Gewinnung internationaler Fachkräfte

Bedarfe, Herausforderungen und Ansätze

Dr. Susanne U. Schultz

“Spitzengespräch der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg“

10.03.2025

BertelsmannStiftung

Leitfragen

- Was ist der Bedarf des deutschen Arbeitsmarkts an ausländischen Fach- und Arbeitskräften?
- Was sind Bedarfe und Rekrutierungshürden bei Unternehmen?
- Gibt es ein erfolgsversprechendes Umsetzungsrezept?

Grundlagen:

- „Zuwanderung und Arbeitsmarkt – eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer“ (2024)
- Civey-Unternehmensbefragung zu Fachkräfteengpässen und Zuwanderung seit 2019
- Pilotprojekt „Ausbildungspartnerschaften zwischen Ghana/Senegal und Deutschland“ seit 2024

Zuwanderung und Arbeitsmarkt – eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer

Alexander Kubis (IAB)
Lutz Schneider (Hochschule Coburg)

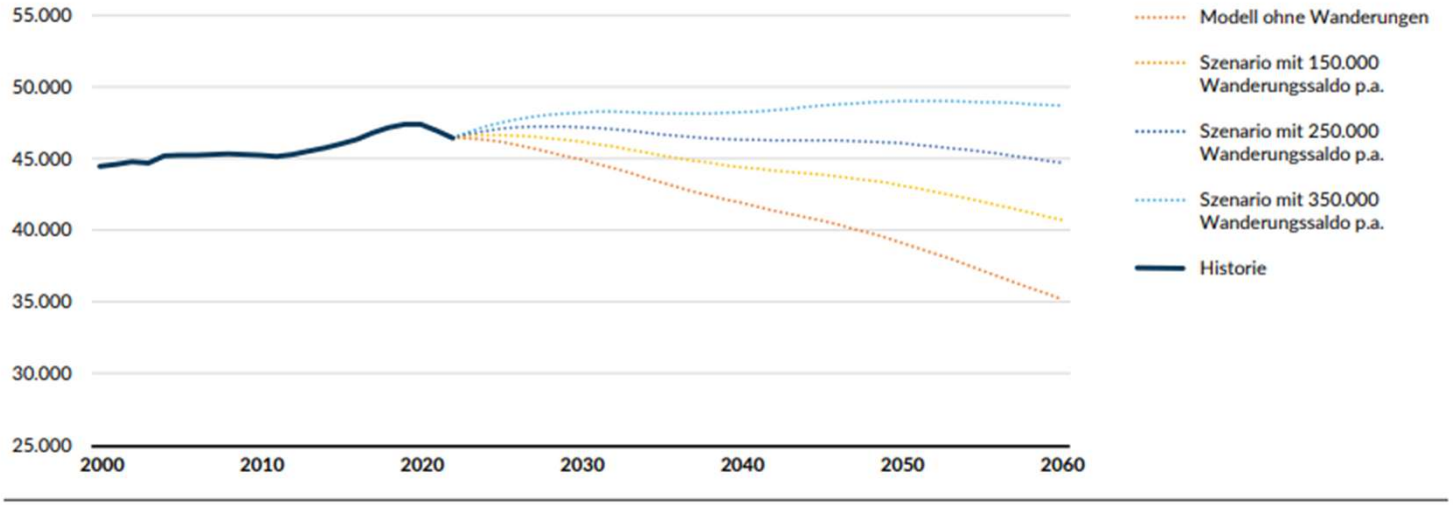
November 2024

BertelsmannStiftung

Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060 mit unterschiedlichen Wanderungsannahmen

- Deutschland und die BL sind **langfristig und in substanziellem Umfang** weiter **auf Zuwanderung angewiesen**, um Erwerbspersonenpotenzial zu stabilisieren
- Ohne Zuwanderung schrumpft Erwerbspersonenpotenzial bis 2040 um 11,3 Mio. (10 Prozent)
  bis 2060 um 25 Prozent

ABBILDUNG 4.5 **Projektion Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2060**
Progressiv steigende Partizipation, Szenarien mit unterschiedlichen Wanderungsannahmen gegenüber 2022 in Prozent



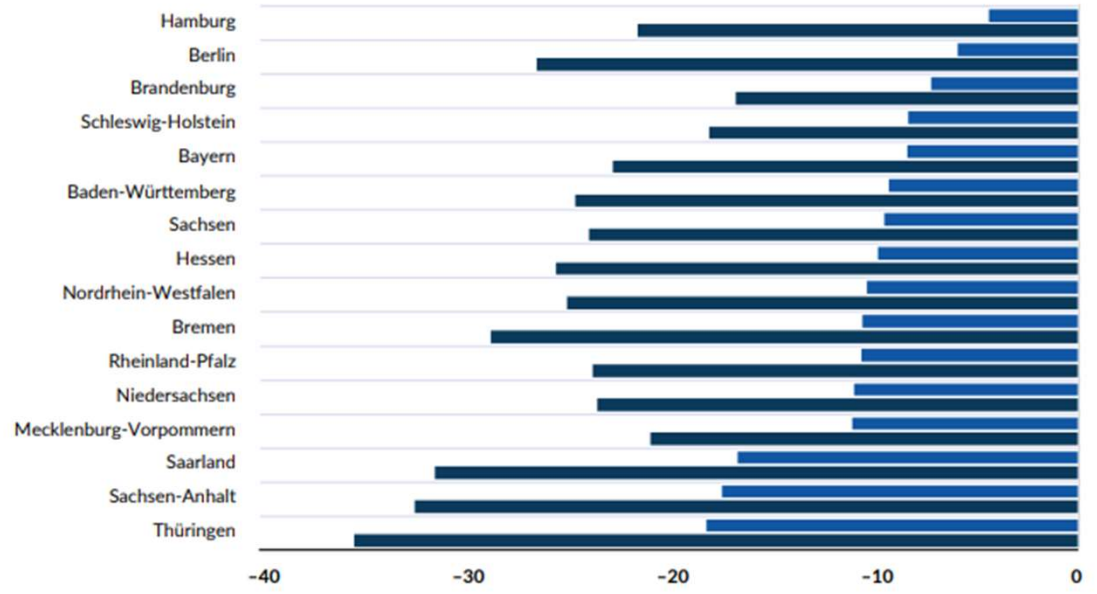
Quelle: Eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

In östlichen BL, v.a. Thüringen, Sachsen-Anhalt & Saarland würde Arbeitskräfte-angebot ohne Zuwanderung stark abnehmen

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4.7 **Entwicklung Erwerbspersonenpotenzial nach Bundesländern bis zum Jahr 2040/60**
Szenario ohne Außenwanderung, progressiv steigende Partizipation, Änderung gegenüber 2022 in Prozent



Anmerkung: Gemäß der Werte für 2040 absteigend geordnet.

