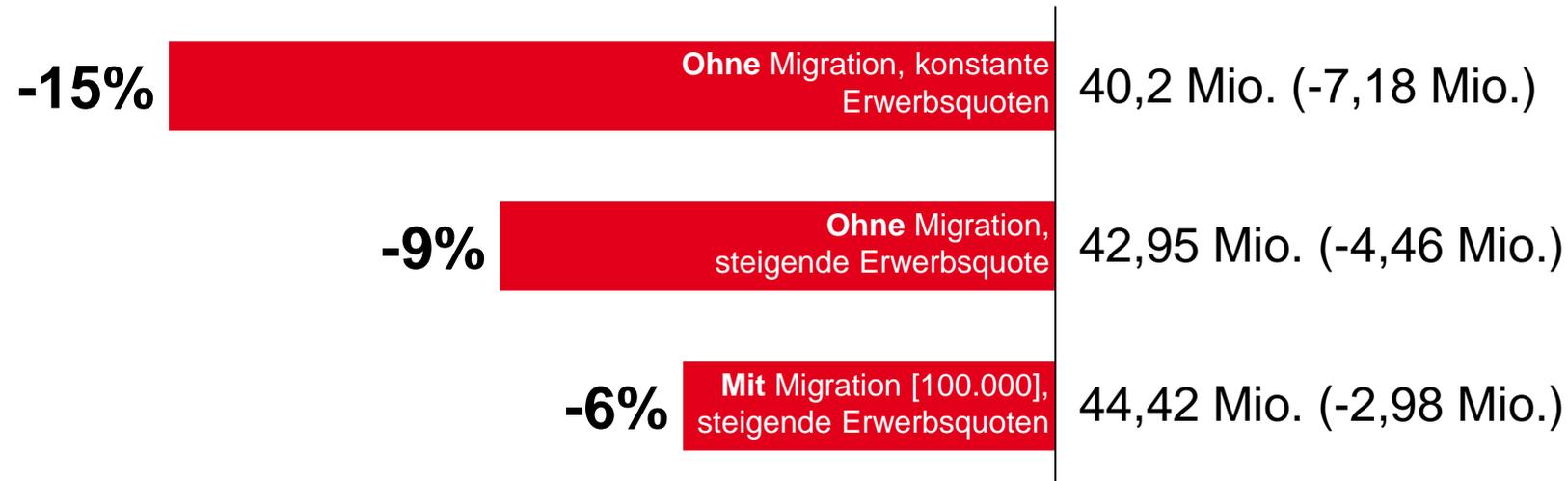




Erwerbsmigration: Erfahrungen und Erkenntnisse aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit

Ohne Zuwanderung wären die Engpässe am Arbeitsmarkt noch weitaus größer

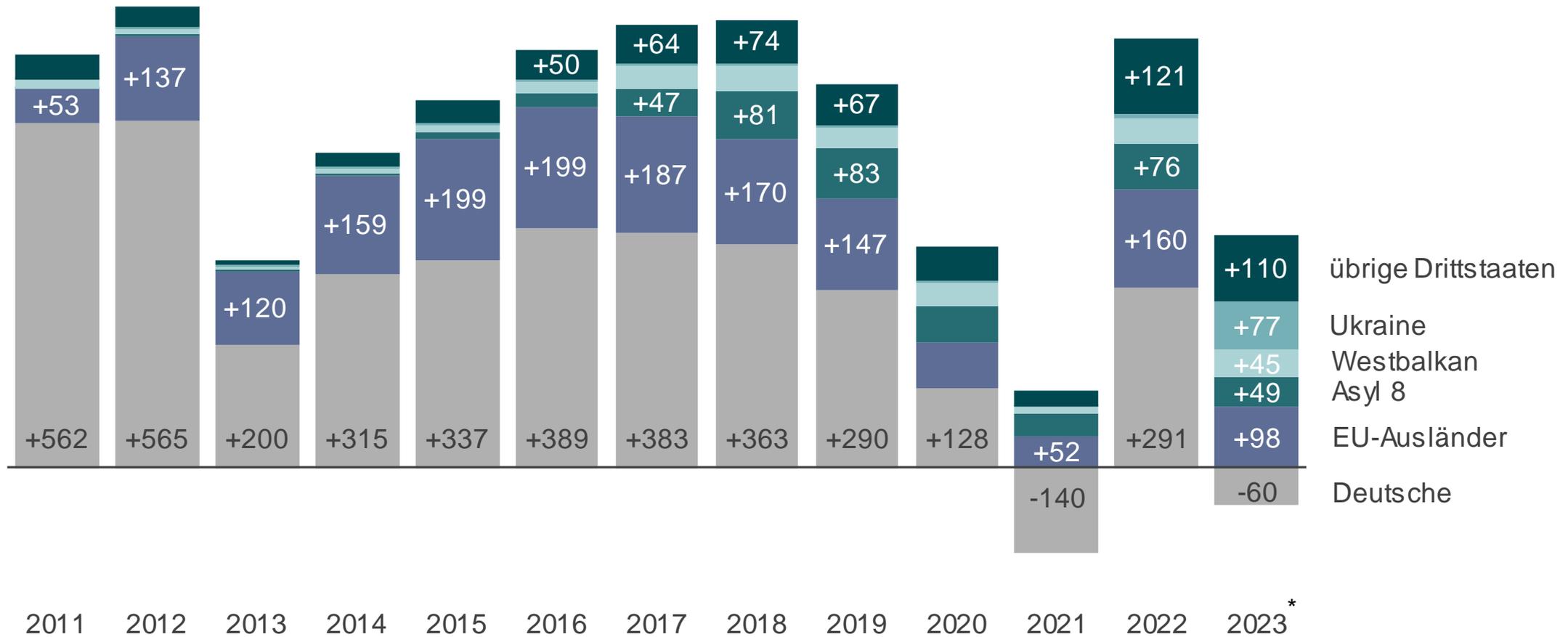
Erwerbspersonenpotenzial bis 2035: von 47,4 Mio. in 2020, auf



