



Dokumentation

**Einzelfragen zum Fachkräftemangel und zur Fachkräftesicherung
in Deutschland**

**Einzelfragen zum Fachkräftemangel und zur Fachkräftesicherung
in Deutschland**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 093/22
Abschluss der Arbeit: 12.12.2022 (zugleich letzter Abruf der Internetquellen)
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Fachkräftemangel - Bestandsaufnahme	4
2.1.	Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit	4
2.2.	Umfrage des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung	4
3.	Ursachen und Hintergründe des Fachkräftemangels	5
3.1.	Demografischer Wandel	5
3.2.	Digitalisierung und Dekarbonisierung	6
4.	Ansätze zur Bekämpfung des Fachkräftemangels	8
4.1.	Inländische Stabilisationspotenziale	8
4.1.	Zuwanderung	8
5.	Europa	9
5.1.	Vielzahl von Einflussfaktoren	9
5.2.	Arbeitsmarktentwicklung	10
6.	Die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland	11
6.1.	Aktuelle Erwerbsmigration	11
6.2.	Studie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge	11
6.3.	Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie	12
6.4.	Studie der Bertelsmann Stiftung - internationaler Vergleich	12
6.5.	Studie der OECD	13

1. Einleitung

Die vorliegende Dokumentation soll Einzelaspekte des Fachkräftemangels in Deutschland beleuchten. Für eine aktuelle Bestandsaufnahme werden zunächst statistische Daten zur Situation bereitgestellt. Im Folgenden werden Studien vorgestellt, die mögliche Ursachen und Hintergründe des Fachkräftemangels untersuchen. Thematisiert werden im Anschluss auch Ansätze zu dessen Bekämpfung. Des Weiteren werden vergleichende statistische Daten der Europäischen Union (EU) vorgestellt. Abschließend wird anhand ausgewählter Studien die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland thematisiert.

2. Fachkräftemangel - Bestandsaufnahme

2.1. Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Um bundesweite Fachkräfteengpässe zu identifizieren, erstellt die Bundesagentur für Arbeit auf der Grundlage der Arbeitsmarktdaten der jeweils letzten zwölf Monate jährlich eine Analyse der Fachkräftesituation nach Berufen.

BA - Statistik: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Fachkräfteengpassanalyse 2021, Nürnberg, Mai 2022, abrufbar auf der Internetseite der BA:
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=0385FF9E4DF0F2CEFCFC3895FB2968386?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

Für das Jahr 2021 wurden danach unter Rückgriff auf eine Vielzahl an Indikatoren in insgesamt 148 von 510 Berufsgattungen Engpässe erkannt.

Der aktuelle Fachkräftebedarf in Deutschland kann auch in einer interaktiven Statistik der BA abgerufen werden.

BA - Statistik: Fachstatistik: Beschäftigung: Fachkräftebedarf, Berichtsjahr 2021, abrufbar auf der Internetseite der BA - Statistik:
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html;jsessionid=9962692987A4FA66F8813FEABC4B5847>

Die Daten sind hier nach Gebietsstruktur, Region, Berufsbild/Branche und dem jeweiligen Anforderungsniveau darstellbar.

2.2. Umfrage des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung

Das ifo Institut für Wirtschaftsforschung (ifo) befragt im Rahmen einer vierteljährlichen Konjunkturumfrage etwa 10.000 Unternehmen in Deutschland zu konjunkturrelevanten Themen. Dabei wird auch der Fachkräftemangel in den Betrieben abgefragt. Die Ergebnisse der Umfrage vom Juli

2022 wurden in einer aktuellen Studie ausgewertet und mit den Erkenntnissen aus anderen europaweiten Unternehmensbefragungen verglichen.

