

IMPULSE
für die Wirtschaftspolitik



Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland

Schwerpunkt Bayern



München und
Oberbayern

ifo INSTITUT

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

Auf einen Blick

Ausgangslage

Der demografische Wandel stellt Deutschland und auch Bayern in den kommenden Jahrzehnten vor große Herausforderungen. Bereits heute sind Deutschland, einschließlich Bayern, mit einem nie dagewesenen Fachkräftemangel konfrontiert. Zwar ist die Zahl der offenen Stellen in Deutschland und Bayern seit dem Höchststand im Sommer 2022 zurückgegangen, befindet sich aber immer noch auf einem hohen Niveau. Um das Wirtschaftswachstum in Bayern aufrechtzuerhalten, sind Zuwanderung und die Gewinnung von Arbeitskräften aus dem Ausland notwendig. Ausländische Arbeitskräfte sind bereits heute für den deutschen und bayerischen Arbeitsmarkt von großer Bedeutung: In den letzten 10 Jahren hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland und Bayern mehr als verdoppelt.

Hauptergebnisse der Studie

Im Dezember 2022 lag die Zahl der Ausländer/innen in Deutschland bei 13,4 Millionen und in Bayern bei 2,3 Millionen (Ausländerstatistik). Davon kamen etwas mehr Menschen aus Drittstaaten als aus EU (Europäische Union) Ländern. Der Ausländeranteil in Deutschland beträgt im Jahr 2022 14,4 Prozent. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ist mit 27 Prozent noch höher. Während der Wanderungssaldo der Deutschen ausgeglichen ist, ist der Wanderungssaldo der Nichtdeutschen durchgehend positiv und erreicht insbesondere in den Jahren 2015 und 2022 Spitzenwerte. In Deutschland liegt die Zahl der beschäftigten Ausländer/innen im Jahr 2023 bei 6,01 Millionen und in Bayern bei 1,19 Millionen. Insbesondere in einigen Engpassberufen haben ausländische Beschäftigte einen hohen Anteil an allen Beschäftigten. Insbesondere Deutschland und Bayern profitieren von der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU. Alleine im Zeitraum von 2010 bis 2023 hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland von 300.000 auf gut 1,7 Mio. und in Bayern von gut 75.000 Beschäftigten auf mehr als 420.000 erhöht. Das Qualifikationsniveau der ausländischen Beschäftigten variiert stark, insbesondere in Abhängigkeit vom Herkunftsland. Eine effektive Anerkennungspolitik spielt daher eine wichtige Rolle. Neben der Zuwanderung wird auch die Abwanderung aus Deutschland und Bayern analysiert. Wir zeigen, dass unter den deutschen Auswanderern Hochqualifizierte stark überrepräsentiert sind.

Politische Handlungsfelder

Um die Attraktivität Deutschlands für qualifizierte Arbeitskräfte zu erhöhen, die Wettbewerbsfähigkeit auf dem globalen Talentmarkt zu stärken und die Integration von Zuwanderern zu verbessern, zeigt ein Vergleich mit der Praxis anderer Länder Verbesserungspotenzial für Deutschland. Dazu gehören ausreichend Personal in den Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen und Visastellen, um die Einwanderung von Arbeitskräften zu beschleunigen. Eine effizientere und effektivere Gestaltung des Visaverfahrens würde ebenfalls dazu beitragen, dass Firmen mit der Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland besser zurechtkommen. Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen sollte schneller, transparenter, planbarer und berechenbarer gestaltet werden. Bei nicht-reglementierten Berufen, für die keine formale Anerkennung erforderlich ist, sollten auch für Arbeitskräfte, die keinen im Herkunftsland anerkannten Berufsabschluss haben, Möglichkeiten der Erwerbsmigration nach Deutschland geschaffen werden. In den Behörden sollte eine Willkommenskultur gefördert werden sowie Welcome-Center als zentrale Anlaufstelle verfügbar sein. Um sprachliche Hürden zu reduzieren, sollte das Angebot an qualitativ hochwertigen berufsbezogenen Sprachkursen bedarfsgerecht ausgeweitet werden, sowie neue Übersetzungstechnologien ausgenutzt werden, um die sprachliche Unterstützung bei Behördengängen zu verbessern. Der Ar-

beitsmarktzugang von Geflüchteten sollte durch qualitativ hochwertige Integrationskurse, besseren Zugang zu Kinderbetreuung, unbürokratische Aussetzungen der Wohnsitzauflage, sowie mehr Ressourcen für kommunale Integrationszentren verbessert werden.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	1
Einleitung	2
Einwanderung und Wanderungssaldo	4
Einwanderung.....	4
Wanderungssaldo	5
Die Lage auf dem Arbeitsmarkt	6
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	6
Die Bedeutung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU	8
Die Situation in Engpassberufen	10
Die Qualifikationen der Einwanderer	13
Anerkennungsverfahren	15
Abwanderung	18
Handlungsempfehlungen	20
Anwerbung und Attraktivität.....	20
Anerkennung von Qualifikationen	21
Integration.....	23
Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete	25
Literaturverzeichnis	27
Anhangsverzeichnis	30
Anhang	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Deutschland - Zuzüge 2012 bis 2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit	4
Abbildung 2: Wanderungssaldo von 2012-2022.....	5
Abbildung 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2022 nach Staatsangehörigkeit und Alter ..	6
Abbildung 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte München (Kreis und Landeshauptstadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit ^a	7
Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Nürnberg (Land und Stadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit ^a	7
Abbildung 6: Berufsaufschlüsselung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Berufssektor	8
Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus den EU-Erweiterungsländern* (März 2010-September 2023).....	10
Abbildung 8: Anteile ausländischer Arbeitskräfte in ausgewählten IHK-Engpassberufen (Berufsgruppen nach der KIdB).....	13
Abbildung 9: Qualifikationen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten 2022	14
Abbildung 10: Anerkennungsverfahren-Neuanträge 2022: Top 10 Ausbildungsstaaten	15
Abbildung 11: Anerkennungsverfahren - Neuanträge: Top 10 – Referenzberufe (2022).....	16
Abbildung 12: Anteil der Personen mit Hochschulbildung nach demografischen Gruppen.....	18

Einleitung

Der demografische Wandel stellt Deutschland und Bayern in den kommenden Jahrzehnten vor große Herausforderungen. Ohne Zuwanderung aus dem Ausland würde die Bevölkerung Bayerns bis 2040 um 5 Prozent zurückgehen. Um das Wirtschaftswachstum in Bayern aufrechtzuerhalten, ist eine Zuwanderung und die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland notwendig.

Deutschland und auch Bayern stehen bereits heute vor einem nie dagewesenen Fachkräftemangel. Zwar ist die Zahl der offenen Stellen in Deutschland und Bayern seit dem Höchststand im Sommer 2022 zurückgegangen, sie liegt aber immer noch auf einem hohen Niveau. Ausländische Arbeitskräfte sind für den deutschen und bayerischen Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. In den letzten 10 Jahren hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland und Bayern bereits mehr als verdoppelt. Gut 18 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern in 2023 sind Ausländer/innen. Davon hat mit 54 Prozent mehr als die Hälfte der ausländischen Beschäftigten in Bayern die Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Landes. Besonders stark vertreten sind Beschäftigte aus den EU-Osterweiterungsländern. Bezieht man alle in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund ein, erhöhen sich die Zahlen noch einmal stark: Bundesweit haben 27 Prozent aller Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund. In Bayern sind es mit 28,1 Prozent noch einmal etwas mehr. Mehr als jede 4. erwerbstätige Person hat somit einen Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2024).

Inhalt und Ziel dieser Kurzstudie ist es daher, die Bedeutung der innereuropäischen Migration und der Zuwanderung aus Drittstaaten für den deutschen und bayerischen Arbeitsmarkt darzustellen. Darüber hinaus wird analysiert, wie andere EU-Länder mit der Zuwanderung aus Drittstaaten umgehen und was sich daraus gegebenenfalls für Deutschland und Bayern ableiten lässt.

Im Einzelnen wird zunächst allgemein die Wanderungssituation in Deutschland und Bayern dargestellt. Während der Wanderungssaldo bei den Deutschen ausgeglichen ist, ist der Wanderungssaldo bei den Nichtdeutschen durchgehend positiv und erreicht insbesondere in den Jahren 2015 und 2022 Spitzenwerte. Anschließend wird der Blick auf den Arbeitsmarkt gerichtet und der steigende Anteil von Nichtdeutschen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland und Bayern dargestellt. Die Struktur der Herkunftsländer zwischen Deutschland und Bayern unterscheidet sich: Während in Deutschland die Türkei das wichtigste Herkunftsland ist, ist es in Bayern Rumänien. Insbesondere in einigen Engpassberufen stellen ausländische Beschäftigte einen bedeutenden Anteil an allen Beschäftigten. Besonders in Abhängigkeit vom Herkunftsland variiert das Qualifikationsniveau der ausländischen Beschäftigten stark. Eine effektive Anerkennungspolitik spielt daher eine wichtige Rolle. Neben der Zuwanderung wird auch die Abwanderung aus Deutschland und Bayern analysiert. Wir zeigen, dass unter den deutschen Auswanderern Hochqualifizierte stark überrepräsentiert sind.

Um die Attraktivität Deutschlands für (hoch-)qualifizierte Arbeitskräfte zu steigern und die Integration von Zuwanderern zu verbessern, zeigt ein Vergleich mit anderen Ländern Verbesserungspotenzial auf. Dazu gehören die Beschleunigung von Visaverfahren, die Vereinfachung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und die Förderung einer nachhaltigen Integration. Der "OECD Talent Indicator" misst verschiedene Dimensionen der Attraktivität, wobei Länder wie Schweden und Australien führend sind. Arbeitnehmergesteuerte Visaprogramme wie in Australien und Kanada könnten auch in Deutschland eingeführt werden. Das schnelle Bewertungsverfahren für ausländische Qualifikationen in Norwegen könnte als Vorbild im Bereich Anerkennung dienen.

Zudem könnte die langfristige Integration durch die Vereinfachung bürokratischer Prozesse und sprachlicher Unterstützung bei Behördengängen gefördert werden.

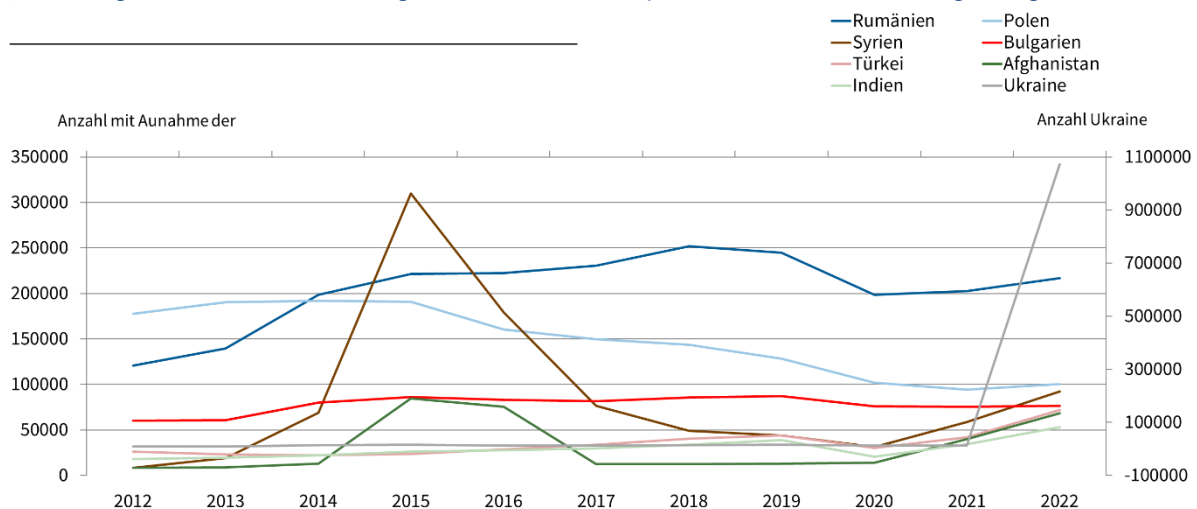
Einwanderung und Wanderungssaldo

Einwanderung

In den Jahren 2012-2022 sind 17,6 Millionen Menschen temporär oder permanent nach Deutschland, darunter 3,1 Millionen nach Bayern, eingewandert (Wanderungsstatistik). Im Dezember 2022 lag die Zahl der Ausländer/innen in Deutschland bei 13,4 Millionen (Statistisches Bundesamt, 2023). Davon kamen 5,1 Millionen Menschen aus EU (Europäische Union) Ländern. 8,3 Millionen Menschen kamen aus Drittstaaten, davon 37,3 Prozent als Asylsuchende¹ (Statistik über Schutzsuchende). Der Ausländeranteil in Deutschland beträgt im Jahr 2022 14,4 Prozent. Für Bayern ergeben sich ähnliche Zahlen, wobei der Anteil der EU-Zuwanderer etwas höher und der Anteil der Asylbewerber etwas niedriger ist. Im Dezember 2022 betrug die Zahl der Ausländer/innen in Bayern 2,3 Millionen. Davon stammten 1,0 Millionen Menschen aus EU-Ländern. 1,3 Millionen Menschen kamen aus Drittstaaten, davon waren 27,7 Prozent Asylbewerber. Der Ausländeranteil in Bayern liegt 2022 bei 15,5 Prozent.

Die acht wichtigsten Herkunftsländer bei den Zuzügen nach Deutschland im Jahr 2022 waren die Ukraine (1.073.173), Rumänien (217.035), Polen (100.242), Syrien (92.291), Bulgarien (76.596), Türkei (72.194), Afghanistan (68.510), sowie Indien (53.377). Abbildung 1 zeigt den Verlauf dieser Länder für die Jahre 2012 bis 2022. Während Rumänien stabil über die Jahre hinweg eines der wichtigsten Herkunftsländer ist, zeigt sich für Syrien und Ukraine die Spitze im Jahr 2015 und 2022. Der Zuzug aus der Ukraine im Jahr 2022 übersteigt mit über einer Million Menschen bei Weitem alle vorherigen Zuzüge, deswegen sind die Zahlen aus der Ukraine auf der rechten Achse dargestellt, wohingegen die Zahlen aus den anderen Ländern auf der linken Achse dargestellt werden.²

Abbildung 1: Deutschland - Zuzüge 2012 bis 2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit



^a Top 8 Länder, stand 2022.
Quelle: Wanderungsstatistik.

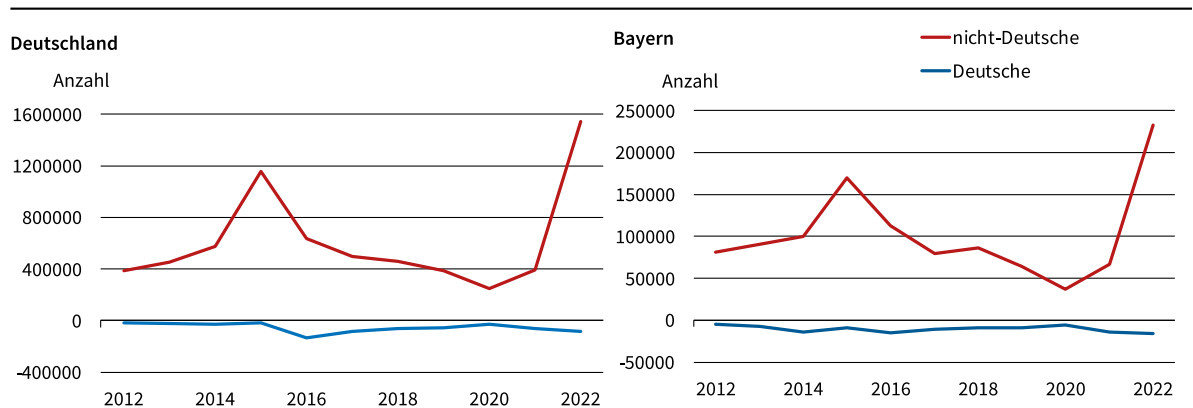
¹ Personen aus der Ukraine zählen in dieser Statistik nicht als Asylsuchende, da sie keinen Asylantrag stellen.

² Für Bayern können die Zuzüge in der Wanderungsstatistik leider nicht nach Staatsangehörigkeit disaggregiert werden.

Wanderungssaldo

Im Gegensatz zu den reinen Zuwanderungszahlen zeigt der Wanderungssaldo, wie sich die Differenz aus Zu- und Fortzügen entwickelt. Hierbei kann zwischen Deutschen und Nichtdeutschen unterschieden werden. Für Deutschland und Bayern ergibt sich hier ein sehr ähnliches Bild und ein vergleichbarer Trend. Der Wanderungssaldo der Deutschen liegt nahe Null, ist aber in jedem Jahr negativ. Das bedeutet, dass von den deutschen Staatsangehörigen mehr Personen auswandern als zuwandern (z.B. durch die Rückkehr von Auswanderern). Sowohl in Deutschland als auch in Bayern wandern 2022 wieder mehr Menschen ab als in den Jahren zuvor. Bei den Nichtdeutschen ist der Wanderungssaldo in jedem Jahr positiv und liegt bei rund 400.000, mit Ausnahme der Jahre 2015 und 2022, in denen sehr viele Asylsuchende aus Syrien bzw. der Ukraine nach Deutschland zugewandert sind.

Abbildung 2: Wanderungssaldo von 2012-2022



Quelle: Wanderungsstatistik.

