ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Geis, Wido; Orth, Anja Katrin

Research Report

Regionale Fachkräftesicherung durch Zuwanderung

IW-Report, No. 9/2016

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Geis, Wido; Orth, Anja Katrin (2016) : Regionale Fachkräftesicherung durch Zuwanderung, IW-Report, No. 9/2016, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/157170

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

IW-Report · 9/2016

Regionale Fachkräftesicherung durch Zuwanderung

Autoren:

Dr. Wido Geis
Telefon: 0221 4981-705
E-Mail: geis@iwkoeln.de

Anja Katrin Orth
Telefon: 0221 4981-240
E-Mail: orth@iwkoeln.de

30. März 2016

© Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Postfach 101942 · 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21 · 50668 Köln
www.iwkoeln.de
Nachdruck erlaubt

iw.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.

Inhalt

Zusammenfassung 3

1. Einleitung 4

2. Regionale Fachkräftebedarfe 6

3. Fachkräftezuwanderung in die Regionen 11

   3.1. Zugewanderte Bevölkerung und Wanderungsströme 11

   3.2. Mobilität innerhalb der Europäischen Union 18

   3.3. Gesteuerte Zuwanderung aus Drittstaaten 22

4. Fazit und Handlungsempfehlungen 28

Literatur 30

JEL-Klassifikation:
F22: Zuwanderung
J23: Arbeitskräftenachfrage
J61: Zugewanderte Arbeitnehmer

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt Zuwanderung als Teil einer gezielten Fachkräftesicherungspolitik zunehmend an Bedeutung. So können bereits heute viele inländische Unternehmen nicht alle ihre offenen Stellen mit einheimischen Fachkräften besetzen. Allerdings stellt sich die Situation regional sehr unterschiedlich dar. Während sie in Süddeutschland besonders angespannt ist, stehen dem Arbeitsmarkt in Ostdeutschland und im Ruhrgebiet noch relativ große ungenutzte Potenziale zur Verfügung. Dies wird sich jedoch in den nächsten Jahren ändern, da insbesondere in Ostdeutschland sehr viele ältere Erwerbstätige aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden, sodass auch hier ein zunehmender Bedarf an zugewanderten Fachkräften besteht.

Betrachtet man die Verteilung der Nettozuwanderung aus dem Ausland im Jahr 2013 nach Kreisen, so zeigen sich drei Schwerpunkte, nämlich bei Kreisen, die über größere Erstaufnahmeeinrichtungen für Asylsuchende verfügen, an der West- und Südgrenze Deutschlands liegen, insbesondere nahe zu Luxemburg und zur Schweiz, und in den Großräumen München, Rhein-Neckar und Rhein-Main. In letztgenannten Gebieten lebten am 31.12.2014 auch besonders viele Drittstaatenangehörige mit befristeten Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit, was darauf hindeutet, dass diese bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland bereits heute sehr erfolgreich sind. Hingegen ist ihr Anteil in Ostdeutschland mit Ausnahme Berlins relativ niedrig. Auch leben hier unterdurchschnittlich wenige Neuzuwanderer aus den anderen EU-Ländern, sodass der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung in diesen, in den nächsten Jahren besonders vom demografischen Wandel betroffenen Regionen bisher relativ gering ist.

Um auch für die Regionen genügend Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, die besonders von demografischen Wandel betroffen, aber weder wirtschaftsstark sind, noch über starke Migrantennetzwerte verfügen, muss an verschiedenen Ebenen angesetzt werden. So sollten regionale Unterschiede, zum Beispiel im Hinblick auf die Einkommensniveaus, bei der Gestaltung des rechtlichen Rahmens für die Erwerbsmigration stärker berücksichtigt werden. Zudem sollten für die Erwerbs- und Bildungszuwanderung in diese Regionen spezielle Förderprogramme aufgelegt werden und die Auslandsrekrutierung regionaler Arbeitgeber gefördert werden. Auch wären gezielte Informationsangebote über Leben und Wohnen in diesen Regionen für Zuwanderungsinteressierte und ein verstärkter Austausch zwischen diesen Regionen und möglichen Herkunftsregionen sinnvoll.

1. Einleitung

Nicht allein vor dem Hintergrund der weiter zunehmenden Automatisierung im Zuge von Industrie 4.0 wird die Verfügbarkeit gut qualifizierter Fachkräfte für die wirtschaftliche Entwicklung und damit auch die Sicherung des Wohlstands in Deutschland immer wichtiger. Bereits heute führen Fachkräfteengpässe dazu, dass Unternehmen ihre Innovations- und Produktionspotenziale nicht voll ausschöpfen können. Besonders betroffen sind dabei die akademischen MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik)- Berufe, die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe, wie Elektriker, und die Gesundheits- und Pflegeberufe. In diesen Bereichen übersteigen die der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen vielfach die Zahl der Arbeitslosen (Bußmann, 2015). Dabei stehen der deutschen Wirtschaft im historischen Vergleich an sich sehr viele Arbeitskräfte zur Verfügung. So gab es im Jahr 2014 in Deutschland 44,7 Millionen Erwerbspersonen, was einem Bevölkerungsanteil von 54,3 Prozent entspricht; 2004 waren es noch 43,3 Millionen bzw. 52,6 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2015a). Mit dem demografischen Wandel wird sich dies in den nächsten Jahren allerdings deutlich verändern. Gäbe es weder Zu- noch Abwanderung, würde die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 64 Jahren bis zum Jahr 2035 um 10,5 Millionen gegenüber dem Jahr 2015 sinken (Statistisches Bundesamt, 2015b). Das entspräche einem Rückgang von rund 530.000 Personen im Jahr.

Um vor diesem Hintergrund die Fachkräftebasis in Deutschland zu sichern, ist eine noch stärkere Aktivierung der inländischen Potenziale notwendig aber nicht ausreichend. Zentrale Ansatzpunkte hierfür sind etwa eine Erhöhung des Renteneintrittsalters, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Qualifizierung An- und Ungelernter (Anger et al. 2014). Hinzukommen muss eine gezielte Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland. Dabei kann der aktuell starke Zuzug von Flüchtlingen zwar einen Beitrag leisten, eine gezielte arbeitsmarktbezogene Fachkräftezuwanderung jedoch nicht ersetzen. Denn die Flüchtlinge dürften in den meisten Fällen nicht über die Qualifikationen verfügen, bei denen in Deutschland Engpässe bestehen (Geis/Nintcheu, 2016). Die arbeitsmarktbezogene Fachkräftezuwanderung kann entweder im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus den anderen EU-Ländern oder im Rahmen der Erwerbsmigration aus Drittstaaten erfolgen. Auch die Zuwanderung über das Bildungssystem kann eine Alternative bieten, da sie häufig auf eine Erwerbstätigkeit in Deutschland vorbereitet.

Dabei unterscheiden sich die Voraussetzungen für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte innerhalb Deutschlands regional stark. Während etwa die großen Metropolen Berlin, Hamburg und München international sehr bekannt sind, gilt dies für die meisten ländlichen Gebiete kaum. Gleichzeitig existieren in den westdeutschen Städten starke Migrantennetzwerke, die die Zuwanderung fördern, wohingegen in den ländlichen Gebieten Ostdeutschlands kaum Menschen mit

Migrationshintergrund leben. Zudem unterscheidet sich auch der Bedarf an ausländischen Fachkräften, da die einzelnen Regionen in Deutschland unterschiedlich stark vom demografischen Wandel und bestehenden Fachkräfteengpässen betroffen sind. Vor diesem Hintergrund soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Fachkräftezuwanderung nach Deutschland auch tatsächlich in den Regionen ankommt, wo sie am notwendigsten gebraucht wird.

Im Folgenden werden hierzu zunächst die regionalen Fachkräftebedarfe in Deutschland und die aufgrund des demografischen Wandels zu erwartende regionale Entwicklung betrachtet. Dann wird in Kapitel 3 die Fachkräftezuwanderung in die einzelnen Regionen Deutschland analysiert. Da sich diese nicht einfach fassen lässt, wird hierbei in drei Schritten vorgegangen. Zunächst wird die Gesamtzuwanderung in die einzelnen Regionen betrachtet, dann werden die Zuwanderung aus den anderen EU-Staaten und zuletzt Erwerbs- und Bildungsmigration aus Drittstaaten in den Blick genommen. Dabei ist anzumerken, dass eine Fokussierung auf arbeitsmarktbezogene Zuwanderungsformen an sich auch bei den Wanderungen aus der EU wünschenswert wäre, eine entsprechende Abgrenzung aufgrund der Freizügigkeit jedoch nicht möglich ist. Das abschließende Kapitel 4 zieht ein Fazit und gibt Empfehlungen, wie die Fachkräftezuwanderung in die Regionen mit besonderen Bedarfen gestärkt werden könnte.

