

Migration fair gestalten | 11.2021

Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2021: Stärkerer Anstieg als im Vorjahr angenommen

66 Prozent der befragten Unternehmen berichten aktuell von Fachkräfteengpässen. Im Vorjahr hatten nur 54 Prozent damit gerechnet, dieses Jahr Engpässe zu haben. Diese betreffen vor allem Personen mit Berufsausbildung. Die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte spielt weiterhin eine untergeordnete Rolle. Allerdings gibt es Hinweise, dass die Hürden in der Fachkräftezuwanderung Schritt für Schritt abgebaut werden.

Seit über eineinhalb Jahren hat die Covid-19-Pandemie die Welt und damit auch Deutschland fest im Griff. Einige Sektoren, wie Hotel und Gastronomie oder Transport, waren besonders von den wiederholten Lockdowns betroffen. Dennoch verzeichneten im vorigen Jahr viele Unternehmen Fachkräfteengpässe, wie die vorherige Ausgabe des Fachkräftemigrationsmonitors zeigt (Mayer und Clemens 2021). Auch andere Daten spiegeln dies wider. So verkündete der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Detlef Scheele, im August 2021 öffentlichkeitswirksam, dass Deutschland rund 400.000 Zuwander:innen pro Jahr brauche, um Fachkräfteengpässe auszugleichen (Süddeutsche Zeitung 2021). Diese Zuwanderung wäre nötig, um das Arbeitskräfteangebot, das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial, knapp konstant zu halten (Deutsche Welle 2019, Fuchs und Weber 2020). Um zu verhindern, dass das Erwerbspersonenpotenzial unter einen kritischen Wert fällt, bräuchte man hingegen eine jährliche Nettozuwanderung von 260.000 Personen (Fuchs et al. 2019).

Engpässe am Arbeitsmarkt treten auf, wenn es zwischen Angebot und Nachfrage zu Passungsproblemen in Bezug auf Qualifikationen, Kompetenzen, Sektoren und Regionen kommt. Darüber hinaus stehen Teile der Bevölkerung im Erwerbsalter, wie z. B. die „stille Reserve“, dem Arbeitsmarkt nicht oder in zu geringem Umfang zur Verfügung. Megatrends haben erheblichen

Dr. Matthias M. Mayer

ist Senior Expert im Programm Integration und Bildung der Bertelsmann Stiftung

Einfluss auf die Passungsprobleme: So verschiebt der technologische Fortschritt, etwa die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung, das Verhältnis von Angebot und Nachfrage in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarkts. Diese Entwicklung ist bereits heute zu beobachten, wird sich künftig aber noch verstärken (BMAS 2021).

Der demografische Wandel lässt das einheimische Fachkräftepotenzial in den kommenden Jahren drastisch schrumpfen und wird somit die Fachkräfteengpässe verschärfen. Doch auch auf der Nachfrageseite werden sich demografisch bedingte Verschiebungen ergeben, denn eine alternde Gesellschaft fragt andere Dienstleistungen nach. Letztlich wird auch die sozial-ökologische Transformation das Angebot und die Nachfrage nach Fachkräften maßgeblich beeinflussen.

Obwohl u.a. die Unsicherheiten über den Verlauf der Pandemie im Winter 2021/22 den Optimismus weiterhin bremsen, sind die wirtschaftlichen Aussichten positiver als noch im Vorjahr: Der ifo Geschäftsklimaindex stand im September 2021 auf 98,8 Punkten; im Vorjahresmonat waren es nur 92,4 Punkte. So lässt sich also eine leichte Entspannung aufseiten der Unternehmer:innen erkennen – auch wenn der Index seit Juni 2021 wieder leicht rückläufig ist (ifo 2021). Der Impffortschritt und die allgemeine Erwartungshaltung, die Pandemie spätestens im Frühjahr 2022 überwinden zu können, tragen auch zu einer wirtschaftlichen Erholung bei. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sieht im Prinzip ebenfalls eine Erholung der Wirtschaft und rechnet mit einem Wirtschaftswachstum von 3,4 Prozent für das Jahr 2021 und einem Rückgang der Arbeitslosigkeit um 110.000 Personen im Jahresdurchschnitt 2021 (Bauer et al. 2021).

Die Frage ist nun, inwiefern sich diese positiven Signale auf bestehende Fachkräfteengpässe auswirken. Um Antworten darauf zu finden, analysiert dieser Policy Brief die Ergebnisse einer aktuellen Civey-Umfrage von Unternehmensentscheider:innen zu bestehenden Fachkräfteengpässen und der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Die Umfrage ist die Neuauflage einer Befragung aus dem Jahr 2020 (Mayer und Clemens 2021).

