



Fachkräftemigrationsmonitor

Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt

Matthias Mayer und Marius Clemens

Fachkräftemigrationsmonitor

Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends
zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation
ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt

Matthias Mayer und Marius Clemens

Die Autoren danken Jérôme Dolling sehr herzlich für die groß-
artige Hilfe bei der Datenanalyse und -visualisierung sowie für
seine wertvollen inhaltlichen Beiträge.

Inhalt

Die zentralen Ergebnisse auf einen Blick	6
1. Ausgangspunkt: Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Fachkräftemigration	9
2. Unternehmen in Deutschland haben auch in der COVID-19-Pandemie Fachkräfteengpässe	10
3. Zuzüge von Fachkräften aus Drittstaaten steigen im Trend – allerdings auf niedrigem Niveau	16
4. Arbeitsmarktlage: Drittstaatsangehörige sind gegenüber Inländer:innen und EU-Bürger:innen strukturell schlechter gestellt	23
5. Ableitungen und Handlungsempfehlungen: Perspektiven für die Fachkräftemigration aus Drittstaaten in Deutschland	31
Key findings at a glance	34
Literaturverzeichnis	36
Die Autoren	39

Die zentralen Ergebnisse auf einen Blick

Der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor möchte ein möglichst aktuelles und umfassendes Bild des Zuzugs von ausländischen Fachkräften nach Deutschland zeichnen. Zentrale Dimensionen dabei sind die Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften, die tatsächlich erfolgte Mobilität von Fachkräften und die Arbeitsmarktlage der Ausländer:innen in Deutschland.

Trotz Corona hatten Unternehmen Fachkräfteengpässe im vergangenen Jahr und erwarten solche für das neue Jahr. Die Befragung von Unternehmen durch Civey im September und Oktober 2020 zeigt, dass 55 Prozent der befragten Entscheider:innen im Jahr 2020 Engpässe bei Fachkräften erfahren haben und auch im neuen Jahr 2021 nicht erwarten, dass sich die Situation verbessert. Am stärksten ist der Bedarf an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, gefolgt von Akademiker:innen. Jedoch sind die Engpässe zwischen Qualifikationen, Branchen, Unternehmensgröße und Regionen ungleich verteilt. Auch geben gut 38 Prozent der Befragten an, dass sie in 2020 keine Engpässe hatten und knapp 42 Prozent erwarten das auch nicht für 2021.

Nur wenige Unternehmen mit Fachkräfteengpässen haben im Ausland Fachkräfte angeworben. Für Unternehmen, bei denen Engpässe bestehen, ist Zuwanderung nicht das erste Mittel der Wahl: Nur 17 Prozent haben diese Option genutzt, was Platz sieben der aufgeführten Antwortmöglichkeiten bedeutet. Die meisten Unternehmen setzten auf das einheimische Potenzial und versuchen, über Aus- und Weiterbildung sowie bessere Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fachkräfte zu entwickeln oder anzuziehen bzw. zu halten. Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften scheint für die meisten Unternehmen mit Hindernissen behaftet zu sein, weniger in Bezug auf rechtliche Hindernisse und coronabedingte Einreisebeschränkungen, sondern vor allem wegen der sprachlichen Hürden und der Unsicherheiten mit Blick auf ausländische Qualifikationen.

Zuzüge aus der EU machen knapp den größten Teil der Zuwanderung nach Deutschland aus, gingen aber 2019 zurück – dagegen stieg der Zuzug von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten, blieb aber auf vergleichsweise geringem Niveau. Die aktuellsten Zuwanderungszahlen des Ausländerzentralregisters, die allerdings erst für das Jahr 2019 vorliegen und damit das Wanderungsgeschehen vor Corona abbilden, zeigen, dass der Zuzug von Fachkräften aus Drittstaaten 2019 zwar leicht auf 39.394 Personen gestiegen ist, allerdings im Vergleich zum gesamten Arbeitskräfteangebot von knapp 48 Millionen in Deutschland mit 0,1 Prozent verschwindend gering ist. Die Zuzüge von EU-Bürger:innen lagen mit 593.987 deutlich darüber, sind allerdings rückläufig und sanken auf den niedrigsten Wert seit 2013. Ob sich in diesen Zahlen bereits der perspektivisch erwartete Rückgang der EU-Migration widerspiegelt, bleibt abzuwarten. Fakt ist aber, dass

alle EU-Staaten in den nächsten Jahren verstärkt von einem Rückgang ihrer Bevölkerungen infolge des demographischen Wandels betroffen sein werden und dies Auswirkungen für die Migration von Fachkräften aus Europa nach Deutschland haben wird.

Für die geringe Anwerbung ausländischer Fachkräfte von außerhalb der EU spielen Faktoren auf Unternehmensseite eine Rolle, aber auch eine mäßige Attraktivität Deutschlands infolge der Tatsache, dass sie am Arbeitsmarkt gegenüber EU-Bürger:innen oder Einheimischen strukturell schlechter gestellt sind. Die bereits erwähnte Unternehmensbefragung von 2020 zeigt, dass sprachliche Verständigungsprobleme und Schwierigkeiten, Qualifikationen einzuschätzen zu können, Unternehmen von der Rekrutierung abhalten. Der geringe Fachkräftezufluss dürfte aber auch strukturell bedingt sein in dem Sinne, dass Migrant:innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt schlechter gestellt sind als Einheimische und unter den Migrant:innen solche aus Nicht-EU-Staaten noch einmal hinter solchen aus EU-Staaten zurückbleiben. Das zeigen aktuelle Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), die sich allerdings auf 2018 beziehen und somit ebenfalls die Situation vor Corona abbilden. So hatten Ausländer:innen im Durchschnitt niedrigere Löhne und waren von höheren Arbeitslosenquoten betroffen als Deutsche. Diese können teilweise auf die abweichenden Berufsqualifikationen und unterschiedlichen Zuwanderungsregelungen zurückgeführt werden. Zudem arbeiteten Ausländer:innen deutlich häufiger in einer nicht qualifikationsadäquaten Beschäftigung. Auch waren sie überproportional in Branchen, wie dem Gast- und Hotelgewerbe, beschäftigt, in denen unterdurchschnittliche Löhne gezahlt werden. Unterproportional waren sie hingegen im öffentlichen Sektor vertreten. Außerdem waren weibliche Zuwanderinnen strukturell schlechter gestellt als männliche Zuwanderer. Insbesondere zugewanderte Akademikerinnen arbeiteten häufiger in nicht qualifikationsadäquaten Jobs als ihre deutschen Kolleginnen. Diese Befunde mindern Deutschlands Attraktivität für ausländische Fachkräfte, was auch die OECD-Attraktivitätsindikatoren zeigen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die SOEP-Daten auch positive Entwicklungen für Deutschland abbilden: So hat sich die Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen – gemessen an der Lohn- und Arbeitslosenentwicklung – zwischen 1995 und 2018 verbessert.

Insgesamt zeichnet der Fachkräftemigrationsmonitor das Bild eines heterogenen Arbeitsmarktes, was spezifische und passgenaue Maßnahmen zur Fachkräftesicherung erfordert. Zwar ist Deutschland mit seinem arbeitgeberbasierten Zuwanderungssystem mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration der Migrant:innen gut aufgestellt. Aber um gezielt und zeitnah Engpässe durch Fachkräftemigration auszugleichen, können punktuelle Ergänzungen helfen. Denn nach jetzigem Wissensstand ändert COVID-19 nichts am demographischen Wandel, der längerfristig immer stärker durchschlagen wird.

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

- **Qualität der beruflichen Chancen verbessern:** Die bessere Anerkennung und Inwertsetzung ausländischer Qualifikationen kann die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Migrant:innen verbessern. Hierzu müssen die im Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehenen Verbesserungen bei bürokratischen Prozessen und der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen konsequent umgesetzt werden.
- **Potenzial ausländischer Frauen stärken:** Eine gezielte Ansprache und zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen bei der Kinderbetreuung könnten dazu beitragen, den Frauenanteil bei der Fachkräftezuwanderung zu steigern und die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Frauen zu verbessern.
- **Unterschiedliche Instrumente der Fachkräftesicherung besser verzahnen:** Die Förderung von Teilhabe durch gute Arbeit ist mit einer fairen Migrationspolitik zu kombinieren. Bessere Arbeitsbedingungen machen Branchen mit Fachkräftengpässen attraktiver für Inländer:innen, sichern eine lange Beschäftigungsfähigkeit und verhindern, dass Ausländer:innen in diesen Branchen schlechter gestellt sind.
- **Transnationale Kooperation zur Fachkräftegewinnung ausbauen:** Ausländische Fachkräfte in Engpassbranchen müssen durch Informationsangebote im Ausland und im Rahmen von Ausbildungspartnerschaften gezielt angesprochen werden. Gerade um die vergleichsweise hohen Bedarfe im Ausbildungsbereich zu bedienen und Kompatibilitätsprobleme zwischen unterschiedlichen Berufsbildungssystemen auszugleichen, bedarf es internationaler Kooperationen. Chancen dafür bieten die im September 2020 im EU-Migrationspakt vorgeschlagenen „Fachkräfte- oder Talent-Partnerschaften“.

1. Ausgangspunkt: Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Fachkräftemigration

Die Zuwanderung nach Deutschland hat sich mit dem Beginn der COVID-19-Pandemie drastisch reduziert. Damit machte die Pandemie die Auswirkungen des demographischen Wandels plötzlich sichtbar: ohne Migration schrumpft die Bevölkerung in Deutschland. So verzeichnete das Statistische Bundesamt im ersten Halbjahr 2020 erstmals seit 2010 sogar einen Bevölkerungsrückgang, da nach vorläufigen Zahlen die Nettozuwanderung das Geburtendefizit von 112.000 nicht ausgleichen konnte (Statistisches Bundesamt 2020a). Mit Rücknahme der Beschränkungen des ersten Lockdowns stieg die Zuwanderung wieder (Statistisches Bundesamt 2020b). Erwartbar ist, dass die mit der zweiten Infektionswelle ab Herbst 2020 verbundenen Einschränkungen für das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben den Zuzug von Migrant:innen erneut beschränken wird. Diese Zahlen veranschaulichen, dass sich bei abnehmender Migration die Folgen des demographischen Wandels im Sinne eines Bevölkerungsrückgangs relativ zügig und offensichtlich zeigen.

Einwanderung ist nicht die einzige Maßnahme, um den mit dem Bevölkerungsrückgang verbundenen Sinkens der Zahl der Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Die Förderung von Teilhabe, das heißt die Mobilisierung bisher noch nicht erwerbstätiger Personen in Deutschland, und verbesserte und attraktivere Arbeitsbedingungen gehören ebenfalls dazu. Schließlich kann auch das Renteneintrittsalter weiter erhöht werden, was allerdings in Politik und Gesellschaft kaum mehrheitsfähig sein dürfte. Keine andere Maßnahme wirkt jedoch so unmittelbar wie Migration.

Daten zum Migrationsgeschehen finden sich in unterschiedlichen Quellen – die nicht ohne Weiteres miteinander zu vergleichen oder gar zu verknüpfen sind. Im vorliegenden Fachkräftemigrationsmonitor sollen Erkenntnisse aus unterschiedlichen Datenquellen zu-

sammengeführt werden, um ein möglichst umfassendes Bild der Fachkräftemigration mit dem Fokus auf dem Zuzug von Drittstaatler:innen zu zeichnen. Dies kann die Grundlage für eine vorausschauende Politikgestaltung bilden.

Der zentrale Treiber für den Zuzug von ausländischen Fachkräften ist der Bedarf der Unternehmen in Deutschland. Deshalb werden im zweiten Kapitel Umfragedaten von September und Oktober 2020 analysiert, die aktuelle Informationen zur Fachkräftenachfrage und Rekrutierungspraxis von Unternehmen liefern. Das dritte Kapitel untersucht die Trends der Fachkräftezuwanderung mithilfe der neuesten veröffentlichten Daten des Ausländerzentralregisters, also aus dem Jahr 2019. Im vierten Kapitel wird das Bild ergänzt durch Erläuterungen zur strukturellen Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen auf Grundlage der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) (Betrachtungszeitraum 1995–2018).

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen werden abschließend im fünften Kapitel mögliche Ableitungen diskutiert und einige Handlungsoptionen aufgezeigt, wie sich die unterschiedlichen Aspekte der Fachkräftemigration verbessern lassen.

Fachkräfte sind Personen mit Hochschulabschluss (Hochqualifizierte) oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung (Qualifizierte).

Geringqualifizierte sind Personen, die keine formale Berufsqualifikation haben. In der Praxis kann eine Fachkraft natürlich auch eine Person ohne Berufsausbildung bzw. ohne anerkannte Berufsausbildung, jedoch mit langjähriger, sehr spezialisierter Berufserfahrung sein. Im Sinne der statistischen und rechtlichen Erfassung von Fachkräften bietet sich aber die erste Definition an.

2. Unternehmen in Deutschland haben auch in der COVID-19-Pandemie Fachkräfteengpässe

Der Bedarf inländischer Unternehmen an ausländischen Fachkräften ist die zentrale Orientierungsgröße für die Erwerbsmigration aus dem Ausland. Um diesen und die gegenwärtige Rekrutierungspraxis zu untersuchen, werden im folgenden Civey-Daten aus Umfragen von September bis Oktober 2020 hinzugezogen.

Die Mehrheit der Unternehmen sieht sich mit Fachkräfteengpässen konfrontiert, wenngleich es deutliche Unterschiede gibt

Mit 55 Prozent geben etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, aktuell Fachkräfteengpässe im Unternehmen zu haben (Abbildung 1). Aber immerhin gut 38 Prozent bekunden, keinen Fachkräfteengpass in ihrem Unternehmen zu beobachten (und beinahe 7 % wissen es nicht). Bei der knappen Mehrheit aller befragten Unternehmen treten also Engpässe bei den Fachkräften auf. Abbildung 2 gibt darüber Auf-

Infobox Civey

 <p>Befragungsgebiet Bundesrepublik Deutschland</p>	 <p>Grundgesamtheit Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, (a) insgesamt (b) die ausländische Fachkräfte beschäftigen (c) die Engpässe haben, aber keine ausländischen Fachkräfte rekrutieren wollen</p>	 <p>Stichprobe (a) 2.502 bis 2.505 Befragte (b) 500 bis 503 Befragte (c) 501 Befragte</p>
 <p>Methode Netzwerkbasierte Panel-Rekrutierung – Umfragen werden täglich auf mehr als 25.000 URLs über ein Netzwerk von zahlreichen reichweitenstarken Webseiten eingebunden.</p>	 <p>Befragungszeitraum 21. September 2020 bis 20. Oktober 2020</p>	 <p>Statistischer Fehler Der statistische Fehler gibt an, um welchen Wert das Stichprobenergebnis von dem wahren Wert in der Grundgesamtheit abweichen kann. Das Konfidenzniveau beträgt immer 95 %. Der statistische Fehler kann als niedrig (unter 5 %), mittel (zwischen 5 % und 10 %) oder hoch (größer als 10 %) eingestuft werden.</p>

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

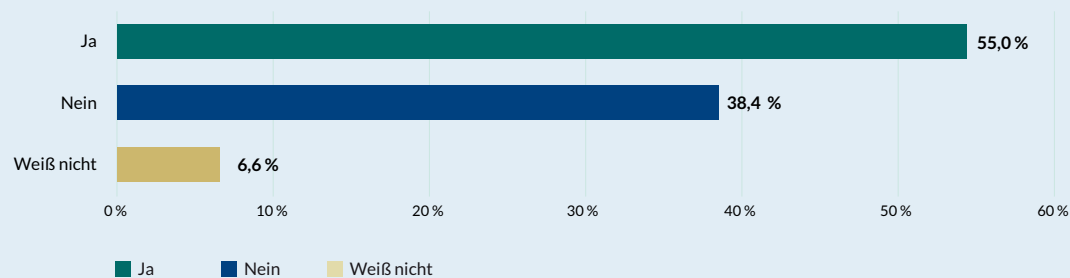
| BertelsmannStiftung

schluss, wie diese sich nach Berufsabschluss gliedern. Am stärksten ausgeprägt ist der Bedarf an Personen mit Berufsausbildung: Gut 37 Prozent der Befragten geben an, Engpässe in diesem Bereich zu haben, gefolgt von knapp 27 Prozent, bei denen Akademiker:innen knapp sind. Engpässe bei den Niedrigqualifizierten kommen mit etwas unter sechs Prozent relativ selten vor.

