

Fachkräftesicherung

# Zuwanderung gezielt gestalten

vbw

Position

Stand: November 2021

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

## Vorwort

Zuwanderung muss am Arbeitsmarktbedarf ausgerichtet werden.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland und Bayern entwickelt sich im Nachgang der Corona-Krise sehr positiv. Dieser erfreuliche Trend hat aber zur Folge, dass Fachkräftengpässe schon jetzt in vielen Branchen wieder so deutlich wie vor der Corona-Pandemie zu Tage treten.

Gleichzeitig werden wir in den nächsten Jahren den demografischen Wandel am Arbeitsmarkt deutlich spüren, denn mit dem sukzessiven Renteneintritt der Baby-Boomer-Generation kommt es zu einem erheblichen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials in Bayern und Deutschland.

In der Konsequenz gewinnt die Fachkräftesicherung für unseren Standort immer mehr an Bedeutung und wird zum Wachstums- und Wohlstandshemmnis. Als vbw setzten wir uns zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm seit vielen Jahren dafür ein, kein Talent verloren zu geben und verbliebene inländische Fachkräftepotenziale zu aktivieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Uns ist aber bewusst, dass wir zur Fachkräftesicherung auch die gezielte Anwerbung von ausländischen Fachkräften brauchen.

Die Neuregelungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz von 2020 begrüßen wir ausdrücklich. Sie bilden eine gute Grundlage für eine Zuwanderung, die sich am Bedarf des Arbeitsmarkts orientiert. An diesem Grundsatz muss auch künftig festgehalten werden. In unserem Positionspapier zeigen wir auf, wie sich die Zuwanderung nach Deutschland zuletzt entwickelt hat, gehen auf die demografische Herausforderung ein und skizzieren Leitlinien, an denen sich die Zuwanderungspolitik künftig orientieren kann.

Bertram Brossardt  
November 2021



# Inhalt

Position auf einen Blick	1
<b>1 Überblick zur Erwerbsmigration</b>	<b>2</b>
1.1 Wanderungssaldo zwischen Deutschland und dem Ausland	2
1.2 EU-Freizügigkeit	3
1.3 Zuwanderung aus Drittstaaten	4
1.4 Ausländische Studierende	5
<b>2 Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräfte- sicherung</b>	<b>6</b>
2.1 Demografische Entwicklung in Deutschland	6
2.2 Qualifizierte Zuwanderung als eine Säule der Fachkräftesicherung	7
<b>3 Forderungen für eine arbeitsmarktorientierte Zuwanderung</b>	<b>9</b>
3.1 Fachkräfteeinwanderungsgesetz in der Praxis wirken lassen	9
3.2 Arbeitsplatzorientierte Zuwanderung als Leitidee	10
3.3 Wege der Zuwanderung von an- und ungelerten Arbeitskräften in Kombination mit Teilqualifizierungen prüfen	10
3.4 Verbesserte Anerkennung ausländischer Abschlüsse, stärkerer Fokus auf berufspraktische Erfahrungen	10
3.5 Ausländische Studierende und Azubis anwerben und in Deutschland halten	11
3.6 Vermittlung der deutschen Sprache im Ausland stärker fördern	11
3.7 Standortmarketing im Ausland intensivieren	12
Ansprechpartner / Impressum	13

# Position auf einen Blick

## Zuwanderung als eine Säule der Fachkräftesicherung

Trotz aller Anstrengungen, den Fachkräftebedarf durch inländische Potenziale zu decken und Maßnahmen zur Aktivierung von Frauen, Älteren, Arbeitslosen, Jugendlichen ohne Ausbildungs- und Arbeitsmarktperspektive und Menschen mit Behinderung brauchen wir für eine gelingende Fachkräftesicherung die Zuwanderung aus dem Ausland.