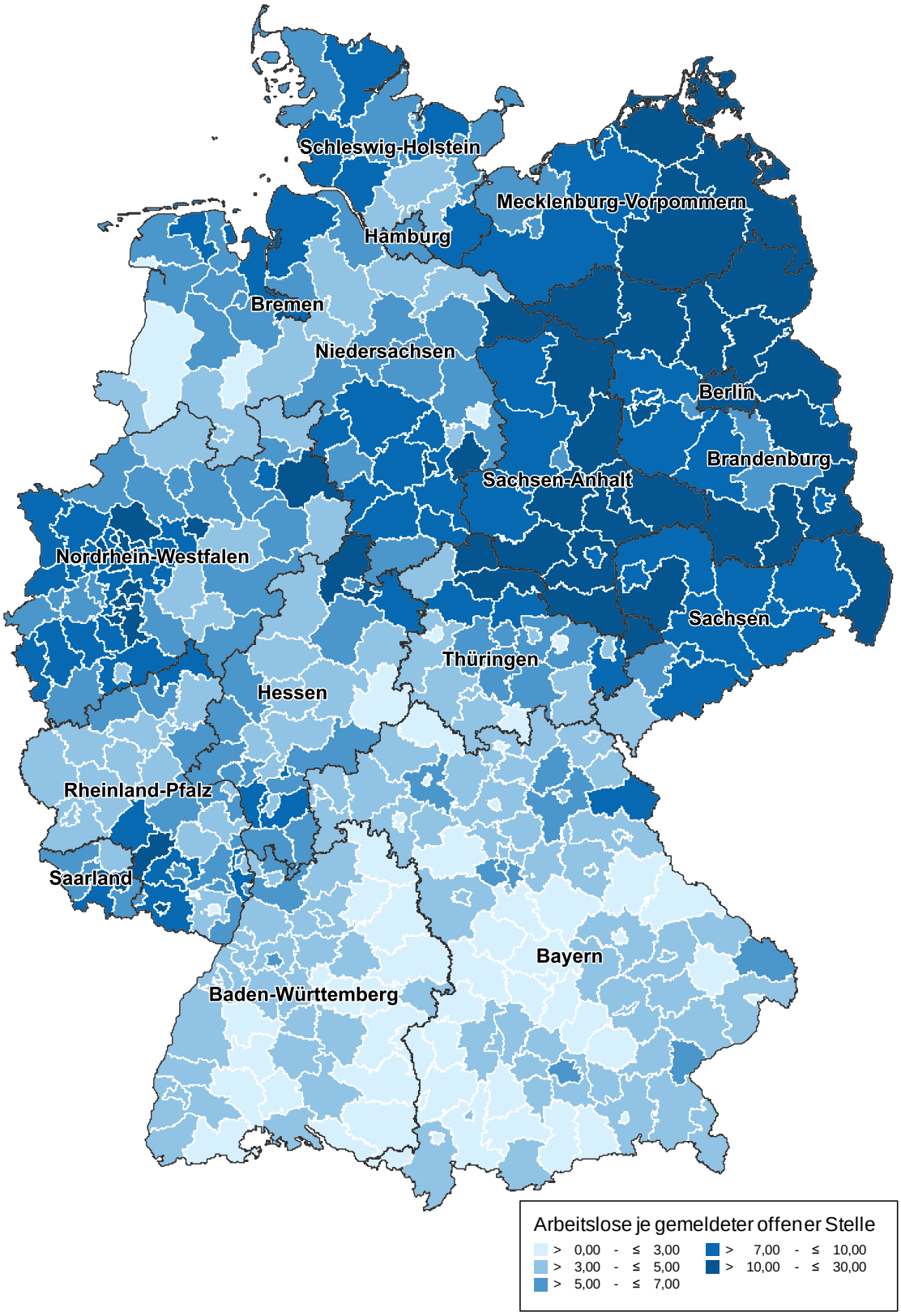
2. Regionale Fachkräftebedarfe

Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sind in Deutschland sehr unterschiedlich verteilt. So kommen im Landkreis Donauries (Bayern) im Dezember 2014 gerade einmal 1,4 Arbeitslose auf eine der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stelle, wohingegen es im Landkreis Uckermark (Brandenburg) 22,5 Personen sind (Abbildung 1). Auch in den Kreisen Wolfsburg (Stadt, Niedersachsen), Eichstätt (Landkreis, Bayern), Freising (Landkreis, Bayern), Memmingen (Stadt, Bayern), Ingolstadt (Stadt, Bayern), Main-Tauber (Landkreis, Baden-Württemberg), Lindau (Landkreis, Bayern), Ulm (Landkreis, Baden-Württemberg) und Esslingen (Landkreis, Baden-Württemberg) liegt das Verhältnis bei weniger als 2 zu 1. Da im Schnitt nur rund jede zweite offene Stelle auch der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wird – im dritten Quartal 2015 waren es einer Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zufolge 57 Prozent (IAB, 2015) –, kann bei einem Wert in dieser Größenordnung davon ausgegangen werden, dass das verfügbare Arbeitskräftepotenzial bereits rein rechnerisch nicht ausreicht, um den gesamten Arbeitskräftebedarf zu decken.

Hinzu kommt, dass offene Stellen bei weitem nicht mit jedem Arbeitssuchenden besetzt werden können, da diese häufig nicht über die für die jeweilige Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen. Das betrifft insbesondere berufliche und hochschulische Bildungsabschlüsse, aber auch weitere Bereiche, wie Fremdsprachenkenntnisse. Daher kann man auch bei einem Verhältnis von 3 Arbeitslosen je gemeldeter offener Stelle noch von einem großen Fachkräftebedarf ausgehen. In diese Kategorie fallen ein großer Teil der Kreise in Baden-Württemberg und Bayern, sowie einzelne Kreise in Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Thüringen.

Landkreise mit über 15 Arbeitslosen je gemeldeter offener Stelle sind neben der Uckermark (Landkreis, Brandenburg), Brandenburg an der Havel (Stadt, Brandenburg), Spree-Neiße (Landkreis, Brandenburg), Jerichower Land (Landkreis, Sachsen-Anhalt) und der Burgenlandkreis (Landkreis, Sachsen-Anhalt). Hier besteht aktuell offensichtlich ein Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten, was auf einen eher geringen zusätzlichen Fachkräftebedarf hindeutet. Wird ein Wert von 10 Arbeitslosen je offener Stelle als Grenze gewählt, so haben ein großer Teil der Kreise in den ostdeutschen Bundesländern und in der Metropolregion Rhein-Ruhr (Nordrhein-Westfalen), sowie einzelne Kreise im übrigen Nordrhein-Westfalen, in Niedersachen, Rheinland-Pfalz und Hessen einen eher geringen zusätzlichen Fachkräftebedarf.

Abbildung 1: Arbeitslose je gemeldeter offener Stelle
Stand Dezember 2014



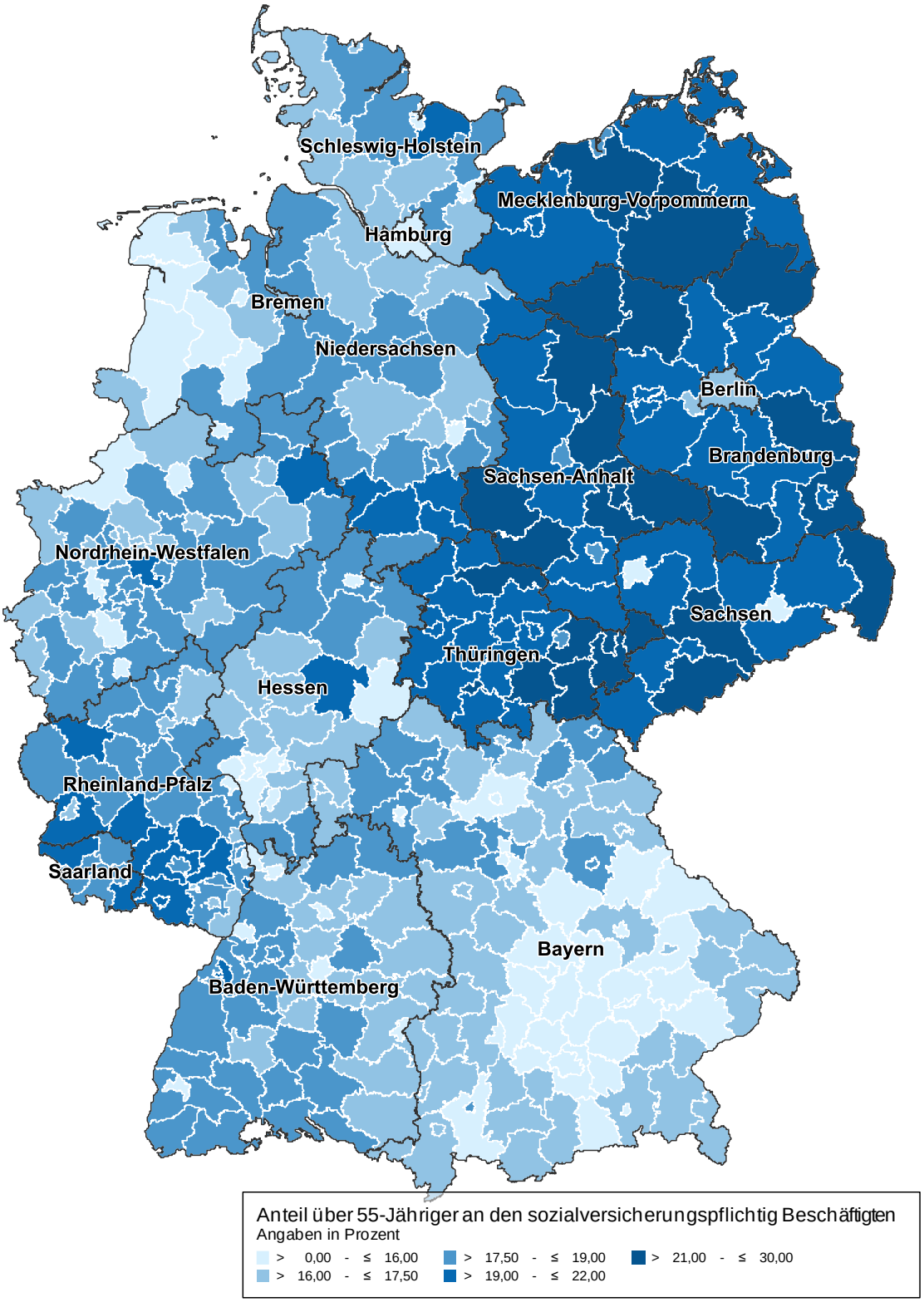
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015a,b; eigene Darstellung und Berechnung

Insgesamt lässt sich mit Blick auf den aktuellen Bedarf an Fachkräften aus dem Ausland in Deutschland eine Dreiteilung ausmachen. Im Süden besteht nahezu flächendeckend ein großer Arbeitskräftebedarf, der sich auch nicht durch Pendelbewegung oder eine kleinräumige Mobilität zwischen einzelnen Kreisen ausgleichen lässt. Daher werden dort auch besonders viele Fachkräfte aus dem Ausland benötigt. Im Osten und der Metropolregion Rhein-Ruhr existieren derzeit noch sehr große ungenutzte Arbeitskräftepotenziale, sodass die Fachkräftebedarfe größtenteils auch ohne Zuwanderung gedeckt werden können. Dennoch können auch diese Regionen in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten, beispielsweise bei den Medizinern, auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen sein. Das restliche Nord- und Westdeutschland nimmt eine mittlere Position ein.

Allerdings ist davon auszugehen, dass sich die Lage am Arbeitsmarkt sowohl in Deutschland als auch in den einzelnen Regionen in den nächsten Jahren spürbar verändern wird, da die Arbeitskräftebasis aufgrund des demografischen Wandels deutlich kleiner wird. Betrachtet man den Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung, so wird dieser der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung des statischen Bundesamts (Variante 1 W2) zufolge von 60,9 Prozent im Jahr 2014 auf 58,1 Prozent im Jahr 2025 und 53,5 Prozent im Jahr 2035 sinken (Statisches Bundesamt, 2015b). Bereits heute schlägt sich der demografische Wandel in der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nieder. So waren im Dezember 2014 bereit 31,5 Prozent über 50 Jahre und 17,4 Prozent über 55 Jahre alt. Allerdings unterscheidet sich die Lage in den einzelnen Regionen sehr stark, wie Abbildung 2 zeigt.