Peichl, Andreas; Sauer, Stefan; Wohlrabe, Klaus: Fachkräftemangel in Deutschland und Europa – Historie, Status quo und was getan werden muss, ifo Schnelldienst 10/2022, S. 70 ff., abrufbar über die Internetseite des ifo:

<https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/fachkraeftemangel-deutschland-und-europa-historie-status-quo>

Daraus geht hervor, dass 49,7 Prozent aller befragten Unternehmen eine Beeinträchtigung durch eine mangelhafte Fachkräfteversorgung wahrnehmen. Es handele sich dabei um den höchsten Wert seit Beginn der Befragungen und gebe dem starken Anstieg seit 2009 Ausdruck. Damals beklagten lediglich zehn Prozent der Unternehmen den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften.

Beispielhaft zeigt die Studie ferner auf, wie sich die Situation im europäischen Vergleich in der Industrie, dem Dienstleistungssektor und dem Baugewerbe darstellt. Die Engpässe auf dem deutschen Arbeitsmarkt fallen nach Feststellung der Autoren teilweise größer aus als in anderen EU-Mitgliedstaaten. So sei etwa der Fachkräftemangel im Industriesektor im europäischen Vergleich in Deutschland am höchsten.

3. Ursachen und Hintergründe des Fachkräftemangels

3.1. Demografischer Wandel

Ein wesentlicher Faktor, der das Angebot an Arbeitskräften beeinflusst, ist die Demografie. Die Entwicklung der Bevölkerung hat entscheidenden Einfluss auf die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen.

Einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2020 zufolge besteht ein anhaltendes Missverhältnis zwischen Geburtenzahlen und Sterbefällen in Deutschland.

BA - Statistik: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt, Nürnberg, März 2020, abrufbar über die Internetseite der BA:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Demografie/Generische-Publikationen/Bericht-Demografie.pdf?blob=publicationFile#:~:text=Durch%20Zuwanderung%20und%20einer%20gestiegenen,alem%20von%20%C3%84lteren%20%C3%BCberdurchschnitt%2D%20lich>

Zwar sei die deutsche Bevölkerung bis zum Jahr 2018 stetig gewachsen. Dies lasse sich jedoch allein auf die Zuwanderung von Menschen aus dem Ausland zurückführen.

Die Frage nach den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials wird bereits von einer früheren Arbeit dieses Fachbereichs aufgegriffen.

Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Arbeitsmarktintegration von Fluchtmigranten und Prognosen zukünftig erforderlicher Arbeitsmigration, Dokumentation WD 6 - 3000 - 031/22 vom 3. Mai 2022, abrufbar über die Internetseite des Deutschen Bundestages:
<https://www.bundestag.de/resource/blob/897486/c0955946e623f10d3f71b083c32b3691/WD-6-031-22-pdf-data.pdf>

Unter Abschnitt 2.2 dieser Arbeit werden ausgewählte Studien zur Frage des künftigen Arbeitskräftebedarfs vorgestellt. Danach werde sich das Erwerbspersonenpotential von aktuell 47,4 Millionen (Stand 2021) bis 2060 um 16,1 Millionen verringern, wenn der Einfluss von Migration und der Anstieg der Erwerbsquote (Verhältnis zwischen der Zahl erwerbsfähiger Personen und der Zahl tatsächlicher Erwerbspersonen) unberücksichtigt bleibe.

Das Kölner Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) stellt auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamts mögliche Szenarien für die Entwicklung des Fachkräfteangebots vor.

Geis-Thöne, Wido: Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040, IW-Report 11/2021, April 2021, Köln, abrufbar über die Internetseite des IW Köln:
<https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-moegliche-entwicklungen-des-fachkraefteangebots-bis-zum-jahr-2040.html>

Danach hänge die Zahl der aktiven Fachkräfte in den kommenden beiden Jahrzehnten stark von der Entwicklung bei der Zuwanderung und der Erwerbsbeteiligung Älterer ab. Bei einer positiven Entwicklung könne die aktuelle Zahl bis zum Jahr 2040 gehalten werden. Im ungünstigsten Szenario könne die Fachkräftebasis stark schrumpfen und um bis zu 4,2 Millionen zurückgehen. In allen Szenarien werde der Anteil an Akademikern unter den Fachkräften deutlich steigen.

