Fachkräftemigrations-monitor 2024

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

BertelsmannStiftung

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
2024

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

Autorinnen
Susanne U. Schultz
Bertsmann Stiftung

Christina Mecke
Universität Osnabrück

Verantwortlich
Dr. Susanne U. Schultz
Senior Expert Demokratie und Zusammenhalt
E-Mail: susanne.schultz@bertelsmann-stiftung.de

Layout
werkzwei Detmold

Datenvisualisierung
werkzwei Detmold

Lektorat
Clemens Sorgenfrey, Münster

Bildnachweis
© engel.ac - stock.adobe.com

DOI 10.11586/2024186

Fachkräftemigrations-monitor 2024

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

Susanne U. Schultz
Christina Mecke

BertelsmannStiftung

Abbildungsverzeichnis

Infobox Civey		10
ABBILDUNG 1	„Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – insgesamt	11
ABBILDUNG 2	„Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Berufsbildungsabschlüssen	11
ABBILDUNG 3	„Haben Sie in diesem Jahr in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Unternehmensgröße	12
ABBILDUNG 4	„Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe?“ – nach Branchen	12
ABBILDUNG 5	„Werden Sie Ihrer Einschätzung nach im nächsten Jahr Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen haben?“	13
ABBILDUNG 6	„Welche dieser Instrumente nutzen Sie, um Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen zu vermeiden?“	14
ABBILDUNG 7	„Welche dieser Probleme sind aufgetreten, als Sie ausländische Fachkräfte für Ihr Unternehmen rekrutiert haben?“	15
ABBILDUNG 8	„Wieso rekrutieren Sie keine ausländischen Fachkräfte?	16
ABBILDUNG 9	„Welche der folgenden Personengruppen beschäftigt Ihr Unternehmen im Moment?“	17
ABBILDUNG 10	„Fänden Sie es hilfreich, wenn es zwischen Deutschland und anderen Staaten mehr Vereinbarungen zur Vermittlung oder Ausbildung von Fachkräften gäbe?“	18
ABBILDUNG 11	Gesamtzuzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2016–2023) – in absoluten Zahlen	20
ABBILDUNG 12	Gesamtzuzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken (2016–2023) – in Prozent	21
ABBILDUNG 13	Zuzüge aus EU-Staaten, Hauptherkunftsländer (2023)	21
ABBILDUNG 14	Zuzüge von Drittstaatsangehörigen nach Aufenthaltszweck (2023)	22
ABBILDUNG 15	Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten/sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2016–2023)	23
ABBILDUNG 16	Geschlechterverteilung der Zuzüge von Fachkräften und Sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2023)	26
ABBILDUNG 17	Regionale Verteilung der Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten im Jahr 2023	28

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1	Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten/sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln (2016–2023)	24
TABELLE 2	Drittstaatsangehörige mit Ersterteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Berufsausbildung (§ 16a AufenthG) (2020–2023)	25
TABELLE 3	Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten (2023)	27
TABELLE 4	Zuzüge von Drittstaatsangehörigen aus afrikanischen Staaten zur Erwerbstätigkeit, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten (2023)	30
TABELLE 5	Abwanderung von Drittstaatsangehörigen nach dem letzten Aufenthaltsstatus zum Zweck der Erwerbstätigkeit (2020–2023)	31
TABELLE 6	Drittstaatsangehörige mit Ersterteilung einer Aufenthaltserlaubnis im Rahmen eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§16d AufenthG) (2020–2023)	32
TABELLE 7	Zustimmungen für die Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen nach Verordnungsgrundlage (2016–2023)	32
TABELLE 8	Erteilte Aufenthaltserlaubnisse an Drittstaatsangehörige zum Zweck der Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG) mit Einreise 2020 bis 2023	33
TABELLE 9	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zum Studium (§ 16b AufenthG bzw. § 16 Abs. 1 und 6 AufenthG a.F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2016–2023)	34
TABELLE 10	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Absolvent:innen deutscher Hochschulen (§ 20 AufenthG Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG bzw. § 16 Abs. 5 AufenthG a.F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2016–2023)	35
TABELLE 11	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis für eine schulische oder betriebliche Ausbildungsmaßnahme (§ 16a AufenthG) zu einem Aufenthaltstitel für Fachkräfte (2020–2023)	35
TABELLE 12	Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG) zu einem Aufenthaltstitel zum der Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2023)	36
TABELLE 13	Familiennachzug von Ehepartner:innen (2016–2023)	36

Inhalt

Die zentralen Ergebnisse auf einen Blick 6

1 | Zur aktuellen Debatte um Fachkräfte und Zuwanderung nach Deutschland 8

2 | Die Fachkräfteengpässe von Unternehmen bleiben auf hohem Niveau, doch weiterhin rekrutieren wenige aus dem Ausland 10

3 | Die Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten verbleibt auf Vorjahresniveau 19

4 | Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbs- und Ausbildungsmigration aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland 37

Key findings 40

Quellen und Literatur 44

Die Autorinnen 49

Die zentralen Ergebnisse auf einen Blick

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

Aktuelle Fachkräfteengpässe bei Unternehmen bleiben auf hohem Niveau, nehmen jedoch aufgrund der derzeitigen und strukturellen Wirtschaftslage nicht weiter zu. Die zum fünften Mal in Folge durchgeführte Unternehmensbefragung des Markt- und Meinungsforschungsinstituts Civey zeigt, dass die aktuellen Fachkräfteengpässe mit 67,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (70,4 %) auf einem ähnlichen, insgesamt hohen Niveau geblieben sind. Allerdings ist somit auch das zweite Jahr hintereinander die Entwicklung leicht rückläufig. Für das kommende Jahr gehen die Befragten von einem gleichbleibend hohen Fachkräftemangel in ihren Unternehmen aus (66,0 %). Besonders stark werden Personen mit Berufsausbildung gesucht, gefolgt von Akademiker:innen, aber auch – in wesentlich geringerem Umfang – Personen ohne Berufsausbildung.

Die Rekrutierungspraxis aus dem Ausland bleibt zurückhaltend. Trotz dieser hohen Bedarfe rekrutieren Unternehmen weiterhin sehr wenig im Ausland, um Engpässe zu überwinden – nämlich nur 18,4 Prozent; das ist vergleichbar mit den Vorjahren (2023: 16,8 %, 2022: 17,1 %). Auch die Rekrutierungspraxis der Unternehmen in Bezug auf Auszubildende aus dem Ausland ist zurückhaltend: Nur jedes zwanzigste Unternehmen (5,3 %) nutzt dieses Instrument. Die meisten Unternehmen bevorzugen es, in Aus- und Weiterbildung zu investieren sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Sieben von zehn befragten Unternehmensentscheider:innen würden mehr staatliche Vermittlungsabsprachen zur Anwerbung von internationalen Fachkräften und Aus- bzw. Weiterzubildenden begrüßen.

Die Hauptgründe für die Zurückhaltung liegen weiter in sprachlichen Verständigungsproblemen und vermehrt in „falschen" Vorstellungen seitens der Bewerber:innen. Die von den Unternehmen angeworbenen Fachkräfte aus dem Ausland kommen 2024 weiterhin zum größten Teil aus anderen EU-Staaten. Die Vorbehalte gegenüber einer Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland konzentrieren sich auf Schwierigkeiten in den Bereichen Spracherwerb und Verständigung und auf abweichende Erwartungen von Bewerber:innen sowie auf Probleme bei der Einschätzung ausländischer Qualifikationen. Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Rekrutierung internationaler Fachkräfte gemacht haben, beklagen neben sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten wieder zunehmend bürokratische und rechtliche Hürden. Hinzu kommen Schwierigkeiten bei der Einschätzung sowie der Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie auch hier falschen Vorstellungen der Bewerber:innen.

Die Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten verbleibt auf Vorjahresniveau. Die Erwerbsmigration aus Ländern, die nicht zur Europäischen Union gehören, stagnierte 2023 mit 70.459 Personen auf einem ähnlichen Niveau wie 2022 (71.046). Damit zeigt sich trotz der zunehmenden Entfaltung des ersten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes kein weiterer Anstieg der Erwerbsmigrationszahlen. Prozentual fällt die Erwerbsmigration im Kontext der Zuwanderung von rund 1,6 Millionen Personen im Jahr 2023 weiterhin kaum ins Gewicht. Rund eine halbe Millionen Geflüchtete, insbesondere aus der Ukraine, waren nicht mehr die größte Gruppe der Zugewanderten. Diese wurden 2023 von Familien- und Bildungsmigration aus außereuropäischen Ländern sowie der Migration zu sonstigen Zwecken mit zusammen knapp 544.000 Personen überholt, die damit den größten Anteil an der Migration nach Deutschland ausmachen.

Im Jahr 2023 wanderten 466.500 Personen aus EU-Staaten ein, wodurch sich der seit Jahren anhaltende Rückgang der EU-Zuwanderung fortsetzt.

Die Blaue Karte EU und die Westbalkanregelung sind weiterhin wichtigste Titel. Hochqualifizierte Fachkräfte werden vor allem über die Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG) gewonnen, auch wenn im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist. Bei der Erwerbszuwanderung für Beschäftigungen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. keine Anerkennung einer Berufsausbildung erfordern, machte sich insbesondere die Westbalkanregelung statistisch bemerkbar. Auch der Aufenthaltstitel für Akademiker:innen (§ 18b Abs. 1 AufenthG sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG) wird stärker in Anspruch genommen, während die Zuzüge über den Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) trotz des hohen Bedarfs an mittelqualifizierten Arbeitskräften im Vergleich zum Vorjahr nur leicht gestiegen sind.

Die Mehrzahl der Erwerbsmigrant:innen aus Drittstaaten kommt aus Asien und Europa. Rund 43 Prozent aller Erwerbseinreisenden aus Drittstaaten stammen aus Asien, was vor allem auf die hohe Migration aus Indien und der Türkei zurückzuführen ist. Zusammen mit Russland bilden diese Staaten die Top Drei der Herkunftsstaaten für Erwerbsmigration. Diese Fachkräfte kommen zum größten Teil über die Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG) nach Deutschland. Insgesamt reisten mehr als die Hälfte (51 %, 20.834 Personen) aller drittstaatsangehörigen Fachkräfte 2023 über diesen Titel ein. Weitere 38 Prozent kommen aus Europa. Dabei fallen viele Staaten des westlichen Balkans ins Gewicht, deren Staatsangehörige vor allem über die sogenannte Westbalkanregelung einreisen. Die Erwerbszuwanderung aus Afrika hingegen stagniert anteilig auf einem niedrigen Niveau von sechs Prozent, nahm in absoluten Zahlen jedoch leicht zu.

Fachkräfte werden auch über Statuswechsel gewonnen. Deutschland gewinnt tausende von Fachkräften über Statuswechsel, zum Beispiel aus Titeln zur **Arbeitsplatzsuche** in eine Erwerbstätigkeit (5.995 Personen). Ebenso wechselten zunehmend Personen von Aufenthaltstiteln zum Zweck des Studiums (16.740) oder für Ausbildungsmaßnahmen (12.295) in Erwerbstitel und blieben dem deutschen Arbeitsmarkt damit als Fachkräfte erhalten. Die Visa zur Einreise und Arbeitsplatzsuche für Hochqualifizierte sowie § 20 AufenthG zur Arbeitsplatzsuche für Personen mit Berufsausbildung werden dagegen weiterhin wenig genutzt. Der **Nachzug von Ehepartner:innen** stieg erneut an und erreichte mit 59.920 Personen einen neuen Höchstwert. Wie bislang zogen insgesamt deutlich mehr Frauen zu Männern. In einer stärkeren Integration nachgezogener Partner:innen auf dem Arbeitsmarkt sowie in Statuswechseln liegen erhebliche Potenziale.

Weibliche Erwerbsmigration bleibt deutlich hinter der männlichen zurück. Frauen sind nur zu 31,5 Prozent an der Erwerbsmigration aus Drittstaaten beteiligt. Bei den Fachkräften ist der Anteil von Frauen mit 35,5 Prozent höher als bei den sonstigen Formen der Beschäftigung mit 26 Prozent. Allerdings variiert der Frauenanteil stark nach Aufenthaltstiteln: Während bei den Personen mit Berufsbildung (§ 18a AufenthG), vermutlich zu einem großen Teil Alten- und Krankenpflegerinnen, der Frauenanteil über 51 Prozent beträgt, liegt er bei der Blauen Karte EU und im internationalen Personalaustausch (§§ 18b Abs. 2 sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG und § 19 Abs. 1 AufenthG) mit 29 bzw. über 17 Prozent besonders niedrig.

1 | Zur aktuellen Debatte um Fachkräfte und Zuwanderung nach Deutschland

Das Thema „Zuwanderung“ fordert die deutsche Gesellschaft. Die Belastung von Kommunen und extremistische Einzelfälle sowie die hohen Zustimmungsraten für rechtsextreme und populistische Parteien im letzten Jahr setzen Politik und Gesellschaft und damit unsere Demokratie unter Druck. Die Willkommenskultur kriselt und ist zugleich mehr gefragt denn je – wegen der Auswirkungen auf die Wahrnehmung Deutschlands im Ausland und vor allem für die betroffenen Menschen selbst. Dabei gehen die Zahlen der Geflüchteten, die hier ankommen, zuletzt zurück. Angesichts der aktuell so aufgebrachten und einseitig problemorientierten 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 deutlich verschärfen. Vor allem ländliche Räume werden zunehmend Fachkräfteengpässe verzeichnen (Buch et al. 2024).

Dabei steckt die deutsche Wirtschaft laut ifo Institut in der Krise (ifo 2024b). Unternehmen sind ebenso unter Druck geraten. So sank der Geschäftsklimaindex seit Frühsommer dieses Jahres kontinuierlich (ifo 2024a). Neben konjunkturellen Faktoren (Kriege, Lieferengpässe, Preissteigerungen) ziehen strukturelle Anpassungen eine erhebliche Umgestaltung des Arbeitsmarktes nach sich – Stellenabbau ebenso wie der Aufbau neuer Arbeitsplätze. Zunehmend zur Herausforderung werden dadurch Passungsprobleme zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, auch aufgrund regionaler Disparitäten (BMAS 2023). Darüber hinaus stehen Teile der Bevölkerung im Erwerbsalter – wie z. B. die „stille Reserve“ – dem Arbeitsmarkt nicht oder in zu geringem Umfang zur Verfügung (Statistisches Bundesamt 2024c). Dies spiegelt sich auch im Arbeitskräfteknappheits-Index wider, ein Indikator des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der aufgrund der wirtschaftlichen Situation Ende 2024 auf dem niedrigsten Stand seit dem Coronajahr 2020 liegt (IAB 2024). Die Zahl der offenen Stellen liegt laut dem IAB sogar ganze 26 Prozent unter dem Wert des Vorjahreszeitraums, ist damit bundesweit aber immer noch bei 1,28 Millionen offenen Stellen. Zudem liegt die Zahl der Beschäftigten im historischen Vergleich auf einem sehr niedrigen Niveau (Kubis 2024).

Das Angebot an Erwerbspersonen kann jedoch die Nachfrage nicht decken. Die Personalengpässe werden sich voraussichtlich weiter verschärfen (Fitzenberger 2024). Unternehmen klagen nach wie vor über unbesetzte Stellen, alternde Belegschaften und zu geringe Ausbildungszahlen. Die aktuell andauernde Wirtschaftsschwäche beeinträchtigt zunehmend den Arbeitsmarkt, wird aber auf die Arbeitskräftebedarfe in einigen Bereichen wie der Pflege, der Erziehung, dem Handwerk oder dem IT-Sektor kaum Auswirkungen haben (Bauer et al. 2024). Die Zahl der von der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgewiesenen Engpassberufe, ein weiterer Indikator für den Arbeitskräftemangel, sank zuletzt leicht, blieb mit 183 aber 2023 immer noch auf einem hohen Niveau (BA 2024b). Vor allem im nicht akademischen Bereich bleiben die Nachwuchsperspektiven besorgniserregend: Trotz einer weiteren Erholung auf dem Ausbildungsmarkt ist die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen 2023 im Vergleich zum Vorjahr erneut auf jetzt 73.400 gestiegen (BMBF 2024).

Die Teilzeitquote der erwerbstätigen Frauen liegt nach einer leichten Zunahme in den letzten Jahren bei 50 Prozent. Frauen geben vor allem die Betreuung von Kindern als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Insbesondere bei Müttern mit minderjährigen Kindern liegt dieser Anteil mit 63 Prozent auf einem hohen Niveau (Statistisches Bundesamt 2024b), sodass vor allem die Betreuungssituation in Deutschland für eine höhere arbeitsmarktliche Partizipation in den Fokus genommen werden muss.

Ein erhebliches Potenzial liegt auch in der verbesserten und beschleunigten Integration von Ausländer:innen in den Arbeitsmarkt, insbesondere von Personen aus Nicht-EU-Staaten, die oft im Vergleich zu EU-Bürger:innen oder deutschen Staatsangehörigen benachteiligt sind (Mayer und Clemens 2021). Ausländer:innen sind bereits seit Jahren ein unverzichtbarer Bestandteil der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft. Zuletzt waren gut zwei Millionen ausländische Fachkräfte in Engpassberufen beschäftigt (Pierenkemper et al. 2024). Sie machen rund 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (BA 2024c) und fast ein Drittel der Auszubildenden aus (Jansen et al. 2023). Allein der deutsche Gesundheits- und Pflegesektor wäre ohne die zahlreichen Ärzt:innen und Pflegekräfte aus dem Ausland funktionsunfähig (Carstensen et al. 2024). Die Erfolge der bisherigen Arbeitsmarktintegration gilt es stärker hervorzuheben. Initiativen wie der neu eingeführte Spurwechsel für Asylsuchende mit Beschäftigungsangebot, das Chancen-Aufenthaltsrecht für Geduldete sowie Maßnahmen zur schnelleren Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt („Jobturbo“) markieren wichtige Fortschritte in diese Richtung.

Zur Überwindung der strukturellen Arbeitsmarktengpässe ist und bleibt Deutschland wie andere Industriestaaten zur Siche-

rung des Wohlstands neben den inländischen Potenzialen weiterhin substanziell auf arbeitsmarktorientierte Migration angewiesen. Da die EU-Binnenmobilität seit Jahren sinkt und zudem die Bevölkerung in den meisten EU-Staaten abnimmt, kommt der Zuwanderung aus Drittstaaten in Zukunft eine Schlüsselrolle zu. Doch gut ein Viertel aller Fachkräfte wandert aktuell wieder ab (Loschert und Komitowski 2024). Eine aktuelle Modellrechnung, die Megatrends wie Digitalisierung und Dekarbonisierung, den demografischen Wandel sowie die strukturellen Veränderungen im betrieblichen Bedarf einbezieht, geht davon aus, dass bis 2040 im Durchschnitt eine jährliche Nettozuwanderung von mindestens 288.000 Personen erforderlich sei, um das Angebot an Arbeitskräften auf einem erforderlichen Mindestniveau zu halten (Kubis und Schneider 2024).

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG; siehe Infobox S. 25) vom März 2020 soll zu einer gezielten, erleichterten und dadurch erhöhten Zuwanderung beitragen. Seit der Einführung ist der Anteil an Frauen und jüngeren Menschen unter den zu Erwerbszwecken aus Nicht-EU-Staaten Eingewanderten gestiegen. Zugleich bleibt die Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften jedoch deutlich erschwert durch die schleppende Vergabe von Visa, die komplexe Anerkennung beruflicher Abschlüsse sowie durch Hürden für die Einwanderung im Familienkontext. Hinzu kommen Informationsdefizite bei den rechtlichen Rahmenbedingungen und bei der Stellensuche in Deutschland sowie Diskriminierung, insbesondere bei der Wohnungssuche (Fendel und Ivanov 2024).

Mit dem erweiterten Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde im vergangenen Jahr das Erwerbsmigrationsrecht nochmals weiter liberalisiert, vor allem im Bereich qualifizierter Zuwanderung und non-formaler Fertigkeiten, bei der Anerkennung und zur Arbeitsplatzsuche. Nach einer ersten Auswertung des Bundesministeriums des Innern stiegen die Vergabezahlen von Visa um rund zehn Prozent im Vergleich zum Vorjahr, vor allem in den Bereichen Einreise zu Studium, zur Berufsausbildung oder zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen.[1] Inwieweit sich diese Visa in Aufenthaltstitel, letztlich auch zum Erwerb niederschlagen – was unter anderem eine verbesserte administrative Umsetzung des Gesetzes voraussetzt –, wird sich frühestens an den Zuwanderungszahlen des Jahres 2024 ablesen lassen. Die Erweiterung der möglichen Zugangswege ist jedenfalls grundsätzlich zu begrüßen.

Der vorliegende Fachkräftemigrationsmonitor zeigt im ersten Teil die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung zu Fachkräfteengpässen und Rekrutierungspraktiken mit Fokus auf ausländische Arbeitskräfte. Der zweite Teil widmet sich der Analyse der Zuwanderungszahlen 2023, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge aufgeschlüsselt nach Erwerbstiteln erhoben werden. Von dieser Datenbasis werden abschließend Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Fachkräfte im Sinne des Ausländerrechts sind gemäß § 18 Abs. 3 AufenthG Personen mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung oder einer mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertigen ausländischen Berufsqualifikation (Qualifizierte) oder Personen mit Hochschulabschluss – einem deutschen, einem anerkannten ausländischen oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss (Hochqualifizierte).

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

1 https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2024/11/fachkraefteeinwanderung.html (Abruf 10.12.2024).

