



Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht in Deutschland 2024: Die Bedarfe bleiben hoch

Fast 68 Prozent der befragten Unternehmen berichten aktuell von Fachkräfteengpässen. Trotz des sehr hohen Niveaus ist dies im zweiten Jahr in Folge ein leichter Rückgang. 2022 waren es noch 73 Prozent, die Engpässe anzeigen. Um diesen Mangel auszugleichen, investieren Unternehmen vor allem in die Ausbildung im eigenen Betrieb. Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften spielt nur eine untergeordnete Rolle – vor allem aufgrund sprachlicher und bürokratischer Hürden.

Angesichts der aktuell so aufgebrachten und problemzentrierten Debatte um Migration gerät aus dem Blick, dass Deutschland und Europa zur Sicherung des Wohlstands und zur Gestaltung der sozialen, digitalen und ökologischen Transformation auf internationale Arbeits- und Fachkräfte angewiesen sind. Personalengpässe sind mittlerweile selbst zum Wachstumshemmnis geworden (Fitzenberger 2024). Diese Situation wird sich durch den Renteneintritt der Babyboomer-Generation bis 2035 intensiv verschärfen. Vor allem ländliche Räume werden zunehmende Fachkräfteengpässe verzeichnen (Buch et al. 2024).

Dabei steckt die deutsche Wirtschaft laut ifo Institut in der Krise (ifo 2024b). Unternehmen sind unter Druck geraten. So sank der Geschäftsklimaindex im September zum vierten Mal in Folge (ifo 2024a). Neben konjunkturellen Faktoren (Kriege, Lieferengpässe, Preissteigerungen), ziehen strukturelle Anpassungen eine erhebliche Umgestaltung des Arbeitsmarktes nach sich. Dies spiegelt sich auch in der

Zahl der offenen Stellen wider, die laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zwar 10 Prozent unter dem Niveau des Vorjahreszeitraums liegen, aber immer noch auf einem hohen sehr Niveau (Gürtzgen et al. 2024).

Zur Überwindung der strukturellen Arbeitsmarktentgässen bedarf es neben der gesammelten inländischen Potenziale auch Zuwanderung, betonen Arbeitsmarktexpert:innen (Gerber und Winters 2023). Ausländer:innen sind bereits seit Jahren ein unverzichtbarer Bestandteil der deutschen Wirtschaft. Zuletzt waren gut 2 Millionen ausländische Fachkräfte in Engpassberufen beschäftigt (Pierenkemper et al. 2024). Sie machen rund 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (BA 2024b) und fast ein Drittel der Auszubildenden aus (Jansen et al. 2023). Allein der deutsche Gesundheits- und Pflegesektor wäre ohne die zahlreichen Ärzt:innen und Pfleger:innen aus dem Ausland funktionsunfähig.

Um den Fachkräftebedarf und die aktuelle Rekrutierungspraxis von Unternehmen zu ermitteln, führt die Civey GmbH im Auftrag der Bertelsmann Stiftung mittlerweile zum fünften Mal eine Unternehmensbefragung durch. Im Folgenden werden die Daten aus der aktuellen Befragung, die zwischen Juni und September 2024 stattfand, sowie die Vergleichsdaten aus den Jahren 2021 bis 2023 dargestellt und ausgewertet.

Fachkräfteengpässe in befragten Unternehmen verbleiben 2024 auf hohem Niveau

Mit 67,5 Prozent geben mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen an, Fachkräfteengpässe zu haben (Abb. 1). Demgegenüber verneint dies mit 28,8 Prozent ein Viertel und 3,7 Prozent wissen nicht, ob sie Fachkräfteengpässe haben. Damit setzt sich der bis 2022 ansteigende Trend ein weiteres Jahr in Folge nicht fort, nachdem bereits 2023 ein leichter Rückgang zu verzeichnen war. Der Anteil der Unternehmen, die einen Fachkräfteengpass verzeichnen, ist somit wieder fast auf dem Niveau von 2021 (66,0 %), was unter anderem mit der weiterhin schwächeren Wirtschaft in Zusammenhang steht.

Trotz dieses Rückgangs verbleibt der Fachkräftemangel in den Unternehmen auf sehr hohem Niveau.

Fachkräfteengpässe betreffen nicht alle Branchen, Regionen, Qualifikationen und Unternehmensgrößen gleichermaßen. Sie sind mit 52,5 Prozent am stärksten bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Abb. 2). Der Wert sinkt damit im Vergleich zum Vorjahr (56,1 %) erneut leicht, nachdem er in den Jahren bis 2022 stetig angestiegen war. Darauf folgen auf einem stabilen Niveau von 28,6 Prozent Fachkräfteengpässe bei Personen mit Hochschulabschluss (2023: 29,8 %). Weitere 11,1 Prozent der befragten Unternehmen verzeichnen Engpässe bei Personen ohne Berufsausbildung. Alles in allem bewegen sich die Fachkräfteengpässe in allen drei Gruppen in vergleichbaren Größenordnungen wie im Vorjahr und sind nur bei Personen mit Berufsausbildung leicht rückläufig.

Bezieht man die Unternehmensgröße ein, zeigt sich wie auch schon in der Vergangenheit, dass der Bedarf an Akademiker:innen mit der Größe des Unternehmens zunimmt, bei den großen Unternehmen (mit mehr als 250 Mitarbeitenden) insgesamt jedoch leicht rückgängig ist (Abb. 3).

Infobox Civey

Befragungsgebiet Bundesrepublik Deutschland		Grundgesamtheit Entscheider:innen in Unternehmen mit über zehn Mitarbeitenden: (a) insgesamt (b) die ausländische Fachkräfte beschäftigen (c) die Engpässe haben, aber keine ausländischen Fachkräfte rekrutieren		Stichprobe (a) 7.501 bzw. 7.502 Befragte (b) 501 Befragte (c) 500 Befragte	
Methode Netzwerkbasierte Panel-Rekrutierung – Umfragen werden täglich auf mehr als 25.000 URLs über ein Netzwerk von zahlreichen Reichweitenstarken Webseiten eingebunden.		Befragungszeitraum 5. Juni 2024 bis 6. September 2024		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.	