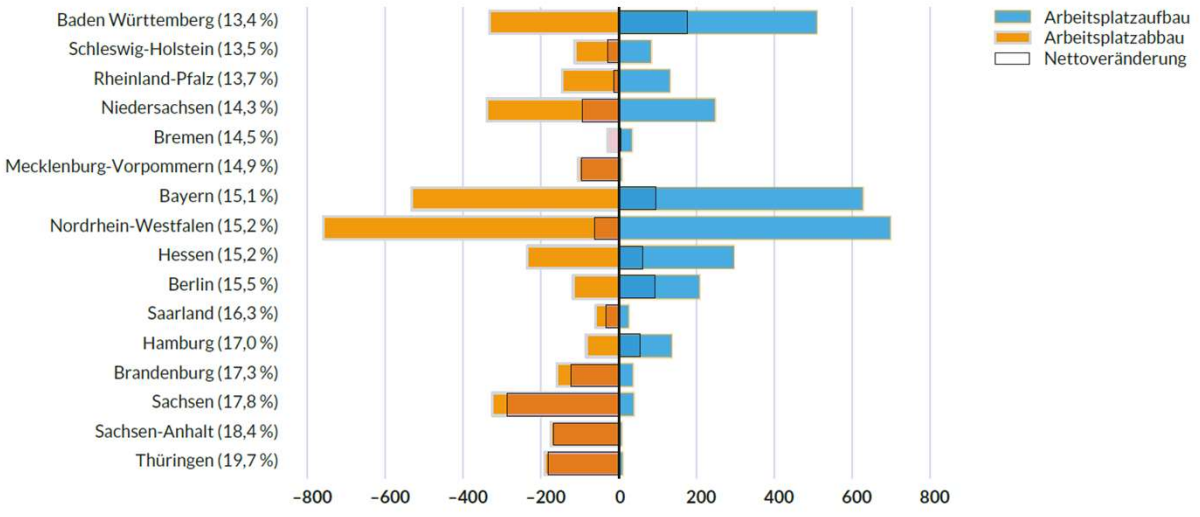
Quelle: Eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Strukturwandel und Arbeitsplätze nach QUBE-Projektion bis 2040

- Betrieblicher Bedarf steigt bis 2035 und verharrt dann
- Bedarf variiert stark nach BL, wird v.a. in ostdt. BL & Saarland deutlich sinken
- Meistens Arbeitsplatzabbau ebenso wie -aufbau

ABBILDUNG 5.3 **Auf- und Abbau von Arbeitsplätzen bis 2040 nach Bundesländern, sortiert nach der Stärke des regionalen Strukturwandels** Absolute Entwicklung gegenüber 2021 in Tausend
(in Klammern: prozentualer Anteil der vom Strukturwandel betroffenen Arbeitsplätze)



Lesehilfe: Im Bundesland Baden-Württemberg entsteht von 2021 bis 2040 ein Netto-Mehrbedarf von 177 Tausend Arbeitsplätzen, dabei werden gleichzeitig 510 Tausend Plätze neu entstehen und 333 Tausend wegfallen. Gemessen an der heutigen Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2021 wird sich der Arbeitsmarkt im Jahr 2040 um 13,4 Prozent aller Arbeitsplätze unterscheiden.
Anmerkung: Anteil der Summe aus Arbeitsplatzaufbau und -abbau an der Zahl der Erwerbstätigen im jeweiligen Bundesland im Jahr 2021 in Prozent; 7. Welle (Basisprojektion). Datenbankabruf aus dem QuBe-Datenportal (Bundesinstitut für Berufsbildung).

Quelle: Eigene Darstellung, Daten: BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen (www.qube-projekt.de).

BertelsmannStiftung

Um so bestimmten Bedarf an Arbeitskräften (plus Reserve 3%) zu decken, wäre bis 2040 jährliche Nettozuwanderung von ca. 288.000 Personen erforderlich

TABELLE 6.1 **Nettozuwanderung zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs, progressives Szenario, Projektion bis 2040**

Arbeitskräftebedarf		Arbeitskräfteangebot		
Arbeitskräftebedarf 2040 (QuBe)	**Minimales EPP 2040 (inkl. 3 Prozent Erwerbslosenquote)**	**EPP 2040 ohne Wanderungen**	**Nettozuwanderung p.a. (2023 bis 2040)**	**Daraus resultierendes EPP 2040**
44,3 Mio.	45,7 Mio.	41,9 Mio.	288.000	45,7 Mio.

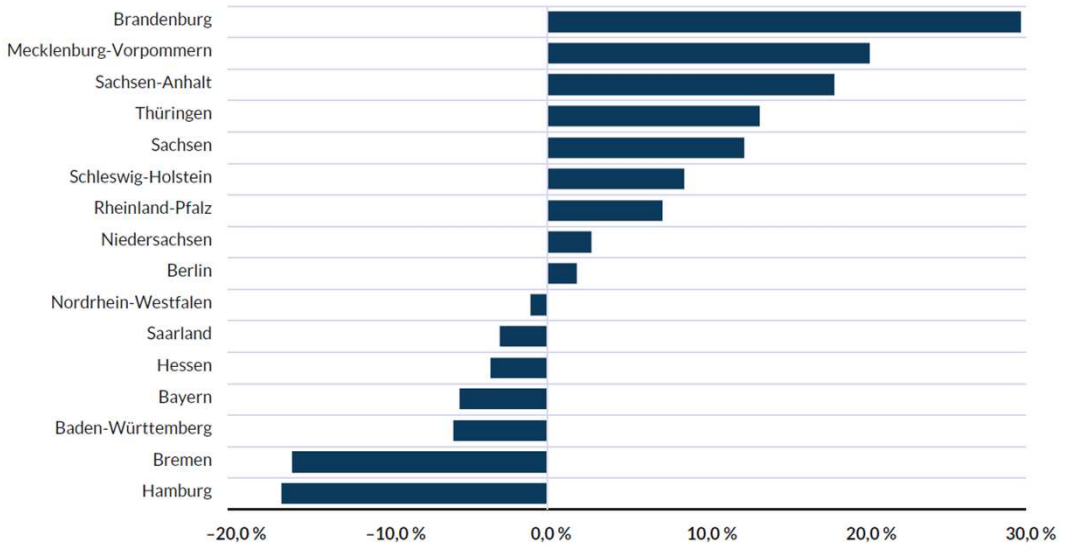
TABELLE 6.2 **Nettozuwanderung zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs, konservatives Szenario, Projektion bis 2040**