Abbildung 2: Beschäftigte über 55 Jahren

Anteil an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, Stand Dezember 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015c; eigene Darstellung und Berechnung

Den geringsten Anteil über 55-Jähriger an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weist mit 12,7 Prozent die Stadt München (Bayern) auf, gefolgt von Frankfurt am Main (Stadt, Hessen) und Regensburg (Stadt, Bayern) mit jeweils 12,9 und von Köln (Stadt, Nordrhein-Westfalen) mit 13,7 Prozent. Auch in weiten Teilen Bayerns, einer Reihe von großen Städten in Westdeutschland, im Oldenburger Land (Niedersachsen) und einer Reihe weiterer Kreise liegt der Wert bei unter 16 Prozent. Hingegen ist er in der Stadt Suhl (Thüringen) mit 26,1 Prozent um über 10 Prozentpunkte höher und auch in vielen anderen ostdeutschen Kreisen finden sich Anteile von über 20 Prozent. So weisen neben der Stadt Suhl der Spree-Neiße-Kreis (Landkreis, Brandenburg) mit 23,6 Prozent, Frankfurt (Oder, Stadt, Brandenburg) mit 23,5 Prozent und Greiz (Landkreis, Thüringen) mit 23,4 Prozent die höchsten Anteile auf. Hier wird also in den nächsten Jahren aller Voraussicht nach ein substanzieller Teil der Beschäftigten den Arbeitsmarkt verlassen, sodass auch hier in größerem Maße zusätzliche Arbeitskräfte benötigt werden dürften.

Insgesamt verteilen sich damit die längerfristigen Bedarfe an Fachkräften aus dem Ausland regional sehr viel gleichmäßiger, als die aktuelle Lage vermuten ließe. Insbesondere werden auch die ländlicheren Gebiete in Ostdeutschland in Zukunft stark auf Zuwanderung angewiesen sein. Hingegen wird die Metropolregion Rhein-Ruhr ihren Arbeitskräftebedarf voraussichtlich auch auf längere Sicht größtenteils selbst decken können. Das heißt allerdings nicht, dass auf die Gewinnung ausländischer Fachkräfte verzichtet werden kann. Denn auch hier können in einzelnen Branchen oder Berufen Fachkräfteengpässe auftreten, da die Qualifikationen der verfügbaren inländischen Arbeitskräfte nicht immer den Anforderungen der zu besetzenden Stellen entsprechen.

3. Fachkräftezuwanderung in die Regionen

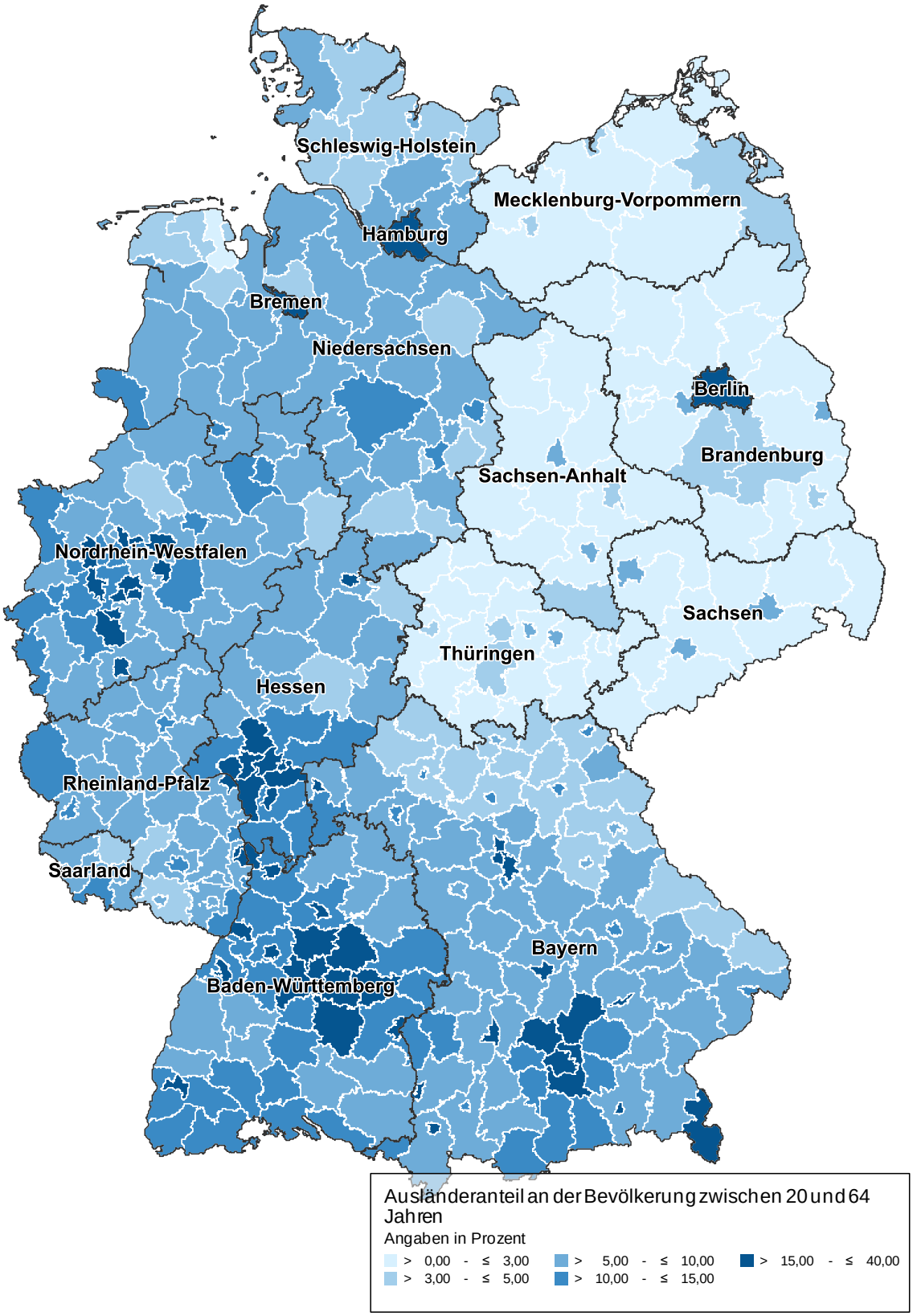
3.1. Zugewanderte Bevölkerung und Wanderungsströme

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Im Jahr 2014 hatten den Ergebnissen des Mikrozensus zufolge 16,3 Millionen Personen im Land einen Migrationshintergrund. Das heißt, sie selbst oder ihre Eltern sind nach Deutschland zugewandert, haben nicht die deutsche Staatsbürgerschaft oder wurden eingebürgert. Das entspricht einem Anteil von 20,3 Prozent der Gesamtbevölkerung. Bei den unter 10-Jährigen ist es mit 34,9 Prozent sogar über ein Drittel (Statistisches Bundesamt, 2015c).

Vergleicht man die Bundesländer, so ist der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Bremen mit 28,7 Prozent am höchsten. Bei über einem Viertel der Bevölkerung liegt er auch in Hamburg (28,2 Prozent), Hessen (27,6 Prozent), Baden-Württemberg (27,1 Prozent) und Berlin (26,5 Prozent). Hingegen ist er in den ostdeutschen Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern mit 4,3 Prozent, Sachsen Anhalt und Thüringen mit jeweils 4,4 Prozent, Sachsen mit 5,1 Prozent und Brandenburg mit 5,3 Prozent bei weit unter einem Zehntel (Statistisches Bundesamt, 2015c).Dies macht deutlich, dass die zugewanderte Bevölkerung in Deutschland regional sehr ungleichmäßig verteilt ist. Allerdings ist die Datenlage zu zugewanderten Personen und Personen mit Migrationshintergrund auf tiefergegliederten regionalen Ebenen, insbesondere auf Kreisebene, nicht zufriedenstellend, sodass in den folgenden kleinräumigen Analysen nur auf Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft eingegangen werden kann.

Die für den Arbeitsmarkt relevanten ausländischen Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren sind regional sehr ungleichmäßig verteilt. In der Stadt Offenbach (Hessen) ist der Ausländeranteil mit 38,1 Prozent am größten. Auch in Frankfurt am Main (Stadt, Hessen, 31,1 Prozent), München (Stadt, Bayern, 27,0 Prozent) sowie Ludwigshafen (Stadt, Rheinland-Pfalz) und Stuttgart (Stadt, Baden-Württemberg) mit jeweils 26,4 Prozent hat mehr als jede vierte Erwerbsperson im Alter zwischen 20 und 64 Jahren eine ausländische Staatsangehörigkeit. Insgesamt leben in den meisten größeren Städten in Westdeutschland, sowie in den Kreisen den Metropolregionen Rhein-Main, München, Stuttgart mit über 15 Prozent besonders viele 20- bis 64-Jährige, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Ausländeranteil an der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren
Stand Dezember 2013