Dieses Bild eines heterogenen Arbeitsmarkts, an dem Engpässe nur in bestimmten Bereichen auftreten, verfestigt sich weiter, wenn man die Ergebnisse nach Unternehmensgröße betrachtet. So steigen mit der Größe der Unternehmen auch die Fachkräfteengpässe (Abbildung 2). Auffällig ist, dass die Nachfrage nach Akademiker:innen bei größeren Unternehmen am stärksten ausgeprägt ist, während mittlere und kleinere Unternehmen mehr Bedarf an Personen mit Berufsausbildung haben.

Andere Daten weisen ebenfalls auf Engpässe in bestimmten Bereichen hin. In der letzten veröffentlichten Fachkräfteengpassanalyse (Dezember 2019) identifiziert die Bundesagentur für Arbeit (BA) beispielsweise einen Mangel in einigen technischen Berufsfeldern, bei Bauberufen sowie im Gesundheits- und Pflegebereich (BA 2019). Auch die berufsspezifische Arbeitslosenquote kann auf Engpässe hindeuten. So lag die berufsspezifische Arbeitslosenquote bei Berufen in Recht und Verwaltung oder der medizinischen Gesundheit im Jahr 2019 bei ein bis zwei Prozent (BA 2020a), was auf Engpässe schließen lässt. Bei Reinigungsberufen betrug die Quote hingegen 12,3 Prozent (ebd.). Regional betrachtet zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote im Bereich Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften in den westdeutschen Bundesländern bei 4,6 Prozent liegt, in Ostdeutschland jedoch bei 9,6 Prozent.

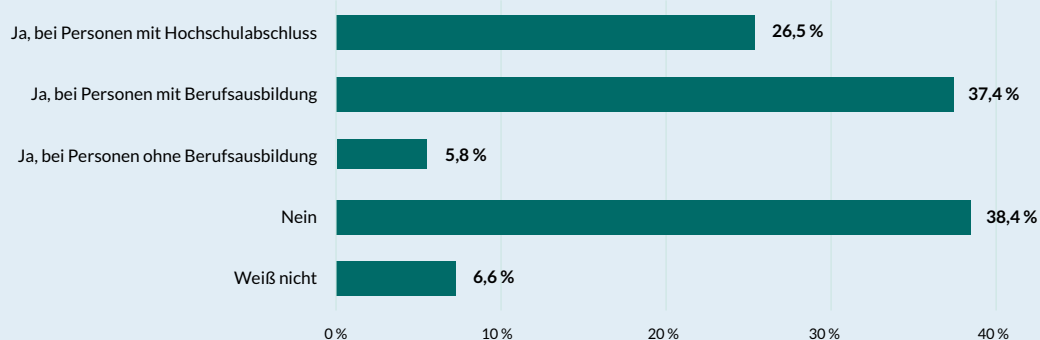
ABBILDUNG 1 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“



Stat. Fehler: 3,0 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020 | Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden | Quelle: Civey; eigene Berechnungen

| BertelsmannStiftung

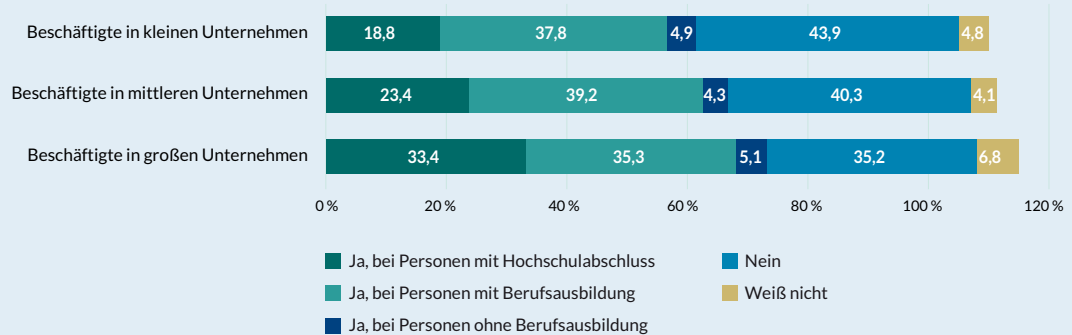
ABBILDUNG 2 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ (Mehrfachantworten möglich)



Stat. Fehler: 3,0 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020 | Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden | Quelle: Civey

| BertelsmannStiftung

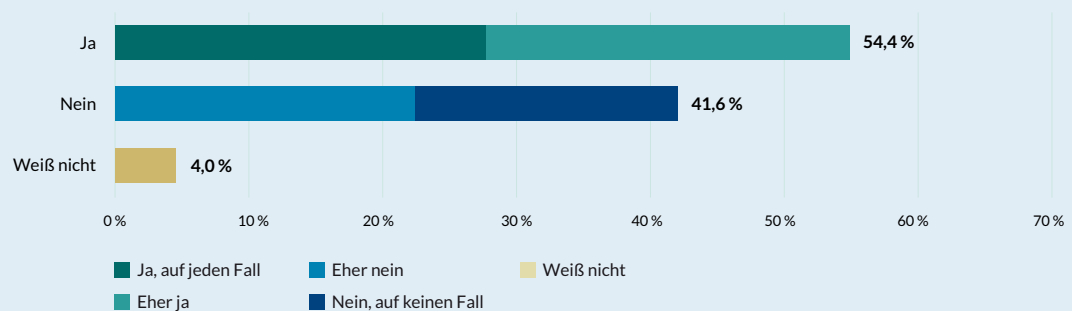
ABBILDUNG 3 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Unternehmensgröße (Mehrfachantworten möglich)



Stat. Fehler: 6,5 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020 | Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4 „Werden Sie Ihrer Einschätzung nach im nächsten Jahr Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen haben?“ (Mehrfachantworten möglich)



Stat. Fehler: 3,1 % | Stichprobengröße: 2.505 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020 | Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

Wieder mit Blick auf die Umfragedaten zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen trotz COVID-19 auch im Jahr 2021 Engpässe erwartet (54 % „Ja“ und „Eher ja“, 42 % „Nein“ und „Eher nein“, 4 % „Weiß nicht“), wie aus Abbildung 4 hervorgeht. Vergleicht man diese erwarteten Engpässen mit den aktuellen aus Abbildung 1, fällt auf, dass der Anteil derjenigen Unternehmen, der Engpässe erwartet, fast identisch ist; allerdings erwarten mit 42 Prozent etwas mehr Befragte keine Engpässe für das Jahr 2021 als das im September/Oktober 2020 der Fall war (38 %, vgl. Abbildung 1). Das ist vermutlich auch der Unsicherheit geschuldet, wie sich das nächste Jahr wirtschaftlich entwickeln wird.

Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland nicht unter den beliebtesten Maßnahmen

Obwohl viele Unternehmen Fachkräfteengpässe aufweisen, ist Zuwanderung meist nicht das erste Mittel der Wahl, um diese zu vermeiden, wie Abbildung 5 zeigt. Vielmehr setzen die Betriebe vor allem auf Ausbildung, Weiterbildung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nur 17 Prozent der Befragten geben an, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, was Platz sieben der aufgeführten Antwortmöglichkeiten bedeutet (Mehrfachantworten waren möglich). Allerdings kann die Aus- und Weiterbildung auch einheimische Migrant:innen beinhalten, sodass Migration als Gesamtphänomen unterschätzt würde, wenn man ausschließlich die Rekrutierung bereits ausgebildeter Fachkräfte betrachtet.

Nun stellt sich die Frage, ob Unternehmen ggf. mehr rekrutieren würden, dies aber aufgrund von Hindernissen im Anwerbungsprozess nicht funktioniert, oder ob andere Maßnahmen, etwa Aus- und Weiterbildung, einfacher und erfolgsversprechender sind. Um diese Frage endgültig zu klären, bedarf es weiterer empirischer Untersuchungen.

Ein Blick auf Probleme beim Rekrutierungsprozess zeigt, dass Entscheider:innen in Unternehmen, die ausländische Fachkräfte anwerben, sprachliche Schwierigkeiten, die Einschätzung der Qualifikation und bürokratische Hürden am häufigsten aufführen (Abbildung 6). Rechtliche Hindernisse spielen eine untergeordnete Rolle ebenso wie coronabedingte Einreisebeschränkungen.

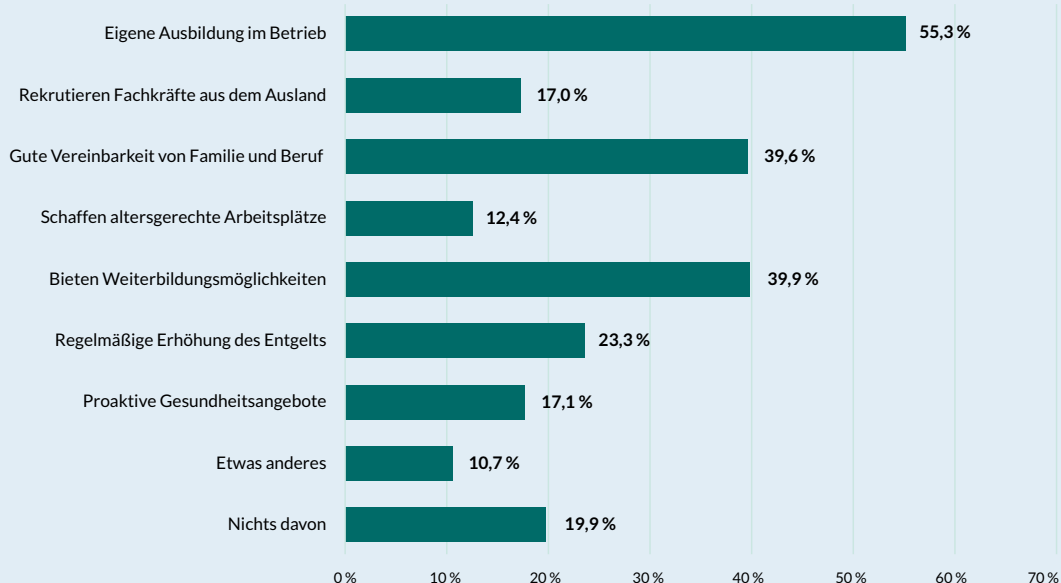
Warum werben Unternehmen mit bestehenden Engpässen keine ausländischen Fachkräfte an? Die meistgenannten Antworten sind hier sprachliche Verständigungsprobleme, ausreichende inländische Fachkräfte – was gut ins Bild des oben identifizierten hohen Stellenwerts von Aus- und Weiterbildung passt – sowie Schwierigkeiten bei der Qualifikationseinschätzung (Abbildung 7). Rechtliche und bürokratische Hürden sowie coronabedingte Einreisebeschränkungen spielen eine untergeordnete Rolle,

was vermutlich damit zusammenhängt, dass relativ schnell Ausnahmen formuliert wurden, die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften ermöglichen. Dazu gehören das Gesundheitspersonal, Gesundheitsforscher:innen und Altenpflegepersonal sowie ausländische Fachkräfte und hoch qualifizierte Arbeitnehmer:innen, deren Beschäftigung aus wirtschaftlicher Sicht notwendig ist (BMI 2020).

Betrachtet man die Herkunftsregionen der in Unternehmen beschäftigten Fachkräfte, fällt auf, dass die meisten Befragten auf Fachkräfte aus dem europäischen Ausland (EU und Nicht-EU-Europa) zurückgreifen, gefolgt von Asien und dem mittleren Osten (Abbildung 8). Subsahara-Afrika und Nordafrika stehen an letzter Stelle dieser Liste. Unternehmen setzen also vor allem auf Fachkräfte aus Ländern, die sich entweder in geographischer und kultureller Nähe zu Deutschland befinden oder mit denen Rekrutierungsnetzwerke bestehen.

Zusammenfassend lässt sich anhand der Umfragedaten festhalten, dass auf Unternehmensseite selbst in Zeiten von COVID-19 durchaus Fachkräftengpässe auftreten und auch im nächsten Jahr mit keiner Verbesserung der Situation gerechnet wird. Die Engpässe fallen jedoch unterschiedlich aus – je nach Qua-

ABBILDUNG 5 „Welche dieser Instrumente nutzen Sie, um Fachkräftengpässe in Ihrem Unternehmen zu vermeiden?“ (Mehrfachantworten möglich)



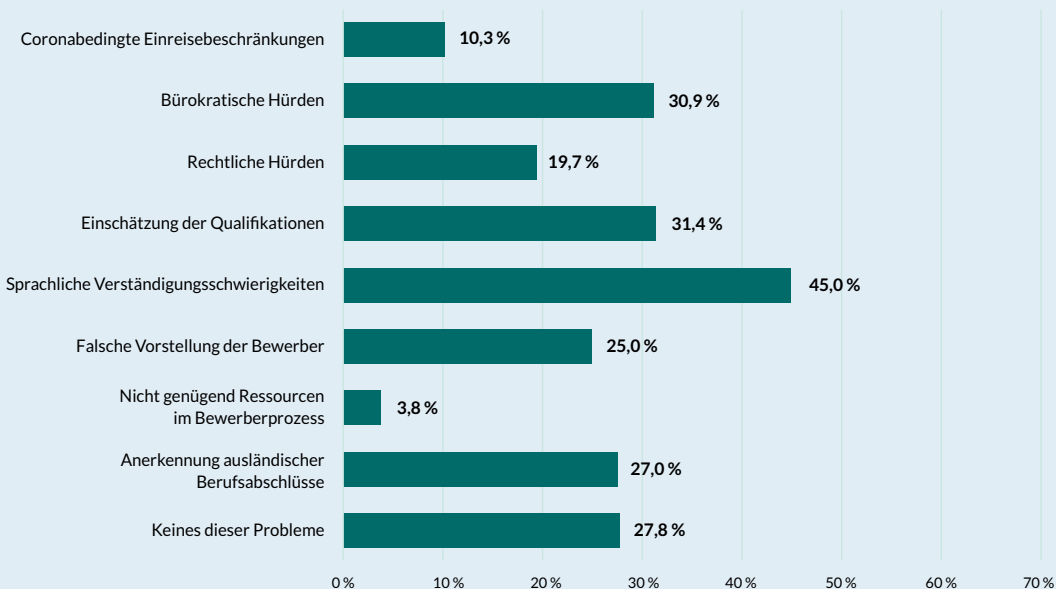
Stat. Fehler: 3,0 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020 | Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden | Quelle: Civity

| BertelsmannStiftung

lifikation, Branche, Unternehmensgröße und Land (und Region). Allerdings geben 38 Prozent der Befragten an, keine Engpässe zu haben. Unternehmen, die welche verzeichnen, wählen Zuwanderung meist

nicht als erstes Gegenmittel. Zudem ist die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte für Unternehmen oft mit Hindernissen verbunden.