3.2. Digitalisierung und Dekarbonisierung

Neben dem demografischen Wandel wird der Arbeitsmarkt für Fachkräfte auch durch den gleichzeitig stattfindenden Strukturwandel als Folge von Digitalisierung und Dekarbonisierung beeinflusst.

Eine 2020 veröffentlichte Studie des IW Köln beschäftigt sich mit der Frage, ob die zunehmende Digitalisierung in den Betrieben in der Vergangenheit zu einem Stellenabbau geführt hat.

Stettes, Oliver: (Keine) Angst vor Robotern? Aktualisierte Befunde zu potenziellen Beschäftigungseffekten der Digitalisierung, IW-Trends 4/2020, S. 85-103, abrufbar über die Internetseite des IW Köln:
<https://www.iwkoeln.de/studien/oliver-stettes-aktualisierte-befunde-zu-potenziellen-beschaeftigungseffekten-der-digitalisierung-491911.html>

Der Verfasser stellt fest, dass sich auf Grundlage empirischer Analysen derzeit keine Belege dafür finden lassen, dass der digitale Wandel zu einem systematischen Abbau von Arbeitsplätzen geführt hat oder noch führen wird. Die untersuchten Daten gäben keinen Hinweis auf einen Zusammenhang zwischen dem Digitalisierungsgrad und der Beschäftigungsentwicklung eines Unternehmens. Über den Zeitraum von 2014 bis 2019 könne lediglich ein Rückgang des Beschäftigungswachstums festgestellt werden, der vom Verfasser jedoch auf bereits bestehende Fachkräftengpässe zurückgeführt wird.

Welche Tätigkeiten durch den Einsatz von Industrierobotern oder anderen technischen Einrichtungen ersetzt werden könnten, hat das IAB in einer 2019 veröffentlichten Studie untersucht.

Matthes, Britta; Dauth, Wolfgang; Dengler, Katharina; Gartner, Hermann, Zika, Gerd: Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung, IAB-Stellungnahme 11/2019, Nürnberg, abrufbar über die Internetseite des IAB:

<https://doku.iab.de/stellungnahme/2019/sn1119.pdf>

Darin werden die Substituierbarkeitspotenziale nach einzelnen Branchen dargestellt. Die Verfasser stellen klar, dass die Feststellung der Substituierbarkeit einer Tätigkeit keine Aussage über deren tatsächliche Ersetzung enthält. Festgestellt wird lediglich die technische Machbarkeit.

Dass die Effekte der Digitalisierung gleichwohl zu einer erhöhten Nachfrage an Fachkräften führen können, zeigt ein aktuelles Gutachten des IW Köln im Auftrag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall und des Vereins „MINT Zukunft e.V.“.

Anger, Christina; Kohlisch, Enno; Koppel, Oliver; Plünnecke, Axel: MINT-Frühjahrsreport 2022: Demografie, Dekarbonisierung und Digitalisierung erhöhen MINT-Bedarf – Zuwanderung stärkt MINT-Fachkräfteangebot und Innovationskraft, Köln, Mai 2022, abrufbar über die Internetseite des IW Köln:

<https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-enno-kohlisch-oliver-koppel-axel-pluennecke-demografie-dekarbonisierung-und-digitalisierung-erhoehen-mint-bedarf.html>

Danach nahm die Zahl der IT-Fachkräfte zwischen dem Ende des Jahres 2012 und dem Ende des dritten Quartals 2021 um 68,6 Prozent zu. Für die kommenden fünf Jahre würden zudem 54 Prozent der Unternehmen einen steigenden Bedarf an IT-Fachkräften erwarten. Bei den für die Gesamtbeschäftigung besonders wichtigen Unternehmen ab 250 Mitarbeitern seien es sogar 86 Prozent.