Mit einer jährlichen
Nettozuwanderung von 400.000
Personen bliebe das Arbeitskräfteangebot **bis 2060**
nahezu konstant.

Zuletzt trugen überwiegend ausländische Staatsangehörige zum Beschäftigungsaufbau bei

jeweils März, Veränderung zum Vorjahr (in 1.000)
Deutschland



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*vorläufige und hochgerechnete Werte

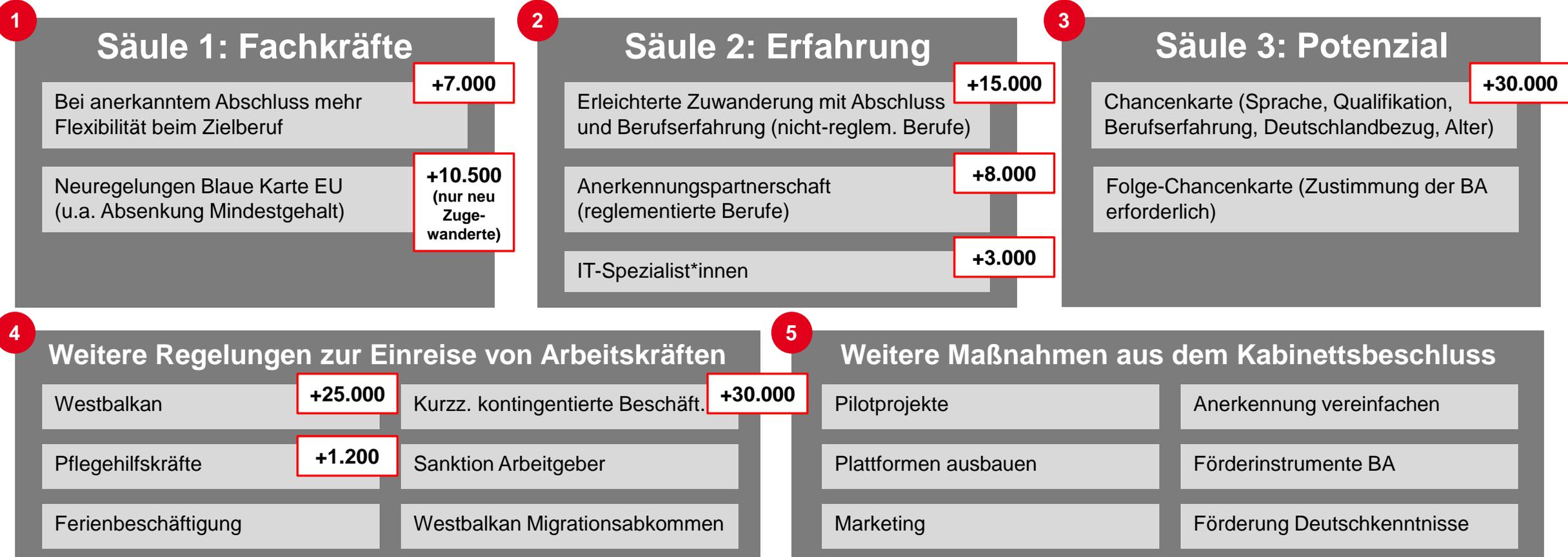
Zuwanderung alleine wird nicht ausreichen – verschiedene Potenzialfelder müssen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung genutzt werden