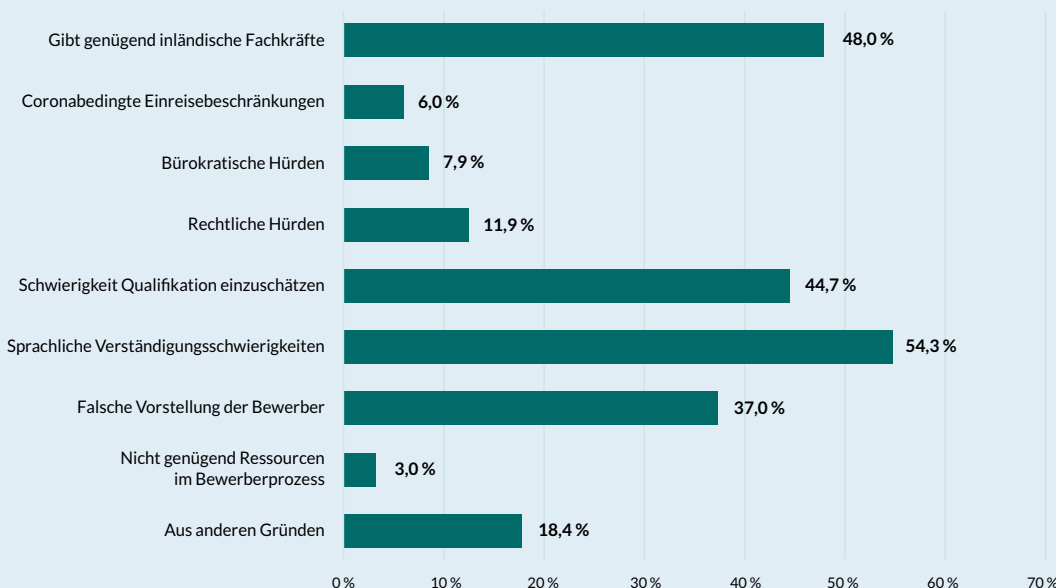
ABBILDUNG 6 „Welche dieser Probleme sind aufgetreten, als Sie ausländische Fachkräfte für Ihr Unternehmen rekrutiert haben?“ (Mehrfachantworten möglich)



Stat. Fehler: 7,6 % | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 21.09.–20.10.2020 | Entscheider: in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die ausländische Fachkräfte beschäftigen
Quelle: Civey

| BertelsmannStiftung

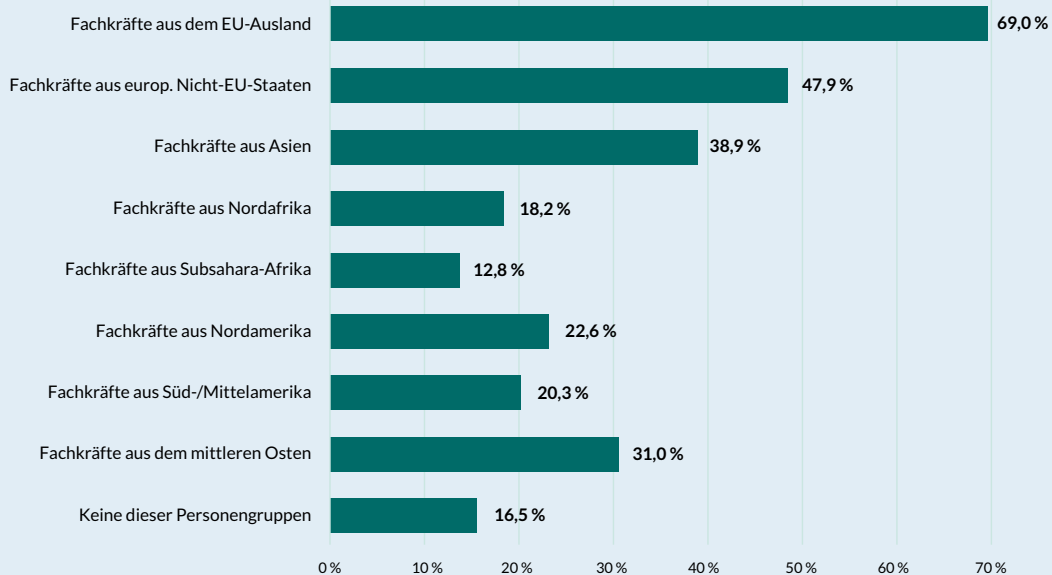
ABBILDUNG 7 „Wieso rekrutieren Sie keine ausländischen Fachkräfte?“ (Mehrfachantworten möglich)



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



Stat. Fehler: 8,0 % | Stichprobengröße: 500 | Befragungszeit: 21.09.–20.10.2020 |
Entscheider: in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die ausländische Fachkräfte beschäftigen
Quelle: Civey

| BertelsmannStiftung

3. Zuzüge von Fachkräften aus Drittstaaten steigen im Trend – allerdings auf niedrigem Niveau

Die Analyse der Zuwanderungszahlen ist die Grundlage einer guten Politikgestaltung. Die neuesten verfügbaren und nach Zuwanderungszweck aufgeschlüsselten Zu- und Fortzugszahlen des Ausländerzentralregisters (AZR) sind aus dem Jahr 2019. Somit gibt es noch keine aktuellen Zahlen zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Obwohl der Einschnitt durch die Pandemie hier noch nicht sichtbar ist, geben sie Aufschluss über längerfristige Trends, die teilweise auch nach der Pandemie Bestand haben dürften und eine gewisse Aussagekraft besitzen.

EU-Zuzüge sind gesunken, Zuzüge aus Drittstaaten leicht gestiegen

Als Erstes fallen die rückläufigen Zuzüge von EU-Bürger:innen (bei steigender Abwanderung) auf. Waren die EU-Zuzüge in den letzten drei Jahren konstant, sanken sie im Vergleich zum Vorjahr um knapp sieben Prozent auf 593.987 und damit auf den niedrigsten Wert seit 2013 (Abbildung 9 und Abbildung 10).

Datenquellen Zuzugszahlen: Die beiden wichtigsten Datenquellen für die Analyse von Wanderungsbewegungen nach Deutschland sind die Wanderungsstatistik und das hier verwendete **Ausländerzentralregister (AZR)**. Die Wanderungsstatistik fußt auf Meldungen am Wohnort durch die zuständige kommunale Meldebehörde. 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. Daher ist die Zahl der Wanderungsfälle in der Wanderungsstatistik stets etwas größer als die Zahl der in dem Jahr tatsächlich gewanderten Personen. Da das AZR über die jeweiligen Aufenthaltstitel Rückschlüsse auf den Zweck der Zu- oder Abwanderung erlaubt, verwendet die vorliegende Publikation die Daten des AZR.

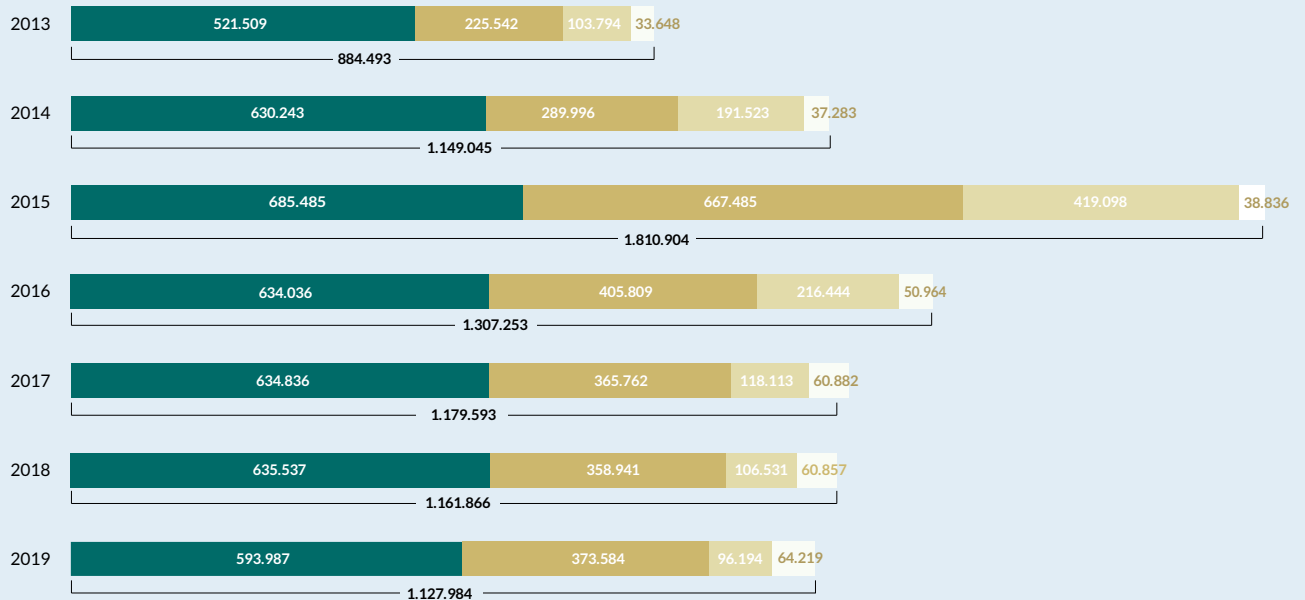
Dennoch übersteigt die EU-Binnenmobilität mit 53 Prozent weiterhin die Zuwanderung aus Drittstaaten. Die Hauptherkunftsländer innerhalb der Europäischen Union sind im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben: 74 Prozent der Zuzüge fallen auf Rumänien, Polen, Bulgarien, Kroatien, Italien, wie Abbildung 11 zu entnehmen ist. Der Rückgang war besonders stark bei Staatsangehörigen von Kroatien (17 %), Ungarn (16 %) und Polen (11 %). Ins Bild passt, dass auch die Abwanderung von EU-Bürger:innen um fast zehn Prozent auf 432.854 gestiegen ist. Diese Entwicklung wirft die Frage auf, ob der Rückgang das erste Anzeichen einer Trendumkehr bedeutet und ein perspektivisch zu erwartendes Abebben der in den vergangenen Jahren sehr hohen EU-Binnenmobilität. Denn auch die anderen EU-Staaten sind mit einer sinkenden und älter werdenden Bevölkerung konfrontiert. Zudem ist von einer gewissen Angleichung der Lebensverhältnisse auszugehen. Als zusätzlicher Faktor nimmt die Migrationsneigung, die zu Beginn einer jeden EU-Erweiterungsrunde zu beobachten ist, mit der Zeit ab. Das würde beispielsweise den oben genannten Rückgang aus Kroatien, Ungarn und Polen erklären (Fuchs et al. 2019: 27). Inwiefern diese Entwicklung tatsächlich den prognostizierten Trend darstellt, wird sich erst in den kommenden Jahren zeigen.

Die Zuzüge aus Drittstaaten weisen eine gegenläufige Entwicklung auf: Nachdem sie zwischen 2015 und 2018 gesunken waren, sind diese Zuzüge im Vergleich zum Vorjahr 2019 leicht um 1,5 Prozent gestiegen, u. a. aufgrund gestiegener Zuzüge zu Erwerbs- und Bildungszwecken – die aber weiterhin einen kleinen Teil der Gesamtzuwanderung aus Drittstaaten bilden (Erwerb: 7 %, Bildung: 11 % – Abbildung 12). Die Fluchtmigration hingegen sinkt seit 2015 und der Wert für 2019 unterschreitet sogar den des Jahres 2013. Das lässt vermuten, dass die politischen Maßnahmen der vergangenen Jahre, die Fluchtzuwanderung zu reduzieren, gewirkt haben.

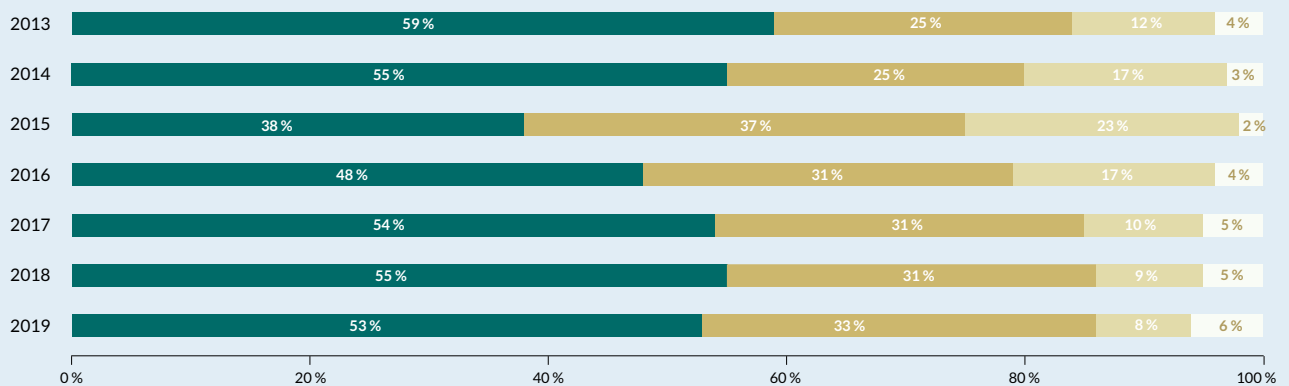
ABBILDUNG 9 UND 10

Gesamtzuzüge von EU- und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2013–2019)

in absoluten Zahlen



in Prozent



■ EU-Binnenmobilität

Aus Nicht-EU-Staaten:

■ Familiennachzug, Bildungszwecke und Sonstige aus Nicht-EU-Staaten

■ Fluchtmigration aus Nicht-EU-Staaten*

■ Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten

* Aufenthaltsgestattung, Duldung und humanitäre Gründe
Quelle: BAMF (2020a); eigene Berechnungen

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 11 Zuzüge von Drittstaatsangehörigen nach Aufenthaltstiteln (2019)

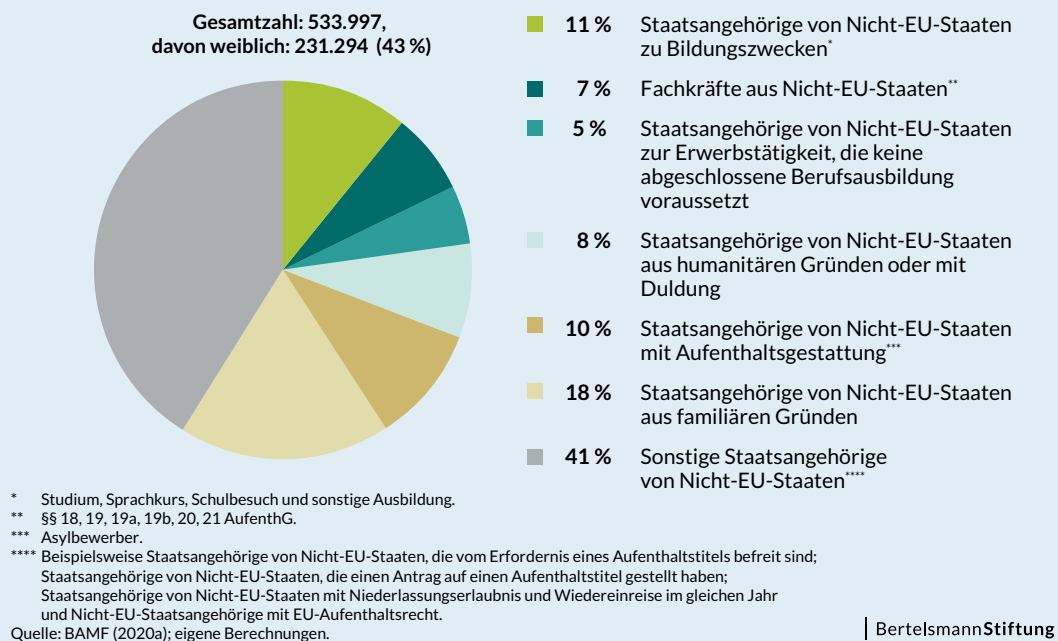
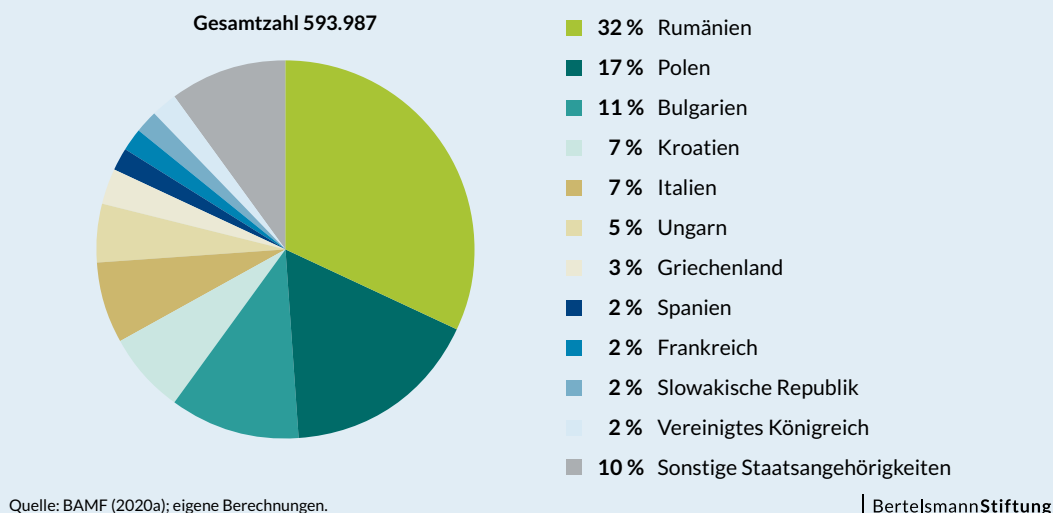


ABBILDUNG 12 Zuzüge aus EU-Staaten, Hauptherkunftsländer (2019)



Der Wanderungssaldo ist nach Zahlen der Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamts im vierten Jahr in Folge gesunken, im Jahr 2019 auf 327.060 (BMI und BAMF 2020: 7). Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist vor allem den verringerten Zahlen der EU-Zuzüge bei gleichzeitigem Anstieg der EU-Fortzüge geschuldet. Die Fortzüge von Drittstaatsangehörigen sind etwas gesunken, insbesondere wegen

eines leichten Rückgangs von Fortzügen der Personen, die vorher einen humanitären Aufenthaltstitel hatten.