Infobox Civey



Befragungsgebiet
Bundesrepublik Deutschland



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



Stichprobe
(a) 7.500 bzw. 7.501 Befragte
(b) 501 bzw. 502 Befragte
(c) 501 Befragte



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



Befragungszeitraum
10. August 2021
bis 3. Oktober 2021



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

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

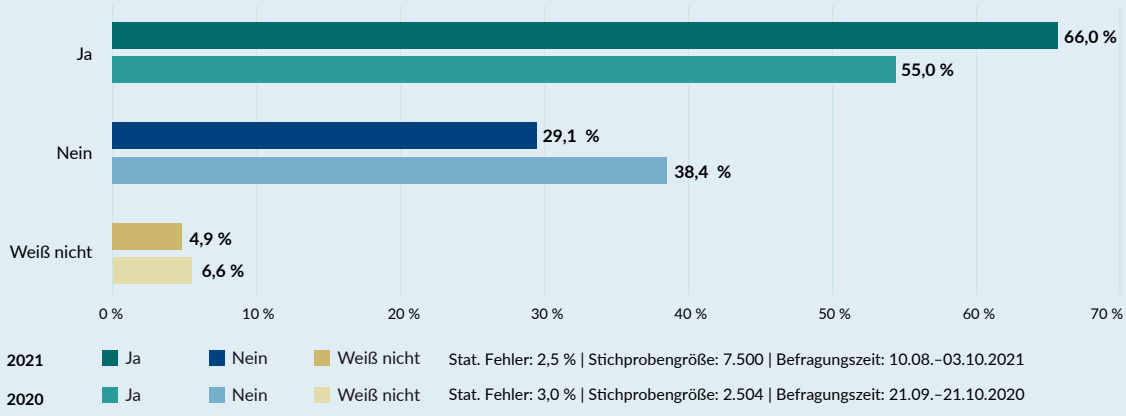
BertelsmannStiftung

Fachkräfteengpässe verschärfen sich leicht

Die positive wirtschaftliche Entwicklung macht sich auch in den Umfrageergebnissen bemerkbar. So geben 66 Prozent der befragten Unternehmensentscheider:innen an, gegenwärtig Fachkräfteengpässe zu haben (Abbildung 1). 29 Prozent hingegen sehen sich nicht damit konfrontiert (5 % wissen es nicht). Das ist eine Verschärfung im Vergleich zum Vorjahr, in dem 55 Prozent über Engpässe klagten und 38 Prozent angaben, davon nicht betroffen zu sein.

Fachkräfteengpässe treten jedoch nicht gleichmäßig über alle Branchen, Regionen, Qualifikationen, Berufssparten und Unternehmen auf. Am stärksten ausgeprägt sind sie mit 48 Prozent bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, gefolgt von Akademiker:innen mit 27 Prozent (Abbildung 2). Bei Personen ohne Berufsausbildung kommen Engpässe mit knapp 9 Prozent eher selten vor. Im Vorjahresvergleich zeigt sich, dass bei den Befragten die Engpässe im mittleren Qualifikationssegment merklich zugenommen haben (2020: 37 %), bei Akademiker:innen weitgehend konstant geblieben (2020: 27 %) und bei Personen ohne Berufsabschluss leicht gewachsen sind (2020: 6 %).

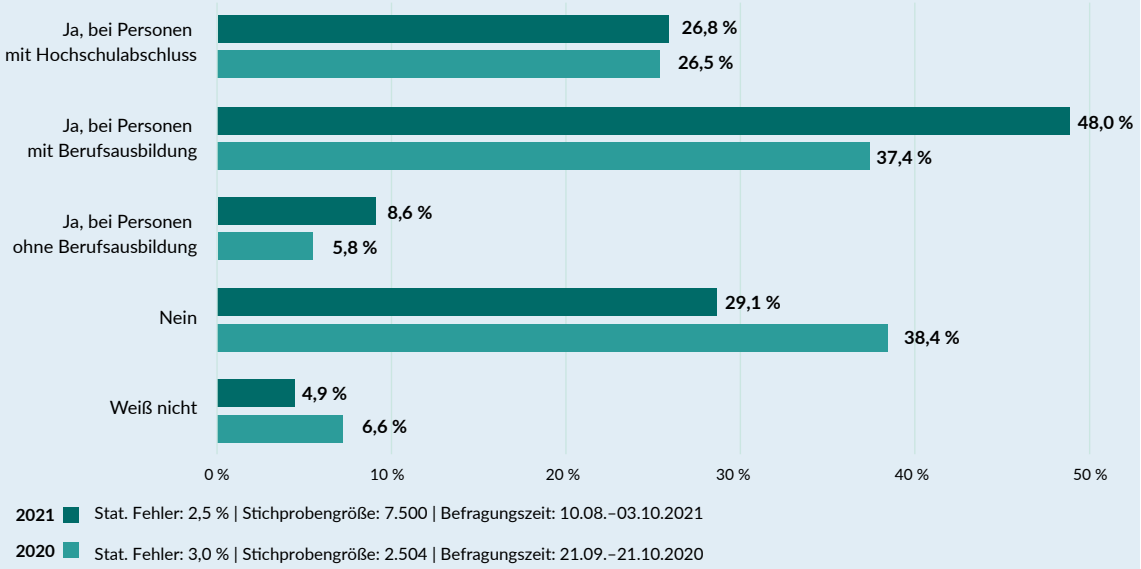
ABBILDUNG 1 **„Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“**



Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey; eigene Berechnungen

BertelsmannStiftung

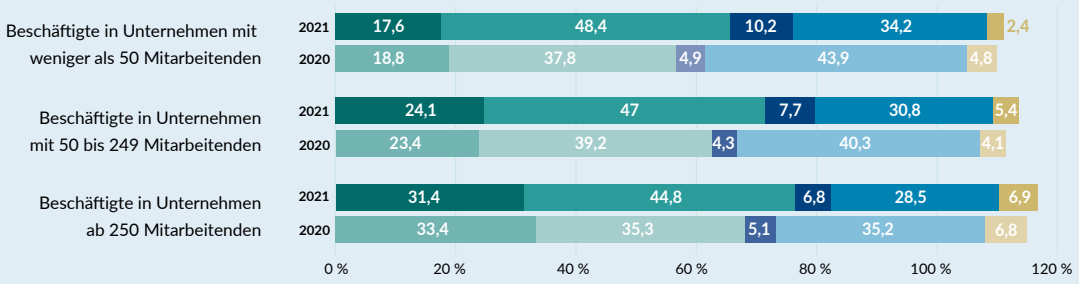
ABBILDUNG 2 **„Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“**
(Mehrfachantworten möglich)



Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

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



2021 Stat. Fehler: 3,3 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021
2020 Stat. Fehler: 6,5 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

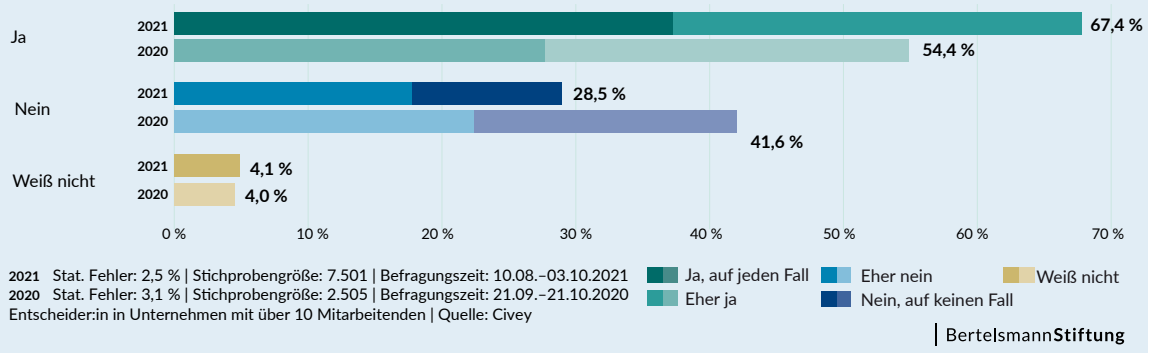
BertelsmannStiftung

Bezieht man auch die Unternehmensgröße mit ein, fällt auf, dass Engpässe bei Akademiker:innen mit der Größe des Unternehmens zunehmen (Abbildung 3). Bei Personen mit und ohne Berufsausbildung verringern sie sich dagegen leicht mit wachsender Unternehmensgröße. Betrachtet man die Unternehmensbranchen getrennt, zeigt sich – wenig überraschend –, dass Engpässe besonders stark in der Pflege auftreten, gefolgt (mit einigem Abstand) von der Gesundheitsbranche. Eher weniger mit Engpässen zu kämpfen haben Handel und Kultur/Medien/Wissenschaft. Dennoch geben auch in diesen Branchen mehr als 50 Prozent der Unternehmensentscheider:innen Personalengpässe an.

Eine getrennte Betrachtung der einzelnen Bundesländer zeigt, dass Engpässe bundesweit auftreten – auch wenn es kleinere Unterschiede in Intensität und nach Qualifikationen gibt. Etwas weniger ausgeprägt sind die Engpässe in Bremen, im Saarland und in Berlin. Tendenziell stärker fallen sie in Mecklenburg-Vorpommern, in Sachsen, Rheinland-Pfalz, Bayern, Thüringen, Brandenburg und Sachsen-Anhalt aus. Tendenziell ist auch zu erkennen, dass Engpässe bei Akademiker:innen zunehmen, je dichter besiedelt das Gebiet ist, wohingegen Engpässe bei Personen mit Berufsausbildung zunehmen, je dünner besiedelt das Gebiet ist.

Die Unternehmensentscheider:innen scheinen in der Tendenz davon auszugehen, dass der Covid-19-Schock weitgehend überwunden ist. Ein Indikator ist, dass noch mehr Unternehmen als im Vorjahr mit Fachkräfteengpässen für das kommende Jahr rechnen. 67 Prozent (Abbildung 4) beantworten die Frage, ob nächstes Jahr Engpässe erwartet werden, mit „ja“ oder „eher ja“ (Vorjahr: 54 %), knapp 29 Prozent mit „nein“ oder „eher nein“ (Vorjahr: 42 %). Diese deutliche Zunahme drückt ebenfalls aus, dass die Fachkräfteengpässe sich verschärft haben.

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



2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021
2020 Stat. Fehler: 3,1 % | Stichprobengröße: 2.505 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden | Quelle: Civey