2 | Die Fachkräfteengpässe von Unternehmen bleiben auf hohem Niveau, doch weiterhin rekrutieren wenige aus dem Ausland

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 weiterhin mit der schwächelnden 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 und damit ähnlich viele wie 2023 (10,7 %). 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

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

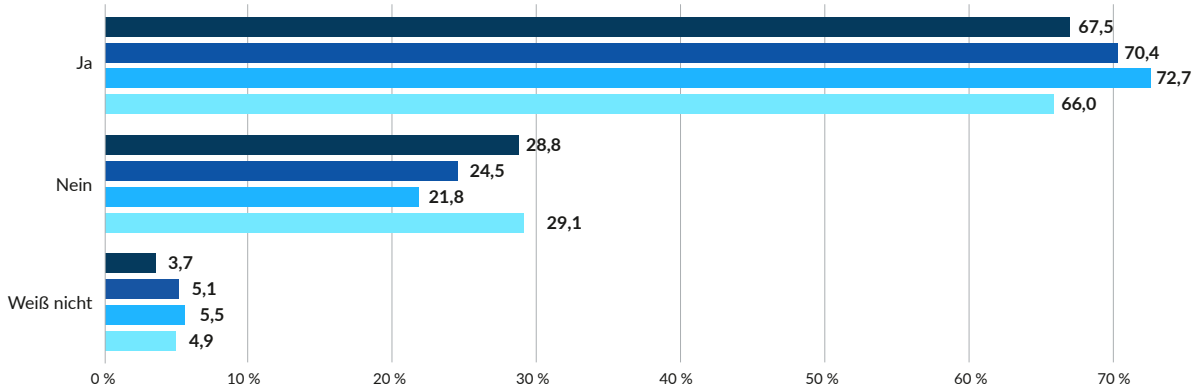
Statistischer Fehler
Der statistische Fehler gibt an, um welchen Wert das Stichprobenergebnis von dem realen Wert in der Grundgesamtheit abweichen kann. Das Konfidenzniveau beträgt immer 95 Prozent. Der statistische Fehler kann als niedrig (unter 5 %), mittel (zwischen 5 % und 10 %) oder hoch (größer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

Durchgeführt von Civey. Mehr Informationen zur Methode: www.civey.com
Methodischer Hinweis: Die dargestellten 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

jedoch rückgängig ist (Abb. 3). 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 verschieden großen Unternehmen in ihren Bedarfen aneinander an.

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



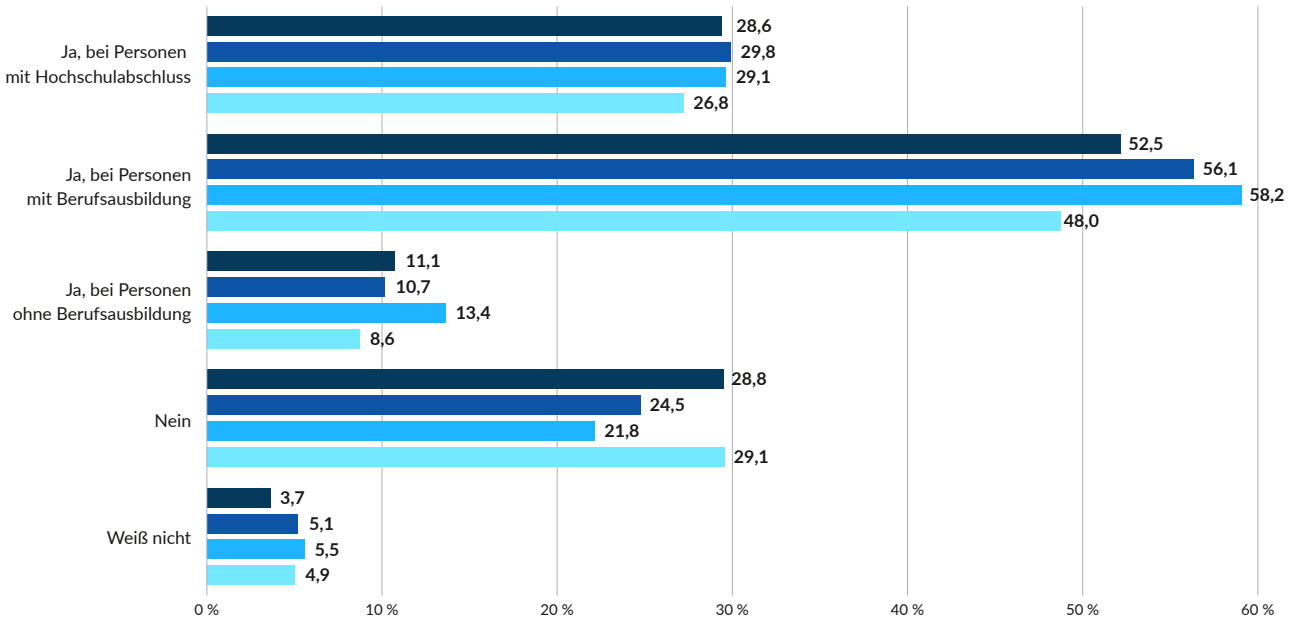
2024 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 05.06.–03.09.2024
2023 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 6.817 | Befragungszeit: 09.08.–28.09.2022
2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: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

Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

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 in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

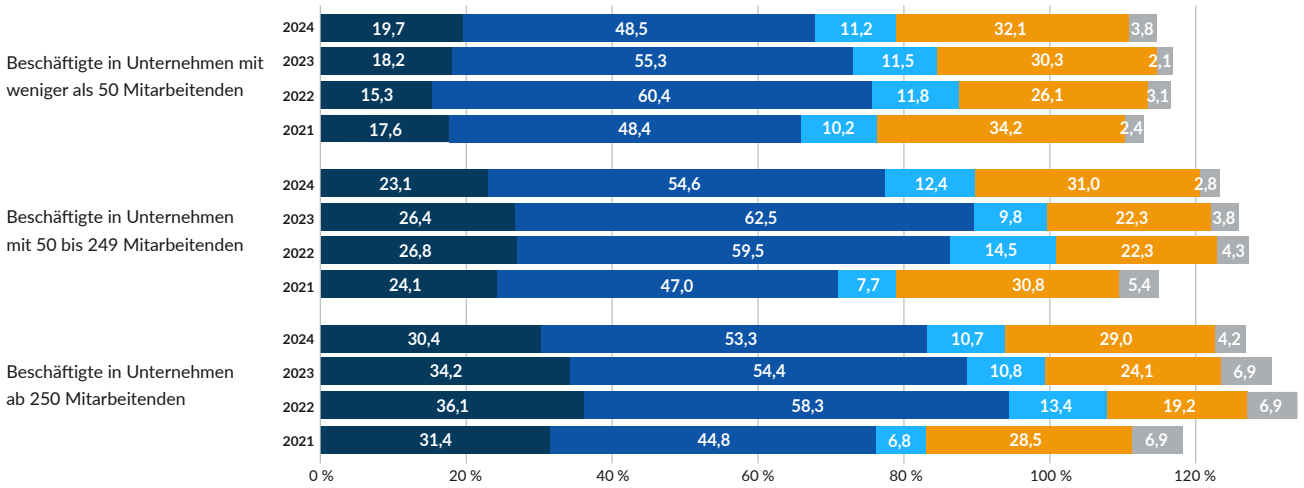
Quelle: Civey

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

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



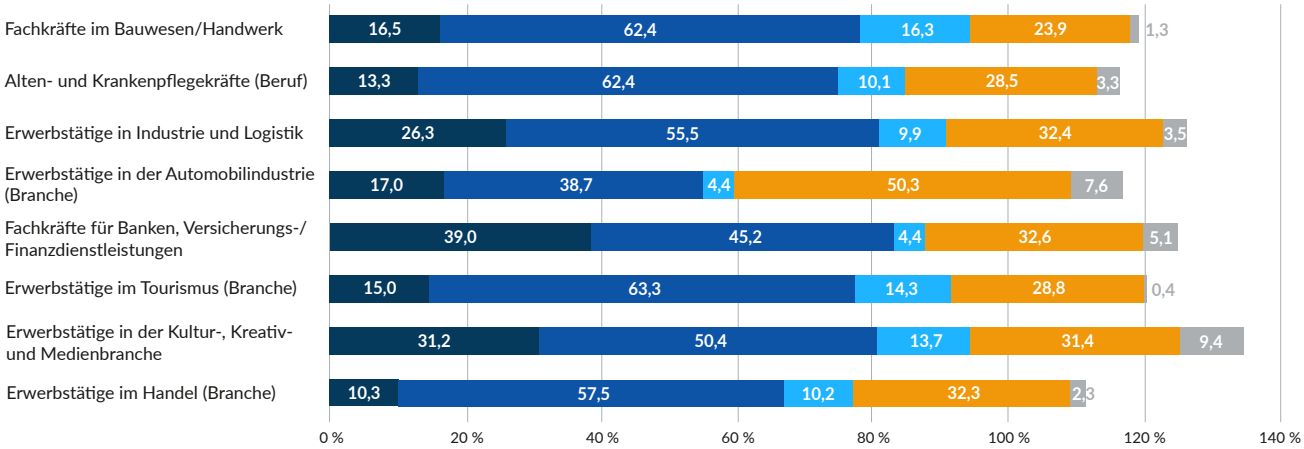
2024 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 05.06.–03.09.2024
2023 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.500 | Befragungszeit: 09.08.–04.10.2022
2021 Stat. Fehler: 3,7 % | Stichprobengröße: 6.003 | Befragungszeit: 10.08.–20.09.2021
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

Ja, bei Personen mit Hochschulabschluss
Ja, bei Personen mit Berufsausbildung
Ja, bei Personen ohne Berufsausbildung
Nein
Weiß nicht

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

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



2024 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 05.06.–03.09.2024
Privatwirtschaftliche Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

Ja, bei Personen mit Hochschulabschluss
Ja, bei Personen mit Berufsausbildung
Ja, bei Personen ohne Berufsausbildung
Nein
Weiß nicht

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

Handwerk mit 74,8 Prozent (2023: 75,7 %), 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. Dies ist vor allem bei der Pflege bemerkenswert, da sie in ihren Bedarfen kaum von konjunkturellen Schwankungen betroffen ist. Hier 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. Das Bauhauptgewerbe verzeichnete im Herbst 2024 sogar einen steigenden Geschäftsklimaindex (ifo 2024a).

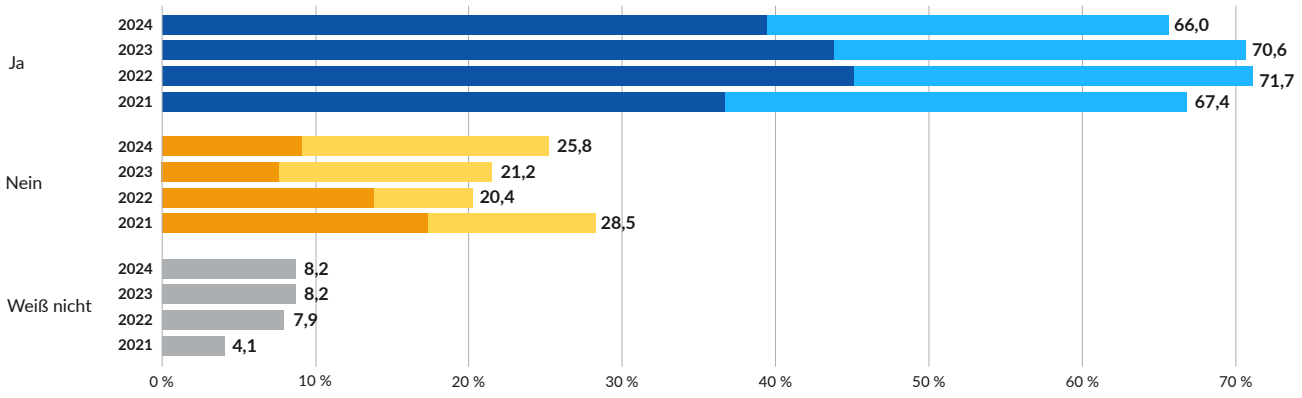
Bei Personen mit Berufsausbildung liegen erneut der Tourismus mit 63,3 Prozent sowie gleichauf die Pflegebranche und das Bauwesen jeweils mit 62,4 Prozent vorne. Sie haben jedoch teils um rund 20 Prozentpunkte eingebüßt, sodass der Abstand zu den übrigen Branchen nicht mehr so immens ist. Der mit seinen hohen Bedarfen im vergangenen Jahr exponierte Tourismus scheint die Nachwirkungen der Coronapandemie langsam überwunden zu haben.

Daneben nahmen die Engpässe bei Personen ohne Berufsabschluss 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 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 %) 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 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

Ja, auf jeden Fall | Eher ja | Eher nein | Nein, auf keinen Fall | Weiß nicht

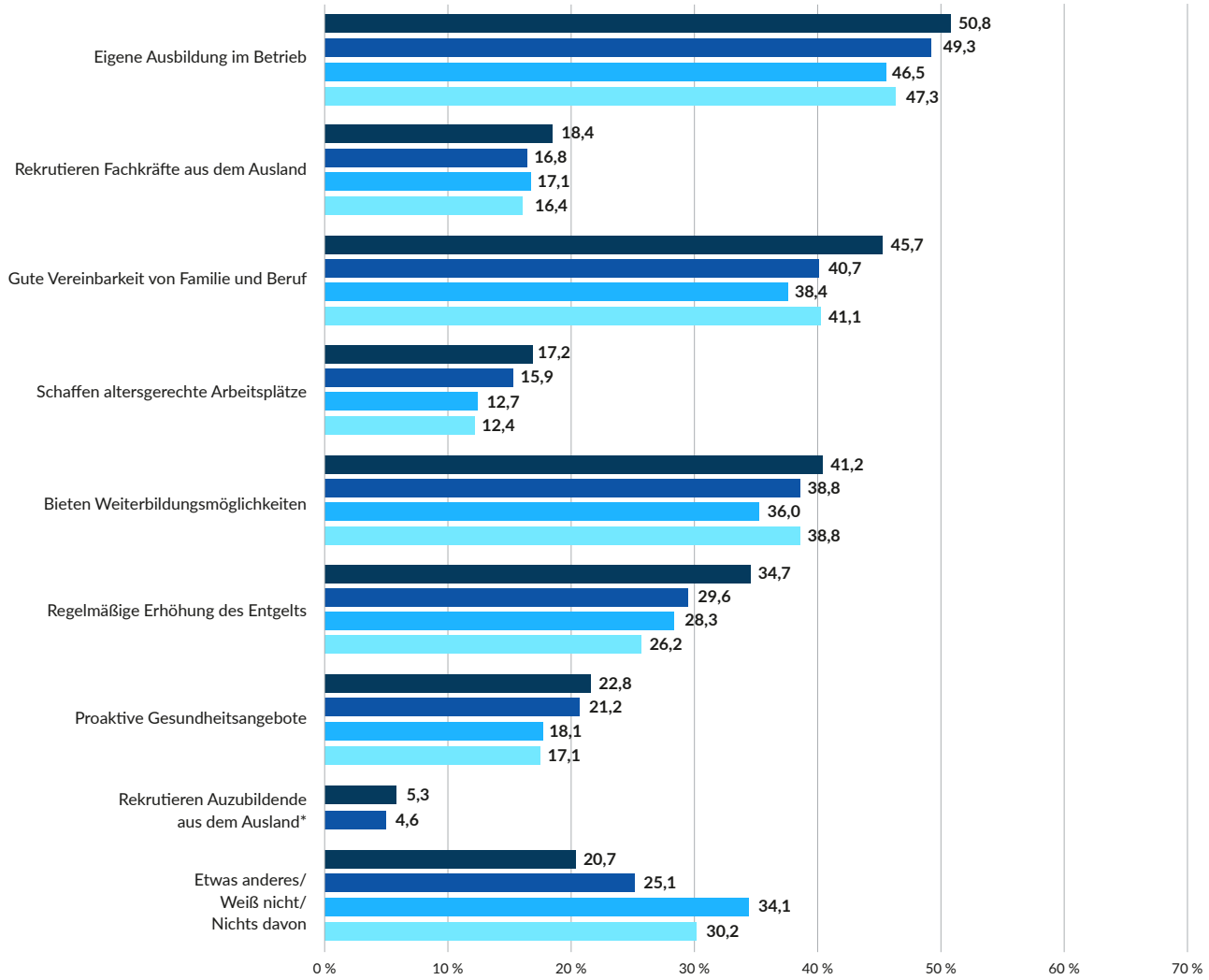
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

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 zu 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.

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 Auszubildende aus dem Ausland“ wurde 2023 erstmals abgefragt.

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

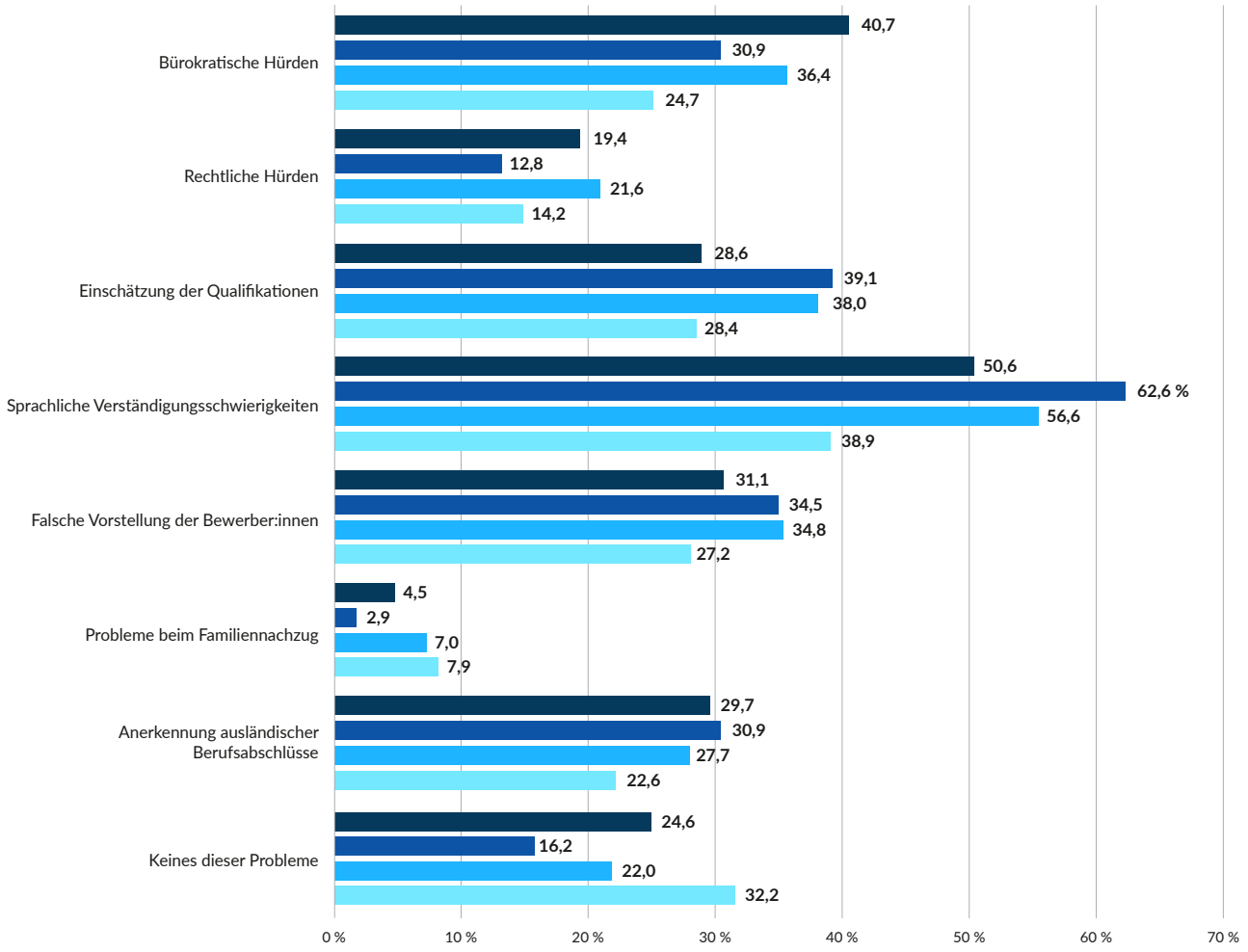
Die sprachliche Barriere bleibt Haupthürde bei der Auslandsrekrutierung, bürokratische und rechtliche Hürden nehmen wieder zu

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 %) gesehen. 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. Ein ähnliches Phänomen stellen die wieder leicht angestiegenen Probleme beim Familiennachzug dar (2024: 4,5 %, 2023: 2,9 %).

Falsche Vorstellungen der Bewerber:innen, etwa, wenn sich Bewerber:innen ihre Tätigkeit anders vorstellen, 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 Unter-

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

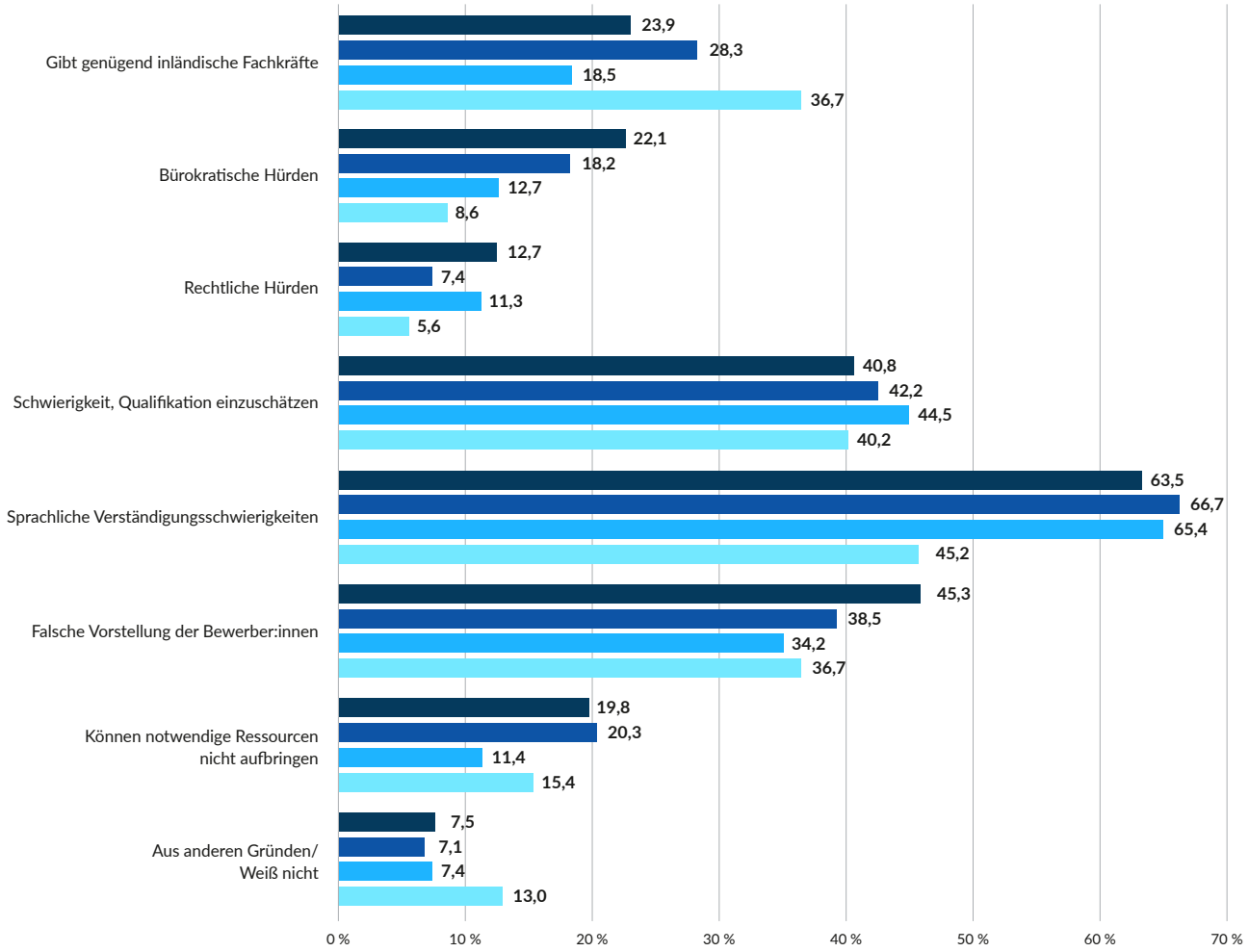
Quelle: Civey

nehmen, die auf keines dieser Probleme bei der Rekrutierung gestoßen sind, wieder erheblich angestiegen (2024: 24,6 %, 2023: 16,2 %).