TABELLE 1 Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2009–2019)

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Fachkräfte																						
§ 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung)	14.816	92	17.889	92	23.912	92	23.191	85	17.185	72	19.515	72	18.994	68	22.387	69	25.723	68	22.577	58	21.308	54
§ 19 AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte)	169	1	219	1	370	1	244	1	27	0	31	0	31	0	25	0	33	0	19	0	29	0
§ 19a AufenthG (Blaue Karte EU, Regelberufe)	–	–	–	–	–	–	1.387	5	2.786	12	3.099	11	3.786	14	4.729	15	5.725	15	7.030	18	7.759	20
§ 19a AufenthG (Blaue Karte EU, Mangelberufe)	–	–	–	–	–	–	803	3	1.865	8	2.279	8	3.006	11	3.309	10	3.927	10	4.985	13	5.378	14
§ 19b Abs. 1 und § 19c AufenthG (ICT-Karte)*	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	9	0	1.080	3	1.474	4
§ 20 AufenthG (Forscher)	140	1	211	1	317	1	366	1	444	2	397	1	409	1	422	1	877	2	1.273	3	1.965	5
§ 21 Abs. 1, 2 und 2a AufenthG (Selbständige Tätigkeit)	408	3	329	2	367	5	340	1	489	2	1.781	7	563	2	578	2	588	2	515	1	408	1
§ 21 Abs. 5 AufenthG (Freiberufliche Tätigkeit)	616	4	711	4	980	5	978	4	1.201	5	1.781	7	1.219	4	1.155	4	1.200	3	1.203	3	1.076	3
Insgesamt	16.149	100	19.359	100	25.946	100	27.349	100	23.997	100	27.102	100	28.008	100	32.605	100	38.082	100	38.682	100	39.394	100
Geringqualifizierte																						
§ 18 Abs. 3 AufenthG (keine qualifizierte Beschäftigung)	8.405	82	9.941	96	11.291	93	11.050	97	9.481	98	9.995	98	10.697	99	18.208	99	22.800	100	22.175	100	24.825	100
§ 18 AufenthG (Beschäftigung allgemein, alte Regelung)	1.832	18	468	4	846	7	346	3	170	2	186	2	131	1	151	1	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	10.237	100	10.409	100	12.137	100	11.396	100	9.651	100	10.181	100	10.828	100	18.359	100	22.800	100	22.175	100	24.825	100
Erwerbsmigration gesamt																						
Insgesamt	26.386		29.768		39.083		38.745		33.648		37.283		38.836		50.964		60.882		60.857		64.219	

* 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.

Quelle: BMI/BAMF (2016a, 2015, 2014, 2013, 2011a, 2011b), BAMF (2020a, 2019, 2018, 2017); eigene Berechnungen

| BertelsmannStiftung

Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten: Kontinuierlicher Anstieg setzt sich fort

Auch 2019 setzen sich die Trends der letzten Jahre fort (Tabelle 1). So ist die gesamte Erwerbszuwanderung im Vorjahresvergleich um knapp sechs Prozent auf 64.219 gestiegen. Die Fachkräftezuwanderung

für sich genommen, stieg um knapp zwei Prozent auf 39.394. Etwas höher war der Anstieg der Zuzüge für eine Beschäftigung, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert; er wuchs um zwölf Prozent auf 24.825 – was hauptsächlich an der sogenannten Westbalkanregelung lag. An den Gesamtzuzügen aus Drittstaaten hat die Erwerbsmigration aber weiterhin nur

einen Anteil von zwölf Prozent. Der Anteil der Fachkräftezuwanderung beträgt sieben Prozent (Abbildung 12). Festzuhalten ist allerdings, dass das Niveau der Zuzüge von Geringqualifizierten mit 24.825 noch deutlich unter dem der Fachkräftezuwanderung lag.

Auffällig ist die Geschlechterverteilung der Erwerbszuwanderung: Nur gut 25 Prozent der Fachkräfte sind weiblich; bei den Geringqualifizierten liegt der Anteil mit knapp 34 Prozent etwas höher (Abbildung 13). Mit Blick auf die Gesamtzuwanderung aus Drittstaaten fällt auf, dass der Frauenanteil mit 43 Prozent höher ist (Abbildung 12). Also ist davon auszugehen, dass durchaus noch Potenzial besteht – etwa mit gezielter Ansprache –, die Fachkräftezuwanderung von Frauen zu erhöhen.

Die unterschiedlichen Aufenthaltstitel der Fachkräftezuwanderung zeigen, dass die Blaue Karte EU auf dem Weg ist, der wichtigste Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit zu werden (Tabelle 1). Ihr relativer Anteil ist stetig gewachsen und liegt nun bei 34 Prozent. Die Aufenthaltserlaubnis zur qualifizierten Beschäf-

tigung stellt allerdings mit 54 Prozent weiterhin den größten Anteil der Fachkräftezuwanderung nach Deutschland.

Die Hauptherkunftsländer der Fachkräfte waren Indien, die USA, die Türkei und Serbien (Tabelle 2). Die Türkei ist im Vorjahresvergleich vom sechsten auf den dritten Platz geklettert, da der Fachkräftezu- zug um beachtliche 32 Prozent zugelegt hat. Indien nimmt weiterhin mit deutlichem Abstand Platz 1 ein, die USA liegen auf Platz 2 (obwohl die Fachkräftezu- wanderung bei Letzteren im Vorjahresvergleich ge- sunken ist).

Die Abwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten (Tabelle 3) ist im Vergleich zum Vorjahr nahezu kon- stant geblieben und beträgt 16.529. Die Abwan- derung von Geringqualifizierten hingegen ist um neun Prozent gestiegen, auf 6.712. Die vorhandenen Sta- tistiken ermöglichen nicht, die Zu- und Fortzüge au- ßereuropäischer Fachkräfte direkt gegeneinander aufzurechnen, da beispielsweise bei den Fortzügen auch Statuswechsel von Personen enthalten sind, die

ABBILDUNG 13 Geschlechterverteilung der Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2019)

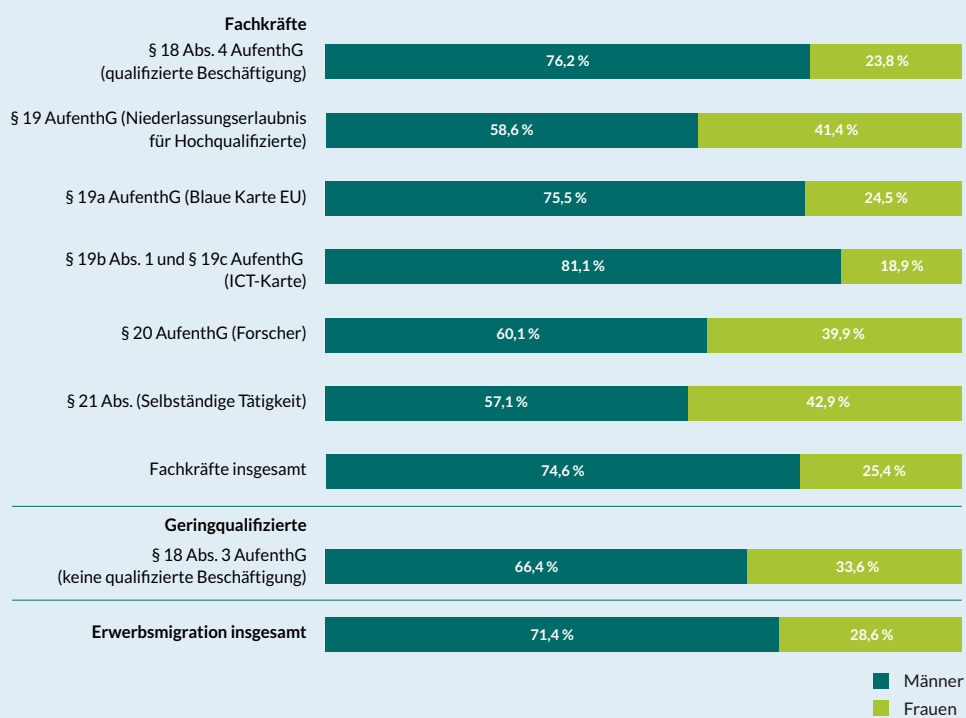


TABELLE 2 Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit, nach Staatsangehörigkeit (2019)

	Fachkräfte							Gering-qualifizierte	Erwerbsmigration insgesamt
	§ 18 Abs. 4 AufenthG	§ 19 AufenthG	§ 19a AufenthG	§ 19b Abs. 1 und § 19c AufenthG (ICT-Karte)	§ 20 AufenthG	§ 21 AufenthG	Fachkräfte gesamt	§ 18 Abs. 3 und § 18 AufenthG*	
Indien	1.897	1	3.956	1.173	224	33	7.284	85	7.369
Vereinigte Staaten von Amerika	1.823	8	588	19	166	521	3.125	1.372	4.497
Türkei	1.857	1	990	19	75	80	3.022	368	3.390
Serbien (inkl. ehem. Serbien und Montenegro)	2.669	0	294	2	8	4	2.977	2.148	5.125
Bosnien und Herzegowina	2.723	0	206	0	4	2	2.935	3.739	6.674
China	928	3	654	153	521	123	2.382	157	2.539
Japan	1.410	3	115	9	84	56	1.677	470	2.147
Russische Föderation	444	1	893	6	67	66	1.477	346	1.823
Brasilien	430	0	616	4	101	21	1.172	306	1.478
Albanien	937	0	197	0	1	2	1.137	2.497	3.634
Sonstige Staatsangehörigkeiten	6.187	12	4.628	89	714	576	12.206	13.337	25.543
Nicht-EU-Staaten gesamt	21.305	29	13.137	1.474	1.965	1.484	39.394	24.825	64.219

* Hierbei handelt es sich um § 18 AufenthG (Beschäftigung allgemein, alte Regelung).
 Quelle: BAMF (2020a); Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

mit einer anderen Aufenthaltserlaubnis (z. B. zu Studienzwecken) nach Deutschland einreisen. Zudem ziehen auch Personen aus Deutschland weg, die mit einer Aufenthaltserlaubnis zur Fachkräftezuwanderung zugewandert, aber in einen anderen Aufenthaltstitel gewechselt sind (z. B. für Familienangehörige oder eine Niederlassungserlaubnis). Dennoch zeigen die Zahlen, dass die Nettozuwanderung von Fachkräften deutlich unter den 39.394 Zuzügen liegt.

Westbalkanregelung: Die von der Bundesregierung im Zuge des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes erlassene Regelung für Staatsangehörige von Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien sieht vor, dass Migrant:innen, die ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsplatzangebot aus Deutschland haben und bei denen die Bundesagentur für Arbeit (BA) dem Antrag des Unternehmens auf Beschäftigung zustimmt, in ihren Herkunftsländern ein Visum für Deutschland erhalten können. Voraussetzung ist, dass sie in den vergangenen zwei Jahren keine Leistungen aus dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten haben, dass sie ihren Asylantrag zurückgezogen haben und vor Inkrafttreten der Verordnung im Oktober 2015 freiwillig aus Deutschland ausgereist sind. Die Geltungsdauer der Westbalkanregelung war ursprünglich für die Jahre 2016 bis 2020 vorgesehen, wurde aber im Oktober 2020 bis zum 31.12.2023 verlängert. Ab 2021 gilt ein Jahreskontingent von 25.000 Personen.

TABELLE 3 Abwanderung von Drittstaatsangehörigen nach dem letzten Aufenthaltsstatus (2018–2019)

		2018		2019	
		absolut	%	absolut	%
Fachkräfte					
Aufenthaltserlaubnis	§ 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung)	12.135	74	11.077	67
	§ 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 (Blaue Karte EU)	2.453	15	2.931	18
	§ 19b Abs. 1 und § 19c AufenthG (ICT-Karte)	106	1	513	3
	§ 20 AufenthG (Forscher)	534	3	737	4
	§ 21 AufenthG (Selbstständige Tätigkeit)	824	5	778	5
Niederlassungserlaubnis	§ 19 AufenthG (Hochqualifizierte)	59	0	59	0
	§ 19a Abs. 6 AufenthG (Inhaber Blaue Karte EU)	309	2	418	3
	§ 21 Abs. 4 AufenthG (3 Jahre selbstständige Tätigkeit)	19	0	16	0
Insgesamt		16.439	100	16.529	100
Geringqualifizierte					
Aufenthaltserlaubnis	Summe von nach § 18 AufenthG (Beschäftigung)	71	1	60	1
	Summe von nach § 18 Abs. 3 AufenthG (keine qualifizierte Beschäftigung)	6.088	99	6.652	99
Insgesamt		6.159	100	6.712	100
Abwanderung					
Insgesamt		22.598	100	23.241	100

Quelle: Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen

BertelsmannStiftung

Weitere Quellen der Fachkräftesicherung sind Studierende und Ehepartner:innen

Um das Gesamtphänomen der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten annähernd abzubilden, müssen noch weitere Kanäle betrachtet werden. So gewinnt Deutschland auch Fachkräfte dadurch, dass Personen, die vorher einen Aufenthaltstitel zum Studium, zur Arbeitssuche von Absolvent:innen deutscher Hochschulen, zu anderer Arbeitsplatzsuche oder zu Bildungsmaßnahmen besaßen, in eine Aufenthaltserlaubnis zur Fachkräftezuwanderung wechseln. Diese Wechsel sind in den letzten Jahren tendenziell gestiegen. Die Gesamtzahl der so gewonnenen Fachkräfte liegt bei rund 20.000 (BAMF 2020b; eigene Berechnungen).

Fachkräfte lassen sich auch durch Familiennachzug von Ehepartner:innen gewinnen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dessen Zahl geringfügig auf 53.987 gestiegen – wie viele genau davon Fachkräfte sind, erfassen die vorhandenen Statistiken allerdings nicht.

Unterm Strich lässt sich festhalten, dass die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten 2019 zwar leicht gestiegen ist, allerdings im Vergleich zum ge-

samten Arbeitskräfteangebot von knapp 48 Millionen in Deutschland mit 0,1 Prozent verschwindend klein ist (Bauer et al. 2019). Eine Ursache dieses geringen Anteils erklärt sich, wenn man die Arbeitsmarktlage von Migrant:innen in Deutschland analysiert.

4. Arbeitsmarktlage: Drittstaatsangehörige sind gegenüber Inländer:innen und EU-Bürger:innen strukturell schlechter gestellt

Für eine umfassende Analyse der Fachkräftezuwanderung ist es wichtig, die Arbeitsmarktlage von Migrant:innen zu berücksichtigen. Die OECD-Attraktivitätsindikatoren zeigen beispielsweise, dass die Qualität der beruflichen Chancen eine wichtige Rolle bei der Entscheidung spielt, in ein bestimmtes Land zu migrieren (Tuccio 2019). Daher wird im Folgenden auf Grundlage der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP 2019) die Arbeitsmarktsituation der Migrationsbevölkerung betrachtet.

Der Fokus liegt dabei auf der strukturellen Arbeitsmarktsituation von Zugewanderten. Daher wird für alle Größen die durchschnittliche Entwicklung zwischen 2011 und 2018 betrachtet und für die Beschreibung der Dynamik auf den Zeitraum zwischen 1995 und 2018 ausgeweitet. Zudem wird die asylbedingte Zuwanderung ab dem Jahr 2015 herausgerechnet, da sie die strukturelle Arbeitsmarktsituation für die Gruppe der Drittstaatler:innen grundlegend verändert hat und Vergleiche mit der Zeit vor 2015 unmöglich macht. Für eine Analyse der speziellen Arbeitsmarktsituation von Zugewanderten aus Fluchtmotiven sei verwiesen auf Brücker et al. (2016a, 2016b, 2019).

Die auf Grundlage der SOEP-Daten berechneten Arbeitsmarktindikatoren können leicht von den berechneten Größen des Statistischen Bundesamts oder der Bundesagentur für Arbeit abweichen. Dies hat allerdings keinen qualitativen Einfluss auf die hier vorgestellten Ergebnisse zu den strukturellen Unterschieden.