Arbeitskräftebedarf		Arbeitskräfteangebot		
Arbeitskräftebedarf 2040 (QuBe)	**Minimales EPP 2040 (inkl. 3 Prozent Erwerbslosenquote)**	**EPP 2040 ohne Wanderungen**	**Nettozuwanderung p.a. (2023 bis 2040)**	**Daraus resultierendes EPP 2040**
44,3 Mio.	45,7 Mio.	40,9 Mio.	368.000	45,7 Mio.

Fachkräfteengpässe sind weiter überall zu erwarten, doch weniger in Ost- als Westdeutschland

- Folgt eine erneute Ost-West-Binnenmigration?
- Schrumpfungsparadigma durchbrechen!
- Frage nach Berufsausbildung wird sinken, bleibt aber die größte Gruppe
- Trend zum Bedarf an „niederen Tätigkeiten“ erwartbar

ABBILDUNG 6.1 **Abweichungen zwischen Erwerbspersonenpotenzial und betrieblichem Bedarf** (QuBe Basisprojektion, 7. Welle) Progressives Szenario, Relation in Prozent



Anmerkung: Positive Abweichungen zeigen, dass das Erwerbspersonenpotenzial höher ist als der betriebliche Bedarf (Überdeckung), negative Werte bedeuten eine Unterdeckung des Bedarfs.

Quelle: Eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Langfristig werden mittelbare bzw. zeitlich verzögerte Folgen von Zuwanderung für das Erwerbspersonenpotenzial positiv sichtbar (Bleibeperspektiven, 2. Generation, zugewanderte Kinder)

TABELLE 6.3 **Nettozuwanderung zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs, progressives Szenario, Projektion bis 2060**

Arbeitskräftebedarf		Arbeitskräfteangebot		
Arbeitskräftebedarf 2060 (Trendfortschreibung)	Minimales EPP 2060 (inkl. 3 Prozent Erwerbslosenquote)	EPP 2060 ohne Wanderungen	Nettozuwanderung p.a. (2041 bis 2060)	Daraus resultierendes EPP 2060
43,0 Mio.	44,3 Mio.	35,1 Mio.	275.000	44,3 Mio.

TABELLE 6.4 **Nettozuwanderung zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs, konservatives Szenario, Projektion bis 2060**

Arbeitskräftebedarf		Arbeitskräfteangebot		
Arbeitskräftebedarf 2060 (Trendfortschreibung)	Minimales EPP 2060 (inkl. 3 Prozent Erwerbslosenquote)	EPP 2060 ohne Wanderungen	Nettozuwanderung p.a. (2041 bis 2060)	Daraus resultierendes EPP 2060
43,0 Mio.	44,3 Mio.	34,1 Mio.	267.000	44,3 Mio.

Fachkräfteengpässe und Zuwanderung aus Unternehmenssicht 2019-2024

Eine Civey-Onlinebefragung

BertelsmannStiftung

PolicyBrief

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

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

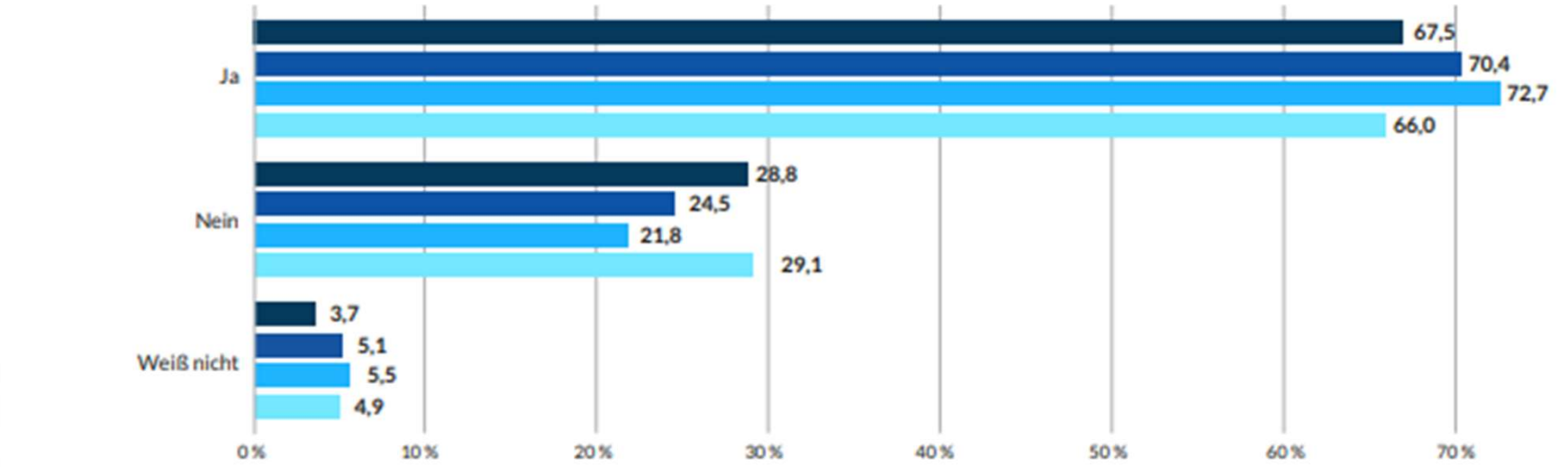
Angesichts der aktuell so aufgebrachten und problemzentrierten Debatte um Migration gerät aus dem Blick, dass Deutschland und Europa zur Sicherung des Wohlstands und zur Gestaltung der sozialen, digitalen und ökologischen Transformation auf internationale Arbeits- und Fachkräfte angewiesen sind. Personalengpässe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