© ifo Institut

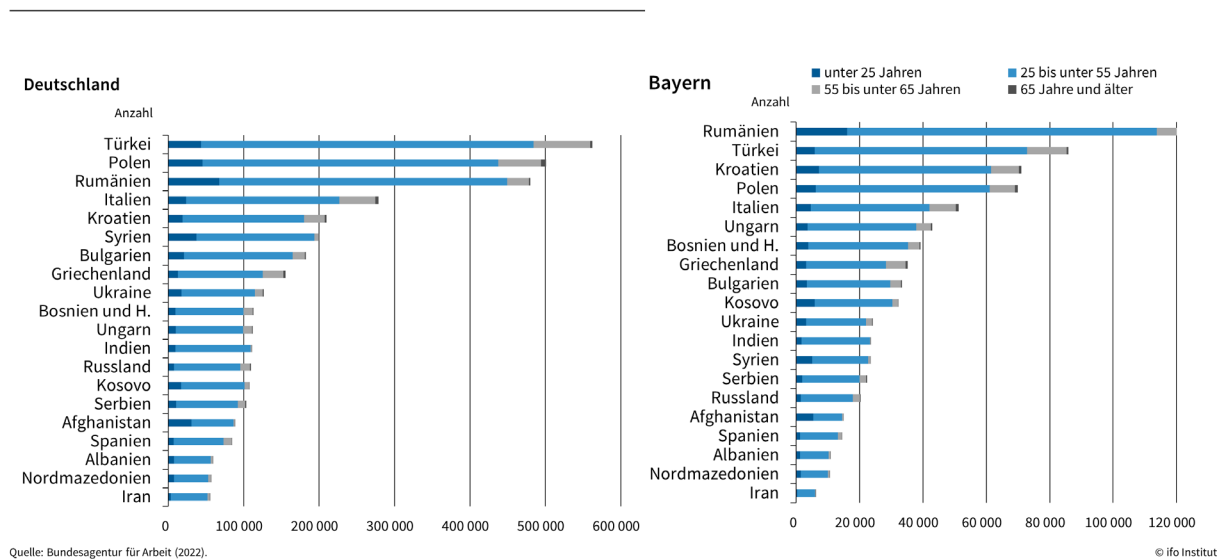
Die Lage auf dem Arbeitsmarkt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Der überwiegende Teil der ausländischen Staatsangehörigen in Deutschland und in Bayern ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In Deutschland liegt die Zahl der beschäftigten Ausländer/innen im Jahr 2023 bei 6,01 Millionen und in Bayern bei 1,19 Millionen. Im gleichen Jahr lag die Zahl der arbeitslosen Ausländer/innen in Deutschland bei 967.200 und in Bayern bei 99.400. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer/innen in Deutschland und Bayern mehr als verdoppelt (Bundesagentur für Arbeit). Waren im Dezember 2013 noch 578.780 Menschen mit ausländischem Pass in Bayern beschäftigt, so waren es im Dezember 2022 bereits 1.134.840. Dafür gibt es zwei Gründe. Zum einen ist es gelungen, mehr Ausländer/innen in Arbeit zu bringen und die ursprünglich hohe Ausländerarbeitslosigkeit zu Beginn des letzten Jahrzehnts zu reduzieren (Bundesagentur für Arbeit). Zweitens sind in den letzten 10 Jahren sehr viele Menschen nach Deutschland zugewandert, insbesondere aus den Ländern der EU-Osterweiterung und seit 2015 aus den Asylherkunftsländern. In diesem Kapitel werden Ausländer/innen anhand ihrer Staatsangehörigkeit definiert, da diese in den Daten der Bundesagentur für Arbeit erfasst wird. Personen mit Migrationshintergrund, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, werden in der Statistik als Deutsche erfasst.

Abbildung 3 zeigt die Anzahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für die 20 wichtigsten Herkunftsländer sowie deren Altersstruktur. Dabei wird deutlich, dass sich die Struktur der Herkunftsländer zwischen Deutschland und Bayern unterscheidet. Während in Deutschland die Türkei das wichtigste Herkunftsland ist, ist es in Bayern Rumänien. Auch Kroatien, Ungarn und Bosnien-Herzegowina spielen in Bayern aufgrund der geografischen Lage eine größere Rolle als in Deutschland insgesamt. Syrien hingegen ist deutschlandweit das sechstwichtigste Herkunftsland, während es in Bayern nur auf Rang 13 liegt.

Abbildung 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2022 nach Staatsangehörigkeit und Alter



Die Herkunftsländer der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lassen sich auch auf Kreisebene darstellen. In Stadt und Landkreis München ist das wichtigste Herkunftsland der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2022 Kroatien, gefolgt von der Türkei, Italien und Rumänien (vgl. Abbildung 4). Bei den zehn wichtigsten Herkunftsländern handelt es sich fast ausnahmslos um typische Gastarbeiterländer oder Länder der EU-Osterweiterung. Die Ausnahme bildet Indien auf Rang acht. Auf der rechten Seite der Abbildung 4 sind die Länder mit den höchsten Zuwächsen im Jahr 2022 dargestellt. Die Ukraine, Indien, Iran und Russland haben einen Zuwachs von über 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat. Hier wird deutlich, dass sich die Herkunftsländer verschieben und die EU-Länder gegenüber den Drittstaaten an Bedeutung verlieren. Abbildung 5 zeigt ein ähnliches Bild für die Stadt und den Landkreis Nürnberg. Auch hier werden die traditionellen europäischen Herkunftsländer von Drittstaaten abgelöst.

Abbildung 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte München (Kreis und Landeshauptstadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit ^a

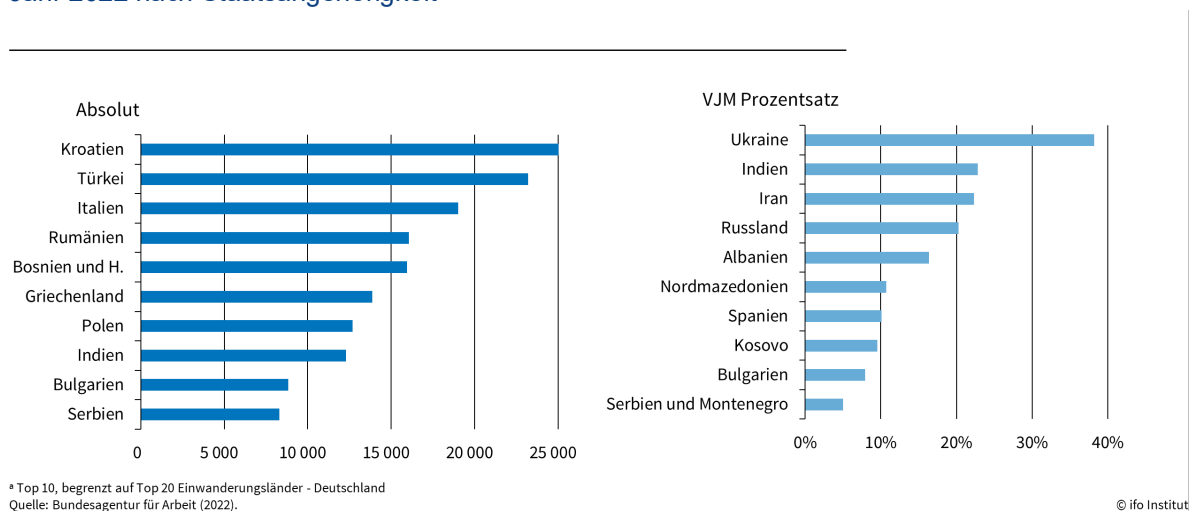
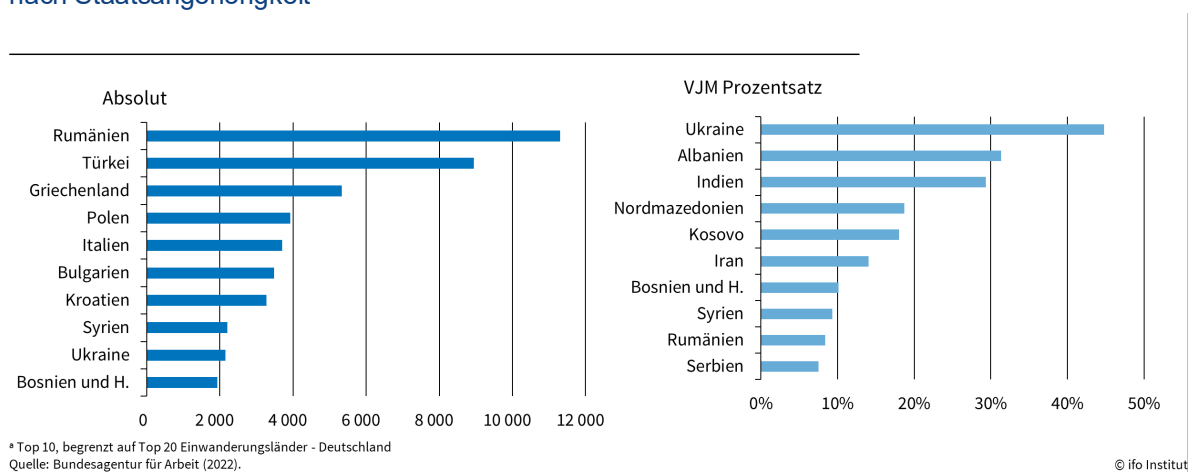


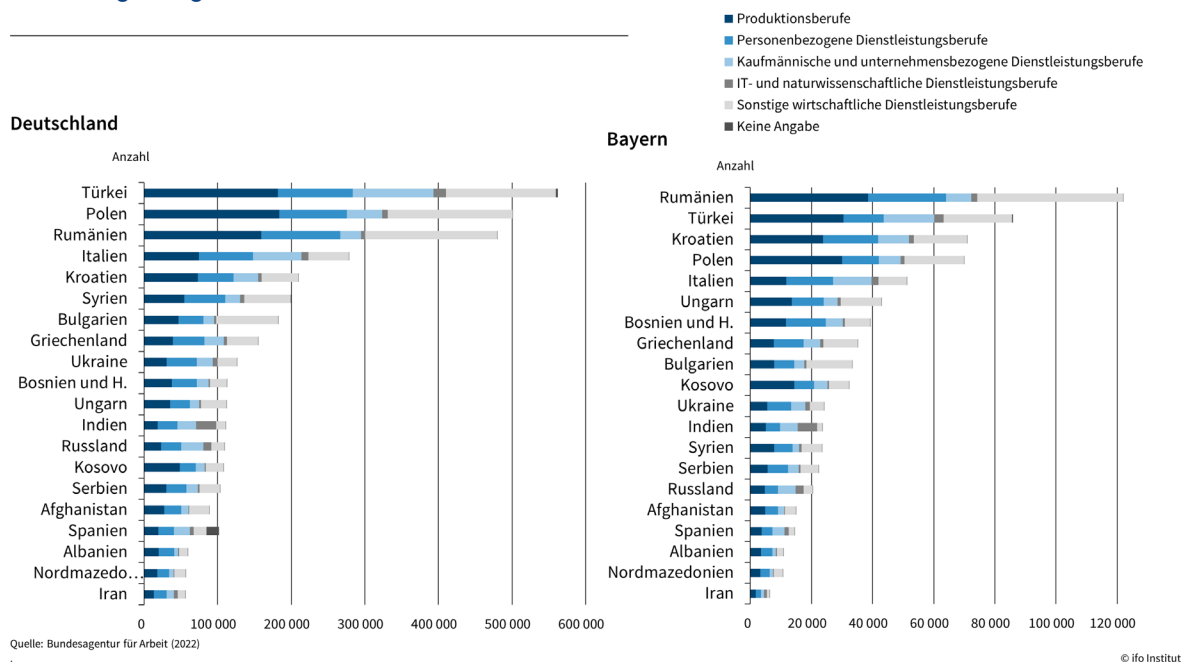
Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Nürnberg (Land und Stadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit ^a



Die Daten der Bundesagentur für Arbeit (2022) zeigen auch, in welchen Berufsgruppen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit bestimmten Nationalitäten arbeiten. Dabei wird

deutlich, dass bestimmte Nationalitäten in bestimmten Berufen besonders häufig vertreten sind. Personen aus dem Kosovo sind in den Produktionsberufen überrepräsentiert, denn 45 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem Kosovo arbeiten in diesen Berufen. Personen aus Albanien arbeiten sehr häufig in personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe werden besonders häufig von Personen aus Italien, Indien, Russland und Spanien ausgeübt, während Indien, gefolgt von Russland und dem Iran, in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen deutlich überrepräsentiert ist. Personen aus Bulgarien, gefolgt von Personen aus Rumänien, sind am häufigsten in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen beschäftigt.

Abbildung 6: Berufsaufschlüsselung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit und Berufssektor



Die Bedeutung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU

Der EU-Binnenmarkt ist heute - zusammen mit Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz - einer der größten Wirtschaftsräume der Welt. Ihn bewohnen 450 Millionen Bürger/innen und er beherbergt 24 Millionen Unternehmen. 18 Prozent des weltweiten Bruttoinlandsproduktes werden im EU-Binnenmarkt erwirtschaftet. Er wurde vor mehr als 31 Jahren im Jahr 1993 geschaffen, um Wachstum, Erhaltung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern. Sowohl die Größe als auch die Wirtschaftskraft des EU-Binnenmarktes sind eine wichtige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen gegenüber Unternehmen anderer großer Wirtschaftsmächte wie den USA und China. Auch für die EU-Bürger/innen selbst eröffnet der Binnenmarkt große Freiheiten: Sie können sich innerhalb der EU freibewegen (reisen, studieren, wohnen, arbeiten oder in den Ruhestand gehen) und genießen Gleichbehandlung bezüglich Beschäftigung, Sozialversicherung und Steuern. Durch verstärkten

Wettbewerb haben Verbraucher/innen eine größere Auswahl an Produkten und Dienstleistungen aus der gesamten EU und profitieren dabei häufig von günstigeren Preisen (BMWK, 2023).

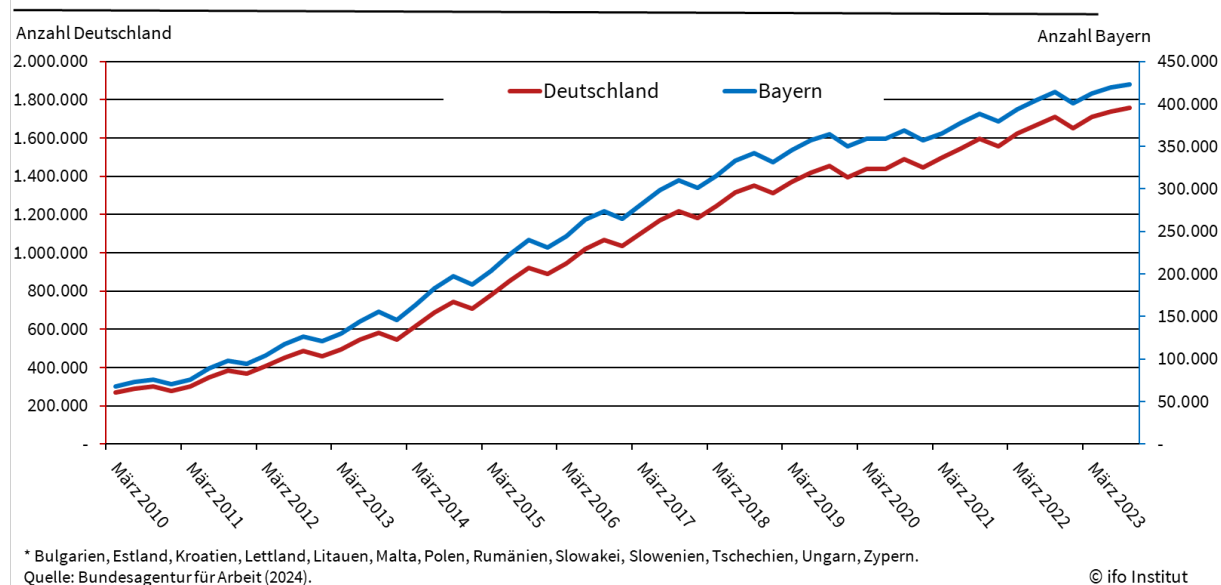
Im April feierte die EU 20 Jahre EU-Osterweiterung: Im Jahr 2004 traten 10 Länder neu der EU bei. An einem potenziellen Beitritt sind aktuell Albanien, Bosnien und Herzegowina, Georgien, Moldau, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien, die Ukraine und die Türkei interessiert und als Beitrittskandidaten für die EU-Mitgliedschaft anerkannt. Allerdings sind die Beitrittsverhandlungen mit der Türkei seit 2018 eingefroren.

Die innerhalb der EU geltende Arbeitnehmerfreizügigkeit, also der freie Personenverkehr, ermöglicht EU-Bürger/innen frei in einem EU-Land zu arbeiten. Caliendo et al. (Caliendo, Parro, Opromolla, & Sforza, 2021) haben die Auswirkungen der EU-Erweiterung in einem Modell mit Handel und Arbeitskräftemobilität untersucht und kommen zu dem Ergebnis, dass die neuen EU-Mitgliedstaaten durch den Beitritt einen Wohlfahrtsgewinn von etwa 1 Prozent verzeichnen, der auf die neu gewonnene Arbeitnehmerfreizügigkeit zurückzuführen ist. Die Arbeitskräftemobilität kann nicht nur den Wohlstand verbessern, indem verschiedene Arbeitskräfte dort eingesetzt werden, wo sie am produktivsten sind, sondern sie kann auch die Auswirkungen negativer wirtschaftlicher Schocks abmildern, indem sie Arbeitskräfte umverteilt, die Arbeitslosigkeit verringert und das Lohnniveau hochhält (Özgüzel, 2021). Die Freizügigkeit der Arbeitskräfte hat zu einem starken Anstieg der Arbeitsmigration (Head & Mayer, 2021) sowie zu grenzüberschreitender Arbeit durch Entsendung von Arbeitskräften geführt (Muñoz, 2024). Diese Maßnahmen ermöglichen es den Ländern mit hohem Einkommen, auf ein potenzielles Reservoir an kostengünstigen Arbeitskräften zurückzugreifen, was dazu beiträgt, den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu lindern. Auf Seite der Herkunftsländer eröffnet die grenzüberschreitende Entsendung zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten, besonders für diejenigen Arbeitskräfte, die nicht dauerhaft ihren Lebensmittelpunkt in ein anderes Land verlagern wollen. Die Verringerung der Arbeitslosigkeit und die Erhöhung des Einkommensniveaus in Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit kommt auch dem Zusammenhalt der EU insgesamt zugute, wovon auch Ländern mit hohem Einkommen profitieren.

Dass insbesondere Deutschland und Bayern von der EU-Freizügigkeit profitiert haben, lässt sich sehr gut an der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den EU-Erweiterungsländern seit 2004 belegen.

Abbildung 7 stellt die Entwicklung für den Zeitraum 2010-2023 dar. Sowohl deutschlandweit als auch in Bayern hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Zeitraum fast versechsfacht (in Deutschland von 300.000 September 2010 auf gut 1,7 Mio. im September 2023. In Bayern von gut 75.000 Beschäftigten auf mehr als 420.000).

Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus den EU-Erweiterungsländern* (März 2010-September 2023)



Zusammenfassend deutet der Forschungsstand zu den Effekten der freien Arbeitskräftemobilität in der EU auf das Wirtschaftswachstum und die Produktivität darauf hin, dass diese für die EU als Ganzes, aber besonders für die Zielländer vorteilhaft ist. Diese Vorteile hängen sowohl mit dem zusätzlichen Angebot an Arbeitskräften als auch – insgesamt betrachtet – mit leichten Steigerungen der Arbeitsproduktivität zusammen, die etwa auf Spillover-Effekte beim Wissen und bei Kenntnissen oder auf ein erhöhtes Innovationspotenzial zurückzuführen sein können (Bonin, Krause-Pilatus, Rinne, & Brücker, 2020).