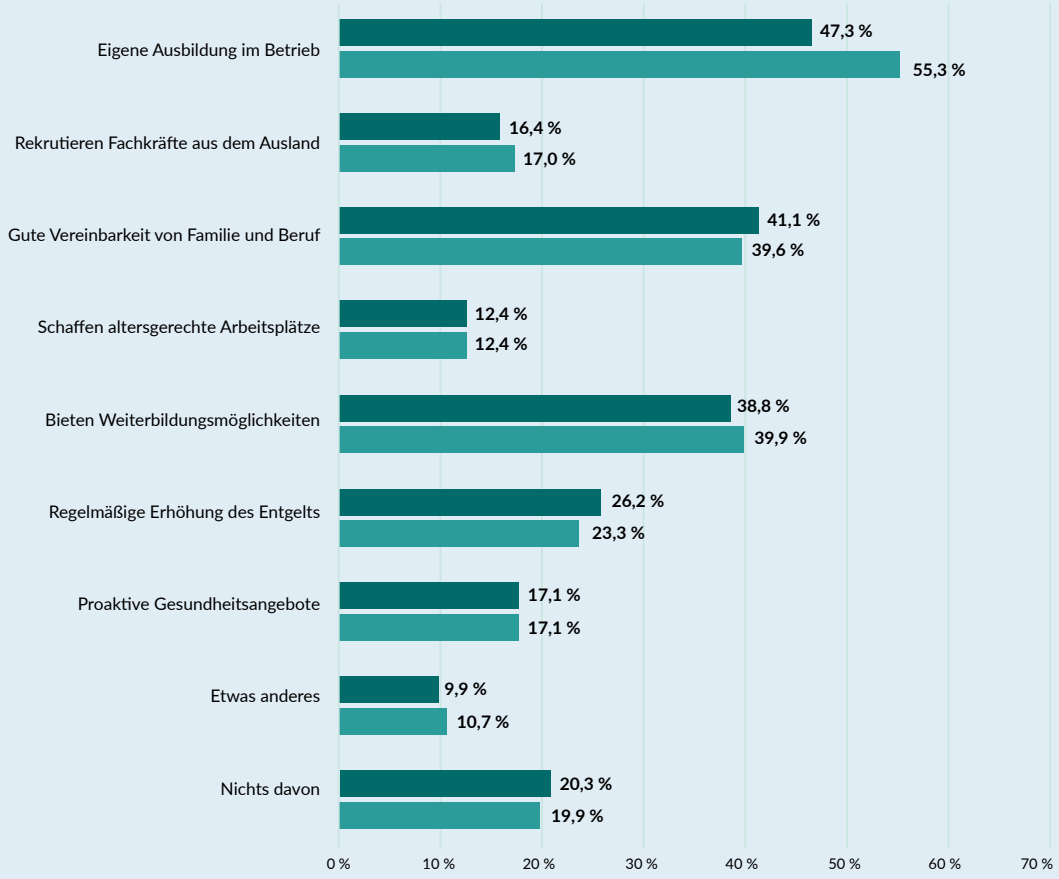
BertelsmannStiftung

Fachkräfterekrutierung spielt weiterhin untergeordnete Rolle bei der Bekämpfung von Engpässen

Bei den Maßnahmen, die die befragten Unternehmen auf den Weg bringen, um Fachkräfteengpässe zu mildern oder zu vermeiden, belegen die eigene Ausbildung im Betrieb (47 %), gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf (41 %) und das Anbieten von Weiterbildungsmöglichkeiten (39 %) die vordersten Plätze (Abbildung 5). Nur etwas mehr als 16 Prozent der Unternehmen setzen auf die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Damit ergibt sich ein sehr ähnliches Bild wie im Vorjahr: Die Zuwanderung von Fachkräften bleibt noch immer eher die Ausnahme als die Regel.

Eineinhalb Jahre nach Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist also zu konstatieren, dass die Zuwanderung von Fachkräften sich in der Fläche nicht als probates Mittel zur Abmilderung von Engpässen durchgesetzt hat. Größere Unternehmen geben dabei mit 18 Prozent etwas häufiger als kleinere (14 %) und mittlere Unternehmen (13 %) an, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Zudem sind die befragten westdeutschen Unternehmen etwas aufgeschlossener gegenüber der Fachkräftezuwanderung als ostdeutsche Unternehmen (17 % vs. 14 %). Auch sind die westdeutschen Unternehmen eher geneigt, Ausbildung (48 % vs. 44 %) und Weiterbildungsmöglichkeiten (39 % vs. 36 %) einzusetzen, um Engpässe zu bekämpfen.

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



2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021
2020 Stat. Fehler: 3,0 % | Stichprobengröße: 2.504 | Befragungszeit: 21.09.–21.10.2020
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