An Bedeutung gewinnt hierbei die Erwerbsmigration aus Drittstaaten. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde der maßgebliche Rechtsrahmen geschaffen und an den Bedarfen des Arbeitsmarkts ausgerichtet. Eine grundlegende Reform des Zuwanderungsrechts erscheint derzeit nicht angezeigt. Vielmehr gilt es, die Regelungen weiter zu optimieren und gleichzeitig weiter intensiv daran zu arbeiten, die Voraussetzungen zu schaffen, dass der Standort Deutschland attraktiv für ausländische Fachkräfte wird. Die weiteren politischen Entwicklungen im Bereich der Zuwanderung sollten sich deshalb an den folgenden sieben Punkten orientieren:

1. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in der Praxis wirken lassen, evaluieren und wo nötig, anpassen.
2. Arbeitsplatzorientierte Zuwanderung als Leitidee implementieren und die Einführung eines Punktesystems kritisch diskutieren und begleiten.
3. Wege für die Zuwanderung von an- und ungelernten Arbeitskräften in Kombination mit verpflichtenden Teilqualifizierungen prüfen.
4. Verbesserungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse implementieren und berufspraktische Erfahrungen stärker in den Fokus nehmen.
5. Ausländische Studierende und Azubis gezielt anwerben und in Deutschland halten
6. Vermittlung der deutschen Sprache im Ausland stärker fördern und geförderte Sprachkurs im Ausland etablieren.
7. Standortmarketing im Ausland intensivieren.

# 1 Überblick zur Erwerbsmigration

Durch eine rückläufige Zuwanderung aus der EU gewinnt die Fachkräfteanwerbung aus Drittstaaten an Bedeutung.

Im Folgenden wird ein Überblick zu der Zuwanderung nach Deutschland in den letzten Jahren gegeben. Im Fokus steht hierbei die Erwerbsmigration und die Zuwanderung zu Ausbildungszwecken.

## 1.1 Wanderungssaldo zwischen Deutschland und dem Ausland

In den letzten Jahren ist ein kontinuierlicher Rückgang des Wanderungssaldos zwischen Deutschland und dem Ausland zu beobachten. Die folgende Tabelle skizziert, wie sich der Wanderungssaldo insgesamt entwickelt hat. Zudem werden auch die Salden zwischen Zuzügen und Fortzügen von Deutschen und Ausländern einzeln dargestellt. Zurückgegriffen wird hierbei auf die Daten des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 1

Wanderungssaldo 2015 bis 2020

	Deutsche			Ausländer			Insgesamt		
	Zuzüge aus dem Ausland	Fortzüge in das Ausland	Wanderungssaldo	Zuzüge aus dem Ausland	Fortzüge in das Ausland	Wanderungssaldo	Zuzüge aus dem Ausland	Fortzüge in das Ausland	Wanderungssaldo
<b>2015</b>	120.713	138.273	-17.560	2.016.241	859.279	1.156.962	2.136.954	997.552	1.139.402
<b>2016</b>	146.047	281.411	-135.364	1.719.075	1.083.767	635.308	1.865.122	1.365.178	499.944
<b>2017</b>	166.703	249.181	-82.478	1.384.018	885.460	498.558	1.550.721	1.134.641	416.080
<b>2018</b>	201.531	261.851	-60.320	1.383.581	923.581	460.000	1.585.112	1.185.432	399.680
<b>2019</b>	212.669	270.294	-57.625	1.345.943	961.258	384.685	1.558.612	1.231.552	327.060
<b>2020</b>	191.883	220.239	-28.356	994.819	746.212	248.607	1.186.702	966.451	220.251

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Das Jahr 2015 nimmt eine Sonderstellung ein, da in diesem Jahr durch die Flüchtlingskrise der Wanderungssaldo außergewöhnlich hoch ausgefallen ist. Betrachtet man den Wanderungssaldo insgesamt wird deutlich, dass dieser sukzessive zurück geht. Im Zeitverlauf

zeigt sich auch, dass jährlich mehr Deutsche Deutschland verlassen als zurückkehren. Grundsätzlich ist anzumerken, dass sich aus den Salden nicht ableiten lässt, wie viele Personen aus Erwerbszwecken migriert sind, da beispielsweise auch mitreisende Familienangehörige sowie Asylbewerber erfasst werden.