Unterschiede zwischen Inländer:innen, EU-Bürger:innen und Drittstaatler:innen

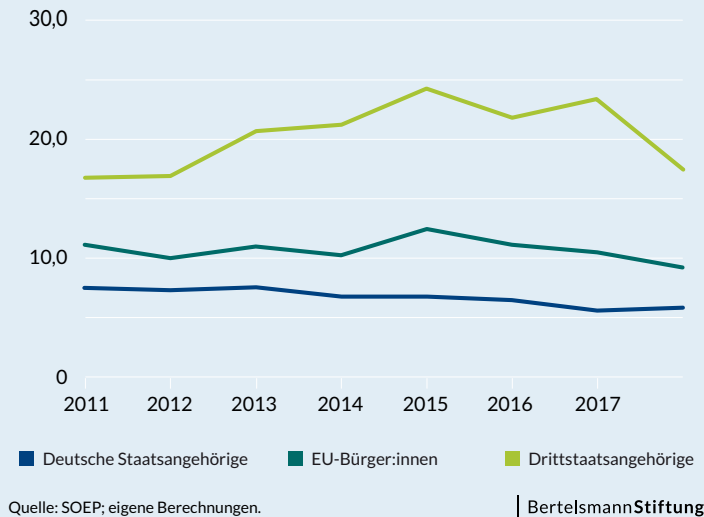
Etliche Indikatoren deuten darauf hin, dass Zugewanderte am Arbeitsmarkt schlechter gestellt sind als ihre deutschen Mitbürger:innen. Bei in Deutschland lebenden EU-Bürger:innen sind die strukturellen

Unterschiede meist weniger stark ausgeprägt als bei Drittstaatsangehörigen. So liegen die Arbeitslosenquoten der Zugewanderten aus der EU und aus Drittstaaten höher als die der deutschen Staatsangehörigen (Abbildung 14). Im Durchschnitt waren über den Zeitraum von 2011 bis 2018 knapp elf Prozent der EU-Bürger:innen arbeitslos – die Arbeitslosenquote der Drittstaatsangehörigen war mit rund 20 Prozent fast doppelt so hoch. Damit lagen die Erwerbschancen der EU-Bürger:innen und Drittstaatsangehörigen im Durchschnitt dieses Zeitraums vier bzw. 13 Prozentpunkte niedriger als die der Deutschen. Obwohl Zugewanderte bis 2018 auch von der guten Arbeitsmarktlage profitierten, blieben die strukturellen Unterschiede weitestgehend bestehen.

Das **Sozio-oekonomische Panel (SOEP)** ist die größte und am längsten laufende multidisziplinäre Langzeitstudie in Deutschland (Goebel et al. 2019). Das SOEP läuft seit 1984, aktuell werden jedes Jahr rund 30.000 Personen in etwa 15.000 Haushalten vom Umfrageinstitut TNS Infratest Sozialforschung befragt. Das Besondere ist, dass jedes Jahr dieselben Menschen befragt werden und Kinder, die in den Haushalten der Befragten leben, ab dem 16. Lebensjahr in die Befragung „nachrücken“. Dadurch können nicht nur langfristige gesellschaftliche Trends, sondern auch die gruppenspezifische Entwicklung von Lebensläufen besonders gut analysiert werden.

Für die Analyse der Zuwanderung werden verschiedene Merkmale abgefragt, wie etwa Herkunft, Arbeitsmarktstatus, Familienstatus oder Einkommen. In Zusammenarbeit mit dem IAB wurde zudem ein spezifisches IAB-SOEP-Migrationspanel erstellt, das u. a. auch spezifische Abfragen zu den Lebensläufen von Zugewanderten enthält (Brücker et al. 2016). Allerdings können die Zahlen aufgrund von Stichprobenverzerrungen von den Zahlen des Statistischen Bundesamts/Mikrozensus abweichen (z. B. Borowsky et al. 2020). In der hier vorliegenden Analyse werden insbesondere die Abfragen zum Arbeitsmarktstatus und zum Einkommen einzelner Personen ausgewertet. Dabei wird die Erwerbsbevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit berücksichtigt.

ABBILDUNG 14 **Arbeitslosenquote der Personengruppen (2011–2018), in Prozent**

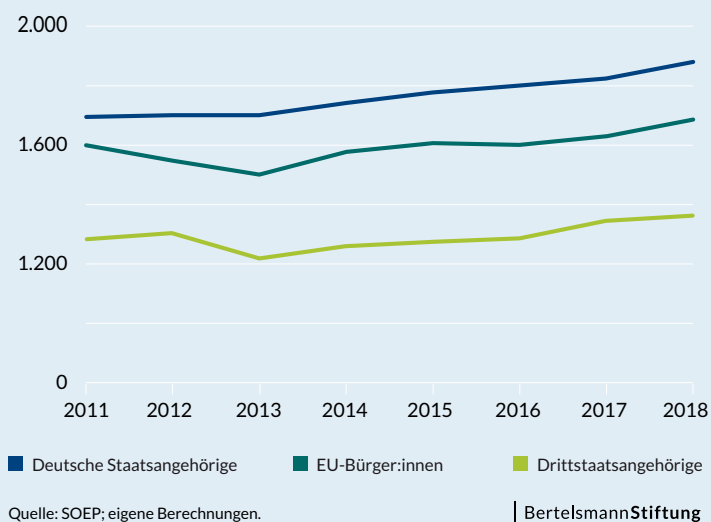


derten sind etwa neun Prozent niedriger als die der Deutschen, die Stundenlöhne der Drittstaatler:innen sogar gut 28 Prozent.

Die Ursachen dieser strukturellen Unterschiede zwischen Zugewanderten und Inländer:innen sind vielschichtig. Ein Teil der Differenzen kann beispielsweise auf unterschiedliche Berufsqualifikationen und Bildungsabschlüsse zurückgeführt werden (Sparreboom und Tarvid 2017). Ein Blick auf die Bevölkerungsanteile nach Nationalitätsgruppe und Bildungsabschluss zeigt etwa, dass weniger als ein Prozent der deutschen Staatsangehörigen keinen Bildungsabschluss haben – bei den in Deutschland lebenden EU-Bürger:innen und den Drittstaatsangehörigen sind es mit fünf bzw. zwölf Prozent deutlich mehr (Abbildung 16). Auch wenn nach Berufsqualifikationen unterschieden wird, bleibt das Muster bestehen: Während von den deutschen Staatsangehörigen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren lediglich 13 Prozent keinen fachlichen oder akademischen Abschluss haben, sind es 28 Prozent bei den EU-Bürger:innen und sogar fast 43 Prozent bei den Drittstaatsangehörigen.

Allerdings deuten die deskriptiven Vergleiche auch darauf hin, dass die Differenzen in der Einzelbetrachtung nicht allein durch Bildungs- und Qualifikationsunterschiede erklärt werden können. So sind die Anteile der Personen mit akademischem Abschluss an der jeweiligen erwerbsfähigen Grundgesamtheit recht ähnlich – bei den EU-Bürger:innen nur leicht niedriger als bei den Deutschen.

ABBILDUNG 15 **Monatliches Durchschnittsnettoeinkommen der Personengruppen (2011–2018), in Euro**

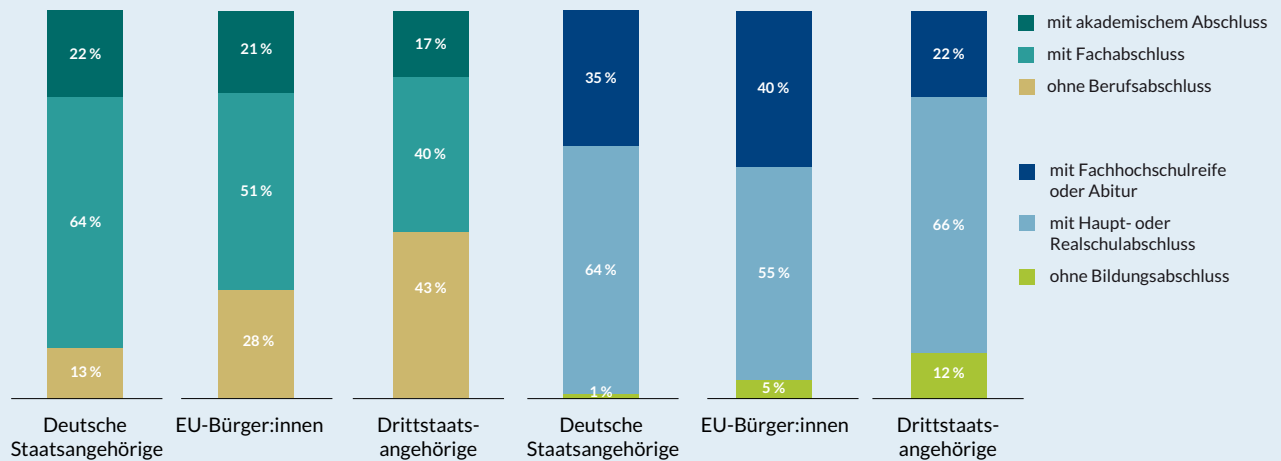


Ein ähnliches Bild ergibt sich auch für die Löhne. Gemessen anhand des durchschnittlichen Monatseinkommens variieren sie zwischen den jeweiligen Gruppen (Abbildung 15): EU-Bürger:innen verdienen im Durchschnitt zwischen 2011 und 2018 rund zehn Prozent weniger als ihre deutschen Mitbürger:innen. Das monatliche Einkommen der Drittstaatsangehörigen liegt sogar um gut ein Viertel niedriger. Betrachtet man die Stundenlöhne, ändert sich das Bild nicht grundlegend: Die Stundenlöhne der EU-Zugewan-

Selbst zugewanderte Akademiker:innen und Facharbeiter:innen haben niedrigere Löhne und höhere Arbeitslosenquoten

Ein detaillierter Blick in die Daten des Sozio-oekonomischen Panels ist daher hilfreich, um diese strukturellen Differenzen anhand der Berufsqualifikationen besser erklären zu können. Die Vergleiche wurden auch auf Grundlage des Bildungsgrades durchgeführt. Die Ergebnisse ähneln sich allerdings qualitativ und auch quantitativ und kommen zu den gleichen Schlussfolgerungen. Um Doppelungen zu vermeiden, wird die Ergebnisbeschreibung auf die Berufsqualifikation beschränkt: Betrachtet man also im Folgenden die Arbeitslosenquoten von Zugewanderten und deutschen Staatsangehörigen nach Berufsqualifikationen, zeigt sich zunächst, dass die Arbeitslo-

ABBILDUNG 16 **Bildungsabschluss und Berufsqualifikation nach Personengruppe**
(Durchschnitt 2011–2018)



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen.

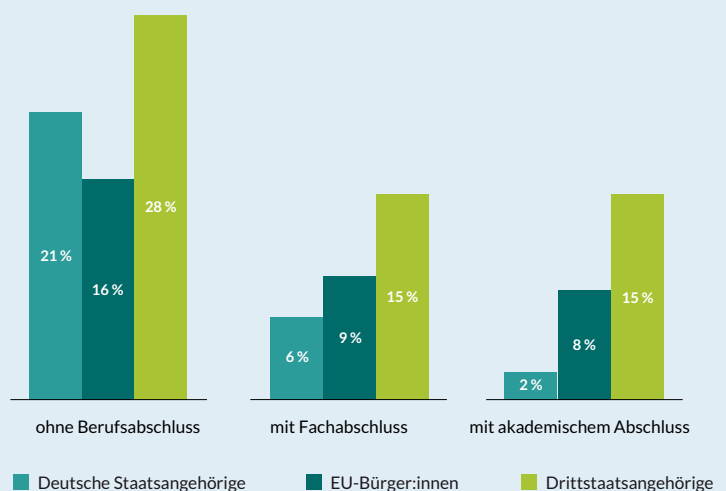
| BertelsmannStiftung

senquote wie erwartet mit steigendem Berufs- bzw. Bildungsabschluss sinkt, unabhängig von der Nationalität (Abbildung 17). Dies bestätigt den grundsätzlich positiven Zusammenhang zwischen Bildung bzw. Berufsqualifikation und Arbeitsmarktchancen auch für Zugewanderte in Deutschland.

Jedoch deuten die Zahlen ebenfalls an, dass der Berufsabschluss die Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktchancen von Deutschen und Migrant:innen nur bedingt beeinflusst. Denn die Differenz der Arbeitslosenquote von Zugewanderten und Deutschen ist bei Akademiker:innen am größten. Zugewanderte Akademiker:innen haben zwar bessere Jobchancen als Zugewanderte mit Fachabschluss, doch sind die Unterschiede im Vergleich zu den deutschen Staatsangehörigen bei ihnen größer.

Diese strukturellen Muster spiegeln sich auch in den jeweiligen monatlichen Durchschnittseinkommen von Zugewanderten und deutschen Staatsangehörigen nach Berufsqualifikation wider (Abbildung 18). Grundsätzlich bestätigen die Daten den positiven Zusammenhang zwischen Qualifikation und Lohn-einkommen, unabhängig von der Nationalität (Card 1999). Allerdings ist auch hier bei den Akademiker:innen der Lohnunterschied zwischen Migrant:innen und Deutschen am stärksten ausgeprägt. Unter den EU-Bürger:innen beträgt der Gehaltsunterschied im Durchschnitt 16 Prozent, bei den Drittstaatler:innen liegt er sogar bei über einem Drittel.

ABBILDUNG 17 **Arbeitslosenquote von Personengruppen nach Berufsqualifikation** (Durchschnitt 2011–2018)

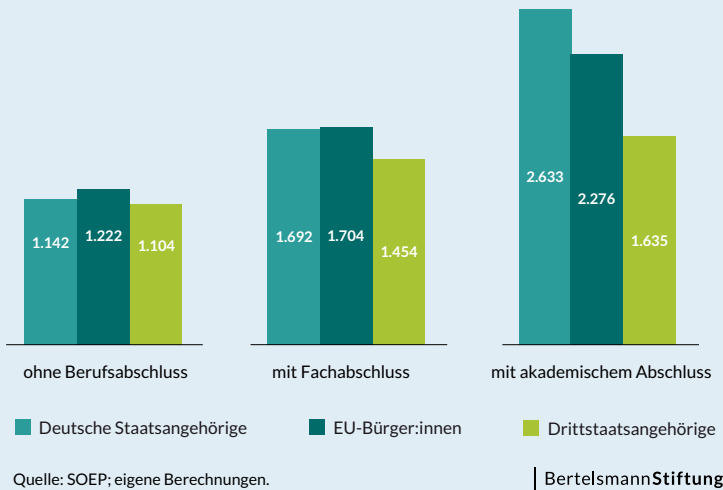


Quelle: SOEP; eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Anders verhält es sich bei den Fachabschlüssen: EU-Bürger:innen mit Fachabschlüssen verdienen im Durchschnitt etwa so viel wie die Deutschen und rund 15 Prozent mehr als ihre Kolleg:innen aus Drittstaaten. Ursachen für die Unterschiede bei den Löhnen und Arbeitslosenquoten können u. a. eine qualifikationsinadäquate Beschäftigung, spezifische Brancheneffekte, fehlendes Wissen über das Funktionieren des deutschen Arbeitsmarkts oder ggf. fehlende Sprachkenntnisse sein.

ABBILDUNG 18 **Monatliches Durchschnittsnettoerwerbseinkommen von Personengruppen nach Berufsqualifikation**
(Durchschnitt 2011–2018), in Euro



Bei den Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen nach Nationalitätengruppe und Berufsqualifikation zeigt sich für Frauen das allgemeine Muster geringerer Löhne (Gender Pay Gap, Abbildung 19), die mit höherem Berufsabschluss bzw. Bildungsgrad steigen (OECD 2019). Für Zugewanderte ergibt sich ein gemischtes Bild: Bei EU-Bürgerinnen sind die Lohnunterschiede gegenüber ihren Kollegen größer als im Durchschnitt, bei den Arbeitnehmerinnen aus Drittstaaten hingegen kleiner.

Zugewanderte Facharbeiter:innen und Akademiker:innen arbeiten öfter in qualifikationsinadäquater Beschäftigung und in Branchen mit geringen Löhnen

Eine Ursache für die Unterschiede bei den Löhnen und Arbeitslosenquoten ist, dass Zugewanderte öfter einer nicht qualifikationsadäquaten Beschäftigung nachgehen. Auch dies kann anhand der SOEP-Daten für Deutschland und die einzelnen Gruppen analysiert werden. Abbildung 20 zeigt, dass Ausländer:innen in Deutschland häufiger in Jobs arbeiten, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Während zwischen 2011 und 2018 im Durchschnitt 79 Prozent der Deutschen mit Fachabschluss auch einer Beschäftigung nachgingen, die mindestens einen Fachabschluss erfordert, waren es bei den EU-Bürger:innen 67 Prozent und bei den Drittstaatler:innen lediglich 54 Prozent. Zwar gehen zugewanderte Fachkräfte in einem ähnlichen Maße wie deutsche Fachkräfte Berufen mit Hochschulanforderung nach, doch arbeiten Ausländer:innen hierzulande deutlich häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, als es bei der deutschen Erwerbsbevölkerung der Fall ist.

