



Migration und Arbeit: gerecht gestalten

Lisa-Marie Heimeshoff

Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, Universität Osnabrück

Hannover, 30. Juni 2023



Ablauf

1. Kennenlernen
2. Input
3. Diskussion
4. Kaffeepause
5. Ergebnisse



Fachkräftemangel

- Ca. 2 Mio. offene Stellen (IAB, Ende 2022)
 - 23 % ohne Berufsabschluss
 - 57 % Ausbildungsberufe
 - 20 % akademischer Abschluss
- ca. 70.000 unbesetzte Ausbildungsplätze (2021/22)
- Ca. 4 Mio. Arbeitssuchende/ davon ca. 2,5 Mio. Arbeitslose (Ende 2022)



Fachkräfte

- Personen mit einer qualifizierten Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss. Ausbildung bzw. Hochschulabschluss müssen gleichwertig bzw. vergleichbar mit einem inländischen Abschluss sein
- Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2023: zweijährige Berufsausbildung (des Herkunftslandes) und zweijährige Berufserfahrung sowie Mindestgehalt



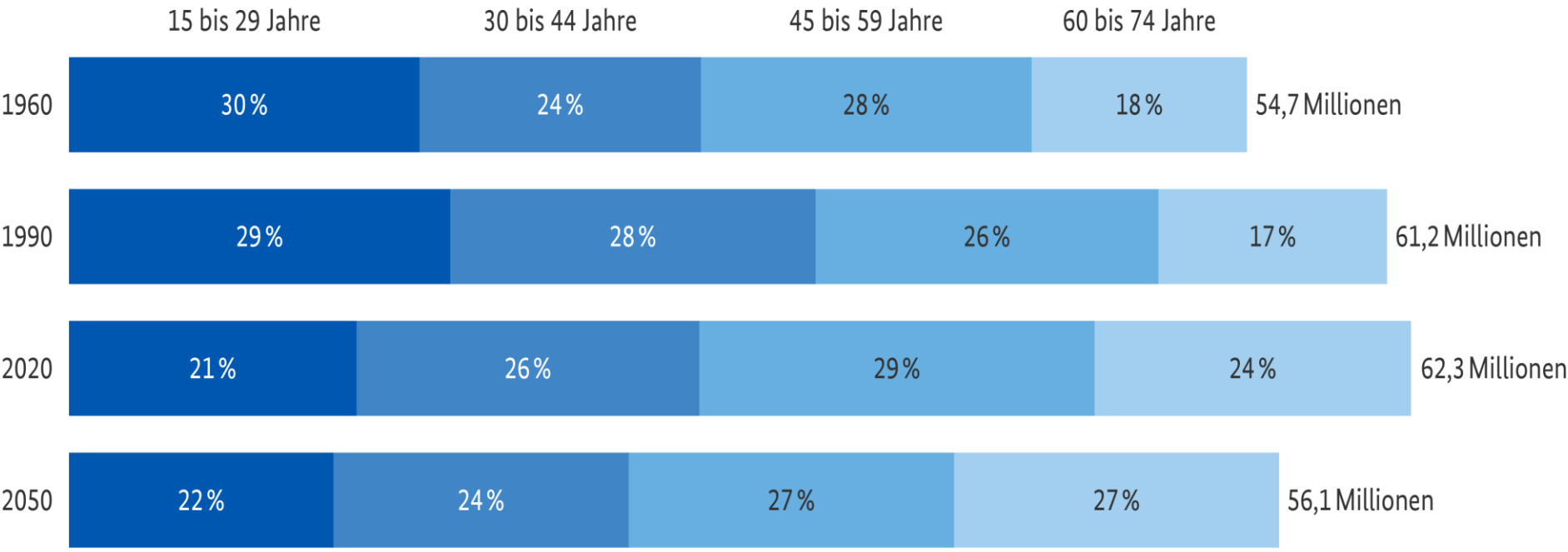
Gründe für den Fachkräftemangel

- Demografische Entwicklung
 - Rückgang der Erwerbsbevölkerung
- Qualifikatorische, berufliche oder regionale Mismatches
- Rückgang der EU-Migration
 - EU hat ähnliche demografische Entwicklung
- Viel Teilzeit in Deutschland
 - Steuerliche Anreize
 - Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Wenig attraktive Angebote von Arbeitgeber*innen/Arbeitsbedingungen

Aber auch unklare Entwicklung

- Rezession? Entwicklung verschiedener Sektoren: Bauen, Pflege?
Integration von Ukrainer*innen in den Arbeitsmarkt?

Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen, 1960–2050

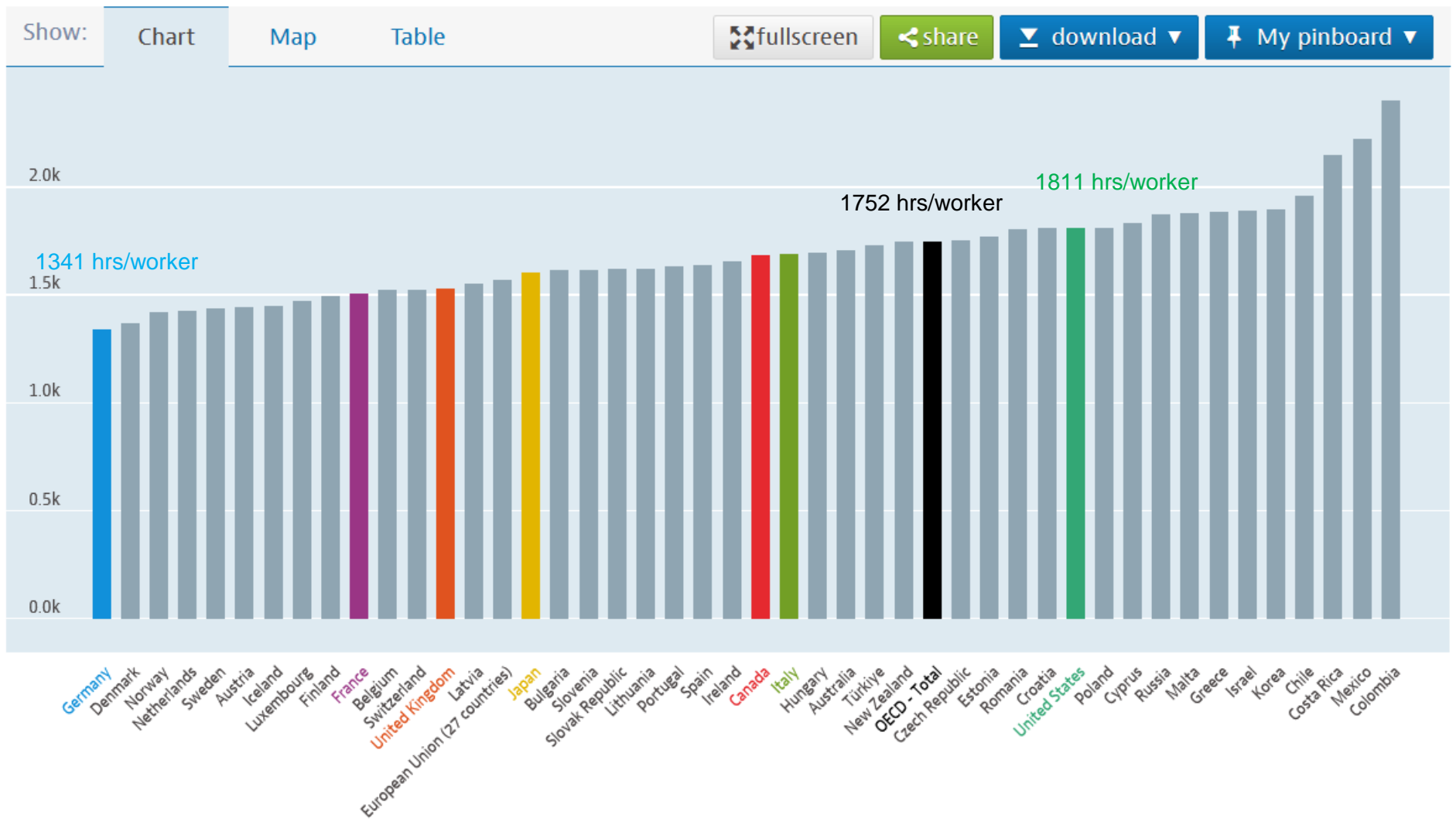


2050: 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2
 Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
 Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2021)

Hours worked

Total, Hours/worker, 2022 or latest available

Source: Hours Worked: Average annual hours actually worked



Quelle: OECD (2022). Hours worked. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>



Migration als Lösung?

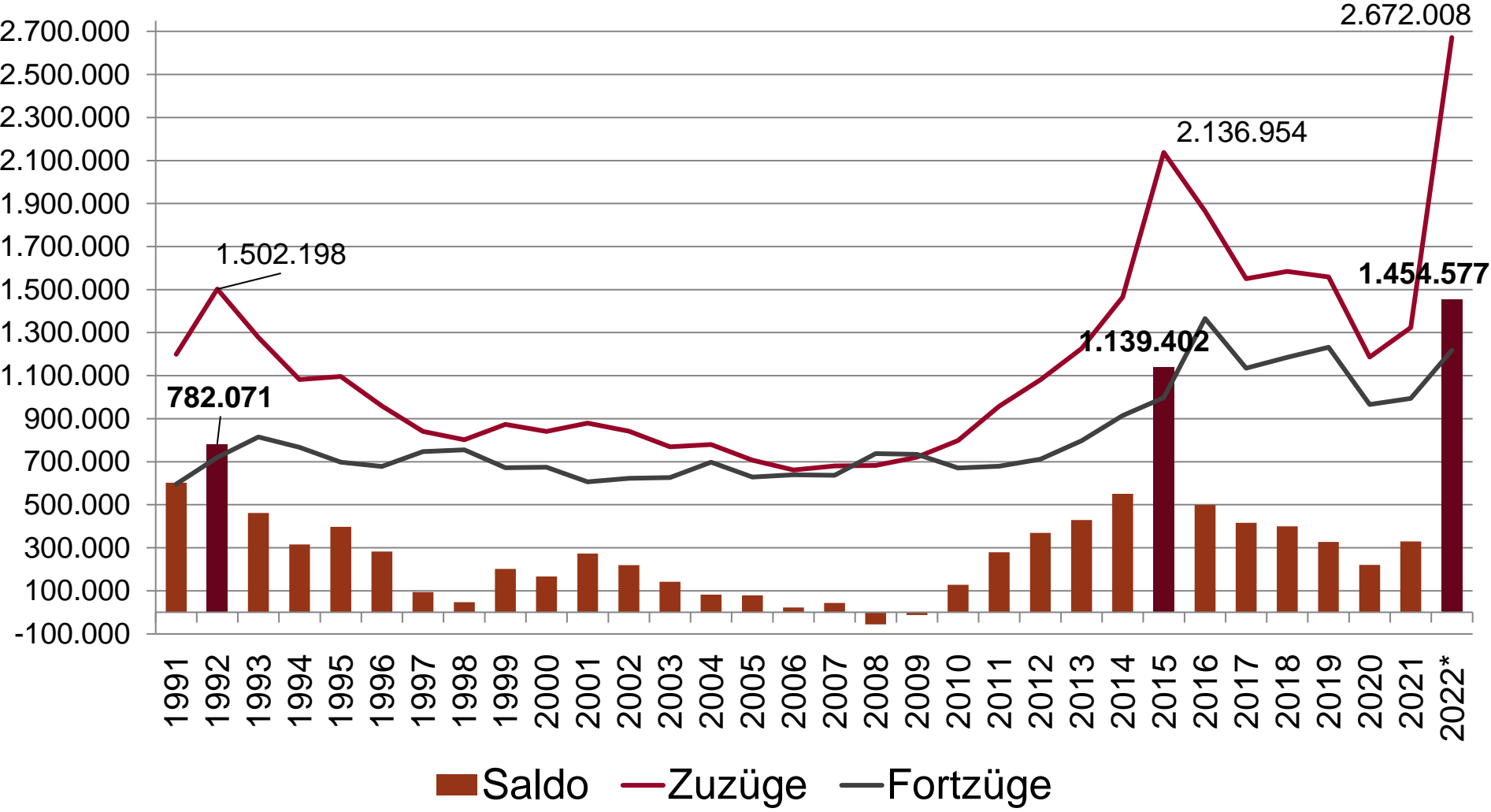
- Ausnutzung von Gehaltsunterschieden und unterschiedlichen Arbeitsbedingungen im globalen Wirtschaftssystem
 - Effekte auf Herkunftsländer werden oft ausgeblendet
- Befristete Aufenthaltserlaubnis aus Nützlichkeitsabwägungen der Aufnahmegesellschaft/Wirtschaft
 - Internationale industrielle Reservearmee?
- „Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Menschen“ (Max Frisch, 1965)