## 1.2 EU-Freizügigkeit

Im Rahmen der Freizügigkeit innerhalb der EU war in den letzten Jahren ebenfalls ein abnehmendes Migrationsgeschehen zu verzeichnen. Die Zahlen zur EU-Freizügigkeit sind auch im Wanderungssaldo insgesamt enthalten. Der besonders starke Rückgang von Zu- und Abwanderungen im Jahr 2020 ist jedoch auch im Kontext der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie zu sehen.

Da der Aufenthaltszweck von EU-Staatsangehörigen nicht erfasst wird, können aus diesen Daten keine Aussagen über die Integration von Unionsbürgern in den deutschen Arbeitsmarkt abgeleitet werden.

Tabelle 2

Zu- / Abwanderung von EU-Staatsangehörigen

<b>Jahr</b>	<b>Zuwanderung</b>	<b>Abwanderung</b>	<b>Saldo</b>
2015	685.485	303.036	382.449
2016	634.036	340.023	294.013
2017	634.836	377.892	256.944
2018	635.537	395.392	240.145
2019	593.987	432.854	161.133
2020	502.114	344.431	157.683

Quelle: Ausländerzentralregister

Das Zuwanderungsgeschehen nach Deutschland im Rahmen der EU-Freizügigkeit wird derzeit hauptsächlich durch Staatsangehörige aus Rumänien, Polen und Bulgarien bestimmt. Ausschlaggebend für den rückläufigen Zuwanderungstrend sind mutmaßlich veränderte demographische Strukturen in den bislang wichtigsten Herkunftsländern und damit einhergehende Veränderungen auf den dortigen Arbeitsmärkten.



### 1.3 Zuwanderung aus Drittstaaten

Bei der Zuwanderung aus Drittstaaten kann aufgrund der Vergabe von Aufenthaltstiteln unterschieden werden, aus welchen Motiven und zu welchem Zweck die Migration erfolgt ist. In der folgenden Tabelle wird anhand von vergebenen Aufenthaltstiteln aufgezeigt, wie sich die Erwerbs- und Bildungsmigration entwickelt hat. Erfasst sind die erteilten Aufenthaltstitel an Personen, die im jeweiligen Jahr zugewandert sind. Anzumerken ist auch, dass durch das In-Kraft-Treten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) zum 01. März 2020 kein direkter Vergleich mit den Vorjahren möglich ist. Das Jahr 2020 wird deshalb aufgeteilt in zwei Zeiträume bis und ab März 2020. Auch für diese Zahlen gilt, dass sie ebenfalls im Wanderungssaldo insgesamt erfasst sind.

Die Zahlen zur Erwerbsmigration umfassen sowohl qualifizierte Beschäftigte und Hochqualifizierte als auch Beschäftigte ohne eine formale Qualifikation, die hauptsächlich über die Westbalkan-Regelung einreisen.

Bei der Bildungsmigration wird auf Drittstaatsangehörige abgestellt, die zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung nach Deutschland eingereist sind. Auf ausländische Studierende wird gesondert eingegangen.

**Tabelle 3**

Zuwanderung zu Erwerbs- und Ausbildungszwecken aus Drittstaaten

	<b>Erwerbsmigration</b>	<b>Bildungsmigration</b>	<b>Summe</b>
2015	38.836	4.254	43.090
2016	50.964	3.913	54.877
2017	60.882	4.040	64.922
2018	60.857	4.589	65.446
2019	64.219	5.140	69.359
2020 Januar - Februar	1.574	818	2.392
2020 März - Dezember	28.334	24.493	52.827

