

FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH ZUWANDERUNG IN ZEITEN EINES STARKEN FLÜCHTLINGSZUZUGS

Dr. Wido Geis, Anja Katrin Orth

↳ **Schlüsselwörter:** Zuwanderung – Flüchtlinge – Arbeitsmarkt – Fachkräftebedarf – Qualifikation

ZUSAMMENFASSUNG

Im Jahr 2015 sind per saldo rund 872 000 Ausländerinnen und Ausländer im typischen Erwerbsalter zwischen 20 und 64 Jahren nach Deutschland zugewandert. Dies erfordert eine weitere Öffnung für die Erwerbs- und Bildungsmigration aus sogenannten Drittstaaten (also Ländern, die nicht Mitglied der Europäischen Union sind), um die Fachkräftebasis vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nachhaltig zu sichern. Allerdings handelt es sich bei vielen der zugewanderten Personen um Flüchtlinge mit einem niedrigen Qualifikationsniveau, wohingegen in Deutschland vorwiegend bei gut qualifizierten Fachkräften mit Abschlüssen im technischen Bereich und im Gesundheitsbereich Engpässe bestehen.

↳ **Keywords:** *immigration – refugees – labour market – demand for skilled labour – qualification*

ABSTRACT

In 2015, the net immigration to Germany of foreigners at the typical working age between 20 and 64 years amounted to roughly 872,000. In order to sustain the skill base of its workforce in the light of demographic change, however, Germany needs to further open the country for educational and labour migrants from third countries, that is, countries that are not members of the European Union. The reason is that many of the immigrants are refugees with a relatively low skill level, while labour shortages in Germany exist predominantly among professionals with degrees in technical or health-care professions.



Dr. Wido Geis

studierte Volkswirtschaftslehre in Tübingen. Seit 2011 arbeitet er im Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) als Senior Economist im Kompetenzfeld „Bildung, Zuwanderung und Innovation“.



Anja Katrin Orth

ist M. Sc. in Volkswirtschaftslehre/ International Economics and Policy Consulting. Sie studierte in Magdeburg und Passau und ist seit 2015 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) als Economist im Kompetenzfeld „Bildung, Zuwanderung und Innovation“ tätig.

1

Einleitung

Im Jahr 2015 sind so viele Menschen nach Deutschland gekommen wie nie zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik. Insgesamt zogen 1,04 Millionen Ausländerinnen und Ausländer mehr zu als das Land verließen (Statistisches Bundesamt, 2016b). Im bisherigen Spitzenjahr 1992 waren es 596 000 Personen beziehungsweise 782 000 Personen, wenn man auch deutsche Staatsangehörige einbezieht (Statistisches Bundesamt, 2016a). Diese starke Zuwanderung im Jahr 2015 wirkt sich auch auf den Arbeitsmarkt aus. Rund 872 000 (71 %) dieser Neuzuwanderer waren im Alter zwischen 20 und 64 Jahren, sodass auch die potenziell am Arbeitsmarkt aktive Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter deutlich zugenommen hat (Statistisches Bundesamt, 2016b).

Die aktuelle Zuwanderung wird stark vom Zuzug von Flüchtlingen geprägt. Diese Gruppe unterscheidet sich im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich von anderen Zuwanderergruppen. So dürfen sie in den ersten drei Monaten grundsätzlich nicht erwerbstätig werden und auch danach gelten bis zum positiven Abschluss ihres Asylverfahrens oder bis zum 15. Monat in Deutschland substanzielle Einschränkungen. Hingegen erhalten sie – anders als alle anderen Zuwanderergruppen – direkt nach ihrer Ankunft Sozialleistungen im Rahmen des Asylbewerberleistungsgesetzes und sind daher zur Existenzsicherung nicht auf eine Erwerbstätigkeit angewiesen. Beides zusammen hat zur Folge, dass Flüchtlinge in der Regel erst mit deutlicher Zeitverzögerung am Arbeitsmarkt aktiv werden. Die Zuwanderung des Jahres 2015 wird sich daher erst im Laufe der kommenden Jahre voll auf die Erwerbsbevölkerung auswirken. Allerdings ist anzumerken, dass es sich bei den im Jahr 2015 neu zugewanderten Personen bei weitem nicht nur um Flüchtlinge handelt. So erreichte auch die Nettozuwanderung von Bürgerinnen und Bürgern aus den Ländern der Europäischen Union (EU) mit 355 000 Personen einen Spitzenwert (Statistisches Bundesamt, 2016b).