Maxime der Fachkräftemigration Aufenthaltsgesetz (§ 18)

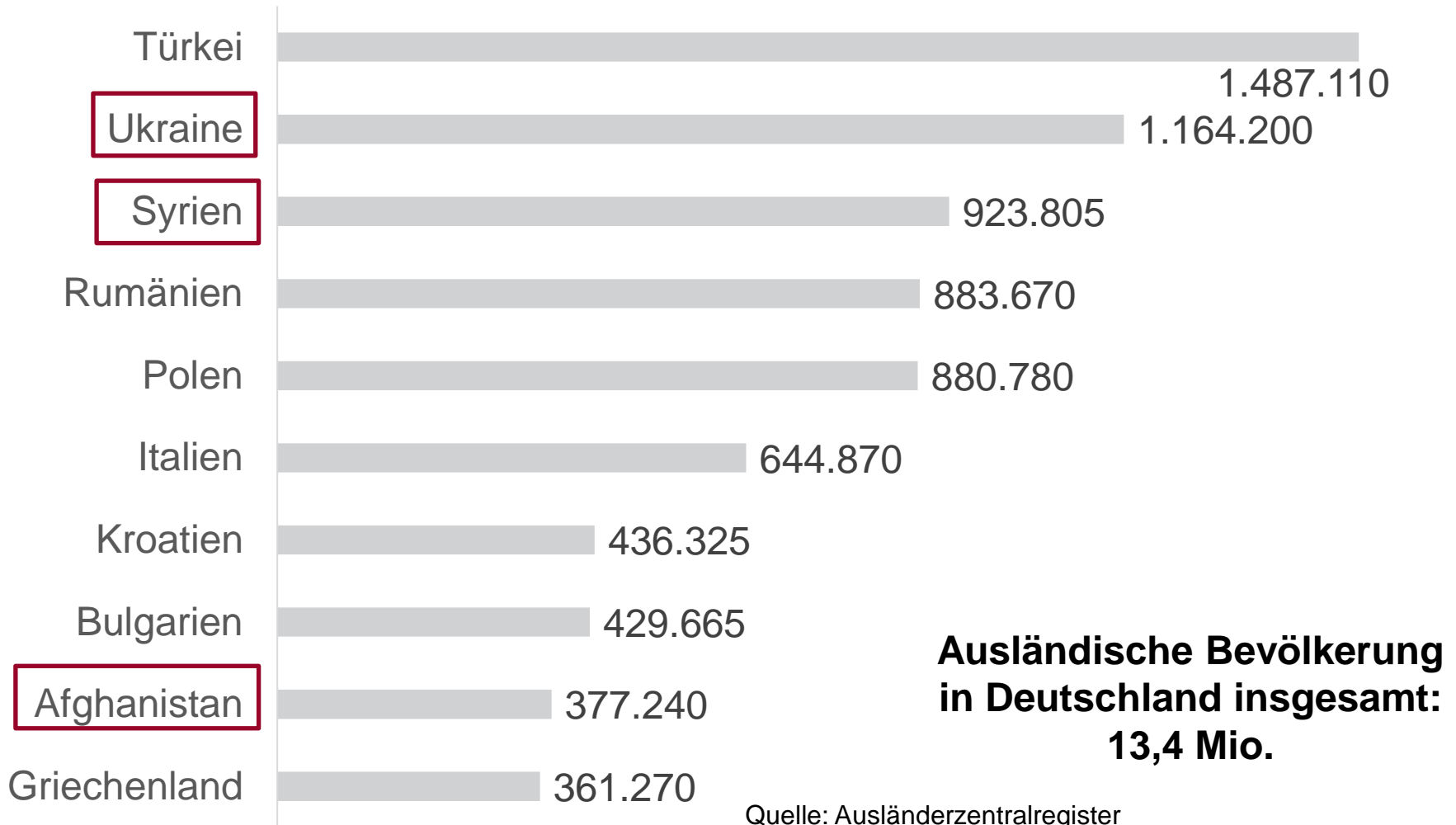
„Die Zulassung ausländischer Beschäftigter orientiert sich an den **Erfordernissen des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes Deutschland** unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Die besonderen Möglichkeiten für ausländische Fachkräfte dienen der **Sicherung der Fachkräftebasis und der Stärkung der sozialen Sicherungssysteme**. Sie sind ausgerichtet auf die nachhaltige Integration von Fachkräften in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft unter Beachtung der Interessen der öffentlichen Sicherheit.“