Auch zugewanderte Hochschulabsolvent:innen arbeiten deutlich seltener in Jobs, die ein Hochschulstudium erfordern: 77 Prozent der deutsche Akademiker:innen arbeiten qualifikationsadäquat, bei den EU-Bürger:innen sind es immerhin noch 64 Prozent, bei den Drittstaatsangehörigen allerdings nur 47 Prozent.

Frauen sind öfter qualifikationsinadäquat beschäftigt als Männer. So ist ihr Anteil (schmaler roter Balken, Abbildung 20) unabhängig von der Nationalität und dem Abschluss stets höher als der jeweilige Anteil bei den Männern (schmaler hellgrüner Balken, Abbildung 20). Ausländische Akademikerinnen trifft dies mit

ABBILDUNG 19 **Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Berufsqualifikation**
(Durchschnitt 2011–2018), in Euro

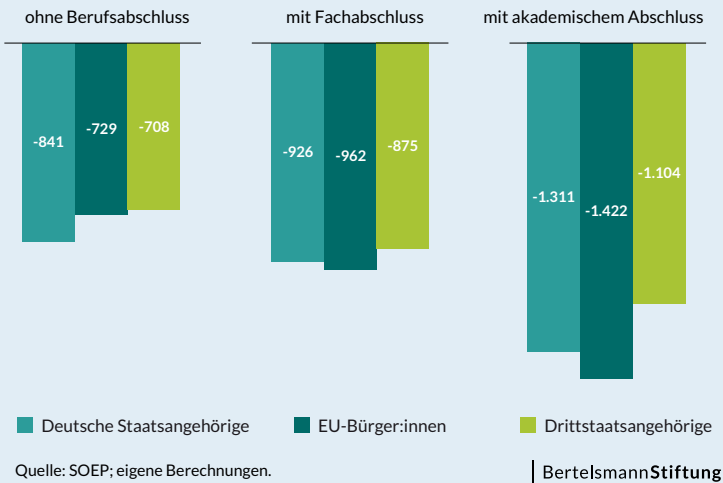
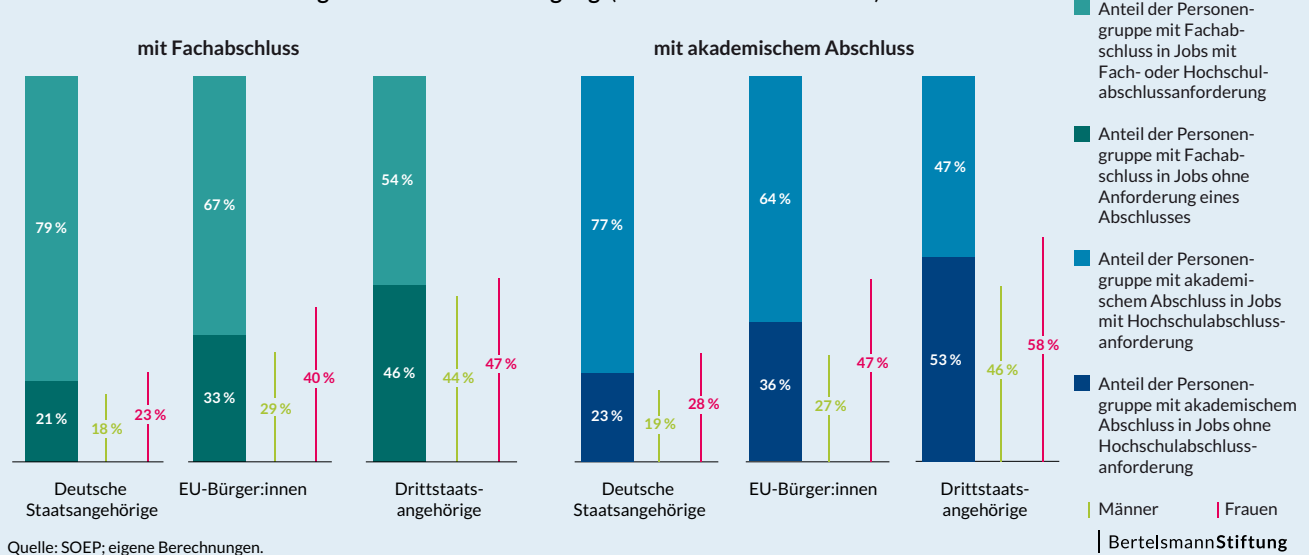


ABBILDUNG 20 Anteil der Personengruppe mit Fachabschluss und akademischem Abschluss nach Anforderungsniveau der Beschäftigung (Durchschnitt 2011–2018)



47 Prozent bei EU-Bürgerinnen und knapp 58 Prozent bei Drittstaatlerinnen noch mal öfter als deutsche Hochschulabsolventinnen (knapp 28 Prozent). Anders gesagt sind ausländische Akademikerinnen also besonders stark davon betroffen, dass sie keine ihrer Qualifikation angemessene Beschäftigung finden.

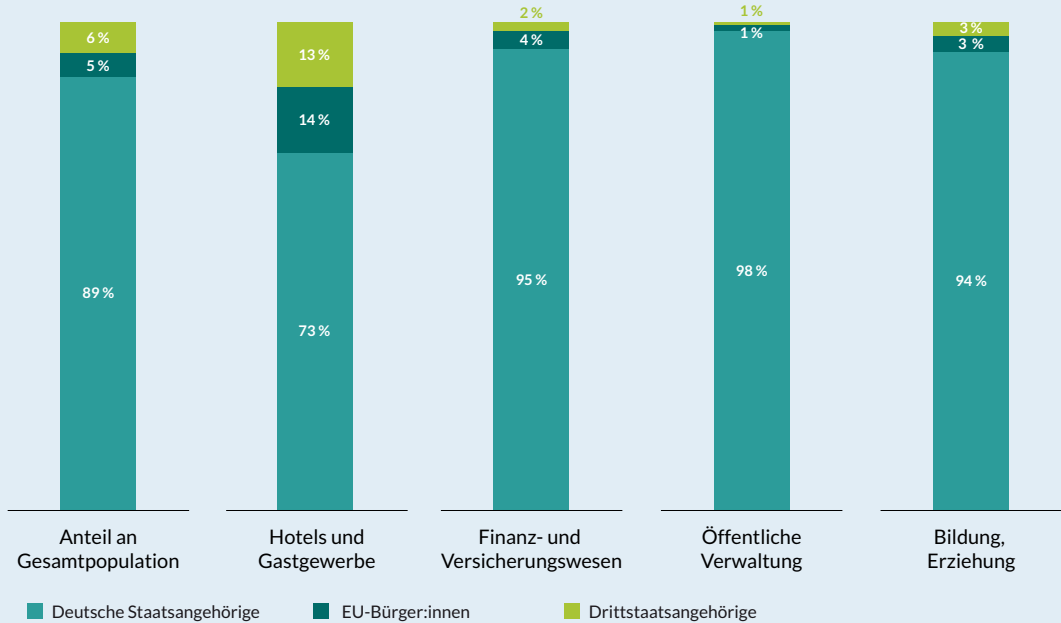
Aufgrund des sehr formalisierten deutschen Ausbildungssystems lassen sich Abschlüsse von ausländischen Facharbeiter:innen schwer bewerten, sodass den Zugewanderten, aber auch dem deutschen Arbeitsmarkt künftig wichtiges Potenzial verlorengelht. Qualifikationsinadäquate Beschäftigung geht jedoch nicht nur mit einem Verlust an Weiterentwicklung der erlernten beruflichen Fähigkeiten einher, sondern kann aufgrund des Misserfolgs auch dazu führen, dass ausländische Fachkräfte und Hochschulabsolvent:innen früher als geplant aus-, weiter oder rückwandern (Stark 2019). Die deskriptive Analyse deutet auf eine gewisse Gefahr hin, dass in Deutschland wichtiges Humanpotenzial, insbesondere bei Zuwanderinnen, unzureichend gefördert wird.

Die beobachteten Arbeitslosen- und Lohndifferenzen können auch darin begründet liegen, dass Zugewanderte öfter in Branchen arbeiten, in denen die Jobs unsicher oder die Löhne niedrig sind. Dazu werden die Anteile der jeweiligen Nationalitätsgruppe in einer Branche mit denen der Gesamtbevölkerung verglichen. In Abbildung 21 sind die prägnantesten Unterschiede dargestellt: So ist der Anteil von Zuge-

wanderten aus der EU und Drittstaaten im Gast- und Hotelgewerbe mit zusammen gut 27 Prozent deutlich größer als ihr Bevölkerungsanteil (11 %). Anders ist es bei Banken und Versicherungen: Diese sind unter Zugewanderten vergleichsweise weniger beliebt; In dieser Branche arbeiten etwa sechs Prozent Zugewanderte. Ein größerer Unterschied zeichnet sich bei den öffentlichen Dienstleister:innen ab. Sechs Prozent aller Beschäftigten im Bereich Bildung und Erziehung sind Zugewanderte, eine Differenz von sechs Prozentpunkten im Vergleich mit ihrem Bevölkerungsanteil. Am größten sind die Unterschiede in der öffentlichen Verwaltung. 98 Prozent der Beschäftigten sind Deutsche und nur zwei Prozent kommen aus der EU oder aus Drittstaaten. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass die deutsche Sprachfähigkeit ein wichtiges Einstellungskriterium ist und dass auch einige Stellen an die deutsche Staatsangehörigkeit gebunden sind bzw. waren.

Ein Vergleich der Löhne und Erwerbslosenquoten nach Branchen anhand der BA-Statistik und des Statistischen Bundesamts zeigt, dass in den Bereichen, in denen Zugewanderte arbeiten, das durchschnittliche Nettoeinkommen geringer und die Arbeitslosenquote höher ist. So lag beispielsweise das durchschnittliche Lohneinkommen im Zeitraum 2011 bis 2018 im Gast- und Hotelgewerbe bei 60 Prozent des durchschnittlichen Einkommens über alle Branchen, während Beschäftigte im Banken- und Versicherungssektor rund 33 Prozent und jene im Bildungs- und Erziehungssektor

ABBILDUNG 21 **Beschäftigung in ausgewählten Branchen nach Personengruppe**
(Durchschnitt 2011–2018)



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

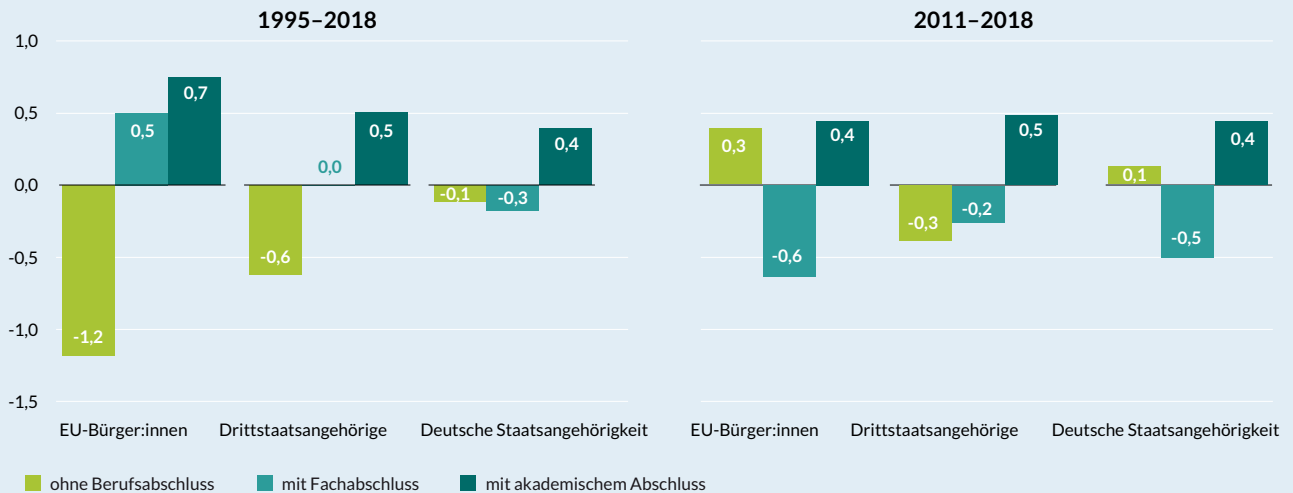
tor etwa 15 Prozent über dem Durchschnitt liegen (Statistisches Bundesamt 2020c). Die Einkommen in der öffentlichen Verwaltung liegen etwa im Durchschnitt, wobei hier die Arbeitsplatzsicherheit sehr hoch ist. Das Zugangsrisiko, vom ersten Arbeitsmarkt in die Arbeitslosigkeit zu wechseln, ist im öffentlichen Dienst mit 0,23 Prozent niedriger als in allen anderen Branchen, gefolgt vom Banken- und Versicherungssektor mit 0,24 Prozent (BA 2020b). Zum Vergleich: Das Zugangsrisiko liegt im Gastgewerbe bei 1,8 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass die Lohn- und Arbeitslosendifferenzen auch Folge davon sein können, dass Zugewanderte in Branchen arbeiten, in denen im Durchschnitt ein niedriger Lohn gezahlt wird und eine geringere Arbeitsplatzsicherheit besteht.

Die Anteile zeigen aber ebenfalls, dass Zugewanderte in Zeiten von COVID-19 auch dadurch besonders stark betroffen sein dürften, dass sie zu einem größeren Anteil in den stark von der Krise betroffenen Branchen der Gastronomie und des Hotelgewerbes arbeiten – und dass sie in deutlich geringerem Maße in krisenresilienten Branchen tätig sind, wie öffentliche Verwaltung oder Bildung und Erziehung.