Die Situation in Engpassberufen³

Die deutsche und im Speziellen die bayerische Wirtschaft sieht sich mit einem eklatanten Arbeitskräftemangel konfrontiert. In der bayernweiten Unternehmensbefragung des BIHK gaben 57 Prozent der befragten Unternehmen im Herbst 2023 an ihre offenen Stellen länger als zwei Monate nicht besetzen zu können (IHK München und Oberbayern, 2024). Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass sich die Zahl der Engpassberufe 2022 deutschlandweit im Vergleich zum Vorjahr kräftig erhöht hat und nun bei 200 liegt. Im Vergleich Bayerns mit der Bundesebene fällt auf, dass bei den für die IHK relevanten Berufsgruppen⁴ in Bayern auf über alle drei Qualifikationsniveaus die Engpässe im Regelfall stärker ausgeprägt sind (Anhang 12). Auf Fachkräfte-Niveau bestehen in mehr

³ Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit bewertet einmal jährlich die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt. Anhand von 6 statistischen Indikatoren wird dabei für alle Berufsgattungen (Deutschland) bzw. Berufsgruppen (Länder) der Klassifikation der Berufe (KldB 2010), soweit belastbare Daten vorliegen, ein Punktwert ermittelt. Ist dieser größer gleich 2,0 handelt es sich um einen Engpassberuf.

⁴ Die Analyse erfolgt auf Basis der Berufsgruppen (Dreisteller) und nicht Berufsuntergruppen (Viersteller), da die Bundesagentur für Arbeit für Bayern lediglich die Berufsgruppen zur Verfügung stellt. Die Auswahl der IHK-relevanten Berufsgruppen wiederum orientiert sich an der Auswahl der in der für die IHK angefertigten Studie „Kompetenzen in der Arbeitswelt“ definierten ausgewählten Berufe (IHK+) in Tabelle 2, S.11 der genannten Studie. Genutzt wurde hierbei die von der BA veröffentlichten der Umsteigeschlüssel von der KldB 2020 zur ISCO-08 (4-Steller), da in der ifo Studie die Klassifizierung nach ISCO-08 verwendet wurde, wir in dieser Studie jedoch die Daten der KldB verwenden.

Berufsgruppen Engpässe als auf den höheren Qualifikationsniveaus. Ein Grund dafür ist, dass 60 Prozent der Arbeitskräfte in Bayern auf Fachkräfte-Niveau beschäftigt sind. Nimmt man zusätzlich zur Engpassbewertung den Anteil ausländischer Arbeitskräfte in der jeweiligen Berufsgruppe in den Blick, sticht hervor, dass trotz des in Bayern höheren Arbeitskräftebedarfs mit stärker ausgeprägten Engpässen auch die Anteile der ausländischen Beschäftigten über alle untersuchten Berufsgruppen hinweg (mit einer Ausnahme) höher sind als im Bundesdurchschnitt (Anhang 12). Bundesweit haben 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine ausländische Staatsbürgerschaft, in Bayern sind es mit 18,3 Prozent etwas mehr.

Fachkräfte

In Bayern sind in der Gastronomie (z.B. Restaurant-Fachleute/Kellner/innen nach ISCO-08) besonders schwer Fachkräfte zu finden (Engpassbewertung 2,7). In dieser Berufsgruppe liegt der Anteil ausländischer Fachkräfte in Bayern bei 41,1 Prozent und damit über dem Bundesdurchschnitt (37,1 Prozent). Auch im Verkauf von Lebensmitteln (z.B. Fachverkäufer/innen in Fleischereien und Bäckereien) fehlen mit einer durchschnittlichen Engpassbewertung von 2,5 viele Arbeitskräfte. Der Engpass ist hier etwas stärker ausgeprägt als bundesweit. Der Anteil ausländischer Beschäftigter in dieser Berufsgruppe liegt sowohl in Bayern mit 17,3 Prozent als auch deutschlandweit (13,3 Prozent) unter dem durchschnittlichen Anteil ausländischer Beschäftigter. Fast ebenso stark gesucht werden Fachkräfte im Bereich Mechatronik und Automatisierungstechnik (Engpassbewertung Deutschland 2,3, Bayern 2,2). Hierbei handelt es sich um eine Berufsgruppe, in welcher ausländische Arbeitskräfte unterdurchschnittlich häufig zu finden sind mit Anteilen von unter 10 Prozent, sowohl in Bayern als auch bundesweit.

Spezialist/innen

Im Qualifikationsniveau der Spezialist/innen fehlen in Bayern mit einer Engpassbewertung von 2,8 besonders in der Berufsgruppe der Lebensmittel- und Genussmittelherstellung (z.B. Fleischermeister/innen und Bäckermeister/innen) Arbeitskräfte. Deutschlandweit fällt der Engpass mit einer Bewertung von 2,0 wesentlich geringer aus. Diese Berufsgruppe zeichnet sich durch einen sehr hohen Anteil ausländischer Beschäftigter aus. Im Unterschied zu allen anderen ausgewählten Berufsgruppen liegt hier der Ausländer/innenanteil in Deutschland leicht über dem Bayerns. Auch in den Reinigungs-Engpassberufen auf Spezialist/innen-Niveau arbeiten überdurchschnittlich häufig ausländische Fachkräfte. In Bayern haben mit 51,8 Prozent über die Hälfte der in dieser Berufsgruppe beschäftigten Menschen eine ausländische Staatsbürgerschaft (Deutschland 41,5 Prozent). In Bayern liegt mit einer Bewertung von 2,4 ein Engpass vor, während im Bundesdurchschnitt mit 1,7 kein Engpass besteht. In der Altenpflege mit einem hohen Engpasswert von 2,5 (gleichermaßen in Deutschland und in Bayern) arbeiten in Bayern überdurchschnittlich oft ausländische Fachkräfte (28,1 Prozent), deutschlandweit ist ihr Anteil mit 18,4 Prozent wesentlich geringer und nur leicht überdurchschnittlich.

Expert/innen

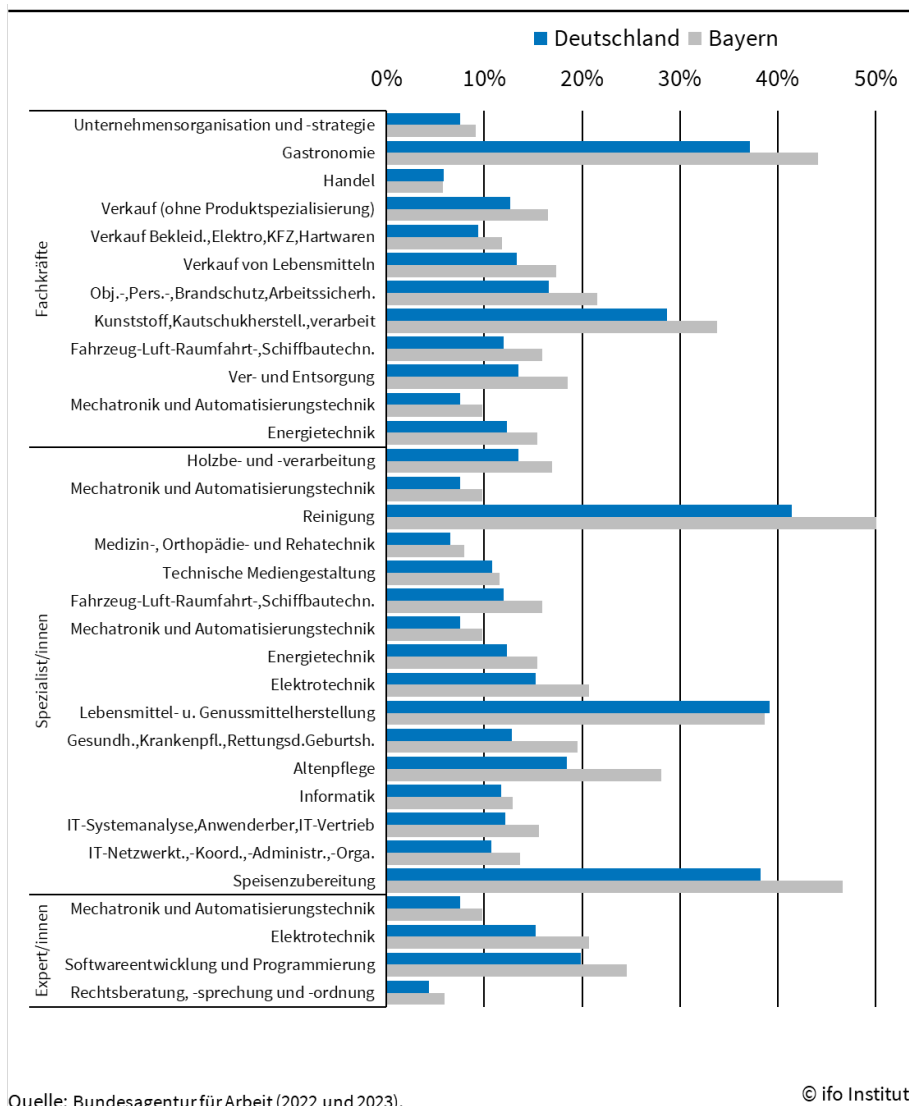
Auf dem Expert/innen-Niveau können in der Berufsgruppe der Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung besonders häufig Stellen nicht besetzt werden (Engpassbewertung 2,5 sowohl deutschlandweit als auch in Bayern). In diese Berufsgruppe fallen z. B. Jurist/innen und Rechtsanwält/innen. Der Anteil ausländischer Arbeitskräfte fällt in diesem Bereich sehr stark unterdurchschnittlich aus (Bayern: 5,9 Prozent, Deutschland: 4,3 Prozent). In Teilen lässt sich der geringe Anteil mit der Reglementierung des Berufs Rechtsanwalt erklären. Für in der Privatwirtschaft arbeitende Jurist/innen gilt dies allerdings nicht. Auch in der Engpass-Berufsgruppe Mechatronik und Automatisierungstechnik

(z.B. Ingenieur/innen) mit einer bayernweiten Engpassbewertung von 2,3 können offene Stellen häufig nicht besetzt werden. In dieser Berufsgruppe arbeiten wie bereits oben dargelegt unterdurchschnittlich wenige Ausländer/innen. Deutschlandweit gilt diese Berufsgruppe nicht als Engpass (Bewertung 1,8). In der Berufsgruppe der Softwareentwicklung und Programmierung fehlen in Bayern mit einer Engpassbewertung von 2,5 viele Arbeitskräfte. Deutschlandweit liegt in diesem Bereich mit 1,8 (noch) kein Engpass vor. Bayernweit arbeiten in diesen IT-Beruf mit 24,6 Prozent bereits jetzt überdurchschnittlich viele Ausländer/innen.

Zusammenfassung

Bayern liegt hinsichtlich des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft über dem Bundesdurchschnitt - dies gilt auch für die untersuchten Engpass-Berufsgruppen. Der Fachkräftemangel in der bayerischen Wirtschaft ist nach wie vor hoch und weitere intensivere Anstrengungen sind erforderlich, um mit Hilfe ausländischer Arbeitskräfte dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Im Vergleich Bayern-Deutschland fällt auf, dass in Bayern die Engpässe besonders stark ausgeprägt sind: In Bayern weisen mehr Berufsgruppen besonders starke Engpassbewertungen auf ($\geq 2,8$). Zusätzlich liegen in mehr Berufsgruppen Engpässe vor als bundesweit. Die bayerische Wirtschaft ist somit besonders stark darauf angewiesen den Fachkräftemangel durch ausländische Arbeitskräfte zu decken.

Abbildung 8: Anteile ausländischer Arbeitskräfte in ausgewählten IHK-Engpassberufen (Berufsgruppen nach der KldB)

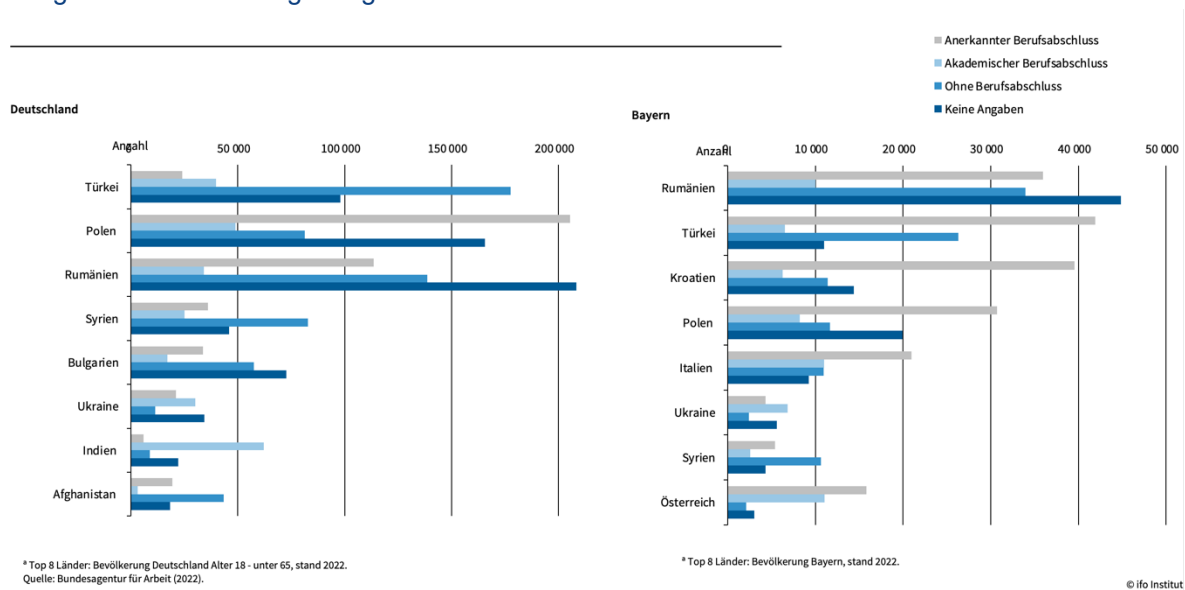


Die Qualifikationen der Einwanderer

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist je nach Herkunftsland sehr unterschiedlich. Abbildung 8 zeigt die Berufsabschlüsse der acht wichtigsten Herkunftsländer für Deutschland und Bayern. Polen hat mit über 40 Prozent den höchsten Anteil an

Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss⁵. Den höchsten Anteil an Beschäftigten mit akademischem Berufsabschluss weisen Personen aus Indien auf. Beschäftigte aus Afghanistan und der Türkei haben einen relativ hohen Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss. Eine Einschränkung der Daten ist allerdings, dass die Bundesagentur diese Daten nicht vollständig erhebt und es relativ viele Beschäftigte ohne Angabe gibt.

Abbildung 9: Qualifikationen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten 2022



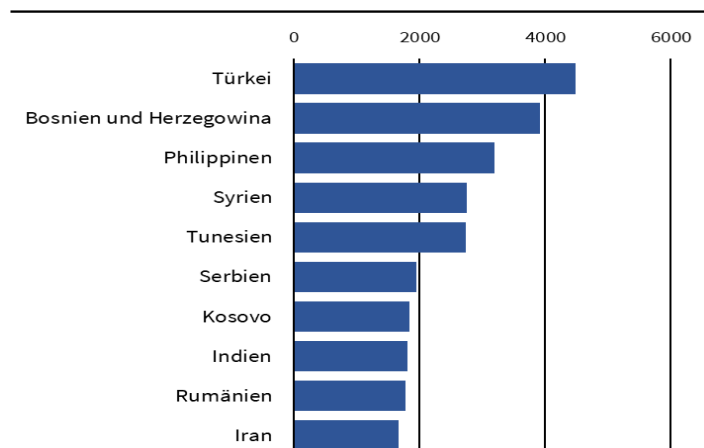
5 Unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss fasst die Bundesagentur Personen in den beiden Kategorien "mit anerkanntem Berufsabschluss" und "Meister-/Techniker-/gleichwertiger Fachabschluss" zusammen. Personen mit anerkanntem Berufsabschluss sind Personen, die entweder eine Ausbildung oder eine Umschulung erfolgreich abgeschlossen haben, eine Externenprüfung abgelegt haben oder einen ausländischen Berufsabschluss anerkannt bekommen haben.

Anerkennungsverfahren

In den vergangenen Jahren hat die Zahl der gestellten Anträge auf Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen deutschlandweit rasant zugenommen.⁶ Im Zeitraum 2016-2022 hat sich die Zahl der jährlich beschiedenen Anträge annähernd verdoppelt (Anhang 31). Hinsichtlich des Ausgangs der Verfahren sind für diesen Zeitraum ebenfalls Veränderungen zu beobachten: Erhielten 2016 noch über 60 Prozent der positiv beschiedenen Anträge eine volle Gleichwertigkeit, waren es 2022 nur noch 48,5 Prozent. Gleichzeitig halbierte sich der Anteil der negativ beschiedenen Anträge fast (von 6,8 Prozent auf 3,6 Prozent). Der Anteil der mit einer teilweisen Anerkennung beschiedenen Verfahren hingegen, nahm im Beobachtungszeitraum stark zu (von 32,3 auf 47,9 Prozent) (Anhang 32). Für reglementierte Berufe werden weitaus häufiger Anerkennungsanträge gestellt. Mit 18,3 Prozent entfielen 2022 weniger als 20 Prozent der gestellten Anträge auf nicht-reglementierte Berufe. 2016 lag ihr Anteil noch bei 21. Auch bezüglich der IHK-Berufe kann für Bayern ein beträchtlicher Anstieg der Antragszahlen festgestellt werden. Im Zeitraum 2012-2022 haben sich die Antragszahlen annähernd vervierfacht (von 1.900 auf 7.400). Von den positiv beschiedenen Anträgen erhielten 2012 69 Prozent eine volle Gleichwertigkeit, 2022 noch 51 Prozent. Entsprechend erhöhte sich der Anteil der Anträge, die mit einer teilweisen Gleichwertigkeit beschiedenen wurden.

In Hinblick auf die Ausbildungsstaaten der Antragstellenden ergibt sich ein heterogenes Bild. Abbildung 10 zeigt die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten der Antragstellenden. Dabei sind mit Bosnien-Herzegowina, Serbien und Kosovo drei von der Westbalkanregelung betroffenen Länder vertreten sowie mit Syrien und Iran 2 wichtige Asylherkunftsländer. Mit Rumänien befindet sich ein EU-Land unter den TOP-10-Ausbildungsstaaten. Für die IHK-Berufe in Bayern gehörten folgende Länder oder Ländergruppen zu den häufigsten Herkunftsländern: Westbalkan (Schwerpunkt: Bosnien-Herzegowina, Serbien), Türkei, Marokko, Ex-Sowjetunion (Schwerpunkt: Russische Föderation, Ukraine), Syrien, Polen, Iran, Tunesien.