Quelle: Ausländerzentralregister

Mit Ausnahmen des Jahres 2020, das durch die Corona-Pandemie eine Sonderrolle einnimmt, zeigt sich, dass die Zuwanderung aus Drittstaaten zur Erwerbs- und Bildungsmigration zunimmt. Die Erwerbsmigration umfasst mehrheitlich Personen, die für eine qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeit nach Deutschland kommen. In 2019 galt dies für 61,3 Prozent der erteilten Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration (u. a. Blaue Karte EU, unternehmensintern transferierte Arbeitskräfte, Forschende und selbständig tätige

Personen). Dennoch ist zu beachten, dass auch 24.852 Aufenthaltstitel für keine formal qualifizierte Beschäftigung vergeben wurden. Ein Großteil dieser Aufenthaltstitel ist auf die Westbalkanregelung zurückzuführen.

## 1.4 Ausländische Studierende

Auch bei den ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen ist im Zeitverlauf eine leichte Zunahme zu verzeichnen. Gleiches gilt für die ausländischen Studienanfänger zum jeweiligen Wintersemester. Die folgende Tabelle gibt die Entwicklung für die Bildungsausländer wieder, also jene ausländischen Studierenden, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland oder an einem Studienkolleg erworben haben. Auch ausländische Studierende werden im Wanderungssaldo insgesamt erfasst.

**Tabelle 4**

Ausländische Studierende und Studienanfänger

<b>Semester</b>	<b>Studierende: Bildungsausländer</b>	<b>Studienanfänger: Bildungsausländer</b>
WS 2014/2015	235.858	67.589
WS 2015/2016	251.542	70.875
WS 2016/2017	265.484	72.330
WS 2017/2018	282.002	75.023
WS 2018/2019	302.157	78.413
WS 2019/2020	319.902	78.745

## 2 Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung

Um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken, ist eine arbeitsmarktorientierte Zuwanderung nötig.

Deutschland und Bayern stehen in den nächsten Jahren vor einem großen demografischen Umbruch. Mit dem Eintreten der sogenannten Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand sinkt das Erwerbspersonenpotenzial spürbar.

### 2.1 Demografische Entwicklung in Deutschland

Das Statistische Bundesamt hat aktuell eine mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung veröffentlicht, die auf Basis des Bevölkerungsstands vom 31. Dezember 2020 aufzeigt, wie sich die Bevölkerung bis zum Jahr 2035 in Deutschland und den einzelnen Bundesländern entwickeln wird.

In der Projektion werden zwei unterschiedliche Zuwanderungsszenarien betrachtet. Einerseits ein moderater Wanderungssaldo von 220.000 Personen pro Jahr und zum anderen ein hoher Wanderungssaldo von 380.000 Personen jährlich. In Abhängigkeit des jeweiligen Zuwanderungsgeschehens werden folgende Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung getroffen:

- Die Zahl der Personen im Alter ab 67 Jahren wird zwischen 2020 und 2035 deutschlandweit um 22 Prozent von 16 Millionen auf voraussichtlich 20 Millionen steigen.
- In Bayern liegt der entsprechende Anstieg bei 29 Prozent, bzw. von 2,4 Millionen Personen auf voraussichtlich 3,1 Millionen.
- In Deutschland insgesamt ist im Prognosezeitraum je nach Zuwanderungsszenario mit einem Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter (zwischen 20 und 66 Jahren) um sieben bis elf Prozent zu rechnen.
- In Bayern geht die Bevölkerung im Erwerbsalter je nach Zuwanderungsszenario von derzeit 8,28 Millionen Personen auf 7,54 Millionen bzw. 7,88 Millionen Personen zurück. Das entspricht einem Rückgang von fünf bis neun Prozent.
- Je nach Höhe des Wanderungssaldos würden im Jahr 2035 zwischen 41 bis 43 Personen ab 67 Jahren auf 100 Personen im Alter zwischen 20 und 66 Jahren kommen. Im Jahr 2020 betrug dieser sogenannte Altenquotient in Deutschland 31.
- In Bayern ist mit einem Anstieg des Altenquotient von derzeit 29,2 auf 41,3 (moderater Wanderungssaldo) bzw. 39,4 (hoher Wanderungssaldo) zu rechnen.