Die Haltung zur Rekrutierung aus dem Ausland seitens 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 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 %).

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

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

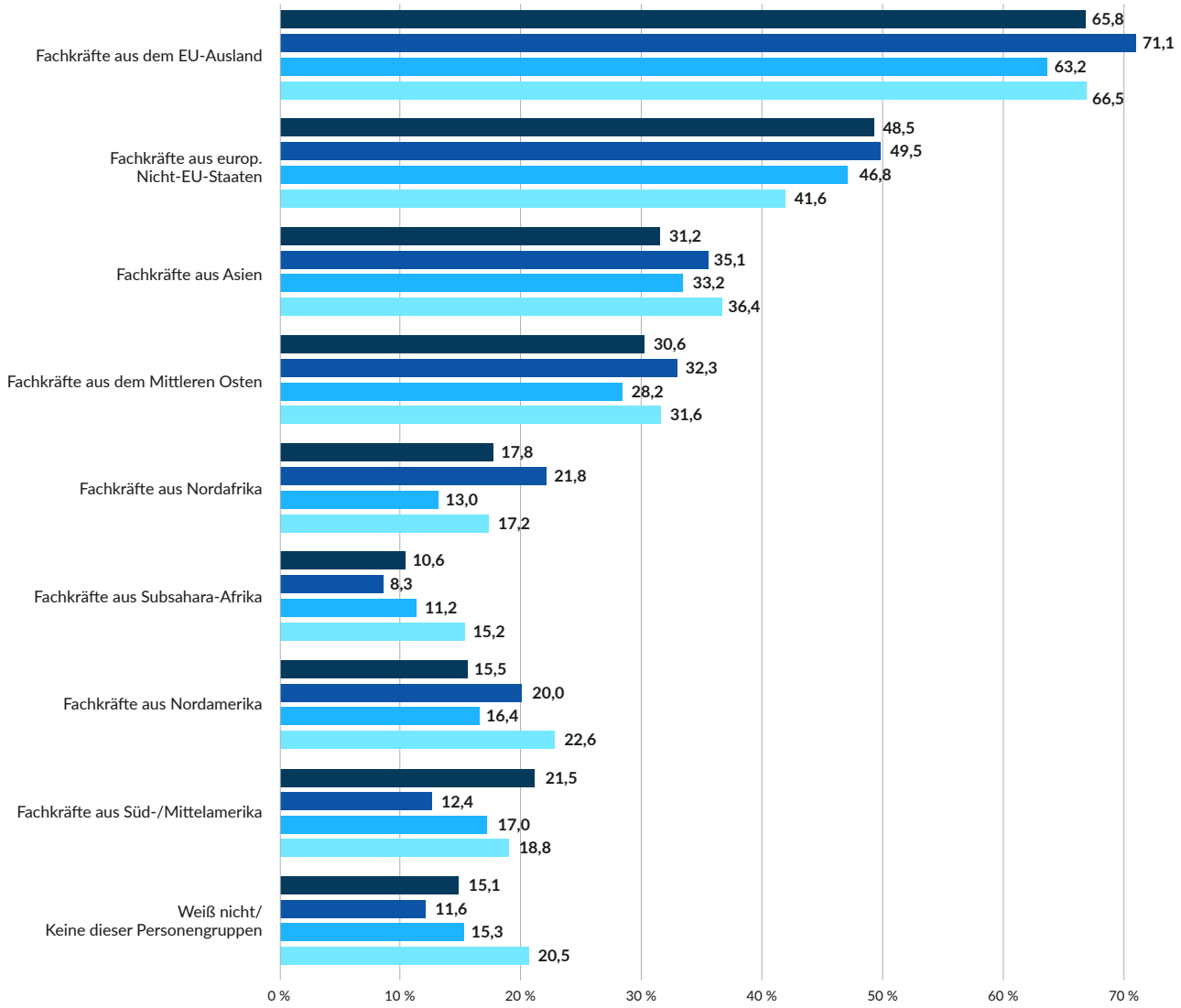
Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

befürchteten bürokratischen und 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-Sprachanforderungen vorsieht. Ob dies einen leichten Kulturwandel einläuten kann, gilt es abzuwarten.

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



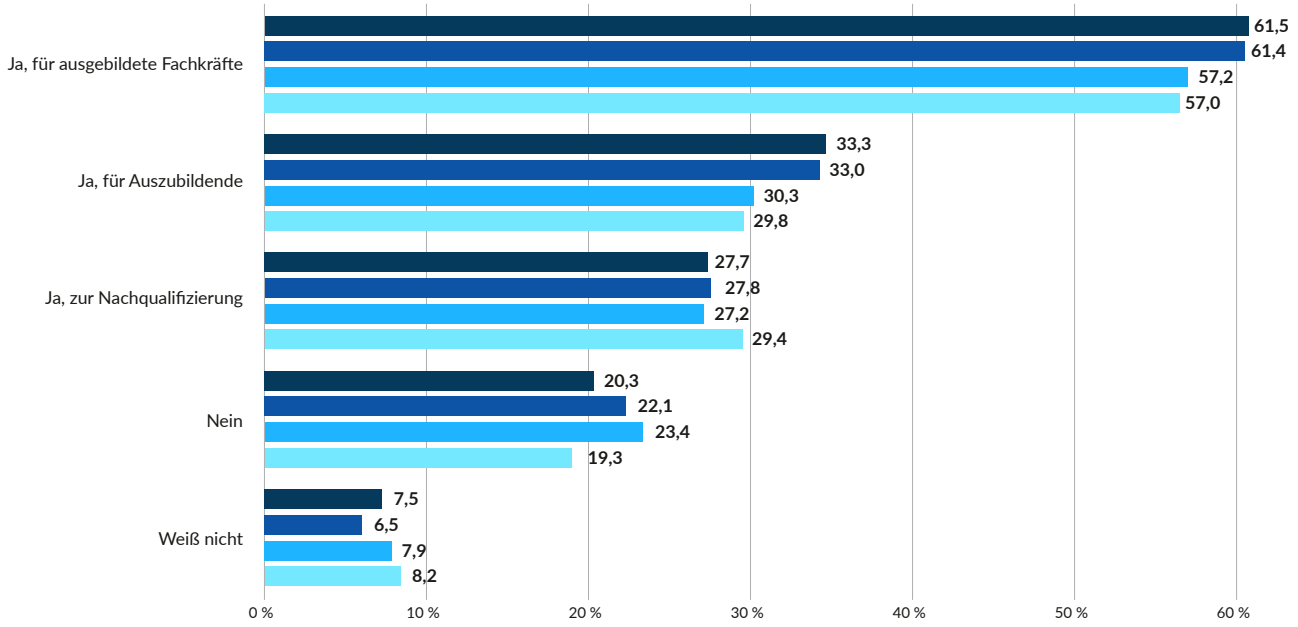
2024 Stat. Fehler: 8,4 % | Stichprobengröße: 501 | Befragungszeit: 05.06.–14.06.2024
2023 Stat. Fehler: 9,2 % | Stichprobengröße: 507 | Befragungszeit: 10.07.–19.07.2023
2022 Stat. Fehler: 9,0 % | Stichprobengröße: 503 | Befragungszeit: 09.08.–16.08.2022
2021 Stat. Fehler: 7,8 % | Stichprobengröße: 501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

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

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

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

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, siehe dazu Infobox S. 26). Es folgen Fachkräfte aus Asien mit 31,2 Prozent und dem Mittleren Osten mit 30,6 Prozent. Danach kommen mit einem erheblichen 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.

Ungeachtet der Zurückhaltung der befragten Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland 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.

Angesichts der aktuellen konjunkturellen Lage sind die Fachkräftebedarfe bei den befragten Unternehmen – möglicherweise vorübergehend – leicht zurückgegangen. Dennoch bleiben die bezeichneten Engpässe, insbesondere bei Personen mit Berufsausbildung auf einem sehr hohen Niveau. Die aktuellen Krisen und auch die fortschreitende Transformation des Arbeitsmarktes ändern letztlich wenig an den demografischen Strukturherausforderungen. Fachkräfteengpässe werden Deutschland in den kommenden Jahren noch stärker beschäftigen. Daher ist die Erwerbsmigration aus Drittstaaten von entscheidender Bedeutung.

3 | Die Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten verbleibt auf Vorjahresniveau

Die Analyse der Wanderungszahlen ist die Grundlage einer guten migrationspolitischen Gestaltung. Die aktuellen und umfassend verfügbaren sowie nach Zuwanderungszweck aufgeschlüsselten Zu- und Fortzugszahlen des Ausländerzentralregisters (AZR) stammen aus dem Jahr 2023. Sie zeigen einen leichten Rückgang der Migration nach Deutschland, auch der Erwerbsmigration. Besonders stark zurückgegangen sind die Zahlen der Fluchtmigration, die weiterhin von geflüchteten Ukrainer:innen infolge des russischen Angriffskriegs dominiert wird. Gleichzeitig ist die EU-Binnenmobilität auf dem niedrigsten Niveau seit 2013.

Die Zuwanderung nach Deutschland ist leicht rückläufig, vor allem die Fluchtmigration sinkt stark

Die Gesamtzuwanderung nach Deutschland sank 2023 insgesamt um 33 Prozent. So kamen im Jahr 2023 insgesamt 1.600.200 Personen nach Deutschland (2022: 2.414.566, 2021: 999.370; Abb. 11). Gleichzeitig hat sich die Zahl der registrierten Fortzüge im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr von 678.700 auf 805.945 erhöht und ist damit auf einen Rekordwert angestiegen (BAMF 2024: 94).

2023 nahm die Zuwanderung aus EU-Staaten wieder leicht ab, nachdem 2022 ein geringer Anstieg zu verzeichnen war (2023: 466.500, 2022: 481.610, 2021: 468.543; Abb. 11), macht aber mit 29 Prozent wieder einen größeren Anteil an den Gesamtzuzügen nach Deutschland aus (Abb. 12). Diese prozentuale Zunahme ist darauf zurückzuführen, dass die Fluchtzuwanderung deutlich abgenommen hat.

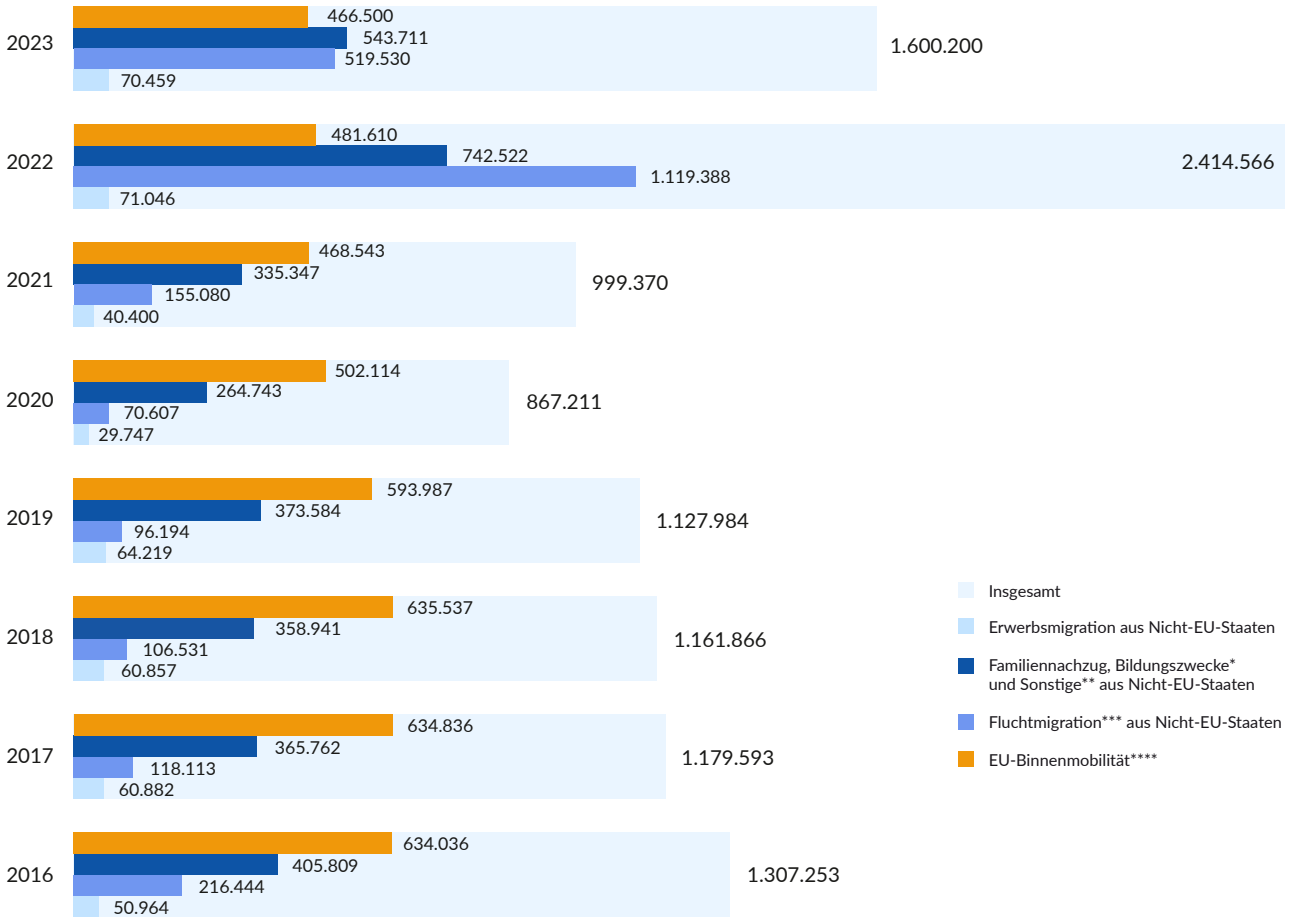
Die Zahl der geflüchteten Personen – also Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen bzw. einer Duldung oder Asylbewerber:innen mit Aufenthaltsgestattung – ging im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022 um mehr als die Hälfte auf 519.530 und einen Anteil von 32 Prozent der Gesamtzuwanderung zurück. Wie schon 2022 waren mit Abstand die meisten der Geflüchteten Ukrainer:innen, die Aufenthaltserlaubnisse aus humanitären Gründen erhielten (199.845). Weiterhin entfielen viele der Fluchttitel auf Menschen aus Syrien, Afghanistan und der Türkei (BAMF 2024: 96).

Die Anteile der Einreisen zum Zweck des Familiennachzugs (2023: 103.290), zu Bildungszwecken aus Drittstaaten sowie zu sonstigen Zwecken stiegen um zehn Prozentpunkte und damit auf einen Anteil von 34 Prozent an der Gesamtzuwanderung.

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

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

ABBILDUNG 11 **Gesamtzuzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken** (2016–2023) **– in absoluten Zahlen**



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

Quelle: BAMF (2024); Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

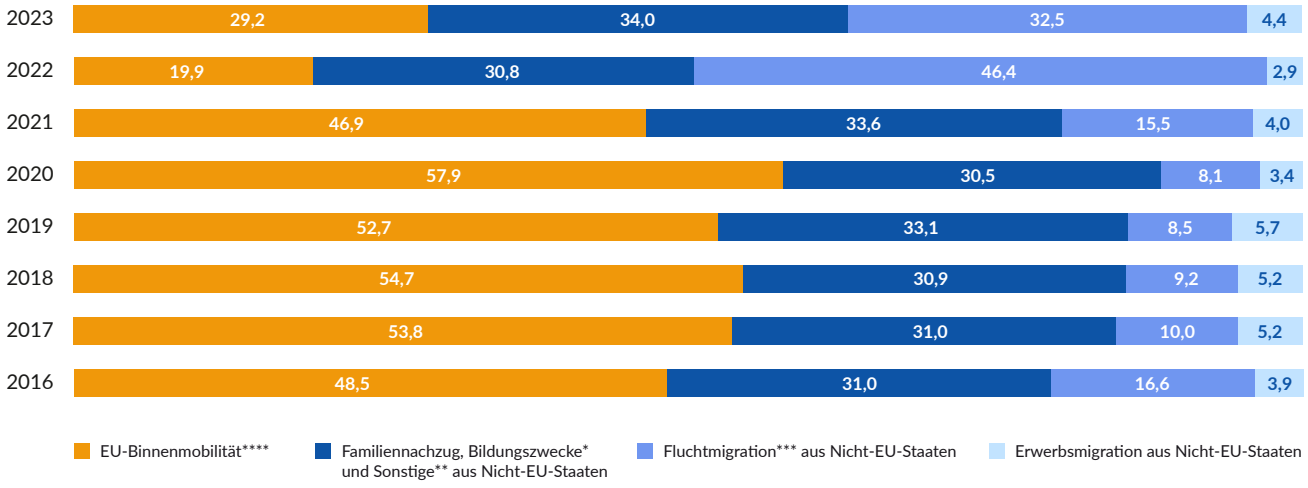
Erstmals macht diese Art der Zuwanderung mit 543.711 Personen den größten Anteil an der Migration nach Deutschland aus. Dabei sanken die Einreisen zu Studienzwecken um 10 Prozent auf 40.435 Personen (BAMF 2024: 100). Zusammen mit den Titeln zu Ausbildungszwecken (BAMF 2024: 18.340) sind insgesamt 58.775 Personen der Bildungsmigration zuzurechnen. Den erneuten und damit größten Anstieg erlebten Einreisen zum Zweck des Familiennachzugs (2023: 103.290, 2022: 93.960, 2021: 84.095). 2023 liegen damit weiterhin sowohl die Fluchtzuwanderung als auch die sonstige Migration mit Familiennachzug und zu Bildungszwecken vor den Zahlen aus der EU-Binnenmigration.

Der Anteil der Erwerbszuwanderung von Nicht-EU-Bürger:innen sank leicht um gut einen Prozentpunkt (Abb. 11 und 12). Damit hält der enorme Anstieg der Erwerbsmigration aus Drittstaaten der letzten Jahre 2023 mit 70.459 Personen inne. Diese macht nur gut vier Prozent der Gesamtzuwanderung nach Deutschland aus.

Trotz des erneuten Rückgangs der EU-Zuwanderung gewinnt Deutschland immer noch verhältnismäßig viele Fachkräfte aus anderen EU-Staaten. Eine Differenzierung nach Aufenthaltszwecken ist bei Unionsbürger:innen nicht möglich, da sie aufgrund geltender Freizügigkeitsrechte größtenteils keinen solchen Aufenthaltstitel benötigen. Dennoch ist davon auszugehen, dass der größte Teil dieser Personen als Arbeits- und Fachkräfte tätig ist.[2] Die Hauptherkunftsstaaten im Rahmen der EU-Freizügigkeit nach Deutschland bleiben im Vergleich zu den Vorjahren unverändert: 2023 zogen insgesamt fast zwei Drittel (61 %, 2022: 61 %) aller EU-Staatsbürger:innen aus Rumänien, Polen und

2 Hinweise darauf gibt der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes, dem zufolge 3.771 der 7.565 registrierten Personen mit Migrationshintergrund aus einem EU-Mitgliedstaat im Jahr 2023 über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügten. Zudem nannten 44 Prozent dieser Personengruppe familiäre Aspekte als Hauptmotiv für ihre Migration nach Deutschland und 33 Prozent „Arbeit/Beschäftigung" (Statistisches Bundesamt 2024a).