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

Zur Überwindung der strukturellen Arbeitsmarktengpässe bedarf es neben der gesammelten inländischen Potenziale auch Zuwanderung, betonen Arbeitsmarktexpert:innen (Gerber und Winters 2023). Ausländer:innen sind bereits seit Jahren ein unverzichtbarer Bestandteil der deutschen Wirtschaft. Zuletzt waren gut 2 Millionen ausländische Fachkräfte in Engpassberufen beschäftigt (Pieren-

Unternehmen haben große Fachkräfteengpässe …

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

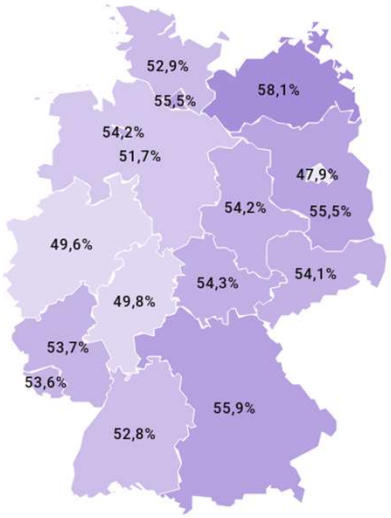
BertelsmannStiftung

…besonders bei Personen mit Berufsausbildung…

Haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Fachkräfteengpässe? Ausgewertet nach **Bundesländer**

Privatwirtschaftliche Entscheider in Unternehmen mit 10 oder mehr Mitarbeitern

- Höchstwert pro Region
- Ja, bei Personen mit Hochschulabschluss
- **Ja, bei Personen mit Berufsausbildung**
- Ja, bei Personen ohne Berufsausbildung
- Nein
- Weiß nicht

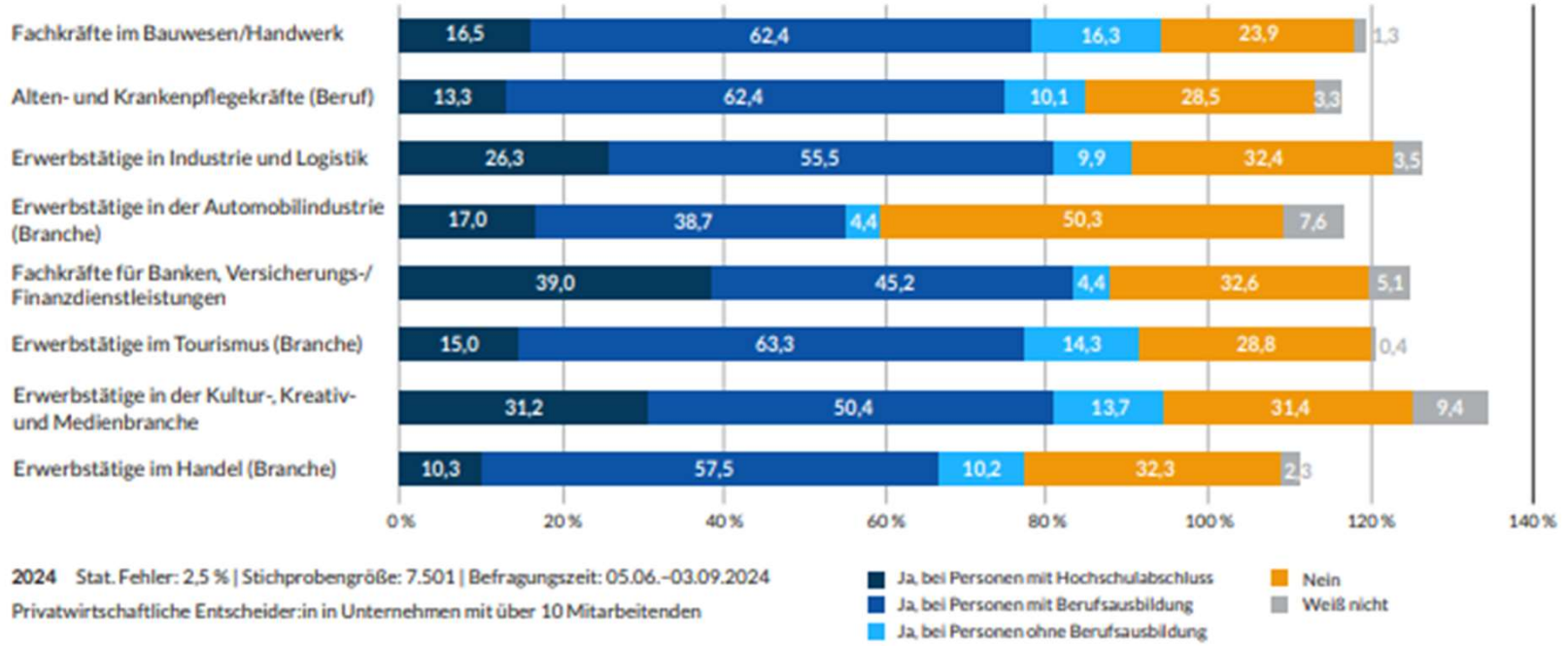


Mehrfachantwort möglich | Stat. Fehler Gesamtergebnis: 2,5% | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeitraum: 05.06.24 - 03.09.24

Civey

…in (fast) allen Branchen…

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



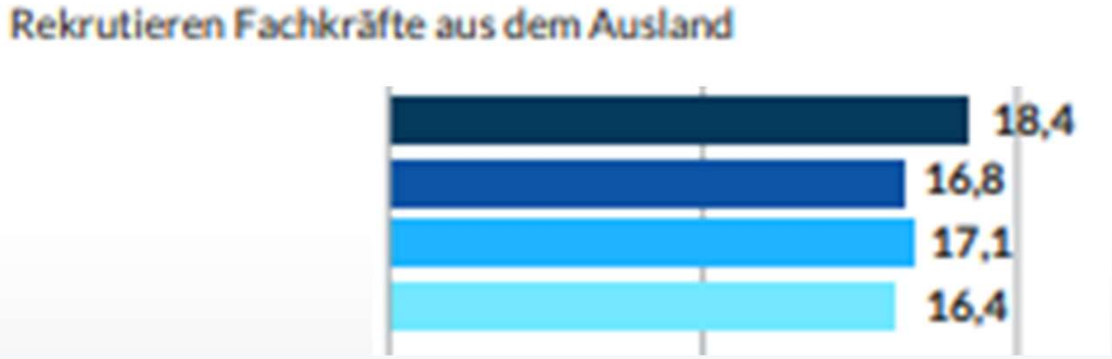
2024 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 05.06.–03.09.2024
Privatwirtschaftliche Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