Diese Prognosen verdeutlichen erstens, dass es in den nächsten Jahren zu einem starken Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter kommt und somit das Arbeitskräfteangebot sinkt. Zweitens zeigen die verschiedenen Szenarien aber auch, welchen Beitrag die

Zuwanderung dazu leisten kann, den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials abzuschwächen. Zwar ist durch Zuwanderung keine Kompensation dieses Rückgangs realistisch – hierzu wäre ein durchschnittlicher Wanderungssaldo in Höhe von 480.000 Personen jährlich nötig, wovon 300.000 Personen in der Altersgruppe zwischen 20 und 40 Jahren sein müssten, um die Bevölkerung in dieser Altersgruppe zu stabilisieren – aber eine verstärkte Zuwanderung unterstützt das Ziel der Fachkräftesicherung maßgeblich.

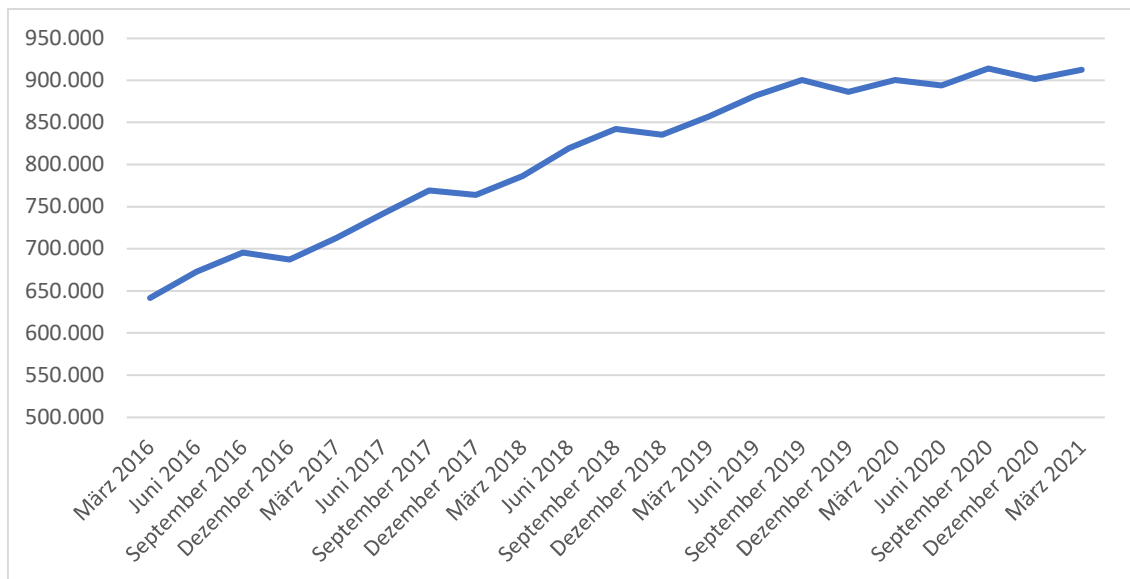
## 2.2 Qualifizierte Zuwanderung als eine Säule der Fachkräftesicherung

Zur Fachkräftesicherung ist neben einer gezielten Aktivierung aller verbliebenen inländischen Potenziale, wie beispielsweise mehr und höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren, Arbeitslosen, Menschen mit Behinderung und Jugendliche ohne Ausbildungs- und Arbeitsplatzperspektive auch eine Rekrutierung ausländischer Fachkräfte nötig. Diese gezielte Zuwanderung muss sich aber am Bedarf des Arbeitsmarkts orientieren.

Betrachtet man den Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre vor der Corona-Krise, zeigt sich, dass dieser maßgeblich auf ausländische Arbeitskräfte zurückzuführen ist. Das ist ein klares Anzeichen dafür, dass sich der Fachkräftebedarf nicht ausschließlich durch Inländer decken lässt.