Abbildung 10: Anerkennungsverfahren-Neuanträge 2022: Top 10 Ausbildungsstaaten



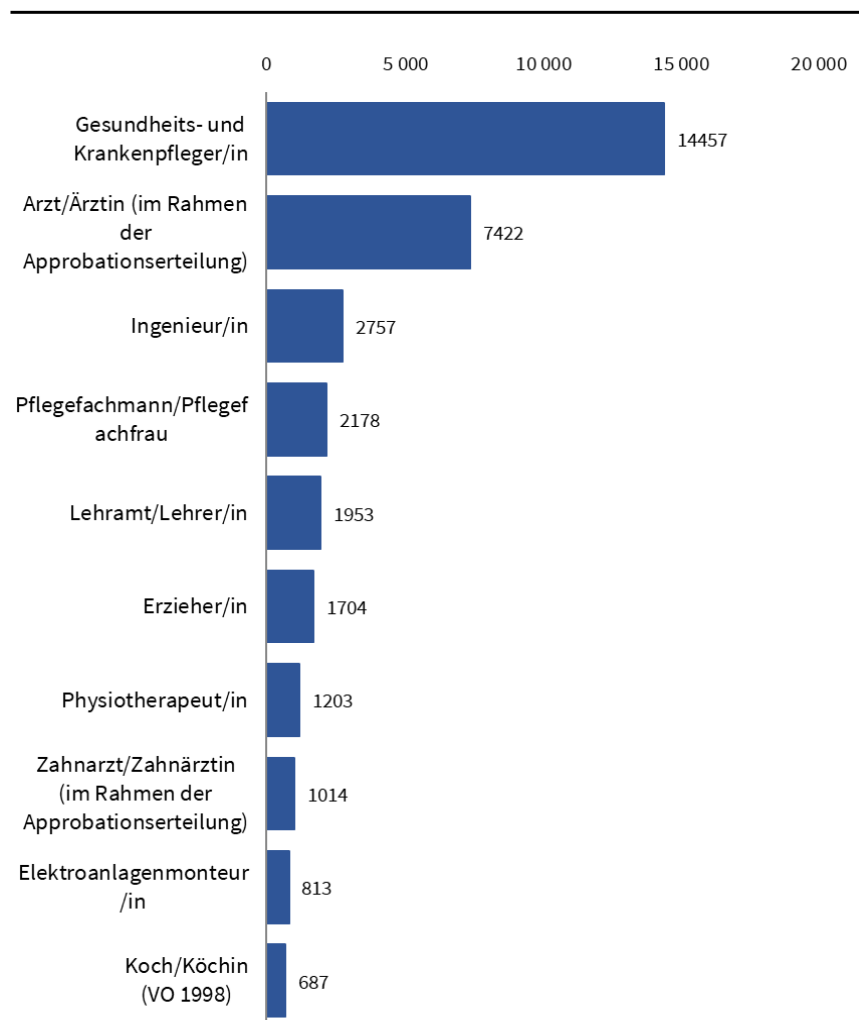
Quelle: Statistisches Bundesamt (2023).

© ifo Institut

⁶ In dieser Studie werden für den Themenkomplex der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nur Daten auf Bundesebene analysiert. Weder das Statistische Bundesamt noch das bayerische Landesamt für Statistik veröffentlicht entsprechende Daten auf Bundeslandebene. Eine Datenanfragen beim bayerischen Landesamt für Statistik blieb aufgrund von personellen Engpässen in der Behörde ergebnislos. Von der IHK FOSA bereitgestellte Kennzahlen für Bayern werden im Folgenden angeführt, eignen sich allerdings nicht zum Vergleich mit den bundesweiten Daten.

Abbildung 11 bildet die zehn häufigsten Referenzberufe unter den 2022 gestellten Neuanträgen ab. Da über 80 Prozent der gestellten Anträge auf reglementierte Berufe fallen, sind die ersten 8 der 10 häufigsten Berufe, allesamt den reglementierten Berufen zuzuordnen. Auf Rang 9 und Rang 10 liegen mit den Berufen Elektroanlagenmonteur/in und Koch/Köchin die einzigen beiden nicht-reglementierten Berufe in den Top10. 5 der 10 häufigsten Berufe sind dem Gesundheitssektor zuzuordnen und machen gemeinsam über die Hälfte der gestellten Anträge aus. Für die IHK-Berufe in Bayern sind im Jahr 2022 mit den Berufen Elektroanlagenmonteur/in und Koch/Köchin auch 2 Berufe unter den Berufen, für die am häufigsten Anerkennungsanträge gestellt wurden, die auch in der deutschlandweiten Gesamtstatistik Einzug finden. Darüber hinaus wurden für die folgenden Berufe viele Anträge gestellt: Kaufmann/-frau für Büromanagement, Industrieelektriker/in für Betriebstechnik, Elektroniker/in für Betriebstechnik, Elektroniker/in für Geräte und Systeme, Industriemechaniker/in, IT-Systemelektroniker/in, Elektroniker/in für Automatisierungstechnik, Zerspanungsmechaniker/in.

Abbildung 11: Anerkennungsverfahren - Neuanträge: Top 10 – Referenzberufe (2022)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2023)

© ifo Institut

Bei einer gemeinsamen Betrachtung der Hauptausbildungsstaaten in Kombination mit den häufigsten Berufen im Anerkennungsverfahren sind einige Unterschiede zwischen den Ländern erkennbar. Um zu eruieren, ob bestimmte Ausbildungsstaaten in bestimmten Berufen dominierend sind, wird für die TOP-10-Länder ermittelt, wie hoch der prozentuale Anteil aller Anträge eines Ausbildungsstaates für einen bestimmten Beruf ist. Für den Beruf des/der Kranken/Gesundheitspflegers/pflegerin beantragen besonders häufig Menschen mit den Ausbildungsstaaten Philippinen (86,7 Prozent), Indien (72,3 Prozent) und Tunesien (65,2 Prozent) eine Anerkennung. Beim zweithäufigsten Anerkennungsberuf „Arzt/Ärztin“ sind es vor allem Syrien (38,0 Prozent) und Rumänien (29,9 Prozent), die als Ausbildungsstaaten besonders viele Anerkennungsanträge aufweisen. Unter den Antragstellenden mit Ausbildungsstaat Türkei und Iran sind besonders häufig Ingenieur/innen, die die Berufsankennung in Deutschland beantragen.

Abwanderung

Welche Arbeitsmigrant/innen (25–64-Jährige) verlassen Deutschland nach Ausbildung und Beruf? Im Jahr 2022 ziehen die meisten Deutschen in die Schweiz (20.000), gefolgt von Österreich (12.000) und den USA (9.500) (Destatis). Auf Basis des EU-LFS (2016-2019) und des American Community Survey (2018-2022) werden die Zusammensetzung der Auswanderer getrennt für die Schweiz, die USA, Österreich und den Rest der EU untersucht und mit der einheimischen und im Ausland geborenen deutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 18-64 Jahren verglichen. Darüber hinaus werden Personen, die in Deutschland leben, aber in der Schweiz arbeiten, gesondert betrachtet. Dies wurde durch das 1999 unterzeichnete Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU ermöglicht. Hier dargestellt ist die Zusammensetzung in zwei Dimensionen: formale Bildung und ob die Person in einem Engpassberuf arbeitet oder nicht.

Abbildung 12: Anteil der Personen mit Hochschulbildung nach demografischen Gruppen

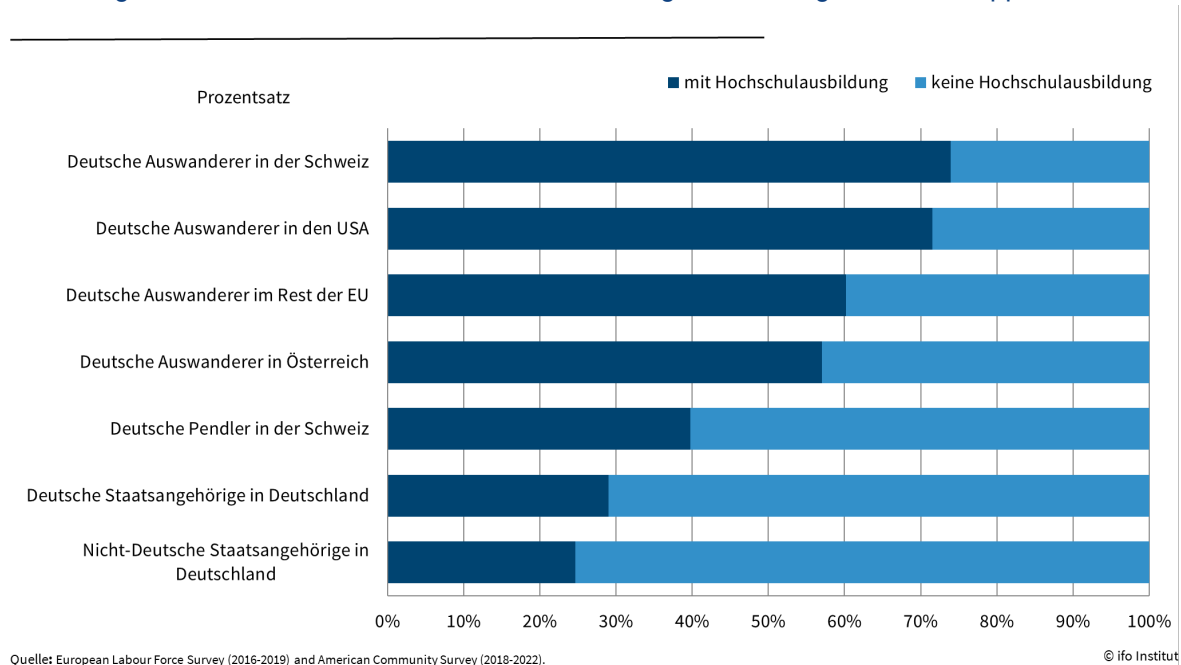


Abbildung 11 zeigt die Verteilung nach formaler Qualifikation. Es wird deutlich, dass die aus Deutschland fortziehenden Arbeitskräfte über ein höheres Bildungsniveau verfügen als die in Deutschland verbleibenden Einheimischen und auch als die nach Deutschland zugewanderten Arbeitskräfte. Insbesondere in Hochlohnländern mit hoher Lohnspreizung wie der Schweiz und den USA besteht die deutsche Erwerbsbevölkerung überwiegend aus Personen mit Hochschulabschluss. Die Pendler in die Schweiz liegen zwischen diesen beiden Gruppen: Rund 40 Prozent von ihnen haben einen Hochschulabschluss.

Dies spiegelt sich auch deutlich in den Berufen wider, die deutsche Zuwanderer in diesen Ländern ausüben. In den USA sind die zehn am häufigsten ausgeübten Berufe Geschäftsführer/in, Hochschullehrer/in, leitende Angestellte und Gesetzgeber, Softwareentwickler/in, Physiker/in, Manager/in in Marketing, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit, Einzelhandelskaufleute, Finanzmanager/in, Maschinenbauingenieur/innen und Kundendiensttechniker/innen. In der EU sind es Software- und Anwendungsentwickler/innen und -analytiker/innen, Ingenieur/innen, Verwaltungsfachleute, Ärzt/innen, Verkaufs- und Einkaufsagent/innen und -makler/innen, Kellner/innen und Barkeeper, Haushalts-,

Hotel- und Büroreiniger/innen und -helfer/innen, Verkäufer/innen in Geschäften, Grund- und Vorschullehrer/innen, Produktions-, Bergbau-, Bau- und Vertriebsleiter/innen. Unter den Deutschen, die in Deutschland wohnen, aber in der Schweiz arbeiten, sind sowohl gering qualifizierte Berufe (Lagerarbeiter/innen und Transportkaufleute sowie LKW- und Busfahrer/innen) als auch hochqualifizierte Berufe (Ingenieur/innen, Software- und Anwendungsentwickler/innen und -analytiker/innen, Physiker/innen und Ingenieurwissenschaftler/innen) am häufigsten vertreten. Softwareentwickler/innen sind in allen Gruppen vertreten, was darauf hindeutet, dass Deutschland insbesondere diejenigen verliert, die die digitale Transformation in Deutschland vorantreiben könnten.

Anhang 33 zeigt die Verteilung der Erwerbstätigen danach, ob es sich bei ihrem Beruf um einen Engpassberuf handelt oder nicht (nach Bewertung der Agentur für Arbeit 2,5 oder höher). Daraus geht hervor, dass Auswanderer aus Deutschland im Ausland nicht überproportional in solchen Berufen beschäftigt sind. Pendler/innen in die Schweiz arbeiten etwa gleich häufig in einem Engpassberuf wie die Befragten in Deutschland.

Handlungsempfehlungen

Aufgrund des akuten Arbeitskräftemangels in Deutschland sind viele Stellen unbesetzt. Die Bundesagentur für Arbeit meldet auch einen Mangel an Fachkräften in Berufen ohne Hochschulabschluss. Im Jahr 2021 blieben rund 1,3 Millionen solcher Stellen unbesetzt (Bundesagentur für Arbeit, 2024). Besonders betroffen sind Berufe wie Elektriker, Mechatroniker, Pflegekräfte und Bauarbeiter. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung prognostiziert für die kommenden Jahre einen Bedarf von jährlich 400.000 Arbeitskräften aus dem Ausland, um den Status quo zu halten (IAB, 2021). Aber nicht nur in den Unternehmen fehlen Arbeitskräfte, auch in den Behörden fehlt Personal, um den mit der Zuwanderung verbundenen administrativen Mehraufwand zu bewältigen.

Die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Einwanderung von Fachkräften aus Drittländern sind vielfältig und erfordern eine ganzheitliche Lösungsstrategie. Ein Vergleich mit der Praxis anderer Länder zeigt Verbesserungspotenzial für Deutschland. Vor allem eine effizientere und transparentere Verwaltungsabwicklung sowie eine gezielte Sprach- und Integrationsförderung könnten dazu beitragen, den Fachkräftemangel in Deutschland zu mildern.

Anwerbung und Attraktivität

Situation in Deutschland

Deutschland hat neue Migrationsabkommen abgeschlossen, doch es besteht Konkurrenz um Fachkräfte innerhalb der EU und auch innerhalb von Deutschland. Unternehmen bemühen sich aktiv um Fachkräfte aus dem Ausland (Mediendienst-Integration, 2024). Abkommen allein reichen jedoch nicht aus, um sicherzustellen, dass Zuwanderer in Deutschland leben und bleiben wollen. Bürokratie, Sprachanforderungen, Diskriminierung und mangelnde Willkommenskultur erschweren die Anwerbung und langfristige Integration ausländischer Fachkräfte (DW, 2023).

Die Einstellung von Arbeitnehmer/innen aus Ländern außerhalb der EU ist ein komplexer Prozess, der viel Zeit, Mühe und Fachkenntnisse erfordert. Unternehmen müssen sich mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen vertraut machen und zahlreiche Dokumente sowie Vorabzustimmungen verschiedener Behörden einholen. Aufgrund der komplexen Vorgänge und des Personalmangels in den Behörden kann die Bearbeitungsdauer von Visumanträgen durch die deutschen Auslandsvertretungen im Heimatland der Bewerber/innen Wochen oder sogar Monate dauern. Kleine Unternehmen, die nicht über spezialisierte Personalabteilungen verfügen, stehen vor besonderen Herausforderungen und sind unter Umständen auf externe Hilfe angewiesen, um den komplexen Anforderungen gerecht zu werden.

Aktuelle Situation

Am 07. Juli 2023 wurde ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen, das bis Juni 2024 sukzessive in Kraft tritt. Es erweitert unter anderem die Chancen für Menschen auch ohne konkretes Arbeitsangebot, aus dem Ausland in Deutschland nach Arbeit zu suchen (sog. Chancenkarte). Darüber hinaus enthält das neue Gesetz Erleichterungen bei der Blauen Karte EU, die Aufhebung der Einschränkung, dass Zuwanderer nur in ihren erlernten Berufen arbeiten dürfen (sofern die Ausbildung in Deutschland anerkannt wurde), die Ausweitung der Berufserfahrenenregelung über den Bereich IT hinaus und neue Regelungen zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen (Bundesregierung, 2024).

Die deutsche Einwanderungsbürokratie stellt eine Herausforderung dar. Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz eröffnen sich neue Möglichkeiten für Zuwanderer, um in Deutschland zu arbeiten. Es bleibt abzuwarten, ob es ausreichend dazu beitragen wird, die (bürokratischen) Hürden für das Leben und Arbeiten in Deutschland zu reduzieren, Einreisemöglichkeiten zu verbessern und Wartezeiten zu verkürzen.

Handlungsempfehlungen

- Weitere Digitalisierung von einreise- und arbeitsrelevanten Unterlagen und Prozessen.
- Sprachliche Unterstützung, v.a. bei Behördengängen (wie beispielsweise durch sprachliche Schulung von behördlichen Mitarbeitenden, Einsatz digitaler Übersetzungstools).
- Verkürzung der Bearbeitungs- und Wartezeiten für Termine in Behörden und Auslandsvertretungen durch Aufstockung der personellen Ressourcen.

Ein Blick in andere Länder...

...zeigt, dass im Jahr 2023 Neuseeland, Schweden, die Schweiz und Australien die attraktivsten OECD-Länder für hochqualifizierte Arbeitskräfte bleiben, gefolgt von Norwegen (OECD 2023).⁷ Vor allem Schweden und die Schweiz zeichnen sich durch inklusive und familienfreundliche Gesellschaften mit einem hohen Lebensstandard und einem starken Umfeld für Fachkräfte aus. Das Vereinigte Königreich hat seit 2019 die größte Verbesserung im Ranking erzielt, unter anderem durch die Abschaffung der Quote für hochqualifizierte Arbeitskräfte und verzeichnet günstige Integrationsergebnisse auf dem Arbeitsmarkt für ausländische hochqualifizierte Arbeitskräfte (OECD, 2023).

Um die Zuwanderung von Arbeitskräften in Mangelberufen zu fördern, hat Australien 2021 eine Initiative gestartet, die kostenlose Flüge und Unterkünfte für Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe aus Großbritannien vorsieht (The Guardian, 2021). In den USA bieten einige Bundesstaaten inzwischen erhebliche monetäre Anreize (engl.: sign-on bonuses) für die Einstellung von Arbeitskräften in Mangelberufen im öffentlichen Bereich (Bloomberg, 2021). Deutschland hat eine solche Initiative für Flughafenpersonal aus der Türkei im Jahr 2022 ergriffen, allerdings mit mäßigem Erfolg.