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

Quelle: Civey

BertelsmannStiftung

… rekrutieren aber bisher wenig im Ausland



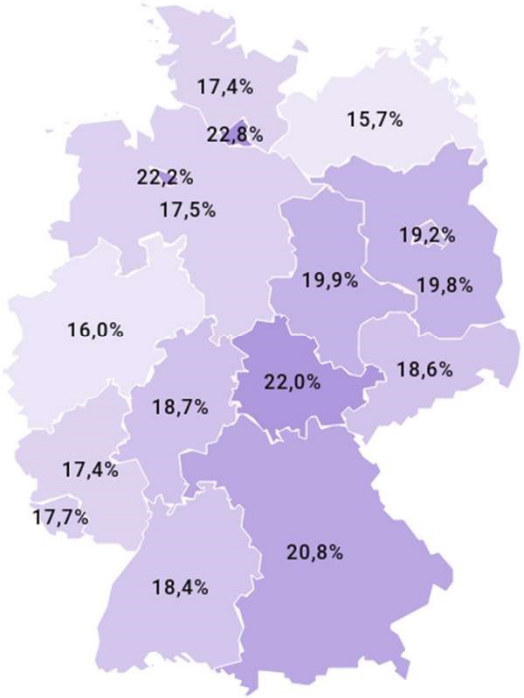
2024 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeit: 08.06.–06.09.2024
2023 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 7.502 | Befragungszeit: 10.07.–23.09.2023
2022 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: 6.817 | Befragungszeit: 09.08.–28.09.2022
2021 Stat. Fehler: 2,5 % | Stichprobengröße: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

Welche dieser Instrumente nutzen Sie, um Fachkräfteengpässe in Ihrem Unternehmen zu vermeiden? Ausgewertet nach **Bundesländer** Privatwirtschaftliche Entscheider in Unternehmen mit 10 oder mehr Mitarbeitern

- Höchstwert pro Region
- Eigene Ausbildun…
- **Rekrutieren Fachkräfte…**
- Gute Vereinbark…
- Schaffen altersgerec…
- Bieten Weiterbildun
- Regelmäßige Erhöhung…
- Proaktive Gesundheits
- Rekrutieren Auszubild…
- Etwas anderes /…

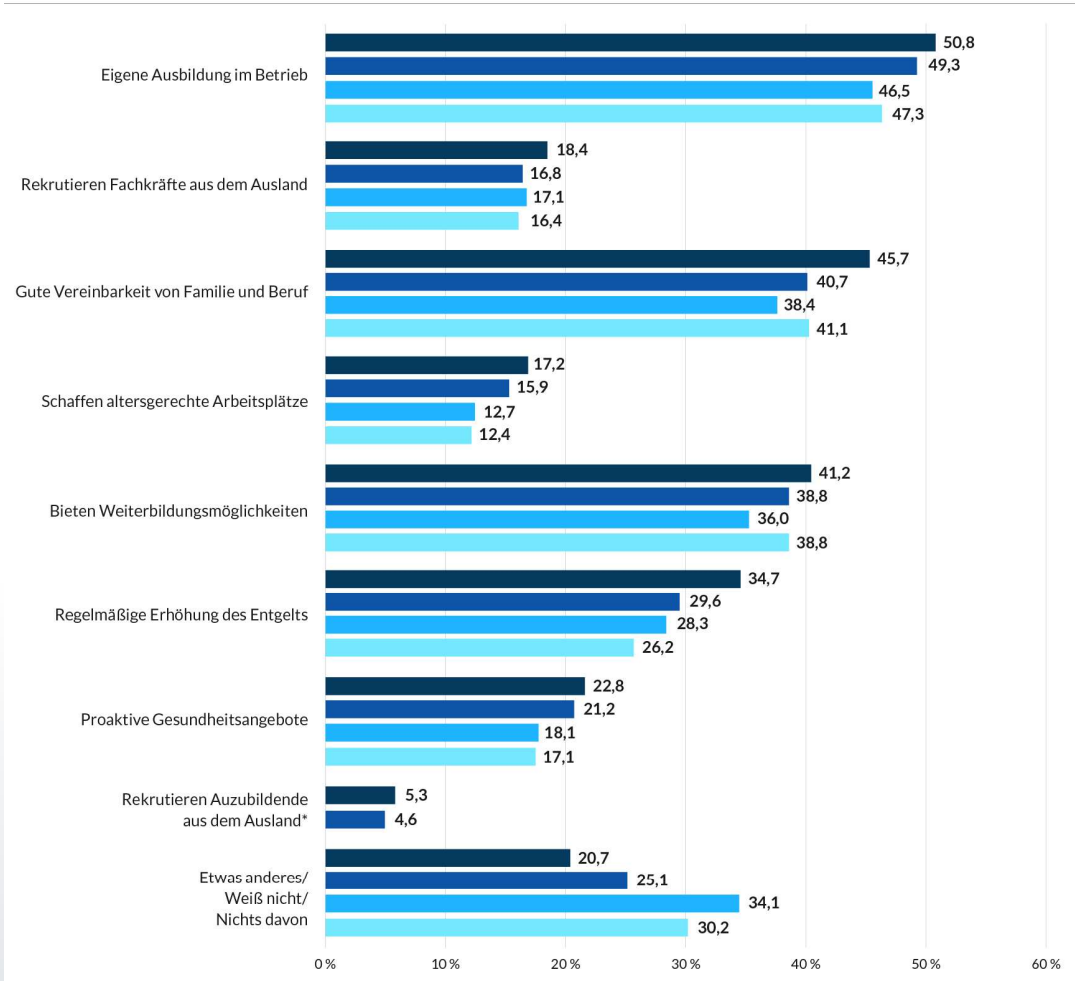


Mehrfachantwort möglich | Stat. Fehler Gesamtergebnis: 2,5% | Stichprobengröße: 7.501 | Befragungszeitraum: 08.06.24 - 06.09.24