ABBILDUNG 12 **Gesamtzuzüge von EU-Staatsbürger:innen und Drittstaatsangehörigen, nach ausgewählten Aufenthaltszwecken** (2016–2023) **– in Prozent**

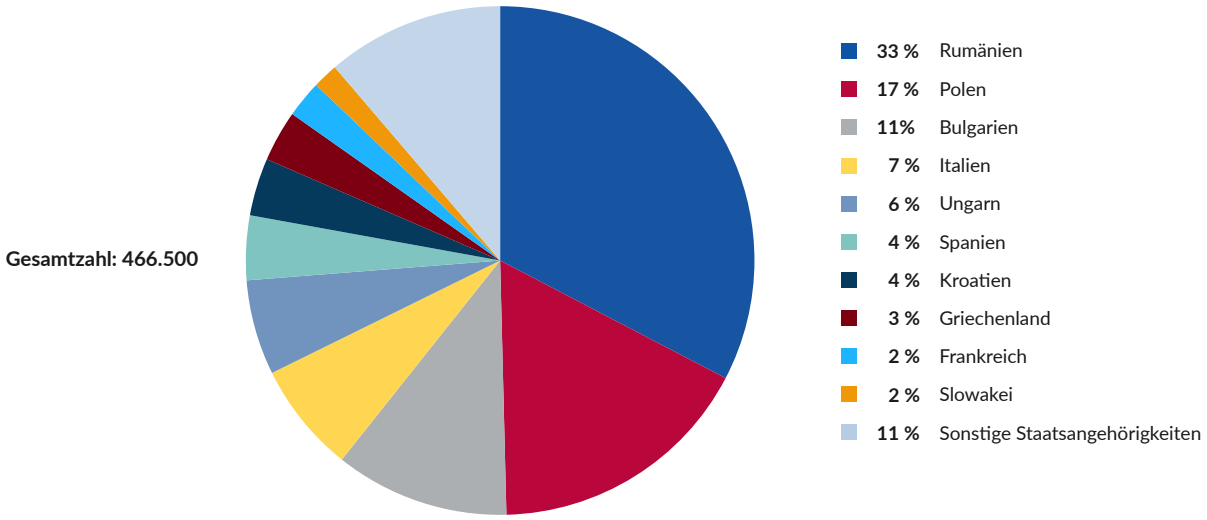


Anmerkungen:
*Studium, sonstige Ausbildung
**Sonstige Gründe, Niederlassungserlaubnis, EU-Aufenthaltsrecht, Aufenthalserlaubnis für qualifizierte Geduldete, Arbeitsplatzsuche sowie nicht aufgeführte Aufenthaltstitel
***Aufenthaltsgestattung, Duldung und humanitäre Gründe
****Im Jahr 2021 fällt das Vereinigte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

Quelle: BAMF (2024); Ausländerzentralregister (AZR); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 13 **Zuzüge aus EU-Staaten, Hauptherkunftsländer** (2023)



Quelle: BAMF (2024); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Bulgarien zu, insgesamt 283.135 Personen (2022: 300.203; Abb. 13).

Zugleich nahm die Abwanderung von EU-Bürger:innen im Vergleich zum Vorjahr um gut drei Prozent auf 349.745 Personen zu (2022: 338.093, 2021: 337.158) und beträgt somit deutlich weniger als die Gesamtabwanderung aus Deutschland (+19 %). Damit liegt die Abwanderung von EU-Bürger:innen 2023 im Gegensatz zu 2022 deutlich unter der von Drittstaatsangehörigen (2023: 456.200, 2022: 340.607; BAMF 2024: 122). Dennoch bleibt die EU-Binnenmobilität durch die hohe Abwanderung auf einem verhältnismäßig niedrigen Niveau und bestätigt damit die Prognosen, die einen weiteren Rückgang vorhersehen – durch eine EU-weit schrumpfende und alternde Bevölkerung sowie eine gewisse Angleichung der Lebensverhältnisse.

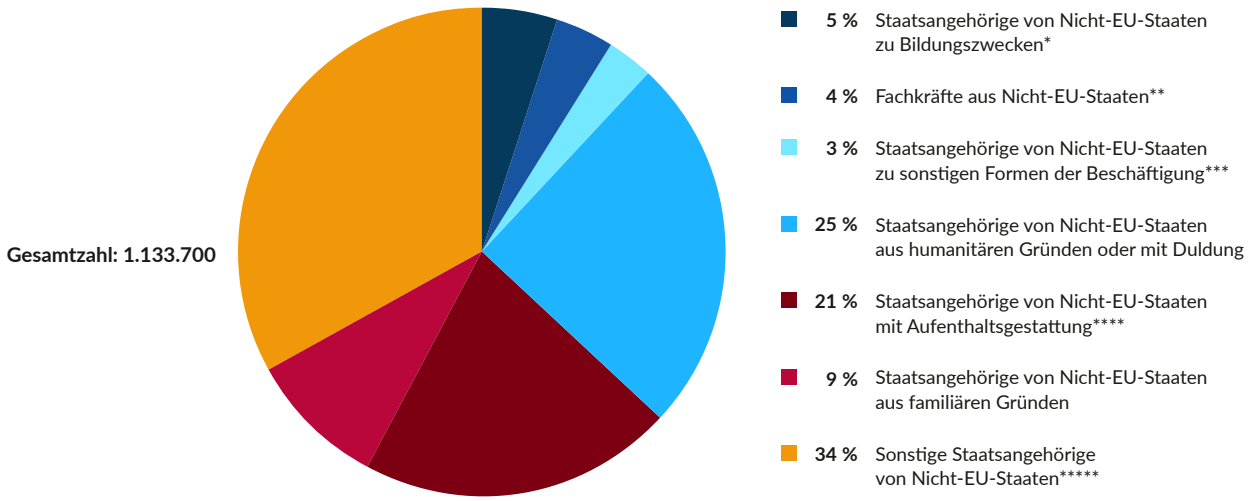
Der Gesamtwanderungssaldo ausländischer Staatsangehöriger, also Zuzüge abzüglich Fortzüge, stieg im Jahr 2023 auf 794.255 Personen an, lag damit aber sehr deutlich unter dem Vorjahreswert von 1.725.865 (BAMF 2023: 94). Das ist insbesondere auf den Rückgang der Fluchtmigration aus der Ukraine zurückzuführen.

Wenig Bewegung bei der Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten

Stieg die Fach- und Arbeitskräftezuwanderung aus Drittstaaten bis 2022 – abgesehen von einem pandemiebedingten Einbruch 2020 und 2021 – stetig an, ging sie 2023 trotz der Gesetzesänderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz von 2020 (siehe Infobox, S. 25) sogar leicht zurück. Mit 70.459 Personen konnte der Höchststand aus dem Vorjahr nicht übertroffen werden. Allerdings macht diese Erwerbsmigration nur einen geringen, wenn auch etwas höheren Anteil als im Vorjahr der Gesamtzuwanderung nach Deutschland aus. Fachkräfte aus Drittstaaten betragen 2023 anteilig lediglich vier Prozent (2022: 2 %) und sonstige Arbeitnehmer:innen nur etwas mehr als drei Prozent (2022: 3 %) der Nicht-EU-Zuwanderung. Sonstige Arbeitnehmer:innen meint Personen mit Aufenthaltstitel für Tätigkeiten, die sowohl einen qualifizierten als auch unqualifizierten Abschluss voraussetzen können (siehe dazu die Infobox, S. 9; Abb. 14). Die anteilige Zunahme der anderen Migrationsformen lassen sich vor allem damit erklären, dass der Zuzug von Drittstaatsangehörigen mit Aufenthaltstiteln aus humanitären Gründen und mit Duldung um mehr als die Hälfte zurückgegangen ist. Umso ernüchternder scheint die anteilige Stagnation der Erwerbsmigration aus Drittstaaten.

Die absolute Zahl der Zuwanderung von Personen mit Fachkräftestatus aus dem Nicht-EU-Ausland ist im Jahr 2023 mit 40.985 Personen im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (2022: 39.605) und erreichte somit einen vorläufigen Höchststand. Die weitere Erwerbszuwanderung sogenannter sonstiger Arbeitnehmer:innen war mit 29.474 Personen hingegen rückläufig (2022: 32.343). In Tabelle 1 (S. 24) werden die verschiedenen Aufenthaltstitel der Erwerbs- und Fachkräftemigration, soweit möglich, nebeneinander und in einem zeitlichen Verlauf dargestellt.

ABBILDUNG 14 **Zuzüge von Drittstaatsangehörigen nach Aufenthaltszweck** (2023)



Anmerkungen:

* Studium, sonstige Ausbildungszwecke

** § 18a Abs. 4 AufenthG a. F., Fachkraft mit beruflicher oder akademischer Ausbildung ((§§ 18a, 18b Abs. 1 alt, ab Nov.2023 § 18b)), Hochqualifizierte mit Niederlassungserlaubnis (§ 18c), Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2, ab Nov. 2023 § 18g Abs. 1), ICT-Karte (§ 19, 19 a, b), Forschung (§ 18 d, e, f), Selbstständige Tätigkeit (§ 21) AufenthG

*** § 19c AufenthG

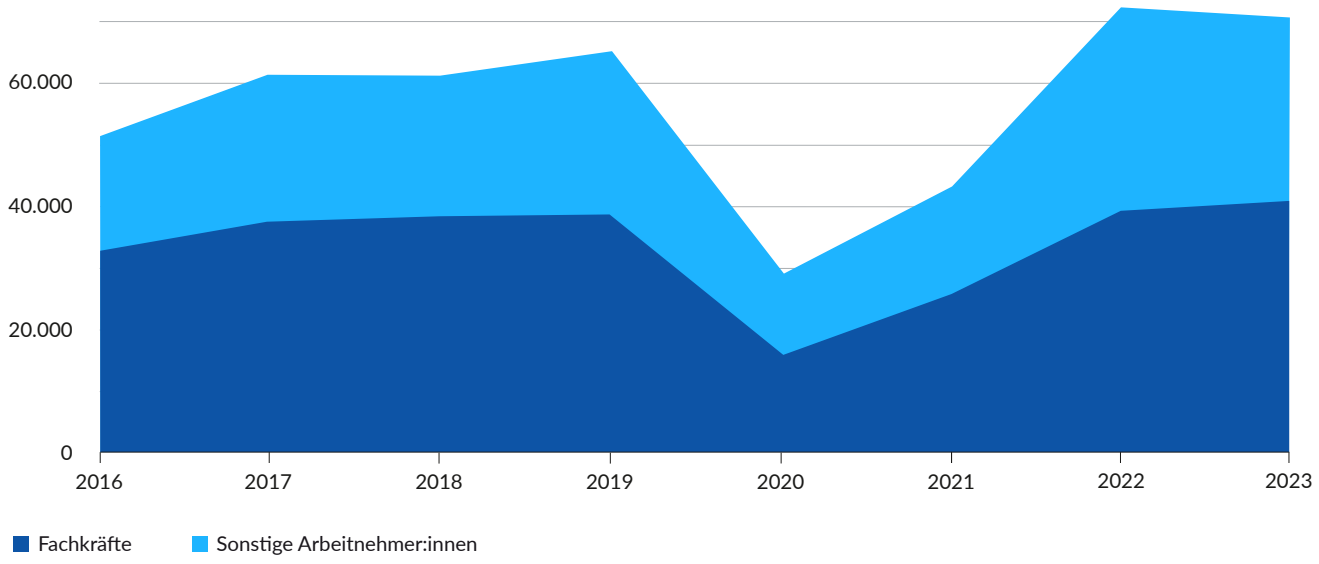
**** Aslysuchende

***** Z. B. Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten, die von der Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind, einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel gestellt haben, mit Niederlassungserlaubnis und Wiedereinreise im gleichen Jahr, mit EU-Aufenthaltsrecht

Quelle: BAMF (2024); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 15 **Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten/sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln** (2016–2023)



Quellen: Auländerzentralregister (AZR) auf Anfrage beim BAMF; BAMF (2024, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019, 2018b, 2017); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Betrachtet man die Nutzung der einzelnen Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten, so ergibt sich ein differenziertes Bild. Im vierten Jahr nach der Einführung des FEG wurden die neuen Aufenthaltstitel für Fachkräfte mit Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung verstärkt genutzt. Über den Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) wanderten 3.403 Personen ein (2022: 2.621), über den für Akademiker:innen (§ 18b Abs. 1 sowie seit Nov. 2023 18b AufenthG) kamen 6.153 Personen (2022: 5.327) und über den Titel „Qualifizierte Beschäftigung" (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV; Tab. 3) waren es 1.164 Personen (2021: 1.273). 2023 nehmen diese drei Aufenthaltstitel insgesamt 26 Prozent aller Fachkräftetitel ein.

Der Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung ist damit trotz des großen Bedarfs, den auch die Civey-Unternehmensbefragung aufzeigt (vgl. Abb. 1 bis 5), von knapp 800 Personen mehr in Anspruch genommen worden, ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. Um dem Fachkräftemangel von Personen mit Berufsausbildung entgegenzuwirken, sieht das FEG neben dem Titel für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung auch die Möglichkeit der Einreise von Drittstaatsangehörigen mit einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Weiterbildung (§ 16a AufenthG) vor. Diese Rechtsgrundlagen sind im Abschnitt zur Bildungsmigration nach Deutschland in den §§ 16 bis 17 AufenthG geregelt. Tabelle 2 zeigt die Anzahl der Drittstaatsangehörigen, denen in den Jahren 2020 bis 2023 erstmals ein solcher Titel erteilt wurde. Im Jahr 2023 waren dies 19.625 Personen (2022: 14.075), davon 5.960 mit Statuswechsel (2022: 4.815) und 13.665 (2022: 9.260) ohne vorherigen Besitz eines anderen Titels (mehr zum Thema Statuswechsel auf S. 33). Bei Letzteren kann im Regelfall von einer Neuzuwanderung ausgegangen werden. Während sich die Zahl der Ersterteilungen mit Statuswechsel in den Jahren 2020 bis 2023 in der gleichen Größenordnung bewegt, hat sich die Zahl der über den § 16a AufenthG Neuzugewanderten im gleichen Zeitraum vervierfacht.

Der meistvergebene Aufenthaltstitel für Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten war auch im Jahr 2023 die Blaue Karte EU für Hochqualifizierte (§ 18b Abs. 2 sowie seit Nov. 2023 § 18g AufenthG; Tab. 3) mit insgesamt 51 Prozent und 20.834 Personen (2022: 56 %, 21.985). Zugleich wurde die Blaue Karte EU, die sich seit ihrer Einführung im Jahr 2013 auf Erfolgskurs befindet, zum ersten Mal weniger in Anspruch genommen als im Vorjahr (abgesehen von den Pandemiejahren).[3] Erneut zugenommen hat hingegen die Zahl der Personen, die über einen Aufenthaltstitel für eine freiberufliche Tätigkeit (§ 21 Abs. 5 AufenthG; Tab. 1) nach Deutschland kamen. Sie verzeichneten mit 2.008 Personen und einem Anteil von fünf Prozent an der Fachkräftezuwanderung von Drittstaatsangehörigen einen weiteren Höchststand. Der sich bereits in den letzten Jahren andeutende Trend, dass der Anteil der hochqualifizierten den der qualifizierten Zuwanderung übertrifft, scheint sich zu verfestigen.

3 Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, hielten sich Ende 2023 insgesamt rund 113.000 Inhaber:innen der Blauen Karte EU in Deutschland auf, 27 Prozent mehr als im Vorjahr (Statistisches Bundesamt 2024a). Damit wächst die Gruppe der Menschen in Deutschland, die eine Blaue Karte EU innehaben, kontinuierlich.

TABELLE 1 **Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten/sonstigen Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln** (2016–2023)

Nach altem AufenthG	2016		2017		2018		2019		Neu nach FEG	2020		2021		2022		2023	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Fachkräfte																	
§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (qualifizierte Beschäftigung)	22.387	69	25.723	68	22.577	58	21.305	54	§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (qualifizierte Beschäftigung)	1.984	12	696	3	-	-	-	-
									§§ 18a, 18b Abs. 1. alt, ab Nov. 2023 § 18b sowie 19c Abs. 1 i.V.m. §§ 3 und 5 BeschV AufenthG (Fachkräfte mit Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung)	4.209	25	6.558	26	9.221	23	10.720	26
§ 19 AufenthG a. F. (Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte)	25	0	33	0	19	0	29	0	§ 18c AufenthG sowie § 21 Abs. 4 AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte)	22	0	210	1	902	1	2.163	5
§ 19a AufenthG a. F. (Blaue Karte EU, Regelberufe)	4.729	15	5.725	15	7.030	18	7.759	20	§ 18b Abs. 2 Satz 1 alt, ab Nov. 2023 § 18g Abs. 1 S. 1 AufenthG (Blaue Karte EU, Fachkräfte mit akademischer Ausbildung, Regelberufe)	4.305	26	7.560	30	16.105	41	15.830	39
§ 19a AufenthG a. F. (Blaue Karte EU, Mangelberufe)	3.309	10	3.927	10	4.985	13	5.378	14	§ 18b Abs. 2 Satz 2 alt, ab Nov. 2023 § 18g Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AufenthG (Blaue Karte EU, Fachkräfte mit akademischer Ausbildung, Mangelberufe)	2.987	18	4.208	17	5.880	15	5.004	12
§ 19b Abs. 1 und § 19c AufenthG a. F. (ICT-Karte)*	-	-	9	0	1.080	3	1.474	4	§ 19 Abs. 1 AufenthG (ICT-Karte)	767	5	1.383	6	1.839	5	1.456	3
§ 20 AufenthG a. F. (Forscher)	422	1	877	2	1.273	3	1.965	5	§ 18d Abs. 1 AufenthG (Forschung)	1.579	10	3.424	14	3.828	10	3.567	9
§ 21 Abs. 1, 2 und 2a AufenthG a. F. (selbstständige Tätigkeit)	578	2	588	2	515	1	408	1	§ 21 Abs. 1–3 AufenthG (selbstständige Tätigkeit)	181	1	256	1	293	1	237	1
§ 21 Abs. 5 AufenthG a. F. (freiberufliche Tätigkeit)	1.155	4	1.200	3	1.203	3	1.076	3	§ 21 Abs. 5 AufenthG (freiberufliche Tätigkeit)	563	3	668	3	1.537	4	2.008	5
Insgesamt	**32.605**	**100**	**38.082**	**100**	**38.682**	**100**	**39.394**	**100**	**Insgesamt**	**16.597**	**100**	**24.963**	**100**	**39.605**	**100**	**40.985**	**100**
Sonstige Arbeitnehmer:innen																	
§ 18 Abs. 3 AufenthG a. F. (keine qualifizierte Beschäftigung)	18.208	99	22.800	100	22.175	100	24.825	100	§ 18 Abs, 3 AufenthG a. F. (keine qualifizierte Beschäftigung) bis Februar 2020	1.229	9	509	3	-	-	-	-
§ 18 AufenthG (Beschäftigung allgemein, alte Regelung)	151	1	-	-	-	-	-	-	§ 18 AufenthG (Beschäftigung allgemein, alte Regelung)	-	-	-	-	-	-	-	-
									§ 19c AufenthG (Sonstige Formen der Beschäftigung)	11.921	91	15.138	97	32.343	100	29.474	100
Insgesamt	**18.359**	**100**	**22.800**	**100**	**22.175**	**100**	**24.825**	**100**	**Insgesamt**	**13.150**	**100**	**15.647**	**100**	**32.343**	**100**	**29.474**	**100**
Erwerbsmigration insgesamt	**50.964**	**100**	**60.882**	**100**	**60.857**	**100**	**64.219**	**100**	**Erwerbsmigration insgesamt**	**29.747**	**100**	**40.610**	**100**	**71.948**	**100**	**70.459**	**100**

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

Quelle: Auländerzentralregister (AZR) auf Anfrage beim BAMF; BAMF (2024, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019, 2018b, 2017), eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

TABELLE 2 **Drittstaatsangehörige mit Ersterteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Berufsausbildung (§ 16a AufenthG)** (2020–2023)

	März bis Dezember 2020	2021	2022	2023
Ersterteilung ohne vorherigen Aufenthaltstitel	3.493	6.032	9.260	13.665
Ersterteilung mit Statuswechsel	4.680	5.257	4.815	5.960
Insgesamt	**8.173**	**11.289**	**14.075**	**19.625**

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

BertelsmannStiftung

Die weitere Erwerbszuwanderung für Beschäftigungen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. keine Anerkennung einer Berufsausbildung erfordern – seit März 2020 „sonstige Formen der Beschäftigung" (§ 19c AufenthG, ohne Beschäftigung nach § 19c i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV[4]) – sank 2023 auf 29.474 Personen (gegenüber 32.343 Personen 2022; Tab. 1). Weiterhin von besonderer Relevanz ist hier die sogenannte Westbalkanregelung (siehe Infobox auf S. 26), die im Jahr 2023 46 Prozent aller Aufenthaltserlaubnisse sonstiger Formen der Beschäftigung ausmachte.

Die Geschlechterverteilung der Erwerbs- und Fachkräftemigration (Abb. 16) ist weiterhin eindeutig männlich dominiert, auch wenn sich zwischen den Aufenthaltstiteln Unterschiede zeigen. Besonders deutlich wird dies im Bereich der sonstigen Arbeitnehmer:innen mit nur 26 Prozent weiblicher Beschäftigter. Im Bereich der Hochqualifizierten ist dieser Gendergap vor allem bei Personen mit Blauer Karte EU (29 %) sowie der ICT-Karte (über 17 %)[5] sichtbar, wo es zudem im Vergleich zum Vorjahr nochmals einen Rückgang gab (2022: etwas über 20 %).

Unter den Titeln des FEG ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den akademisch ausgebildeten Fachkräften (§ 18b Abs. 1 sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG; 44,5 %) sowie bei Personen mit dem Aufenthaltstitel „qualifizierte Beschäftigung" (§ 19c i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV; 36 %) am höchsten. Insgesamt ist der Frauenanteil bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) mit über 51 Prozent am höchsten.

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

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

Mit dem erweiterten FEG, das seit November 2023 sukzessive in Kraft trat, wurde der rechtliche und administrative Rahmen für die Zuwanderung von Fachkräften nochmals erweitert. Neben der Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts, wurden u. a. bewährte Regelungen aus dem FEG zur Ausbildungsplatz- und Arbeitsplatzsuche entfristet und der Familiennachzug zu drittstaatsangehörigen Fachkräften erleichtert. Ziel ist es, jährlich ca. 130.000 zusätzliche Drittstaatsangehörige für eine Einreise zur Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitssuche in Deutschland zu gewinnen (Bushanska et al. 2023). Mit dem Gesetz wird die Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung in deutsches Recht umgesetzt. Ergänzend wurde vom Bundesministerium des Innern (BMI) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung erlassen, die am 1. März 2024 in Kraft trat und weitere Änderungen für die Fachkräfteeinwanderung untergesetzlich festschreibt, wie zum Beispiel die Entfristung und Kontingenterhöhung in der sogenannten Westbalkanregelung und die Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Pflegehilfskräfte. Diese Änderungen machen sich voraussichtlich erst in den Zuzugszahlen 2024 und 2025 bemerkbar.