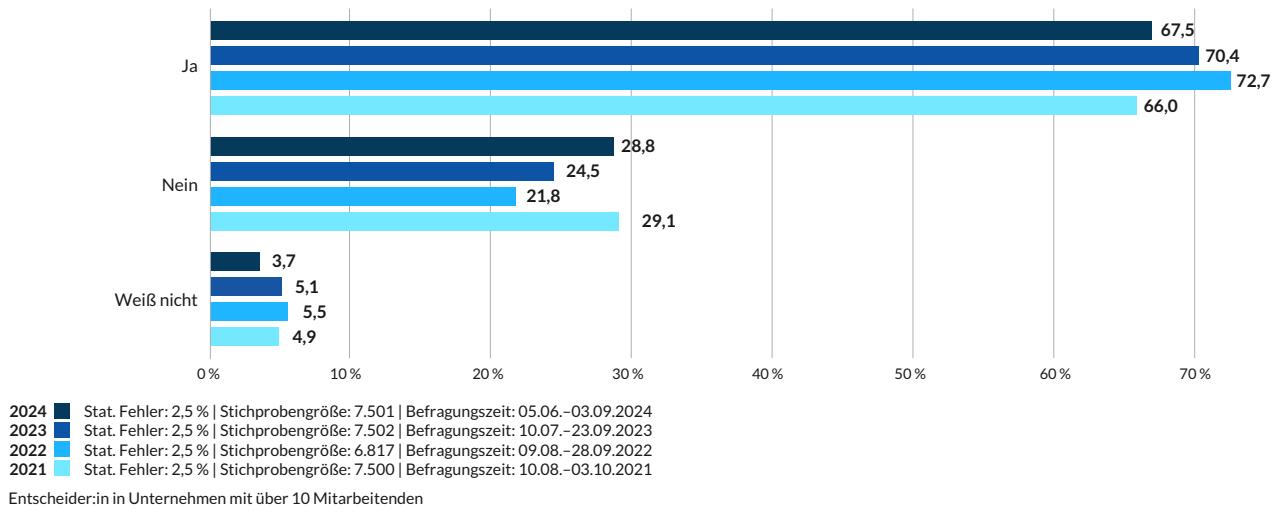
Durchgeführt von Civey. Mehr Informationen zur Methode: www.civey.com

Methodischer Hinweis: Die dargestellten Anteilsraten 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.

Der Bedarf an Personen mit Berufsausbildung ist vor allem bei den Befragten kleiner (mit weniger als 50 Mitarbeitenden) und mittelgroßer Unternehmen (mit 50 bis 249 Mitarbeitenden) mit 48,5 Prozent (2023: 55,3 %) bzw. 54,6 Prozent (2023: 62,5 %) stark

rückläufig. Bei großen Unternehmen bleibt der Wert stabil bei knapp über 50 Prozent. So nimmt der Bedarf bei dieser Art der Qualifikation ein weiteres Jahr in Folge ab. Auch hier gleichen sich die verschiedenen großen Unternehmen in ihren Bedarfen aneinander an.

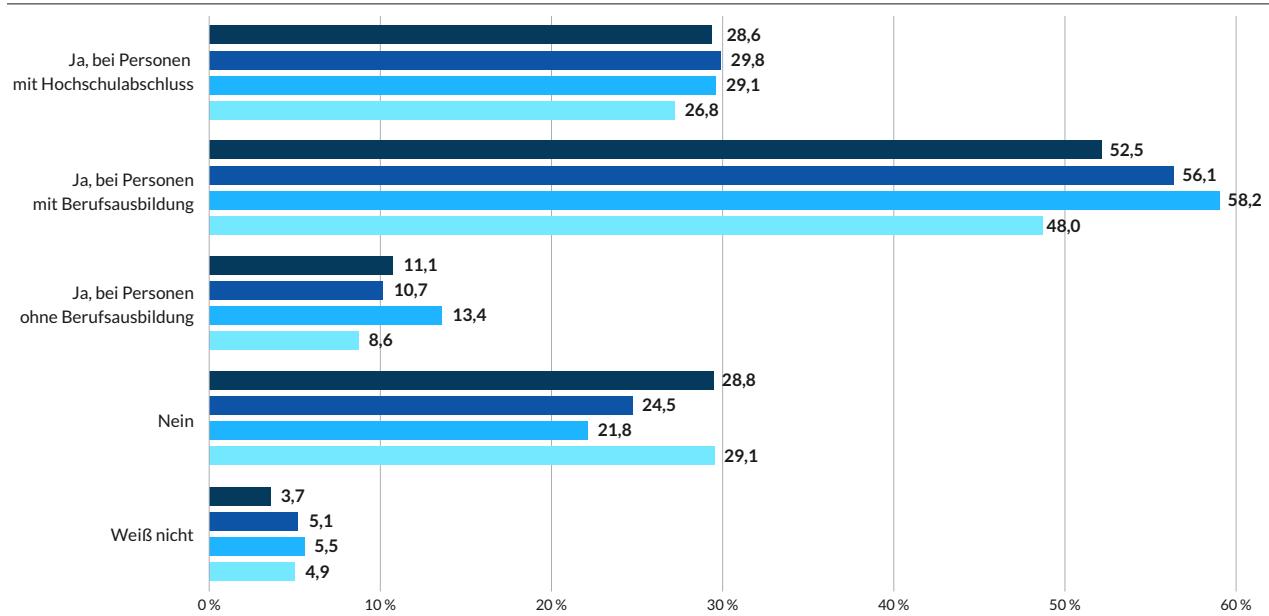
ABBILDUNG 1 „Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – insgesamt (in Prozent)



Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

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



2024 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 05.06.–03.09.2024
2023 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 6.817 | Befragungszeit: 09.08.–28.09.2022
2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021

Entscheider:in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

Quelle: Civey

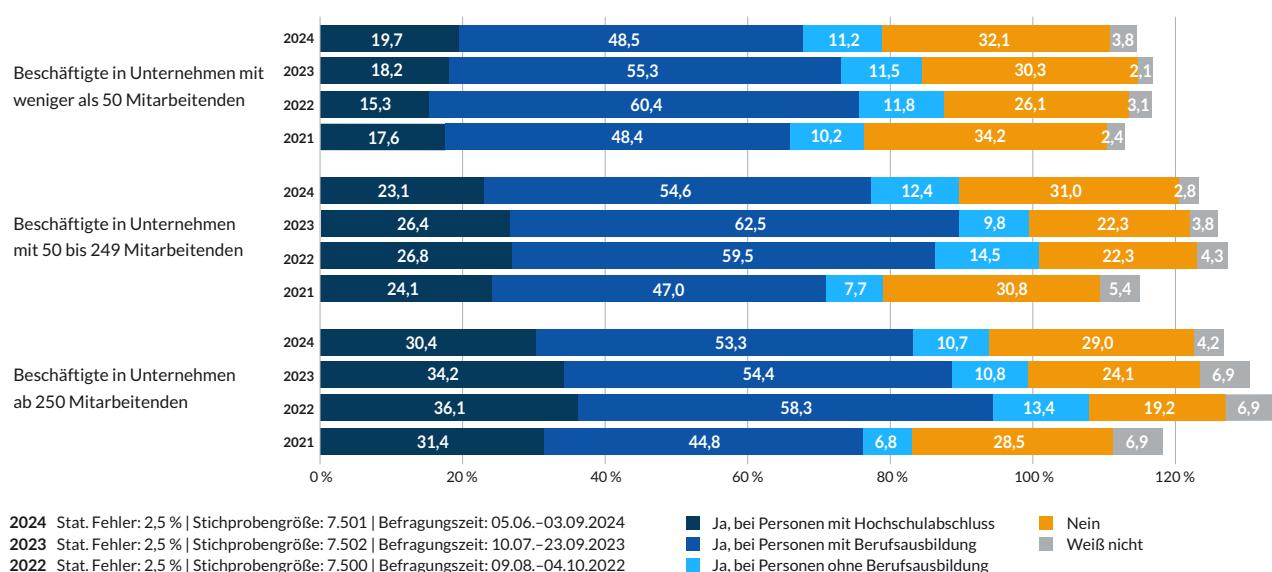
BertelsmannStiftung

Personen ohne Berufsausbildung werden nach einem deutlichen Rückgang 2023 wieder am meisten in mittelgroßen Unternehmen gesucht (2024: 12,4 %), dicht gefolgt von kleinen und großen Unternehmen. Keine Fachkräfteengpässe zu haben, geben 32,1 Prozent der kleinen, 31,0 Prozent der mittleren sowie 29,0 Prozent der großen Unternehmen an. So bleibt der Anteil

bei den kleinen Unternehmen auf einem vergleichbaren Niveau, steigt jedoch erheblich bei den großen und besonders bei den mittleren Unternehmen an.