Die folgende Abbildung zeigt, wie sich in Bayern die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Ausländern in den letzten fünf Jahren entwickelt hat.

**Abbildung 1**  
Entwicklung sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Ausländern in Bayern



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

[Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung](#)

Während im März 2016 insgesamt 641.772 ausländische Arbeitskräfte in Bayern sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, lag dieser Wert im März 2021 bereits bei 912.505. Zwar kam es im Zuge der Corona-Krise auch hier zu einem Rückgang der Beschäftigung, jedoch wurde bereits jetzt wieder das Vorkrisenniveau erreicht. Auch diese Entwicklung zeigt, dass der Arbeitsmarkt auf ausländische Fachkräfte angewiesen ist und die Arbeitsmarktintegration sehr wohl gelingen kann.

## 3 Forderungen für eine arbeitsmarktorientierte Zuwanderung

Eine Zuwanderung, die sich an den Bedarfen des Arbeitsmarkts orientiert, leistet einen zentralen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Wie bereits eingangs aufgezeigt, ist die Migration nach Deutschland im Rahmen der EU-Freizügigkeit rückläufig. Diese Entwicklung ist einerseits darauf zurückzuführen, dass sich in vielen EU-Mitgliedsstaaten die Situation am Arbeitsmarkt heute weitaus positiver darstellt, als zu dem Zeitpunkt, als beispielsweise im Rahmen der EU-Osterweiterung Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn in die EU aufgenommen worden sind. Zum anderen ist die demografische Entwicklung in vielen EU-Mitgliedsstaaten vergleichbar mit Deutschland, wodurch der Migrationsdruck generell sinkt.

In der Konsequenz gilt es, die Zuwanderung aus Drittstaaten stärker in den Fokus zu nehmen. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), das zum 01. März 2020 in Kraft getreten ist, wurden die Voraussetzungen für die arbeitsmarktorientierte Zuwanderung aus Drittstaaten neu justiert und an den wachsenden Fachkräftebedarf der deutschen Wirtschaft ausgerichtet.

### 3.1 Fachkräfteeinwanderungsgesetz in der Praxis wirken lassen

Mit dem FEG getroffene Neuregelungen, wie das beschleunigte Fachkräfteverfahren und die Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit, sind grundsätzlich dazu geeignet, Zuwanderungsverfahren zu vereinfachen und besser zu steuern.

Auch der Wegfall von Positivliste und Vorrangprüfung tragen dazu bei, den Pool an Fachkräften, die im Ausland rekrutiert werden können zu vergrößern und die Zuwanderungsverfahren zu vereinfachen.

Wie das FEG in der Praxis tatsächlich wirkt kann jedoch heute noch nicht endgültig abgeschätzt werden. Denn die neuen Zuwanderungsregeln gelten seit dem 01. März 2020 und sind damit nahezu mit dem ersten Lockdown im Zuge der Corona-Pandemie zusammengefallen. Da in 2020 und im ersten Halbjahr 2021 sowohl durch die angespannte Arbeitsmarktsituation als auch die Reisebeschränkungen eine Zuwanderung ausländischer Fachkräfte mehr oder weniger ausgeschlossen war, kann bislang kein wirkliches Zwischenfazit zur Effektivität des FEG gezogen werden.

Vor diesem Hintergrund sprechen wir uns gegen vorschnelle Neuregelungen der Zuwanderung aus und plädieren vielmehr dafür, das FEG erst in der Praxis zu testen, es dann zu evaluieren und anschließend gezielt weiterzuentwickeln.

## 3.2 Arbeitsplatzorientierte Zuwanderung als Leitidee

Wir sprechen uns derzeit gegen die Einführung eines Punktesystems aus. Die Zuwanderung muss sich vor allem am Bedarf des Arbeitsmarkts orientieren. Das Vorliegen eines Arbeits- und Ausbildungsvertrags muss deshalb nach unserer Einschätzung weiterhin die Grundvoraussetzung für die gezielte Zuwanderung sein.