Anerkennung von Qualifikationen

Situation in Deutschland

Ein gesetzlicher Anspruch auf die Durchführung eines Anerkennungsverfahrens von ausländischen Berufsqualifikationen wurde in Deutschland vor 12 Jahren eingeführt. Dieses richtete sich allerdings zu Beginn in erster Linie an bereits in Deutschland lebende Fachkräfte, um ihnen bessere Arbeitsmarktchancen zu ermöglichen. Um den sich verschärfenden Fachkräftemangel besser zu adressieren, wurde 2020 mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) die Möglichkeiten zur Erwerbmigration nach Deutschland auch für Drittstaatenangehörige ausgeweitet. Drittstaatenangehörige mit einem Arbeitsplatzangebot und einer als gleichwertig anerkannten Berufsausbildung, können seitdem nach Deutschland kommen. Zuvor galt dies nur für Hochschulabsolvent/innen. Trotz der einge-

⁷ Der "OECD Talent Indicator" ist ein Rahmenkonzept der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), das verschiedene Dimensionen der Attraktivität eines Landes für Talente misst (OECD, 2023). Dazu gehören Aspekte wie die Qualität der gebotenen Möglichkeiten, Einkommen und Steuern, Zukunftsaussichten, familiäres Umfeld, Kompetenzen, Inklusion, Lebensqualität, Visa- und Zulassungspolitik sowie die Leistungsfähigkeit des Gesundheitssystems. Dieses Indikatoren-Set wird verwendet, um die Attraktivität eines Landes für hochqualifizierte Arbeitskräfte zu bewerten und zu vergleichen.

fürten Erleichterungen und Liberalisierungen, war die formale Berufsankennung weiterhin Voraussetzung für die Erwerbsmigration nach Deutschland.⁸ Im Kontext von demografischem Wandel und dem damit verbundenen steigenden Arbeitskräftebedarf geriet diese Regelung, zusammen mit langen Wartezeiten bei Visastellen und Ausländerbehörden, zunehmend in die Kritik (Vira Bushanska, 2023).

Aktuelle Situation

Um dem gestiegenen Arbeitskräftebedarf Rechnung zu tragen, wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2023 reformiert. Mit der Gesetzesreform wurde die Verknüpfung von Anerkennung und Einreise teilweise aufgehoben. Seit dem 1.3.2024 ist die Erwerbszuwanderung in nicht-reglementierte Berufe für qualifizierte Drittstaatenangehörige auch ohne vorherige formale Anerkennung möglich.⁹ Darüber hinaus wurde die sogenannte Anerkennungspartnerschaft eingeführt. Diese ermöglicht Fachkräften die Einreise bei vorliegendem Arbeitsplatzangebot auch ohne eine vorherige Anerkennung. Das Anerkennungsverfahren erfolgt vollständig in Deutschland und muss innerhalb von drei Jahren mit einer vollwertigen Anerkennung abgeschlossen werden. Der/die Drittstaatenangehörige muss über einen im Herkunftsland anerkannten beruflichen oder Hochschulabschluss verfügen und Deutschkenntnisse auf dem Niveau A2 nachweisen.

Durch die Neuregelungen wird die formale Anerkennung in nicht reglementierten Berufen somit weniger relevant. Für die reglementierten Berufe hat sie jedoch weiterhin Bestand, kann aber im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft auch parallel zur Beschäftigung durchgeführt werden.

Obwohl die Gesetzesänderungen eine Verbesserung darstellen, reichen sie nicht aus, um dem bestehenden Fachkräftemangel wirksam entgegenzuwirken. Die bürokratischen Hürden für die Fachkräfteeinwanderung bleiben weiterhin hoch und das Regelwerk komplex.

Handlungsempfehlungen

Zuwanderung im Rahmen des Anerkennungsverfahrens:

- Erhöhung der Transparenz des Anerkennungsverfahrens: Erfahrungswerte von bereits (erfolgreich) durchgeführten Anerkennungsverfahren könnten Fachkräften und Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden und so Informationen zu den Erfolgsaussichten liefern und so die Planungssicherheit erhöhen.
- Ein höheres Maß an Digitalisierung im Anerkennungsprozess, wie beispielsweise durch die Möglichkeit der digitalen Unterschrift, was Zeitverzögerungen durch die Notwendigkeit des postalischen Versandes reduziert.
- Bessere personelle Ausstattung der involvierten Behörden und Institutionen zur schnelleren Bearbeitung der Verfahren.
- Die Verfügbarkeit der statistischen Daten zu Anerkennungsverfahren sollte verbessert werden: Obwohl jedes Bundesland Statistiken zur Anerkennung führt und auch an das statistische Bundesamt übermitteln muss, werden die Daten nur aggregiert auf Bundesebene veröffentlicht. Dadurch sind keine Vergleiche auf Bundesländerebene möglich. Dies wäre jedoch hilfreich, um Aufschluss darüber zu erhalten, wie sich die in den Bundesländern unterschiedlichen Regelungen und Zuständigkeiten auswirken.

⁸ Die formale Anerkennung konnte nur in IKT-Mangelberufen durch ausgeprägte berufspraktische Erfahrung ersetzt werden. Staatsangehörige der sechs Westbalkanstaaten benötigten zur Erwerbsaufnahme in Deutschland keine formale Anerkennung. Die Bundesagentur für Arbeit führte allerdings eine Vorrangprüfung durch und es bestand ein jährliches Kontingent von 25.000 Personen.

⁹ Voraussetzung: nachgewiesene Berufserfahrung mind. 2 Jahre + im Ausbildungsland anerkannter Abschluss (mind. 2-jährige Ausbildung oder höher). Zusätzlich ist ein Mindestgehalt von 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung erforderlich.

Zuwanderung ohne Anerkennungsverfahren:

- Drittstaatenangehörige mit (umfangreicher) Berufserfahrung, aber ohne im Herkunftsland staatlich anerkanntem Abschluss, haben weiterhin keine Möglichkeit zur Erwerbsaufnahme in Deutschland (Ausnahme: Westbalkanregelung). Hier sollten Möglichkeiten für eine Erwerbsaufnahme auch ohne im Herkunftsland anerkannten Abschluss geschaffen werden. Die grundsätzliche Eignung eines Bewerbers oder einer Bewerberin kann durch den Arbeitgeber am besten festgestellt werden und sollte die Voraussetzung der Einstellung sein.

Ein Blick in andere Länder...

Im Bereich der Anerkennung von Qualifikationen ist Norwegen ein echtes Vorbild: 2014 führte Norwegen ein schnelles "Turbo-Bewertungsverfahren" für Arbeitgeber ein, welches ihnen bei der Bewertung von Bewerber/innen mit ausländischen Hochschulabschlüssen in nicht reglementierten Berufen hilft. Interessierte Arbeitgeber füllen ein Online-Bewerbungsformular aus, das die Zeugnisse des/der Bewerbers/Bewerberin, seinen/ihren Lebenslauf und eine schriftliche Einverständniserklärung enthält. Das Online-Verfahren ist kostenlos und prüft innerhalb von fünf Arbeitstagen die Fachrichtung des Abschlusses des/der Bewerbers/Bewerberin, unabhängig davon, ob die Ausbildung im jeweiligen Land anerkannt ist und ob der Abschluss einem norwegischen Abschluss entspricht. Die Bewertung ist nicht rechtsverbindlich und bezieht sich nur auf die jeweilige Stelle (Molter & van Hove, 2018).

Integration

Situation in Deutschland

In Deutschland stellen die Sprache, bürokratische Hürden und Diskriminierung große Integrationshürden dar. Laut einer OECD-Umfrage unter potenziellen Zuwanderern nach Deutschland und solchen, die 2023 nach Deutschland zugewandert sind, ist Deutschland besonders wegen sehr guten Arbeits- und Karrierechancen beliebt (Liebig & Carmen, 2023). Auch Sicherheit und ein gutes Bildungssystem werden geschätzt. Personen, die 2023 nach Deutschland gezogen sind, geben fehlende deutsche Sprachkenntnisse und komplizierte Verfahren neben langen Wartezeiten für Visa und fehlenden Stellenangeboten als Haupthürde für die Einwanderung an. Unter den nach Deutschland gezogenen Personen wünschten sich über 50 Prozent mehr Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum und knapp 40 Prozent wünschten sich mehr Unterstützung bei der Arbeitssuche, der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und des Erlernens der (berufsbezogenen) deutschen Sprache (OECD, 2024).

Die Sprachbarriere stellt oft ein Hindernis bei bürokratischen Prozessen in Deutschland dar. Die Bereitstellung wichtiger Informationen in der Muttersprache der Zuwanderer ist dank Fortschritten in der Übersetzungstechnologie nun leichter umsetzbar. Ebenfalls kann die Nutzung von künstlicher Intelligenz im Übersetzungsbereich Sachbearbeiter/innen im Kommunikationsprozess mit Zuwanderern unterstützen. Hierfür wäre ein Angebot von kurzen Trainings für relevante Behördenmitarbeiter/innen hilfreich.

Unter den nach Deutschland gezogenen Menschen stimmen nur 20 Prozent der Aussage zu, dass es leicht ist, sich in Deutschland zu integrieren. Nur 33 Prozent sind der Meinung, dass Deutschland ein Land ist, das Eingewanderte Willkommen heißt. Am unzufriedensten sind Eingewanderte über den Kontakt zur Ausländerbehörde und über fehlende soziale Kontakte zu Menschen aus Deutschland. Über 50 Prozent berichten über Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungssuche, 30 Prozent bei der Ausländerbehörde und 28 Prozent bei der Arbeit.

Aktuelle Situation

Eine Studie des Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung analysiert die Integrationskonzepte von deutschen Kreisen und Städten (Heiermann, Nice, Engler, Sixtus, & Hinz, 2023). Diese dienen als Grundlage für die Integrationsarbeit vor Ort. Mehr als die Hälfte der deutschen Landkreise und kreisfreien Städte haben bis 2021 ein Integrationskonzept oder ein inhaltlich gleichwertiges Papier erarbeitet. Gezielte Gesetze und Förderungen auf Landesebene können die Kommunalpolitik bei der Erstellung von Konzepten für eine bessere Integration und Teilhabe unterstützen. Dies dürfte ein wichtiger Grund dafür sein, dass der Anteil der Kreise und kreisfreien Städte mit Integrationskonzepten in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich ist. Nordrhein-Westfalen hat die konzeptionelle Integrationsarbeit systematisch gefördert und mit Anreizen verbunden. Hier können alle Kreise und kreisfreien Städte ein Konzept vorweisen. In Bayern sind es dagegen nur knapp 25 Prozent. Die Landespolitik in Bayern hat bisher keine Anreize oder gar Verpflichtungen geschaffen, um für mehr Integrationskonzepte zu sorgen (Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2023).

Das im Januar 2024 verabschiedete neue deutsche Staatsangehörigkeitsrecht bietet Zugewanderten eine langfristige Perspektive in Deutschland und ist daher zu begrüßen. Außerdem werden durch die Verkürzung der Mindestdauer bis zur Einbürgerung auf drei Jahre bei besonderen Integrationsleistungen Anreize für den Spracherwerb oder andere wichtige Integrationsleistungen gesetzt. Durch das neue Gesetz werden im Jahr 2024 sehr viele Menschen auf einmal Anspruch auf Einbürgerung haben. Die Ausländerbehörden sollten daher personell so ausgestattet sein, dass alle Anträge zeitnah bearbeitet werden können.

Handlungsempfehlungen

- Ausweitung des Angebots an qualitativ hochwertigen berufsbezogenen Sprachkursen entsprechend der hohen Nachfrage.
- Einsatz neuer Technologien und künstlicher Intelligenz im Übersetzungsbereich für die Bereitstellung mehrsprachiger Informationen und für die Kommunikation innerhalb von Behörden.
- Förderung einer Willkommenskultur in den Behörden und der Gesellschaft, damit zugewanderte Fachkräfte in Deutschland und insbesondere in Bayern bleiben.
- Welcome-Center vor Ort sollen eine zentrale Anlaufstelle für Zuwanderer sein und sie gebündelt in allen Fragen der Integration aktiv unterstützen. Besonderer Bedarf besteht an Informationen und Ratschlägen zur Wohnungssuche.

Ein Blick in andere Länder...

Der Migrant Integration Policy Index (MIPEX) ist ein Instrument zur Bewertung und zum Vergleich der Integrationspolitik verschiedener Länder. Er bewertet die Politik in verschiedenen Dimensionen, darunter Zugang zum Arbeitsmarkt, Familienzusammenführung, Bildung, politische Partizipation und Zugang zur Staatsbürgerschaft (Migrant Integration Policy Index, 2020). Laut dem Migrant Integration Policy Index (2020) sind Nicht-EU-Zuwanderer in Deutschland mit größeren Verzögerungen, Unsicherheiten und Hindernissen konfrontiert, als in fast allen anderen Vergleichsländern.

Kanada, Finnland, Neuseeland, Portugal, Schweden und Australien erreichen die höchsten Werte bei MIPEX. Diese Länder verfolgen einen umfassenden Integrationsansatz, der gleiche Rechte, Chancen und Sicherheit für Zuwanderer und Staatsbürger/innen gewährleistet. Die Politik in diesen Ländern ermutigt die Öffentlichkeit im Allgemeinen, Zuwanderer als Gleichberechtigte, Nachbar/innen und potenzielle Staatsbürger/innen zu betrachten.

Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete

Situation in Deutschland

Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten macht zwar Fortschritte, die analysierten Daten zeigen aber auch, dass sie sehr lange dauert und die Erwerbsbeteiligung von Personen aus Asylherkunftsländern hinter der Erwerbsbeteiligung anderer Länder zurückbleibt. So sind die Beschäftigungsquoten insbesondere von weiblichen Geflüchteten in Deutschland nach wie vor niedrig. In der Altersgruppe der 18- bis 49-Jährigen waren 41-48 Prozent der männlichen Flüchtlinge, aber nur 13-15 Prozent der weiblichen Geflüchteten vier oder fünf Jahre nach ihrer Ankunft in Deutschland beschäftigt (Aksoy, Poutvaara, & Schikora, 2023). Die Hauptgründe für die geringere Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sind fehlende Sprachkenntnisse, fehlende Qualifikationen und administrative Hürden mit Arbeitserlaubnissen. In allen drei Punkten gibt es Verbesserungspotential im bestehenden Angebot und bei bestehenden Regelungen, um das Potential dieser Gruppe besser zu nutzen. Allerdings sind die Beschäftigungsquoten insbesondere von weiblichen Flüchtlingen in Deutschland nach wie vor niedrig.

Asylsuchenden (ab drei Monate nach Einreise, die nicht mehr in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen) und Geduldeten kann eine Arbeitserlaubnis erteilt werden, wenn ein Arbeitsplatzangebot vorliegt.¹⁰ Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis für (noch) nicht anerkannte Geflüchtete ist jedoch auch bei Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots keine Selbstverständlichkeit, sondern kann von den Ausländerbehörden verweigert werden, wenn die Abschiebung Vorrang hat. Hier ist die Verwaltungspraxis uneinheitlich und schafft Unsicherheit sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch auf Seiten der Geflüchteten. Zudem gibt es starke regionale Unterschiede bei der Erteilung. Angesichts des Arbeitskräftemangels wäre es sinnvoll, das Potenzial dieser Arbeitskräfte bestmöglich zu nutzen, wenn ein Arbeitsplatzangebot vorhanden ist.

Aktuelle Situation

Mit dem Chancenaufenthaltsrecht setzt die Bundesregierung seit 2023 eine Reihe von gesetzlichen Regelungen um, um die Integrationsverläufe von Geduldeten zu verbessern. Das Chancenaufenthaltsrecht ermöglicht es geduldeten Personen, die zum Stichtag 31.10.2022 seit mehr als fünf Jahren ununterbrochen in Deutschland leben, eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten, wenn sie in den folgenden 18 Monaten bestimmte Kriterien erfüllen. Dazu gehören ein stabiles Beschäftigungsverhältnis, gute Deutschkenntnisse und eine geklärte Identität. Das Chancenaufenthaltsrecht bietet dadurch eine Integrationsperspektive für ca. 130.000 der ca. 200.000 geduldeten Personen in Deutschland. Gleichzeitig gibt es Unternehmen mehr Planungssicherheit bei der Einstellung von geduldeten Personen.

Seit Herbst 2023 führt die Agentur für Arbeit mit dem Jobturbo weitere Maßnahmen zur beschleunigten Integration in den Arbeitsmarkt durch. Zunächst geht es um Orientierung, direkte Einmündung in den Arbeitsmarkt und begleitenden Erwerb der notwendigen Berufssprache. Hier ist die wichtigste Maßnahme eine erhöhte Kontaktdichte zum Jobcenter, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu begleiten. Eine weitere Maßnahme ist ein verbessertes branchenspezifisches „Matching“ mit der Wirtschaft und Bildungspartnern, damit Geflüchtete und Arbeitgeber besser zueinander finden. Nach

¹⁰ Ausnahme: Kein Arbeitsmarktzugang besteht für Asylsuchende aus sicheren Herkunftsstaaten (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien), die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben.

erfolgter Arbeitsaufnahme sollen die vorhandenen Förderinstrumente genutzt werden, um die Beschäftigten weiter zu qualifizieren und die Beschäftigung zu stabilisieren.

Handlungsempfehlungen

- Unbürokratische Aussetzung der Wohnsitzauflage bei Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots.
- Bedarfsgerechte Ausweitung des Angebots von qualitativ hochwertigen Integrationskursen und Sprachangeboten über B1 hinaus.
- Ausbau qualitativ hochwertiger, verfügbarer und bezahlbarer Kinderbetreuungsangebote.
- Mehr Ressourcen für kommunale Integrationszentren und lokale Integrationshelfer/innen, die einen Überblick über die verschiedenen Unterstützungsangebote bündeln und als zentrale Anlaufstelle für Geflüchtete dienen. Wichtig ist hier auch die Verzahnung bereits bestehender regionaler Angebote mit dem langfristigen Ziel der Transparenz.

Ein Blick in andere Länder...

Die Beschäftigungsquoten von Geflüchteten in anderen Ländern sind deutlich höher als in Deutschland. So weisen in Kanada männliche Geflüchtete aus den meisten untersuchten Ländern fünf Jahre nach ihrer Einreise eine Beschäftigungsquote von über 75 Prozent auf (Picot, Zhang, & Hou, 2019). Auch in Australien liegt die Beschäftigungsquote von Geflüchteten bei über 70 Prozent (Australian Government, 2023). Dies ist jedoch nicht nur auf staatliche Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration zurückzuführen, sondern auch darauf, dass die Geflüchteten in diesen Ländern andere Eigenschaften aufweisen.