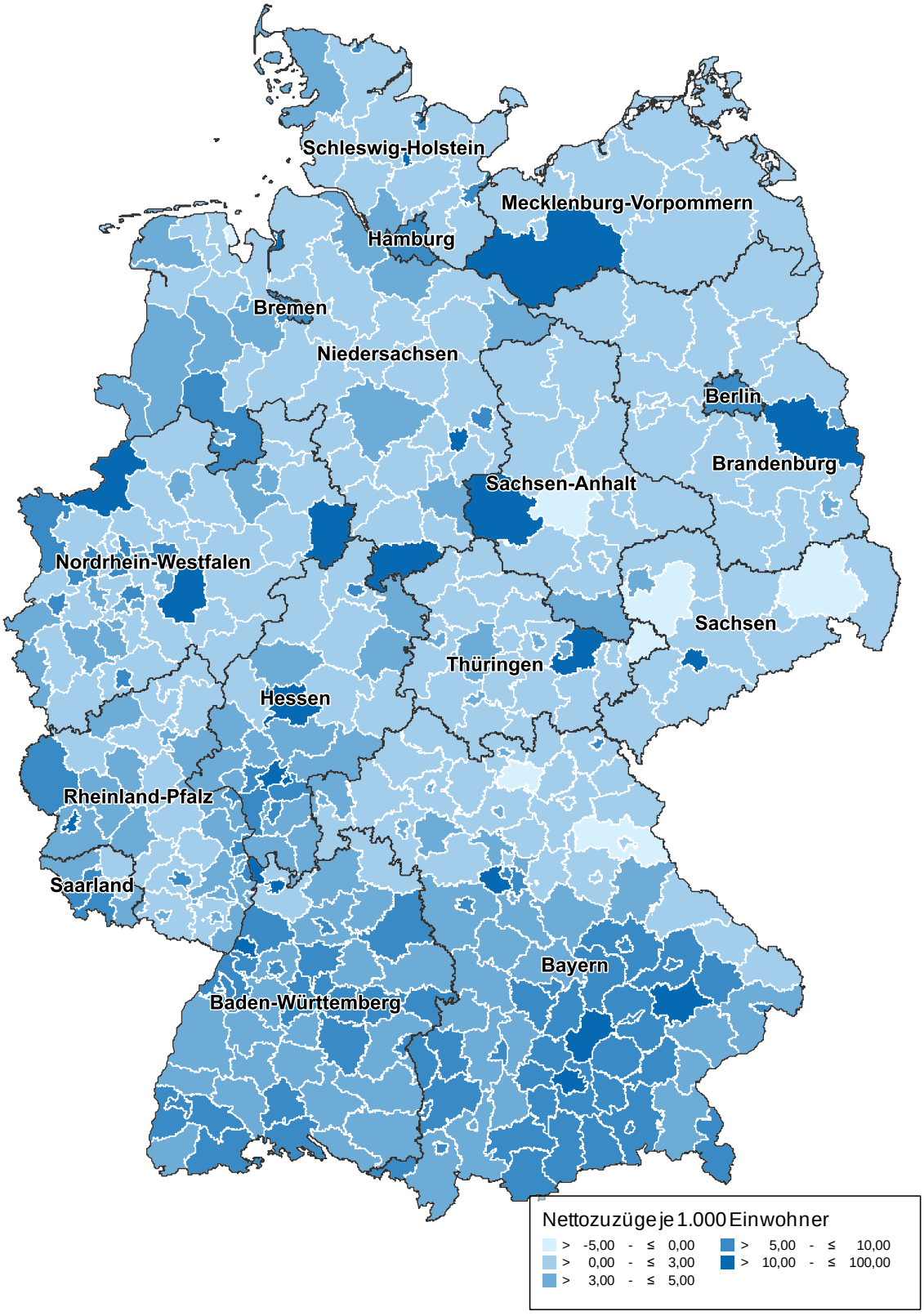


Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015d; eigene Darstellung und Berechnung

Für die Fachkräftesicherung besonders in den ländlichen Gebieten ist es wichtig, dass die Zuwanderer in die Regionen ziehen, wo sie am dringendsten benötigt werden. Deshalb werden in Folge die Nettowanderungen über die Außengrenzen Deutschlands betrachtet. Besonders in den Kreisen der ostdeutschen Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Brandenburg führen hohe Abwanderungsquoten zu geringen oder sogar negativen Nettozuwanderungen. Alle vier Bundesländer haben im Jahr 2013 weniger als 3 Nettozuwanderer je 1.000 Einwohner gewinnen können. Im Gegensatz dazu verzeichnen die Stadtstaaten Bremen (7,29 Nettozuwanderer je 1.000 Einwohner) und Berlin (9,88) besonders viele Nettozuwanderer. Auf Kreisebene zeigen sich noch größere Unterschiede (Abbildung 4).

Im Jahr 2013 ist die Nettozuwanderung in der Stadt Fürth (Bayern) mit 63,5 Nettozuwanderer je 1.000 Einwohner am höchsten, darauf folgen Trier (Stadt, Rheinland-Pfalz) mit 52,4, Karlsruhe (Stadt, Stadt, Baden-Württemberg) mit 50,5 und Neumünster (Stadt, Schleswig-Holstein) mit 43,1. In allen vier Städten befinden sich Erstaufnahmestellen von Asylbewerbern, was ein Grund für eine vergleichsweise höhere Zuwanderung ist. In insgesamt sieben Regionen sind mehr Personen je 1.000 Einwohnern ab- als zugewandert: Neustadt an der Waldnaab (-4,5, Landkreis, Bayern), Wilhelmshaven (-1,2, Stadt, Niedersachsen), Bautzen (-0,6, Landkreis Sachsen), Salzlandkreis (-0,6, Landkreis, Sachsen-Anhalt), Lichtenfels (-0,3, Landkreis, Bayern), Leipzig (-0,2, Landkreis, Sachsen) und Altenburger Land (-0,1, Landkreis, Thüringen). In allen anderen Kreisen übersteigen die Zuzüge die Fortzüge.

Abbildung 4: Nettozuwanderung je 1.000 Einwohnern im Jahr 2013
Wanderungen über die deutschen Außengrenzen



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015e; eigene Darstellung und Berechnung

Ein Vergleich der bisherigen Ergebnisse nach Kreisen deutet darauf hin, dass ein Teil der Zuwanderer nicht in die Regionen zieht, wo sie langfristig besonders gebraucht werden. So ist der Anteil älterer Beschäftigter in den ostdeutschen Kreisen hoch und gleichzeitig ist dort die Nettozuwanderung sehr gering. Tabelle 1 zeigt die einfachen Korrelationskoeffizienten zwischen den Nettozuzügen und den Arbeitslosen je offener Stelle und den Nettozuzügen und den Beschäftigten über 55 Jahren. Dabei ist es vorteilhaft, wenn die Nettozuwanderung in den Regionen besonders hoch ist, in denen viele offene Stellen je 1.000 Personen zwischen 20 und 64 Jahren verfügbar sind. Dies ist, wie Tabelle 1 zeigt, auch der Fall, allerdings ist die Korrelation schwach. Auch zwischen den Beschäftigten über 55 Jahren und der Nettozuwanderung sollte eine positive Korrelation bestehen, um alternde Regionen durch Migration zu unterstützen, was nicht der Fall ist – die Korrelation ist sogar negativ.

Tabelle 1: Paarweise Korrelationskoeffizienten
Stand: Nettozuzüge (2013), offene Stellen (2014), Anteil Beschäftigte über 55 Jahren an allen Beschäftigten (2014)

	Korrelationskoeffizient Nettozuzüge
Offene Stellen je 1.000 Personen zwischen 20 und 64 Jahren	0,111
Anteil Beschäftigte über 55 Jahren an allen Beschäftigten	-0,228

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015e; Bundeagentur für Arbeit, 2015a,b,c; eigene Berechnung

Ein Blick auf die Karten bestätigt diesen Zusammenhang besonders für Ostdeutschland. Obwohl der Außenwanderungssaldo in den ostdeutschen Kreisen in den letzten Jahren mehrheitlich positiv war, führt die Binnenwanderung besonders von jungen, sich potenziell in der Familiengründung befindlichen Personen dazu, dass die Bevölkerungszahl insgesamt abnimmt (Fuchs et al., 2014). Zusammengefasst ziehen die Neuzuwanderer also nicht vermehrt in die Regionen, in denen bedingt durch die Bevölkerungsalterung zukünftig ein höherer Arbeitskräftebedarf zu erwarten ist. Vielmehr wandern sie dorthin, wo der Altersdurchschnitt der Beschäftigten geringer ist. Beispielsweise profitieren „jüngere“ Städte wie München, Frankfurt, Offenbach oder auch Heidelberg von einer hohen Zahl an Nettozuwanderern, während Städte mit vielen älteren Beschäftigten wie Suhl, Greiz (beide Thüringen), Dessau-Roßlau, Stendal oder auch Wittenberg (Sachsen-Anhalt) sehr wenige Nettozuwanderer haben.

Allerdings sind diese aggregierten Zahlen mit Blick darauf, welchen Beitrag die Zuwanderung zur Fachkräftesicherung in den Regionen leistet, nur bedingt aussagekräftig. So unterscheiden sich Arbeitsmarktbezogenheit und Qualifikationen der Zuwanderer je nach Zuwanderungsform strukturell sehr deutlich. Grundlegend lassen sich folgende fünf Bereiche unterscheiden:

- **Mobilität innerhalb der Europäischen Union:** Für EU-Bürger und diesen Gleichgestellte, das sind Isländer, Liechtensteiner, Norweger und Schweizer, gilt die Arbeitnehmer- und Personenfreizügigkeit. Das bedeutet, dass sie sich ohne Weiteres in Deutschland niederlassen und hier eine Erwerbstätigkeit aufnehmen können. Die einzige Einschränkung betrifft den Bezug von Sozialleistungen. So ist eine Zuwanderung nicht erwerbstätiger Personen, die nicht über genügend finanzielle Mittel zur Sicherung ihres Lebensunterhalts verfügen, nach §4 FreizügG nicht zulässig. EU-Bürger brauchen, um einzureisen und am Arbeitsmarkt aktiv zu werden, weder Aufenthaltstitel noch Visum, werden jedoch mit ihrer Anmeldung in den Kommunen im Ausländerzentralregister erfasst. Damit geben die entsprechenden Zahlen zwar Auskunft darüber, wie viele EU-Ausländer sich im Bundesgebiet aufhalten, jedoch nicht mit welcher Intention sie eingereist sind, also ob es sich etwa um eine Zuwanderung zur Erwerbstätigkeit, Ausbildung oder Familiengründung handelt. Allerdings deutet die Erwerbsbeteiligung der EU-Bürger in Deutschland auf eine hohe Arbeitsmarktbezogenheit hin. Im Jahr 2014 waren 76,1 Prozent der EU-Ausländer zwischen 20 und 64 Jahren, aber nur 57,7 Prozent der Drittstaatenangehörigen im gleichen Alter, erwerbstätig (Eurostat, 2015a). Gleichzeitig verfügen 24,9 Prozent der EU-Ausländer im Alter zwischen 25 und 64 Jahren über einen Bildungsabschluss im Tertiärbereich (zum Beispiel Hochschulstudium) und 46,9 Prozent im Sekundärbereich II oder postsekundären Bereich (zum Beispiel betriebliche Ausbildung, Abitur). Bei den Drittstaatenangehörigen sind es nur 19,8 und 32,7 Prozent (Eurostat, 2015b). Daher erscheint es zulässig, die gesamte EU-Zuwanderung im Kontext der Fachkräftezuwanderung zu betrachten, auch wenn bedeutende Teile von ihr keinen unmittelbaren Arbeitsmarktbezug haben.
- **Erwerbsmigration (aus Drittstaaten):** Anders als bei der Mobilität innerhalb der EU lassen sich Arbeitsmarktbezogenheit und bis zu einem gewissen Grad auch Qualifikationen der Zuwanderer bei Drittstaatenangehörigen aus der im Ausländerzentralregister erfassten Art der Aufenthaltstitel ableiten. Die im Kontext der Fachkräftezuwanderung wichtigste Form der Zuwanderung aus Drittstaaten ist die Erwerbsmigration. Auch wenn sich die konkreten Vergabeanforderungen je nach Aufenthaltstitel etwas unterscheiden, gilt, dass für die Erwerbsmigration nach Deutschland grundsätzlich eine Stellenzusage vorliegen muss. Zudem bestehen in den meisten Fällen, weitergehende qualifikatorische Voraussetzungen – so erfordert etwa die Blaue Karte EU einen Hochschulabschluss und die Aufenthaltserlaubnis für beruflich Qualifizierte nach §18 Abs. 4 AufenthG i.V.m. §6 BechV einen beruflichen Abschluss in einem Engpassbereich. Damit ist sichergestellt, dass die Erwerbsmigration einen großen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland leistet.
- **Bildungsmigration (aus Drittstaaten):** Obschon die Bildungsmigration nicht unmittelbar arbeitsmarktbezogen ist, bietet sie sehr große Potenziale für die zukünftige Fachkräftesicherung in Deutschland. So erwerben die zugewanderten Personen in Deutschland Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie sehr gut auf eine