Grundsätzlich bietet der deutsche Arbeitsmarkt derzeit sehr gute Perspektiven für Zuwanderer, sofern sie über einen qualifizierten Berufsabschluss verfügen. In einer Reihe von Berufen, insbesondere im technischen und

im Gesundheitsbereich, können bereits rein rechnerisch nicht alle offenen Stellen mit einheimischen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden (Bußmann, 2015). Dementsprechend sind die deutschen Unternehmen zur Besetzung ihrer Stellen auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Auch wenn die konjunkturelle Entwicklung nicht vorhersehbar ist, kann davon ausgegangen werden, dass sich diese Engpässe in den nächsten Jahren noch verstärken werden, da demografiebedingt deutlich mehr Personen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als nachrücken werden. Zur Sicherung der Fachkräftebasis werden allerdings vorwiegend gut ausgebildete Personen benötigt. Hingegen dürften sich die Arbeitsmarktchancen für Niedrigqualifizierte auch in Zukunft schwierig gestalten.

Wie gut können die Flüchtlinge in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden? Inwieweit tragen sie dazu bei, bestehende Fachkräfteengpässe abzumildern? Bei ihrer Einreise verfügen sie häufig nur über ein sehr niedriges Qualifikationsniveau. Entscheidend wird sein, ob und in welchem Umfang es gelingt, Flüchtlinge durch eine (weitere) Ausbildung zu qualifizieren. Trotzdem ist der mögliche Beitrag der Flüchtlinge zur langfristigen Fachkräftesicherung in Deutschland kritisch zu sehen, da fraglich ist, inwieweit sie tatsächlich in Deutschland gesuchte Qualifikationen erwerben können und im Land bleiben. Daher kann die Flüchtlingszuwanderung auch nicht eine gezielte Gewinnung ausländischer Fachkräfte im Rahmen der Erwerbsmigration ersetzen.

In diesem Rahmen kommen bisher nur relativ wenige Migranten aus Drittstaaten, also Nicht-EU-Ländern, nach Deutschland. So wurden im Jahr 2014 nur 27 000 Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration an neu eingereiste Hochqualifizierte vergeben (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2015). Die Zuwanderung nach Deutschland wird – abgesehen von den Flüchtlingen – in den letzten Jahren im Wesentlichen von Personen getragen, die im Rahmen der Freizügigkeit innerhalb der EU einreisen. Die Wanderungspotenziale in den anderen EU-Ländern sind allerdings mittel- bis langfristig begrenzt. Da auch diese Länder vom demografischen Wandel betroffen sind, sollte Deutschland bei einer langfristigen Fachkräftesicherungsstrategie stärker auf die Zuwanderung aus Drittstaaten setzen.

Vor diesem Hintergrund zeigt der vorliegende Beitrag die Bedeutung der Fachkräftesicherung durch Zuwanderung

in Zeiten eines starken Flüchtlingszuzugs. Dabei wird in drei Schritten vorgegangen: Zunächst wird dargestellt, welcher Fachkräftebedarf in Deutschland aktuell besteht und welche Entwicklungen zu erwarten sind (Kapitel 2). Kapitel 3 geht auf die zu erwartenden Arbeitsmarkteffekte der Flüchtlingszuwanderung und ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung ein. Kapitel 4 zeigt auf, welche anderen Zuwanderungsformen notwendig sind und wie diese gefördert werden können. Abschließend wird ein Fazit gezogen.

2

Aktueller und zu erwartender Fachkräftebedarf

Derzeit stehen der deutschen Wirtschaft im historischen Vergleich sehr viele Arbeitskräfte zur Verfügung. So ist die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland im letzten Jahrzehnt von 43,3 Millionen im Jahr 2004 auf 44,7 Millionen im Jahr 2014 gestiegen. Das entspricht einem Bevölkerungsanteil von gut 54 %; 2004 lag dieser Wert noch bei knapp 53 % (Statistisches Bundesamt, 2015a). Diese Entwicklung hat mehrere Gründe. So hat sich die Lage am deutschen Arbeitsmarkt deutlich verbessert und die Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen hat stark zugenommen (Anger und andere, 2014). Gleichzeitig ist mit 61 % derzeit ein großer Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren (Statistisches Bundesamt, 2015b). Dies wird sich allerdings mit dem demografischen Wandel in den nächsten Jahren ändern.

Dennoch haben viele Unternehmen Schwierigkeiten, für die Besetzung ihrer offenen Stellen passende Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Bei einer Befragung im Frühjahr 2014 gaben rund 50 % der Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss gesucht hatten, an, mittlere oder große Probleme bei der Rekrutierung gehabt zu haben. Bei der Suche nach Mitarbeitern mit Fortbildungsabschlüssen, wie Meistern, Technikern und Fachwirten, gaben sogar 53 % und bei der Suche nach Mitarbeitern mit einer einfachen Berufsausbildung 51 % der befragten Unternehmen an, dass entsprechendes Personal nur schwer zu finden sei (Geis/Nintcheu, 2016). Eine Nachfrage nach zusätzlichen Fachkräften aus dem Ausland besteht also nicht nur im hochquali-

fizierten Bereich, sondern insbesondere auch im mittleren Qualifikationssegment.