4 Das sind leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Wissenschaftler:innen, Forschende.
5 Die ICT-Karte und Mobiler-ICT-Karte werden seit dem 1. August 2017 für einen unternehmensinternen Transfer von Führungskräften, Spezialist:innen oder Trainees bei einer Dauer von über 90 Tagen erteilt.

ABBILDUNG 16 **Geschlechterverteilung der Zuzüge von Fachkräften und Geringqualifizierten aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit, nach Aufenthaltstiteln** (2023)

	Insgesamt	Männer	Frauen	Männer / Frauen
Fachkräfte				
§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV	1.164	744	420	63,9 % / 36,1 %
§ 18a AufenthG (Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung)	3.403	1.656	1.747	48,7 % / 51,3 %
§ 18b Abs. 1 alt, sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)	6.153	3.416	2.737	55,5 % / 44,5 %
§ 18c AufenthG sowie § 21 Abs. 4 AufenthG (Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte)	2.163	1.423	740	65,8 % / 34,2 %
§ 18b Abs. 2 alt, sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG (Blaue Karte EU)	20.834	14.773	6.061	70,9 % / 29,1 %
§ 19 Absatz 1 AufenthG (ICT-Karte)	1.456	1.204	252	82,7 % / 17,3 %
§ 18d AufenthG (Forschung)	3.567	1.991	1.576	55,8 % / 44,2 %
§ 21 Abs. (selbstständige Tätigkeit)	2.245	1.214	1.031	54,1 % / 45,9 %
Insgesamt	**40.985**	**26.421**	**14.564**	64,5 % / 35,5 %
Sonstige Arbeitnehmer:innen				
§ 19c AufenthG (sonstige Formen der Beschäftigung)*	29.474	21.839	7.635	74,1 % / 25,9 %
Erwerbsmigration gesamt**				
Insgesamt	**70.459**	**48.260**	**22.199**	68,5 % / 31,5 %

Anmerkungen:
* Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten, Personen aus Wissenschaft und Forschung
** Ohne Beschäftigung nach § 19c i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV (Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Wissenschaftler:innen, Forschende)

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

BertelsmannStiftung

Westbalkanregelung (seit März 2020: § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV): Die von der Bundesregierung im Zuge des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes erlassene Regelung für Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien sieht vor, dass Migrant:innen, die ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsplatzangebot aus Deutschland haben und bei denen die Bundesagentur für Arbeit (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. Die Geltungsdauer der Westbalkanregelung war ursprünglich auf die Jahre 2016 bis 2020 beschränkt. Sie wurde zunächst bis 2023 verlängert und ab Juni 2024 mit der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung entfristet. In diesem Zusammenhang wird auch das ursprüngliche Kontingent von jährlich 25.000 Zustimmungen der BA auf 50.000 erhöht.

Zu vermuten ist, dass dieser Titel vor allem auf Kranken- und Altenpflegekräfte entfällt. Gefolgt wird dieser Titel von selbstständiger Tätigkeit mit 46 Prozent. In der Gesamtschau machen weibliche Erwerbstätige weniger als ein Drittel der Erwerbsmigration (31,5 %) aus, wobei ihr Anteil bei den Fachkräften (35,5 %) höher ist als bei den sonstigen Formen der Beschäftigung. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein leichter Zuwachs von 1,4 Prozentpunkten (jeweils rund 1 Prozentpunkt im Bereich der Fachkräfte und bei den sonstigen Arbeitnehmer:innen). So scheint sich insgesamt nur wenig für die Attraktivität Deutschlands als Ziel weiblicher Erwerbsmigration zu verändern.

TABELLE 3 **Zuzüge von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten** (2023)

	Fachkräfte									Sonstige Arbeitnehmer:innen	Erwerbsmigration insgesamt***
	§ 18a AufenthG	§ 18b Abs. 1 alt sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG	§ 18b Abs. 2 alt sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG	§ 18c AufenthG sowie § 21 Abs. 4 AufenthG	§ 18d AufenthG	§ 19b Abs. 1 AufenthG	§ 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. §§ 3 und 5 BeschV*	§ 21 AufenthG	Fachkräfte insgesamt	§ 19c AufenthG**	
Indien	261	834	5.589	395	541	688	126	34	8.468	1.065	9.533
Türkei	448	749	2.051	163	138	19	82	110	3.760	1.500	5.260
Kosovo	164	176	120	7	8	0	5	5	485	3.941	4.426
Russische Föderation	25	426	2.761	218	150	5	109	387	4.081	215	4.296
Serbien	190	70	172	40	11	6	17	8	514	3.465	3.979
Bosnien und Herzegowina	213	110	149	19	4	2	2	5	504	3.131	3.635
Albanien	238	217	190	35	7	1	1	5	694	2.867	3.561
Vereinigte Staaten von Amerika	12	210	571	74	221	53	110	507	1.758	1.766	3.524
China	63	239	749	118	905	404	92	62	2.632	322	2.954
Nordmazedonien	31	31	73	16	4	0	4	0	159	2.578	2.737
Iran	77	315	1.058	107	237	0	14	61	1.869	50	1.919
Vereinigtes Königreich	2	120	378	1	73	16	103	174	867	860	1.727
Japan	7	36	106	4	111	46	39	73	422	970	1.392
Brasilien	64	164	594	63	147	14	48	31	1.125	260	1.385
Philippinen	585	28	91	12	22	4	48	4	794	372	1.166
Pakistan	8	127	695	72	80	3	11	2	998	56	1.054
Kanada	1	50	153	17	59	6	15	112	413	527	940
Sonstige Staatsangehörigkeiten	1.014	2.251	5.334	802	849	189	338	665	11.442	5.529	16.971
Insgesamt	**3.403**	**6.153**	**20.834**	**2.163**	**3.567**	**1.456**	**1.164**	**2.245**	**40.985**	**29.474**	**70.459**

Anmerkungen:
* Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten, Personen aus Wissenschaft und Forschung.
** Ohne Beschäftigung nach § 19c i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV (leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Wissenschaftler:innen, Forschende).
*** Niederlassungserlaubnisse sind mit eingerechnet.

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

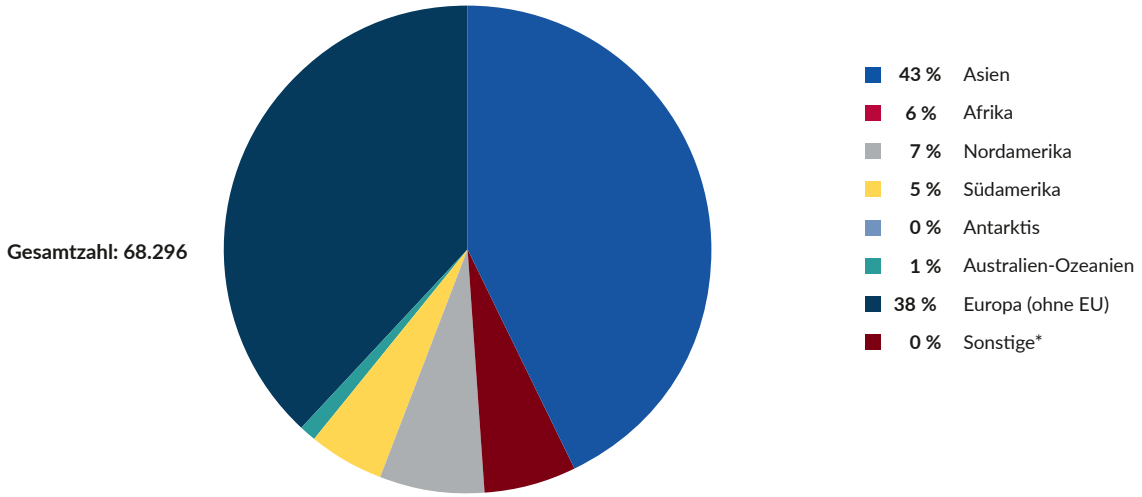
BertelsmannStiftung

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

Die Hauptherkunftsländer für Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten waren 2023 erneut Indien, die Türkei, Kosovo, Russland sowie Serbien (Tab. 3). Indien, das mit 9.533 Personen mit Abstand die meisten Erwerbsmigrant:innen nach Deutschland verzeichnete, zeigte trotz des im Dezember 2022 in Kraft getretenen Migrationsabkommens einen Rückgang von mehr als 500 Arbeitskräften (2022: 10.186, 2021: 5.292 und 2020: 2.763). Indien steht bereits seit Jahren an erster Stelle (Schultz 2022). Wie schon im Vorjahr befindet sich die Türkei erneut an zweiter Stelle mit insgesamt 5.260 im Jahr 2023 eingewanderten Fach- und Arbeitskräften. Mit dem Kosovo, Russland und Serbien finden auch auf folgenden drei Plätzen kaum Verschiebungen im Ranking im Vergleich zum letzten Jahr statt. Gegenüber 2022 migrierten wieder etwas weniger Russ:innen über Erwerbstitel nach Deutschland (2023: 4.296, 2022: 5.086, 2021: 1.441). Seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine 2022 nutzen einige russische Staatsangehörige u. a. Erwerbstitel, um nach Deutschland einzureisen.

Die Zahlen von Personen aus dem Kosovo (2023: 4.426, 2022: 4.748) und Serbien (2023: 3.979, 2022: 4.257) sind ebenfalls leicht rückläufig. Dennoch ist auffällig, dass sich unter den zehn wichtigsten Herkunftsstaaten von Erwerbszuwandernden fünf Westbalkan-Staaten befinden. Neben den bereits erwähnten Staaten Serbien und Kosovo ist Bosnien-Herzegowina unverändert an sechster Stelle vertreten, gefolgt von Albanien an siebter und Nordmazedonien an zehnter Stelle. Die Arbeitskräfteeinwanderung aus den Vereinigten Staaten stagnierte weiterhin (2023: 3.524, 2022: 3.517, 2021: 3.125), sodass sie an achter Stelle verblieben. Aus der Volksrepublik China inklusive ihrer Sonderverwaltungszonen hingegen kamen 36 Prozent mehr Menschen als noch im Vorjahr (2023: 2.954, 2022: 2.166). Aufgerückt in die Liste der Top-17-Herkunftsstaaten sind 2023 die Philippinen und Pakistan, was auf gezieltere staatliche und private Anwerbungsoffensiven zurückgeführt werden kann, sowie Kanada, während die Ukraine, Ägypten und Südkorea aus der Liste der wichtigsten 17 Staaten ausgeschieden sind. Damit befindet sich erneut kein

ABBILDUNG 17 **Regionale Verteilung der Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Staaten im Jahr 2023**



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

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

BertelsmannStiftung

afrikanisches Land unter den wichtigsten Herkunftsstaaten von Erwerbsmigrant:innen in Deutschland. Mit Blick auf die absoluten Zahlen lässt sich für 2023 bei fast allen aufgeführten Herkunftsstaaten ein mehr oder weniger starker Rückgang ihrer nach Deutschland zugewanderten Staatsangehörigen feststellen.

Die Aufenthaltstitel für indische, türkische und russische Staatsbürger:innen entfielen zum größten Teil auf die Blaue Karte EU für Hochqualifizierte (§ 18b Abs. 2 sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG). Die Blaue Karte EU ist zudem für Fachkräfte aus dem Iran (1.058) und Brasilien (594) der wichtigste Aufenthaltstitel. China hatte erneut mit 905 Personen den größten Anteil bei den Aufenthaltstiteln für Forschende (§ 18d AufenthG). Den vergleichsweise starken Zuwachs des Aufenthaltstitels für Menschen mit einer qualifizierten Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) von 800 Personen (2023: 3.403, 2022: 2.621), der damit einen Bedeutungsgewinn verzeichnet, entfiel insbesondere auf die Philippinen (585) sowie die Türkei (448). Arbeitskräfte von den Philippinen sind vor allem im Pflegebereich tätig. Weiterhin verbleibt auch dieser Anstieg auf geringem Niveau.

Bei den sonstigen Arbeitnehmer:innen befanden sich die Westbalkan-Staaten an erster Stelle mit dem Kosovo (2023: 3.941), Serbien (3.465), Bosnien und Herzegowina (3.131), Albanien (2.867) und Nordmazedonien (2.578). Die Arbeitnehmer:innen aus diesen Staaten kommen vornehmlich über die Westbalkanregelung (siehe dazu die Infobox, S. 26; § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV). Insgesamt sind über diesen Titel 13.642 Personen nach Deutschland eingereist, die somit den größten Anteil an den insgesamt 29.474 sonstigen Arbeitnehmer:innen ausmachen. Zuzüge mit diesem Titel sind damit in absoluten Zahlen rückläufig, aber anteilig weiter stabil (2022: 14.504 von 32.343), bleiben jedoch weit hinter dem festgelegten Kontingent von 25.000 Personen zurück. Daran wird sich vermutlich auch mit der Entfristung der Westbalkanregelung seit Juni 2024 sowie der Erweiterung des Kontingents auf 50.000 Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit nicht viel ändern. Weitere sonstige Arbeitnehmer:innen kamen vor allem aus den Vereinigten Staaten, aus der Türkei und Indien. Die Einreisen aus den Vereinigten Staaten, dem Vereinigten Königreich oder auch aus Japan laufen zum großen Teil über § 19c Abs. 1 AufenthG in Verbindung mit § 26 Abs. 1 der Beschäftigungsverordnung, der eine Beschäftigung mit Vorrangprüfung für bestimmte Staatsangehörigkeiten vorsieht.[6]

Betrachtet man die regionale Verteilung der Herkunftsländer in Bezug auf die Erwerbsmigration aus Drittstaaten, so zeigt sich, dass der Zuzug von Arbeitskräften aus europäischen Nicht-EU-Staaten leicht zurückgegangen ist (Abb. 17). Er macht rund 38 Prozent aller Erwerbseinreisen aus Drittstaaten im Jahr 2023 aus und sank damit um drei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Neben den Staaten des westlichen Balkans fällt hier Russland ins Gewicht, das in dieser Darstellung zu Europa gerechnet wird. Die meisten Arbeits- und Fachkräfte aus Drittstaaten kamen 2023 aus Asien, mit einem Anstieg um drei Prozentpunkte (auf 43 %), was vor allem auf die hohe Migration aus Indien und der Türkei zurückzuführen ist. Die Erwerbszuwanderung aus Südamerika hingegen stagnierte prozentual gesehen auf einem niedrigen Niveau von fünf Prozent, und das trotz Vermittlungsabkommen mit Kolumbien und Brasilien im Bereich Pflegekräfte. An der regionalen Verteilung der Erwerbsmigration hat sich 2023 somit wenig verändert. Ebenso verblieb die Erwerbszuwanderung aus Afrika auf einem geringen Niveau von sechs Prozent an den Gesamtzuzügen aus Drittstaaten.

6 Das betrifft außerdem Andorra, Australien, Israel, Kanada, die Republik Korea, Monaco, Neuseeland und San Marino.

TABELLE 4 **Zuzüge von Drittstaatsangehörigen aus afrikanischen Staaten zur Erwerbstätigkeit, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten** (2023)

	Fachkräfte								Sonstige Arbeitnehmer:innen	Erwerbsmigration insgesamt
	§ 18a AufenthG	§ 18b Abs. 1 alt sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG	§ 18b Abs. 2 alt sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG	§ 18d AufenthG	§ 19b Abs. 1 AufenthG	§ 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. §§ 3 und 5 BeschV*	§ 21 AufenthG	Fachkräfte gesamt	§ 19c AufenthG**	
Ägypten	64	142	554	35	4	4	20	823	37	860
Tunesien	179	107	440	12	1	4	2	745	28	773
Nigeria	5	68	200	47	0	6	2	328	36	364
Südafrika	7	33	129	13	7	70	13	272	83	355
Marokko	42	63	131	10	2	13	2	263	35	298
Uganda	3	5	6	3	0	1	0	18	203	221
Algerien	13	41	88	8	1	1	0	152	52	204
Kenia	5	26	56	19	0	1	0	107	73	180
Madagaskar	7	2	1	1	0	0	0	11	138	149
Simbabwe	9	8	21	5	0	3	0	46	62	108
Ghana	2	22	38	13	0	1	1	77	24	101
Kamerun	13	20	35	19	0	2	0	89	10	99
Namibia	10	6	11	1	0	1	1	30	53	83
Sonstige afrikanische Staaten	18	54	97	66	3	10	11	259	234	493
Afrikanische Staaten gesamt	**377**	**597**	**1.807**	**252**	**18**	**117**	**52**	**3.220**	**1.068**	**4.288**
Nicht-EU-Staaten insgesamt	**3.403**	**6.153**	**20.834**	**3.567**	**1.456**	**1.164**	**2.245**	**38.822**	**29.474**	**68.296**

Anmerkungen:
* Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten, Personen aus Wissenschaft und Forschung.
** Ohne Beschäftigung nach § 19c Abs. 1 i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV (Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialist:innen, Wissenschaftler:innen, Forschende).

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

BertelsmannStiftung

Auch in absoluten Zahlen stagnierte die Anzahl der Erwerbsmigrant:innen aus afrikanischen Staaten im Jahr 2023. Insgesamt sind es 4.288 Personen, was einem geringen Anstieg von vier Prozent im Vergleich zu 2022 mit 4.129 Einreisen entspricht (2021: 2.503). Wie bereits seit 2020 verzeichneten die nordafrikanischen Herkunftsstaaten die höchste Zuwanderung aus afrikanischen Staaten nach Deutschland. Besonders Ägypter:innen (860) und Tunesier:innen (773) reisen über Erwerbstitel ein (Tab. 4). Die meisten Titel wurden über die Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2 sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG) vergeben. Ägypten, Tunesien und Nigeria waren dabei die afrikanischen Herkunftsstaaten mit den meisten Titelvergaben. Ein beträchtlicher Teil der Aufenthaltstitel wurde an Fachkräfte mit beruflicher und akademischer Ausbildung vergeben. Die größte Gruppe von Personen mit qualifizierter Berufsausbildung stammte aus Tunesien; viele von ihnen sind Pflegekräfte. Insgesamt wird auch dieser Titel vor allem an Personen aus nordafrikanischen Staaten vergeben. Die größte Gruppe der sonstigen Arbeitnehmer:innen (§ 19c ohne Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV) stammte 2023 aus Uganda und Madagaskar.[7] Außerdem waren erneut Nigeria und Südafrika die einzigen Staaten in Subsahara-Afrika mit einer nennenswerten Zahl nach Deutschland eingereister Arbeits- und Fachkräfte (364 und 355 Personen). Somit bleibt die Fachkräftezuwanderung aus dieser Region gering. Zugleich wird sie auf politischer, aber auch wirtschaftlicher Ebene im Sinne eines zukünftigen Potenzials diskutiert, insbesondere was die gegenläufigen demografischen und arbeitsmarktlichen Entwicklungen anbelangt (Schultz 2021). So hat Deutschland im September 2024 ein Migrationsabkommen mit Kenia unterzeichnet sowie mit Ghana eine vertiefte Migrationszusammenarbeit in Form von Migrationspartnerschaften vereinbart. Weitere Vereinbarungen sind in Planung. Unter anderem sind die Einreisehürden für viele Arbeitnehmer:innen aus diesen Ländern trotz der Erleichterungen durch das FEG von 2020 weiterhin zu hoch. Zudem konzentrieren sich Arbeitgeber:innen bei der Rekrutierung offensichtlich auf die Länder, die ihnen geografisch (und vermeintlich auch kulturell) näher sind oder mit denen bereits Rekrutierungsnetzwerke bestehen (Angenendt et al. 2023: 23; siehe auch Abb. 9).

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

Die bisher betrachteten Zuwanderungszahlen sind Bruttozahlen, das heißt nur Zuzüge. Allerdings verlassen jedes Jahr auch Personen das Land, um in ihr Herkunftsland zurückzu-

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

kehren oder in ein anderes Land zu migrieren. Die vorhandenen Statistiken ermöglichen es nicht, die Zu- und Fortzüge außereuropäischer Fachkräfte direkt gegeneinander aufzurechnen, da beispielsweise bei den Fortzügen auch Statuswechsel von Personen enthalten sind, die mit einer anderen Aufenthaltserlaubnis (z. B. zu Studienzwecken) nach Deutschland einreisten (siehe dazu mehr ab S. 33). Zudem ziehen Personen aus Deutschland fort, die mit einer Aufenthaltserlaubnis zur Fachkräfteeinwanderung zugewandert waren, aber in einen anderen Aufenthaltstitel gewechselt sind (z. B. für Familienangehörige oder für eine Niederlassungserlaubnis). Es lassen sich jedoch die Abwanderungen von Nicht-EU-Staatsangehörigen bestimmen, die zuletzt einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte oder Erwerbsmigration innehatten.

So sind im Jahr 2023 insgesamt 10.719 Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten aus der Bundesrepublik fortgezogen (Tab. 5). Damit stieg die Zahl im Vergleich zu 2022 mit 10.170 Fortzügen geringfügig an. Die Fortzüge sonstiger Arbeitnehmer:innen hingegen stiegen erneut um dieses Mal 11 Prozent auf 8.663 (2022: 7.772, 2021: 6.271). Unter dem Strich ist die Zahl der jedes Jahr gewonnenen Fach- und Arbeitskräfte also deutlich niedriger, als man es auf Grundlage der Zuzüge vermuten könnte.

Mit einem Anteil von 35 Prozent waren die meisten fortgezogenen Fachkräfte Inhaber:innen der Blauen Karte EU (2023: 3.701). Ihr Anteil nimmt auch seit 2020 immer weiter zu. Zugleich handelt es sich um eine Personengruppe mit hoher Verbleibquote: Laut Statistischem Bundesamt leben 83 Prozent der Personen mit Blauer Karte EU fünf Jahre nach Erhalt des Titels weiterhin in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2023d), was vermutlich mit den erweiterten Rechten, die mit dem Aufenthaltstitel einhergehen – wie zum Beispiel den schnelleren Erhalt einer Niederlassungserlaubnis – zu tun hat (Mayer 2019). Weitere 27 Prozent der Fortzüge für Fachkräfte beziehen sich auf die Fortzüge aus „alten“ und aktuellen Titeln für qualifizierte Fachkräfte (§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F., §§ 18a und b Abs. 1 AufenthG sowie § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. §§ 3 und 5 BeschV). Diese hatten 2022 noch knapp 33 Prozent ausgemacht (Abbate 2023: 34).