Nimmt man die Branchen als Analysekategorie hinzu, ist die Nachfrage nach Arbeitskräften am höchsten in Bauwesen und Handwerk mit 74,8 Prozent (2023: 75,7 %),

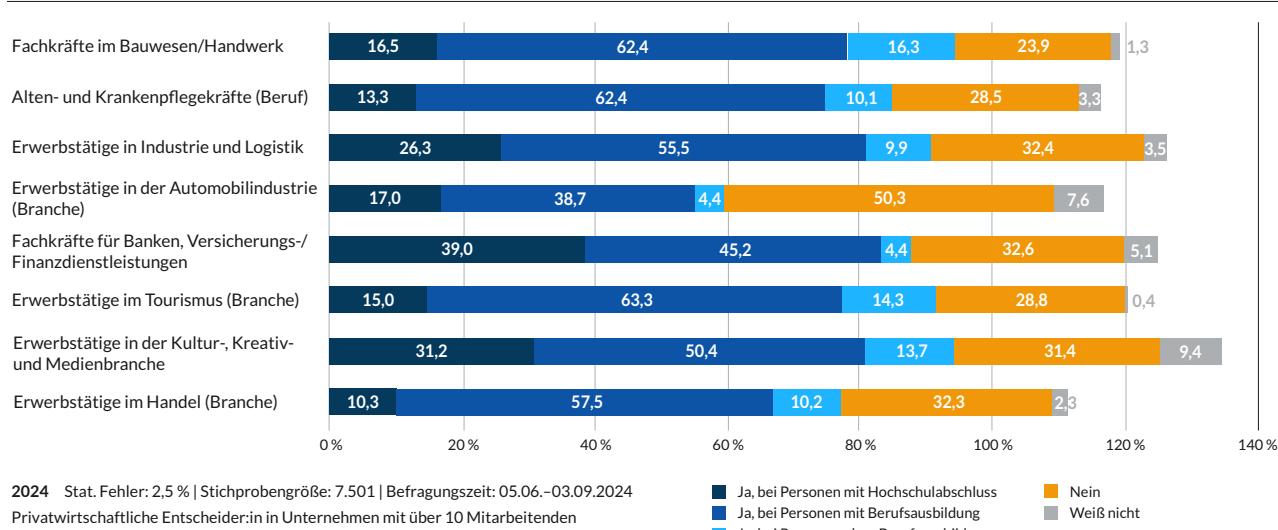
ABBILDUNG 3 „Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Unternehmensgröße (Mehrfachantworten möglich; in Prozent)



Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4 „Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Branchen (Mehrfachantworten möglich; in Prozent)



Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

wo der Bedarf über die letzten Jahre stabil geblieben ist, gefolgt vom Tourismus mit 70,8 Prozent (2023: 91,4 %) und von der Alten- und Krankenpflege mit 68,2 Prozent (2023: 87,4 %; Abb. 4). Auch wenn sowohl Tourismus als auch die Pflege erneut unter den drei Branchen mit den größten Engpässen sind, ist der Rückgang im Vergleich zu 2023 doch erheblich.

In der Pflege ist ein Zusammenhang mit der erfolgreichen Rekrutierungspraxis durch den Bund sowie private Akteure zu vermuten (BA 2024a), doch ebenso mit den finanziellen Problemen vieler Kliniken. Die wirtschaftliche Lage erklärt hingegen den starken Rückgang bei den Bedarfen in der Automobilindustrie: Während 2023 noch 60,9 Prozent der Unternehmen einen Arbeitskräftemangel angaben, sind es 2024 nur noch 42,1 Prozent.

Engpässe bei Akademiker:innen verzeichnen Unternehmensentscheider:innen mit Abstand am deutlichsten im Bankensektor (39,0 %). Erkennbar ist die Nachfrage auf dieser Qualifikationsstufe nur im Bauwesen angestiegen (2024: 16,5 %, 2023: 9,5 %); in den meisten Branchen ist der Bedarf teils deutlich gesunken.

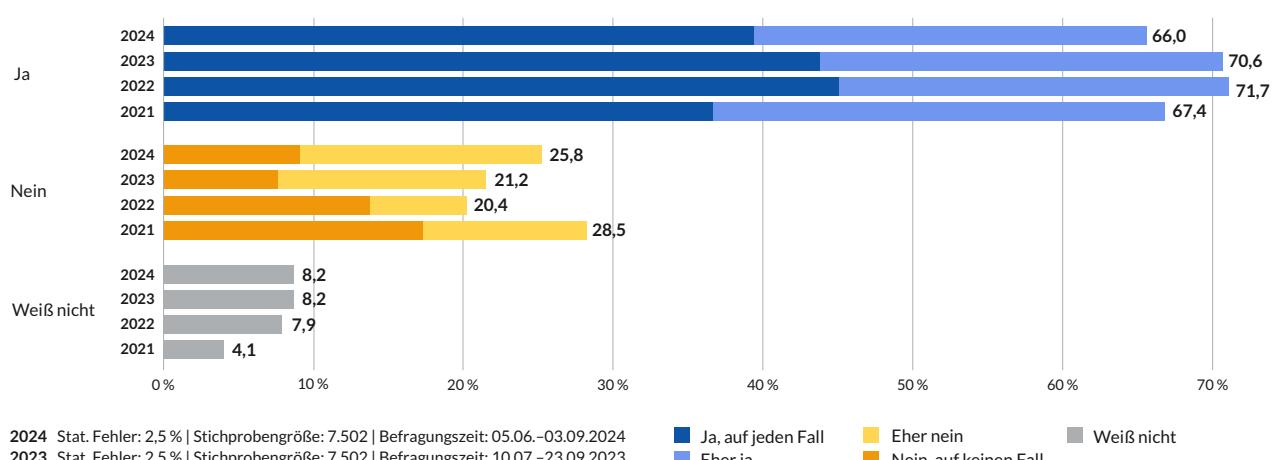
Bei Personen mit Berufsausbildung liegen erneut der Tourismus mit 63,3 Prozent sowie gleichauf die

Pflegebranche und das Bauwesen jeweils mit 62,4 Prozent vorne. Sie haben jedoch teils um rund 20 Prozentpunkte eingebüßt, sodass der Abstand zu den übrigen Branchen nicht mehr so immens ist. Der mit seinen hohen Bedarfen im vergangenen Jahr exponierte Tourismus scheint die Nachwirkungen der Coronapandemie langsam überwunden zu haben.