Wanderungen über die Grenzen Deutschlands 1991-2022

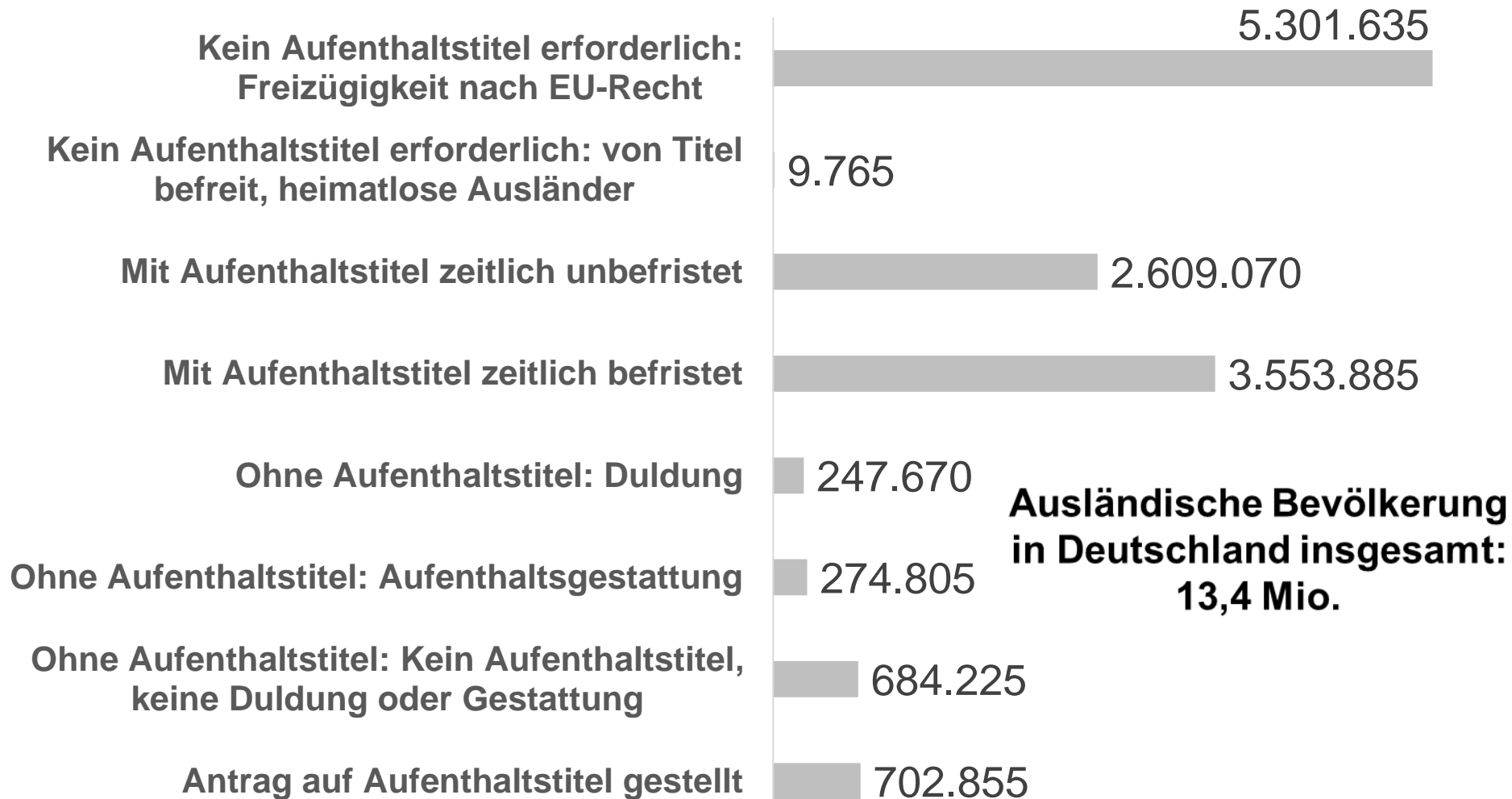


Quelle: Statistisches Bundesamt; 2022: vorläufige Ergebnisse

Ausländische Bevölkerung in Deutschland am 31.12.2022 – Top 10 Herkunftsländer



Ausländische Bevölkerung nach aufenthaltsrechtlichem Status (31.12.2022)