Gleiches gelte für die Dekarbonisierung. Aus Sicht der Unternehmen seien für die Entwicklung klimafreundlicher Technologien und Produkte beispielsweise IT-Experten in den kommenden Jahren von besonderer Bedeutung.

4. Ansätze zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

Mit den Strategien des Bundes zur Sicherung von Fachkräften hat sich bereits eine frühere Arbeit dieses Fachbereichs beschäftigt.

Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Strategien zur Fachkräftesicherung, Dokumentation WD 6 – 3000 – 006/19 vom 23. Januar 2019, abrufbar über die Internetseite des Deutschen Bundestages:
<https://www.bundestag.de/resource/blob/627134/480a54c6be194b65e1c942c0913c3788/WD-6-006-19-pdf-data.pdf>

4.1. Inländische Stabilisationspotenziale

Die inländischen Potenziale zur Stabilisierung der Erwerbspersonenzahl untersucht eine Studie des IW Köln aus dem Jahr 2021 auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamts.

Burstedde, Alexander; Hickmann, Helen; Schirner, Sebastian; Werner, Dirk: Ohne Zuwanderung sinkt das Arbeitskräftepotenzial schon heute. Mehr Renteneintritte als Nachwuchs-Arbeitskräfte überall, IW-Report, Nr. 25, Juli 2021, Köln, abrufbar auf der Internetseite des IW Köln:
<https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-helen-hickmann-dirk-werner-ohne-zuwanderung-sinkt-das-arbeitskraeftepotenzial-schon-heute.html>

Die Autoren nehmen einen deutlichen Anstieg bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren in den letzten Jahren wahr. Eine Fortsetzung dieses Trends sei für beide Gruppen jedoch nicht zu erwarten, da sich die deutsche Erwerbspersonenquote bereits auf einem im internationalen Vergleich sehr hohen Niveau von 80,6 Prozent befinde. Potenziale werden lediglich in der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen gesehen. Auch die Weiterbildung Geringqualifizierter sei von Bedeutung. Beides genüge jedoch nicht, um bei der Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials auf Zuwanderung zu verzichten.

4.1. Zuwanderung

Die Frage, in welchem Umfang künftig Zuwanderung für die Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials erforderlich ist, ist Gegenstand einer weiter oben (3.1) bereits vorgestellten früheren Arbeit dieses Fachbereichs.

Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: Arbeitsmarktintegration von Fluchtmigranten und Prognosen zukünftig erforderlicher Arbeitsmigration, Dokumentation WD 6 – 3000 – 031/22, 3. Mai 2022, abrufbar über die Internetseite des Deutschen Bundestages:
<https://www.bundestag.de/resource/blob/897486/c0955946e623f10d3f71b083c32b3691/WD-6-031-22-pdf-data.pdf>

Den dort vorgestellten Prognosen zufolge lasse sich der heutige Bestand an Erwerbspersonen bis 2060 nur mit einem Zuwanderungssaldo von jährlich mindestens 400.000 Menschen erhalten.

5. Europa

5.1. Vielzahl von Einflussfaktoren

Der Arbeitsmarkt eines Landes unterliegt neben den demografischen Faktoren noch zahlreichen weiteren Einflussfaktoren, die sich in den Mitgliedstaaten zum Teil nicht unerheblich unterscheiden. Dabei können gesellschaftliche, arbeitsmarktpolitische und sozialpolitische Faktoren von Bedeutung sein. Dazu zählen beispielsweise die Erwerbsbeteiligung, die durchschnittliche Zahl der Wochenarbeitsstunden und das gesetzliche Renteneintrittsalter. Auch die Organisation der beruflichen Ausbildung und Qualifikation kann Auswirkungen auf die zur Verfügung stehende Zahl an Fachkräften haben und damit die Entwicklung eines Fachkräftemangels beeinflussen. Gleiches gilt für den infolge von Digitalisierung, Dekarbonisierung oder aufgrund anderer Ursachen eintretenden Strukturwandel. In ähnlicher Weise können sich auch unterschiedliche Wirtschaftsschwerpunkte der Mitgliedstaaten auswirken.