Dieser Befund lässt sich anhand der der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten offenen Stellen bestätigen. So entfielen im April 2016 mit 424 000 rund zwei Drittel der 640 000 gemeldeten offenen Stellen auf Fachkraft-Stellen, die in der Regel eine Berufsausbildung voraussetzen. Bei 56 000 handelte es sich um Spezialisten-Stellen, für die in der Regel ein Fortbildungsabschluss benötigt wird, und 55 000 waren als Experten-Stellen ausgeschrieben, die in der Regel von Akademikern besetzt werden. Wird nach Berufssegmenten differenziert, finden sich mit 92 000 die meisten offenen Stellen bei den fertigungstechnischen Berufen, gefolgt von den Verkehrs- und Logistikberufen mit 76 000 Stellen, den Fertigungsberufen mit 74 000 Stellen und den medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen mit 69 000 gemeldeten offenen Stellen. [↘ Tabelle 1](#)

Wird zusätzlich die Zahl der Arbeitslosen je gemeldeter offener Stelle in den Blick genommen, zeigt sich bei Gesundheitsberufen auf Spezialisten-Ebene, wie etwa Fachkrankenpflegern, mit einem Wert von 0,7, dass eindeutig nicht genügend inländische Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen. Auch bei Gesundheitsberufen auf Fachkraft-Niveau, den Fachkraft-Stellen in Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen sowie bei unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen deuten Werte von unter 2 auf substanzielle Engpässe hin. Gleiches gilt für Spezialisten- und Experten-Stellen in Bau- und Ausbauberufen sowie in Sicherheitsberufen. Im Schnitt wird nämlich nur rund jede zweite offene Stelle auch der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. So ergab eine Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Meldequote von 57 % für das dritte Quartal 2015 (IAB, 2015). Dabei gilt die Faustformel, je höher und spezifischer die Qualifikationsanforderungen für die Stelle, desto weniger wahrscheinlich ist eine Meldung.

Zudem ist anzumerken, dass die Bundesagentur für Arbeit nicht in alle Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst involviert ist. So werden etwa zu besetzende Lehrerstellen in der Regel nicht der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Auch erfasst die BA-Statistik grundsätzlich keine Arbeitskräftebedarfe im selbstständigen Bereich, also etwa für die Praxisnachfolge gesuchte niedergelassene Ärzte. Das bedeutet, dass in Berufen, die

Tabelle 1

Gemeldete offene Stellen und Engpassrelation¹ nach Anforderungsniveau und Berufssegment im April 2016

	Insgesamt		Helfer/-in		Fachkraft		Spezialist/-in		Experte/Expertin	
	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation	gemeldete offene Stellen	Engpassrelation
Insgesamt	640 131	4,3	104 753	12,0	424 197	2,5	55 786	2,3	55 222	2,8
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	9 531	10,5	2 461	33,0	6 065	2,5	552	3,8	453	4,2
Fertigungsberufe	73 859	2,7	19 095	5,8	50 849	1,4	3 228	2,8	687	7,4
Fertigungstechnische Berufe	91 750	1,6	4 575	6,2	71 533	1,2	8 011	1,6	7 631	2,1
Bau- und Ausbauberufe	55 885	4,1	5 922	14,0	41 028	3,2	3 591	1,4	5 344	1,4
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	57 105	4,5	14 936	10,6	39 879	2,3	1 362	3,1	928	5,9
Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	68 739	1,6	8 582	4,9	43 706	1,1	11 928	0,7	4 523	2,4
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	34 190	4,5	1 479	27,5	17 957	3,8	2 317	5,1	12 431	2,7
Handelsberufe	53 504	6,1	3 400	46,6	38 851	3,5	6 318	2,9	4 933	2,7
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	28 922	8,1	2 496	34,6	20 653	5,6	2 419	5,3	3 354	6,1
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	39 450	2,0	–	–	23 909	1,6	9 612	2,8	5 926	2,8
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	18 933	2,6	1 030	3,5	5 604	2,1	4 611	2,8	7 688	2,8
Sicherheitsberufe	18 311	5,7	1 239	4,5	15 996	5,3	660	1,4	416	1,7
Verkehrs- und Logistikberufe	75 542	5,0	31 324	7,6	42 443	3,2	867	2,9	908	3,8
Reinigungsberufe	14 245	17,2	8 211	27,0	5 724	4,0	310	3,4	–	–

¹ Die Engpassrelation ist definiert als Anzahl der Arbeitslosen je gemeldeter offener Stelle.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016b

in der Regel einen akademischen oder beruflichen (Fortbildungs-)Abschluss – zum Beispiel Meister – voraussetzen, der Arbeitskräftebedarf weit höher sein dürfte als die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen.