Quelle: Statistisches Bundesamt/Ausländerzentralregister

Ausländer:innen mit zeitlich befristetem Aufenthaltstitel: Aufenthaltszwecke

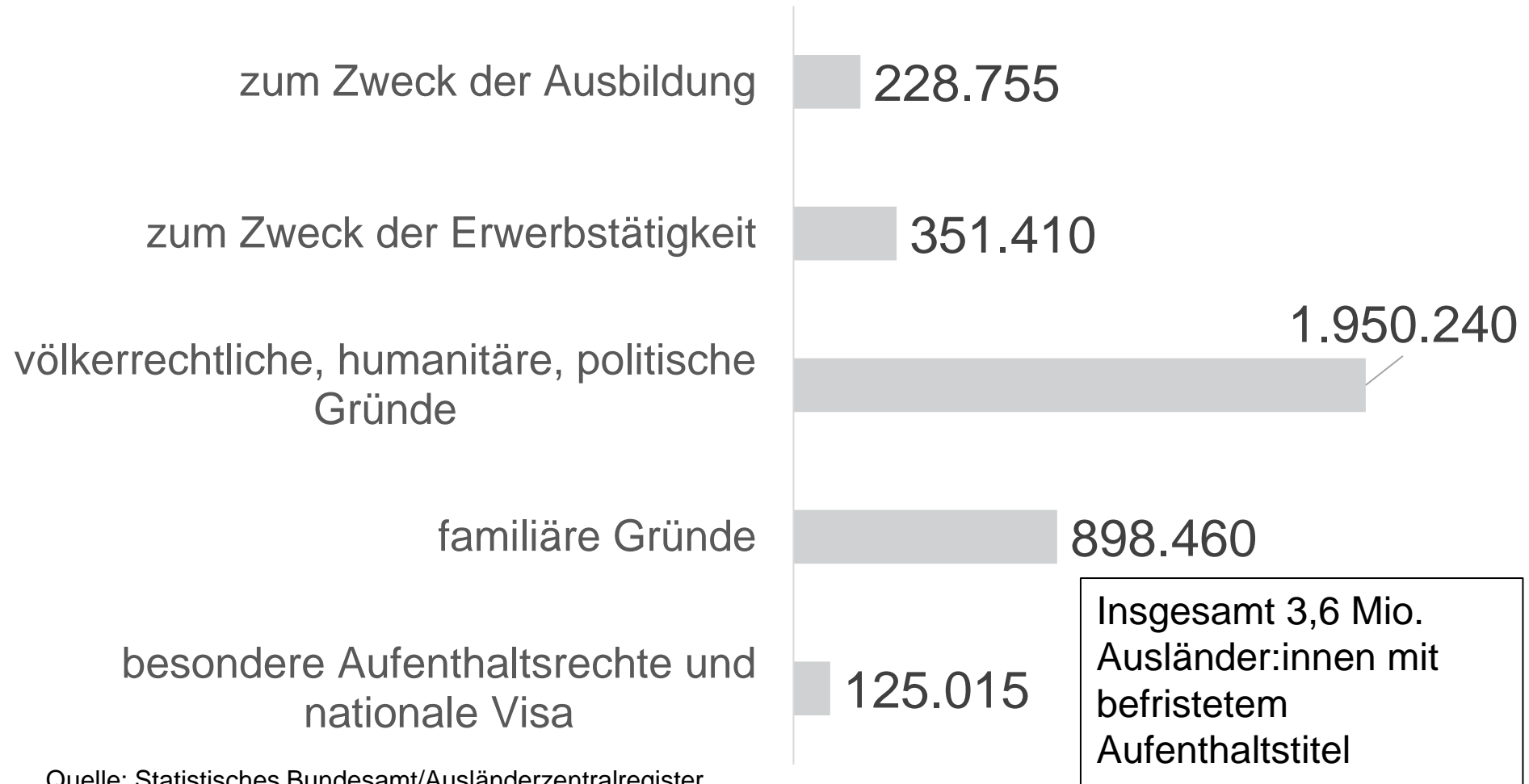
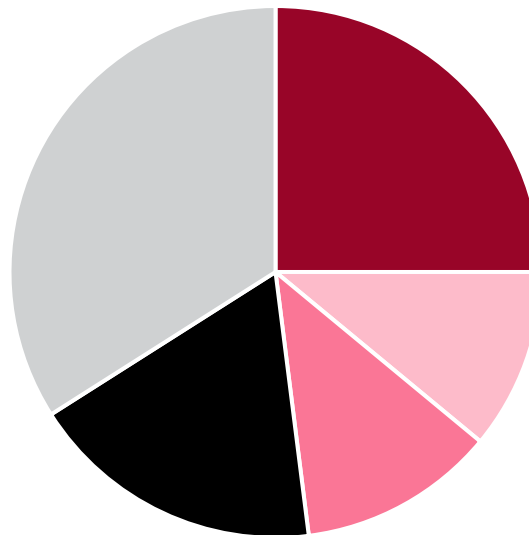


Tabelle A2
Einreise von Drittstaatsangehörigen zu Erwerbszwecken 2021
 Einreisen im Berichtsjahr 2021

Aufenthaltstitel	Einreisen
Fachkräfte mit beruflichen Abschlüssen (§ 18a AufenthG)	2.494
Fachkräfte mit akademischen Abschlüssen (§ 18b Abs. 1 AufenthG)	3.034
Blaue Karte EU (§ 18 Abs. 2 AufenthG)	11.768
Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten etc. (§ 19c Abs. 1 AufenthG)	1.030
Qualifizierte Beschäftigung (§ 18 Abs. 4 AufenthG – alt)	696
Forscherinnen und Forscher (§§ 18d, 18f AufenthG)	3.424
Unternehmensintern entsendete Arbeitskräfte (ICT-Karte) (§§ 19, 19b AufenthG)	1.383
Selbstständige und freiberufliche Tätigkeit (§ 21 AufenthG)	924
Niederlassungserlaubnis Hochqualifizierte	21
Fachkräfte und (Hoch-)Qualifizierte insgesamt	24.774
Keine qualifizierte Beschäftigung (§ 18 Abs. 3 AufenthG alt)	509
Sonstige Beschäftigungsformen (§ 19c AufenthG)	15.138
Darunter: Westbalkanregelung (§ 19c AufenthG i. V. mit § 26 Abs. 2 BeschV)	2.966
Insgesamt	40.421

Quelle: BAMF (2022), eigene Berechnungen und Darstellung. © IAB

Ausländische Bevölkerung mit befristetem Aufenthaltstitel zum Zwecke der Erwerbstätigkeit in % von 351.410 Personen 2022



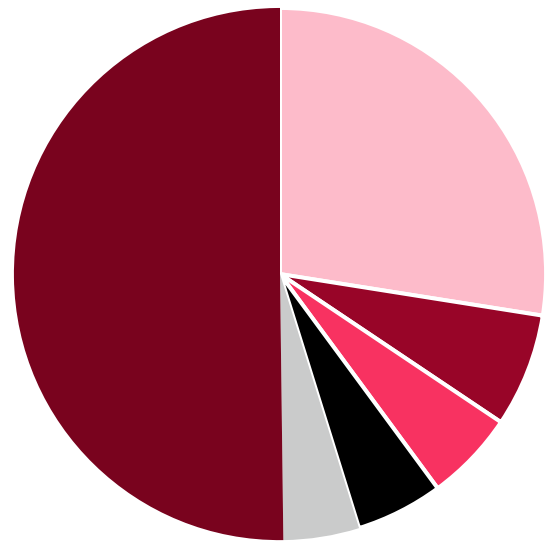
- Blaue Karte EU
- Fachkraft mit akademischer Ausbildung
- Fachkraft mit Berufsausbildung
- Westbalkanregelung
- Sonstige



Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2022)

- Blue Card EU: 89.000
- Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung: 40.000
- Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte mit Berufsausbildung: 41.000
- Aufenthaltserlaubnis für Erwerbszwecke (u.a. Westbalkanregelung): 62.000
- Unbefristete Niederlassungserlaubnis: 103.000

Herkunftsländer Blue Card 2021



■ Indien ■ Türkei ■ China ■ Russland ■ Iran ■ Sonstige



Hürden für die Fachkräftemigration

- Nachweis der Gleichwertigkeit der beruflichen Abschlüsse beziehungsweise der Vergleichbarkeit von Hochschulabschlüssen
 - Deutsches Spezifikum: Duale Ausbildung, Teilanerkennung, entweder fehlt es an der Theorie oder an der Praxis
- Lange Verfahren/Bürokratie
- Andere Länder sind attraktiver (Wettbewerb)
 - Sprache
 - Offenheit/Willkommenskultur
 - Prozesse (Luxemburg: 5 Tage bis zur Visaerteilung)
 - Möglichkeiten für Familien (Schulsystem, Jobs)
 - Dauerhafter oder temporäre Aufenthalt(stitel)
- Dequalifizierung von Migrant*innen

Ein Recruiter

(Chris PYAK, 28.11.22, https://twitter.com/chris_pyak/status/1597298719900459009)

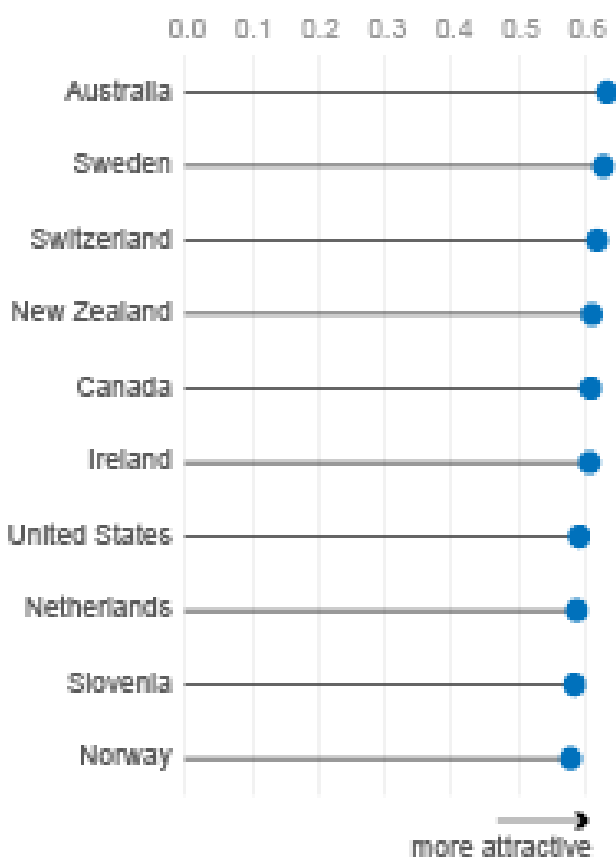
Liebe Mitbürger – ihr müsst mal in der realen Welt ankommen! [...] Hier ein paar Illusionen, von denen ihr euch bitte trennt, wenn ihr nicht von der harten Wirklichkeit bestraft werden wollt: Niemand, wirklich niemand, träumt davon nach Deutschland zu ziehen. Fast alle meine Klienten sehen Deutschland als EINE von mehreren Karrieremöglichkeiten. Findet sich ein besseres Angebot [...] – dann gehen sie halt da hin. Das bringt mich zur zweiten Illusion. Die Ausländer[,] die heute kommen, müssen nicht „dankbar“ sein & auch nix beweisen. Die sind überwiegend BESSER ausgebildet als der Durchschnittsdeutsche. [...] Die dritte Illusion: Zu denken dem hochqualifiziertem Expat wäre es egal[,] wenn ihr gegen Asylanten hetzt. [...] Auf der Strasse in #Dresden sah niemand ihren Dokortitel. Nur ihre dunklere Hautfarbe. Jeder von Ihnen wurde regelmäßig beschimpft, bespuckt, bedroht. Soviel kann kein Arbeitgeber zahlen, dass fähige Menschen sich so erniedrigen lassen. Vierte Illusion: #Rassismus wäre für Weiße folgenlos. Eine frühere indische Klientin von mir hat nach einem Jahr ihren Forschungsjob gekündigt und ist weggezogen. Damit war das Forschungsprojekt des Arbeitgebers tot. Alle (deutschen) Laborassistentinnen wurden entlassen. [...] Wer die BESTEN Fachkräfte will, muss sich um sie bemühen. Wer das nicht tut, bekommt nur jene DIE KEINE ANDERE WAHL haben. Internationale Fachkräfte sehen wie wir z.B. Geflüchtete behandeln – und ziehen ihre Schlüsse. (...) Es ist verrückt: Alle jammern vom #Fachkräftemangel aber nur VIER Prozent aller Firmen stellt auf Englisch ein. 100% #Homeoffice bietet auch nur eine Handvoll...“



Attractiveness of OECD countries for potential migrants

Top 10-ranked countries for highly educated workers, entrepreneurs and university students

Highly educated workers



Entrepreneurs



University students



more attractive →



Fachkräfteeinwanderungsgesetz (2023)