Im Folgenden werden beispielhaft Daten zu einzelnen der genannten möglichen Einflussfaktoren im EU-Vergleich vorgestellt, die einen Eindruck von den unterschiedlichen Bedingungen in den Mitgliedstaaten verschaffen, eine vergleichende Gesamtbewertung im Hinblick auf die Entwicklung von Fachkräfteengpässen allerdings nicht zulassen.

Eine Übersicht zum **Durchschnittsalter** in den Mitgliedstaaten der EU findet sich bei dem privaten Statistikanbieter Statista, der die hierzu Daten des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat) instruktiv aufbereitet. Dargestellt ist der Median in Jahren.

Statista: Europäische Union: Durchschnittsalter der Bevölkerung in den Mitgliedstaaten im Jahr 2021, Juni 2022, abrufbar auf der Internetseite von Statista:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/248994/umfrage/durchschnittsalter-der-bevoelkerung-in-den-eu-laendern/>

Die **Erwerbsbeteiligung** (Anteil der Beschäftigten und Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung) in den EU-Mitgliedstaaten kann einer interaktiven Statistik von Eurostat entnommen werden.

Eurostat: Beschäftigte und Erwerbspersonen nach Alter und Geschlecht – vierteljährliche Daten, aktualisiert September 2022, abrufbar über die Internetseite der Eurostat:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_q/default/table?lang=de

Die durchschnittliche **Zahl der Arbeitsstunden pro Woche** nach unterschiedlichen Gruppen wird von Eurostat ebenfalls für einzelnen Mitgliedstaaten dargestellt.

Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2), abrufbar über die Internetseite von Eurostat:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHUN2_custom_3284890/default/table?lang=de

Einen Vergleich des gesetzlichen **Renteneintrittsalters** in den EU Mitgliedstaaten bietet eine Studie der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb).

Bäcker, Gerhard; Kistler, Ernst: Altersgrenzen und Alterserwerbstätigkeit, bpb, 30. Januar 2020, abrufbar über die Internetseite der bpb:

<https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/292781/altersgrenzen-und-altenserwerbstaetigkeit/>

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) sammelt Daten zur **Leistungsfähigkeit der EU-Qualifikationssysteme** und bereitet sie auf. Insbesondere werden Vergleichsdaten dazu bereitgestellt, wie gut Qualifikationen auf den Arbeitsmärkten der einzelnen Mitgliedstaaten genutzt werden.

CEDEFOP: European skills index, 2022, abrufbar über die Internetseite des CEDEFOP:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index>

Dass es auch innerhalb Deutschlands je nach **Branchenstruktur** der Bundesländer zu regionalen Unterschieden bei der Entwicklung des Arbeitsbedarfs kommt, geht aus einer Studie der IAB hervor, die infolge der Digitalisierung zu erwartende Veränderungen des deutschen Arbeitsmarkts analysiert.

Zika, Gerd; Schneemann, Christian ; Weber, Enzo; Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Bernardt, Florian ; Wolter, Marc Ingo: Digitaler und demografischer Wandel wirken sich regional sehr unterschiedlich auf den künftigen Arbeitskräftebedarf aus, In: IAB-Forum 4. Juni 2020, abrufbar über die Internetseite des IAB-Forum:

<https://www.iab-forum.de/digitaler-und-demografischer-wandel-wirken-sich-regional-sehr-unterschiedlich-auf-den-kuenftigen-arbeitskraeftebedarf-aus/>

5.2. Arbeitsmarktentwicklung

Das CEDEFOP hat einen risikobasierten Ansatz zur Ermittlung von Berufen entwickelt, die von Qualifikationsungleichgewichten betroffen sind und auf die europäische und nationale Entscheidungsträger bei der Bekämpfung von Qualifikationsungleichgewichten besonderes Augenmerk richten sollten.