spätere Erwerbstätigkeit im Land vorbereiten. Viele der Bildungsmigranten entscheiden sich nach Abschluss ihrer Ausbildung für einen Verbleib in Deutschland. So haben Alichniewicz/Geis (2013) ermittelt, dass sich rund 40,0 Prozent der Bildungsmigranten aus Drittstaaten, die zwischen 2001 und 2010 einen Hochschulabschluss in Deutschland gemacht haben, im Jahr 2011 noch im Land aufhielten. Daher sollte im Kontext der Fachkräftezuwanderung auch die Bildungsmigration in den Blick genommen werden.

- **Familiennachzug aus Drittstaaten:** Auch wenn ein Teil der nachziehenden Familienangehörigen in Deutschland gesuchte Qualifikationen mitbringt und schnell am Arbeitsmarkt aktiv wird, ist die Bedeutung des Familiennachzugs für die Fachkräftesicherung zumindest in der kurzen und mittleren Frist deutlich geringer als die der Erwerbs- und Bildungsmigration. So handelt es sich bei vielen nachziehenden Familienangehörigen um minderjährige Kinder, die dem Arbeitsmarkt per se nicht zur Verfügung stehen, und um Ehefrauen, die sich intensiv den familiären Aufgaben widmen und nicht oder nur in geringem Umfang erwerbstätig werden wollen. Vor diesem Hintergrund ist der Familiennachzug auch nicht unter den Begriff der Fachkräftezuwanderung zu fassen.
- **Humanitäre Zuwanderung:** Ähnliches wie für den Familiennachzug gilt für die humanitäre Zuwanderung. Auch in diesem Fall ist der Auslöser für die Zuwanderung nicht der Wunsch, in Deutschland erwerbstätig zu werden, sondern die Flucht vor kriegerischen Handlungen oder politischer Verfolgung. Vor diesem Hintergrund bestehen selbstredend auch keine Qualifikationsanforderungen für die humanitäre Zuwanderung, sodass nicht sichergestellt ist, dass die betreffenden Personen in Deutschland gesuchte Qualifikationen mitbringen, auch wenn die meisten hier am Arbeitsmarkt aktiv werden wollen. Zudem hängt der Verbleib im Land in der Regel von der Entwicklung in den Heimatländern ab, sodass der mögliche Beitrag der humanitären Zuwanderung auch in diesem Kontext kritisch zu sehen ist.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass im Kontext der Fachkräftesicherung vor allem die Mobilität innerhalb der EU sowie die Erwerbs- und Bildungsmigration relevant sind. Daher wird in den folgenden Abschnitten auf die regionale Verteilung der in diesen Kontexten einreisenden Personen näher eingegangen. Zunächst wird in Abschnitt 3.2 die Zuwanderung aus den anderen EU-Ländern dargestellt und dann in Abschnitt 3.3 die Erwerbs- und Bildungsmigration aus Drittstaaten.

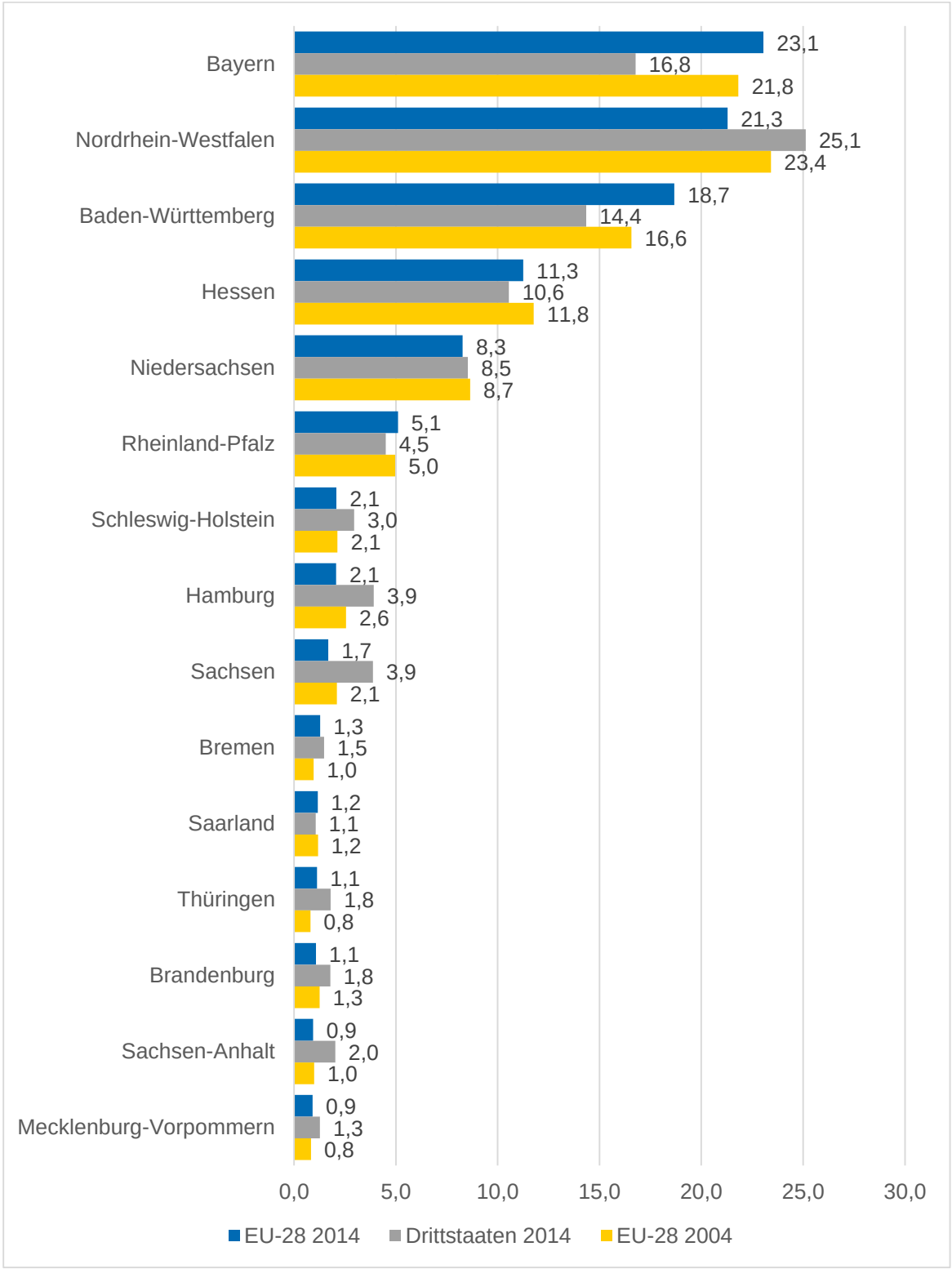
3.2. Mobilität innerhalb der Europäischen Union

Die Zuwanderung aus den anderen EU-Staaten nach Deutschland hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Zogen im Jahr 2008 noch weniger Personen aus den anderen EU-Ländern zu, als Deutschland dorthin verließen, lag die Nettozuwanderung aus den anderen EU-Ländern im Jahr 2014 bei rund 346.000 Personen (Statistisches Bundesamt, 2015e). Gründe für diese starke Zunahme liegen insbesondere in der anhaltenden Wirtschaftskrise in Südeuropa und dem Auslaufen der Restriktionen bei der Arbeitnehmer- und Personenfreizügigkeit für die neuen EU-Mitgliedsländer in den Jahren 2011 und 2014. So hat sich die Nettozuwanderung aus den einzelnen Ländern unterschiedlich entwickelt. War diese aus den Krisenländern Griechenland, Italien und Spanien im Jahr 2004 noch negativ, konnten bis zum Jahr 2014 hohe Zuwächse verzeichnet werden. Die höchsten Nettozuzüge konnten im Jahr 2014 aus den Ländern Rumänien (75.132), Polen (59.228) und Italien (37.057) registriert werden (Statistisches Bundesamt, 2015e).

Betrachtet man die neuzugewanderte Bevölkerung, so lebten am 31.12.2014 insgesamt 879.496 Personen aus den EU-28 Staaten mit einer Aufenthaltsdauer unter vier Jahren im Land. Das entspricht etwa einem Prozent der deutschen Bevölkerung. Dabei verteilen sich die Neuzuwanderer aus der EU deutlich anders auf die Bundesländer als Neuzuwanderer aus Drittstaaten. So lebten im Jahr mit 23,1 Prozent die meisten EU-Neuzuwanderer in Bayern, wohingegen mit 25,1 Prozent die meisten Neuzuwanderer aus Drittstaaten im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen lebten (Abbildung 5). Im Jahr 2004 galt dies mit 23,4 Prozent auch noch für die meisten Zuwanderer aus den anderen EU-Ländern. Nicht nur in Bayern, auch in Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland leben anteilsmäßig mehr Neuzuwanderer aus den anderen EU-Staaten als aus Drittstaaten. Dabei sind die Abweichungen in Bayern mit 23,4 Prozent der Neuzuwanderer aus den EU-Staaten gegenüber nur 16,7 Prozent der Neuzuwanderer aus Drittstaaten und in Baden-Württemberg mit 18,7 gegen 14,4 Prozent am größten. Umgekehrt sind die Anteile der Neuzuwanderer aus der EU im Vergleich zu den Neuzuwanderern aus Drittstaaten in Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Sachsen besonders niedrig.

