



Internationale Talente für den Mittelstand Maßnahmen für eine Verbesserung qualifizierter Zuwanderung

Caroline Schmidt

- › Um Wachstum und Wohlstand zu sichern, ist Deutschland vermehrt auf Fachkräfte aus dem außereuropäischen Ausland angewiesen. Trotz reformiertem Fachkräfteeinwanderungsgesetz bleibt die qualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten gering.
- › Kleine und mittelständische Unternehmen stehen bei der internationalen Talentgewinnung weiterhin vor großen Herausforderungen, da ihnen mehrheitlich Ressourcen und Expertise fehlen, um Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten effektiv zu rekrutieren und zu binden.
- › Praktische Hürden wie mangelnde Matchmaking-Mechanismen, ineffiziente Verwaltungsstrukturen und sprachliche Barrieren erschweren Arbeitgebern die Rekrutierung, Einstellung und Integration internationaler Fachkräfte.
- › Zur Förderung qualifizierter Zuwanderung sollte die neue Bundesregierung praktische und bürokratische Hürden für den Mittelstand abbauen, indem sie effiziente und auf Erwerbsmigration zugeschnittene Verwaltungs- und Organisationsstrukturen schafft und Arbeitgebern die Gewinnung und Bindung internationaler Fachkräfte erleichtert.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Praktische Hürden für kleine und mittelständische Unternehmen	3
Vorschläge für eine am Mittelstand orientierte Fachkräfte-Strategie	5
Die Autorin.....	7

Einleitung

Die deutsche Wirtschaft ist mehr denn je auf qualifizierte Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten angewiesen. Demographischer Wandel, zunehmender Transformations- und Wettbewerbsdruck sowie der Rückgang der innereuropäischen Erwerbsmigration machen die internationale Talentgewinnung gerade für kleine und mittelständische Unternehmen zu einer immer größer werdenden Herausforderung.

Von Beginn an war es erklärtes Ziel der Ampel-Koalition, qualifizierte Zuwanderung zu stärken. Dabei setzte die bisherige Bundesregierung in erster Linie auf die Liberalisierung aufenthaltsrechtlicher Voraussetzungen. Mit der im Juli 2023 beschlossenen Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wurden die formalen Anforderungen an Bildungsabschlüsse, Berufserfahrung und Gehaltsschwellen weiter abgesenkt. Damit habe man laut Bundesinnenministerin Nancy Faeser das „modernste Einwanderungsrecht der Welt“¹ beschlossen. Ein Jahr nach Inkrafttreten der Reform ziehen die beteiligten Ministerien positive Bilanz.²

Ampel-Regierung
setzte auf verein-
fachte Zugangswege.

Im internationalen Wettbewerb um Talente haben die Reformen bislang jedoch nur begrenzt Wirkung entfaltet: Die Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten befindet sich weiterhin auf einem niedrigen Niveau, insbesondere in Relation zu anderen Zuwanderungsgruppen, die in den vergangenen Jahren von außerhalb der EU nach Deutschland kamen. Im Jahr 2023 sind 72.000 Drittstaatsangehörige zu Erwerbszwecken nach Deutschland gekommen³, kaum mehr als vor der Pandemie.

In der Praxis wurden vor allem neue Arbeitsmarktzugänge für Drittstaatsangehörige eröffnet, die mehrheitlich über humanitäre oder familiäre Zugangswege nach Deutschland kommen und im Schnitt über ein geringeres Qualifikationsniveau verfügen als Einheimische.

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) profitieren dagegen kaum von den Reformen und stehen weiterhin vor praktischen Herausforderungen, wenn es darum geht, Personal mit der passenden Qualifikation zu rekrutieren und zu binden. „Viele Personalleiter erwarten einen eher geringen Nutzen vom [...] Fachkräfteeinwanderungsgesetz“⁴, resümiert Daria Schaller vom ifo Institut die Ergebnisse einer jüngsten Umfrage.

Talentgewinnung
bleibt eine Heraus-
forderung für den
Mittelstand.

