthaltsrecht sorgen zudem für eine strukturelle Besserstellung von Zugewanderten in Deutschland. Auch die ab März 2024 in Kraft tretenden Erleichterungen beim Familiennachzug zu Fachkräften dürften zu einer höheren Attraktivität Deutschlands und einer stärkeren Bleibeorientierung von Zugewanderten beitragen. Nicht zuletzt müssen die Teilhabechancen dieser Personen an zentralen gesellschaftlichen Gütern wie Gesundheit, Bildung und Wohnraum verbessert werden.

¹³ Für weitere Informationen siehe <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/migration-fair-gestalten/projektthemen/transnationale-ausbildungspartnerschaften-etablieren> (Abruf 5.12.2023).

6. Das Erwerbspotenzial anderer Gruppen von Zuwander:innen stärker nutzen. Zusätzliche Erwerbspotenziale jenseits der gezielten Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland ergeben sich angesichts des veränderten Migrationsgeschehens zunehmend durch die nachhaltige Integration von Personen mit anderen Zuwanderungswegen als der Bildungs-, Familien- und Fluchtmigration in den deutschen Arbeitsmarkt. Unter der Berücksichtigung, dass es sich um heterogene Gruppen mit unterschiedlichen qualifikatorischen und persönlichen Voraussetzungen handelt, sollten ihnen der Zugang zu (Teil-)Qualifizierung und qualifikationsadäquater Beschäftigung erleichtert werden. Dies gilt auch für geduldete Personen mit absehbar langfristiger Aufenthaltsperspektive. Vor diesem Hintergrund sind die jüngst verlängerte Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung, die geschaffene Möglichkeit des Spurwechsels sowie die geplanten Maßnahmen zur schnelleren Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten („Jobturbo“) zu begrüßen. Gleiches gilt für den Vorstoß, Arbeitsverbote für Personen mit Aufenthaltsgestattungen zu lockern. Angesichts des hohen Bedarfs auf der mittleren Qualifikationsebene kann sich die Investition in die Ausbildung dieser Personengruppen trotz der Unsicherheit über ihre Rückkehr- oder Bleibeabsichten lohnen (Ertl et al. 2022). Wie eine Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) zeigt, hat sich die Zahl ausländischer Jugendlicher in der Ausbildung im längerfristigen Trend positiv entwickelt und ist zwischen 2013 und 2022 um 64 Prozent gestiegen. Jede:r Dritte von ihnen kommt aus einem der acht Hauptasylherkunftsländer. Ausländische Auszubildende qualifizieren sich zudem zunehmend in Engpassberufen. Dennoch bleibt noch Potenzial ungenutzt: Diese Jugendlichen können überdurchschnittlich häufig nicht in eine Ausbildung vermittelt werden. Unternehmen sollten diese Personengruppe daher noch gezielter ansprechen, sie mit praxisnahen Angeboten wie Praktika und Einstiegsqualifizierungen für eine Ausbildung gewinnen und Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende intensiver nutzen (Jansen et al. 2023).

Key results at a glance

This Skilled Labor Migration Monitor offers the latest and most comprehensive overview of skilled worker migration to Germany from abroad. It covers several crucial aspects, including companies' demand for skilled workers, their experiences in recruiting internationally, the actual patterns of mobility of skilled and unskilled workers arriving in Germany, as well as the changes in residence permit status related to labor migration.

Companies are still experiencing high levels of skills shortages, especially among people with vocational training. A company survey conducted by market and opinion research institute Civey for the fourth year in a row shows that the current shortage of skilled workers remains similar to last year's, with an overall high share of 70.4% companies reporting that they are experiencing shortages (compared to 72.7% in 2022). For the first time, however, the previous years' trend of sharp year-over-year increases in the share of companies reporting skilled worker shortages has not continued. A similarly large share of survey respondents (70.6%) said they also expected a shortage of skilled workers in their companies next year. People with vocational training are in particular demand, followed by those with a university degree, and – to a much lesser extent – people without vocational training.

Efforts to recruit from abroad remain cautious. Despite the high level of demand, companies continue to do very little recruiting abroad as a means of overcoming shortages – with just 16.8% doing so, a level comparable to that of previous years (2022: 17.1%, 2021: 16.4%). For the first time, companies were also surveyed about their practices of recruiting trainees from abroad. Here too, caution was evident, with just 4.6% of companies indicating that they have engaged in recruiting activities. Most companies say they prefer to invest in training and further education, as well as in efforts to improve employees' ability to reconcile work and family life. About 70% of company decision-makers surveyed said they would welcome more state-led placement agreements for the international recruitment of skilled workers and trainees.