Daneben nahmen die Engpässe bei Personen ohne Berufsausbildung 2024 über die Branchen hinweg meist weiterhin leicht ab. Unter den befragten Unternehmen, die angeben, keine Fachkräfteengpässe zu haben, fällt erneut besonders die Automobilindustrie mit 50,3 Prozent (2023: 25,2 %) auf, gefolgt vom Bankensektor mit 32,6 Prozent (2023: 26,8 %) und der Industrie und Logistik mit 32,4 Prozent. Bei Letzteren ist die Zunahme im Vergleich zum Vorjahr erwähnenswert (2023: 21,7 %), ebenso wie in der Alten- und Krankenpflege (2024: 28,5 %, 2023: 11,1 %).

2024 ist die Erwartung von Unternehmen, im kommenden Jahr Fachkräfteengpässe zu haben, leicht rückläufig, was durch den Wirtschaftsabschwung erklärbar ist (Abb. 5). Dennoch rechnet weiterhin ein Großteil der Unternehmensentscheider:innen zukünftig mit einem Fachkräftemangel in ihrem

ABBILDUNG 5 „Werden Sie Ihrer Einschätzung nach im nächsten Jahr Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen haben?“ (in Prozent)

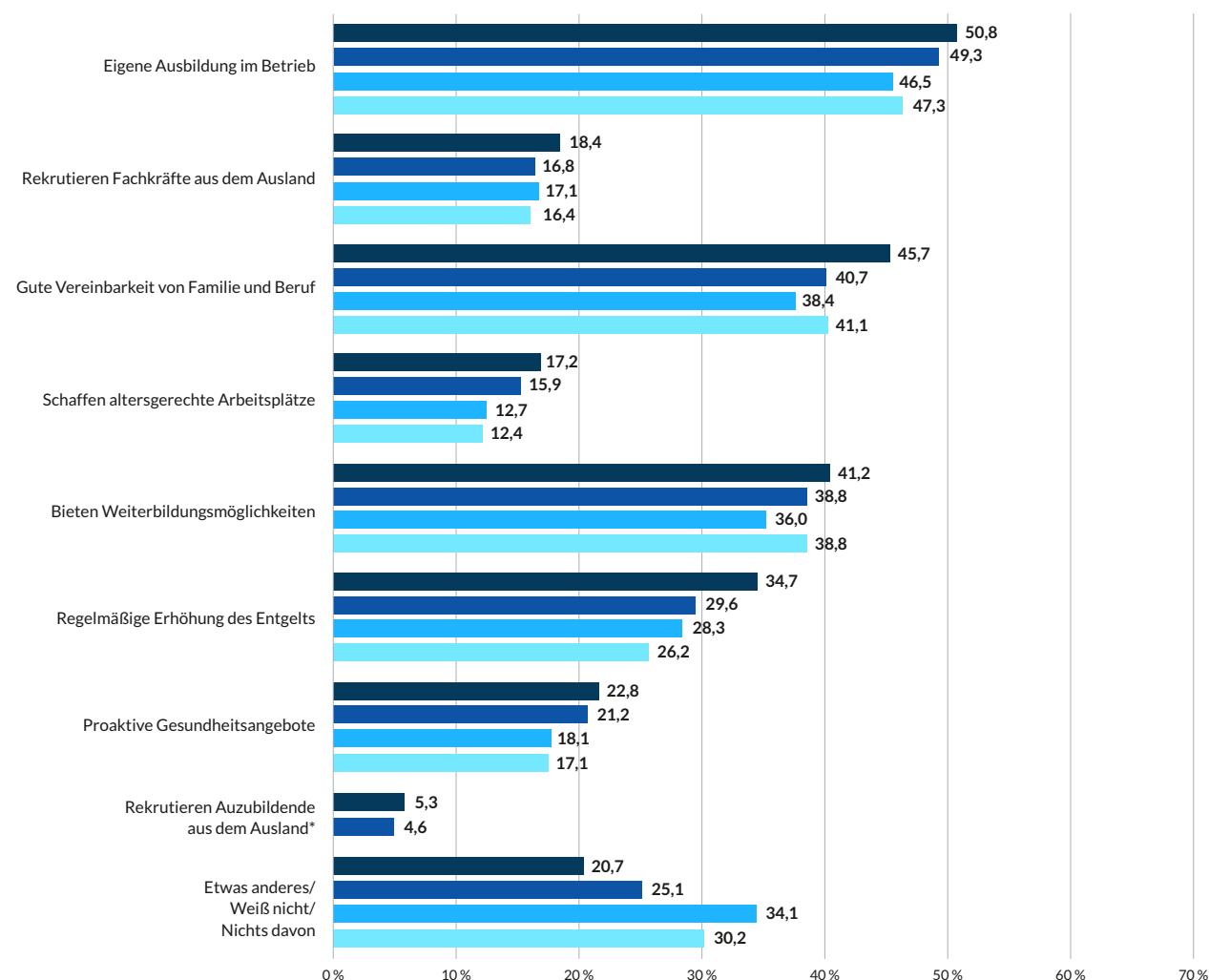


2024 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 05.06.–03.09.2024
 2023 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
 2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.–04.10.2022
 2021 Stat. Fehler: 3,7 % | Stichprobengröße: 6.003 | Befragungszeit: 10.08.–20.09.2021
 Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

Unternehmen: So bejahen 66 Prozent von ihnen die Frage, ob sie im nächsten Jahr Fachkräfteengpässe erwarten, 8,2 Prozent sind unentschieden und ein Viertel (25,8 %) sieht keine Fachkräfteengpässe im kommenden Jahr. In der Automobilindustrie ist der Anteil der „Nein“-Antworten mit 49,7 Prozent höher als der Anteil der Unternehmen, die von Fachkräfteengpässen im nächsten Jahr ausgehen (44,9 %). Besonders unentschieden zeigt sich die Pflegebranche mit fast einem Fünftel (19,1 %) der Unternehmen, die entsprechend geantwortet haben.

Während im Jahr 2022 der Anteil der Unternehmen, die Fachkräfteengpässe hatten, mit 72,7 Prozent den Prognosewert von 2021 (67,4 %) noch deutlich überschritt, lag der im Vorjahr für 2024 erwartete Wert von 70,6 Prozent wieder über den tatsächlichen Engpässen der Unternehmen von 67,5 Prozent (Abb. 1). Aus der Jahresrückschau lässt sich mittlerweile ablesen, dass die angegebenen Prognosewerte für das Folgejahr vielmehr die Realität und Stimmung im aktuellen Jahr widerspiegeln.

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



2024 ■ Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 08.06.–06.09.2024
 2023 ■ Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
 2022 ■ Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 6.817 | Befragungszeit: 09.08.–28.09.2022
 2021 ■ Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

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

Weiterhin sind die befragten Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland trotz des ausgeprägten Fachkräftemangels sehr zurückhaltend (Abb. 6). Gerade einmal 18,4 Prozent nutzen dieses Instrument, um dem Personalmangel entgegenzuwirken. Auch von der nun im zweiten Jahr abgefragten Praxis, Auszubildende aus dem Ausland anzuwerben, wird nur in sehr begrenztem Umfang Gebrauch gemacht. Nur rund jedes zwanzigste Unternehmen (5,3 %) nutzt diese Maßnahme. Vorreiter mit Blick auf die Rekrutierungspraxis von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland sind weiterhin Unternehmen aus dem Bereich der Alten- und Krankenpflege, unter denen mehr als die Hälfte (54,4 %) entsprechende Maßnahmen verfolgen. Schlusslicht bei der Auslandsrekrutierung ist die Handelsbranche (5,6 %).