Dies zeigt: Durch die Liberalisierung des Aufenthaltsgesetzes allein wird sich die qualifizierte Zuwanderung gefragter Fachkräfte aus Drittstaaten auch zukünftig nicht signifikant erhöhen. Wie aber kann sichergestellt werden, dass perspektivisch mehr Menschen mit den am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen aus Nicht-EU-Staaten zu Erwerbszwecken nach Deutschland kommen können und hier vor allem dem Mittelstand zugutekommen?

Praktische Hürden für kleine und mittelständische Unternehmen

Fehlende Rekrutierungsstrategien

Anders als die humanitär oder familiär bedingte Migration setzt qualifizierte Zuwanderung in den Arbeitsmarkt in der Regel ein erfolgreiches „Matchmaking“ mit einem deutschen Arbeitgeber bereits vor der Einreise voraus. Während große, global agierende Unternehmen Strategien entwickelt haben, um Fach- und Führungskräfte global zu rekrutieren, mangelt es KMU häufig an Expertise, Erfahrung und Ressourcen, um die Gewinnung von internationalen Fachkräften professionell zu gestalten. Trotz zunehmender personeller Engpässe sucht ein Großteil der kleinen und mittelständischen Unternehmen nicht aktiv nach Fachkräften aus dem außereuropäischen Ausland.⁵

KMU fehlt es an Erfahrung und Expertise bei der internationalen Rekrutierung.

In Deutschland gibt es weder eine zentrale Anlaufstelle noch fest etablierte bzw. zertifizierte Agenturen, die internationale Fachkräfte erfolgreich mit potenziellen Arbeitgebern zusammenbringen. Öffentliche Angebote wie die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder sogenannte *Welcome Center*, die auf Länderebene agieren, adressieren in erster Linie bereits zugewanderte Fachkräfte und unterbreiten entsprechende Vermittlungs- und Integrationsangebote. Wenn es jedoch um die Rekrutierung (hoch-)qualifizierter Drittstaatsangehöriger geht, die potenziell als Fachkraft nach Deutschland kommen könnten, sich aber noch im Ausland aufhalten, fehlt es an ausgereiften Unterstützungsangeboten, die Arbeitgebern die Rekrutierung erleichtern.

Entsprechend schwierig gestaltet sich vor diesem Hintergrund die Stellensuche für internationale Fachkräfte, die sich aus dem Ausland bei deutschen Unternehmen bewerben möchten. Eine erste Anlaufstelle ist das Portal der Bundesregierung *Make it in Germany*, über das interessierte Fachkräfte sich über aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen und das Leben in Deutschland informieren können. Eine Erhebung der OECD, bei der über das Portal knapp 30.000 Drittstaatsangehörige bei den Vorbereitungen auf eine mögliche Auswanderung nach Deutschland begleitet und zu den Fortschritten bei den Vorbereitungen befragt wurden, zeigt jedoch: Als echter Matchmaking-Mechanismus zwischen internationalen Talenten und deutschen Arbeitgebern fungiert *Make it in Germany* bislang nicht. Von den befragten Personen, die mehrheitlich über eine akademische Qualifikation und Arbeitserfahrung im Ingenieurwesen oder IT-Bereich verfügten, sind nach einem Jahr nur knapp fünf Prozent tatsächlich nach Deutschland übersiedelt und haben hier eine Beschäftigung aufgenommen. Ein Großteil der Befragten empfand es als eine der Hauptherausforderungen, überhaupt mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt zu treten und ein konkretes Stellenangebot zu erhalten⁶. Dabei ist die *Job Offer* nur der erste Schritt.

Verlorene Potenziale durch fehlende Matchmaking-Mechanismen.

Mehraufwand durch ineffiziente Verwaltungsstrukturen

Moderne und zuverlässige Organisationsstrukturen sind Grundvoraussetzung für qualifizierte Zuwanderung. Für deutsche Arbeitgebererweist sich die Einstellung Drittstaatsangehöriger in der Praxis allerdings als herausfordernd. Aufgrund der zahlreichen involvierten Stellen sowie vielschichtigen Zuständigkeiten und Prozessschritten müssen sie lange Vorlaufzeiten einkalkulieren. Aber auch ein sich ständig veränderndes Aufenthaltsgesetz mit kleinteiligen rechtlichen (Neu-)Regelungen erfordert personelle Ressourcen und Expertise, über die KMU mehrheitlich nicht verfügen.