Dass die süddeutschen Bundesländer überproportional viele Zuwanderer aus den anderen EU-Ländern gewinnen können, dürfte auf die dort vorherrschende, gute Lage am Arbeitsmarkt zurückzuführen sein (siehe Abschnitt 2). Diese ist zwar auch für die Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten hochrelevant, nicht jedoch für die humanitäre Zuwanderung, da die Verteilung der Asylbewerber auf die Bundesländer nach dem Königsteiner Schlüssel erfolgt, der sich zu zwei Dritteln nach den gesamten Steuereinnahmen und zu einem Drittel nach der Bevölkerungszahl richtet (GWK, 2015).

Abbildung 5: Verteilung der Neuzuwanderer aus EU und Drittstaaten
Personen mit einer Aufenthaltsdauer unter 4 Jahren (AZR), Anteilen an allen in Prozent, Stand jeweils 31.12.; ohne Berlin aufgrund inkonsistenter Werte



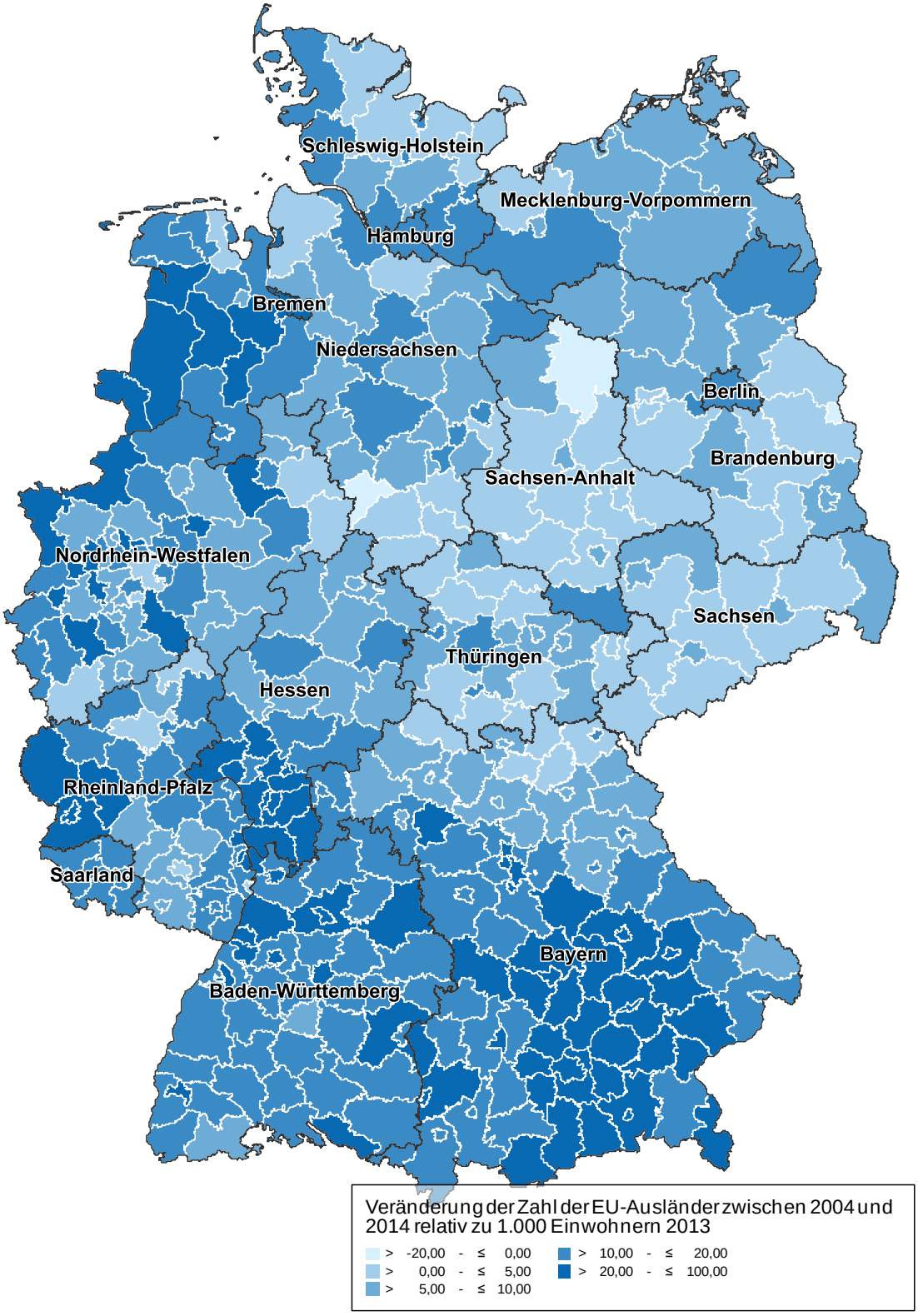
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015d; eigene Darstellung und Berechnung

Wie alle Migranten sind auch die EU-Zuwanderer ungleich auf die Kreise verteilt. Dabei ist, wie Abbildung 5 zeigt, eine gewisse Dynamik bei der Allokation zwischen den Bundesländern festzustellen. In folgender Karte (Abbildung 6) ist die Veränderung der Zahl der EU-Ausländer zwischen 2004 und 2014 je 1.000 Einwohner auf Kreisebene dargestellt. Einhergehend mit der regionalen Verteilung der Ausländer im Alter zwischen 20 und 64 Jahren (Abbildung 3) ist die Zunahme in Kreisen mit einem bereits bestehenden hohen Ausländeranteil tendenziell größer. Dabei verzeichnen die Kreise im südlichen Bayern, Baden-Württemberg und besonders auch die Grenzregionen zu Frankreich, den Niederlanden, Luxemburg, und Belgien besonders hohe Zuwachsraten. Aber auch einige Kreise im Landesinneren, wie Offenbach am Main (90,9 Prozent, Stadt, Hessen), München (46,2 Prozent, Stadt, Bayern) und Frankfurt am Main (44,6 Prozent, Stadt, Hessen) verzeichnen einen deutlichen Anstieg in der EU-Zuwanderung von 2004 bis 2014. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch die Migration zu Bildungszwecken, insbesondere die Hochschulmigration. Die Zahl der Bildungsausländer im ersten Hochschulsemester aus den anderen EU-Ländern ist zwischen dem Wintersemester 2004/05 und dem Wintersemester 2014/15 von 19.492 auf 25.355 gestiegen (Stand 2014, Statistisches Bundesamt, 2005, 2015f). So konnten neben den universitären Großstädten auch einige klassische Universitätsstädte wie Mannheim (46,7 Prozent, Stadt, Baden-Württemberg), Regensburg (32,7 Stadt, Prozent, Bayern) und Heidelberg (27,6 Prozent, Stadt, Baden-Württemberg) Zuwächse verzeichnen.

Insgesamt ist die Zuwanderung in nur drei Kreisen zurückgegangen (Frankfurt/Oder, Stadt, Brandenburg, Holzminden, Landkreis, Niedersachsen und Stendal, Landkreis, Sachsen-Anhalt). Neben vielen ostdeutschen Kreisen zeigen sich auch in niedersächsischen Landkreisen unterdurchschnittliche Zunahmen. So liegt der Anstieg in den Landkreisen Northeim, Friesland und Harburg bei jeweils rund drei Prozent. Obwohl die Veränderungen in den ostdeutschen Kreisen tendenziell ungünstiger sind als in den alten Bundesländern, finden sich dennoch auch dort einige Kreise, die auf eine moderate Zunahme verweisen können. Beliebte ostdeutsche Zuwanderungs- und gleichzeitig auch Universitätsstädte sind Leipzig (Stadt, Sachsen, 7,8 Prozent), Dresden (Stadt, Sachsen, 8,8 Prozent), Magdeburg (Stadt, Sachsen-Anhalt, 7,4 Prozent), Halle an der Saale (Stadt, Sachsen-Anhalt, 7,4 Prozent) und Jena (Stadt, Thüringen, 9,1 Prozent).

Abbildung 6: Entwicklung der Zahl der EU-Ausländer zwischen 2004 und 2014 je 1.000 Einwohner

Stand jeweils Dezember, Bevölkerung im Dezember 2013



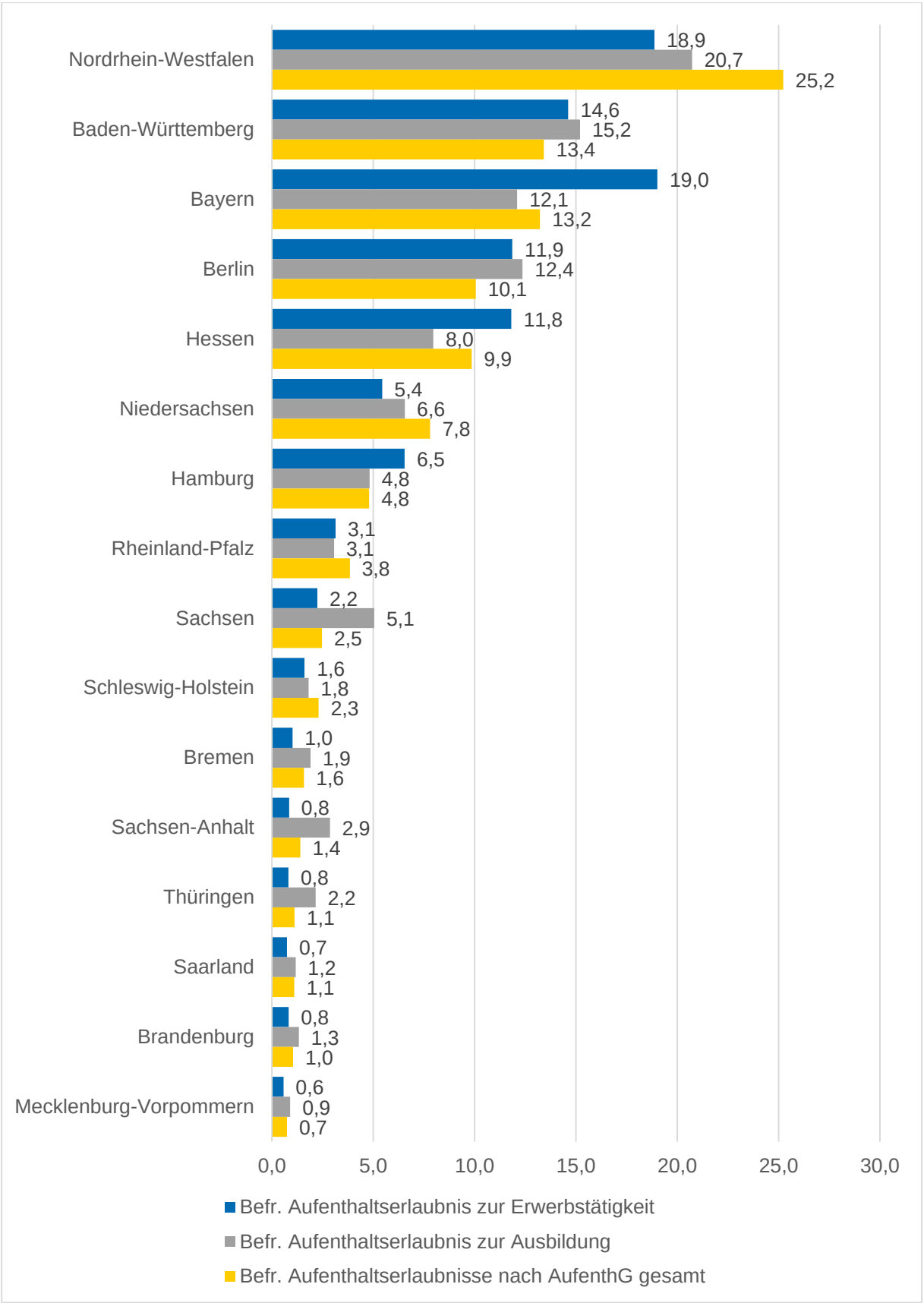
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015d; eigene Darstellung und Berechnung