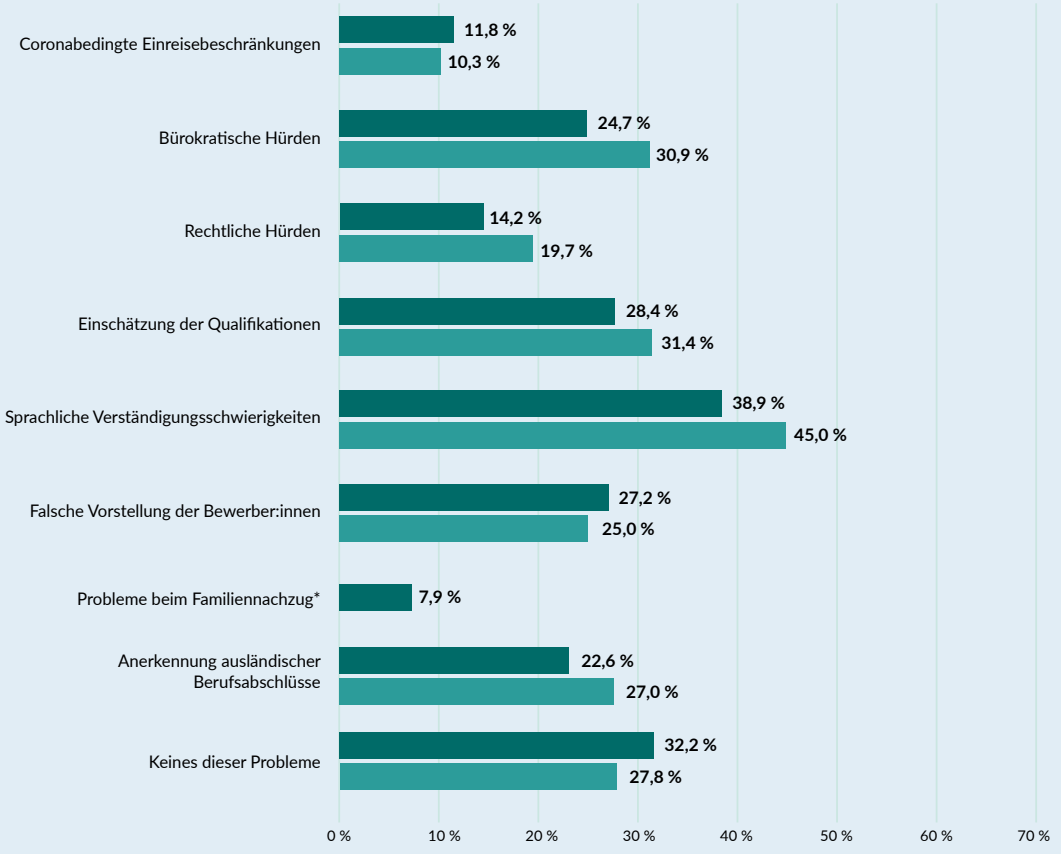
BertelsmannStiftung

Mehrere Hürden erschweren die Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland

Obwohl in den vergangenen Jahren viel unternommen wurde, um die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu erleichtern, gibt es weiterhin Hindernisse, die die befragten Unternehmen vor Probleme stellen. So sind sprachliche Verständigungsschwierigkeiten, die Einschätzung der Qualifikation und falsche Vorstellungen der Bewerber:innen die am häufigsten genannten Probleme (Abbildung 6). Im Vergleich mit dem Vorjahr zeigt sich allerdings, dass die Probleme größtenteils rückläufig sind. Möglicherweise lassen sich hier erste Anzeichen erkennen, dass die Bestrebungen im Zuge der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, die Zuwanderung von Fachkräften weiter zu verbessern, Früchte tragen – beispielsweise durch das beschleunigte Fachkräfteverfahren, durch Sprachförderung und durch ein besseres Informationsangebot zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

Ein besonderer Hemmschuh waren immer die bürokratischen Prozesse. Auch diese werden im Vorjahresvergleich seltener beklagt.

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

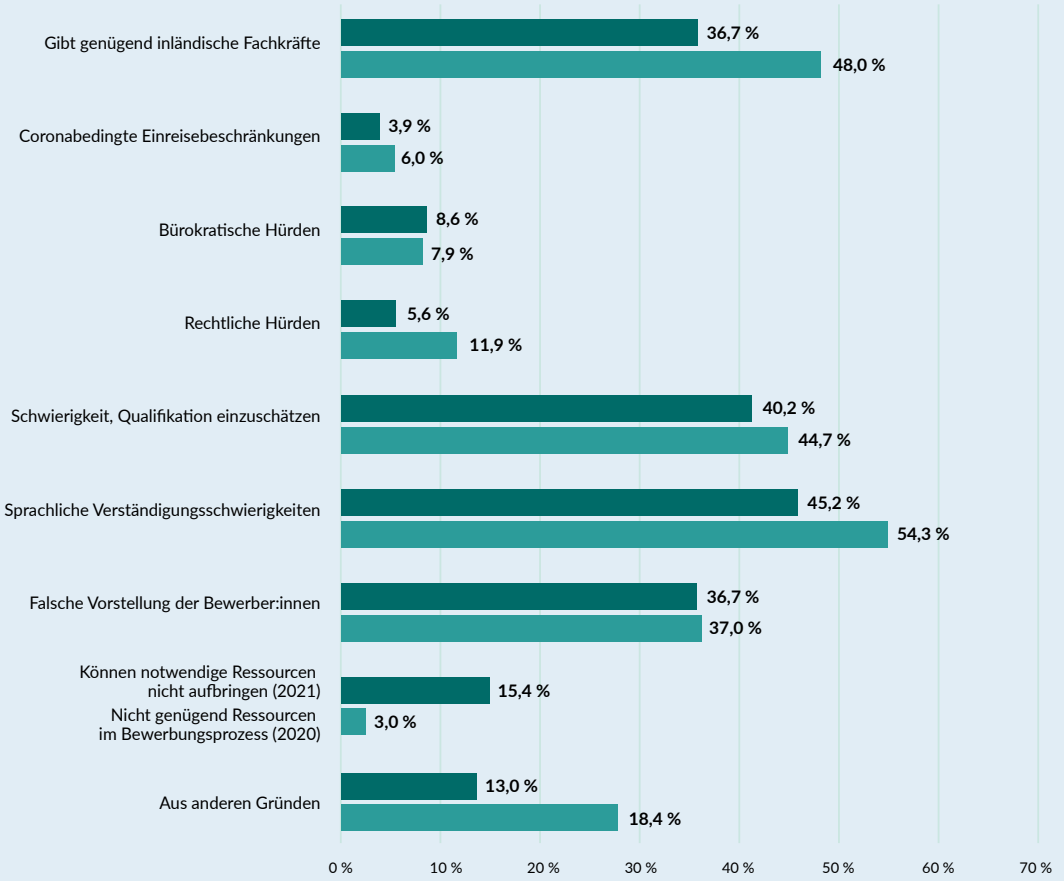


2021 Stat. Fehler: 7,9 % | Stichprobengröße: 502 | Befragungszeit: 10.08.–17.08.2021
2020 Stat. Fehler: 7,6 % | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 21.09.–20.10.2020
* „Probleme beim Familiennachzug“ wurde 2020 nicht abgefragt.
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die ausländische Fachkräfte beschäftigen
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