Challenges associated with language barriers and the complexities of assessing foreign qualifications are key drivers of continued caution. In 2023, the majority of skilled workers recruited by companies from abroad continue to come from other EU countries. The reservations about recruiting workers from abroad center on difficulties in the areas of language acquisition and communication, assessing foreign qualifications, and dealing with applicants' unrealistic expectations. Companies with previous experience recruiting skilled workers internationally complain about difficulties in assessing and gaining recognition for foreign qualifications, and about challenges in communicating across language barriers. However, they also say bureaucratic and legal hurdles are less significant than in previous years.

Labor migration from non-EU countries reaches a new high. The number of labor migrants coming to Germany from countries outside the European Union rose by a remarkable 75% to 71,046 in 2022, compared to 40,400 in 2021. Immigration figures thus show a clear recovery after the elimination of the policy measures implemented to combat the COVID-19 pandemic. The increase is presumably also due to the new opportunities offered by the Skilled Immigration Act, the implementation of which is having increasing impact. However, in percentage terms, this increased labor migration represents only a small fraction of 2022's record immigration influx of around 2.4 million people. Around 1.1 million refugees, predominantly from Ukraine, constituted the largest group of immigrants by far. However, immigration from outside Europe for purposes of family reunification or education, as well as migration for other purposes, also reached a new high of around 743,000 people.

In 2022, around 482,000 people immigrated from EU countries, reversing the trend of declining immigration from within the EU that had persisted since 2015. Total net migration of foreign nationals – that is, the figures for immigration minus those for emigration – rose to 1,735,866 people despite an increase in emigration (+30.7%), and was therefore significantly higher than the previous year's figure of 480,178 (BAMF 2023, p. 93). The primary reason for this was the increase in refugee migration as a result of the full-scale Russian war of aggression against Ukraine.

The EU Blue Card program and the Western Balkans Regulation are still on track for success. Highly qualified skilled workers are mainly recruited via the EU Blue Card (Section 18b (2) AufenthG) program. The Western Balkans Regulation in particular had a statistically significant impact on labor immigration for jobs not requiring completed vocational training or recognition of previous vocational training. The new residence permit for academics (Section 18b (1) AufenthG) is also now being used more frequently after its comparative lack of success during the pandemic era. By contrast, immigration via the residence permit for skilled workers with vocational training (Section 18a AufenthG) has shown little increase compared to the previous year, despite the high demand for medium-qualified workers.

The majority of labor migrants from non-EU countries come from Europe or Asia. Approximately 40% of all labor migrants from third countries come from Europe. In this regard, many countries in the Western Balkans, whose nationals enter the country primarily via the so-called Western Balkans Regulation, play a significant role here. A further 40% of labor immigration comes from Asia, which is primarily due to the high levels of migration from India and Turkey. Together with Russia, these countries constitute the top three countries of origin for labor migration. Most of these skilled workers come to Germany via the EU Blue Card (Section 18b (2) AufenthG) program. Overall, more than half (56%; 21,985 people) of all skilled workers from non-EU countries entered the country under this provision in 2022. Labor migration from Africa, on the other hand, stagnated at a low level of 6% of the total, although it increased significantly in absolute terms.

Skilled workers are also increasingly being recruited via status changes. Germany is increasingly gaining skilled workers through changes of status, for example from job-seeking residence permits to employment-based visas (6,440 people). An increasing number of people also switched from residence permits for the purpose of study (16,600) or vocational training (11,220) to employment-based permits, thus remaining in the German labor market as skilled workers. In contrast, the visa allowing entry and job search for highly qualified persons, as well as the new Section 20 of the Residence Act allowing persons with vocational training to engage in a job search, continue to be little used. The rate of immigration via family reunification for spouses rose for the second year in a row, once again reaching its pre-pandemic level. As before, significantly more women overall entered in order to join male partners. However, 2022 was the first time that more men entered to join foreign-born wives than to join German wives. Among partners who have moved to Germany, there is considerable potential for stronger integration into the labor market, as well as for status changes.

Women entering as labor migrants at lower rates than men. Women account for only 30% of labor migration from non-EU countries, which represents a decrease of three percentage points as compared to 2021. At 34%, the proportion of women among skilled workers is higher than for other forms of employment, at 25%. However, the proportion of women varies greatly according to the type of residence permit.

Women constituted 51% (compared to 58% in 2021) of entrants with vocational training (Section 18a AufenthG), with this population probably made up largely of geriatric care workers and other nurses. By contrast, the shares of women entering under the EU Blue Card program or through international intra-corporate transfers (Sections 18b (2) AufenthG and 19 (1) AufenthG) were particularly low, respectively at 28% and 20%.