Die meisten Unternehmen setzen zur Behebung von Engpässen, wie auch zuvor, auf die eigene Ausbildung im Betrieb (50,8 %), die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (45,7 %), Weiterbildungsmöglichkeiten (41,2 %) oder eine regelmäßige Erhöhung des Entgelts (34,7 %). Alle angegebenen Maßnahmen werden von Unternehmen mehr genutzt als im Vorjahr, während gleichzeitig weniger Betriebe angeben, von keinem der Instrumente Gebrauch zu machen. Besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Entgelterhöhung werden stärker herangezogen als zuvor. Die vergleichsweise starke Nutzung aller genannten Maßnahmen legt nahe, dass Unternehmen gute Arbeitsbedingungen bieten möchten bzw. müssen, um Personal zu halten, anzuwerben und auszubilden und um auf einem nachfrageorientierten Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben zu können.

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

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

Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte gemacht haben,

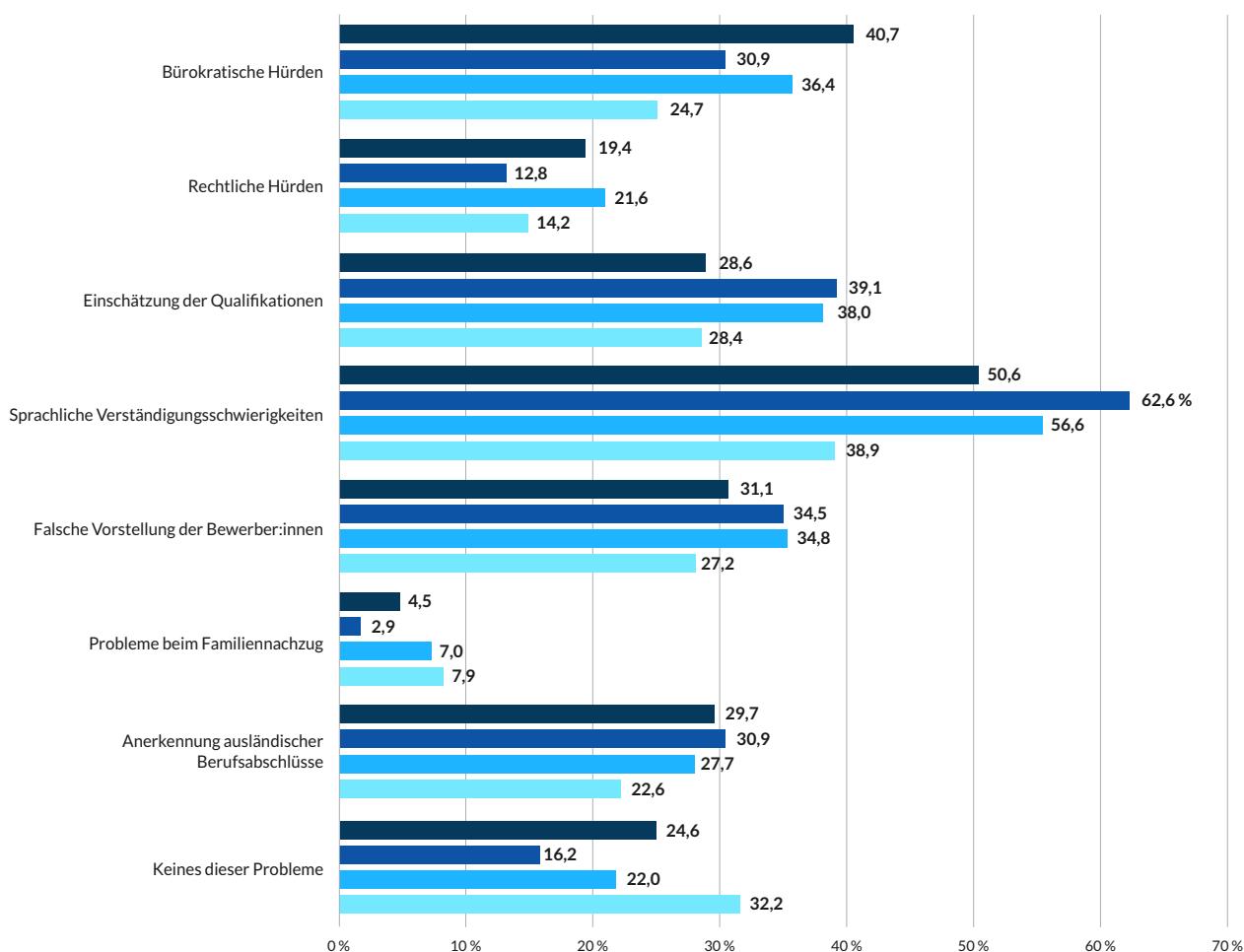
sehen sprachliche Verständigungsschwierigkeiten nach wie vor als größte Hürde (50,6 %; Abb. 7). Als zweitgrößtes Problem bei der Rekrutierung werden nun erstmals bürokratische Hürden (2024: 40,7 %, 2023: 30,9 %) genannt. Dies ist bemerkenswert, sollten doch das 2019 beschlossene Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) und seine Erweiterung von 2023 gerade diese ebenso wie rechtliche Hindernisse (2024: 19,4 %, 2023: 12,8 %) abbauen und die institutionellen Abläufe vereinfachen.

Falsche Vorstellungen der Bewerber:innen werden mit rund 31 Prozent gleichfalls verhältnismäßig hoch eingestuft, gefolgt von Schwierigkeiten bei der Einschätzung von Qualifikationen (28,6 %). Letzteres hat zwar einen starken Rückgang erfahren (2023: 39,1 %), bleibt aber relevant. Probleme bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse erschweren weiterhin für 29,7 Prozent der Unternehmensentscheider:innen die Rekrutierung aus dem Ausland. Gleichzeitig ist der Anteil der Unternehmen, die auf keines dieser Probleme bei der Rekrutierung gestoßen sind, wieder erheblich angestiegen (2024: 24,6 %, 2023: 16,2 %).

Die Haltung der Unternehmensentscheider:innen, die bisher keine ausländischen Fachkräfte angeworben haben, zeigt teilweise ähnliche Ergebnisse, wie die der Unternehmen, die bereits Erfahrungen damit haben (Abb. 8). Der Hauptgrund für die Zurückhaltung bei der Rekrutierung aus dem Ausland sind ebenfalls und weiterhin auf einem sehr hohen Niveau erwartete sprachliche Verständigungsschwierigkeiten (63,5 %). An zweiter Stelle folgen zum ersten Mal falsche Vorstellungen der Bewerber:innen (45,3 %; 2023: 38,5 %) was etwa heißen kann, dass sich Bewerber:innen ihre Tätigkeit anders vorstellen.