Insgesamt lässt sich daraus schließen, dass ein großer Bedarf an Fachkräften aus dem Ausland mit Qualifikationen im technischen Bereich und im Gesundheitsbereich besteht. Für Helfertätigkeiten, die keinen qualifizierenden Berufsabschluss voraussetzen, stehen hingegen mit 12 Arbeitslosen je gemeldeter offener Stelle genügend inländische Bewerber zur Verfügung. Demzufolge sind die Arbeitsmarktchancen für Zuwanderer in diesem Bereich eher schwierig.

Daran wird sich sehr wahrscheinlich auch in den nächsten Jahren wenig ändern – obwohl der Bedarf an ausländischen Arbeitskräften, bedingt durch den demografischen Wandel, insgesamt sehr stark zunehmen dürfte. Gäbe es weder Zu- noch Abwanderung, würde die Bevölkerung im typischen Erwerbsalter zwischen 20 und 64 Jahren der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung zufolge von 48,9 Millionen beziehungsweise einem Anteil von 61 % im Jahr 2014 kontinuierlich auf

nur noch 38,5 Millionen (52%) im Jahr 2034 sinken (Statistisches Bundesamt, 2015c). Auch wenn sich die konjunkturelle Entwicklung nicht vorhersagen lässt, ist absehbar, dass ein derart starker Rückgang der potenziellen Arbeitskräftebasis zu substanziellen Engpässen führen wird. Durch die zunehmende Digitalisierung wird es voraussichtlich zu einer weiteren Automatisierung einfacher Arbeiten kommen, wodurch einzelne Helfertätigkeiten entfallen. Hingegen sind zusätzliche Bedarfe zu erwarten an Fachkräften, die auf die Entwicklung, Herstellung, Programmierung, Bedienung und Wartung moderner technischer Anlagen spezialisiert sind (Hammermann/Stettes, 2015).

3

Potenziale der Flüchtlingszuwanderung für die Fachkräftesicherung

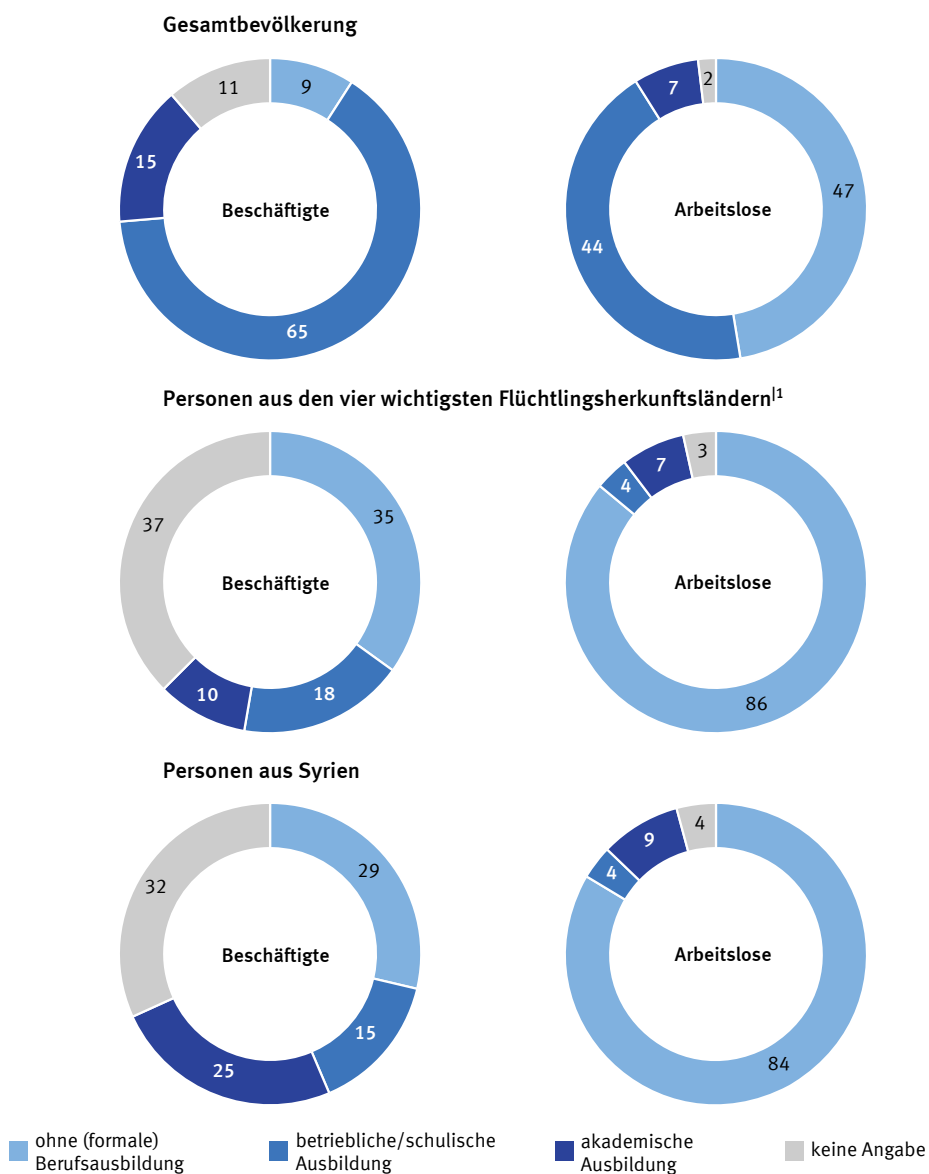
Wie wirkt sich die Flüchtlingszuwanderung der vergangenen Monate längerfristig am deutschen Arbeitsmarkt aus? Vor dem Hintergrund, dass hierzulande