Areas to be addressed. Labor migration, particularly from non-EU countries, promotes domestic labor force participation and plays a key role in sustainably securing labor force potential. However, even though the figures for labor and skilled worker migration in Germany rose significantly in 2022, they continued to fall short of domestic demand. Moreover, companies remain very reluctant to recruit abroad, as the Civey company survey confirms.

Against this backdrop, the German government's most recent reforms to further develop the Skilled Immigration Act are to be welcomed. They send an important signal indicating that the immigration of skilled workers is in Germany's economic and societal interest. Key levers for improving labor and skilled worker migration can be identified in six areas:

1. **Implementing changes to the legal framework effectively.** Many of Germany's immigration offices are currently overloaded (Schlee et. al. 2023). Their staff and financial resources must be adapted to the additional requirements that are resulting from changes in the law. This will be necessary in order to speed up and digitalize administrative procedures, and to improve internal and external communication. The process for recognizing and validating foreign qualifications and skills must also be made more effective, to ensure migrants can find employment commensurate with their qualifications. Information measures and advisory services can help make the new regulations easier to understand. The law's implementation must include language instruction capacities; local integration programs; and educational, care and nursing facilities. It should additionally expand services facilitating contact between migrants, companies, authorities, and the relevant municipal and social institutions, thus promoting a comprehensive welcoming culture.
2. **Expanding language learning and language flexibility.** The promotion of German language acquisition should begin in the country of origin, and then continue in Germany, with a focus on the acquisition of job-specific technical languages. Digital language learning programs offer considerable opportunity in this regard. Offers in Germany should be more focused on specific needs, especially for people who are already employed and people engaging in care work. Employers should be supported in providing language training for employees who are recent migrants. Alongside German, English should be accepted more regularly as a bridge or working language. However, the labor market and society more generally should also be more open in principle toward other languages.
3. **Promoting employment opportunities for women from abroad.** Authorities should do more to realize the labor potential of foreign women, especially migrant women who move with or join their partners in Germany, as well as women with children. This will require a more targeted approach, as well as additional support measures. Better working conditions, including a focus on gender equity, make sectors with skilled and unskilled labor shortages more attractive both for German residents and foreigners, and prevent migrants from being structurally disadvantaged.
4. **Expanding transnational cooperation for the development and migration of skilled workers.** International workers in sectors with labor shortages could be specifically trained and recruited via coordinated migration projects, so-called Transnational Skills Partnerships. A triple-win approach that appropriately considers the perspectives of migrants, their countries of origin and their destination countries can ensure the professional development and immigration of skilled workers in a way that is fair and sustainable for all sides. In particular, this can help solve problems of compatibility between different vocational training systems. Coordinated migration projects create transparency for employers regarding the qualifications of (potential) migrants. Increased transnational cooperation can give Germany an advantage in the international competition for skilled workers.

- 5. Strengthening sustainable prospects for long-term residence.** Successful integration in the labor market and in society keeps workers from moving away. Health and safety systems, as well as programs helping employees expand their qualifications, play an important role in this. For integration and cohesion in the host society to succeed, the public infrastructure in the areas of housing, healthcare and education must be strengthened, and opportunities for migrants to participate in these areas must be improved. In addition, a comprehensive welcoming culture is a vital ingredient in persuading immigrants to stay in the country. This includes the currently planned reforms aimed at easing the naturalization and family reunification processes.
- 6. Making greater use of the labor market potential of other immigrant groups.** Greater use should be made of the labor market potential of people taking other immigration routes such as education, family reunification and refugee migration. This can be done by making it easier for them to gain access to qualifications and employment commensurate with their qualifications. This also applies to refugees, including persons whose deportation has been suspended and who have foreseeable long-term residence prospects. Key approaches here are the suspension of deportation for the purposes of training or employment, as well as the so-called lane change, which allows asylum seekers to stop the asylum procedure and instead request a work and residence permit. Given the high level of demand for people with vocational training, these groups of people should be provided with support in completing a training program if they do not already have a vocational qualification.