Bereits bei der Visavergabe, die über die deutschen Auslandsvertretungen erfolgt, kommt es regelmäßig zu Engpässen. Den eigentlichen Flaschenhals bilden jedoch die über fünfhundert Ausländerbehörden, die für die Vergabe der Aufenthaltsgenehmigung nach Einreise zuständig sind. Letztere sind in Deutschland dezentral organisiert, was dazu führt, dass die Bearbeitungsdauer je nach Kommune stark variieren kann. In den meisten Ausländerbehörden laufen einzelne Prozesse noch analog ab. Beispielsweise müssen Termine zur persönlichen Vorsprache vereinbart werden. Auf internationale Fachkräfte und ihre Familien wirkt dies oft abschreckend und frustrierend.

Dezentrale Verwaltungsstrukturen kosten Arbeitgeber Zeit und Ressourcen.

Die langen Bearbeitungszeiten sind auch darauf zurückzuführen, dass sowohl in den Auslandsvertretungen als auch in den Ausländerbehörden Anträge zum Zwecke einer Erwerbstätigkeit von denselben Stellen bearbeitet werden wie Anträge auf Asyl oder Familiennachzug und gegenüber diesen Zuwanderungsformen keine Priorisierung stattfindet, es sei denn, der Arbeitgeber leitet aktiv ein kostenpflichtiges beschleunigtes Fachkräfteverfahren ein. Für internationale Fachkräfte und ihre Familien ist Unterstützung durch den Arbeitgeber bei den administrativen Prozessen daher essenziell, kann oft aus finanziellen oder personellen Gründen von diesem aber nicht oder nur eingeschränkt geleistet werden.

Sprachliche Barrieren

Deutschland steht bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte mit Ländern in Konkurrenz, in denen Englisch entweder offizielle Landessprache ist oder zumindest als *lingua franca* fungiert, wie beispielsweise den skandinavischen Ländern oder den Niederlanden. In Deutschland findet Englisch hingegen weder in der Verwaltung noch in den Betrieben als akzeptierte Verkehrssprache Verwendung.

Englisch als Verwaltungs- und Arbeitssprache kaum etabliert.

In den vergangenen Jahren, in denen vor allem die Erfahrungen mit humanitärer Zuwanderung im Fokus der Debatten standen, setzte sich politisch ein „Language First“-Ansatz als zentrales Element von Integrationsstrategien durch. Deutschkenntnisse werden mehrheitlich als notwendige Bedingung für die Beschäftigungsaufnahme erachtet, während die Potenziale einer verstärkten Verwendung der englischen Sprache mit Blick auf die internationale Talentgewinnung für den deutschen Mittelstand bislang vernachlässigt werden. Der geringe Verbreitungsgrad der englischen Sprache im deutschen Mittelstand spiegelt sich auch darin wider, dass weniger als fünf Prozent der deutschen Unternehmen Stellenanzeigen auf Englisch veröffentlichen. So sind auch auf der Jobbörse der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die Stellenangebote der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht, die sich explizit auch an Bewerber aus dem Ausland richten, hauptsächlich deutschsprachige Ausschreibungen zu finden.

Dabei hat Englisch das Potenzial, nicht nur in global agierenden Unternehmen oder Start-ups, sondern auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen Anwendung zu finden und internationalen Fachkräften die Möglichkeit zu bieten, eine Beschäftigung zunächst ohne Deutschkenntnisse aufzunehmen. Dies setzt jedoch zunächst einen Bewusstseinswandel in Richtung eines „Work First“-Ansatzes als zentrales Element einer Fachkräfte-Strategie bei Politik und Verwaltung voraus.

Bewusstseinswandel hin zu einem „Work First“-Ansatz notwendig.

Vorschläge für eine am Mittelstand orientierte Fachkräfte-Strategie

Perspektivisch müsste die qualifizierte Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen ein Vielfaches des jetzigen Niveaus erreichen, um die Arbeitsmarktbedarfe zu decken. Um dies zu gewährleisten, sollte eine moderne und an den Arbeitgeberbedarfen orientierte Einwanderungspolitik die praktischen und bürokratischen Hürden bei der internationalen Talentgewinnung gezielter adressieren und die dahinterliegenden Organisationsstrukturen und Verwaltungsprozesse vereinfachen und vereinheitlichen. Dahingehend sollte die neue Bundesregierung die notwendigen politischen Rahmenbedingungen schaffen und folgende Maßnahmen ergreifen:

Institutionelle Trennung von humanitärer Migration und Erwerbszuwanderung.