Dennoch gibt es in diesen Ländern Beispiele für Politikmaßnahmen, die zeigen, wie aktive Arbeitsmarktpolitik und Asylpolitik miteinander verknüpft werden können. Australien und Kanada haben ihre Arbeitsmärkte für schutzbedürftige, qualifizierte Personen geöffnet und erproben Arbeitsmobilitätssysteme (Australiens Pilotprojekt für qualifizierte Geflüchtete und Kanadas Pilotprojekt für wirtschaftliche Mobilitätswege). Im Rahmen dieser Pilotprojekte werden Personen mit internationalem Schutzstatus aufgrund eines Arbeitsplatzangebots oder eines sektorspezifischen Arbeitskräftemangels in Australien und Kanada zugelassen (Weigle & Zünkler, 2023).

Schweden bietet zudem kostenlose Sprachkurse, umfangreiche Einführungsprogramme (Informationsverige.se, 2023) und einen erleichterten Zugang zu Daueraufenthaltsgenehmigungen für Geflüchtete (Migrationsverket, 2024).

Literaturverzeichnis

Caliendo, L., Parro, F., Opromolla, L. D., & Sforza, A. (2021). Goods and factor market integration: A quantitative assessment of the eu enlargement. *Journal of Political Economy* 129 (12).

Muñoz, M. (2024). Trading nontradables: The implications of europe's job-posting policy. *The Quarterly Journal of Economics* 139 (1), 235–304.

Aksoy, C. G., Poutvaara, P., & Schikora, F. (2023). First time around: Local conditions and multi-dimensional integration of refugees. *Journal of Urban Economics* Volume 137.

Australian Government. (2023). *Australian Labour Market for Migrants - April 2023*. Canberra: Jobs and Skills Australia.

Bloomberg. (2021). *Desperate U.S. Cities Pitch Wall Street-Style Sign-On Bonuses*. Von Dmitrieva, K., A. Albright and R. Pickert: <https://www.bloomberg.com/news/features/2021-08-25/cities-use-big-bonuses-to-attract-workers-during-labor-shortage> abgerufen

BMWK. (November 2023). *30 Jahre EU-Binnenmarkt: Treiber für Transformation und Wettbewerbsfähigkeit*. Von https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Infografiken/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2023/11/07-30-jahre-eu-binnenmarkt-download.pdf?__blob=publicationFile&v=4 abgerufen

Bonin, H., Krause-Pilatus, A., Rinne, U., & Brücker, H. (2020). *Wirtschaftliche Effekte der EU-Arbeitskräftemobilität in den Ziel- und Herkunftsländern: Ein kurzer Literaturüberblick*. Von Bundesministerium für Arbeit und Soziales; IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/71232> abgerufen

Bundesagentur für Arbeit. (2023). Von <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zuwanderung-Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html> abgerufen

Bundesregierung . (2023). *Job-Turbo: Geflüchtete schneller in Arbeit bringen*. Von <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/arbeit-und-soziales/gefluechtete-arbeit-jobturbo-2244424> abgerufen

Bundesregierung. (2024). *Neue Wege zur Fachkräftegewinnung*. Von <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/arbeit-und-soziales/fachkraefteeinwanderungsgesetz-2182168> abgerufen

DW. (2023). *Why Germany isn't attractive for foreign workers*. Von <https://www.dw.com/en/why-germany-isnt-attractive-for-foreign-workers/a-64936856> abgerufen

Facchini, G., & Lodigiani, E. (2014). Attracting skilled immigrants: An overview of recent policy developments in advanced countries. *National Institute Economic Review*, 229, R3-R21.

- Head, K., & Mayer, T. (2021). The United States of Europe: A Gravity Model Evaluation of the Four Freedoms. *The Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 23–48.
- Heiermann, A. C., Nice, T., Engler, A., Sixtus, D. F., & Hinz, C. (2023). *Alle sollen teilhaben*. Berlin: Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung.
- Heiermann, A. C., Nice, T., Engler, A., Sixtus, D. F., & Hinz, C. (2023). *Alle sollen teilhaben, Wie Kreise und kreisfreie Städte Integration neu denken*. Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.
- IAB, I. f.-u. (2021). *IAB-Kurzbericht: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen*. Von <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf> abgerufen
- IHK München und Oberbayern. (2023). *IHK Ratgeber: Arbeitsmarktsituation in Bayern bis 2035*. Von <https://www.ihk-muenchen.de/de/Service/fachkraefte-sichern/Arbeitsmarkt-Bayern-bis-2035/Arbeitsmarktsituation-in-Bayern-bis-2035.html> abgerufen
- IHK München und Oberbayern. (2024). *Arbeitskräftemangel: Ergebnisse einer bayernweiten Untermehmensbefragung. Die Besetzung offener Stellen in bayern bleibt problematisch*. Von https://www.ihk-muenchen.de/ihk/Fachkr%C3%A4fte/24-51-003_Publikation_Fachkraeftemangel_8-Seiter_ES_WEB.pdf abgerufen
- Informationsverige.se. (2023). Von <https://www.informationsverige.se/en/om-sverige/att-forsorja-sig-och-utvecklas-i-sverige/etableringsprogrammet.html> abgerufen
- Liebig, T., & Carmen, M. H. (2023). *Der Weg nach Deutschland: Ergebnisse der Schlussbefragung einer Längsschnittstudie von an Deutschland interessierten Fachkräften aus dem Ausland (Oktober bis Dezember 2023)*. Paris: OECD.
- Mediendienst-Integration. (2024). *Die Abkommen sind sehr widersprüchlich*. Von <https://mediendienst-integration.de/artikel/die-abkommen-sind-sehr-widerspruechlich.html> abgerufen
- Migrant Integration Policy Index. (2020). *Solano, G. und T. Huddleston*. Von ISBN: 978-84-92511-83-9. abgerufen
- Migrationsverket. (2024). Von <https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Permanent-residence-permit.html> abgerufen
- Molter, A., & van Hove, J. (2018). *Norway: Turbo Evaluation for Employers; Fast Track Evaluation of Higher Education Credentials in Norway*. Von IQ Network: <https://www.netzwerk-iq.de/en/angebote/iq-good-practice-international/turbo-evaluation> abgerufen
- OECD. (2023). *What is the best country for global talents in the OECD?* Von Migration Policy Debates, N°29: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/Policy-Brief-OECD_OECD-Indicators-of-Talent-Attractiveness-What-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-OECD-Migration-Policy-Debates-March-2023_20230315.pdf abgerufen

- Özgüzel, C. (2021). *The Cushioning Effect of Immigrant Mobility*. Von CESifo Working Paper No. 9268: <https://www.cesifo.org/en/publications/2021/working-paper/cushioning-effect-immigrant-mobility> abgerufen
- Picot, G., Zhang, Y., & Hou, F. (2019). *Labour Market Outcomes Among Refugees to Canada*. Statistics Canada.
- Statistisches Bundesamt. (2023). *Ausländische Bevölkerung nach dem Ausländerzentralregister*. Berlin: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt. (2024). *Ausländerstatistik*. Von GENESIS-Online: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1710940974030&code=12521#abreadcrumb> abgerufen
- Statistisches Bundesamt. (2024). *Statistik über Schutzsuchende*. Von GENESIS-Online: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1710940974030&code=12531#abreadcrumb> abgerufen
- Statistisches Bundesamt. (2024). *Wanderungsstatistik*. Von GENESIS-Online: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1710940535556&code=12711#abreadcrumb> abgerufen
- The Guardian. (2021). *Free flights and \$1,000 vouchers: Australian hospitality sector lures UK workers*. Von Touma, R.: <https://www.theguardian.com/business/2021/oct/01/free-flights-and-1000-vouchers-australian-hospitality-sector-lures-uk-workers> abgerufen
- Vira Bushanska, J. E. (Juli 2023). *Fachkräfteeinwanderung (nicht)ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert*. Von Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb): <https://www.bibb.de/de/177983.php> abgerufen
- Weigle, M., & Zünkler, P. (2023). *Same but different: Strategies in the global race for talent*. Von ICMPD: <https://www.icmpd.org/blog/2023/same-but-different-strategies-in-the-global-race-for-talent>. abgerufen

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Deutschland - Zuzüge 2012 bis 2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit	32
Anhang 2: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland 2022	32
Anhang 3: Wanderungssaldo Deutschland 2012-2022	32
Anhang 4: Wanderungssaldo Bayern 2012-2022	33
Anhang 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Deutschland 2022 nach Staatsangehörigkeit und Alter	33
Anhang 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Bayern 2022 nach Staatsangehörigkeit und Alter	34
Anhang 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte München (Kreis und Landeshauptstadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit, Top 10 Absolut	34
Anhang 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte München (Kreis und Landeshauptstadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit, Top 10 VJM Prozentsatz	35
Anhang 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Nürnberg (Land und Stadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit, Top 10 Absolut	35
Anhang 10: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Nürnberg (Land und Stadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit, Top 10 VJM Prozentsatz	36
Anhang 11: Berufsaufschlüsselung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland nach Staatsangehörigkeit und Berufssektor	36
Anhang 12: Engpassbewertung ausgewählter Berufsgruppen nach Anforderungsniveau und Anteile ausländischer Fachkräfte/ in %	37
Anhang 13: Berufsaufschlüsselung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern nach Staatsangehörigkeit und Berufssektor	38
Anhang 15: Qualifikationen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten 2022	38
Anhang 16: Qualifikationen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten 2022	39
Anhang 17: Ausländische Bevölkerung in Deutschland 2012-2022, Top 8 Länder Alter 18- unter 65	39
Anhang 18: Ausländische Bevölkerung in Deutschland 2012-2022, Top 8 Länder Alter 18- unter 65	40
Anhang 19: Durchschnittliche Aufenthaltsdauer 2022, Top 8 Zuwanderungsländer nach Geburtsland und Geschlecht	40
Anhang 20: Durchschnittliche Aufenthaltsdauer 2022, Top 8 Zuwanderungsländer nach Geburtsland und Geschlecht	41
Anhang 21: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2022 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht	41
Anhang 22: Sozialpflichtig Beschäftigte in Deutschland 2022 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht	42
Anhang 23: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern 2022 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht	42
Anhang 24: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2022 nach Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße	43

Anhang 25: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland 2022 nach Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße.....	44
Anhang 26: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern 2022 nach Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße	44
Anhang 27: Fortzüge 2012-2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit	45
Anhang 28: Fortzüge 2012-2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit	46
Anhang 29: Bayerische Bevölkerung 2013-2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit	46
Anhang 30: Bayerische Bevölkerung 2013-2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit	47
Anhang 31: Beschiedene Anerkennungsverfahren insgesamt und Anteile der Bescheide mit voller Gleichwertigkeit (2016-2022).....	47
Anhang 32: Anerkennungsverfahren nach Art des Bescheids (2016-2022).....	48
Anhang 33: Deutsche in Deutschland und im Ausland: Prozent in Engpassberufen (2016-2022)	48

Anhang

Anhang 1: Deutschland - Zuzüge 2012 bis 2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ukraine	8198	8342	13477	15778	13303	13107	14230	15839	11822	12379	1073173
Rumänien	120524	139487	198705	221405	222298	230603	251971	245047	198430	202686	217035
Polen	177758	190424	192172	190834	160677	149663	143646	128595	101887	94446	100242
Syrien	8530	19017	69074	309699	179435	76391	48951	44073	31145	58779	92291
Bulgarien	60209	60896	80069	86274	82956	81627	85728	87378	76196	75734	76596
Türkei	26150	23230	22058	23698	28639	33655	40561	43775	30438	41928	72194
Afghanistan	8581	9088	12922	84881	75763	12489	12523	13011	14101	40144	68510
Indien	18063	19455	22374	26113	27683	29535	33678	39103	20510	34137	53377

Quelle: Wanderungsstatistik.

Anhang 2: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland 2022

Staatsangehörigkeit	Zuzüge aus dem Ausland	Fortzüge in das Ausland	Wanderungssaldo
Ukraine	1 073 173	156 066	917 107
Afghanistan	68 510	7 673	60 837
Türkei	72 194	26 055	46 139
Indien	53 377	12 843	40 534
Italien	37 944	33 658	4 286
Rumänien	217 035	177 854	39 181
Russland	32 646	7 800	24 846
Polen	100 242	82 665	17 577
Bulgarien	76 596	60 467	16 129
Deutschland	184 753	268 167	-83 414

Anmerkungen: Top 10 Einwanderungsländer 2022

Quelle: Wanderungsstatistik.

Anhang 3: Wanderungssaldo Deutschland 2012-2022

Staatsangehörigkeit	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Deutsche	-18204	-21857	-26441	-17560	-135364	-82478	-60320	-57625	-28356	-64179	-83414
nicht-Deutsche	387149	450464	576924	1156962	635308	498558	460000	384685	248607	393342	1545503

Quelle: Wanderungsstatistik.

Anhang 4: Wanderungssaldo Bayern¹¹ 2012-2022

Staatsangehörigkeit	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Deutsche	-5013	-7355	-13887	-9390	-15089	-10676	-8793	-8688	-5796	-14102	-15788
nicht-Deutsche	81113	90917	99917	169339	112896	79772	86576	63933	36789	66464	233043

Quelle: Wanderungsstatistik.

Anhang 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Deutschland 2022 nach Staatsangehörigkeit und Alter

Staatsangehörigkeit	unter 25 Jahren	25 bis unter 55 Jahren	55 bis unter 65 Jahren	65 Jahre und älter
Türkei	43.699	440.556	75.121	2.883
Polen	45.601	392.024	56.666	6.447
Rumänien	67.761	381.784	28.427	1.926
Italien	23.725	203.075	47.597	4.552
Kroatien	18.966	161.264	27.072	2.418
Syrien	37.223	156.756	5.320	252
Bulgarien	20.975	143.941	16.233	1.402
Griechenland	12.586	112.415	27.848	2.632
Ukraine	17.324	97.532	10.442	1.158
Bosnien und H.	9.610	89.892	12.288	1.162
Ungarn	9.827	89.247	11.796	1.109
Indien	9.351	99.950	1.427	191
Russland	7.496	88.099	12.588	1.341
Kosovo	17.204	83.916	6.338	365
Serbien	10.261	81.878	10.086	1.127
Afghanistan	30.619	55.698	2.102	202
Spanien	7.033	66.438	10.686	653
Albanien	7.424	49.007	2.853	171
Nordmazedonien	7.536	45.582	3.379	270
Iran	3.487	48.471	3.500	524

Anmerkungen: Top 20 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Staatsangehörigkeiten in Deutschland (absolut), stand 2022.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

¹¹ Dies beinhaltet alle Fort- und Zuzüge über die Landesgrenze.

Anhang 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Bayern 2022 nach Staatsangehörigkeit und Alter

Staatsangehörigkeit	unter 25 Jahren	25 bis unter 55 Jahren	55 bis unter 65 Jahren	65 Jahre und älter
Rumänien	16.106	97.625	7.757	518
Türkei	5.877	67.015	12.482	508
Kroatien	7.232	54.260	8.784	740
Polen	6.154	54.951	7.898	891
Italien	4.619	37.462	8.294	892
Ungarn	3.632	34.248	4.677	408
Bosnien und H.	3.873	31.407	3.623	347
Griechenland	3.188	25.159	6.168	642
Bulgarien	3.347	26.337	3.342	325
Kosovo	5.809	24.575	1.811	108
Ukraine	3.160	18.874	1.901	187
Indien	1.637	21.599	256	34
Syrien	5.094	17.644	649	20
Serbien	1.874	18.113	2.063	276
Russland	1.431	16.487	2.236	240
Afghanistan	5.375	9.164	359	48
Spanien	1.220	11.943	1.181	76
Albanien	1.261	8.976	599	35
Nordmazedonien	1.504	8.495	551	51
Iran	370	5.550	290	52

Anmerkungen: Top 20 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Staatsangehörigkeiten in Deutschland (absolut), stand 2022.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte München (Kreis und Landeshauptstadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit, Top 10 Absolut

Staatsangehörigkeit	Absolut	Veränderung zum Vorjahresmonat Absolut	Veränderung zum Vorjahresmonat Prozent
Kroatien	25.044	-196	-0,78
Türkei	23.201	997	4,3
Italien	19.015	810	4,26
Rumänien	16.057	1.049	6,53
Bosnien und H.	15.949	921	5,77
Griechenland	13.865	175	1,26
Polen	12.687	606	4,78
Indien	12.293	2.809	22,85

Bulgarien	8.832	703	7,96
Serbien	8.291	563	6,79

Anmerkungen: Top 10, begrenzt auf Top 20 Einwanderungsländer - Deutschland
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte München (Kreis und Landeshauptstadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit, Top 10 VJM Prozentsatz

Staatsangehörigkeit	Absolut	VJM Absolut	VJM Prozent
Ukraine	6.723	2.567	38,2
Indien	12.293	2.809	22,9
Iran	2.139	478	22,3
Russland	7.346	1.490	20,3
Albanien	2.927	479	16,4
Nordmazedonien	2.784	298	10,7
Spanien	6.880	696	10,1
Kosovo	7.466	714	9,6
Bulgarien	8.832	703	8
Serbien und Montenegro	1.956	98	5

Anmerkungen: Top 10, begrenzt auf Top 20 Einwanderungsländer - Deutschland
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Nürnberg (Land und Stadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit, Top 10 Absolut

Staatsangehörigkeit	Absolut	VJM Absolut	VJM Prozent
Rumänien	11.305	949	8,4
Türkei	8.949	-61	-0,7
Griechenland	5.339	33	0,6
Polen	3.931	241	6,1
Italien	3.701	12	0,3
Bulgarien	3.484	207	5,9
Kroatien	3.272	-6	-0,2
Syrien	2.204	205	9,3
Ukraine	2.160	967	44,8
Bosnien und H.	1.932	196	10,1

Anmerkungen: Top 10, begrenzt auf Top 20 Einwanderungsländer - Deutschland
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 10: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Nürnberg (Land und Stadt) im Jahr 2022 nach Staatsangehörigkeit, Top 10 VJM Prozentsatz

Staatsangehörigkeit	Absolut	VJM Absolut	VJM Prozent
Ukraine	2.160	967	44,8
Albanien	832	261	31,4
Indien	1.180	346	29,3
Nordmazedonien	860	161	18,7
Kosovo	1.468	265	18,1
Iran	654	92	14,1
Bosnien und H.	1.932	196	10,1
Syrien	2.204	205	9,3
Rumänien	11.305	949	8,4
Serbien	1.619	122	7,5

Anmerkungen: Top 10, begrenzt auf Top 20 Einwanderungsländer - Deutschland
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 11: Berufsaufschlüsselung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland nach Staatsangehörigkeit und Berufssektor