Auch die ausländische Qualifikation nicht einschätzen können, bleibt mit 40,8 Prozent ein Hauptgrund für Unternehmen, nicht aus dem Ausland zu rekrutieren. Nach einem vorübergehenden Anstieg 2023 ist die Einschätzung, dass es genügend inländische Fachkräfte gebe, wieder zurückgegangen (2024: 23,9 %, 2023: 28,3 %). Gleichzeitig gibt immer noch ein Fünftel (19,8 %) der Unternehmensentscheider:innen an, die notwendigen Ressourcen für die Rekrutierung im Ausland nicht aufbringen zu können. Die im Zusammenhang mit der Anwerbung im Ausland befürchteten bürokratischen und

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



2024 ■ Stat. Fehler: 8,4 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 05.06.–14.06.2024
 2023 ■ Stat. Fehler: 9,3 % | Stichprobengröße: 506 | Befragungszeit: 10.07.–19.07.2023
 2022 ■ Stat. Fehler: 8,6 % | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 09.08.–17.08.2022
 2021 ■ Stat. Fehler: 7,9 % | Stichprobengröße: 502 | Befragungszeit: 10.08.–17.08.2021

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die ausländische Fachkräfte beschäftigen

Quelle: Civey

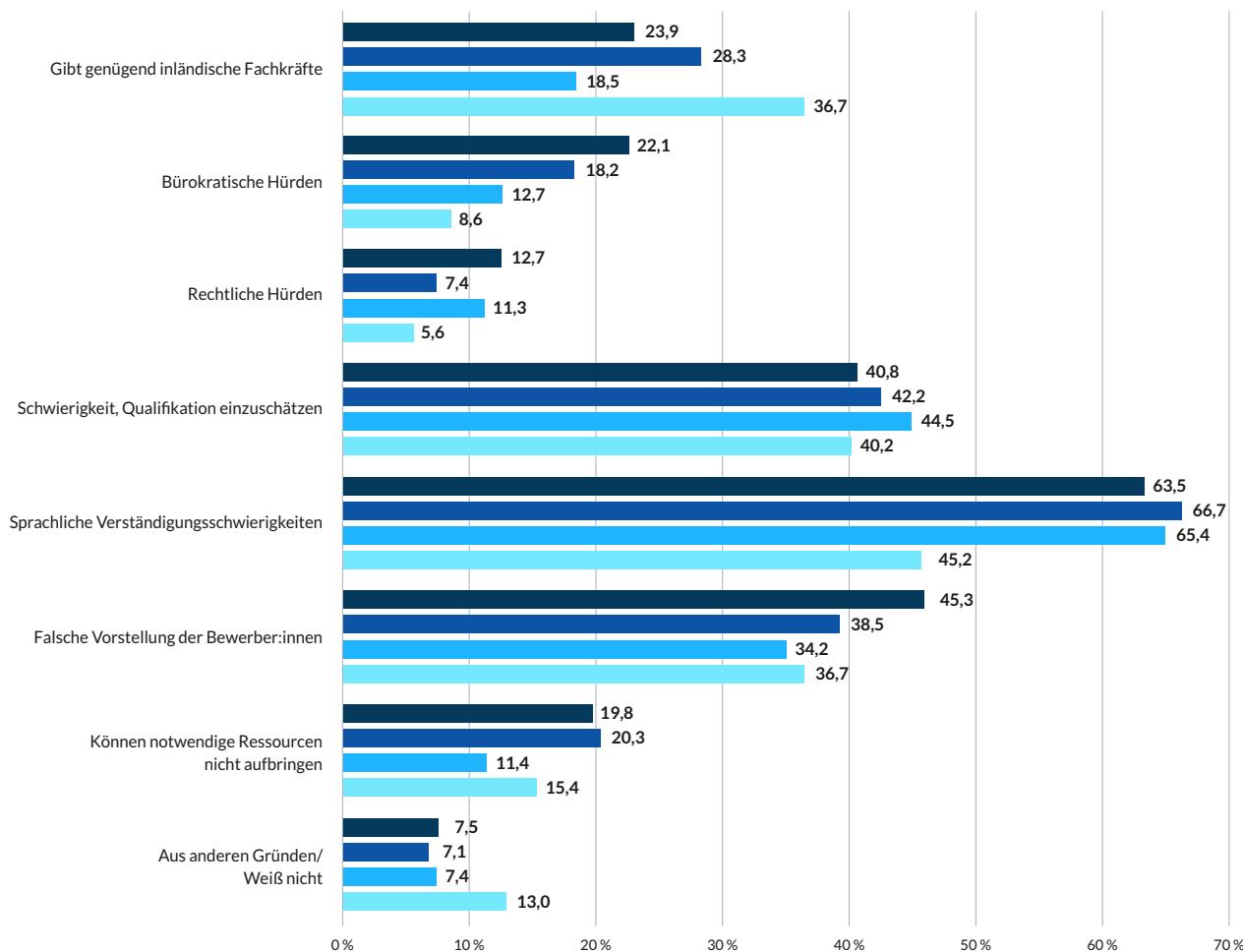
BertelsmannStiftung

rechtlichen Hürden sind für unerfahrene Unternehmen wieder häufiger ein Grund, diesen Weg nicht zu beschreiten, liegen jedoch niedriger als die von Unternehmen mit Auslandsrekrutierungserfahrung angegebenen Probleme (vgl. Abb. 7 und 8: „Bürokratische Hürden“ 22,1 %, vs. 40,7 %; „Rechtliche Hürden“ 12,7 % vs. 19,4 %). Insbesondere die Bedenken hinsichtlich bürokratischer Hürden haben in den letzten Jahren zugenommen, was darauf hinweist, dass diese Probleme für Unternehmen allgemein sichtbarer werden.

Schwierigkeiten mit dem Thema „Sprache“ wiederum

deuten auf eine unzureichende Infrastruktur für den Erwerb der deutschen Sprache sowie auf fehlende Kapazitäten in Deutschland und insbesondere in den Herkunftsländern zur vorbereitenden Sprachausbildung hin. Möglicherweise ist dies auch ein Hinweis auf zu hohe Erwartungen der Arbeitgeber:innen oder zu große Anforderungen des Einwanderungsgesetzes. Letztere werden in der Weiterentwicklung des FEG von 2023 adressiert, die in bestimmten Fällen eine Absenkung oder sogar einen Wegfall der Deutsch-Sprachansprüche vorsieht. Ob dies einen Kulturwandel einläuten kann, gilt es abzuwarten.