vor allem gut qualifizierte Fachkräfte gesucht werden, hängt dies maßgeblich davon ab, welche Qualifikationen die Flüchtlinge mitbringen oder in Deutschland erwerben. Dabei ist die Ausgangslage sehr ungünstig, wie eine aktuelle Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zeigt. Für die Studie wurden Personen aus Syrien, Albanien, dem Kosovo, Iran, Afghanistan, Eritrea, Serbien, Pakistan, Mazedonien und dem Irak befragt, die im Jahr 2015 einen Asylantrag gestellt haben (Rich, 2016). Ihr zufolge haben 30% der befragten Personen keine formale Schulbildung oder maximal eine Grundschule besucht. Dabei liegt der Wert bei den Personen aus Syrien mit 20% etwas unterhalb und bei denen aus Afghanistan mit 69% und aus dem Irak mit 44% deutlich über dem Durchschnitt. Der Anteil Höherqualifizierter, die eine Hochschulausbildung begonnen, aber nicht unbedingt auch abgeschlossen haben, liegt für alle betrachteten Flüchtlingsgruppen bei 18%. Bei den Personen aus Syrien ist er mit 27% vergleichsweise hoch (Rich, 2016).

Die Beschäftigungssituation von Personen aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak und Syrien ist sehr ungünstig. Setzt man die Zahl der Arbeits-

losen ins Verhältnis zur Summe aus Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so ergibt sich für den Januar 2016 ein Anteil von 62%. Werden nur Personen aus Syrien, der derzeit mit weitem Abstand größten Flüchtlingsgruppe, betrachtet, liegt er sogar bei 78%. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung beträgt

Grafik 1
Qualifikationsstruktur von bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Personen in %



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: September 2015; Arbeitslose: März 2016.

¹ Afghanistan, Eritrea, Irak, Syrien.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016a

2016-01-0565

diese Pseudo-Arbeitslosenquote lediglich 8,6 % (Bundesagentur für Arbeit, 2016a; eigene Berechnungen). Dabei handelt es sich beim Großteil der Arbeitslosen um niedrig qualifizierte Personen. Im März 2016 hatten 86 % der arbeitslosen Personen aus den vier wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern und 84 % der Arbeitslosen aus Syrien keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Die entsprechenden Anteile bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, für die Daten vom September 2015 vorliegen, sind weit geringer. [↘ Grafik 1](#)

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schließen, dass die Perspektiven der Flüchtlinge am Arbeitsmarkt – und damit auch ihr potenzieller Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland – maßgeblich davon abhängen, ob sie in Deutschland zunächst einen berufsqualifizierenden Abschluss erwerben. Dabei kommt ihnen ihr durchschnittlich relativ niedriges Alter zugute. So waren 31 % der Asylbewerber im Jahr 2015 noch minderjährig und 50 % im Alter zwischen 18 und 34 Jahren (Eurostat, 2016a). Bei vielen erwachsenen Flüchtlingen ist aufgrund des kurzen Schulbesuchs allerdings mit substanziellen Lücken bei der Grundbildung zu rechnen. Daher ist fraglich, ob eine Ausbildung in einem Engpassberuf, in dem qualifizierte Fachkräfte gesucht werden, mit vertretbarem Aufwand tatsächlich möglich ist. Hinzu kommt, dass nicht jeder Flüchtling zu einer langwierigen Ausbildung bereit sein dürfte.