Eine weitere Frage beschäftigt sich mit den Ursachen: Warum rekrutieren Unternehmen mit Fachkräfteengpässen keine ausländischen Fachkräfte? Der Hauptgrund ist weiterhin, dass die sprachliche Verständigung Schwierigkeiten bereitet (Abbildung 7). Ähnlich wie bei den Problemen mit der Rekrutierung sind weitere genannte Gründe die Schwierigkeiten, die Qualifikation einzuschätzen, falsche Vorstellungen der Bewerber:innen sowie ausreichend vorhandene inländische Fachkräfte. Dass die Angabe „Gibt genügend inländische Fachkräfte“ deutlich unter dem Wert des Vorjahres liegt, ist ein weiterer Indikator, dass sich die Fachkräfteengpässe zugespitzt haben. Tendenziell ist ebenfalls erkennbar, dass die Prozentwerte der genannten Gründe rückläufig sind, was darauf hinweisen könnte, dass sich Informationslage und Rekrutierungsprozesse sukzessive verbessert haben.

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

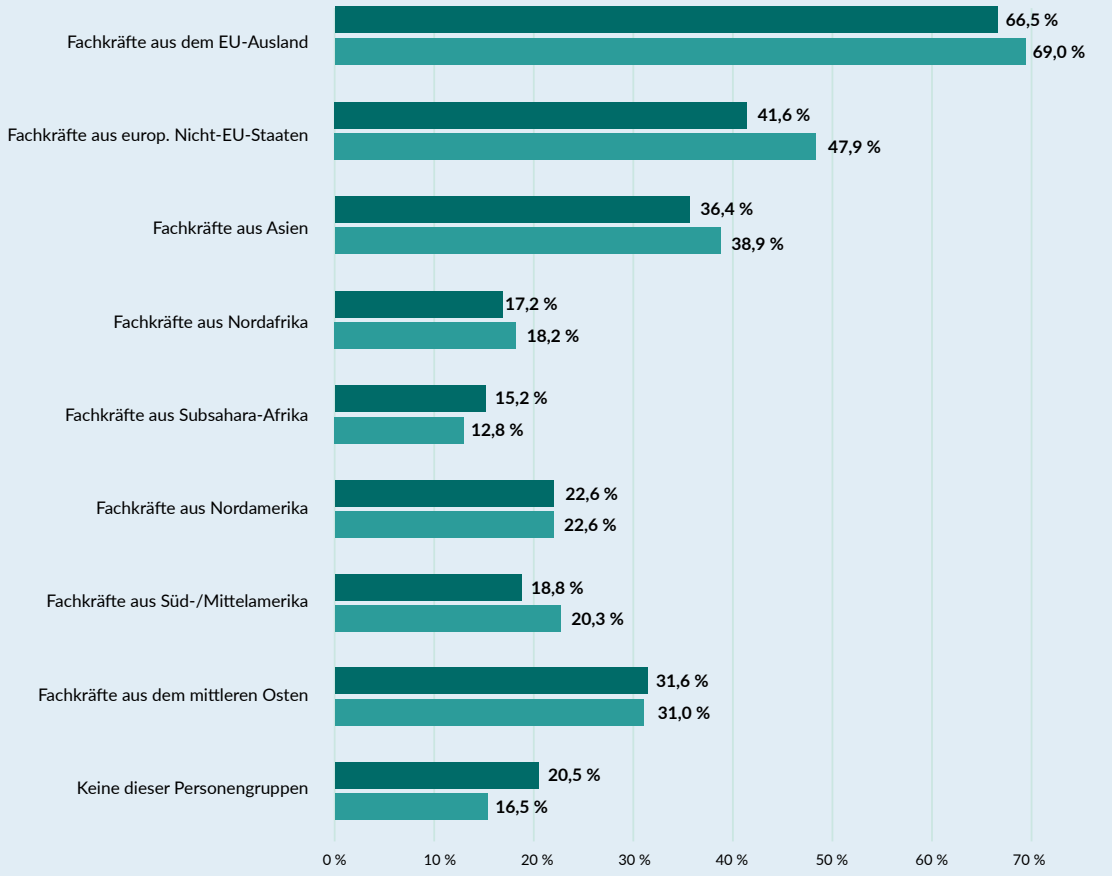


2021 Stat. Fehler: 7,7 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 10.08.–20.08.2021
2020 Stat. Fehler: 8,0 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 21.09.–19.10.2020
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die Engpässe haben, aber keine ausländischen Fachkräfte beschäftigen
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

In Bezug auf die Herkunftsregionen ausländischer Fachkräfte, die von den befragten Unternehmen beschäftigt werden, ist das Bild ähnlich wie im Vorjahr (Abbildung 8): Am häufigsten beschäftigen Unternehmen Fachkräfte aus dem EU-Ausland, gefolgt von Fachkräften aus europäischen Nicht-EU-Staaten und aus Asien. Am wenigsten werden Fachkräfte aus Subsahara-Afrika beschäftigt.