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



2024 ■ Stat. Fehler: 8,9 % | Stichprobengröße: 500 | Befragungszeit: 05.06.–01.08.2024
 2023 ■ Stat. Fehler: 8,7 % | Stichprobengröße: 502 | Befragungszeit: 10.07.–19.07.2023
 2022 ■ Stat. Fehler: 7,8 % | Stichprobengröße: 500 | Befragungszeit: 09.08.–19.08.2022
 2021 ■ Stat. Fehler: 7,7 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 10.08.–20.08.2021

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

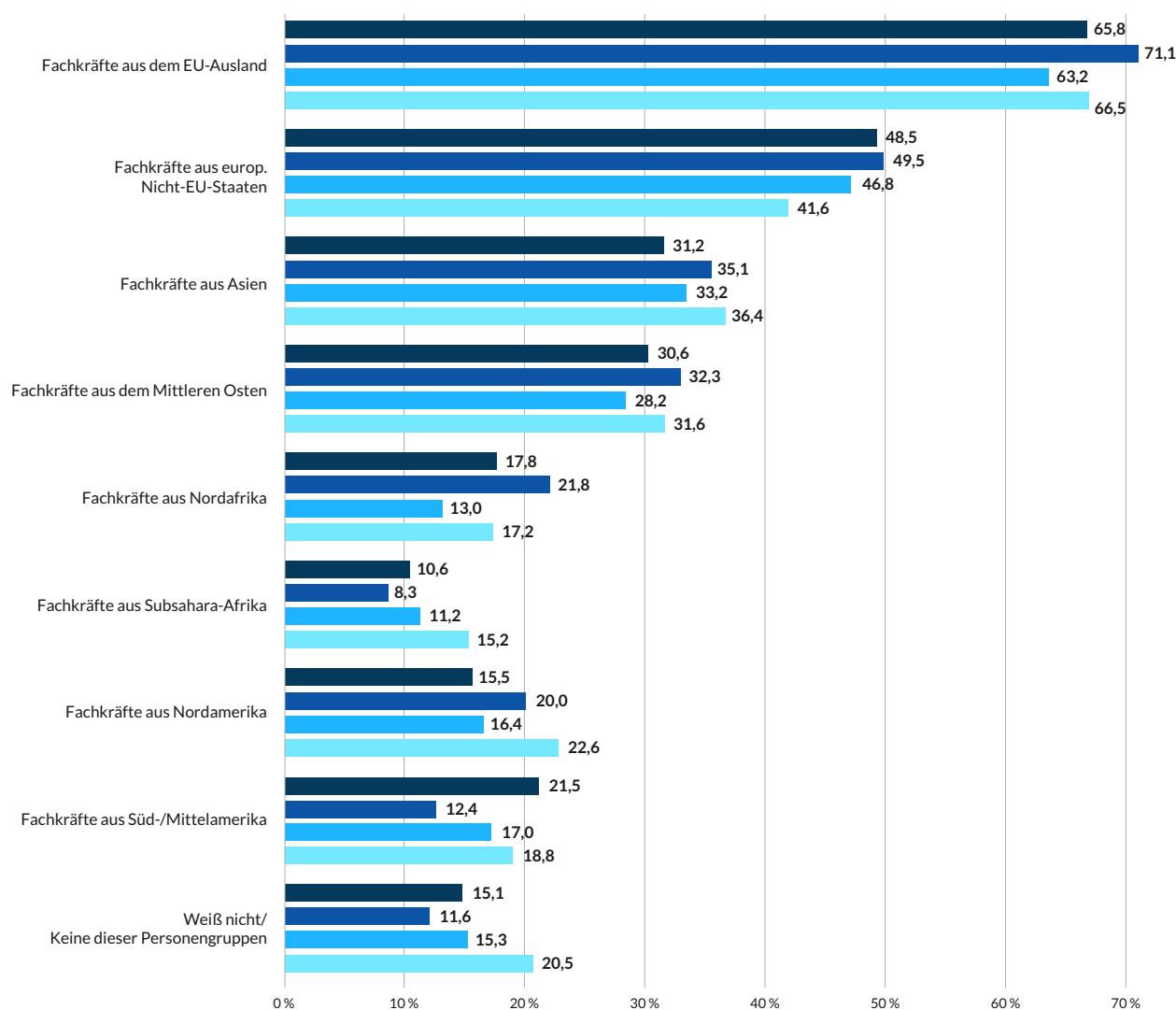
Quelle: Civey

| BertelsmannStiftung

Mit 65,8 Prozent beschäftigen die befragten Unternehmen 2024 – wie auch in den Vorjahren – Fachkräfte aus anderen EU-Staaten am häufigsten von allen ausländischen Personengruppen (Abb. 9). Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr allerdings wieder leicht rückläufig (2023: 71,1 %). Die größte Gruppe aus Drittstaaten stellen auf gleichbleibendem Niveau Fachkräfte aus europäischen Nicht-EU-Staaten mit knapp 50 Prozent. Darunter fallen vor allem Länder des Westbalkans, für die eine gesonderte rechtliche Regelung existiert (Westbalkanregelung). Es folgen Fachkräfte aus Asien mit 31,2 Prozent und dem Mittleren Osten mit 30,6 Prozent. Danach kommen mit einem erheb-

lichen Anstieg zum Vorjahr Arbeitnehmer:innen aus Süd- und Mittelamerika (2024: 21,5 %, 2023: 12,4 %). Möglicherweise hängt dies mit den abgeschlossenen Abkommen mit Kolumbien und Mexiko und der verstärkten Aktivität von Recruiting-Agenturen im Pflegebereich zusammen. Arbeitnehmer:innen aus Süd- und Mittelamerika stellen neben Personen aus Subsahara-Afrika (10,6 %) die einzige Gruppe dar, die einen Zuwachs zu verzeichnen hat. Auch Anstellungen aus Nordafrika sind mit 17,8 Prozent trotz politischer Maßnahmen und Programmen rückläufig, ebenso wie aus Nordamerika mit 15,5 Prozent.

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



2024 ■ Stat. Fehler: 8,4 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 05.06.–14.06.2024
 2023 ■ Stat. Fehler: 9,2 % | Stichprobengröße: 507 | Befragungszeit: 10.07.–19.07.2023
 2022 ■ Stat. Fehler: 9,0 % | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 09.08.–16.08.2022
 2021 ■ Stat. Fehler: 7,8 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 10.08.–17.08.2021

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden, die ausländischen Fachkräfte beschäftigen

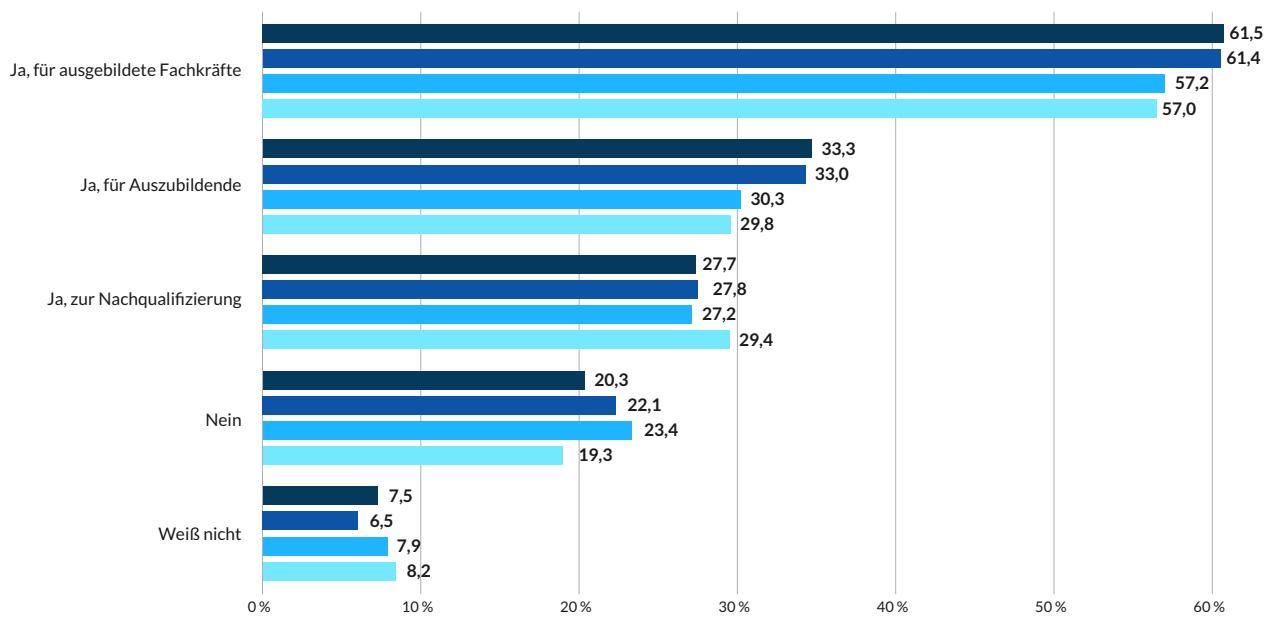
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