Als Instrumente gegen Fachkräfteengpässe überwiegen

Aus- und Weiterbildung (im eigenen Betrieb) & Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„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

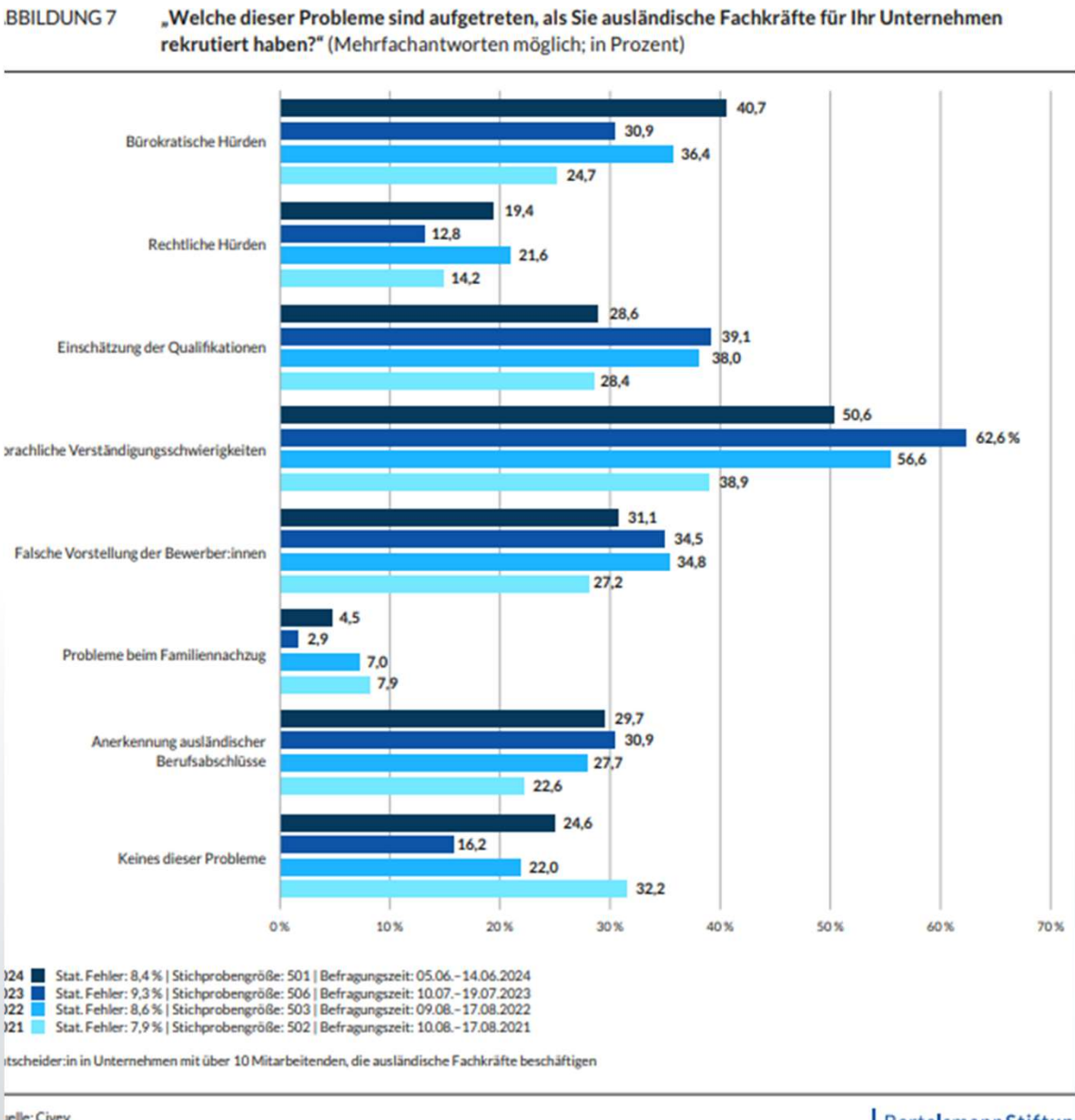
Entscheider:in in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden

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

Quelle: Civey

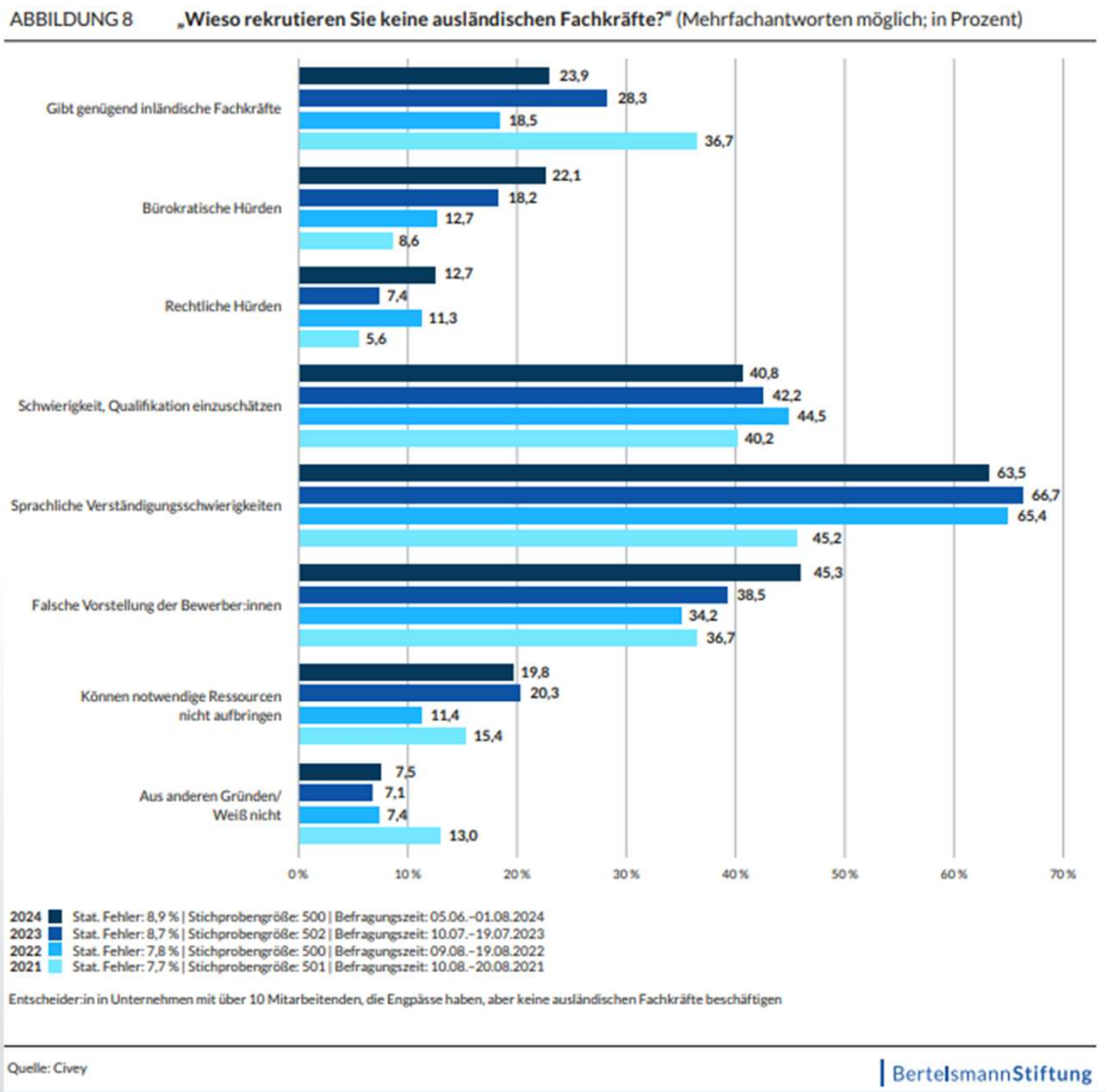
Erfahrungen aus Unternehmenssicht

Sprachliche und bürokratische Hürden sind hoch, trotz des erweiterten Fachkräfte-einwanderungsgesetzes



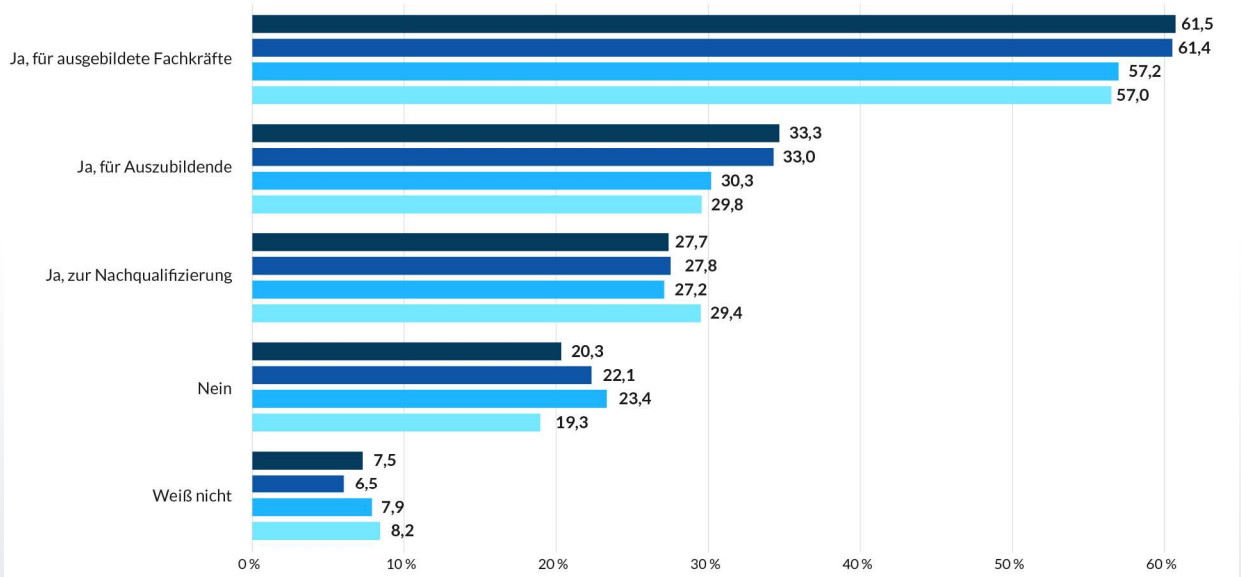
Befürchtete Probleme aus Unternehmersicht:

- **Sprachliche Verständigung**
- **„Falsche“ Vorstellungen der Bewerber:innen**
- **Einschätzung von Qualifikationen**



Unternehmen äußern deutlichen Unterstützungsbedarf – in westdt. Bundesländern etwas mehr als in ostdt.

„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

BertelsmannStiftung

Azubis aus Ghana und Senegal für den deutschen Bausektor

SKILLS PARTNERSHIPS
Senegal • Ghana • Germany

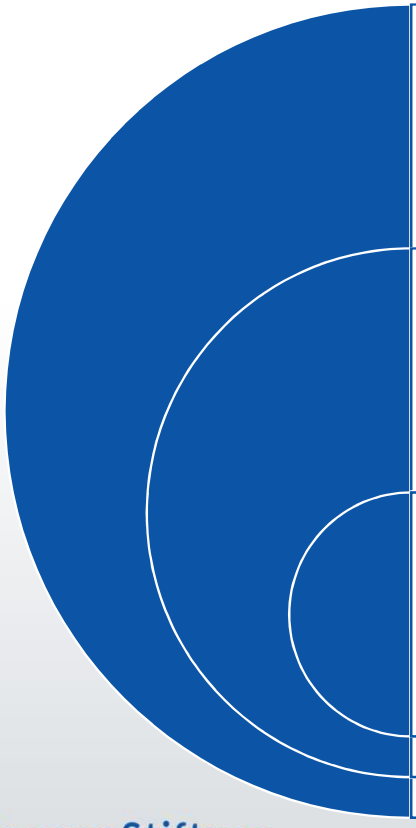
- Begegnung des Fachkräftemangels durch Erprobung neuer & nachhaltiger Wege zur Gewinnung von Azubis & Arbeitskräften aus Ghana und Senegal für Hoch- und Tiefbau
- Aufbau von Strukturen in Partnerländern mit allen relevanten Akteuren
- Auswahl, Vorbereitung & Matching von Azubis & Arbeitskräften in enger Zusammenarbeit mit Bauverbänden NRW
- Organisation des Visaprozesses
- Begleitungsmaßnahmen nach Einreise