Ziel: 75.000 ausl. Fachkräfte/Jahr

FACHKRÄFTE

Bessere
Migrationsmöglich-
keiten für
Fachkräfte

ERFAHRUNG

Leichterere
Zugang für
Menschen mit
Berufser-
fahrung

POTENZIAL

Migration zur
Arbeitsplatz-
suche



Säule „Fachkräfte“

- Blue Card EU
 - Dürfen nun jede qualifizierte Tätigkeit ausüben, nicht nur die der Ausbildung/des Studiums
 - Mindestjahresgehalt gesenkt
 - Familiennachzug (nicht nur für Kernfamilie)
 - Auch für IT-Spezialisten ohne Hochschulabschluss
 - Arbeitgeberwechsel vereinfacht



Säule „Erfahrung“

- Berufsausbildung muss nicht bereits in Deutschland anerkannt sein, zweijährige Ausbildung (anerkannt im Herkunftsland) und zweijährige Berufserfahrung, Mindestgehalt und Tarifbindung reichen
- Anerkennung kann nachgeholt werden, währenddessen darf man arbeiten



Säule „Potenzial“

- Chancenkarte
 - Einreise zur Jobsuche für Personen mit zweijähriger Berufsausbildung oder Hochschulabschluss
 - Punktesystem nach kanadischem Vorbild (Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter, Deutschlandbezug)
 - Möglichkeit zur Probearbeit oder Nebenbeschäftigung
 - Befristet auf ein Jahr (verlängerbar)
 - Mindestvoraussetzungen Deutsch A1



Weitere Reformen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

- Spurwechsel für aktuelle (bis 29.3.23) Asylbewerber*innen mit Qualifikation möglich
- Studium wird attraktiver durch erweiterte Möglichkeiten zur Nebenbeschäftigung bei Studienaufenthalten
- Höchstalter für die Ausbildungsplatzsuche wird erhöht
- Zweckangepasstes Visum kann aus Deutschland beantragt werden, keine Ausreise bei Änderung des Aufenthaltszweck (Tourismus => Arbeit) mehr notwendig
- BA kann Kontingent für unqualifizierte Arbeitskräfte aus anderen Ländern als dem Westbalkan festlegen: Sie dürfen innerhalb eines Jahres für acht Monate jede sozialabgabenpflichtige Tätigkeit ausüben, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist und vollständig die Reisekosten trägt.



Reform der Westbalkanregelung

- Entfristung der Westbalkanregelung
- Staatsangehörigen von Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Republik Nordmazedonien, Montenegro und Serbien haben für jede Beschäftigung einen Zugang zum Arbeitsmarkt
- 50.000 statt 25.000 pro Jahr
- Beschäftigungsbedingungen müssen gleichwertig mit denen von inländische Arbeitskräften sein, keine Leiharbeit
- Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots eines AG
- Keine Leistungen des Asylbewerberleistungsgesetzes in den letzten 24 Monaten
- Arbeit vor allem auf dem Bau, teilw. Gastgewerbe, Care-Arbeit und Logistik



Kritik am Fachkräfteeinwanderungsgesetz

- Stärkt die nicht formal dokumentierten Qualifikationen (Berufserfahrung)
 - Entwertung tariflicher Eingruppierungen?
- Nebenbeschäftigung von 20 Wochenstunden während der Arbeitssuche
 - Beschäftigung findet dann ggf. in der Nebentätigkeit statt
- Vermischung von Asyl und Fachkräfteeinwanderung
 - Nie klare Trennung!
 - Anreiz zu Migration?
 - Eher Entlastung des Systems, wenn Fachkräfte für die Migration kein Asyl beantragen müssen
- Fokus auf wirtschaftlichen Nützlichkeitsabwägungen, Bedürfnisse der Migrant*innen und ihrer Familien werden zu wenig berücksichtigt



Kritik am Fachkräfteeinwanderungsgesetz

- Stärkung guter Arbeitsbedingungen fehlt
 - Niedriglohnsektor verbessern
- Gleichwertigkeit eines ausländischen Abschlusses wird weniger wichtig, führt das zur Entwertung beruflicher Fertigkeiten?
- Hierarchisierung von Migrant*innen: für manche Familiennachzug, für andere nicht
- Generell recht offene Regelung
- Alternativ: nur überprüfen, ob Jobangebot da ist, Unternehmen entscheidet über Qualifikation, wenn tarifbindung vorausgesetzt wird (IZA)
- Westbalkanregelung Jobangebot => Bindung an den Arbeitgeber => Ausbeutung



Das Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

Anwerbung: Pflege

- Pflege
 - 150.000 zusätzliche Pflegekräfte werden bis 2025 benötigt
 - 2022 wurden aus dem Ausland 656 vermittelt, zumeist von den Philippinen
 - Kooperationsvereinbarungen mit Bosnien und Herzegowina, Philippinen, Tunesien, El Salvador, Serbien, Vietnam, Indien, Indonesien, Mexiko, Jordanien, Brasilien und Kolumbien
 - Erwartungen sind verschieden: qualifizierte Pflegekräfte übernehmen in Indien medizinische Tätigkeit, aber keine körperlich pflegenden Aufgaben



Herkunft der Pflege-Beschäftigten in Deutschland (Dez. 2020)

	Staatsangehörigkeit	Insg. 1.859.074
1.	Deutschland	1.640.792
2.	Polen	21.601
3.	Bosnien und Herzegowina	16.245
4.	Türkei	15.559
5.	Rumänien	14.420
6.	Kroatien	14.235
7.	Serbien	9.803
8.	Italien	7.557
9.	Philippinen	6.334
10.	Syrien	5.669

Quelle:
<https://www.aerztezeitung.de/Politik/Woher-die-200000-auslaendischen-Pflegefachkraefte-stammen-422622.html>