Zudem setzt sich 2023 ein Abwanderungstrend fort: 89 Prozent aller Fortzüge von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten entfallen auf Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte, sprich Personen mit Hochschulabschluss (in Tab. 5 ab „Beschäftigung Fachkräfte mit akademischer Ausbildung“ abwärts; 2022: 81 %, 2021: 67 %). Bei einem großen Teil handelt es sich um Forschende mit ohnehin hoher Mobilität. Insgesamt lässt diese Entwicklung auf eine gestiegene Mobilität von Hochqualifizierten schließen. Die Fortzüge von Fachkräften mit Niederlassungserlaubnis dagegen bleibt 2023 auf einem niedrigen Niveau. Während ein leichter Rückgang des Fortzugs von gut acht zu knapp sieben Prozent bei Personen mit einer Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte und Inhaber:innen der Blauen Karte EU zu verzeichnen ist, sind Personen mit Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte verstärkt fortgezogen (2023: 259, 2022: 46).

Insgesamt ist die Abwanderung auf 19.382 Personen angestiegen (2022: 17.942). Berücksichtigt man die zeitgleich leicht gesunkene Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften, ergibt sich für das Jahr 2023 im Vergleich zum Rekordjahr 2022 ein Rückgang der Nettozuwanderung von Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten.

Die Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit für die Arbeitsaufnahme nicht akademischer Fachkräfte nehmen weiterhin zu

Mit der Einführung des FEG wurde auch die Beschäftigungsverordnung (BeschV) angepasst, die der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Grundlage für Zustimmungen zu qualifizierten Tätigkeiten dient. Die BA prüft, ob die Beschäftigungsbedingungen gleichwertig zu denen inländischer Arbeitnehmer:innen sind. Ausnahmen von der Zustimmungserfordernis ergeben sich aus dem Aufenthaltsgesetz, zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder der Beschäftigungsverordnung. Diese Statistik bietet einen erweiterten groben Überblick, wie viele Personen in etwa die Möglichkeit wahrnehmen, als nicht akademische Fachkräfte zuzuwandern. Die Beschäftigungsverordnung ergänzt und konkretisiert somit die im Aufenthaltsgesetz verfasste Vergabe von Aufenthaltserlaubnissen zur Erwerbstätigkeit. Während im Jahr 2020 Zustimmungen der BA zum Teil noch nach alten Bestimmungen des Aufenthaltsgesetzes erfolgten, entfielen davon eine ganze Reihe ab 2021. So existiert beispielsweise keine Vergabe von Aufenthaltstiteln nach Engpass- und Mangelberufen mehr (mit Ausnahme der Blauen Karte EU). Andere Titel wurden ersetzt oder angepasst: die Genehmigung der Arbeitsaufnahme bei Anerkennung der Berufsqualifikation und Nachqualifikation (§ 8 Abs. 2 BeschV), ebenso bei der Aus- und Weiterbildung (§ 8 Abs. 1 BeschV). Zudem ist ein neuer Paragraf für Vermittlungsabsprachen im Gesundheits- und Pflegebereich geschaffen worden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BeschV). Die Zustimmungen der BA im Bereich der Fachkräfteeinwanderung werden dadurch letztlich reduziert. Tabelle 7 zeigt im Zeitverlauf ausschnittsweise sowohl die relevanten Paragrafen der alten als auch die der neuen Beschäftigungsverordnung, die seit dem 1. April 2020 in Kraft ist. Die Gesamtzahl der Zustimmungen stieg 2023 auf 141.921 (2022: 104.370).

So stiegen 2023 unter anderem die Zustimmungen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung (nach § 8 Abs. 1 BeschV) mit 47.624 erneut deutlich an (2022: 31.715, 2021: 23.545; Tab. 7, siehe S. 32). Ebenso wurden die Zustimmungen zur Ergänzung des neuen FEG-Paragrafen über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen gegenüber dem Vorjahr deutlich öfter erteilt (§ 8 Abs. 2 BeschV nach § 16d AufenthG) und stiegen zusammen mit wenigen Zustimmungen über die alte Verordnung (§ 8 Abs. 3 BeschV a. F.) erneut, diesmal um ganze 39 Prozent auf 19.522 an (2022: 14.090, 2021: 11.726).[8] Dieser Anstieg spiegelt sich auch mit 29 Prozent mehr Ersterteilungen von Aufenthaltstiteln zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16d AufenthG; Tab. 6) mit 5.160 wider (2022: 3.990, 2021: 2.955).

8 Für weitere Informationen zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes siehe Böse et al. 2024, zur Bewertung der künftigen Rechtslage mit Blick auf die Anerkennung siehe Bushanska et al. 2023.

TABELLE 5 **Abwanderung von Drittstaatsangehörigen nach dem letzten Aufenthaltsstatus zum Zweck der Erwerbstätigkeit** (2020–2023)

Nach FEG	2020		2021		2022		2023	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Fachkräfte								
mit Aufenthaltserlaubnis								
§§ 18 und 18 Abs. 4 AufenthG a.F. (Beschäftigung und qualifizierte Beschäftigung)	7.383	53	3.154	29	1.414	14	613	6
§ 18a AufenthG (Beschäftigung Fachkräfte mit Berufsausbildung)	375	3	442	4	463	5	536	5
§ 18b Abs. 1 alt sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG (Beschäftigung Fachkräfte mit akademischer Ausbildung)	250	2	850	8	1.055	10	1.296	12
§ 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. §§ 3 und 5 BeschV*	51	0	214	2	431	4	477	4
§ 18b Abs. 2 alt sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG und § 19a AufenthG i.V.m. § 2 Abs. 1 BeschV (Blaue Karte EU)	2.720	20	3.012	28	3.240	32	3.701	35
§ 19 Abs. 1 AufenthG und § 19b Abs. 1 AufenthG a.F. (ICT-Karte)	792	6	786	7	844	9	842	8
§ 18d Abs. 1 AufenthG (Forscher:innen)	768	6	916	9	1.323	13	1.629	15
§ 21 AufenthG (selbstständige Tätigkeit)	899	7	597	6	495	5	613	6
mit Niederlassungserlaubnis								
§ 18c Abs.3 AufenthG und § 19 AufenthG a.F. (für Hochqualifizierte)	31	0	43	0	46	0	259	2
§ 18c Abs. 1 und 2 AufenthG sowie § 19a Abs. 6 AufenthG a.F. (für Fachkräfte und Inhaber:innen Blaue Karte EU)	362	3	721	7	836	8	730	7
§ 21 Abs. 4 AufenthG (3 Jahre selbstständige Tätigkeit)	23	0	36	0	23	0	23	0
Alle Fachkräfte insgesamt	**13.654**	**100**	**10.771**	**100**	**10.170**	**100**	**10.719**	**100**
Sonstige Arbeitnehmer:innen mit Aufenthaltserlaubnis								
§ 19c AufenthG**	1.604	25	4.988	80	7.093	91	8.309	96
§ 18 Abs. 3 AufenthG a. F. (keine qualifizierte Beschäftigung)	5.017	75	1.283	20	679	9	354	4
Sonstige insgesamt	**6.621**	**100**	**6.271**	**100**	**7.772**	**100**	**8.663**	**100**
Abwanderung insgesamt	20.275	100	17.042	100	17.942	100	19.382	100

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

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

BertelsmannStiftung

Der 2020 eingeführte Verordnungsparagraf zu Vermittlungsabsprachen im Anerkennungsverfahren in Gesundheits- und Pflegeberufen (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BeschV) wurde mit 3.173 Zustimmungen etwas stärker genutzt als im Vorjahr (2.630). Der ebenfalls 2020 eingeführte Paragraf für eine bürokratiefreie Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung in der IT-Branche (§ 6 BeschV) hingegen verzeichnete 1.349 Zustimmungen, was einem Rückgang um 29 Prozent zum Vorjahr (2022: 1.908) entspricht. Da ab März 2024 die Voraussetzungen zur Erlangung dieses Titels weiter erleichtert wurden (indem z. B. Spracherfordernisse entfallen), ist jedoch zukünftig mit einem Anstieg der Nutzungszahlen zu rechnen. Zudem stiegen die Zustimmungen nach § 10 BeschV (Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte) mit 3.709 Zustimmungen leicht an (2022: 3.412, 2021: 1.864), erreichen aber dennoch bei Weitem nicht das Vor-Corona-Niveau. Vermutlich hängt der Rückgang mit der Diversifizierung der ICT-Karte durch das FEG zusammen. Die Statistik zeigt auch, dass 2023 im Zuge der sogenannten Westbalkanregelung 59.503 Zustimmungen erteilt wurden, erneut knapp 16.000 mehr als im Vorjahr (2022: 43.893, 2021: 24.851, 2019 waren es sogar 62.334). Die seit dem 1. Januar 2021 (bis 1. Juni 2024) geltende Begrenzung auf 25.000 Zustimmungen je Kalenderjahr bezieht sich nur auf erstmalige Antragstellungen. Zustimmungen etwa bei Arbeitgeberwechseln oder Verlängerungen der Aufenthaltstitel fallen nicht unter das Kontingent. Letztlich bedeutet die Tatsache, dass im Jahr 2023 eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung erteilt wurde, nicht notwendigerweise, dass die betreffende Person auch im selben Jahr zugewandert ist. Die Zustimmungszahlen sind also nicht mit den Zuwanderungszahlen gleichzusetzen.

TABELLE 6 **Drittstaatsangehörige mit Ersterteilung einer Aufenthaltserlaubnis im Rahmen eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§16d AufenthG)** (2020–2023)

	März bis Dezember 20200	2021	2022*	2023*
Ersterteilung ohne vorherigen Aufenthaltstitel	1.486	2.648	3.650	4.695
Ersterteilung mit Statuswechsel	537	307	345	465
Insgesamt	**2.023**	**2.955**	**3.990**	**5.160**

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

Quelle: Graf (2024, 2023, 2022, 2021); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

TABELLE 7 **Zustimmungen für die Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen nach Verordnungsgrundlage** (2016–2023)

Verordnungsgrundlage	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
§ 2 Abs. 2 BeschV a.F. (Blaue Karte EU-Mangelberuf – Gehaltsgrenze)	3.916	5.390	6.859	8.973	1.545	-	-	-
§ 2 Abs. 3 BeschV a.F. (Hochschulabschluss im Ausland)	5.456	5.733	5.996	6.576	1.239	-	-	-
§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BeschV n.F. (Vermittlungsabsprache Anerkennungsverfahren/ Gesundheit, Pflege)					3.056	2.586	2.630	3.173
§ 3 Nr. 1–3 BeschV n.F. (Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten)					743	2.463	2.764	2.628
§ 4 BeschV a.F. (Leitende Angestellte und Spezialisten)	1.342	1.769	2.726	3.452	950	-	-	-
§ 6 Abs. 1 BeschV a.F. (Ausbildungsberufe inländischer Abschluss)	1.169	1.930	3.267	4.575	728	-	-	-
§ 6 Abs. 2 Nr. 1 BeschV a.F. (Ausbildungsberufe ausländischer Abschluss – Vermittlungsabsprache)	3.315	3.618	4.285	5.025	923	-	-	-
§ 6 Abs. 2 Nr. 2 BeschV a.F. (Ausbildungsberufe ausländischer Abschluss – Mangelberuf)	1.305	1.982	3.320	4.859	994	-	-	-
§ 6 BeschV n.F. (Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung/ IT-Branche)					542	1.131	1.908	1.349
§ 8 BeschV a.F. (Praktische Tätigkeiten als Voraussetzung für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen), bis 7/2015	-	-	-	-	-	-	-	-
§ 8 Abs. 1 BeschV a.F. (Betriebliche Aus- und Weiterbildung – § 17 AufenthG a.F.), in Kraft seit 8/2015	9.989	11.525	13.906	19.086	2.292	-	-	-
§ 8 Abs. 1 BeschV n.F. (Betriebliche Aus- und Weiterbildung - § 16a AufenthG)					16.604	23.545	31.715	47.624
§ 8 Abs. 2 BeschV a.F. (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – § 17a AufenthG a.F. bis zu 18 Monate), in Kraft seit 8/2015	921	1.804	2.663	5.320	1.339	-	-	-
§ 8 Abs. 3 BeschV a.F. (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – sonstige, in Kraft seit 8/2015	67	166	365	518	336	209	211	294
§ 8 Abs. 2 BeschV n.F. (Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen - § 16d AufenthG)					6.187	11.517	13.879	19.228
§ 10 BeschV (Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte)	7.474	7.276	7.968	6.713	2.936	1.864	3.412	3.709
§ 11 Abs. 1 BeschV (Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer)	160	170	183	205	101	207	189	162
§ 11 Abs. 2 BeschV (Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche)	3.181	3.030	2.630	2.632	1.960	2.183	3.769	4.251
§ 26 Abs. 2 BeschV (Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger – Westbalkan)	42.546	74.577	46.118	62.334	34.150	24.851	43.893	59.503

Quelle: BA (2024d, 2023, 2022b, 2021, 2020, 2019, 2018, 2017).

BertelsmannStiftung

Fachkräftegewinn durch Statuswechsel stagniert, Titel zur Arbeitsplatzsuche wird vor allem von internationalen Studierenden genutzt

Mit dem FEG von 2020 wurde auch die Arbeitsplatzsuche für ausländische Arbeitskräfte ausgeweitet: Erstmals wurde mit § 20 Abs. 1 Fachkräften mit einer anerkannten Berufsausbildung der Aufenthalt zum Zweck der Arbeitsplatzsuche eröffnet. Zuvor war dies nur Personen mit einem anerkannten oder vergleichbaren Hochschulabschluss möglich (BMI und BAMF 2022). Mit dem genannten Gesetzesrahmen wurden ferner alle Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche, zum Beispiel auch nach erfolgreich bestandenen Bildungsmaßnahmen, in den neuen § 20 zentral überführt und damit in den Bereich der Erwerbsmigration (Graf 2021). Die Erteilungen eines Titels zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufs- oder akademischer Ausbildung blieben, wie schon in den Vorjahren, 2023 mit 144 auf einem sehr niedrigen Niveau (2022: 128, 2021: 115). Der neu geschaffene Zugangsweg wird somit – insbesondere von Fachkräften mit Berufsausbildung – kaum genutzt (vgl. Tab. 8). Jedoch sind hier zum einen keine Personen enthalten, die noch im Berichtszeitraum in einen anderen Titel gewechselt sind. Mehr Aufschluss darüber geben die verzeichneten Statuswechsel. Zum anderen werden Aufenthaltserlaubnisse für besonders kurze Aufenthalte, wie im Fall des § 20, zum Teil gar nicht an Neueingereiste vergeben. Die betreffenden Personen halten sich nach ihrer Einreise lediglich mit einem gültigen D-Visum – also einem nationalen Visum für längerfristige Aufenthalte – zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland auf und erhalten dann als erste Aufenthaltserlaubnis den jeweiligen Zieltitel oder reisen bei erfolgloser Suche ohne Titelerteilung wieder aus.[9] Relevanter ist der Titel zur Arbeitsplatzsuche für Ausländer:innen, die ihn als Übergang zwischen zwei Beschäftigungen nutzen.

Auffällig ist dagegen die um ganze 106 Prozent gestiegene Zahl von Personen, die zuvor in Deutschland ein Studium oder eine qualifizierte Berufsausbildung absolviert haben (2023: 1.634, 2022: 792; § 20 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 3 AufenthG). Da nur Personen mit einer Einreise im Jahr 2023 enthalten sind, ist davon auszugehen, dass es sich überwiegend um internationale Studierende handelt, die ihr letztes Semester an einer Hochschule in Deutschland absolviert haben.

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

Statuswechsel beziehen sich auf den Wechsel zur Erwerbstätigkeit nach einer beruflichen oder sonstigen Ausbildung, ebenso wie nach dem Studium, des Weiteren auf einen Wechsel in die Erwerbstätigkeit von einem Titel zur Arbeitsplatzsuche nach

Statuswechsel: Einige Fachkräfte aus Drittstaaten werden de facto durch einen Statuswechsel gewonnen. Diese Personen befinden sich meist bereits in Deutschland und hatten einen anderen Aufenthaltstitel (etwa für Studienzwecke oder für die Suche eines Arbeitsplatzes), bevor sie einen Aufenthaltstitel zur Fachkräftezuwanderung erhielten. Die Einreise über einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche innerhalb von sechs Monaten und der erfolgreiche Wechsel in eine Erwerbstätigkeit kann auch während desselben Jahres erfolgen. Seit 2020 werden darüber hinaus Wechsel in die Titel der Bildungsmigration dargestellt. Relevant wären zudem Angaben zum Statuswechsel innerhalb der Erwerbs- und Fachkräftemigration. Diese werden allerdings bisher nicht ausgewiesen.

Mit der Reform des FEG besteht erstmals die Möglichkeit eines Spurwechsels für Drittstaatsangehörige ohne Anspruch auf einen Asylstatus in Deutschland, die sich zum Stichtag 29. März 2023 in einem laufenden Asylverfahren befanden. Erfüllen sie die rechtlichen Voraussetzungen, können sie bleiben, vorausgesetzt, dass sie eine Arbeit finden.

TABELLE 8 **Erteilte Aufenthaltserlaubnisse an Drittstaatsangehörige zum Zweck der Arbeitsplatzsuche (§20 AufenthG) mit Einreise 2020 bis 2023**

FEG	März bis Dezember 2020	2021	2022	2023
Arbeitsplatzsuche für Fachkraft mit Berufsausbildung (§ 20 Abs. 1 AufenthG)	5	4	1	9
Arbeitsplatzsuche für Fachkraft mit akademischer Ausbildung (§ 20 Abs. 2 AufenthG)	124	111	127	135
Arbeitsplatzsuche nach Studium oder qualifizierter Berufsausbildung in Deutschland (§20 Abs. 3 Nr. 1 und 3 AufenthG)	118	261	792	1.634
Arbeitsplatzsuche nach Forschungstätigkeit (§20 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG)	0	7	20	26
Arbeitsplatzsuche nach Feststellung der Gleichwertigkeit (§20 Abs. 3 Nr. 4 AufenthG)	11	7	10	13

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

BertelsmannStiftung

9 Die Zahl der in den Auslandsvertretungen erteilten D-Visa zur Arbeitsplatzsuche (mit 85 Prozent zumeist vergeben an akademische Fachkräfte) übersteigt mit 3.640 die der entsprechenden erteilten Aufenthaltserlaubnisse, wie auch in den Vorjahren, deutlich. In dieser Zahl sind sowohl mehrfache Erteilungen an dieselbe Person enthalten als auch Erteilungen an Personen, die gar nicht nach Deutschland eingereist sind (Graf 2024: 17).

einem Studium, einer Berufsausbildung oder auch nach Anpassungsqualifikationen. Seit 2021 zeichnete sich eine verstärkte Nutzung von Statuswechseln in die Erwerbstätigkeit ab, wobei es 2023 im Vergleich zum Vorjahr kaum mehr Wechsel gab. Dies schlägt sich in allen Zieltiteln nieder, während bei Wechseln zu § 18b Abs. 1 (sowie ab November 2023 § 18b) AufenthG sogar ein leichter Rückgang zu verzeichnen war (2023: 6.390, 2022: 6.655; Tab. 9).

Umgekehrt können Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration gleichermaßen Ausgangspunkt für Statuswechsel hin zu Titeln der Bildungsmigration sein. Im Jahr 2023 waren es 5.190 Drittstaatsangehörige, die einen solchen Statuswechsel vollzogen haben, darunter viele, die zuvor als Au-Pair oder im Freiwilligendienst gearbeitet hatten (Graf 2024: 25).

2023 wechselten mit 16.740 etwa gleich viele Personen wie im Vorjahr von einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Studiums (§ 16b bzw. § 16 Abs. 1 und 6 AufenthG a. F.) in einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit für Fachkräfte. Auch die Wechsel vom genannten Ausgangstitel zu einer Blauen Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG sowie ab November 2023 § 18g AufenthG) haben nur leicht zugelegt (2023: 9.140, 2022: 8.790; Tab. 9). Daneben war der Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Absolvent:innen deutscher Hochschulen oder nach einer Forschungstätigkeit (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG bzw. § 16 Abs. 5 AufenthG a. F.) in einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit für Fachkräfte mit 5.215 Personen wieder rückläufig (2022: 5.720, 2021: 4.991; Tab. 10). Deutschland konnte damit 2023 insgesamt knapp 22.000 Personen als Fachkräfte halten, die für ein Studium ins Land gekommen waren, und verbleibt damit auf dem hohen Vorjahresniveau.

Außerdem wechselten im selben Zeitraum 12.295 Personen (gegenüber 11.220 im Jahr 2022) von einer Aufenthaltserlaubnis für schulische oder betriebliche (Berufs-)Ausbildungsmaßnahmen (§§ 16f und § 16a AufenthG) sowie Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16d AufenthG) in einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte (Tab. 11). Davon wechselten allein 9.860 Personen in einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG). Das ist ein erneuter Anstieg innerhalb dieses Titels zum letzten Jahr (2022: 9.310, 2021: 6.732, Mär.–Dez. 2020: 4.016). Hier zeigt sich die Wirkung der erweiterten rechtlichen Möglichkeiten des Aufenthalts zum Erwerb, insbesondere mit beruflicher Bildung, durch das FEG.