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



2021 Stat. Fehler: 7,8 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 10.08.–17.08.2021
2020 Stat. Fehler: 8,0 % | Stichprobengröße: 500 | Befragungszeit: 21.09.–20.10.2020
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die ausländische Fachkräfte beschäftigen
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

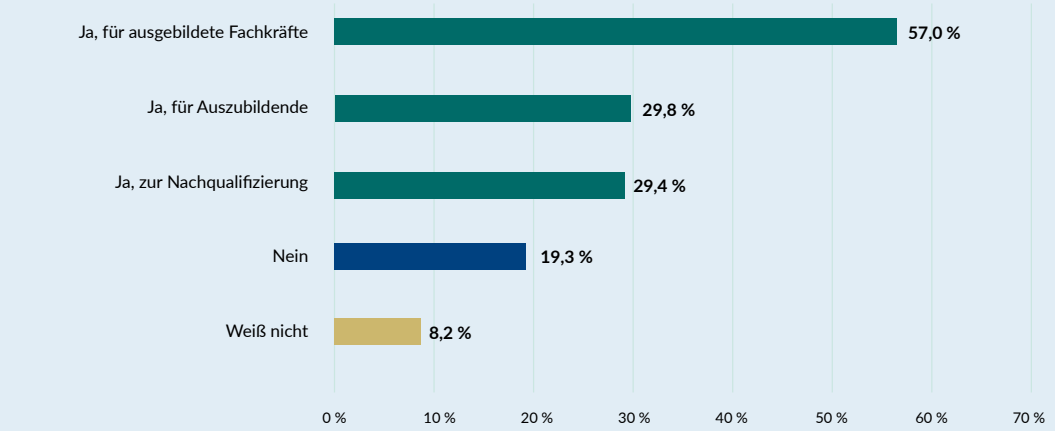
Ausbildungspartnerschaften: Ein wichtiges Instrument zur Fachkräftegewinnung

Vereinbarungen zur Anwerbung bzw. Vermittlung von ausländischen Fachkräften oder Auszubildenden – sogenannte Ausbildungspartnerschaften, wie die Bundesregierung sie mit verschiedenen Partnerländern abgeschlossen hat, etwa mit Indonesien, Mexiko, den Philippinen und Vietnam (Bundesagentur für Arbeit 2021, Bundesministerium für Gesundheit 2019, Make it in Germany 2021) –, sehen viele Unternehmen als wirksames Mittel zur Bekämpfung von Engpässen. 57 Prozent der befragten Unternehmensentscheider:innen erachten Absprachen zur Vermittlung von Fachkräften als sinnvoll (Abbildung 9) – zur Vermittlung von Auszubildenden befürworten es 30 Prozent und zur Nachqualifizierung gut 29 Prozent. 19 Prozent finden solche Vermittlungsabsprachen nicht sinnvoll.

Tendenziell beurteilen die westdeutschen Unternehmen diese Maßnahme positiver als die ostdeutschen: in Bezug auf Fachkräfte 58 Prozent vs. knapp 53 Prozent, in Bezug auf Auszubildende 30 Prozent vs. 28 Prozent und in Bezug auf Nachqualifizierung 31 Prozent vs. 24 Prozent. Besonders in Hamburg, Bremen und Berlin findet sich eine eher größere Unterstützung für Vermittlungsabsprachen. Etwas zurückhaltender hingegen sind die befragten Unternehmen in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen.[1]

1 Für eine weiterführende Diskussion zu transnationalen Ausbildungspartnerschaften am Beispiel des Bausektors mit Fokus auf Nordrhein-Westfahlen und Ghana siehe Schultz (2021).

ABBILDUNG 9 **Fänden Sie es hilfreich, wenn es zwischen Deutschland und anderen Staaten mehr Vereinbarungen zur Vermittlung oder Ausbildung von Fachkräften gäbe?**
(Mehrfachantworten möglich)



Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

Fazit und Ausblick: Fachkräftebasis nachhaltig sichern

Angesichts erster vorsichtiger Anzeichen der Erholung vom Covid-19-Schock haben sich die Fachkräfteengpässe der befragten Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr verschärft. Die Zuwanderung von Fachkräften spielt allerdings im Maßnahmenkatalog zur Vermeidung von Engpässen weiterhin eine untergeordnete Rolle. Es lässt sich jedoch auch erkennen, dass die Hindernisse im Rekrutierungsprozess für ausländische Fachkräfte rückläufig sind. Das könnte bedeuten, dass die durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz seit März 2020 angestoßenen Neuerungen tatsächlich greifen und die Prozesse schrittweise besser laufen.