Steuert man die Zuwanderung nach einem Punktesystem, besteht die erhebliche Gefahr, dass ausländische Arbeitskräfte zuwandern, die nicht qualifikationsadäquat beschäftigt werden können. Das ist aber sowohl aus individueller Perspektive als auch zur Sicherung des Fachkräftebedarfs nicht sinnvoll.

## 3.3 Wege der Zuwanderung von an- und ungelernten Arbeitskräften in Kombination mit Teilqualifizierungen prüfen

Nach wie vor bestehen nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten für an- und ungelernte Arbeitskräfte aus Drittstaaten nach Deutschland zuzuwandern. Mit Ausnahmen der Westbalkan-Regelung, die gezielt auf die Anerkennung von Qualifikationen verzichtet und auf Basis eines verbindlichen Arbeitsplatzangebot die Zuwanderung ermöglicht, bestehen nur für beruflich-qualifizierte Fachkräfte und Hochschulabsolventen Zuwanderungsoptionen.

Die intensive Nutzung der Westbalkan-Regelung durch die Unternehmen zeigt jedoch, dass ein entsprechender Bedarf besteht. Entsprechend gilt es zu prüfen, auf welchen Wegen an- und ungelernte Fachkräfte nach Deutschland zuwandern können. Um aber langfristig die Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland sicherzustellen und echte Bleibeperspektiven zu schaffen, gilt es, die Zuwanderung nach unserer Einschätzung an die Notwendigkeit von abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahmen wie zum Beispiel Teilqualifizierungen zu knüpfen.

## 3.4 Verbesserte Anerkennung ausländischer Abschlüsse, stärkerer Fokus auf berufspraktische Erfahrungen

Eine verbleibende Hürde bei der Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten ist die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Das gilt insbesondere für den Bereich der beruflich-qualifizierten Fachkräfte, da durch das Alleinstellungsmerkmal des dualen Ausbildungssystems in Deutschland ein direkter Vergleich von im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüssen nur schwer möglich ist. In der Konsequenz kommt es auch heute noch zu eher langwierigen und unvollständigen Anerkennungsverfahren.

Zwar ist durch das FEG mittlerweile auch die Vergabe von Visa zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen möglich, wenn noch theoretische und oder praktische Fähigkeiten fehlen, um die volle Anerkennung Ihrer Qualifikation zu erhalten. In nicht reglementierten Berufen können zudem die festgestellten Defizite auch im Rahmen einer Beschäftigung als Fachkraft in ihrem angestrebten Beruf ausgeglichen werden. Dennoch stellt die

Anerkennung ausländischer Abschlüsse auch heute noch ein wesentliches Hemmnis für die Zuwanderung dar.

Deshalb gilt es zu prüfen, wie stärker als heute der Fokus bei der Anerkennung auf berufspraktische Erfahrungen gelegt werden kann. Als Blaupause können hierzu die Regelungen im FEG für den IT-Bereich dienen. IT-Spezialisten können zuwandern, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt, mindestens drei Jahre Berufspraxis innerhalb der letzten sieben Jahre nachgewiesen werden können, ein Mindesteinkommen erreicht wird und ausreichende Deutschkenntnisse vorhanden sind.

### 3.5 Ausländische Studierende und Azubis anwerben und in Deutschland halten

Der Personenkreis von Ausländern, die in Deutschland eine betriebliche Ausbildung oder ein Studium absolvieren, stellt eine wertvolle Fachkräfteresource dar. Klassische Probleme, wie mangelnde Deutschkenntnisse bzw. Schwierigkeiten bei der Einschätzung ausländischer Abschlüsse, mit denen sich Unternehmen bei der Beschäftigung von Migranten häufig konfrontiert sehen, entfallen weitgehend.

Daher müssen bereits während der Ausbildung oder des Studiums Wege für eine Anschlussbeschäftigung und einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland aufgezeigt werden. Ziel muss es sein, möglichst viele von dieser Personengruppe davon zu begeistern, dass sie auch nach ihrem Abschluss in Deutschland bleiben.