Insgesamt gab es 2023 5.995 Wechsel von Aufenthaltstiteln zur Arbeitsplatzsuche zu solchen zum Zweck der Erwerbstätigkeit (2022: 6.440). Davon wechselten 2.815 Personen, die einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche nach dem Studium oder einer Forschungstätigkeit in Deutschland hatten, in einen Titel als Fachkraft mit akademischer Ausbildung (§ 18b Abs. 1 sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG; 2022: 3.200, 2021: 3.085) sowie 2.015 Personen in einen Titel der Blauen Karte EU (§ 18b Abs. 2 sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG; 2022: 2.150, 2021: 1.532; Tab. 12). Insgesamt waren es 2023 120 weniger Arbeitsplatzsuchende, die in den Titel der Blauen Karte EU wechselten als im Vorjahr (2.320 im Jahr 2023 gegenüber 2.440 im Jahr 2022). Es ist auffällig, dass aus den Titeln zur Arbeitsplatzsuche nach einer

TABELLE 9 **Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zum Studium (§ 16b AufenthG bzw. § 16 Abs. 1 und 6 AufenthG a.F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte** (2016–2023)

Nach altem AufenthG	2016	2017	2018	2019	Nach FEG	2020 (März bis Dezember)	2021	2022*	2023*
§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. (qualifizierte Beschäftigung)	2.505	2.842	3.128	3.216					
					§ 18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung)	59	81	115	115
					§ 18b Abs. 1 alt sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)	3.059	5.477	6.655	6.390
§ 19 AufenthG a. F. (Hochqualifizierte)	3	5	12						
§ 19a AufenthG a. F. (Blaue Karte EU)	2.162	2.757	3.624	3.804	§ 18b Abs. 2 alt sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG (Blaue Karte EU)	2.980	5.637	8.790	9.140
§ 20 AufenthG a. F. (Forschende)	36	151	232	349	§ 18d AufenthG (Forschende)	455	743	790	810
§ 21 AufenthG a. F. (Selbständige und freiberufliche Tätigkeit)	196	193	171	163	§ 21 AufenthG (Selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	158	251	250	285
Insgesamt	**4.902**	**5.948**	**7.167**	**7.532**		**6.711**	**12.189**	**16.600**	**16.740**

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

Quelle: BAMF (2018a, 2017a), Graf (2024, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

TABELLE 10 **Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Absolvent:innen deutscher Hochschulen* (§ 20 AufenthG Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG bzw. § 16 Abs. 5 AufenthG a.F.) zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte** (2016–2023)

Nach altem AufenthG	2016	2017	2018	2019	Nach FEG	2020 (März bis Dezember)	2021	2022**	2023**
§ 18 Abs. 4 AufenthG a.F. (qualifizierte Beschäftigung)	1.654	1.909	1.943	2.276					
					§ 18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung)	20	17	15	15
					§ 18b Abs. 1 alt sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)	1.937	3.085	3.200	2.815
§ 19 AufenthG a.F. (Hochqualifizierte)	3	5	2						
§ 19a AufenthG a.F. (Blaue Karte EU)	959	1.130	1.397	1.472	§ 18b Abs. 2 alt sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG (Blaue Karte EU)	928	1.532	2.150	2.015
§ 20 AufenthG a.F. (Forschende)	3	21	38	98	§ 18d AufenthG (Forschende)	93	114	105	140
§ 21 AufenthG a.F. (Selbständige Tätigkeit)	207	204	209	194	§ 21 AufenthG (Selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	210	243	250	230
Insgesamt	**2.826**	**3.269**	**3.589**	**4.040**		**3.188**	**4.991**	**5.720**	**5.215**

Anmerkungen:
* Seit 2020 mit Wechsel von Aufenthaltserlaubnis zu Forschungstätigkeit § 20 AufenthG Abs. 3 Nr. 2.
** Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung wurden die Zahlen einer Fünferrundung unterzogen. Dies führt dazu, dass sich die Summe der Einzelwerte in der Tabelle von den abgebildeten Spalten- bzw. Zeilensummen unterscheiden kann.

Quelle: BAMF (2018a, 2017a), Graf (2023, 2022, 2021, 2020, 2019); Sonderauswertung BAMF (2024, 2023); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

TABELLE 11 **Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis für eine schulische oder betriebliche Ausbildungsmaßnahme (§ 16a AufenthG) zu einem Aufenthaltstitel für Fachkräfte** (2020–2023)

FEG	Ausbildungsmaßnahmen und sonstige Bildungmigration*			
	März bis Dezember 2020	2021	2022**	2023**
§ 18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung)	4.016	6.732	9.310	9.860
§ 18b Abs. 1 alt sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)	350	469	595	790
§ 18b Abs. 2 alt sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG (Blaue Karte EU)	898	1.024	1.245	1.575
§ 18d AufenthG (Forschende)	18	42	20	20
§ 21 AufenthG (Selbständige und freiberufliche Tätigkeit)	41	63	50	50
Insgesamt	**5.323**	**8.330**	**11.220**	**12.295**

Anmerkungen:
* Darunter fallen die betriebliche (§ 16a Abs. 1 AufenthG) und die schulische Berufsausbildung (§ 16a Abs. 2 AufenthG), u.a. Sprachkurse, Schulbesuch (§ 16f AufenthG) sowie Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16d AufenthG).
** Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung wurden die Zahlen einer Fünferrundung unterzogen. Dies führt dazu, dass sich die Summe der Einzelwerte in der Tabelle von den abgebildeten Spalten- bzw. Zeilensummen unterscheiden kann.

Quelle: Graf (2024, 2023, 2022, 2021); eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Berufsausbildung oder einer Anerkennungsmaßnahme (§ 20 Abs. 3 Nr. 3 und 4 AufenthG) lediglich 120 Personen (2021: 95) in einen Titel für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) wechselten. Zudem wechselten 25 Personen in einen Titel für akademische Fachkräfte sowie 60 in die Blaue Karte EU (2022: 35 bzw. 70).

Insgesamt überwiegen damit die Zahlen der Statuswechsel von Bildungsmaßnahmen oder Titeln der Arbeitsplatzsuche in Titel der Erwerbstätigkeit deutlich die Zahlen derer, die über ein D-Visum oder über § 20 AufenthG zur Arbeitsplatzsuche einreisen, auch wenn diese Größen nicht direkt gegeneinander aufgerechnet werden können.

TABELLE 12 **Wechsel von einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG) zu einem Aufenthaltstitel zum der Zweck der Erwerbstätigkeit für Fachkräfte (2023)**

FEG	Wechsel von Titel zur Arbeitsplatzsuche				Insgesamt*
	nach Studium oder Forschungstätigkeit (§ 20 AufenthG Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG)	nach Berufsausbildung oder Anerkennungsmaßnahme (§ 20 Abs. 3 Nr. 3 und 4 AufenthG)	für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 20 Abs. 1 AufenthG)	für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung (§ 20 Abs. 2 AufenthG)	
§ 18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung)	15	120	25	5	**165**
§ 18b Abs. 1 alt sowie ab Nov. 2023 § 18b AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)	2.815	25	5	250	**3.095**
§ 18b Abs. 2 alt sowie ab Nov. 2023 § 18g AufenthG (Blaue Karte EU)	2.015	60	10	235	**2.320**
§ 18d AufenthG (Forschende)	140	0	0	15	**155**
§ 21 AufenthG (Selbstständige und freiberufliche Tätigkeit)	230	5	0	25	**260**

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

Quelle: Sonderauswertung BAMF (2024).

BertelsmannStiftung

TABELLE 13 **Familiennachzug von Ehepartner:innen** (2016–2023)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Ehefrauen zu Deutschen	13.997	13.628	13.921	13.392	8.664	10.710	10.969	12.230
Ehemänner zu Deutschen	8.276	8.132	7.805	7.335	5.001	6.276	6.169	6.460
Ehefrauen zu Ausländern	27.383	31.227	26.873	28.151	16.666	26.944	30.567	33.610
Ehemänner zu Ausländerinnen	4.163	4.994	4.790	5.109	3.410	5.303	6.462	7.620
Insgesamt	**53.819**	**57.981**	**53.389**	**53.987**	**33.741**	**49.233**	**54.167**	**59.920**

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

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

BertelsmannStiftung

Der Nachzug von Ehepartner:innen auf neuem Höchststand

Der Familiennachzug von Ehepartnerinnen und -partnern ist eine zusätzliche Quelle von Fachkräften. Lässt man die Pandemiejahre außen vor, lagen die Zuzugszahlen von Ehepartner:innen stabil im 50.000er Bereich. 2023 erreichte der Ehepartner:innennachzug mit 59.920 Personen einen neuen Höchststand. Tabelle 13 veranschaulicht den bisherigen Trend, dass insgesamt deutlich mehr Frauen zu Männern ziehen. Gleichzeitig zogen erneut mehr Männer zu ausländischen als zu deutschen Ehefrauen.

Zusätzlich erfolgten im Jahr 2023 einige Wechsel aus dem Bereich der Bildungs- und Erwerbsmigration zu Aufenthaltstiteln aus familiären Gründen nach §§ 28 bis 36a AufenthG. Dies betraf 8.300 Drittstaatsangehörige (2022: 8.135, 2021: 7.899; Graf 2024: 27). Die herangezogenen Statistiken können nicht exakt vermitteln, wie groß der Anteil an Fachkräften in der Gruppe der nachziehenden Ehepartner:innen ist, die einer ihrer Berufsqualifikation entsprechenden Beschäftigung nachgehen. Studien bieten dazu erweiterte Erkenntnisse (Maciejewski und Harder 2022, Brücker et al. 2024b): Demnach ist nur ein geringer Anteil der mit- oder nachreisenden Frauen aus Drittstaaten berufstätig. Trotz einer weit verbreiteten hohen Qualifizierung bleiben viele, oftmals unfreiwillig, un- bzw. unterbeschäftigt. Dabei zeigt sich ein großer Unterschied zwischen den Geschlechtern: Während 70 Prozent der nachreisenden Ehepartner:innen weiblich sind, sind nur 50 Prozent der Frauen in Beschäftigung, allerdings 80 Prozent der nachreisenden Männer. Auch bei den sehr gut ausgebildeten Frauen lag der Anteil ohne jegliches eigenes Einkommen zuletzt bei 25 Prozent.

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

Angesichts des demografisch bedingten Rückgangs des inländischen Erwerbspersonenpotenzials und der Herausforderungen des Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt dürften sich die bereits heute bestehenden strukturellen Arbeitskräfteengpässe in Deutschland und anderen Industriestaaten künftig weiter verschärfen. Die aktuell andauernde Wirtschaftsschwäche beeinträchtigt zunehmend den Arbeitsmarkt, wird aber auf die Arbeitskräftebedarfe in einigen Bereichen wie der Pflege, der Erziehung und Bildung, dem Handwerk oder dem IT-Sektor kaum Auswirkungen haben (Bauer et al. 2024). Allerdings spielt die Fachkräftezuwanderung im Maßnahmenkatalog von Unternehmen zur Eindämmung von Engpässen weiterhin nur eine untergeordnete Rolle, außer in der Alten- und Krankenpflege.

Die Zahlen für die Erwerbsmigration verblieben im Jahr 2023 auf dem Vorjahresniveau, das zwar einen vorläufigen Höchstwert darstellte, gleichzeitig jedoch weit hinter den eigentlichen Bedarfen zurückblieb. Auch wenn die Fachkräfteengpässe der Unternehmen aufgrund der schwächelnden Wirtschaft auf einem hohen Niveau leicht rückläufig sind, ändert das nichts an einem gesamtgesellschaftlichen Bedarf an Arbeits- und Fachkräften. Zur nachhaltigen Sicherung des Arbeitskräftepotenzials kommt – neben der Förderung der inländischen Erwerbsbeteiligung, auch im Sinne der Fachkräfteintegration der bereits in Deutschland lebenden Menschen – der Zuwanderung zu Erwerbszwecken aus Nicht-EU-Staaten eine Schlüsselrolle zu. Eine faire Erwerbs- und Ausbildungsmigration muss gestärkt sowie der Arbeitsmarkt für internationale Arbeitskräfte wieder attraktiver werden (Liebig und Ewald 2023).

Das weiterentwickelte Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist eine wichtige Grundlage, reicht aber allein nicht aus

Die sukzessiven Erweiterungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im vergangenen Jahr sind hilfreiche Weichenstellungen. Sie sind zudem ein wichtiges Signal für die Fachkräfteeinwanderung im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interesse Deutschlands. Um das Potenzial der internationalen Arbeitsmigration besser zu nutzen, muss mehr dafür getan werden, die administrativen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für internationale Arbeits- und Fachkräfte zu verbessern. Mögliche Hebel ergeben sich in folgenden Bereichen:

1. **Den weiterentwickelten Rechtsrahmen wirksam umsetzen.**
   Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen stellen derzeit zentrale bürokratische Flaschenhälse in der deutschen Migrationspolitik dar. Sie sehen sich steigenden Fallzahlen, komplexeren rechtlichen Anforderungen und Personalmangel gegenüber (Schlee et al. 2023), auch wenn Aktivitäten im vergangenen Jahr, z. B. im Bereich Digitalisierung, erste Verbesserungen zeigen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind eine konsequentere Aufstockung personeller und finanzieller Ressourcen sowie eine bessere Ausbildung für die Beschleunigung von Visa- und Anerkennungsverfahren notwendig. Digitale Lösungen, vereinfachte Verwaltungsabläufe und einheitliche Standards sowie die Zentralisierung einzelner Aufgaben können Prozesse effizienter gestalten. Ein gemeinsamer Datenpool könnte zudem die Kommunikation zwischen Behörden, Antragstellenden und Arbeitgebenden verbessern (Tollenaere und Çelik 2023). Darüber hinaus ist eine schnellere und effektivere Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie non-formaler Kompetenzen entscheidend, um Migrant:innen entsprechend ihrer Qualifikationen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Erweiterung des Arbeitsmarktzugangs über validierte Berufserfahrung bietet ein neues Potenzial im Einwanderungsrecht, das es nun auszuschöpfen gilt. Die neuen Regelungen sollten über Informationskampagnen, Beratungsangebote und zentrale Anlaufstellen für Arbeitgebende, Behörden und Migrant:innen verständlich gemacht werden. Nicht zuletzt sollten Vermittlungsstellen zwischen Unternehmen, Behörden und lokalen Einrichtungen ausgebaut werden, um eine umfassende Willkommenskultur, im Sinne einer effektiven Integrationsinfrastruktur, zu fördern. Durch zahlreiche Änderungen ist das deutsche Aufenthaltsrecht mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz zu einem komplizierten und teilweise intransparenten Regelwerk geworden.

Es würde sowohl die Zugangswege als auch die rechtliche Umsetzung um ein Vieles erleichtern, wenn das deutsche Migrationsrecht mittelfristig schlanker und kohärenter gestaltet werden würde.

2. **Den Bereich Sprache ausbauen und öffnen.**
   Sprache bleibt eine zentrale Herausforderung bei der Rekrutierung ausländischer Fach und Arbeitskräfte. 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 zu Ankunft und Erwerbstätigkeit in Deutschland. Digitale Sprachlernangebote bieten ein großes Potenzial, insbesondere um die Zeit zwischen dem Erwerb eines Sprachzertifikats im Herkunftsland und der Einreise zu überbrücken. Der Schwerpunkt muss stärker auf dem Erwerb von berufs- und arbeitsplatzbezogenen Fachsprachkenntnissen liegen. Begleitende Sprachförderangebote in Deutschland müssen ausgebaut sowie flexibler und bedarfsgerechter gestaltet werden. Teilzeit- und Hybridkurse erleichtern die Teilnahme für Erwerbstätige und Personen mit Betreuungsverpflichtungen. Arbeitgebende sollten verstärkt dabei unterstützt werden, die Sprachbildung ihrer neu zugewanderten Beschäftigten zu fördern, etwa durch Freistellungen für Deutschkurse oder den Einsatz von betrieblichen Sprachpat:innen. Die Absenkung der gesetzlichen Sprachanforderungen für die Einreise im erweiterten Fachkräfteeinwanderungsgesetz sollte von einer größeren gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Offenheit und Akzeptanz für Mehrsprachigkeit begleitet werden.

3. **Die Beschäftigungsmöglichkeiten für ausländische Frauen fördern.**
   Die Erwerbsquoten von zugewanderten und in Deutschland geborenen Frauen ohne Kinder unterscheiden sich hierzulande kaum. Bei Frauen mit Kindern jedoch liegt die Erwerbsquote von Migrantinnen deutlich niedriger. Würde der Gendergap in der Beschäftigung von Zuwanderern und Zuwanderinnen auf das Niveau der im Inland Geborenen reduziert, könnte dies ein zusätzliches Erwerbspotenzial von 500.000 Personen erschließen (OECD 2023b). Mit- und nachziehende, überwiegend weibliche Angehörige verfügen zudem über ein ungenutztes Erwerbspotenzial, das durch gezielte Förderung zu aktivieren ist. Geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen könnten nicht nur Branchen mit Fachkräftemangel attraktiver machen, sondern auch die Beschäftigungsfähigkeit langfristig sichern und Diskriminierungen von Migrant:innen entgegenwirken. Insbesondere ausländische Frauen benötigen gezielte Unterstützungsmaßnahmen wie den Ausbau von Betreuungs- und Pflegeangeboten sowie flexible Sprach- und Weiterbildungsprogramme, um eine Negativspirale zu vermeiden, in der noch immer vor allem Frauen bei mangelnden Betreuungsmöglichkeiten von einer Erwerbstätigkeit absehen. Solche Maßnahmen können die qualifikationsadäquate Beschäftigung fördern und den Frauenanteil bei der Fachkräftezuwanderung, insbesondere unter Hochqualifizierten und nachziehenden Angehörigen steigern.

4. **Transnationale Kooperationen zur Fachkräfteentwicklung und -migration ausbauen.**
   Im 21. Jahrhundert, in dem Qualifikationen eine zentrale Rolle für Volkswirtschaften spielen (OECD 2023a) und der Druck zur Sicherung von Arbeitskräften wächst, sind Kooperation und innovative Lösungen unerlässlich. Transnationale Skills Partnerships sowie Migrationsabkommen, die gemeinsam mit Herkunftsländern entwickelt werden, können dazu beitragen, den hohen Bedarf im Ausbildungsbereich zu decken und Unterschiede in den Ausbildungssystemen zu überbrücken (Bertelsmann Stiftung 2024). Solche Migrationsabkommen können ergänzende Instrumente sein, aktuelle Hürden bei der Rekrutierung vor allem im mittleren Qualifikationssegment zu identifizieren und abzubauen. Ein Triple-Win-Ansatz erfordert, neben der Perspektive des Ziellandes, die Berücksichtigung der Bedarfe von Herkunftsländern und Migrierenden. Auch die Einbindung von Diaspora-Organisationen in Deutschland kann die positiven Entwicklungseffekte stärken. Im Vergleich zu individuellen Migrationsprozessen bieten solche Partnerschaften und Vereinbarungen bewährte Unterstützungsstrukturen für Migrierende und Unternehmen. Zudem erhöhen sie die Transparenz bei Qualifikationen, was Unternehmen mehr Sicherheit bei der Besetzung von Stellen gibt. Durch eine nachdrückliche Inwertsetzung von Qualifikationen, die Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen sowie eine ausgebaute Digitalisierung, auch im Arbeitsbereich, könnte Deutschland seine Position im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte stärken (Liebig und Ewald 2023).

5. **Nachhaltige Bleibeperspektiven stärken.**
   Neben der Anwerbung muss die Bleibeperspektive von Fachkräften und ihren Familien stärker berücksichtigt werden. Zu viele Fach- und Arbeitskräfte wandern wieder ab. Eine erfolgreiche Integration in

den Arbeitsmarkt erhöht das Bleibeinteresse und reduziert die Abwanderung, insbesondere von hochqualifizierten und mobilen Arbeitskräften. Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) mahnt, dass der Schutz von Arbeitnehmer:innen bei der Fachkräftegewinnung gewahrt bleiben muss, um prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermeiden (Kolb 2023). 56 Prozent der Erwerbsmigrant:innen berichten von Diskriminierung, insbesondere bei der Wohnungssuche (Fendel und Ivanov 2024). Informationsdefizite bei den rechtlichen Rahmenbedingungen und bei der Stellensuche in Deutschland müssen abgebaut werden. Besonders Arbeitskräfte unterhalb des Fachkräfteniveaus, die durch das erweiterte Fachkräfteeinwanderungsgesetz erstmals Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten, sind aufgrund fehlender Gleichwertigkeitsbescheide besonders schutzbedürftig. Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards wie Mindestgehalt oder Tarifbindung muss konsequent überwacht werden. Zudem sollten inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsangebote gefördert werden, etwa durch Jobcenter. Maßnahmen wie die erleichterte Einbürgerung, das Chancen-Aufenthaltsrecht und insbesondere Erleichterungen beim Familiennachzug stärken die Attraktivität Deutschlands und fördern die Bleibeorientierung. Schließlich müssen Zugewanderte besseren Zugang zu zentralen gesellschaftlichen Gütern wie Bildung, Gesundheit und Wohnraum erhalten, um langfristige Teilhabe und Integration zu gewährleisten.

6. Das Erwerbspotenzial anderer Gruppen von Zuwandernden stärker nutzen.

Studien zeigen, dass Sprachprogramme und gezielte Integrationsmaßnahmen wie auch gezielte Angebote zur Arbeitsmarkt- und Berufsberatung die nachhaltige Arbeitsmarktintegration Geflüchteter erheblich fördern. Die Erwerbsquote der 2015 aus humanitären Gründen Eingereisten stieg bis 2022 um knapp zwei Drittel (Brücker et al. 2024a). Maßnahmen wie beschleunigte Asylverfahren, die Aufhebung von Beschäftigungsverboten und Wohnsitzauflagen können diese Entwicklung weiter stärken. Zusätzliche Erwerbspotenziale bieten Personen, z. B. Geduldete mit langfristiger Perspektive, deren Zugang zu Qualifizierung und qualifikationsadäquater Beschäftigung erleichtert werden sollte. Positive Schritte wie die verlängerte Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung oder Maßnahmen zur schnelleren Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten („Jobturbo“) dürfen längerfristige Maßnahmen zur Qualifizierung und Sprachförderung nicht ersetzen. Eine Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) zeigt, dass die Zahl ausländischer Jugendlicher in Ausbildung, v. a. aus den Hauptasylherkunftsländern, zwischen 2013 und 2022 um 64 Prozent stieg, insbesondere für Engpassberufe. Unternehmen sollten diese Zielgruppe stärker mit Praktika und Einstiegsqualifikationen ansprechen und bestehende Unterstützungsangebote intensiver nutzen (Jansen et al. 2023).