Silberstreif: Die Arbeitsmarktsituation von Ausländer:innen hat sich über die Zeit verbessert

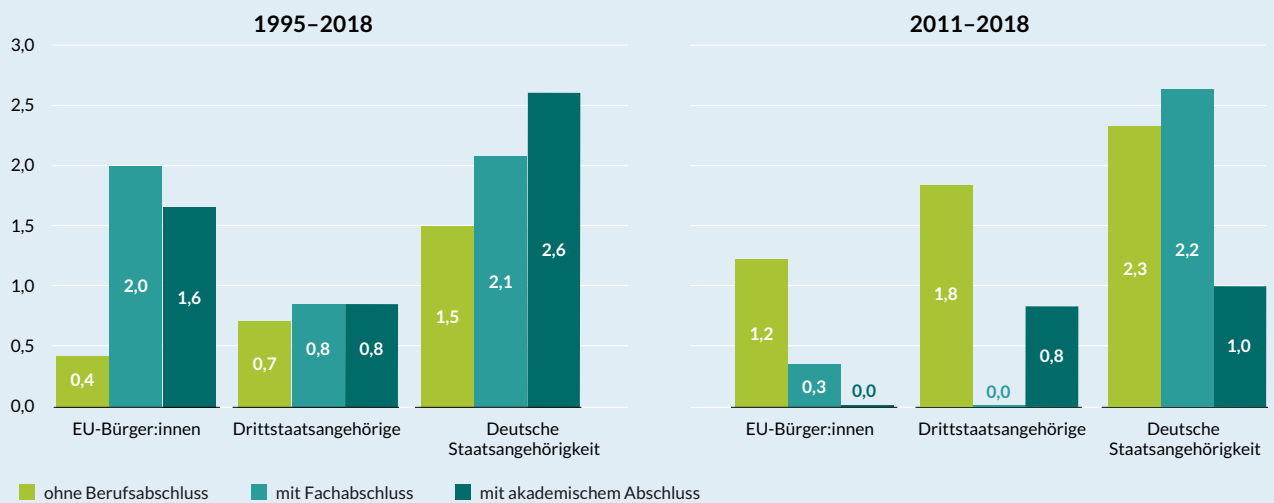
Trotz der strukturellen Schlechterstellung von Ausländer:innen sind in den Daten auch positive Entwicklungen zu erkennen. Bei den Berufsabschlüssen ist der Anteil von Ausländer:innen mit Hochschulabschluss deutlich gestiegen (Abbildung 22). Insbesondere bei den EU-Ausländer:innen und den Drittstaatsangehörigen liegt der Anteil derjenigen mit akademischem Abschluss 16 bzw. zwölf Prozentpunkten höher als noch im Jahr 1995. Die Entwicklung bei den Drittstaatlern dürfte auch durch die erleichterten Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt im Zuge der Blaue-Karte-EU-Regelungen angestoßen worden sein. Die Zugewinne an ausländischen Akademiker:innen gehen dabei anders als bei den Zugewinnen deutscher Akademiker:innen nicht auf Kosten eines geringeren Anteils an Facharbeiter:innen. Stattdessen reduziert sich der Anteil von Personen ohne jeglichen Abschluss bei EU-Staatler:innen um rund 28 Prozentpunkte bzw. jährlich um 1,2 Prozentpunkte. Bei Drittstaatsangehörigen sind es hier insgesamt 14 Prozentpunkte weniger bzw. 0,6 Prozentpunkte pro Jahr als noch im Jahr 1995. Seit 2011 ist allerdings auch der Anteil der Personen mit Fachab-

ABBILDUNG 22 **Jahresdurchschnittliche Veränderung der Anteile von Berufsqualifikationen nach Personengruppe, (1995–2018 und 2011–2018), in Prozentpunkten**



| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 23 **Jahresdurchschnittliche Nettolohnentwicklung von Personengruppen nach Berufsqualifikation (1995–2018 und 2011–2018)**



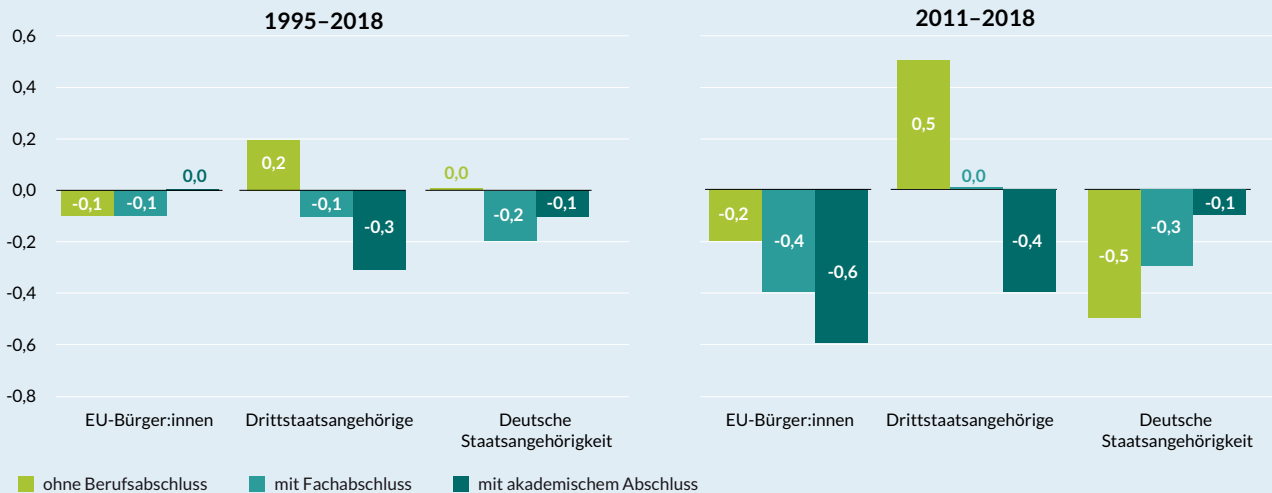
| BertelsmannStiftung

schließen aus Drittstaaten gesunken.

Bei Facharbeiter:innen aus Drittstaaten ist der Anteil an ihrer gesamten Erwerbsbevölkerung hingegen leicht gesunken. Dies könnte daran liegen, dass bis zur Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im März 2020 nur beschränkte Einwanderungsmöglichkeiten für Drittstaatsangehörige mit Fachausbildung existierten. Anders war es bei den Fachkräften aus

dem EU-Ausland, deren Anteil sogar leicht gestiegen ist. Auffällig ist jedoch, dass der Anteil der Facharbeiter:innen in der deutschen Bevölkerung am stärksten gesunken ist. Dies kann ein Indiz für die zunehmende Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt sein, bestätigt aber in jedem Fall, dass die in Deutschland arbeitenden Facharbeiter:innen zunehmend aus dem EU-Ausland oder aus Drittstaaten stammen, und unterstreicht die Wichtigkeit von EU- und Drittstaatenzug.

ABBILDUNG 24 **Jahresdurchschnittliche Veränderung der Arbeitslosenquote nach Berufsqualifikation**
(1995–2018 und 2011–2018), in Prozentpunkten



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Das monatliche Durchschnittseinkommen nach Berufsabschlüssen ist im Durchschnitt des Zeitraums 1995 bzw. 2011 bis 2018 für alle gestiegen (Abbildung 23). Allerdings ist die Dynamik recht unterschiedlich: Im Durchschnitt über alle Berufsqualifikationen sind die Lohnunterschiede tendenziell größer geworden. Das monatliche Durchschnittseinkommen von Erwerbstätigen mit deutschem Pass stieg zwischen 1995 und 2018 um rund 2,3 Prozent jährlich, das von EU-Bürger:innen um 2,0 und das von Drittstaatsangehörigen um 0,9 Prozent.

Differenziert nach Berufsqualifikationen steigt der jahresdurchschnittliche Zuwachs mit der Höhe der Qualifikation, unabhängig von der Nationalität. Die höheren Steigerungsraten bei deutschen Akademiker:innen und Facharbeiter:innen und damit wachsende Lohndifferenzen bleiben über die Berufsqualifikationen hinweg bestehen. Allerdings sind die Facharbeitslöhne von EU-Ausländer:innen schon seit längerer Zeit vergleichbar mit denen der Deutschen, sodass hier keine divergente Entwicklung zu beobachten ist.

Die Arbeitslosenquote von Ausländer:innen ist deutlich gesunken: im Durchschnitt zwischen 2011 und 2018 etwa so stark wie die der Deutschen. Die Entwicklung wird von drei Aspekten wesentlich geprägt: Bei Facharbeiter:innen und Akademiker:innen aus der EU ist die Arbeitslosenquote stärker gesunken als bei den deutschen Staatsangehörigen; bei Dritt-

staatsangehörigen sinkt die Rate für Akademiker:innen, allerdings nicht so stark wie bei EU-Bürger:innen; für Personen ohne Abschluss ist sie stark, für die mit Fachabschluss leicht gestiegen. Dieses uneinheitliche Schema bei den Drittstaatsangehörigen deutet auch auf die bisherigen Unterschiede in den Zuwanderungsregelungen hin. Ein ähnliches Muster ergibt sich, wenn man einen längeren Zeitraum von 1995 bis 2018 unterstellt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Erstens haben Zugewanderte im Durchschnitt niedrigere Löhne und eine höhere Arbeitslosenquote. Diese können zum Teil auf die unterschiedlichen Berufsqualifikationen oder auf unterschiedliche Zuwanderungsregelungen zurückgeführt werden. Zweitens arbeiten Ausländer:innen deutlich häufiger in einem nicht qualifikationsadäquaten Job. Zudem sind sie überproportional in Branchen beschäftigt wie dem Gast- und Hotelgewerbe, in denen unterdurchschnittliche Löhne gezahlt werden bei höherer Arbeitsplatzunsicherheit. Unterproportional sind sie hingegen im öffentlichen Sektor vertreten. Drittens sind Zuwanderinnen strukturell schlechter gestellt als Zuwanderer. Insbesondere zugewanderte Akademikerinnen arbeiten häufiger in nicht qualifikationsadäquaten Jobs als ihre Kolleg:innen. Viertens hat sich die Arbeitsmarktsituation von Zugewanderten allerdings – gemessen an der Lohn- und Arbeitslosenentwicklung – zwischen 1995 und 2018 verbessert.

5. Ableitungen und Handlungsempfehlungen: Perspektiven für die Fachkräftemigration aus Drittstaaten in Deutschland

Der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor kombiniert im Wesentlichen drei Datenquellen: Umfragedaten von Civey zu den Einschätzungen von Unternehmensentscheider:innen zu Fachkräfteengpässen und -migration, Zuzugszahlen des Ausländerzentralregisters und Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP 2019) zur Arbeitsmarktsituation von Deutschen, EU-Bürger:innen und Drittstaatsangehörigen. Dabei ergibt sich ein umfassendes Bild der Fachkräftemigration.

Engpässe trotz COVID-19, aber Fachkräfte- rekrutierung spielt nur eine kleine Rolle

Fachkräfteengpässe sind ausgeprägt, aber nicht flächendeckend. Das heißt, der Arbeitsmarkt ist heterogen und Engpässe treten je nach Unternehmensgröße, Sektor, Berufsgruppe, Bundesland oder Region unterschiedlich auf. Die Umfragedaten zeigen zudem, dass Unternehmen im kommenden Jahr Engpässe erwarten.

Die Fachkräfteerekrutierung aus dem Ausland spielt als Maßnahme zur Sicherung von Fachkräften nur eine untergeordnete Rolle und Unternehmen setzen eher auf Aus- und Weiterbildung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das spiegeln auch die Zuzugszahlen von 2019 wider: Die Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten stieg im Trend der letzten Jahre zwar weiter an, allerdings auf niedrigem Niveau. Immerhin zeigt der steigende Trend, dass sich die Anstrengungen Deutschlands, sich attraktiv für Zugewanderte aufzustellen, auszahlen. Allerdings spielt auch die positive Konjunktur vor der COVID-19-Pandemie eine zentrale Rolle.

Mit dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 sank nach vorläufigen Zahlen des Statistischen Bundesamts die Migration nach Deutschland, stieg aber mit den Lockerungen der Einschränkungen wieder an (Statistisches Bundesamt 2020b). Da laut den Umfra-

gedaten die coronabedingten Einreisebeschränkungen die Unternehmen in ihrer Fachkräfteerekrutierung nicht sonderlich behindern, liegt der Schluss nahe, Zuwanderung kurzfristig vor allem auf konjunkturelle Veränderungen reagiert. Somit ist mit einer erneuten Abnahme im Herbst/Winter 2020/2021 infolge des erneuten Lockdowns zu rechnen – aber eben auch mit einer erneuten Zunahme, sobald die Pandemie weitgehend überwunden ist und sich die Wirtschaft erholen kann. Vorausgesetzt, dass Deutschland im OECD-Vergleich gut aus der Krise kommt – womit nach gegenwärtigem Stand gerechnet werden dürfte.

Längerfristig schlägt dann der demographische Wandel immer stärker durch, woran auch die Pandemie nach jetzigem Wissensstand nichts ändern wird. Vor allem, wenn der erwartete Rückgang der EU-Migration nachhaltig einsetzt, wird Deutschland auch auf Migration aus Drittstaaten stärker angewiesen sein, um die Auswirkungen des demographischen Wandels zu bewältigen. Ob der Rückgang der EU-Migration von 2018 auf 2019 bereits ein erstes Anzeichen dieses Trends ist, bleibt abzuwarten.

In der letzten veröffentlichten Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit vom Dezember 2019 wird ein Fachkräftemangel in einigen technischen Berufsfeldern, in Bauberufen sowie im Gesundheits- und Pflegebereich konstatiert (BA 2019). COVID-19 wirkt sich unterschiedlich auf die deutsche Wirtschaft aus: Besonders hart getroffen sind Gastgewerbe und Hotellerie neben Kunst, Kultur, Sport und Unterhaltung sowie Transport. Krisenprofiteure sind hingegen der Gesundheitsbereich, Informations- und Kommunikationsdienstleistungen sowie der Onlinehandel. Daher ist davon auszugehen, dass Engpässe auch während und nach der Krise bestehen.

Viele Sektoren werden sich voraussichtlich aus volk-

wirtschaftlicher Sicht schnell von der Krise erholen, etwa die Gastronomie und das produzierende Gewerbe. Es ist aber nicht auszuschließen, dass manche Bereiche mit nachhaltigen Schocks zu rechnen haben. Insbesondere könnte dies für den Transportsektor der Fall sein, da Geschäftsreisen aufgrund virtueller Kommunikationsmöglichkeiten – die durch die Pandemie einen massiven Schub erhalten haben – auch weiterhin weniger als bisher notwendig sein werden. Da in den Transportberufen überdurchschnittlich viele Ausländer:innen beschäftigt sind (Brücker 2020), würde das die Migrationsbevölkerung entsprechend hart treffen.

Die Zuzugszahlen von 2019 zeigen deutlich, dass die Fachkräftezuwanderung (und die Erwerbszuwanderung generell) aus Drittstaaten zwar steigt, doch auf relativ niedrigem Niveau. Die Gründe sind komplex, aber im Folgenden sollen einige mögliche Erklärungen gegeben werden. So geht aus den Umfragedaten hervor, dass sprachliche Verständigungsprobleme und Schwierigkeiten, Qualifikationen einzuschätzen, von vielen Unternehmen als Hürden bei der Fachkräftegewinnung gesehen werden. Als weitere Ursache lässt sich das unterdurchschnittliche Abschneiden Deutschlands bei der Attraktivitätsdimension „Qualität der beruflichen Chancen“ der OECD-Attraktivitätsindikatoren aufführen (wogegen Deutschland z. B. bei den Dimensionen „Kompetenzumfeld“, „Diversität“ und „Lebensqualität“ punkten kann) (OECD 2020). Diese Indikatoren fokussieren sich auf akademische Fachkräfte, Studierende und Unternehmer:innen. Es ist jedoch anzunehmen, dass die Qualität der beruflichen Möglichkeiten auch für Fachkräfte mit Berufsausbildung eine Rolle spielt. Die SOEP-Daten zeigen deutlich, dass Migrant:innen laut verschiedener Indikatoren auf dem Arbeitsmarkt strukturell schlechtergestellt sind als deutsche Staatsangehörige, etwa in Bezug auf Berufs- und Bildungsabschlüsse, Durchschnittseinkommen, qualifikationsadäquate Beschäftigung und Arbeitslosigkeit – dies ist auch im Sinne von gerechten Teilhabechancen problematisch. Erfreulicherweise lassen sich allerdings in den letzten Jahren positive Entwicklungen beobachten, beispielsweise in Bezug auf Berufsabschlüsse und Arbeitslosenquoten.

EU-Migrant:innen stehen nach den meisten betrachteten Indikatoren zwar noch nicht so gut da wie deutsche Staatsangehörige, aber deutlich besser als Drittstaatsangehörige. Auch ist ihr Anteil an Akademiker:innen seit 1995 deutlich gestiegen. Dies scheint

darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der EU-Binnenmobilität vor allem seit der Finanzkrise 2008/2009 viele sehr gut ausgebildete EU-Bürger:innen nach Deutschland gekommen sind und gut im hiesigen Arbeitsmarkt integriert wurden.

Weiterhin Baustellen: Inwertsetzung von Qualifikationen und Nutzung des Potenzials von Frauen

Zwei übergeordnete Punkte ziehen sich durch die unterschiedlichen Datenquellen. Erstens die Schwierigkeiten bei der Inwertsetzung ausländischer Qualifikationen. Die Umfragedaten zeigen, dass es deutschen Unternehmen schwer fällt, die Qualifikationen von ausländischen Fachkräften richtig einzuschätzen. Ebenso zeigen die Daten des SOEP, dass Ausländer:innen weniger qualifikationsadäquat arbeiten: Während im Durchschnitt zwischen 2011 und 2018 rund 79 Prozent der Deutschen mit Fachabschluss auch einer Beschäftigung nachgingen, die mindestens einen Fachabschluss erfordert, waren es bei den EU-Bürger:innen 67 Prozent und bei den Drittstaatler:innen lediglich 54 Prozent.

Als zweite übergeordnete Herausforderung ist das bisher noch nicht ausreichend genutzte Potenzial von Frauen zu nennen. So zeigen die Zuzugszahlen, dass nur 25 Prozent der 2019 zugezogenen Fachkräften aus Drittstaaten weiblich waren. Zudem sind vor allem Zuwanderinnen in Jobs beschäftigt, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Dieses Phänomen tritt bei Facharbeiterinnen auf, doch vor allem sind hier zugewanderte Akademikerinnen aus EU und Drittstaaten benachteiligt: Denn rund 50 Prozent von ihnen arbeiten in einer Beschäftigung, die keinen akademischen Abschluss erfordert; bei deutschen Staatsbürger:innen mit akademischem Abschluss beträgt der durchschnittliche Anteil rund 23 Prozent.