Essenziell ist dabei ein entsprechendes Willkommenssignal aller beteiligten Institutionen. Gleichzeitig sollten die Hochschulen und Universitäten dabei unterstützt werden, internationale Studierende noch stärker als heute anzuwerben. Ein wichtiger Baustein ist in diesem Kontext ein flächendeckendes Deutsch-Sprachkurs-Angebot an den Hochschulen und Universitäten, das mit Staatsmitteln finanziert wird.

Um Auszubildene besser anwerben zu können, sollte zudem die Möglichkeit geschaffen werden, dass Ausbildungsinteressierte zum Zweck der Probearbeit zeitlich befristet einreisen dürfen. Das hilft sowohl Arbeitgebern als auch potenziell Auszubildenden und trägt dazu bei, die Chancen für einen nachhaltigen Ausbildungserfolg zu steigern.

### 3.6 Vermittlung der deutschen Sprache im Ausland stärker fördern

Gute Deutschkenntnisse sind ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Für viele international mobile Fachkräfte sind mangelnde Deutschkenntnisse jedoch eines der Hauptargumente gegen die Zuwanderung nach Deutschland.

Um die Fachkräftezuwanderung zu fördern, sind daher stärkere Anstrengungen in Bezug auf eine gezielte Vermittlung der deutschen Sprache im Ausland notwendig. Dies kann



insbesondere durch einen Ausbau des deutschen Auslandsschulwesens und der Goethe-Institute erreicht werden. Gerade in Regionen, in denen hohe Fachkräftepotenziale vorliegen, sollte ein entsprechendes Sprachkursangebot kurz-, mittel- und langfristig geschaffen werden.

Zudem muss es stärker als bislang möglich sein, Deutschkurse im Ausland zu fördern bzw. staatlich zu finanzieren, um den Erwerb von Deutschkenntnissen schon im Heimatland, beispielsweise flankierende zu Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen und so sicherzustellen, dass die zur Zuwanderung nötigen Sprachniveaus erreicht werden.

### 3.7 Standortmarketing im Ausland intensivieren

Die Ressource „qualifiziertes Humankapital“ ist nicht nur in Deutschland knapp, sondern weltweit. Deutschland befindet sich daher in einem globalen Wettbewerb um die Fachkräfte der Zukunft. Um für diese attraktiv zu sein, ist die Liberalisierung des Zuwanderungsrechts nicht ausreichend.

Denn alle legislativen Bemühungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Zuwanderung können nur dann Früchte tragen, wenn Deutschland im Ausland als attraktiver Standort für internationale Fachkräfte gesehen wird. Hierfür sind mehrere Punkte ausschlaggebend:

Grundsätzlich muss im Ausland gezielter als heute mit den Chancen und Perspektiven des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts sowie der hohen Lebensqualität in Deutschland geworben werden.

Potenzielle Zuwanderer sollten durch gezielte Anwerbemaßnahmen (zum Beispiel Jobmessen an Hochschulen) und -kampagnen angesprochen werden. Die Option der Vermittlungsabsprachen muss dazu intensiv genutzt werden.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist die Steigerung der Serviceorientierung in Auslandsbehörden und Auslandsvertretungen. Hier gilt es auch über die bestehenden Zuwanderungskanäle nach Deutschland offensiv zu informieren und tatsächliche Chancen gezielt aufzuzeigen.

Schließlich ist auch eine auf allen gesellschaftlichen Ebenen gelebte Willkommenskultur ein wichtiger Standortfaktor. Diese Signalwirkung auf potenzielle Zuwanderer sollte nicht unterschätzt werden und muss im Inland unbedingt gefördert werden

## Ansprechpartner / Impressum

---

### Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

Telefax 089-551 78-214

[beate.neubauer@vbw-bayern.de](mailto:beate.neubauer@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw November 2021