➢ **Erfolgsfaktor enge Partnerstruktur und Zusammenarbeit mit den Bauverbänden?**

Erwartungen an Unternehmen:

- Ausbildungsplätze, Vorbereitung von Verträgen, Genehmigung bei BA einholen
- Finanzierungsbeitrag (ca. € 5.000 inkl. Flug)
- Finanzierbarer Wohnraum im Rahmen der Ausbildung
- Begrüßung & Unterstützung bei Integration (im Betrieb bzw. neuem Umfeld)
- Ermöglichung weiterführender Sprachkurse

Das Potenzial internationaler Fach- und Arbeitskräfte für Deutschland kann besser entfaltet werden



Unternehmen besser unterstützen und begleiten	• Kooperationen mit Herkunftsländern ausbauen, u.a. durch Skills Partnerships
Migrationsverwaltung ertüchtigen und entlasten	• Besser geschultes und mehr Personal • Digitalisierung und Zentralisierung
Willkommenskultur vor Ort weiter ausbauen	• bessere Integrationsangebote • Mentoringprogramme

Menschen bewegen.
Zukunft gestalten.

BertelsmannStiftung

www.bertelsmann-stiftung.de

1. Ziel des Pilotprojekts

1. Begegnung des Fachkräftemangels durch die Erprobung neuer Wege zur Gewinnung von Azubis aus Ghana und Senegal
2. Gewinnung von mindestens 180 Azubis/ Fachkräften bis 2027 für den Hoch- und Tiefbau
3. Entwicklung von nachhaltigen Anwerbemodellen (über Projekt hinaus)
4. Auswahl und Vorbereitung von Azubis in enger Zusammenarbeit mit den Bauverbänden NRW
5. Das heute vorgestellte Modell “Ausbildung in Deutschland & sprachliche Vorbereitung im Herkunftsland” ist eines von drei Modellen

2. Was ist für die Arbeitgeber drin?

1. Junge, hoch motivierte Auszubildende mit Deutschkenntnissen auf dem Sprachniveau B1 (Qualitätssicherung durch Goethe Zentren)
2. Erschließeung neuer und nachhaltiger Wege für die Azubi- und Fachkräftegewinnung
3. Unterstützung bei Zulassungsverfahren, etc.
4. Begleitende Integrationsmaßnahmen
5. Ansprechstruktur in den Bauverbänden NRW

Die ersten 20 Bewerber aus Senegal haben am im Januar ihren A1-Sprachtest bestanden

In Ghana waren die ersten 20 Teilnehmer ebenfalls erfolgreich

3. Leistungen des Projekts

1. Aufbau von Strukturen in den Partnerländern mit allen relevanten Akteuren
2. Rekrutierung von Kandidaten aufgrund gemachter Erfahrungen & Matching
3. Sprachliche Vorbereitung bis B1
4. Berufsvorbereitende Maßnahme und interkulturelle Vorbereitung
5. Matching zwischen Bewerbern und Unternehmen durch Bauverbände NRW
6. Organisation des Visaprozesses
7. Begleitungsmaßnahmen nach Einreise

4. Erwartung an die Arbeitsgeber

1. Informationsweitergabe über freie Ausbildungsplätze (Berufe und Anzahl)
2. Vorbereitung Ausbildungsverträge und Einholung Genehmigung bei der BA
3. Finanzierungsbeitrag zu den entstandenen Kosten (siehe 3. Leistungen des Projekts; <= € 5.000 inkl. Flug)
4. Anbieten finanzierbaren Wohnraums im Rahmen der Ausbildung
5. Begrüßung und Unterstützung bei der Integration (im Betrieb bzw. neuem Umfeld)
6. Ermöglichung von weiterführenden Sprachkursen

5. Zeitplan für die ersten 20 – 30 Bewerber aus Ghana & Senegal

Bis Datum	To Do	Wer
31.3.2025	Frühstmöglich Meldung von freien Ausbildungsstellen	Arbeitgeber
15.4.2025	Weiterleitung eines Bewerbungsvorschlags durch die Bauverbände NRW	Bauverbände
Ende April – Ende Mai	Durchführung von Bewerberinterviews / Kennenlerngesprächen auf Deutsch	Arbeitgeber / Bewerber
Bis Ende Mai	Erstellung Ausbildungsvertrag & Einholung BA Vorabzustimmung (vgl. Vortrag Herr Knieper)	Arbeitgeber
Mai - Juli	Visaverfahren	Projektstruktur GH/ SN
Ende Juli	Einreise der Azubis	
1.8.2025	Beginn der Ausbildung	

6. Geplante weitere Projektinitiativen zur Gewinnung von Azubis & Fachkräften

Modell I:

Ausbildung in Deutschland

Voraussetzung: Bauhintergrund; 21 Jahre, B1 Deutschkenntnisse

Gegenstand der heutigen Veranstaltung.

Modell II:

Ausbildung in Deutschland (ggfs. verkürzt) nach technischer Weiterbildung in GH/SN

Voraussetzung: Bauhintergrund; 21 Jahre, B1 Deutschkenntnisse

Modell III:

Direkte Arbeitsaufnahme in Deutschland & technische Weiterbildung in GH/SN

Voraussetzung: Nationaler Abschluss und 2 Jahre relevante Arbeitserfahrung;

Sprache, Test und technische Weiterbildung in GH/SN

Kontakte bei der GIZ:

Leif Puschmann, Projektleiter:
Leif.Puschmann@giz.de

Marie Busuttil-Schröter, Projektkoordinatorin:
marie.busuttil-schroeter@giz.de

Co-funded by the European Union
BertelsmannStiftung
Implemented by:
Contracted by:
ICMPD