Quellen und Literatur

Angenendt, Steffen, Nadine Knapp, David Kipp (2023). Deutschland sucht Arbeitskräfte. Wie die Arbeitskräfteanwerbung entwicklungsorientiert, nachhaltig und fair gestaltet werden kann. SWP-Studie. Hrsg. Stiftung Wissenschaft und Politik. Berlin (Abruf 21.11.2023)

Azahaf, Najim (2020). Wie transnationale Ausbildungspartnerschaften in Deutschland vorangebracht werden können. Policy Brief Migration. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2016). Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsgenehmigungen- EU / Zustimmungen. Berichtsjahr 2015. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2017). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2016. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2018). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2017. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2019). Zustimmungen und Ablehnungen zu Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2018. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2020). Zustimmungen und Ablehnungen zu Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2019. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2021). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2020. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2022a). Fachkräfteengpassanalyse 2021. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2022b). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2021. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2023a). Fachkräfteengpassanalyse 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2023b). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2022. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Bundesagentur für Arbeit (2023c). Migration und Arbeitsmarkt. Nürnberg (Abruf 29.11.2023)

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Wanderungsmonitoring. Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2015. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BAMF (2017a). Wanderungsmonitoring. Erwerbsmigration nach Deutschland. Bericht für das Jahr 2016. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BAMF (2017b). Das Bundesamt in Zahlen 2016. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BAMF (2018a). Wanderungsmonitoring. Erwerbsmigration nach Deutschland. Bericht für das Jahr 2017. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BAMF (2018b). Das Bundesamt in Zahlen 2017. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BAMF (2019). Das Bundesamt in Zahlen 2018. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BAMF (2020). Das Bundesamt in Zahlen 2019. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

- BAMF (2021).** Das Bundesamt in Zahlen 2020. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)
- BAMF (2022).** Das Bundesamt in Zahlen 2021. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)
- BAMF (2023).** Das Bundesamt in Zahlen 2022. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)
- Bauer, Anja, Hermann Gartner, Timon Hellwagner, Markus Hummel, Christian Hutter, Susanne Wanger, Enzo Weber, Gerd Zika (2023).** IAB-Prognose 2023/2024. Konjunkturflaute dämpft den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 18/2023 (Abruf 29.11.2023)
- BIB – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2023).** Renteneintrittsalter. Demografieportal. Bund – Länder. Wiesbaden (Abruf 28.11.2023)
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021).** Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. Forschungsbericht 526/3. Berlin (Abruf 21.11.2023)
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023).** Berufsbildungsbericht 2023. [Bonn] (Abruf 30.11.2023)
- BMI und BAMF – Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016).** Migrationsbericht 2015. Berlin (Abruf 21.11.2023)
- BMI und BAMF (2019).** Migrationsbericht 2016/2017. Berlin (Abruf 21.11.2023)
- BMI und BAMF (2020a).** Migrationsbericht 2018. Berlin (Abruf 21.11.2023)
- BMI und BAMF (2020b).** Migrationsbericht 2019. Berlin (Abruf 21.11.2023)
- BMI und BAMF – Bundesministerium des Innern und für Heimat und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2022).** Migrationsbericht 2020. Berlin (Abruf 21.11.2023)
- Böse, Carolin, Nadja Schmitz, Jonathan Zorner, Kevin Ord (2023).** Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2022. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsforschung. Bonn (Abruf 21.11.2023)
- Bushanska, Vira, Jessica Erbe, Katharina Gilljohann, Ricarda Knöller, Nadja Schmitz, Moritz Scholz (2023).** Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert. BIBB Discussion Paper. Bonn (Abruf 30.11.2023)
- Ertl, Hubert, Mona Granato, Robert Helmrich, Elisabeth M. Krekel (Hrsg.) (2022).** Integration geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. BIBB Discussion Paper. Bonn (Abruf 5.12.2023)
- Fuchs, Johann, Alexander Kubis, Lutz Schneide (2019).** Zuwanderung und Digitalisierung. Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig? Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 6.12.2023)
- Fuchs, Johann, Doris Söhnlein, Brigitte Weber (2021).** Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht 25/2021. Hrsg. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)
- Graf, Johannes (2019).** Wanderungsmonitoring. Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2018. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)
- Graf, Johannes (2020).** Wanderungsmonitoring. Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2019. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)
- Graf, Johannes (2021).** Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration. Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2020. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)
- Graf, Johannes (2022).** Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration. Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2021. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)
- Graf, Johannes (2023).** Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration. Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2022. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Hickmann, Helen, Anika Jansen, Sarah Pierenkemper, Dirk Werner (2021). Ohne sie geht nichts mehr. Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland? FES diskurs. Bonn (Abruf 5.12.2023).