Die Organisationsstrukturen rund um die Fachkräftezuwanderung sollten vom Bereich der humanitären Migration entkoppelt werden. Es würde sich anbieten, alle Verfahren und Anlaufstellen, die die Zuwanderung zu Erwerbszwecken betreffen, im Kompetenzbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) zu bündeln. Dies würde die Relevanz des Themas für den Wirtschaftsstandort Deutschland verdeutlichen.

Eine moderne Einwanderungspolitik erfordert effiziente Organisationsstrukturen und praktische Unterstützungsangebote für den Mittelstand.

Aufbau einer Bundesagentur für Erwerbszuwanderung.

Die Schaffung einer auf Fachkräftegewinnung spezialisierten *Work-and-Stay-Agentur*, wie sie die CDU/CSU-Fraktion forderte,⁷ würde zu einer Vereinfachung und Beschleunigung qualifizierter Zuwanderung beitragen. Eine derartige Agentur könnte Arbeitgeber bei der Einstellung internationaler Fachkräfte begleiten und alle damit verbundenen administrativen und aufenthaltsrechtlichen Verfahren effizient bearbeiten. Das Portal der Bundesregierung *Make it in Germany* könnte dort angedockt und zu einer echten Matchmaking-Plattform zwischen deutschen Arbeitgebern und interessierten Fachkräften aus dem Ausland ausgebaut werden.

Stärkung der englischen Sprache in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Kleinen und mittelständischen Unternehmen sollten beispielsweise über Handelskammern oder Wirtschaftsförderagenturen gezielte Angebote unterbreitet werden, die sie dabei unterstützen, Englischkenntnisse im Betrieb zu fördern. Wenn internationale Fachkräfte Deutsch *on the job* berufsbegleitend lernen, würde ihr Ankommen deutlich erleichtert.

-
- 1 Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023): Bundestag beschließt Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Meldung vom 23.06.2023.
 - 2 Bundesministerium des Innern und für Heimat (2024): Ein Jahr neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Zahlen ausländischer Fachkräfte, Studierender und Auszubildender steigen deutlich, Pressemitteilung vom 17.11.2024.
 - 3 Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024): Deutschland ist weiterhin attraktiv für ausländische Fachkräfte, Pressemitteilung vom 03.06.2024.
 - 4 ifo Institut (2024): Bürokratie beim Anwerben ausländischer Fachkräfte zu hoch, Pressemitteilung vom 13.08.2024.
 - 5 Vgl. Pierenkemper et al. (2023): Internationale Fachkräfte in KMU – Weniger Bürokratie, mehr Fachkräfte. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), 4.
 - 6 Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2024): Wer will nach Deutschland? Und wer schafft es? Neue Erkenntnisse aus einer Befragung ausländischer Fachkräfte, Meldung vom 31.01.2024.
 - 7 Entschließungsantrag der Fraktion der CDU/CSU: Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, 21.06.2024.

Impressum

Die Autorin

Caroline Schmidt ist Referentin für den Themenbereich "Flucht und Migration" in der Hauptabteilung Analyse und Beratung der Konrad-Adenauer-Stiftung.

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Caroline Schmidt

Flucht und Migration
Analyse und Beratung
T +49 30 / 26 996-3539
caroline.schmidt@kas.de

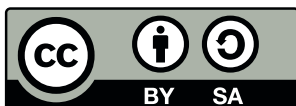
Postanschrift: Konrad-Adenauer-Stiftung, 10907 Berlin

Diese Veröffentlichung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. dient ausschließlich der Information. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder -helfenden zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Herausgeberin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. 2021, Berlin
Gestaltung & Satz: yellow too, Pasiek Horntrich GbR

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bundesrepublik Deutschland.

ISBN 978-3-98574-263-9



Der Text dieses Werkes ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>)

Bildvermerk Titelseite
© bildagentur.panthermedia.net/SaschaWi