3.3. Gesteuerte Zuwanderung aus Drittstaaten

Obwohl die Anzahl der erstmals erteilten Aufenthaltstitel in den letzten Jahren stark angestiegen ist, spielt die Erwerbsmigration nach wie vor eine untergeordnete Rolle. Fast 40 Prozent aller Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige entfielen im Jahr 2014 auf die Familienzusammenführung (Eurostat, 2015c). Auch wenn sich unter den nachgewanderten Familienangehörigen und den Asylmigranten auch qualifizierte Fachkräfte finden, kann diese Zuwanderung nicht direkt gesteuert werden. Deshalb werden in Folge nur die Erwerbsmigranten und die Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer Ausbildung betrachtet. Unter den Begriff „Erwerbsmigration“ fallen mehrere Aufenthaltstitel. Neben der Möglichkeit der Blauen Karte (§ 19a AufenthG) können auch Forscher (§ 20 AufenthG), beruflich Qualifizierte (§ 18 Abs. 4 AufenthG) und Selbständige (§ 21 AufenthG) eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Hochqualifizierte können nach § 19 AufenthG direkt eine dauerhafte Niederlassungserlaubnis beantragen, die nicht als Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit gezählt wird. Aufenthaltstitel zur Ausbildung umfassen die schulische, hochschulische und betriebliche Bildung. Der größte Teil der Aufenthaltstitel zur Ausbildung entfällt auf den Bereich des Studiums (82 Prozent; Eurostat, 2015d). Folgende Abbildung 7 zeigt die Verteilung der Aufenthaltstitel nach Bundesländern.

Die Verteilung auf die Bundesländer unterscheidet sich je nach Aufenthaltstitel stark. Wie bereits aus Abbildung 5 hervorgeht, ist der Anteil der Personen aus Drittstaaten in Nordrhein-Westfalen mit Abstand am höchsten. Diese Reihung ergibt sich auch für alle Inhaber befristeter Aufenthaltstitel (Abbildung 7). Betrachtet man hingegen nur die Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit liegt Bayern mit einem Anteil von 19,0 Prozent vor Nordrhein-Westfalen mit 18,9 und Baden Württemberg mit 14,6 Prozent. Vergleicht man diese Anteile mit der Verteilung aller Personen mit befristeten Aufenthaltstitel so können Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Berlin und Hamburg besonders viele Erwerbsmigranten gewinnen. Hingegen sind die Anteile in Nordrhein-Westfalen und Niedersachen im Vergleich deutlich niedriger. Bei den befristeten Aufenthaltstiteln zur Ausbildung verbuchen Baden-Württemberg mit 15,2 Prozent und Berlin mit 12,4 Prozent besonders hohe Anteile.

Abbildung 7: Verteilung der Aufenthaltstitel nach Bundesländern
Befristete Aufenthaltstitel nach AufenthG, Stand jeweils Dezember 2014



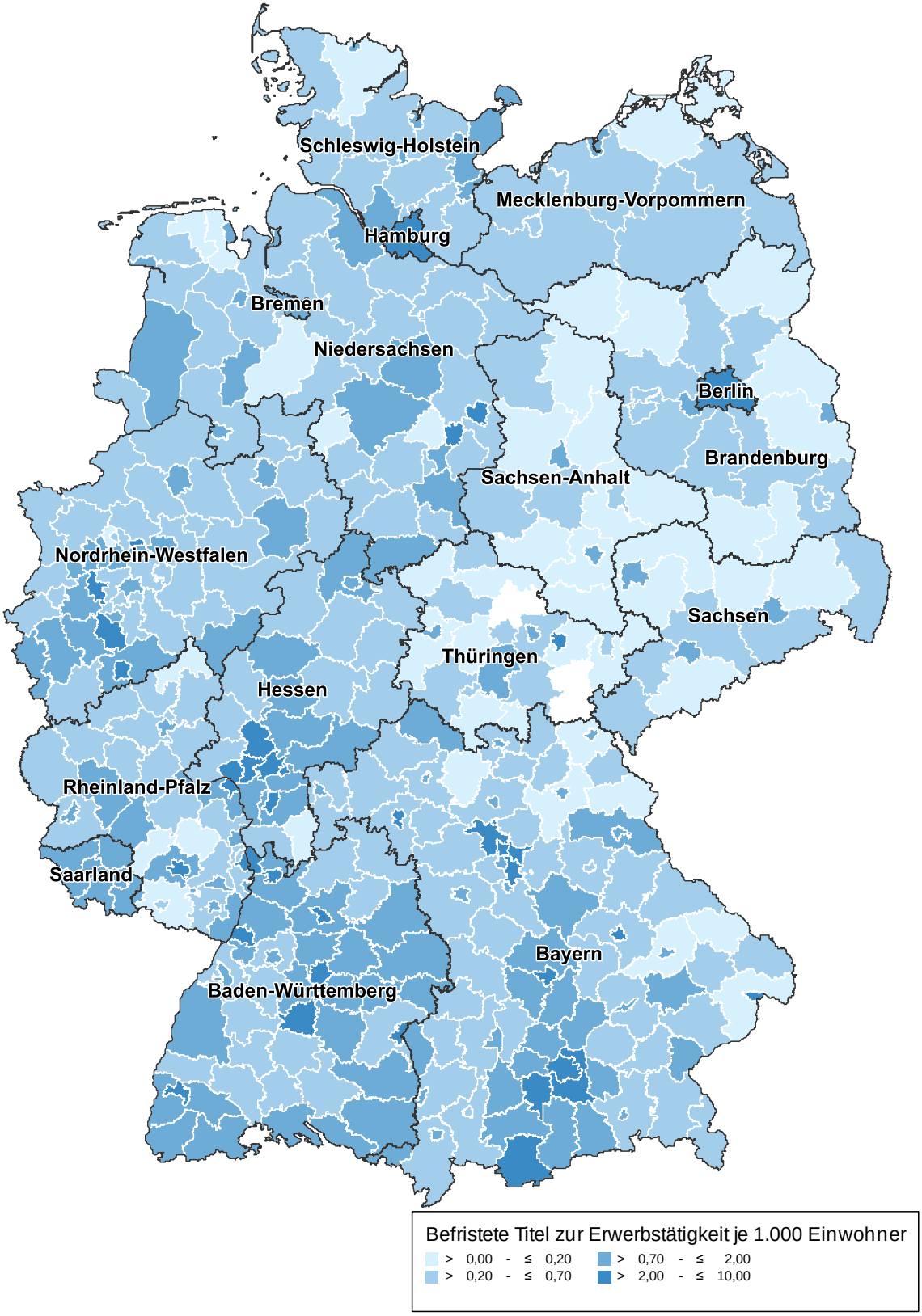
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015; eigene Darstellung und Berechnung

Die folgende Abbildung 8 stellt die Verteilung der Erwerbszuwanderung auf die Kreise dar. Dazu wurde die Zahl der befristeten Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit ins Verhältnis zu 1.000 Einwohnern gesetzt. Die Gefälle sind nicht so stark ausgeprägt wie bei den vorherigen Indikatoren. Ein genereller Ost-West-Unterschied ist aber auch hier zu finden. So leben in den neuen Bundesländern relativ zu 1.000 Einwohnern weniger Personen mit Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit. Zudem sind diese auch noch stärker auf weniger Kreise konzentriert als in den westdeutschen Bundesländern.

Proportional die meisten Personen mit Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit lebten im Jahr 2014 in der Stadt Frankfurt am Main (9,4 Titel je 1.000 Einwohner). Darauf folgen weitere Großstädte wie Düsseldorf (Nordrhein-Westfalen; 9,1) und München (Bayern; 7,3). Aber auch in einigen Universitätsstädten wie Passau (Stadt, Bayern; 7,0), Heidelberg (Stadt, Baden-Württemberg; 6,8) und Erlangen (Stadt, Bayern; 6,2) gibt es viele Erwerbsmigranten. In diesen Städten sind die Universitäten große Arbeitgeber, die auch ausländisches Personal beschäftigen. Weitere Kreise mit einer im Vergleich zur Bevölkerung hohen Anzahl an befristeten Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit sind Stuttgart (Stadt, Baden-Württemberg; 6,0), der Main-Taunus-Kreis (Landkreis, Hessen; 4,9) und Ingolstadt (Stadt, Bayern; 4,8). In diesen Regionen sind viele große Unternehmen angesiedelt, die dementsprechend auch viele internationale Fachkräfte anziehen. Wenige Erwerbsmigranten leben in ostdeutschen Kreisen wie dem Saale-Orla Kreis (Landkreis, Thüringen; <0,1), Sömmerda (Landkreis, Thüringen; <0,1), Elbe-Elster (Landkreis, Brandenburg; 0,1).