Wenn Flüchtlinge zunächst eine Ausbildung in Deutschland absolvieren, bedeutet dies, dass ihre Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erst mit deutlicher Zeitverzögerung erfolgt. Dieses Phänomen lässt sich bereits beobachten an Personen, die in der Vergangenheit als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind. Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge lag der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren unter den als Flüchtlingen Zugewanderten nach fünf Jahren bei knapp 50 %, stieg aber in der Folge weiter an und erreichte erst nach 15 Jahren mit knapp 70 % den Wert anderer Zuwanderergruppen (Brücker und andere, 2015).

Wenn ihre Integration gelingt, stärken die Flüchtlinge also vor allem langfristig die Fachkräftebasis in Deutschland. Grundvoraussetzung hierfür ist jedoch, dass sie im Land bleiben, was auch das Ziel der meisten Flüchtlinge ist. So gaben in der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 insgesamt 85 % der befragten anerkannten Flüchtlinge

an, für immer in Deutschland bleiben zu wollen (Worbis/Bund, 2016). Bei denen aus Syrien waren es 76 %. Diese Pläne können sich allerdings ändern, wenn sich die Lage in den Heimatländern maßgeblich verbessert. Da eine Rückwanderungswelle zumindest nicht auszuschließen ist, kann im Rahmen einer nachhaltigen Fachkräftesicherungsstrategie nicht fest mit dem Verbleib der Flüchtlinge in Deutschland geplant werden.

4

Fachkräftesicherung durch andere Zuwanderungsformen

Auch wenn die Flüchtlingszuwanderung mittel- bis langfristig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet, reicht sie keinesfalls aus, um die zu erwartenden Fachkräftebedarfe zu decken. Daher ist Deutschland für eine nachhaltige Sicherung der Fachkräftebasis auch auf weitere Zuwanderungsformen angewiesen. Einen Baustein bildet hierbei die Mobilität innerhalb der Europäischen Union, für die vollkommen andere Regeln gelten als für die Zuwanderung aus Drittstaaten. So herrscht, abgesehen von Übergangsregelungen für Neumitglieder, innerhalb der EU nach der Richtlinie 2004/38/EG¹ Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit. Damit haben die Bürgerinnen und Bürger der anderen EU-Staaten freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und sind einheimischen Bewerbern gleichgestellt. Ausgeschlossen ist allerdings ein direkter Zugang zum Sozialleistungsbezug.

In den letzten Jahren sind sehr viele EU-Bürger nach Deutschland gekommen. Die Nettozuwanderung aus den anderen EU-Ländern stieg sukzessive von 3700 im Jahr 2009 auf 304 000 im Jahr 2014 (Statistisches Bundesamt, 2011; 2016a). Für das Jahr 2015 ist von einem noch deutlich höheren Wert auszugehen, da per saldo 355 000 EU-Ausländer zugewandert sind, wovon 206 000 auf die Länder Bulgarien, Polen und Rumä-

¹ Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG (Amtsblatt der EU Nr. L 158, Seite 77).

nien entfielen (Statistisches Bundesamt, 2016b). Diese Entwicklung dürfte ganz maßgeblich auf der im europäischen Vergleich sehr guten wirtschaftlichen Lage in Deutschland und der Wirtschaftskrise in Südeuropa beruhen, die auch zu einer Umlenkung von Wanderungsströmen aus den drei genannten Ländern geführt haben dürfte. Zudem spielt mit Sicherheit auch das Auslaufen der Beschränkungen bei der Freizügigkeit für Personen aus Polen im Jahr 2011 und für Personen aus Bulgarien und Rumänien im Jahr 2014 eine wichtige Rolle.

Für die nächsten Jahre ist mit einem deutlichen Rückgang der Zuwanderung aus diesen Ländern zu rechnen, da der Großteil der wanderungswilligen Bevölkerung die Länder bereits verlassen haben dürfte. So ist die Bevölkerungszahl im Jahr 2014 in Bulgarien um 0,60%, in Rumänien um 0,39% und in Polen um 0,03% gesunken, während sie in Deutschland um 0,53% gestiegen ist (Eurostat, 2016b). Allerdings ist der Anteil der auf den Arbeitsmarkt nachrückenden jungen Menschen unter 25 Jahren in Polen und Rumänien mit je 27% derzeit noch immer deutlich höher als in Deutschland mit 24% (Eurostat, 2016b; eigene Berechnungen), sodass auch in den nächsten Jahren noch Wanderungspotenziale bestehen dürften. Dies gilt jedoch nicht langfristig, da die Fertilität in Polen und in Rumänien niedrig ist (2014: 1,32 beziehungsweise 1,52 Kinder je Frau) (Eurostat, 2016b).