CEDEFOP: Fachkräftemangel und -überschuss in Europa - Nach welchen Berufen eine hohe Nachfrage besteht und warum - Erkenntnisse des Cedefop, Kurzbericht, abrufbar über die Internetseite des CEDEFOP:

https://www.cedefop.europa.eu/files/9115_de.pdf

Dabei werden zum Teil auch Ursachen für Qualifikationsungleichgewichte in einzelnen Mitgliedstaaten der EU angedeutet.

Über eine interaktive Plattform des CEDEFOP werden Daten zu den einzelnen Berufen und künftigen Entwicklungen der EU-Arbeitsmärkte und Qualifikationstrends bereitgestellt. Unter anderem wird zu jedem einzelnen EU-Mitgliedstaat eine Kurzauskunft angeboten, die die prägenden

Wirtschaftszweige hervorhebt und teilweise auch Einordnungen zur aktuellen Wirtschaftslage trifft.

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung: Skills intelligence, 2022, abrufbar über die Internetseite des CEDEFOP:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/countries?country=BE>

6. Die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland

6.1. Aktuelle Erwerbsmigration

Eine Statistik zur Zahl der Bildungs- und Erwerbsmigranten im Jahr 2021 bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration. Die Bearbeiter nehmen hierbei eine Unterscheidung danach vor, ob vor der Erteilung der Aufenthaltstitel bereits ein Titel anderer Art vergeben wurde (also ob es sich lediglich um einen Statuswechsel handelt) oder ob es sich tatsächlich um Neuzuwanderung handelt.

Bundesministerium des Innern und für Heimat / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige, Jahresbericht 2021, Juni 2022, Nürnberg, abrufbar über die Internetseite des BAMF:

<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigration-Integration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2021.html;jsessionid=F4F74BB474B5F4CFC19C13FEDA501184.internet271>

Für den Bereich der Bildungsmigration ergibt sich daraus eine Gesamtzahl von 58.790 ersterteilten Aufenthaltstiteln nach §§ 16 und 17 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG). Bei 46.239 davon handelt es sich um echte Neuzuwanderungen. Für die Erwerbsmigration ergab sich eine Gesamtzahl von 84.964 Ersterteilungen nach §§ 18 bis 21 AufenthG. Die Zahl der tatsächlichen Neuzuwanderungen belief sich hier nur auf 38.938.

6.2. Studie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge

Bereits 2009 hat BAMF eine schriftliche Befragung von hochqualifizierten Einwanderern aus Drittländern vorgenommen.

Bundesministerium des Innern und für Heimat; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland, Berlin, September 2009, abrufbar über die Internetseite des BAMF:

<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/WorkingPapers/wp28-hochqualifizierte.pdf?blob=publicationFile&v=15>

Daraus geht hervor, dass bei der Entscheidung der Befragten folgende Faktoren im Vordergrund standen: die Art des Arbeitsplatzes, die Art des Unternehmens, die Höhe des Einkommens und eine langfristige Karriereplanung.

6.3. Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

Eine umfassende Studie aus dem Jahr 2014 im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie analysierte, wie die Umsetzung der rechtlichen Verfahrensvorgaben bei der Fachkräfteeinwanderung in der Praxis gelingt. Dazu wurden unter anderem bereits eingewanderte Fachkräfte nach ihren Erfahrungen befragt.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte, Berlin, April 2014, abrufbar über die Internetseite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK):
https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Unter Punkt 5 dieser Arbeit wird dargestellt, welche Erfahrungen die Befragten bei der Erteilung von Visa- und Aufenthaltstiteln gemacht haben, ob sie eine deutsche „Willkommenskultur“ kennengelernt haben und welche Beweggründe für Zuwanderung und Verbleib in Deutschland bei ihnen im Vordergrund standen. Unterschieden wird dabei zwischen Fachkräften mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, Fachkräften mit einem Hochschulabschluss, Studierenden und Promovierenden sowie unqualifizierten Jugendlichen.