Triple Win

- Programm der BA zusammen mit der GIZ seit 2012/13
- Ziel: Anwerbung ausländischer Pflegekräfte
- Insgesamt 4.747 Pflegekräfte angeworben, 2022 656
- Vermittlungsabsprachen der BA mit den Partnerländern
- Sprachtest Teil des Auswahlverfahrens (B1)
- Anerkennung der ausländischen Qualifikation im ersten Jahr in Deutschland, bis dahin Tätigkeit als Helfer*in
- Fachliche und sprachliche Vorbereitung im Heimatland



Anwerbung

- Hand in Hand for International Talents – BA, DIHK, Pilotprojekt, finanziert durch das BMWK
 - Personen mit spezifischer Fachqualifikation in Elektro/Elektrotechnik, Informatik, Hotellerie/Gastronomie, mind. 2 J. Berufserfahrung
 - Rekrutierung der die Auslandshandelskammern in Indien, Vietnam und Brasilien
 - Anerkennungsprozess durch die IHK
 - Begleitung durch die BA
 - Deutsch B1 im Drittstaat, dann B2 in Deutschland
 - Unternehmen zahlen für die Vermittlung

Hand in Hand für
Internatioanl talents
<https://www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/fachkraefte-standortsicherung/hand-in-hand-for-international-talents>

VerBIS-Kundennummer	081D139243
Projekt-ID	HiH-BR-0130
Beruf	Hotelfachfrau
Berufserfahrung	Die Bewerberin hat einen brasilianischen Abschluss in „Tourism and Hospitality“ und eine Weiterbildung zum „Tour Guide“ abgeschlossen. Sie verfügt über sehr viel Berufserfahrung (12 Jahre) in einem Familienbetrieb, einer brasilianischen Reiseagentur. Ihre hauptsächliche Arbeit war die Organisation von Touren, Ausflügen und Events. U.a. war sie an der Organisation der Olympischen Spiele und des World Cups in Brasilien beteiligt. Obwohl sie selber noch nicht im Hotel angestellt war, hat sie sehr viel Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Hotels. Die Bewerberin hat ebenfalls Auslandserfahrung und hat für Coca-Cola beim World Cup in Russland mitgearbeitet. Aufgrund der Corona-Pandemie musste sie verschiedene Arbeitsstellen in Brasilien annehmen und konnte nicht mehr im touristischen Bereich arbeiten, was sie sehr bedauert.
Kenntnisse, Fertigkeiten & Zertifikate	Sekundarstufe, Schule Colégio Progresso Centro; Fachausbildung in Tourismus und Hotelwesen, Schule Colégio Progresso Centro; Fachausbildung als Touristenführerin, ABL e Associados; Bachelorstudium in Analyse und Entwicklung von Systemen, Universitätszentrum ENIAC;
Deutsch	A1
Englisch	B2
Muttersprache	Portugiesisch
Anerkennungsverfahren	laufend
Sprachkursstand	Aktuell im Deutschkurs
B1 voraussichtlich ab	Sommer 2023
Einschätzung	Die Bewerberin sucht am liebsten eine Stelle als Rezeptionistin, kann



Kritik

- Fehlende Menschen in Herkunftsstaaten (demografischer Wandel)
- Care Extraktivismus (Christa Wichterich)
- Individuelle Motivation zu migrieren vs. staatliche Motivation für Migration bzw. Migrationskontrolle
- Entwicklungsländer oder Migrant*innen zahlen die Ausbildung, Zielländer profitieren



Konflikt von Entwicklungshilfe und Fachkräftemigration

- Rücküberweisung (Remittances)
 - Empfängerhaushalte haben mehr Einkommen
 - Nachfrage steigt nach Waren und Dienstleistungen vor Ort
 - Nachfrage nach Arbeitskräften vor Ort steigt, höhere Reallöhne können realisiert werden
- Brain Drain
 - Schlechtere (z.B. gesundheitliche) Versorgung vor Ort, wenn Fachkräfte fehlen
 - Schlechter wirtschaftliche Entwicklung
 - Staatsfinanzen aus direkten Steuern sinken, wenn gut Qualifizierte das Land verlassen, ggf. steigen Steuereinnahmen auf Konsum
- Care Drain/ Care Extraktivismus: Care Chains/“Euroorphans“



WHO Verhaltenskodex zur Anwerbung internationaler Gesundheitsfachkräfte

- Rechte von Migrant*innen wahren
- Negative Auswirkungen auf die Gesundheitssysteme von Entwicklungsländern vermeiden
- Migration über Partnerschaften mit Herkunftsländern
- Unterstützung des Gesundheitssystems der Herkunftsländer
- Liste mit Staaten mit Mangel an Gesundheits- und Pflegepersonal

Diskussion

- Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Migration von Fachkräften?
- Wie kann diesen Herausforderungen begegnet werden? Welche Bedingungen sollten für die Fachkräftemigration gelten?

Make it in Germany  @MakeitinGerma...
Nutzen Sie bei der #Auslandsrekrutierung die Vorteile des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Hier finden Sie die wesentlichen Neuerungen.



make-it-in-germany.com
Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einen Blick

101 30 42

Gesponsert





Welche Bedingungen sollten gelten?

- Arbeitgeberwechsel muss möglich sein, sonst Ausbeutung und Abhängigkeit
- Kontrolle des Mindestlohns und der Tarifbindung
- Nachzugsinteressierte Familienangehörige
- Nur in tarifgebundenen Unternehmen
- Dauerhafte Perspektiven
- Einbindung der neuen Arbeitnehmer*innen in Gewerkschaften
- Aufklärung über Arbeitsrechte
- Arbeitsbedingungen sind ein zentraler Faktor
- Schulsystem anpassen
- Willkommenskultur fördern
- Arbeitgeber muss verpflichtet sein, für Qualifizierung zu sorgen