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023). Arbeitskräfteknappheits-Index. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Jansen, Anika, Jurek Tiedemann, Dirk Werner (2023). Fachkräftesicherung durch Ausbildung. Potenziale von deutschen und ausländischen Jugendlichen in Engpassberufen. KOFA Studie 5/2023. Köln (Abruf 28.11.2023)

Kolb, Holger (2023). Neue Risiken prekärer Beschäftigung? Zu alten und neuen Instrumenten in der Erwerbsmigrationspolitik und was sie für den Arbeitnehmerschutz bedeuten. SVR-Kurzinformation 2023-6. Berlin (Abruf 22.11.2023)

Kubis, Alexander (2023). IAB-Stellenerhebung 1/2023. 1,75 Millionen offene Stellen am Arbeitsmarkt. IAB-Forum (Abruf 28.11.2023)

Maciejewski, Linda, und Niklas Harder (2022). Überqualifiziert und un(ter)beschäftigt. Potenziale nachziehender Partner*innen für den deutschen Arbeitsmarkt. DeZIM Briefing Notes 07/22 (Abruf 22.11.2022)

Mayer Matthias M. (2019). Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten nach Deutschland 2018. Factsheet Migration. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 22.11.2023)

Mayer, Matthias M., und Marius Clemens (2021). Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 21.11.2023)

OECD (2023a). OECD Skills Outlook 2023. Skills for a Resilient Green and Digital Transition. Paris (Abruf 30.11.2023)

OECD (2023b). International Migration Outlook 2023. Paris (Abruf 22.11.2023)

Quispe, Valeria (2023). Fachkräftereport September 2023 – Trotz Stellenrückgang bleibt die Fachkräftesituation angespannt. KOFA Kompakt 9/2023 (Abruf 28.11.2023)

Schlee, Thorsten, Hannes Schammann, Sybille Münch (2023). An den Grenzen? Ausländerbehörden zwischen Anspruch und Alltag. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 20.11.2023)

Schultz, Susanne U. (2021). Innovation durch Kooperation: Ausbildungspartnerschaften im Bausektor. Eine Exploration mit Fokus auf NRW und Ghana. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 21.11.2023)

Schultz, Susanne U. (2022a). Fachkräftemigrationsmonitor 2021. Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 21.11.2023)

Schultz, Susanne U. (2022b). Fachkräftemigrationsmonitor 2022. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 21.11.2023)

Statistisches Bundesamt (2023a). Statistischer Bericht – Mikrozensus – Bevölkerung nach Migrationshintergrund – Erstergebnisse 2022. Wiesbaden (Abruf 28.11.2023)

Statistisches Bundesamt (2023b). Erwerbsmigration im Jahr 2022 stark gestiegen. Pressemitteilung Nr. 165 vom 27. April 2023. Wiesbaden (Abruf 28.11.2023)

Statistisches Bundesamt (2023c). KORREKTUR: Arbeitskräfteangebot. Erwerbsbeteiligung unter den 25- bis 59-Jährigen 2022 mit 87 % bereits auf sehr hohem Niveau. Pressemitteilung Nr. N026 vom 27. April 2023. Wiesbaden (Abruf 28.11.2023)

Statistisches Bundesamt (2023d): 83 % der Personen mit Blue Card leben nach fünf Jahren weiterhin in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 289 vom 21. Juli 2023. Wiesbaden (Abruf 28.11.2023)

Stefanescu, Diana (2020). Partnerships for Mobility at the Crossroads. Lessons Learnt from 18 Months of Implementation of EU Pilot Projects on Legal Migration. Brüssel (Abruf 22.11.2023)

Tollenaere, Marius, und Ahu Çelik (2023). Von analog zu digital. Derzeitige Abläufe zwischen deutschen Behörden in der Visaerteilung für Fachkräfte. Dialogue on Tech and Migration. Hrsg. Bertelsmann Stiftung, The German Marshall Fund of the United States und Robert Bosch Stiftung (Abruf 28.11.2023)

Die Autorin

Paula Abbate ist Projektmanagerin im Programm „Demokratie und Zusammenhalt“ der Bertelsmann Stiftung, mit Schwerpunkten auf legale Migration/Fachkräftemigration, transnationale Skills Partnerships und Kooperationen mit Ländern des Globalen Südens. Sie absolvierte ihren Bachelor in Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt interkulturelle Beziehungen an der Hochschule Fulda und ihren Master in Internationale Studien/Friedens- und Konfliktforschung an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main. Bevor sie zur Bertelsmann Stiftung kam, war sie als Praktikantin und Aushilfe bei internationalen Organisationen und Einrichtungen der Entwicklungszusammenarbeit tätig, darunter die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Paula Abbate
Projektmanagerin – Migration fair gestalten
Programm Demokratie und Zusammenhalt
Telefon +49 30 275788-176
paula.maria.abbate@bertelsmann-stiftung.de
[bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/
migration-fair-gestalten](http://bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/migration-fair-gestalten)