Staatsangehörigkeit	Produktionsberufe	Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Keine Angabe
Türkei	181.954	101.590	109.644	17.027	149.388	2.656
Polen	183.818	91.568	48.329	7.103	169.614	306
Rumänien	159.389	107.380	27.924	5.964	179.054	187
Italien	74.415	73.525	65.638	9.797	54.779	795
Kroatien	73.158	48.376	33.188	4.696	50.017	285
Syrien	54.734	55.460	20.395	5.390	63.132	440
Bulgarien	46.744	33.994	14.229	2.827	84.626	131
Griechenland	39.076	42.875	26.155	4.481	42.505	389
Ukraine	30.631	41.082	21.726	6.224	26.681	112
Bosnien und H.	37.581	33.795	16.037	2.198	23.163	178
Ungarn	35.101	26.973	12.713	2.679	34.455	58
Indien	18.575	26.464	25.388	27.751	12.729	12
Russland	23.099	27.367	30.276	10.658	17.978	146
Kosovo	48.650	21.377	12.500	1.328	23.762	206
Serbien	29.946	27.726	15.434	2.301	27.657	288
Spanien	19.357	21.190	21.509	5.420	17.222	17.222
Afghanistan	27.126	23.363	9.601	1.280	27.044	207

Albanien	19.913	20.948	5.501	1.307	11.679	107
Nordmazedonien	17.831	16.023	6.182	1.036	15.591	104
Iran	13.035	17.523	10.058	5.054	10.214	98

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 12: Engpassbewertung ausgewählter Berufsgruppen nach Anforderungsniveau und Anteile ausländischer Fachkräfte/ in %

Engpassbewertung ausgewählter Berufsgruppen nach Anforderungsniveau und Anteile ausländischer Fachkräfte* in %					
KldB 2010	Fachkräfte	Engpassbewertung		Ausländer*innen-Anteil	
		Deutschland	Bayern	Deutschland	Bayern
713	Unternehmensorganisation und -strategie	2	2	7,6%	9,1%
293	Speisenzubereitung	1,8	2	38,3%	46,7%
633	Gastronomie	2,3	2,7	37,1%	44,1%
612	Handel	1,8	2,2	5,8%	5,8%
621	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1,3	2	12,7%	16,5%
622	Verkauf Bekleid., Elektro, KFZ, Hartwaren	1,8	2	9,4%	11,8%
623	Verkauf von Lebensmitteln	2,3	2,5	13,3%	17,3%
624	Verkauf drog., apotheken. Waren, Medizinbed.	2	1,8	9,9%	14,2%
531	Obj.-, Pers.-, Brandschutz, Arbeitssicherh.	2	2,2	16,6%	21,6%
221	Kunststoff, Kautschukherstell., verarbeit.	2,3	2,3	28,7%	33,8%
252	Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechn.	2,2	2,3	12,0%	15,9%
343	Ver- und Entsorgung	2	2,2	13,5%	18,5%
261	Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,3	2,2	7,6%	9,8%
262	Energietechnik	2,5	2,3	12,3%	15,4%
	Spezialist*innen				
223	Holzbe- und -verarbeitung	2,2	2	13,5%	16,9%
261	Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,2	2,3	7,6%	9,8%
541	Reinigung	1,7	2,4	41,5%	51,8%
825	Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	2,3	2,3	6,5%	7,9%
232	Technische Mediengestaltung	1,8	2,2	10,8%	11,6%
252	Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechn.	2,5	2,2	12,0%	15,9%
261	Mechatronik und Automatisierungstechnik	2,2	2,3	7,6%	9,8%
262	Energietechnik	2,2	2	12,3%	15,4%
263	Elektrotechnik	2,3	2,5	15,3%	20,7%
292	Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	2	2,8	39,1%	38,7%
813x+821	Pflegeberufe**	2,5	2,5		
813	Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd. Geburtsh.			12,8%	19,6%
821	Altenpflege			18,4%	28,1%
431	Informatik	1,7	2	11,7%	12,9%
432	IT-Systemanalyse, Anwenderber., IT-Vertrieb	2	2,3	12,2%	15,5%
433	IT-Netzwerk., -Koord., -Administr., -Orga.	1,8	2,3	10,7%	13,6%
293	Speisenzubereitung	2,4	2,4	38,3%	46,7%
	Expert*innen				
261	Mechatronik und Automatisierungstechnik	1,8	2,3	7,6%	9,8%
263	Elektrotechnik	2,2	2,2	15,3%	20,7%
434	Softwareentwicklung und Programmierung	1,8	2,3	19,9%	24,6%
731	Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	2,5	2,5	4,3%	5,9%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023) * an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten **Aufgrund der Anfang 2020 eingeführten generalistischen Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann kann in den Arbeitsmarktstatistiken ab diesem Zeitpunkt nicht mehr trennscharf zwischen Gesundheits- und Krankenpflege einerseits und Altenpflege andererseits unterschieden werden. Daher werden beide Bereiche standardmäßig als Aggregat dargestellt und berichtet.

Anhang 13: Berufsaufschlüsselung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern nach Staatsangehörigkeit und Berufssektor

Staatsangehörigkeit	Produktionsberufe	Personenbezogene Dienstleistungsberufe	Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	Keine Angabe
Rumänien	38.516	25.463	8.292	1.977	47.712	46
Türkei	30.445	13.155	16.534	3.138	22.294	316
Kroatien	23.744	18.071	10.079	1.540	17.513	69
Polen	30.011	12.019	7.152	1.259	19.419	34
Italien	11.772	15.302	12.604	2.219	9.266	104
Ungarn	13.529	10.458	4.522	996	13.442	18
Bosnien und H.	11.646	13.032	5.491	747	8.295	39
Griechenland	7.624	9.731	5.480	1.032	11.218	72
Bulgarien	7.734	6.646	3.219	687	15.049	16
Kosovo	14.337	6.472	4.419	432	6.584	59
Ukraine	5.530	7.803	4.607	1.455	4.717	10
Indien	5.006	4.735	5.699	6.355	1.728	3
Syrien	7.815	5.907	2.251	770	6.620	44
Serbien	5.612	6.664	3.514	618	5.877	41
Russland	4.725	4.289	5.773	2.565	3.028	14
Afghanistan	4.838	4.199	1.998	255	3.619	37
Spanien	3.692	3.565	3.933	1.394	1.823	13
Albanien	3.451	3.730	1.170	304	2.190	26
Nordmazedonien	3.258	3.011	1.214	208	2.902	8
Iran	1.763	1.648	1.113	834	897	7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 15: Qualifikationen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten 2022

Staatsangehörigkeit	Anerkannter Berufsabschluss	Akademischer Berufsabschluss	Ohne Berufsabschluss	Keine Angaben
Polen	205.310	48.850	81.380	165.580
Rumänien	113.530	34.130	138.610	208.240
Türkei	24.030	39.800	177.680	98.070
Syrien	36.110	25.010	82.780	45.900
Bulgarien	33.740	17.100	57.510	72.630
Indien	5.950	62.090	8.910	22.130
Ukraine	21.050	30.080	11.480	34.470
Afghanistan	19.510	3.130	43.480	18.460

Anmerkung: Top 8 Länder: Bevölkerung alter 18- unter 65, stand 2022.

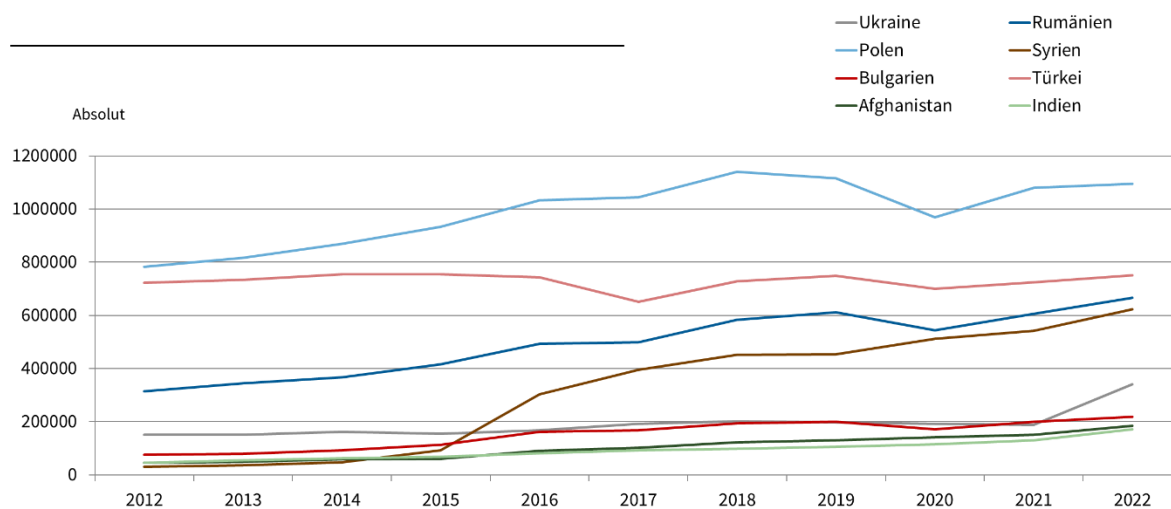
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 16: Qualifikationen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten 2022

Staatsangehörigkeit	Anerkannter Berufsabschluss	Akademischer Berufsabschluss	Ohne Berufsabschluss	Keine Angaben
Rumänien	35.950	10.040	33.950	44.840
Türkei	41.930	6.520	26.310	10.980
Kroatien	39.560	6.280	11.420	14.370
Polen	30.700	8.210	11.650	19.960
Italien	20.960	10.990	10.960	9.250
Österreich	15.810	11.070	2.130	3.060
Syrien	5.400	2.600	10.660	4.340
Ukraine	4.330	6.850	2.400	5.630

Anmerkung: Top 8 Länder: Bevölkerung, stand 2022.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 17: Ausländische Bevölkerung in Deutschland 2012-2022, Top 8 Länder Alter 18- unter 65



^a Top 8 Länder, stand 2022.
Quelle: Mikrozensus.

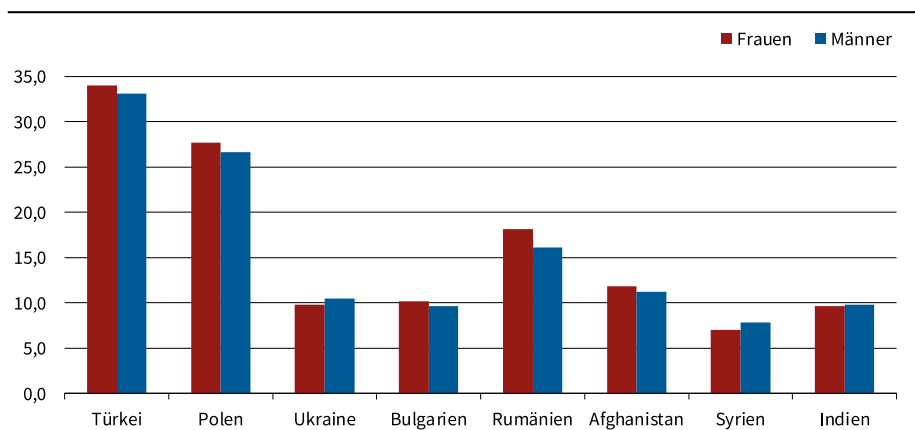
© ifo Institut

Anhang 18: Ausländische Bevölkerung in Deutschland 2012-2022, Top 8 Länder Alter 18- unter 65

Staatsangehörigkeit	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ukraine	150.000	151.000	163.000	155.000	167.000	192.000	201.000	198.000	192.000	188.000	341.000
Rumänien	314.000	345.000	367.000	416.000	494.000	498.000	583.000	611.000	544.000	606.000	667.000
Polen	783.000	816.000	869.000	933.000	1.032.000	1.044.000	1.141.000	1.116.000	969.000	1.080.000	1.095.000
Syrien	31.000	37.000	47.000	93.000	303.000	395.000	451.000	453.000	512.000	542.000	622.000
Bulgarien	76.000	79.000	92.000	114.000	162.000	167.000	195.000	199.000	172.000	200.000	218.000
Türkei	722.000	733.000	754.000	755.000	744.000	652.000	729.000	749.000	700.000	724.000	751.000
Afghanistan	46.000	49.000	59.000	61.000	90.000	102.000	123.000	130.000	141.000	150.000	185.000
Indien	45.000	55.000	62.000	68.000	81.000	92.000	99.000	106.000	116.000	131.000	172.000

Quelle: Mikrozensus.

Anhang 19: Durchschnittliche Aufenthaltsdauer 2022, Top 8 Zuwanderungsländer nach Geburtsland und Geschlecht



^a Top 8 Länder stand 2022.
Quelle: Mikrozensus (2022).

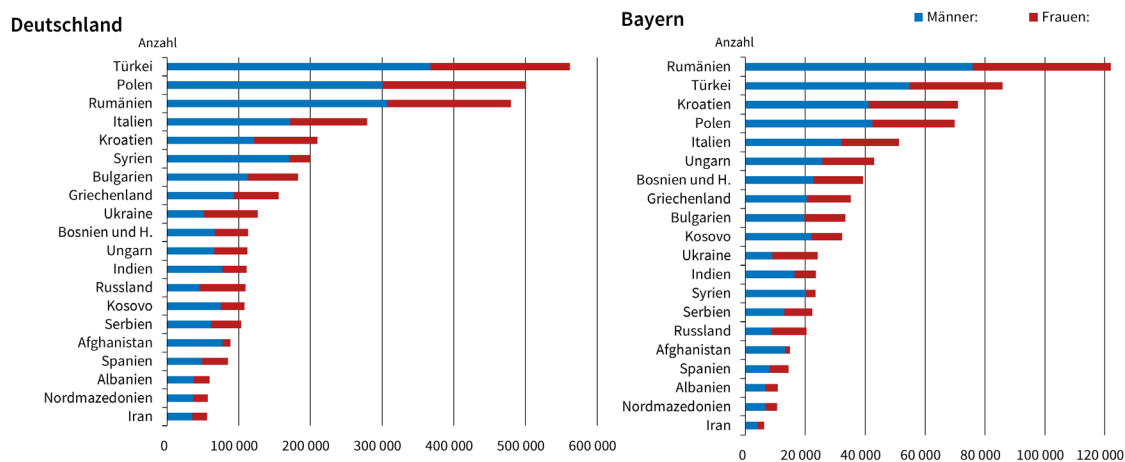
© ifo Institut

Anhang 20: Durchschnittliche Aufenthaltsdauer¹² 2022, Top 8 Zuwanderungsländer nach Geburtsland und Geschlecht

Geburtsland	Frauen	Männer	Insgesamt
Türkei	34	33,1	33,6
Polen	27,7	26,6	27,2
Rumänien	18,1	16,1	17,1
Afghanistan	11,8	11,2	11,4
Ukraine	9,8	10,5	10
Bulgarien	10,2	9,6	9,9
Indien	9,6	9,8	9,7
Syrien	7	7,8	7,4

Anmerkung: Top 8 Länder, Stand 2022
Quelle: Mikrozensus (2022).

Anhang 21: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2022 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

© ifo Institut

¹² In diesen Zahlen sind die meisten Geflüchteten aus der Ukraine noch nicht erfasst.

Anhang 22: Sozialpflichtig Beschäftigte in Deutschland 2022 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt
Türkei	367.365	194.894	562.259
Polen	300.586	200.152	500.738
Rumänien	307.131	172.767	479.898
Italien	171.756	107.193	278.949
Kroatien	121.440	88.280	209.720
Syrien	169.952	29.599	199.551
Bulgarien	112.676	69.875	182.551
Griechenland	93.175	62.306	155.481
Ukraine	50.900	75.556	126.456
Bosnien und H.	66.141	46.811	112.952
Ungarn	65.913	46.066	111.979
Indien	77.181	33.738	110.919
Russland	45.201	64.323	109.524
Kosovo	74.624	33.199	107.823
Serbien	61.490	41.862	103.352
Afghanistan	77.273	11.348	88.621
Spanien	48.785	36.025	84.810
Albanien	37.334	22.121	59.455
Nordmazedonien	36.357	20.410	56.767
Iran	35.371	20.611	55.982

Anmerkung: Top 20 Länder

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 23: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern 2022 nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht

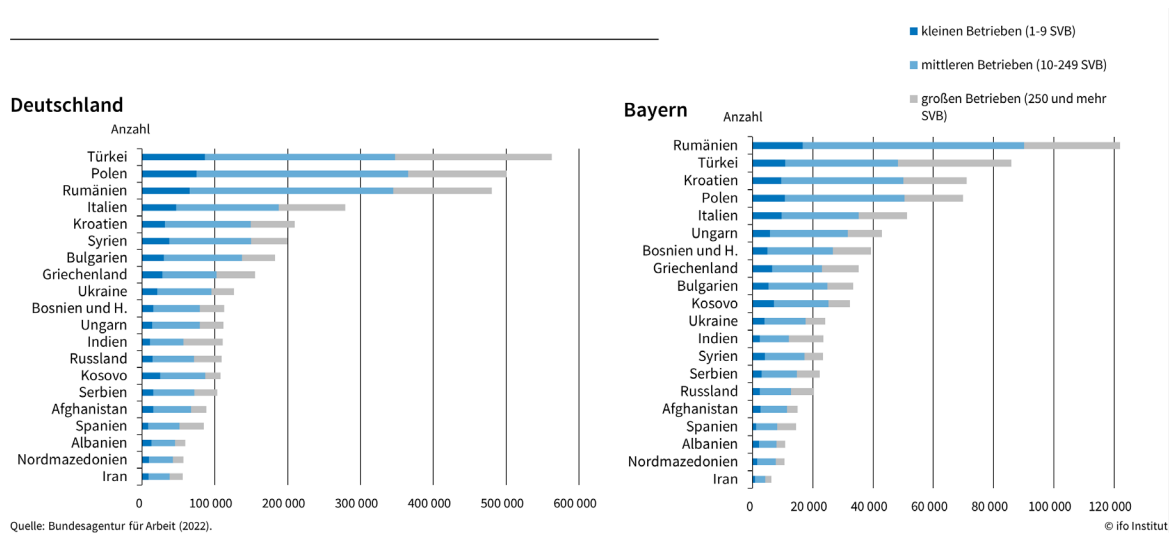
Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt
Rumänien	75.962	46.044	122.006
Türkei	54.818	31.064	85.882
Kroatien	41.240	29.776	71.016
Polen	42.387	27.507	69.894
Italien	32.045	19.222	51.267
Ungarn	25.726	17.239	42.965