6.4. Studie der Bertelsmann Stiftung - internationaler Vergleich

Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung von 2019 beurteilt die Attraktivität Deutschlands für ausländische Fachkräfte und zieht Vergleiche zu anderen Industriestaaten. Als Grundlage dienen von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) entwickelte Attraktivitätsindikatoren, die nur die Gruppe der hochqualifizierten Arbeitsmigranten in den Blick nehmen und dabei drei Profile unterscheiden: Personen mit einem Masterabschluss oder einer Promotion, Unternehmer und Studierende.

Mayer, Matthias M.; Liebig, Thomas: Wie attraktiv ist Deutschland für ausländische Fachkräfte?, Policy Brief Migration, Dezember 2019, Gütersloh, abrufbar über die Internetseite der Bertelsmann-Stiftung:
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wie-attraktiv-ist-deutschland-fuer-auslaendische-fachkraefte>

Hiernach belegt Deutschland bei der Gruppe der Akademiker den zwölften Platz von insgesamt 35. Grund dafür sei im Wesentlichen, dass die Kompetenzen zugewanderter Akademiker nicht hinreichend „in Wert gesetzt“ würden. In der Folge seien Personen dieser Gruppe nicht qualifikationsgerecht beschäftigt. Beliebter sei Deutschland dagegen bei internationalen Studierenden.

Die dieser Studie zugrundeliegende Gemeinschaftsveröffentlichung von OECD und Bertelsmann-Stiftung bietet einen internationalen Vergleich der Attraktivität aller damaligen Mitgliedstaaten der OECD für hochqualifizierte Fachkräfte auf der Grundlage erwähnten die OECD-Attraktivitätsindikatoren.

OECD/Bertelsmann Stiftung: How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants?, Migration Policy Debates Nr. 19, Mai 2019 (engl.), abrufbar über die Internetseite der OECD:

<https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf>

Die für hochqualifizierte Fachkräfte attraktivsten OECD-Staaten sind danach Australien, Schweden, Schweiz und Neuseeland und Kanada, die günstige Arbeitsmarktbedingungen und ein hervorragendes Qualifikationsumfeld für hochqualifizierte Arbeitnehmer im Allgemeinen böten.

6.5. Studie der OECD

Aktuell führt die OECD im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eine groß angelegte Online-Panelstudie unter Fachkräften im Ausland durch, die sich für eine Beschäftigung in Deutschland interessieren. Die Auswertung der ersten Befragungswelle, an der zwischen Anfang August und Mitte Oktober 2022 knapp 30.000 internationale Fachkräfte teilnahmen, wurde am 2. Dezember 2022 vorgestellt. Zwei weitere Befragungswellen sind für Januar und Juli 2023 vorgesehen.

OECD: Your Way to Germany, Ergebnisse einer Onlinebefragung unter Fachkräften im Ausland, 2. Dezember 2022, abrufbar im Internet unter:

https://blog.oecd-berlin.de/wp-content/uploads/2022/12/Brief-on-Your-way-to-Germany-survey_011122-1.pdf

Über die Hälfte der Teilnehmenden hat danach fest vor, nach Deutschland zu ziehen. Auf die Frage nach den besonders wichtigen Eigenschaften eines Einwanderungslandes hätten jeweils 70 Prozent die Qualität des Bildungs- sowie des Gesundheits- und Sozialsystems, 60 Prozent aber auch eine positive Einstellung gegenüber Einwanderern genannt. Das konkrete Interesse für Deutschland werde von etwa 70 Prozent der Befragten mit den guten Arbeits- und Karrieremöglichkeiten begründet. Die größte Hürde für eine Einreise nach Deutschland stelle für die meisten die Suche nach einem passenden Arbeitsplatzangebot dar. 70 Prozent der Befragten wünschten sich einen erleichterten Zugang zu einem Visum zur Arbeitssuche und mehr als die Hälfte würde ein zwölfmonatiges Visum zur Arbeitssuche auf jeden Fall nutzen.