Handlungsempfehlungen: Wie Deutschland stärker vom Potenzial ausländischer Fachkräfte profitieren könnte

Der Fachkräftemigrationsmonitor bestätigt das Bild eines heterogenen Arbeitsmarkts, der passgenaue Maßnahmen zur Fachkräftesicherung erfordert. Deutschland ist mit seinem arbeitgeberbasierten Zuwanderungssystem gut aufgestellt, um gezielt und

zeitnah Engpässe auszugleichen. Dennoch könnten vier punktuelle Ergänzungen deutschen Unternehmen helfen, das Potenzial ausländischer Fachkräfte zur Überwindung von Fachkräftengpässen besser zu nutzen.

1 Qualität der beruflichen Chancen verbessern

Um Teilhabe zu ermöglichen und parallel die Attraktivität für ausländische Fachkräfte zu erhöhen, sollte Deutschland der strukturellen Schlechterstellung von EU-Bürger:innen und Drittstaatsangehörigen entgegenwirken. Die stärkere Anerkennung und Inwertsetzung ausländischer Qualifikationen sind Hebel, um qualifikationsadäquate Beschäftigung zu optimieren. Hierzu sind die im Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehenen Verbesserungen bei bürokratischen Prozessen und der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen konsequent umzusetzen. Auch den durch die COVID-19-Pandemie gestiegenen digitalen Anforderungen für bürokratische Prozesse muss dabei Rechnung getragen werden. Die Wirkung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und mögliche Weiterentwicklungen sind allerdings aufgrund der Pandemie zum jetzigen Zeitpunkt sehr schwer einzuschätzen – eine Evaluierung zum nächsten sinnvollen Zeitpunkt folglich umso wichtiger.

2 Potenzial ausländischer Frauen stärker nutzen

Sowohl den Zuwanderungszahlen des Ausländerzentralregisters als auch den Daten des SOEP ist zu entnehmen, dass Deutschland die Potenziale von weiblichen Fachkräften mit ausländischen Wurzeln noch besser nutzen könnte. Eine gezielte Ansprache und zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen bei der Kinderbetreuung könnten dazu beitragen, den Frauenanteil bei der Fachkräftezuwanderung zu steigern und die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Frauen zu verbessern. Es empfiehlt sich, mehr Programme für die Integration von Frauen aufzulegen, beispielsweise ein spezielles Mentoring und Informationskurse zum deutschen Arbeitsmarkt, aber auch zu steuerlichen Fragen. Unabhängig von der spezifischen Frauenförderung ist es wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, denn oft sind es Frauen, die ihre Karriere dafür hintenanstellen. Dazu zählen spezielle Angebote von Unternehmensseite. Wichtig dürften auch die Förderung von öffentlichen Integrationskindergärten sein und der generelle Ausbau von Ganztagskindergärten und -schulen.

3 Unterschiedliche Instrumente der Fachkräftesicherung besser verzahnen

Die Betriebe setzen vor allem auf Ausbildung, Weiterbildung und die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Rekrutierung aus dem Ausland spielt eine untergeordnete Rolle. Dieser Befund zeigt, wie vielfältig Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sein können. Und dass eine ganzheitliche Strategie nötig ist, die – neben der Anwerbung ausländischer Fachkräfte – das inländische Fachkräftepotenzial noch stärker durch frühkindliche Bildung, Aus- und Weiterbildung, Schul- und Hochschulbildung entwickelt. Gleichermaßen dazu gehören die entsprechenden Rahmenbedingungen guter Arbeit durch Verbesserungen der Qualität der Arbeit und den Zugang dazu sowie die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf. Zusätzlich zur besseren und gerechteren Erschließung ungenutzter Potenziale sowie zur Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit, wirken diese Maßnahmen auch der Schlechterstellung von Ausländer:innen entgegen.

Zudem braucht es mehr empirische Erkenntnisse darüber, warum die Rekrutierung aus dem Ausland bisher eine untergeordnete Rolle zur Überwindung von Fachkräftengpässen spielt. Benötigen die Unternehmen mehr Unterstützung oder braucht es flankierend mehr Kooperationen zwischen Deutschland und Drittstaaten, um die Unsicherheiten zu überwinden?

4 Transnationale Kooperation zur Fachkräftegewinnung ausbauen

Ausländische Fachkräfte in Engpassbranchen müssen gezielt angesprochen werden – durch Informationsangebote im Ausland und am besten im Rahmen von Partnerschaften, insbesondere im Bereich der Ausbildung. Eine neue Perspektive für Letztere eröffnet mit den sogenannten Fachkräfte- oder Talentpartnerschaften auch das im September 2020 vorgestellte EU-Migrations- und Asylpaket (Europäische Kommission 2020). Gerade um die vergleichsweise hohen Bedarfe im Ausbildungsbereich zu bedienen und Kompatibilitätsprobleme zwischen dem formalisierten deutschen und den ausländischen Berufsbildungssystemen auszugleichen, bedarf es internationaler Kooperationen. Auf diese Weise ließen sich zusätzliche Fachkräftepotenziale erschließen. Deutschland könnte international sogar eine Vorreiterrolle für transnationale Ausbildungspartnerschaften einnehmen (Azahaf 2020).

Key findings at a glance

This Skilled Migration Monitor ("Fachkräftemigrationsmonitor") aims to provide an up-to-date and comprehensive picture of the influx of foreign skilled workers to Germany. Central dimensions are companies' demand for skilled workers, the actual mobility of skilled workers and the labor market situation of foreigners in Germany.

Despite Corona, companies experienced shortages of skilled workers last year and expect such shortages in the new year. The survey of companies by Civey in September and October 2020 shows that 55 percent of the decision-makers surveyed experienced shortages of skilled workers in 2020 and do not expect the situation to improve in 2021. Demand is strongest for people who have completed vocational training, followed by academics. However, bottlenecks are unevenly distributed between qualifications, sectors, company size and regions. A good 38 percent of respondents also state that they had no bottlenecks in 2020 and just under 42 percent do not expect this to be the case in 2021.

Only a few companies with shortages of skilled workers have recruited skilled workers abroad. Immigration is not the first choice for companies facing shortages: Only 17 percent have used this option, ranking seventh among the response options listed. Most companies rely on domestic potential and try to develop or attract or retain skilled workers through education and training as well as better working conditions and a better work-life balance. The recruitment of foreign skilled workers seems to be fraught with obstacles for most companies, not so much in terms of legal barriers and corona-related entry restrictions, but mainly because of language barriers and uncertainties with regard to foreign qualifications.

Immigration from the EU accounts for a bit more than half of the immigration to Germany, but declined in 2019 – in contrast, the influx of skilled workers from non-EU countries increased, but remained at a comparatively low level. The most recent immigration figures from the Central Register of Foreigners, which are, however, only available for 2019 and thus reflect migration patterns prior to Corona, show that the influx of skilled workers from non-EU countries increased slightly in 2019 to 39,394 persons, but compared to the total labor supply of just under 48 million in Germany, this figure is negligible at 0.1 percent. The influx of EU citizens was significantly higher at 593,987, but is declining and fell to its lowest level since 2013. It remains to be seen whether these figures already reflect the expected decline in EU migration. However, it is a fact that all EU countries will be increasingly affected by a decline in their populations as a result of demographic change in the coming years which in turn will have implications for the migration of skilled workers from Europe to Germany.

Company-related factors play a role in the low recruitment of foreign skilled workers from outside the EU, but also a moderate attractiveness of Germany as a result of the fact that they are structurally worse off on the labor market compared with those from the EU or native Germans. The aforementioned 2020 company survey shows that language communication problems and difficulties in assessing qualifications discourage companies from recruiting. However, the low inflow is also likely to be structurally determined in the sense that migrants are worse off on the German labor market than natives. Among migrants, those from non-EU countries once again lag behind those from EU countries. This is shown by current Socio-Economic Panel (SOEP) data, which, however, refer to 2018 and thus also reflect the situation before Corona. Thus, on average, foreigners had lower wages and were affected by higher unemployment rates than Germans. These can be partly attributed to differences in professional qualifications and different immigration regulations. In addition, foreigners were significantly more likely to work in jobs that did not match their qualifications. They were also disproportionately employed in industries, such as hospitality, where wages were below average. In contrast, they were underrepresented in the public sector. Moreover, female immigrants were structurally worse off than male immigrants. In particular, female immigrant academics were more likely to work in jobs that did not match their qualifications than their German counterparts. These findings reduce Germany's attractiveness for foreign skilled workers, especially from Non-EU countries, which is also shown by the OECD Indicators of Talent Attractiveness. However, it should be noted that the SOEP data show a positive development for Germany: The labor market situation of migrants – measured by wage and unemployment trends – improved between 1995 and 2018.

Overall, the Skilled Migration Monitor paints a picture of a heterogeneous labor market, which requires very specific and tailored measures to secure the supply of skilled labor. With its employer-based immigration system, Germany is well positioned to integrate migrants into the labor market. But in order to compensate for bottlenecks caused by skilled labor migration in a targeted and timely manner, four additional measures can help.

In order to better develop the potential of foreign specialists for Germany in particular, four points should be addressed:

- **Improve the quality of professional opportunities:** Better recognition and valorization of foreign qualifications can improve the employment of migrants in line with their qualifications. To this end, the improvements in bureaucratic processes and the recognition of foreign professional qualifications provided for in the Skilled Workers Immigration Act (“Fachkräfteeinwanderungsgesetz”) must be implemented thoroughly.
- **Strengthening the potential of foreign women:** A targeted approach and additional childcare support measures could help to increase the share of women in skilled labor immigration and improve the qualification-adequate employment of women.
- **Better dovetailing of different instruments for securing skilled labor:** The promotion of participation through good work must be combined with a fair migration policy. Better working conditions make sectors with skill shortages more attractive for nationals, ensure long-term employability and prevent foreigners from being worse off in these sectors.
- **Expand transnational cooperation to recruit skilled workers:** Foreign skilled workers in bottleneck industries must be targeted through information offers abroad and within the framework of training partnerships. International cooperation is needed precisely in order to meet the comparatively high demand in the training sector and to compensate for compatibility problems between different vocational training systems. The „talent partnerships“ proposed in the new EU Pact on Migration and Asylum in September 2020 offer opportunities for this.

Literaturverzeichnis

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

BA – Bundesagentur für Arbeit (2019). Fachkräftengpassanalyse Dezember 2019. Nürnberg.

BA (2020a). Berufsspezifische Arbeitslosenquoten – Deutschland und Länder (Jahreszahlen). Nürnberg.

BA (2020b). Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt nach Wirtschaftszweigen. November 2020. Nürnberg.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017). Bundesamt in Zahlen 2016. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.

BAMF (2018). Bundesamt in Zahlen 2017. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.

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

BAMF (2020a). Bundesamt in Zahlen 2019. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.

BAMF (2020b). Wanderungsmonitoring: Migration nach Deutschland. Jahresbericht 2019. Nürnberg.

Bauer, Anja, Johann Fuchs, Markus Hummel, Christian Hutter, Sabine Klinger, Susanne Wanger, Enzo Weber und Gerd Zika (2019). IAB-Prognose 2019/2020: Konjunktureller Gegenwind für den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 18. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1819.pdf> (Zugriff 11.12.2020).

BMI – Bundesministerium des Innern (2020). Wann ist die zwingende Notwendigkeit der Einreise gegeben? FAQ. Berlin. <http://www.bmi.bund.de/Shared-Docs/faqs/DE/themen/bevoelkerungsschutz/coronavirus/reisebeschraenkungen-grenzkontrollen/>

wann-ist-die-zwingende-notwendig-der-Einreise-gegeben.html (Abruf 11.12.2020).

BMI und BAMF – Bundesministerium des Innern und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011a). Migrationsbericht 2009. Berlin.

BMI und BAMF (2011b). Migrationsbericht 2010. Berlin.

BMI und BAMF (2013). Migrationsbericht 2011. Berlin.

BMI und BAMF (2014). Migrationsbericht 2012. Berlin.

BMI und BAMF (2015). Migrationsbericht 2013. Berlin.

BMI und BAMF (2016a). Migrationsbericht 2014. Berlin.

BMI und BAMF (2016b). Migrationsbericht 2015. Berlin.

BMI und BAMF (2019). Migrationsbericht 2016/2017. Berlin.

BMI und BAMF (2020). Migrationsbericht 2019. Berlin.

Borowsky, Christina, David Schiefer, Bastian Neuhauser und Frank Düvell (2020). Erwerbskräftepotenzial von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten. DeZIM Project Report. #DPR 2/20. Berlin.

Brücker, Herbert (2020). Wie wirkt sich die COVID-19-Pandemie auf die Erwerbsmigration und Arbeitsmarktlage von Migranten aus? Präsentation auf Migration Zoom Time. http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Vortrag_Bruecker_COVID19_Migration_2020.pdf (Zugriff 11.12.2020).

Brücker, Herbert, Martin Kroh, Simone Bartsch, Jan Goebel, Simon Kühne, Elisabeth Liebau (2016a). The new IAB-SOEP migration sample. An introduction into the methodology and the contents SOEP Survey Papers. Series C.

Brücker, Herbert et al. (2016b). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, IAB-Kurzbericht, No. 24/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Brücker, Herbert Johannes Croisier, Yuliya Kosyakova, Hannes Kröger, Giuseppe Pietrantuono, Nina Rother, Jürgen Schupp (2019). Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, DIW Wochenbericht 4, 2019. S. 55-70.

Card, David (1999). The causal effect of education on earnings. Handbook of Labor Economics 3. Hrsg. Orley Ashenfelter und David Card. 1802–1859.

Europäische Kommission (2020). Mitteilung. Ein neues Migrations- und Asylpaket. Brüssel.

Fuchs, Johann, Alexander Kubis und Lutz Schneider (2019). Zuwanderung und Digitalisierung: Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig?. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Goebel, Jan, Markus Grabka, Stefan Liebig, Martin Kroh, David Richter, Carsten Schröder und Jürgen Schupp (2019). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik / Journal of Economics and Statistics 239, Nr. 2 345–360.

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2019). Bildung auf einen Blick – OECD Indikatoren. Paris. www.oecd-ilibrary.org/education/bildung-auf-einen-blick-2019_ae29148c-de (Abruf 11.12.2020).

OECD (2020). Deutschland ist für ausländische Fachkräfte nur mäßig attraktiv. Paris. <https://www.oecd.org/berlin/presse/talent-attractiveness-29052019.htm> (Abruf 27.11.2020).

SOEP – Sozio-oekonomisches Panel (2019). Daten für die Jahre 1984–2019, Version 35.

Sparreboom, Theo, und Alexander Tarvid (2017). Skills mismatch of natives and immigrants in Europe. International Labour Organization.

Stark, Oded (2019). Behavior in reverse: reasons for return migration. Behavioural Public Policy. 3: 104–126.

Statistisches Bundesamt (2020a). Bevölkerungszahl im 1. Halbjahr 2020 leicht zurückgegangen. Pressemitteilung. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2020b). Gesellschaftliche Auswirkungen. Statistiken und strukturelle Daten mit Bezug zu COVID-19. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Corona/Gesellschaft/kontextinformationen-gesellschaft.html> (Abruf 4.12.2020).

Statistisches Bundesamt (2020c). Verdienste und Arbeitskosten. Fachserie 16, Reihe 2.3. Wiesbaden.

Tuccio, Michele (2019). Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 229. Paris.

Die Autoren

Dr. Matthias M. Mayer ist Senior Expert für Migrationspolitik im Programm Integration und Bildung der Bertelsmann Stiftung.

Dr. Marius Clemens ist Research Associate in der Abteilung Konjunkturpolitik des DIW Berlin.

Impressum

© Januar 2021
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Autoren:
Dr. Matthias M. Mayer
Senior Expert
Programm Integration und Bildung
Kontakt:
matthias.mayer@bertelsmann-stiftung.de
Telefon: +49 5241 8181564

Dr. Marius Clemens
Research Associate
DIW Berlin, Abteilung Konjunkturpolitik
Kontakt: mclemens@diw.de
Telefon: +49 30 89789591

Lektorat: Heike Herrberg, Bielefeld
Gestaltung: werkzwei, Detmold

Bildnachweis:
© Dmytro - stock.adobe.com
© ultramansk - stock.adobe.com

DOI: 10.11586/2020082

Adresse | Kontakt

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

Dr. Matthias M. Mayer
Programm Integration und Bildung
Telefon +49 5241 81-81564
matthias.mayer@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de