Die Neuausrichtung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes soll die Erwerbsmigration deutlich steigern

Weiterentwicklung Fachkräfteeinwanderung*

Erwartete Zuwanderung laut Referentenentwürfen: **+129.700**



*Auswahl der wichtigsten Punkte aus den Regierungsentwürfen (Stand: 24. April 2023)

Um einen bestmöglichen Beitrag zur Erwerbsmigration zu leisten, verfolgt die Bundesagentur für Arbeit drei Strategien



Gatekeeper

Wir sind eine der **Wächterinnen** über die Einhaltung **fairer Rekrutierungs-** und **Arbeitsbedingungen.**



Provider

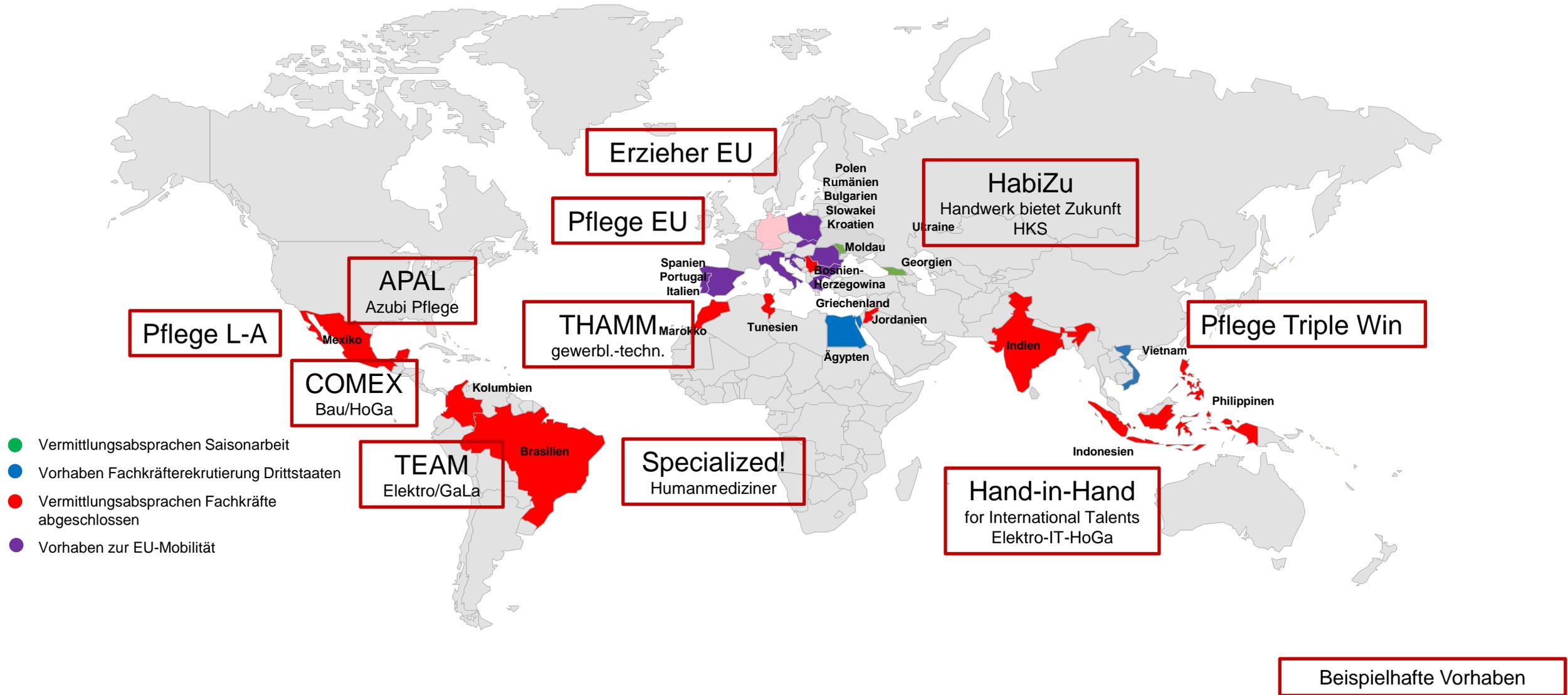
Wir bieten als **digitale Dienstleisterin** fremdsprachige digitale **Plattformen** für Information und Arbeitssuche sowie **mehrsprachige Information, Beratung** und **Begleitung** im Prozess an.