Bosnien und H.	22.693	16.557	39.250
Griechenland	20.551	14.606	35.157
Bulgarien	19.686	13.665	33.351
Kosovo	21.955	10.348	32.303
Ukraine	9.071	15.051	24.122
Indien	16.462	7.064	23.526
Syrien	20.164	3.243	23.407
Serbien	12.949	9.377	22.326
Russland	8.624	11.770	20.394
Afghanistan	13.174	1.772	14.946
Spanien	8.026	6.394	14.420
Albanien	6.694	4.177	10.871
Nordmazedonien	6.771	3.830	10.601
Iran	4.115	2.147	6.262

Anmerkung: Top 20 Länder

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 24: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2022 nach Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße



Anhang 25: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland 2022 nach Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße

Staatsangehörigkeit	kleinen Betrieben (1-9 SVB)	mittleren Betrieben (10-249 SVB)	großen Betrieben (250 und mehr SVB)
Türkei	86.520	260.771	214.968
Polen	75.048	290.466	135.224
Rumänien	65.419	279.519	134.960
Italien	47.106	140.599	91.244
Kroatien	31.306	117.941	60.473
Syrien	37.744	112.152	49.655
Bulgarien	30.035	107.275	45.241
Griechenland	28.210	74.132	53.139
Ukraine	21.198	74.197	31.061
Bosnien und H.	15.667	63.745	33.540
Ungarn	13.885	65.525	32.569
Indien	10.912	46.010	53.997
Russland	14.637	57.065	37.822
Kosovo	24.913	61.811	21.099
Serbien	15.429	56.776	31.147
Afghanistan	15.370	52.246	21.005
Spanien	8.546	42.981	33.283
Albanien	13.301	32.402	13.752
Nordmazedonien	9.788	32.865	14.114
Iran	9.014	29.231	17.737

Anmerkung: Top 20 Länder, stand 2022

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

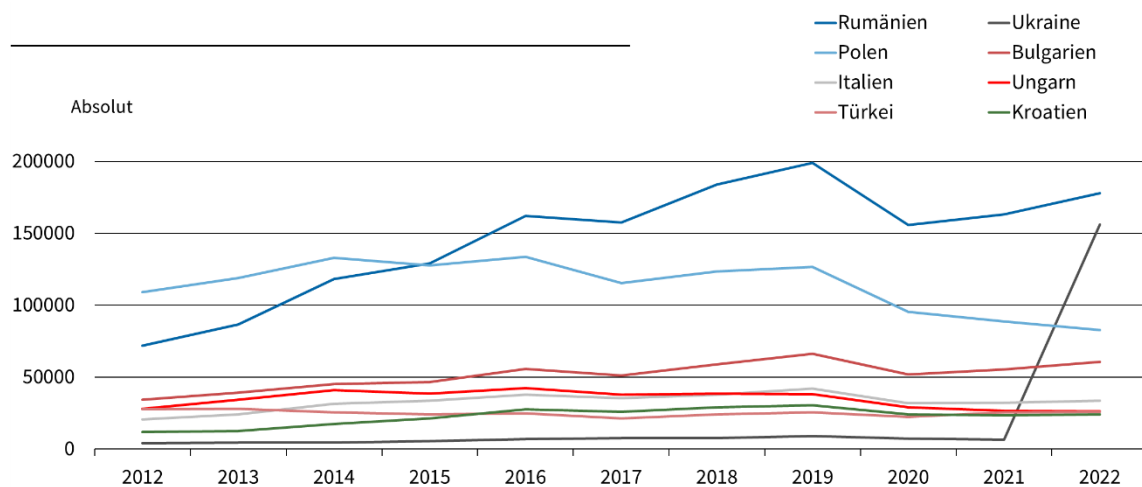
Anhang 26: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Bayern 2022 nach Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße

Staatsangehörigkeit	kleinen Betrieben (1-9 SVB)	mittleren Betrieben (10-249 SVB)	großen Betrieben (250 und mehr SVB)
Rumänien	16.599	73.475	31.932
Türkei	10.834	37.375	37.673
Kroatien	9.475	40.561	20.980

Polen	10.765	39.640	19.489
Italien	9.582	25.671	16.014
Ungarn	5.771	25.795	11.399
Bosnien und H.	4.962	21.702	12.586
Griechenland	6.526	16.544	12.087
Bulgarien	5.261	19.628	8.462
Kosovo	7.039	18.094	7.170
Ukraine	3.918	13.716	6.488
Indien	2.411	9.681	11.434
Syrien	4.055	13.206	6.146
Serbien	3.014	11.707	7.605
Russland	2.423	10.282	7.689
Afghanistan	2.686	8.807	3.453
Spanien	1.219	7.015	6.186
Albanien	2.181	5.756	2.934
Nordmazedonien	1.542	6.208	2.851
Iran	876	3.279	2.107

Anmerkung: Top 20 Länder, stand 2022
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022).

Anhang 27: Fortzüge 2012-2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit



^a Top 8 Länder, stand 2022.
Quelle: Wanderungsstatistik.

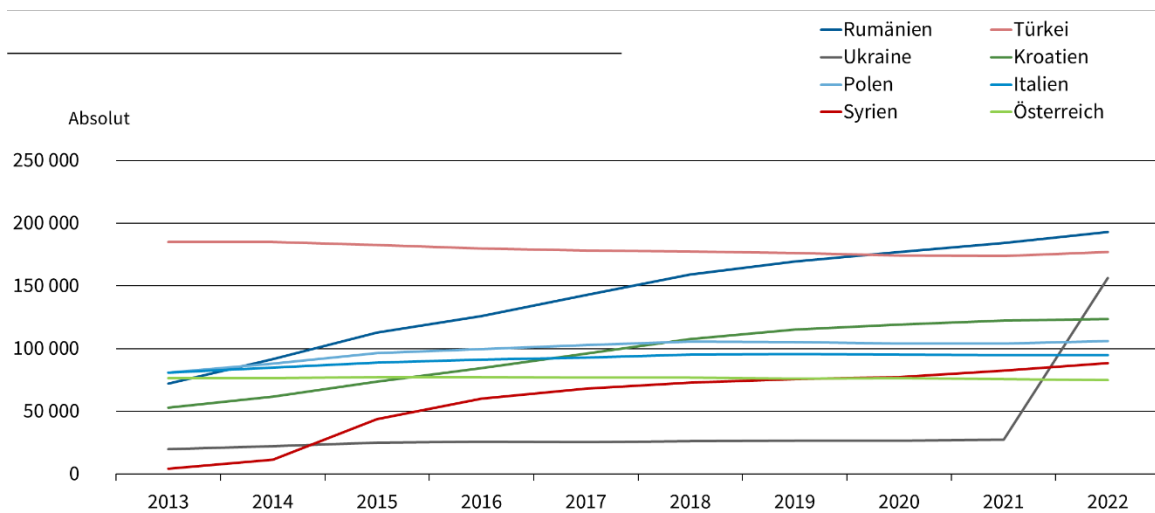
© ifo Institut

Anhang 28: Fortzüge 2012-2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Rumänien	71715	86742	118346	129059	162209	157415	183827	198860	155687	163134	177854
Ukraine	4074	4336	4594	5376	6834	7466	7705	9016	7330	6478	156066
Polen	108985	118742	132872	127789	133803	115419	123418	126622	95237	88785	82665
Bulgarien	34276	39172	45216	46754	55859	51290	58891	66155	51733	55407	60467
Italien	20553	24180	31644	33633	37656	35364	37799	41954	31808	32362	33658
Ungarn	28099	34319	41006	38346	42264	37957	38384	38126	29056	26584	26120
Türkei	27725	27896	25520	23985	24678	21350	24071	25407	22224	25405	26055
Kroatien	11847	12635	17535	21321	27474	25800	28869	30489	23980	23475	24001

Quelle: Wanderungsstatistik.

Anhang 29: Bayerische Bevölkerung 2013-2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit



* Top 8 Länder, stand 2022.

Quelle: Mikrozensus, Bayern.

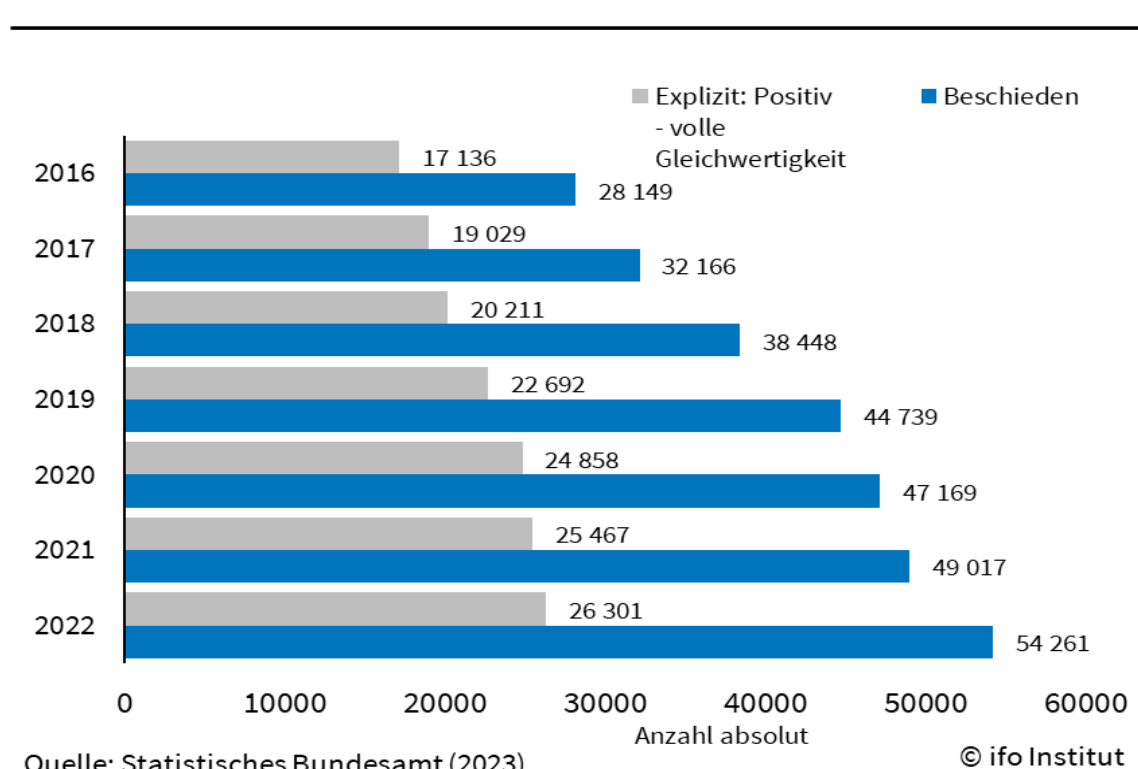
© ifo Institut

Anhang 30: Bayerische Bevölkerung 2013-2022, Top 8 Länder nach Staatsangehörigkeit

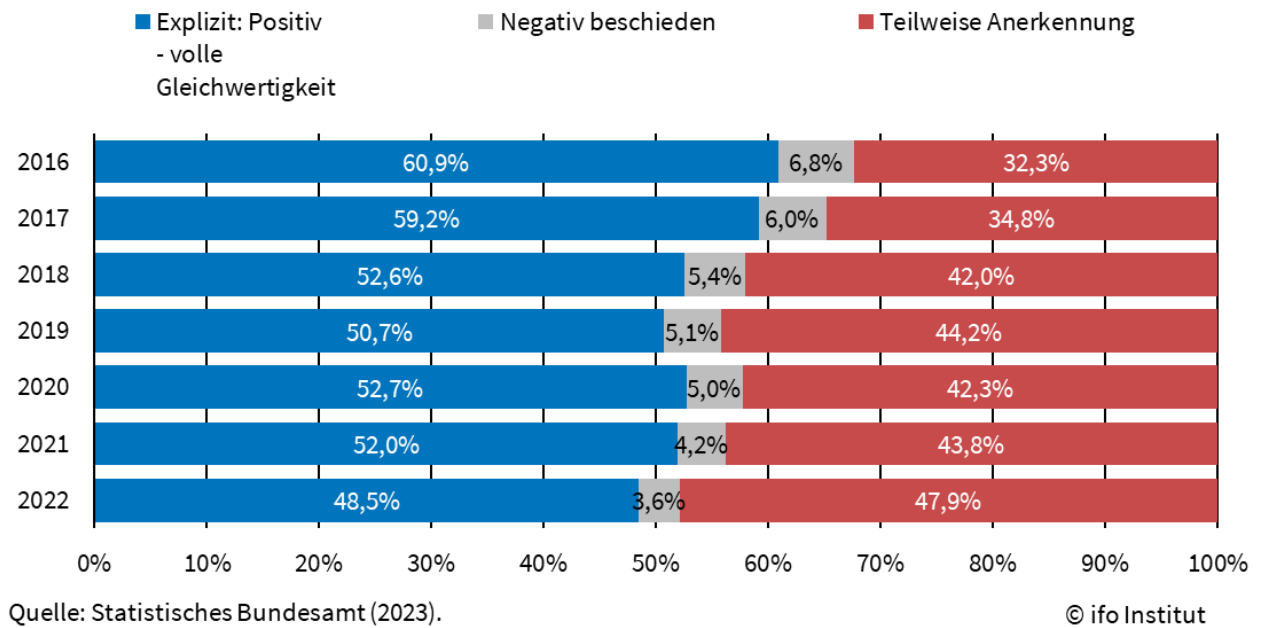
Staatsangehörigkeit	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Rumänien	72 048	91 562	112 824	126 088	142 623	159 108	169 412	176 843	184 132	193 139
Türkei	185 167	185 167	182 565	179 990	178 272	177 273	176 210	174 323	173 822	176 991
Ukraine	19 692	22 085	25 181	25 732	25 555	26 098	26 495	26 722	27 384	156 139
Kroatien	52 992	61 527	73 741	84 584	95 871	107 472	115 294	119 353	122 377	123 666
Polen	80 695	88 171	96 462	99 522	102 930	105 715	105 199	104 098	104 007	105 873
Italien	80 815	84 807	88 960	91 245	92 654	95 207	95 764	95 352	94 984	94 996
Syrien	4 186	11 432	43 961	59 959	67 983	73 012	75 582	77 451	82 378	88 384
Österreich	76 632	76 586	77 130	77 367	76 882	76 899	76 092	76 466	75 537	74 740

Quelle: Wanderungsstatistik, Bayern.

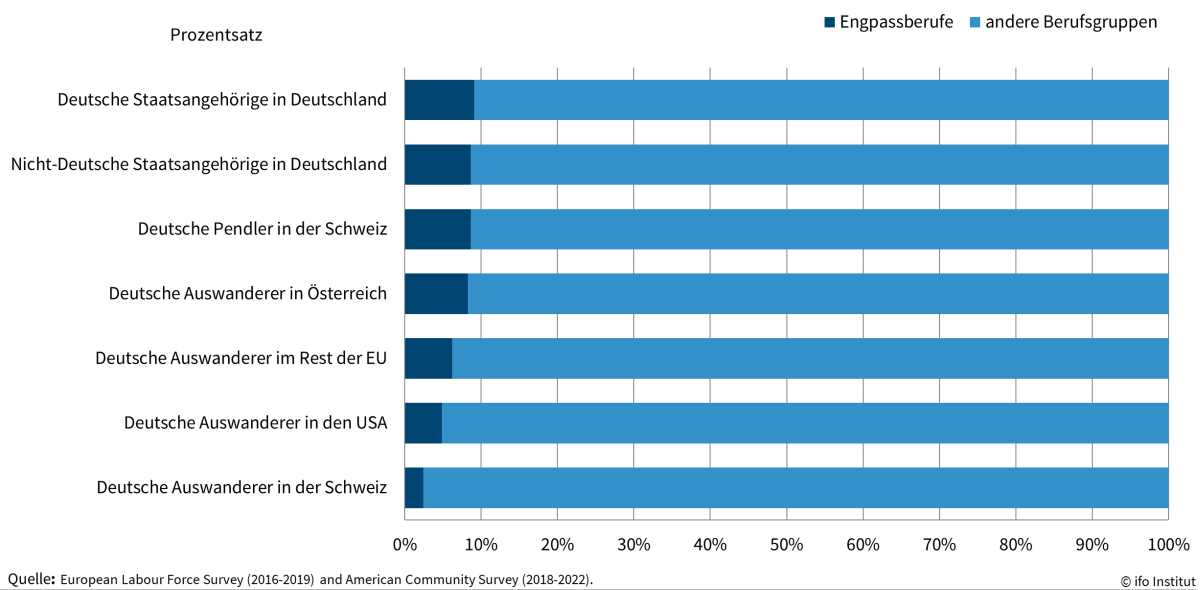
Anhang 31: Beschiedene Anerkennungsverfahren insgesamt und Anteile der Bescheide mit voller Gleichwertigkeit (2016-2022)



Anhang 32: Anerkennungsverfahren nach Art des Bescheids (2016-2022)



Anhang 33: Deutsche in Deutschland und im Ausland: Prozent in Engpassberufen (2016-2022)





**München und
Oberbayern**

Impressum

Verleger und Herausgeber:

IHK für München und Oberbayern

Dr. Manfred Gößl

Prof. Klaus Josef Lutz

Max-Joseph-Straße 2, 80333 München

☎ 089 5116-0

@ info@muenchen.ihk.de

🌐 ihk-muenchen.de

Ansprechpartnerin:

Elfriede Kerschl, Referatsleiterin Fachkräftesicherung, Arbeitsmigration, IHK-Business Women

☎ 089 5116-0

@ kerschl@muenchen.ihk.de

Verfasser:

ifo Zentrum für Internationalen Institutionenvergleich und Migrationsforschung

Dr. Yvonne Giesing

☎ 089 9224-1219

@ giesing@ifo.de

Prof. Panu Poutvaara, PhD.

☎ 089 9224-1372

@ poutvaara@ifo.de

Clara Albrecht

☎ 089 9224-1217

@ albrecht@ifo.de

Joop Adema

☎ 089 9224-1392

@ adema@ifo.de

Angel Echipue

☎ 089 9224-1392

@ echipue@ifo.de

Tanja Stitteneder

☎ 089 9224-1248

@ stitteneder@ifo.de

Gestaltung Umschlag:

Ideenmühle GmbH, Eckental

Bildnachweis:

Titel: Adobe Stock © peopleimages.com

Hinweis zu ifo-Studien:

© Die Inhalte wurden vom ifo Institut erstellt und entsprechen nicht notwendigerweise den Positionierungen der IHK.

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Stand: Mai 2024



ihk-muenchen.de



/ihk.muenchen.oberbayern



@IHK_MUC



ihk-muenchen.de/newsletter



/pages/ihk-muenchen



/company/ihk-muenchen