Auch wenn sich die Lage in den weiteren EU-Ländern zum Teil etwas anders darstellt, lässt sich doch sagen, dass die Zuwanderung im Rahmen der Freizügigkeit derzeit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland leistet und voraussichtlich auch in Zukunft tun wird. Jedoch sind die Wanderungspotenziale beschränkt, da auch die anderen EU-Länder vom demografischen Wandel betroffen sind. Deutschland muss daher auch Fachkräfte aus Drittstaaten gewinnen, um seine Fachkräftebasis nachhaltig zu sichern.

Die Erwerbsmigration aus Drittstaaten spielt für die Zuwanderung nach Deutschland bisher nur eine untergeordnete Rolle. Im Jahr 2014 wurden lediglich 27 000 Aufenthaltstitel zur qualifizierten Beschäftigung an neu eingereiste Personen vergeben (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2015). Dies hat mehrere Gründe. Ein Punkt ist, dass der zugewanderungsrechtliche Rahmen in Deutschland nicht darauf ausgelegt ist, in größerem Maße Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. So sind die deutschen Regelungen zwar im internationalen

Vergleich relativ liberal. Jedoch ist es für Zuwanderungsinteressierte häufig nur schwer nachvollziehbar, ob und unter welchen Bedingungen sie nach Deutschland kommen können (Geis und andere, 2016). Zudem steht Deutschland mit den anderen Industrieländern im Wettbewerb um internationale, mobile Fachkräfte. Gegenüber den angelsächsischen Ländern ist Deutschland benachteiligt, da Deutschkenntnisse weltweit seltener sind als Englischkenntnisse. Des Weiteren unterscheiden sich die Bildungssysteme international sehr stark und zu den in Deutschland besonders gesuchten beruflichen Abschlüssen existieren häufig keine gleichwertigen Pendanten.


Vor diesem Hintergrund ist auch die Zuwanderung über das Bildungssystem für die längerfristige Fachkräftesicherung von großer Bedeutung. Die Zuwanderer erwerben auf diese Weise Qualifikationen, die den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts entsprechen und die Zahl der jungen Menschen, die für eine Ausbildung in Deutschland infrage kommen, dürfte deutlich größer sein als die der wanderungsbereiten, fertig ausgebildeten Fachkräfte. Allerdings konzentriert sich die Bildungsmigration bisher sehr stark auf Hochschulen, nur sehr wenige Personen aus Drittstaaten wandern in das berufliche Bildungssystem zu (Geis und andere, 2016), wo – wie in Kapitel 2 gezeigt – besonders große Engpässe herrschen. Daher sollte Deutschland das berufliche Bildungssystem so weiterentwickeln, dass es für Personen aus Drittstaaten attraktiver wird. So könnten etwa Vorkurse eingerichtet werden, die es zugewanderten Auszubildenden ermöglichen, Lücken bei der deutschen Sprache und anderen für die Ausbildung relevanten Fähigkeiten zu schließen.

5

Fazit

Mit Blick auf die langfristige Fachkräftesicherung in Deutschland kann die starke Flüchtlingszuwanderung der letzten Monate andere Zuwanderungsformen nicht ersetzen. Die vorliegenden Daten deuten klar darauf hin, dass ein großer Teil der nach Deutschland kommenden Flüchtlinge über ein sehr geringes Qualifikationsniveau verfügt, wogegen am Arbeitsmarkt vor allem gut ausgebildete Fachkräfte mit Abschlüssen im technischen

Bereich und im Gesundheitsbereich fehlen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Flüchtlinge langfristig nicht zur Fachkräftesicherung beitragen können. Vor dem Hintergrund ihres durchschnittlich jungen Alters ist es möglich, dass viele von ihnen in Deutschland eine Berufsausbildung absolvieren. Dennoch sollten sie in einer Strategie zur Fachkräftesicherung durch Zuwanderung nur eine untergeordnete Rolle spielen, da ihr Verbleib in Deutschland sehr unsicher ist.

Hingegen sollte es Kernziel einer solchen Strategie sein, die Erwerbs- und Bildungsmigration aus Drittstaaten zu fördern. Die Zuwanderung aus den anderen EU-Ländern im Rahmen der Freizügigkeit leistet zwar derzeit einen wesentlich größeren Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland als die Erwerbsmigration aus Drittstaaten. Ihre längerfristigen Potenziale sind jedoch aufgrund des demografischen Wandels in den anderen EU-Ländern nur sehr begrenzt. In den außereuropäischen Ländern ist das weniger der Fall. Hier stehen auch längerfristig genügend wanderungsbereite Personen zur Verfügung, die allerdings nicht unbedingt über in Deutschland gesuchte Abschlüsse verfügen. Daher ist auch die Bildungsmigration für die Fachkräftesicherung hoch relevant. 