Trailblazer

Wir sind **Wegbereiter**, um Korridore **geordneter Arbeitsmigration** **gemeinsam** mit Partnerländern, Partnerverwaltungen und Partnerunternehmen zu **erschließen.**

Ausweitung der Projekte und Programme der BA überwiegend in Drittstaaten



Von der Bedarfsermittlung bis zur Integration – Prozesse müssen aufeinander abgestimmt werden

Phase I:	Phase II:	Phase III:	Phase IV:	Phase V:
Bedarfserfassung, Potenzialanalyse	Information, Beratung, Clearing; Anwerbung im Ausland	Visa- und Anerkennungsverfahren; sprachliche Vorbereitung	Arbeitsaufnahme, Aufenthaltstitel, ggf. weiterer Spracherwerb	Qualifizierung, Anerkennungsverfahren, soziale Integration
<ul style="list-style-type: none"> - Eingangsberatung von Arbeitgebern - Erfassung des Stellenangebots, (Incoming-Kennzeichnung) - Identifikation und Ansprache potenzieller Partnerländer für Rekrutierung - Vorklärung der Qualifikationsstandards und ggf. Abschluss von Vermittlungsabsprachen mit Partnerverwaltung im Ausland 	<ul style="list-style-type: none"> - Bewerberakquise ggf. in Kooperation mit Partnern vor Ort - Eingangsberatung / Erstinformation von potentiellen Bewerber*innen - Bewerberfassung, Matching mit AG - Make-it-in-Germany, Customer Center 	<ul style="list-style-type: none"> - sprachliche Vorbereitung (Sprachkurs) - Beratung und Beantragung von Anerkennung und Vergleichbarkeitsprüfung (i. R. von Vermittlungsabsprachen kann dies nach der Einreise erfolgen) - Vorabprüfung Arbeitsmarkt-zustimmung und Arbeitsbedingungen - Beantragung Visum, Identitäts- und Sicherheitsüberprüfung 	<ul style="list-style-type: none"> - Erteilung des Aufenthaltstitels - Beschäftigungsaufnahme - Weiterführender allgemeiner und berufsfachlicher Spracherwerb 	<ul style="list-style-type: none"> - ggf. weitere Qualifizierung (bei Bildungsträger) - berufsbegleitendes Anerkennungsverfahren - Unterstützung bei der Organisation flankierender Maßnahmen zur sozialen Integration
	Ausland		Einreise	Deutschland



Eine gute Vorbereitung und die frühzeitige Einbindung aller Projektakteure sind wesentliche Erfolgsfaktoren

- »»» Bildung eines „Projekt-Konsortiums“ ab der Initiierungsphase; frühzeitige Einbindung aller Netzwerkpartner
- »»» Prüfung der Anerkennungsfähigkeit bei den zuständigen Stellen; Erhebung der Unterlagen zur Beantragung des Anerkennungsverfahrens
- »»» Gewährleistung transparenter Prozesse, klare Kostenverteilung und Kommunikationsstrukturen, Risikomanagement
- »»» Entwicklung eines Finanzierungskonzeptes mit verschiedenen Bausteinen - öffentliche Förderung, Drittmittel, Arbeitgeberbeiträge
- »»» Frühzeitige Bindung der Unternehmen zu den Bewerber/innen - bereits während des Sprachkurses im Heimatland
- »»» Nutzung/ Aufbau von Kümmererstrukturen im Hinblick auf die Bewerber/innen und die beteiligten Unternehmen
- »»» Sicherstellung einer guten betrieblichen und sozialen Integrationen, damit aus dem Kommen ein Bleiben wird
- »»» Einsatz von zeitlicher und finanzieller Ressource auf Ebene aller Projektbeteiligter, insbesondere der beteiligten Unternehmen



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

**Thorsten Rolfsmeier
ZAV**