Ungeachtet der Zurückhaltung der befragten Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland äußern sie dafür einen deutlichen Unterstützungsbedarf. So befürworten insgesamt gut sieben von zehn (72,2 %) Unternehmensentscheider:innen mehr staatliche Abkommen zur Vermittlung und Anwerbung von Fachkräften; am häufigsten bei der Vermittlung

ausgebildeter Fachkräfte (61,5 %), gefolgt von der Vermittlung von Auszubildenden (33,3 %; Abb. 10). Mit 27,7 Prozent spricht sich gut jede:r vierte Befragte für Vermittlungsabkommen zur Nachqualifizierung aus. Diese Ergebnisse zeigen eine klare Zustimmung zu möglichen staatlichen Initiativen für internationale Kooperationen zur Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland.

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



2024 ■ Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 06.06.–04.09.2024
 2023 ■ Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
 2022 ■ Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 6.817 | Befragungszeit: 09.08.–28.09.2022
 2021 ■ Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 10.08.–03.10.2021

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden.

Quelle: Civey

Bertelsmann Stiftung

Fazit und Ausblick: Fachkräftebasis nachhaltig sichern

Aus den vorliegenden Ergebnissen der fünften Civey-Unternehmensbefragung lassen sich folgende Empfehlungen für eine nachhaltige Sicherung des Fachkräftepotenzials schließen:

- Hürden der Fachkräfteeinwanderung weiter abbauen: Insbesondere die administrative Umsetzung des erweiterten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bereitet Schwierigkeiten. Es geht darum, die verankerten Instrumente konsequent und mit den benötigten Ressourcen umzusetzen und Abläufe zu vereinfachen, vor allem in den Ausländerbehörden (Schlee et al. 2024) und Auslandsvertretungen. Dazu gehört es, Bleibeperspektiven für die bereits im Land lebenden Menschen als auch die hinzukommenden zu verbessern.
- Sprachförderung voranbringen: Sprache bleibt eine zentrale Herausforderung bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Für eine erleichterte

Anwerbung und Integration in den Arbeitsmarkt bedarf es eines Ausbaus der Sprachförderung über den gesamten Migrationsprozess, beginnend im Herkunftsland und schrittweise begleitend zur Erwerbstätigkeit in Deutschland. Dazu zählen Angebote der Integrationshilfe vor Ort sowie eine engere Vernetzung von Unternehmen, Behörden und Zivilgesellschaft, um Migrant:innen gezielter zu unterstützen und Offenheit für „Zweitsprachen“ zu ermöglichen.

- Unternehmen besser unterstützen: Insbesondere mittelständische Unternehmen sind auf Unterstützung bei der Rekrutierung aus dem Ausland und für (Nach-)Qualifizierungsmaßnahmen angewiesen. Beratungsstellen sollten stärker ausgebaut werden. Zudem können transnationale Skills Partnerships (Bertelsmann Stiftung 2024) und ausgewogene Migrationsabkommen mit Herkunftsändern zentrale Steuerungsinstrumente für eine faire Erwerbs- und Ausbildungsmigration sein, die die Interessen aller Beteiligten im Blick hat und Unternehmen mit einbezieht.

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit (2024a). Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2024. Nürnberg (Abruf 15.10.2024)

BA – Bundesagentur für Arbeit (2024b). Migration und Arbeitsmarkt. Nürnberg (Abruf 26.09.2024)

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2024). Fachkräftemigration fair gestalten durch transnationale Skills Partnerships. Gütersloh (Abruf 15.10.2024)

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023). Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs, Deutschland, 2021 – 2040, Februar 2023. [Berlin] (Abruf 15.10.2024)

Buch, Tanja, Michaela Fuchs, Janina Helm, Annekatrin Niebuhr, Jan Cornelius Peters und Georg Sieglen (2024). Zunehmende Fachkräfteengpässe – Warum sind ländliche Räume besonders betroffen? Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 104/5, S. 323–328.

Fitzenberger, Bernd (2024). Warum Arbeitskräfte trotz Rekordbeschäftigung und Rezession knapp sind. In: IAB-Forum, 10. Januar 2024 (Abruf 15.10.2024)

Gerber, Max und Jutta Winters (2023). Warum braucht Deutschland 400.000 Migrantinnen und Migranten pro Jahr? In: IAB-Forum, 19. Dezember 2023 (Abruf 15.10.2024)

Gürtzgen, Nicole, Alexander Kubis und Martin Popp (2024). IAB-Monitor Arbeitskräftebedarf 1/2024. Die Zahl der offenen Stellen ist im Vergleich zum Vorjahresquartal um rund ein Zehntel gesunken. In: IAB-Forum, 25. Juni 2024 (Abruf 15.10.2024)

Ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V. (2024a). Geschäftsklimaindex. 26. August 2024. München (Abruf 15.10.2024)

Ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V. (2024b). Konjunkturprognose. 5. September Juni 2024. München (Abruf 15.10.2024)

Jansen, Anika, Jurek Tiedemann und Dirk Werner (2023). Fachkräftesicherung durch Ausbildung. Potenziale von deutschen und ausländischen Jugendlichen in Engpassberufen. KOFA-Studie 5/2023. Köln (Abruf 15.10.2024)

Pierenkemper, Sarah, Fabian Semsarha und Lydia Malin (2024). Unverzichtbar für die deutsche Wirtschaft: Zwei Millionen ausländische Fachkräfte in Engpassberufen. IW-Kurzbericht, Nr. 21. Köln (Abruf 15.10.2024)

Schlee, Thorsten, Hannes Schamann und Sybille Münch. An den Grenzen? Ausländerbehörden zwischen Anspruch und Alltag. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 15.10.2024)

Impressum

© Bertelsmann Stiftung,
Oktober 2024

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

Programm Demokratie und Zusammenhalt
Dr. Susanne U. Schultz
Telefon +49 5241 81-81209
susanne.schultz@bertelsmann-stiftung.de

Gestaltung
werkzwei Detmold
Titelfoto
@ IRStone – stock.adobe.com

DOI 10.11586/2024157

ID2369