LITERATURVERZEICHNIS

- Anger, Christina/Geis, Wido/Plünnecke, Axel/Seyda, Susanne. *Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung – Ein Fortschrittsbericht*. IW-Analysen Nr. 94. Köln 2014.
- Brücker, Herbert/Hauptmann, Andreas/Trübswetter, Parvati. *Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland*. IAB Aktuelle Berichte 8/2015. Nürnberg 2015.
- Bundesagentur für Arbeit. *Arbeitsmarkt in Zahlen. Migrations-Monitor Arbeitsmarkt. Teil II Prozess- und Strukturkennzahlen*. März 2016. Nürnberg 2016a.
- Bundesagentur für Arbeit. *Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik. Arbeitsmarkt nach Berufen*. April 2016. Nürnberg 2016b.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. *Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration*. Nürnberg 2015.
- Bußmann, Sebastian. *Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Geschlechterunterschiede in Engpassberufen*. Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. 2015. [Zugriff am 8. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.iwkoeln.de
- Eurostat. *Asyl und Gesteuerte Migration*. 2016a. [Zugriff am 9. Juni 2016]. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>
- Eurostat. *Demographie und Migration*. 2016b. [Zugriff am 9. Juni 2016]. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>
- Geis, Wido/Nintcheu, Jeanette Michaelle/Vogel, Sandra. *Fachkräfte für Deutschland. Potenziale einer gesteuerten Zuwanderung*. IW-Analysen Nr. 105. Köln 2016.
- Geis, Wido/Nintcheu, Jeanette Michaelle. *Gesteuerte Zuwanderung in der Flüchtlingskrise – Warum Deutschland trotz des starken Zuzugs Fachkräfte aus Drittstaaten gewinnen sollte*. IW policy paper 5/2016. Köln 2016.
- Hammermann, Andrea/Stettes, Oliver. *Beschäftigungseffekte der Digitalisierung. Erste Eindrücke aus dem IW-Personalpanel*. In: IW-Trends, 42/3. Köln 2015. Seite 77 ff.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). *Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots im dritten Quartal 2015*. [Zugriff am 9. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.iab.de
- Rich, Anna-Katharina. *Asylerstantragsteller in Deutschland im Jahr 2015. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit*. BAMF-Kurzanalyse 03/2016. Nürnberg 2016.
- Statistisches Bundesamt. *Wanderungen 2009*. Fachserie 1. Reihe 1.2. Wiesbaden 2011.
- Statistisches Bundesamt. *Wanderungen 2014*. Fachserie 1. Reihe 1.2. Wiesbaden 2016a.

LITERATURVERZEICHNIS

Statistisches Bundesamt. *Arbeitsmarkt – Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Inländer)*. 2015a. [Zugriff am 9. Juni 2016]. Verfügbar unter: www.destatis.de

Statistisches Bundesamt. *Vorläufige Ergebnisse der Bevölkerungsfortschreibung auf Grundlage des Zensus 2011 – 2014*. Wiesbaden 2015b.

Statistisches Bundesamt. *Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung – 2015*. Wiesbaden 2015c.

Statistisches Bundesamt. *Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2015*. Fachserie 1. Reihe 2. Wiesbaden 2016b.

Worbs, Susanne/Bund, Eva. *Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen*. In: BAMF-Kurzanalyse 1/2016. Nürnberg 2016.

Herausgeber

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

www.destatis.de

Schriftleitung

Dieter Sarreither, Präsident des Statistischen Bundesamtes

Redaktionsleitung: Kerstin Hänsel

Redaktion: Ellen Römer

Ihr Kontakt zu uns

www.destatis.de/kontakt

Erschienen im September 2016

Das Archiv aller Ausgaben ab Januar 2001 finden Sie unter www.destatis.de/publikationen

Print

Einzelpreis: EUR 18,- (zzgl. Versand)

Bestellnummer: 1010200-16907-1

ISSN 0043-6143

ISBN 978-3-8246-1056-3

Download (PDF)

Artikelnummer: 1010200-16907-4, ISSN 1619-2907

Vertriebspartner

IBRo Versandservice GmbH

Bereich Statistisches Bundesamt

Kastanienweg 1

D-18184 Roggentin

Telefon: +49 (0) 382 04 / 6 65 43

Telefax: +49 (0) 382 04 / 6 69 19

destatis@ibro.de

Papier: Metapaper Smooth, FSC-zertifiziert, klimaneutral, zu 61% aus regenerativen Energien

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2016

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.