7. Mentalitätswandel in der deutschen Gesellschaft fördern.

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Doch die gesellschaftliche Akzeptanz und das Bewusstsein für die Tragweite dieser Realität sind noch ausbaufähig. Ein Mentalitätswandel ist notwendig, um die wachsende Diversität der Bevölkerung als Chance zu begreifen und Integration als gegenseitigen Prozess zu gestalten, trotz oder gerade wegen der Herausforderungen, die damit einhergehen. Dabei sollten nicht nur Migrant:innen gefordert werden, sich in bestehende Strukturen einzufügen, sondern auch die Systeme und Institutionen flexibler auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Gesellschaft reagieren. Obwohl dies in der deutschen Debatte immer wieder so scheint, ist das Land für viele internationale Talente nicht die erste Wahl. Hindernisse wie Sprachbarrieren, die Wahrnehmung von Rassismus und ablehnende Haltungen gegenüber Zuwanderung, vor allem der aus humanitären Gründen, wirken abschreckend – besonders auf hochqualifizierte Arbeitskräfte mit zahlreichen Optionen auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Ein Wandel gesellschaftlicher Einstellungen ist nötig, um Deutschland als attraktiven Ort für Talente aus aller Welt zu positionieren. Statt eines rein utilitaristischen Ansatzes ist zudem ein umfassenderer Blick erforderlich, der die individuellen Potenziale, Lebensumstände und Bedürfnisse der Menschen berücksichtigt, ebenso wie die Bedürfnisse der Arbeitsmärkte und Gesellschaften der Herkunftsstaaten, der Migrierenden oder ggf. der Zurückkehrenden. Es gilt, die vielfach erfolgreiche Arbeitsmarktintegration und das gelingende Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichen Einwanderungsgeschichten in Deutschland hervorzuheben und zu verankern, durch eine funktionale Integrationsinfrastruktur (z. B. kommunale Integrationszentren in NRW). Viele Talente, die bereits im Land leben, könnten durch eine offene und wertschätzende Gesellschaft aktiv gefördert werden – unabhängig davon, ob sie mit Erwerbszwecken nach Deutschland gekommen sind oder nicht. Gleichzeitig gilt es, eine faktenorientiert Debatte zu führen, die weder Herausforderungen verleugnet noch Migration als „Mutter aller Probleme“ verzerrt, um realistische Lösungen für das Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft zu finden.

Key findings

This edition of the Skilled Migration Monitor offers an up-to-date and detailed analysis of the state of affairs regarding the inflow of foreign skilled workers to Germany. The report highlights key aspects, including corporate demand for skilled labor, companies' experience with recruiting foreign skilled labor, actual migration patterns of skilled and general labor, and changes in residence permits tied to employment migration.

The shortage of skilled workers remains a critical issue for businesses but has not intensified, owing to the current economic climate and structural conditions. According to the fifth annual survey by the market research institute Civey, 67.5% of companies reported labor shortages this year, down slightly from 70.4% last year. This marks the second consecutive year of a modest decline. Companies anticipate similar levels of labor shortages in the year ahead (66.0%). The demand is particularly pronounced for workers with vocational qualifications, followed by university graduates. In contrast, demand for individuals without formal qualifications remains low.

Foreign recruitment falls short of potential. Despite significant labor shortages, only 18.4% of companies have sought to recruit workers from abroad – a level comparable to previous years (2023: 16.8%, 2022: 17.1%). Similarly, the recruitment of apprentices from outside Germany remains uncommon, with just 5.3% of companies pursuing this option. Instead, most businesses prioritize internal strategies such as investing in employee training programs and improving work-life balance opportunities. Seven in ten business leaders expressed a desire for expanded state-backed initiatives to facilitate the recruitment of international talent, including government agreements to streamline the hiring of skilled workers and apprentices.

Employers' reluctance to recruit foreign workers is primarily driven by language barriers and, increasingly, by unrealistic or misaligned expectations among candidates. In 2024, most skilled workers hired internationally continued to come from other EU countries. Key concerns surrounding international recruitment include communication challenges, differing candidate expectations, and difficulties in evaluating foreign qualifications. Companies with experience in hiring international talent also cited bureaucratic and legal hurdles as recurring issues, alongside the difficulty of recognizing and evaluating foreign qualifications as well as misaligned expectations among candidates.

Labor migration from non-EU countries is holding steady. Labor migration from non-EU countries showed no notable growth in 2023, with 70,459 arrivals compared to 71,046 in 2022. Despite the intensified rollout of the Skilled Immigration Act, these figures indicate a stagnation in migration numbers for employment purposes. Relative to the overall immigration of approximately 1.6 million people in 2023, labor migration represents a small share. The near half a million refugees, many of which came from Ukraine, were no longer the largest group among new arrivals. Instead, family reunification and education-related migration from non-European countries collectively accounted for the largest share, totaling nearly 544,000 individuals.

In 2023, 466,500 individuals migrated from EU member states, continuing a years-long decline in EU immigration to Germany.

The EU Blue Card and Western Balkans Regulation remain the most important pathways. The EU Blue Card (§ 18b (2) AufenthG, and § 18g AufenthG starting November 2023) remains the most commonly used permit for highly qualified professionals, although the number of such permits issued in 2023 declined slightly compared to the previous year. For positions that do not require completed vocational training or formal recognition

of qualifications, the Western Balkans Regulation has shown a significant impact. The residence permit for university graduates (§ 18b (1) AufenthG, and from November 2023 § 18b AufenthG) gained momentum, while the number of permits granted for skilled workers with vocational training (§ 18a AufenthG) saw only a modest increase, despite strong demand for those with mid-level qualifications.

The majority of migrant workers from non-EU countries came from Asia and Europe. Nearly 43% of all third-country nationals entering the country to work come from Asia, with India and Turkey providing the largest share among this demographic. Together with Russia, these countries comprise the top three countries of origin for labor migration to Germany. Most of these skilled workers come to Germany via the EU Blue Card (Section 18b (2) AufenthG and, from Nov. 2023, Section 18g AufenthG). Overall, more than half (51%, or 20,834 individuals) of all non-EU skilled workers entered Germany with this permit in 2023. Another 38% came from European countries, including those in the Western Balkans, whose nationals entered primarily through the Western Balkans Regulation. Labor migration from Africa remained low at 6%, though it saw a slight increase in absolute numbers.

Germany is expanding its skilled labor pool through status transitions. In 2023, 5,995 individuals shifted from **job-seeking permits** to employment, while 16,740 transitioned from student visas and 12,295 from training-related permits to employment-based residence titles. These pathways are helping retain talent for the labor market. However, visas designed for job-seeking among highly qualified individuals and those with vocational training (§ 20 AufenthG) remain underutilized. Arrivals in the context of **family reunification** continued to rise in 2023, reaching a record high of 59,920 people. As in previous years, women made up the clear majority of these arrivals. Enhancing the integration of accompanying spouses into the labor market and streamlining their access to employment permits could unlock substantial potential to address skilled labor shortages.

Gender disparities in labor migration persist. Female participation in labor migration remains significantly lower than that of men, with women accounting for only 31.5% of migrants from non-EU countries. Among skilled workers, women represent 35.5%, compared to just 26% in other employment categories. However, the proportion of women varies widely by residence permit type. Women make up more than 51% of those holding vocational training permits (§ 18a AufenthG), likely reflecting the prevalence of eldercare and nursing professionals in this category. In contrast, women account for just 29% of those entering under the EU Blue Card and only 17% under permits for international staff exchange (§§ 18b (2), 18g from November 2023, and § 19 (1) AufenthG).

Recommended action areas

The successive expansions of the Skilled Immigration Act over the past year mark important milestones. They send a strong signal that skilled immigration is a priority in advancing Germany‘s economic and societal interests. However, achieving the ambitious goals set forth requires greater efforts to enhance the administrative and societal conditions for international workers and professionals. Several key levers can be utilized to address these challenges:

1. Implement the updated legal framework effectively. Immigration offices and foreign consulates currently serve as critical bottlenecks in Germany‘s migration policy. These institutions face increasing case volumes, more complex legal requirements and persistent staffing shortages (Schlee et al. 2023). Addressing these issues will require a systematic increase in personnel and financial resources as well as expedited visa and recognition procedures. Digital solutions, streamlined administrative processes and standardized protocols can improve efficiency. A shared data pool could also improve communication between authorities, applicants and employers (Tollenaere and Çelik 2023). Additionally, faster and more effective recognition of foreign qualifications and non-formal skills is essential to integrate migrants into the labor market according to their qualifications. Expanding labor market access through validated professional experience represents a promising new avenue in immigration law that must now be fully utilized. The new regulations should be widely communicated through information campaigns, advisory services and centralized contact points for employers, authorities and migrants. Lastly, mediation services between companies, public offices and local organizations should be expanded to foster a comprehensive culture of welcome.

2. Enhance and broaden access to language resources. Language remains a critical challenge in recruiting skilled and labor professionals from abroad. Strengthening language support throughout the migration process is essential. Digital language learning platforms hold significant potential, particularly for bridging the gap between obtaining a language certificate in the country of origin and arriving in Germany. The focus should increasingly shift toward job-specific and workplace-oriented language skills. In Germany, accompanying language programs must be expanded and designed to be more flexible and tailored to individual needs. Part-time and hybrid courses can make participation easier for employed individuals and those with caregiving responsibilities. Employers should be encouraged to support the language development of their newly arrived employees, for example, by granting time off for German courses or implementing workplace-based language mentoring programs. The relaxation of statutory language requirements for entry under the expanded Skilled Immigration Act should beaccompanied by greater societal and labor market acceptance of multilingualism, beginning with English as a bridging and widely established working language.

3. Enhanceromote employment opportunities for foreign women. Closing the gender employment gap among migrants to match that of native-born individuals could unlock an additional labor force potential of 500,000 people (OECD 2023b). Furthermore, accompanying or following family members, predominantly women, represent an untapped employment resource that can be activated through targeted support measures. Gender-sensitive working conditions could not only make sectors facing labor shortages more attractive but also ensure long-term employability and counter discrimination against migrants. Targeted support for foreign women is particularly crucial. Measures such as expanded childcare and eldercare services, as well as flexible language and training programs – supported by additional (often recruited) personnel – are essential. These efforts can prevent a negative cycle in which women, due to limited caregiving options, opt out of employment disproportionately.

4. Expand transnational cooperation on skills development and migration. In the 21st century, where securing a skilled workforce is an increasing pressure, cooperation and innovative solutions between states and stakeholders are indispensable. Transnational Skills Partnerships and balanced migration agreements, co-designed with countries of origin, can help meet high demands in training and bridge differences in education systems (Bertelsmann Stiftung 2024). Comprehensive migration agreements can serve as complementary tools to identify and dismantle current barriers to recruitment, particularly in mid-skill qualification segments. Migration must be envisioned holistically and integrated into broader policy frameworks. Compared to individual migration processes, such partnerships and agreements offer proven support structures for both migrants and

employers. These frameworks also improve transparency in qualifications, providing businesses with greater confidence in hiring (Liebig und Ewald 2024).

5. Strengthen sustainable retention prospects. Beyond recruitment, it is essential to focus on retaining skilled workers and their families. Too many professionals and laborers leave Germany after a short period. Successful integration into the labor market significantly increases the likelihood of staying, especially for highly skilled and mobile workers. Gaps in information regarding legal frameworks and job opportunities in Germany must be addressed. Workers below the skilled labor level, who are gaining access to the German labor market for the first time under the expanded Skilled Immigration Act, are particularly vulnerable due to the lack of recognized qualifications. Strict monitoring of labor law standards, such as minimum wages and collective bargaining agreements, is crucial. Internal and external training opportunities, supported by entities like job centers, should be promoted. Measures such as simplified naturalization processes, opportunity-based residence rights, and family reunification facilitations enhance Germany's attractiveness and support long-term retention. Furthermore, migrants must have better access to essential social resources, including education, health-care and housing, to ensure long-term participation and integration into society.

6. Leverage the employment potential of other migrant groups. The employment rate of those who arrived in Germany for humanitarian reasons in 2015 increased by nearly two-thirds by 2022 (Brücker et al. 2024). Measures such as expedited asylum procedures, the removal of employment bans and the relaxation of residency restrictions can further strengthen this trend. Additional labor potential lies with individuals on alternative migration pathways, including those with a "Geduldete" (temporary suspension of deportation) status but who have long-term prospects. These groups should have easier access to qualification programs and employment opportunities aligned with their skill levels. Positive steps, such as the extension of tolerance periods for training and employment or accelerated integration programs for refugees ("job turbo"), must not replace long-term efforts in training and language acquisition. A study by the Competence Center for Securing Skilled Labor (KOFA) found that the number of foreign youth in apprenticeships, particularly from primary asylum countries, increased by 64% between 2013 and 2022, with strong growth in shortage occupations. Despite this progress, significant potential remains untapped.

7. Promote a shift in societal mindset. Germany is a country of immigration, yet societal acceptance and awareness of the implications of this reality remain underdeveloped. A shift in mindset is needed to embrace the growing diversity of the population as an opportunity and to view integration as a shared process. Migrants should not only be expected to adapt to existing structures; systems and institutions must also become more responsive to the needs of a diverse society. Despite Germany's economic strengths, it is often not the first choice for international talent. Barriers such as language, perceived racism and negative attitudes toward immigration – particularly humanitarian migration – have an impact. A change in societal attitudes is essential to position Germany as an attractive destination for talent from around the world. This requires moving beyond a purely utilitarian approach to migration. A more holistic perspective is necessary, one that accounts for the individual potential, circumstances and needs of migrants, as well as the demands of both the German labor market and the societies of migrants' countries of origin or potential return. Many talents already living in Germany could thrive with an open and supportive society, regardless of whether they initially arrived for employment purposes. Simultaneously, unfounded narratives – such as the notion that migration overburdens social systems – must be challenged. These assumptions exacerbate social tensions and hinder constructive debates that are vital to Germany's future as an immigration nation.

Quellen und Literatur

Abbate, Paula (2023). Fachkräftemigrationsmonitor 2023. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 03.10.2024)

Angenendt, Steffen, Nadine Knapp, David Kipp (2023). Deutschland sucht Arbeitskräfte. Wie die Arbeitskräfteanwerbung entwicklungsorientiert, nachhaltig und fair gestaltet werden kann. SWP-Studie. Hrsg. Stiftung Wissenschaft und Politik. Berlin (Abruf 25.11.2024)

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

BA (2018). Zustimmun-gen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2017. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

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

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

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

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

BA (2023b). Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaats-angehörigen. Berichtsjahr 2022. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BA (2024a). Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2024. Nürnberg (Abruf 24.09.2024)

BA (2024b). Fachkräfteengpassanalyse 2023. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg (Abruf 10.12.2024)

BA (2024c). Migration und Arbeitsmarkt. Nürnberg (Abruf 26.09.2024)

BA (2024d). Zustimmungen und Ablehnungen zu Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen. Berichtsjahr 2013. Nürnberg (Abruf 12.12.2024)

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017a). Wanderungsmonitoring. Erwerbsmigration nach Deutschland. Bericht für das Jahr 2016. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

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

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

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

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

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

BAMF (2021). Das Bundesamt in Zahlen 2020. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BAMF (2022). Das Bundesamt in Zahlen 2021. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BAMF (2023). Das Bundesamt in Zahlen 2022. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

BAMF (2024). Das Bundesamt in Zahlen 2023. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg (Abruf 11.12.2024)

Bauer, Anja, Hermann Gartner, Timon Hellwagner, Markus Hummel, Christian Hutter, Susanne Wanger, Enzo Weber, Gerd Zika (2024). IAB-Prognose 2024/2025: Zähe Wirtschaftsschwäche beeinträchtigt den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 19/2024) (Abruf 05.12.2024)

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2024). Fachkräftemigration fair gestalten durch transnationale Skills Partnerships. Gütersloh (Abruf 26.09.2024)

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023). Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs, Deutschland, 2021 – 2040, Februar 2023. [Berlin] (Abruf 10.09.2024)

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024). Berufsbildungsbericht 2024. [Bonn] (Abruf 10.12.2024)

BMI und BAMF – Bundesministerium des Innern und für Heimat und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019). Migrationsbericht 2016/2017. Berlin (Abruf 21.11.2023)

BMI und BAMF (2020a). Migrationsbericht 2018. Berlin (Abruf 21.11.2023)

BMI und BAMF (2020b). Migrationsbericht 2019. Berlin (Abruf 21.11.2023)

BMI und BAMF (2022). Migrationsbericht 2020. Berlin (Abruf 21.11.2023)

Böse, Carolin, Nadja Schmitz, Jonathan Zorner (2024). Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2023. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsforschung. Bonn (Abruf 27.11.2024)

Brücker, Herbert, Maye Ehab, Philipp Jaschke, Yuliya Kosyakova (2024a). Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit. IAB-Kurzbericht 10/2024 (Abruf 06.12.2024)

Brücker, Herbert, Andreas Hauptmann, Sekou Keita, Yuliya Kosyakova (2024b). Die Arbeitsmarktsituation von ausländischen Staatsangehörigen nach Geschlecht. IAB-Forschungsbericht 6/2024 (Abruf 11.12.2024)

Bushanska, Vira, Jessica Erbe, Katharina Gilljohann, Ricarda Knöller, Nadja Schmitz, Moritz Scholz (2023). Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert. BIBB Discussion Paper. Bonn (Abruf 30.11.2023)

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.

Carstensen, Jeanette, Holger Seibert, Doris Wiethölter (2024). Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung. IAB-Forschungsbericht 22/2024 (Abruf 10.12.2024)

Fitzenberger, Bernd (2024). Warum Arbeitskräfte trotz Rekordbeschäftigung und Rezession knapp sind. In: IAB-Forum 10, Januar 2024 (Abruf 23.09.2024)

Fendel, Tanja, und Boris Ivanov (2024). Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung. IAB-Kurzbericht 21/2024 (Abruf 06.12.2024)

Graf, Johannes (2019). Wanderungsmonitoring. Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2018. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Graf, Johannes (2020). Wanderungsmonitoring. Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2019. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Graf, Johannes (2021). Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration. Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2020. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Graf, Johannes (2022). Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration. Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2021. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Graf, Johannes (2023). Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration. Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2022. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

Graf, Johannes (2024). Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration. Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2023. Hrsg. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (Abruf 21.11.2023)

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024). Arbeitskräfteknappheits-Index. Stand 27.11.2024. Nürnberg (Abruf 10.12.2024)

Ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V. (2024a). Geschäftsklimaindex. 25. November 2024. München (Abruf 096.12.2024)

Ifo Institut (2024b). Konjunkturprognose. 5. September Juni 2024. München (Abruf 18.09.2024)

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

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

Kubis, Alexander (2024). IAB-Stellenerhebung 3/2024: Zahl der offenen Stellen sinkt das siebte Quartal in Folge, In: IAB-Forum 5/2024 (Abruf 13.12.2024)

Kubis, Alexander, und Lutz Schneider (2024). Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 27.11.2024)

Kühn, Boris (2023). Am Limit? Kommunale Unterbringung von Geflüchteten. Uni Hildesheim. November 2023. [Hildesheim] (Abruf 18.09.2024)

Liebig, Thomas, und Helen Ewald (2023). Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente: Eine durchwachsene Bilanz. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Abruf 24.09.2024)

Loschert, Franziska, und Doritt Komitowski (2024). Auf Wiedersehen? Analyse der Daten- und Forschungslage zu Ab- und Rückwanderungsprozessen von Zugewanderten aus/nach Deutschland. FES diskurs. Juni 2024 (Abruf 10.12.2024)

Maciejewski, Linda, und Niklas Harder (2022). Überqualifiziert und un(ter)beschäftigt. Potenziale nachziehender Partner*innen für den deutschen Arbeitsmarkt. DeZIM Briefing Notes 07/22 (Abruf 25.11.2024)

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

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

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

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

Pierenkemper, Sarah, Fabian Semsarha, Lydiah Malin (2024). Unverzichtbar für die deutsche Wirtschaft: Zwei Millionen ausländische Fachkräfte in Engpassberufen. IW-Kurzbericht Nr. 21, 21. September 2024, Institut der deutschen Wirtschaft. Köln (Abruf 26.09.2024)

SVR – Sachverständigenrat für Integration und Migration in Deutschland (2024). Pressestatement, 9. September 2024. Berlin (Abruf 16.09.2024)

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

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

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

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

Statistisches Bundesamt (2024a). Statistischer Bericht – Mikrozensus – Bevölkerung nach Migrationshintergrund – Erstergebnisse 2024. Wiesbaden (Abruf 27.11.2024)

Statistisches Bundesamt (2024b). Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023. Pressemitteilung Nr. N017 vom 26. April 2024 (Abruf 10.12.2024)

Statistisches Bundesamt (2024c). Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial 2023: Knapp 3,2 Millionen Menschen in „Stiller Reserve", Pressemitteilung Nr. 192 vom 16. Mai 2024. Wiesbaden (Abruf 26.09.2024)

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

Die Autorinnen

Dr. Susanne U. Schultz ist Senior Expert im Programm „Demokratie und Zusammenhalt“ der Bertelsmann Stiftung, mit Schwerpunkten auf legale Migration, transnationale Ausbildungspartnerschaften und Kooperationen mit Ländern in Afrika und dem Globalen Süden. Sie wurde an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld promoviert mit einer Arbeit zu (erzwungener) Rückkehrmigration, Westafrika und EU-Politik. Sie ist Associated Research Fellow am Center on Migration, Citizenship and Development (COMCAD) an der Universität Bielefeld. Zuvor arbeitete sie bei der International Organization for Migration (IOM) in Genf, Ankara und Nürnberg.

Christina Mecke schreibt ihre Masterarbeit im Studiengang „Internationale Migration und Interkulturelle Beziehungen“ des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) in Osnabrück. Sie arbeitet unter anderem zu Erwerbsmigration, deutschem und europäischem Migrationsmanagement und Migrationspolitiken. Zuvor absolvierte sie ihr Bachelorstudium der Geschichtswissenschaft und Kulturanthropologie an der Georg-August-Universität Göttingen. Während des Masterstudiums machte sie Praktika beim Mediendienst Integration, im Bundestag, bei der Bertelsmann Stiftung sowie im Arbeitsstab Europäische Migrationspolitik des Auswärtigen Amtes.

Adresse | Kontakt

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

Dr. Susanne U. Schultz
Senior Expert
Demokratie und Zusammenhalt
Telefon: +49 5241 81-81209
susanne.schultz@bertelsmann-stiftung.de
faire-migration.de