Zudem zeigt sich, dass die befragten Unternehmensentscheider:innen internationale Absprachen zur Vermittlung von Fachkräften und Auszubildenden bzw. zur Nachqualifizierung positiv sehen. Diese sogenannten Ausbildungspartnerschaften bergen ein großes Potenzial, Hürden bei der Rekrutierung besonders im stark nachgefragten mittleren Qualifikationssegment abzubauen (insbesondere mit Blick auf sprachliche Verständigungsschwierigkeiten und Probleme bei der Einschätzung ausländischer Qualifikationen). Denn Ausbildungspartnerschaften bereiten ausländische Fachkräfte sprachlich auf die Arbeit in Deutschland vor und machen die vorhandenen oder (noch) zu entwickelnden Kompetenzen für Unternehmen transparent (Azahaf 2020, Schultz 2021).

Fachkräfteengpässe werden Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in den kommenden Jahren verstärkt beschäftigen. Um die eigene Fachkräftebasis strategisch zu sichern, muss Deutschland drei zentrale Wirkungshebel betätigen, die jeweils auf staatlicher/gesellschaftlicher, institutioneller sowie betrieblicher und individueller Ebene bearbeitet werden. Dabei tragen die ersten beiden Wirkungshebel dazu bei, das inländische Arbeitskräfteangebot bestmöglich aufzubauen und zu mobilisieren. Der dritte zielt darauf ab, das inländische Angebot passgenau zu ergänzen:

- Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit fördern – durch Bildung (frühkindlich, schulisch, berufsqualifizierend und akademisch) sowie Aufbau, Anerkennung und Weiterentwicklung von Kompetenzen über den gesamten Erwerbsverlauf.
- Rahmenbedingungen für gute Arbeit und attraktive Arbeitgeber:innen schaffen – auch durch gute Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.
- Faire Migration aus der EU und aus Drittstaaten ermöglichen – die sowohl die Interessen der Einwanderungsländer und der Herkunftsländer als auch die der Migrierenden im Blick hat.

Quellen

Azahaf, Najim (2020). Wie transnationale Ausbildungspartnerschaften in Deutschland vorangebracht werden können. Policy Brief. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wie-transnationale-ausbildungspartnerschaften-in-deutschland-vorangebracht-werden-koennen-all-1 (Abruf 17.9.2021)

Bauer, Anja, Johann Fuchs, Hermann Gartner, Markus Hummel, Christian Hutter, Susanne Wagner, Enzo Weber und Gerd Zika (2021). IAB-Prognose 2021: Arbeitsmarkt auf dem Weg aus der Krise. IAB-Kurzbericht 6/2021. Nürnberg. http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-06.pdf (Abruf 3.9.2021).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt". Berlin. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb526-3-aktualisierte-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.pdf;jsessionid=AE25450815973AFF8D7D7DC15861C42E.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf 9.9.2021).

Bundesagentur für Arbeit (2021). Pflegekräfte aus dem Ausland. Presseinfo Nr. 30. Nürnberg. www.arbeitsagentur.de/presse/2021-30-pflegekraefte-vermittlungsabsprache-indonesien (Abruf 11.10.2021).

Bundesministerium für Gesundheit (2019). Vereinbarung mit Mexiko - Pflegekräfte sollen schneller nach Deutschland kommen. Berlin. www.bundesgesundheitsministerium.de/ministerium/meldungen/2019/vereinbarung-mexiko.html (Abruf 11.10.2021).

Deutsche Welle (2019). Brücker: Jeder Dritte in Deutschland wird Migrationshintergrund haben. Bonn. www.dw.com/de/br%C3%BCcker-jeder-dritte-in-deutschland-wird-migrationshintergrund-haben/a-51141768 (Abruf 5.10.2021).

Fuchs, Johann, Alexander Kubis und Lutz Schneider (2019). Zuwanderung und Digitalisierung: Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig?. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/zuwanderung-und-digitalisierung/ (Abruf 11.10.2021).

Fuchs, Johann und Brigitte Weber (2020). Höhere Erwerbsquoten stoppen nicht den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Sozialer Fortschritt, Bd. 69, Heft 1: 45-71.

ifo Institut (2021). ifo Geschäftsklima Deutschland: Ergebnisse der ifo Konjunkturumfragen im September 2021. München. www.ifo.de/sites/default/files/secure/umfragen-gsk/ku-202109/ku-2021-09-pm-geschaeftsklima-DT.pdf (Abruf 29.9.2021).

Make it in Germany (2021). Deutschland braucht Pflegekräfte. Berlin. www.make-it-in-germany.com/de/arbeiten-in-deutschland/gefragte-berufe/pflegekraefte/ (Abruf 11.10.2021).

Mayer, Matthias und Marius Clemens (2021). Fachkräftemigrationsmonitor: Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraeftemigrationsmonitor-all?tx_rsmbstpublications_pi2%5Bfilterkategorie%5D%5B451%5D=1 (Abruf 7.9.2021).

Schultz, Susanne U. (2021). Innovation durch Kooperation: Transnationale Ausbildung im Bausektor. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Süddeutsche Zeitung (2021). Arbeitsagentur-Chef: Brauchen 400.000 Zuwanderer pro Jahr. München. www.sueddeutsche.de/karriere/arbeitsmarkt-arbeitsagentur-chef-brauchen-400-000-zuwanderer-pro-jahr-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-210824-99-946632 (Abruf 9.9.2021).

Impressum

© November 2021
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

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

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

Lektorat und Korrektorat:
Heike Herrberg, Bielefeld

Gestaltung: werkzwei, Detmold

Titelbild: ©Dmytro - stock.adobe.com

DOI: 10.11586/2021080