Begründet werden kann dies mit der Wirtschaftsstruktur. So entfallen im Osten höhere Beschäftigungsanteile auf die weniger produktiven Wirtschaftszweige (gemessen an der Wertschöpfung) wie öffentliche Verwaltung, sowie Erziehung und Unterricht (Fuchs et al., 2014). In beiden Bereichen sind auch weniger Migranten beschäftigt. Der Anteil der ausländischen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung lag im März 2015 bei 2,5 Prozent, im Bereich Erziehung und Unterricht waren es 5,9 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2015). Viele Migranten, die in diesem Wirtschaftszweig tätig sind, stammen aus Amerika und sind als Englischlehrer in Deutschland tätig (Seebaß/Siegert, 2011). Hingegen ziehen andere Erwerbsmigranten aus Drittstaaten deutlich häufiger in wirtschaftsstärkere Regionen.

Abbildung 8: Befristete Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit je 1.000 Einwohner
Stand Dezember 2014

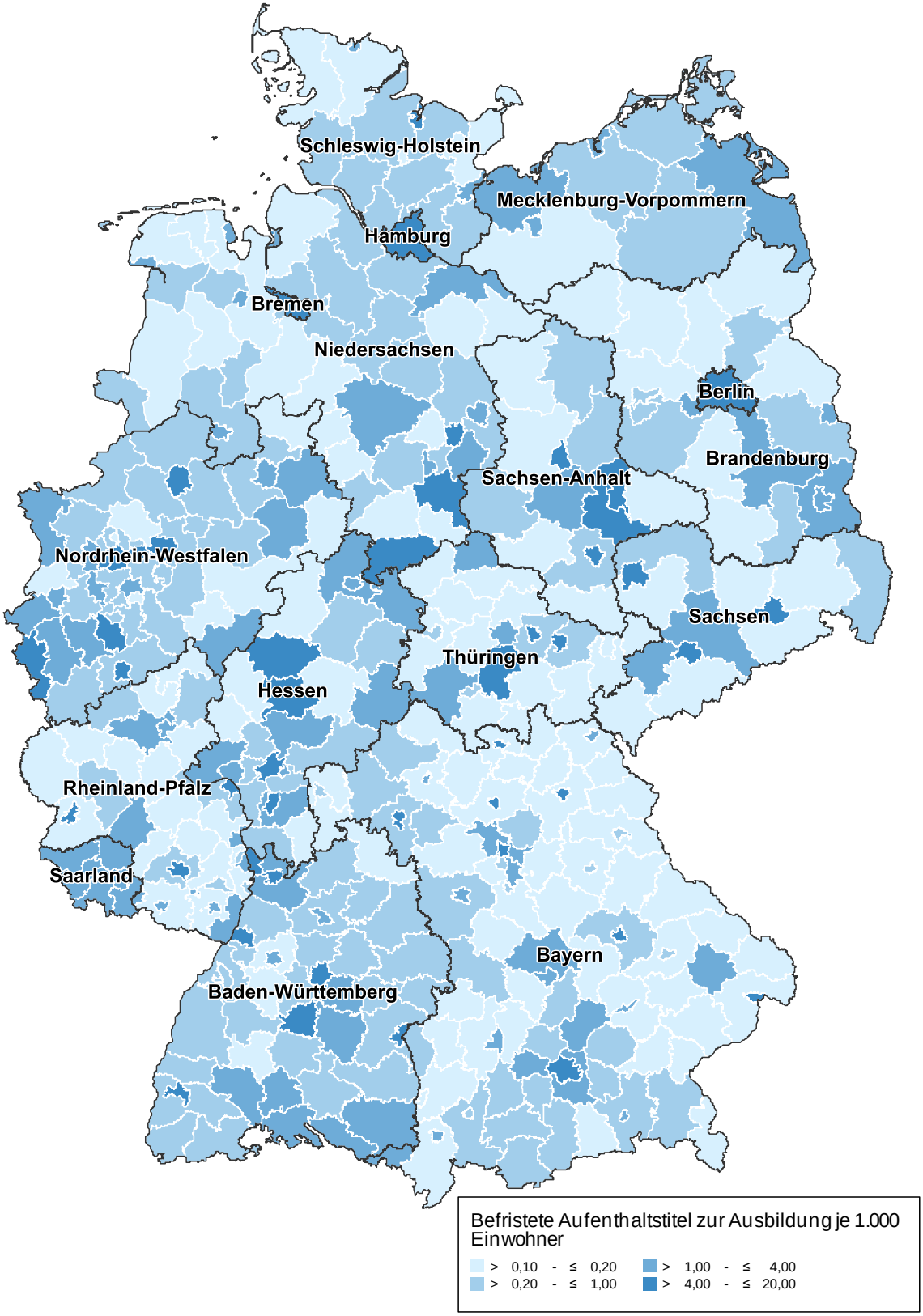


Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015; eigene Darstellung und Berechnung

Die Verteilung der Bildungsmigranten (Abbildung 9) stellt sich anders dar. Die Inhaber von Aufenthaltstiteln zur Ausbildung konzentrieren sich deutlich stärker auf einzelne Kreise, die sich aber über ganz Deutschland verteilen. Erwartungsgemäß treten die Universitätsstandorte deutlich hervor. Die meisten Inhaber von Aufenthaltstiteln zur Ausbildung je 1.000 Einwohner verzeichnet mit einem Wert von 19,5 Heidelberg (Stadt, Baden-Württemberg). Darauf folgen Weimar (14,2; Stadt, Thüringen), Darmstadt (12,9; Stadt, Hessen), Kaiserslautern (12,3; Stadt, Rheinland-Pfalz), Karlsruhe (11,6; Stadt, Baden-Württemberg), Erlangen (11,6; Bayern), Freiburg im Breisgau (11,4; Stadt, Baden-Württemberg) und in Jena (11,3; Stadt, Thüringen) mit jeweils mehr als 10 Titel je 1.000 Einwohner. Neben den großen Städten München (6,9; Stadt, Bayern), Berlin (6,4) oder auch Frankfurt am Main (5,5; Stadt, Hessen) ziehen auch viele ostdeutsche Kreise wie Magdeburg (7,8; Stadt, Sachsen-Anhalt), der Ilm-Kreis (7,4; Landkreis, Thüringen) oder auch Dessau-Roßlau (6,6; Stadt, Sachsen-Anhalt) Bildungsmigranten an.

Daraus lässt sich schließen, dass die Bildungsmigration durchaus auch in strukturschwächere Kreise erfolgt. Gelingt es diesen, die Bildungsmigranten nach Abschluss ihres Bildungsweges zu halten, kann dies einen substanziellen Beitrag zur Abmilderung der negativen Folgen des demografischen Wandels leisten.

Abbildung 9: Befristete Aufenthaltstitel zur Ausbildung je 1.000 Einwohner
Stand Dezember 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015; eigene Darstellung und Berechnung

4. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Fachkräftezuwanderung kommt vor allem den Gebieten in Deutschland zugute, in denen die Arbeitskräftebedarfe aktuell am größten sind. So leben überproportional viele Neuzuwanderer aus den anderen EU-Ländern in Bayern, Baden-Württemberg und Hessen. Gleichzeitig entfällt auf diese drei Bundesländer auch ein wesentlich größerer Anteil der Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit für Drittstaatenangehörige als der befristeten Aufenthaltstitel insgesamt. Differenziert man weiter nach Regionen, sind die Zahlen der Personen mit Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit im Rhein-Main-Gebiet und im Großraum München im Vergleich zur Gesamtbevölkerung besonders groß. Dort ist auch die Zahl der EU-Ausländer in den letzten zehn Jahren stark gestiegen.

Längerfristig werden nicht nur in den Regionen, die aktuell die größten Engpässe am Arbeitsmarkt aufweisen, besonders viele Fachkräfte aus dem Ausland benötigt, sondern auch in den Kreisen, in denen sich der demografische Wandel besonders stark auf die Erwerbsbevölkerung auswirken wird. Dies trifft insbesondere auf die ländlicheren Gebiete in den ostdeutschen Bundesländern zu. Hier kommt bisher jedoch nur ein sehr geringer Teil der Fachkräftezuwanderung an, sodass ihr momentaner Beitrag zur Demografievorsorge beschränkt ist. Um dies zu ändern, wären insbesondere folgende Maßnahmen wünschenswert:

- **Stärkere Berücksichtigung regionaler Unterschiede bei der Gestaltung des rechtlichen Rahmens für die Erwerbsmigration aus Drittstaaten:** Sowohl die konkreten Fachkräftebedarfe insbesondere mit Blick auf den Qualifikationsmix als auch das Lohnniveau unterscheiden sich regional sehr stark. Dies spiegelt sich jedoch im aktuellen zuwanderungsrechtlichen Rahmen nicht wieder. So gelten etwa für alle Zielregionen in Deutschland dieselben Gehaltsgrenzen für die Blaue Karte und dieselben Engpassberufe bei der Vergabe von Aufenthaltstiteln an beruflich qualifizierte Beschäftigte nach §18 Abs. 4 AufenthG i.V.m. §6 BeschV. Dies erschwert es für die besonders stark vom demografischen Wandel betroffenen Gebiete, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, da sie zumeist wirtschaftsschwächer sind und damit etwa ein niedrigeres Lohnniveau aufweisen. Daher wäre es sinnvoll, bei den Vergabekriterien für einzelne Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit je nach Zielregion zu differenzieren. Eine Alternative wäre auch das Einführen von speziellen Aufenthaltstiteln für die Erwerbszuwanderung in einzelnen Zielregionen, wie dies etwa in Kanada mit dem Provincial Nominee Programm praktiziert wird (Government of Canada, 2015).
- **Förderprogramme für die Erwerbs- und Bildungszuwanderung in besonders vom demografischen Wandel betroffene Regionen:** Um gezielt in Deutschland gesuchte Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, kann Zuwanderung über das Schaffen entsprechender Zugangswege hinaus gefördert werden. Ein Beispiel hierfür ist das Programm MobiPro-EU, das sich an Personen aus dem EU-Ausland richtet, die im Alter zwischen 18 bis 35 Jahren sind und in Deutschland

eine betriebliche Berufsausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung in einem Engpass- bzw. Mangelberuf in Deutschland aufnehmen wollen. Neben Sprachkursen bietet das Programm auch finanzielle Unterstützungsleistungen für die zuziehenden Personen (Bundesagentur für Arbeit, 2015e). Ähnliche Programme könnten auch für Fachkräfte aufgelegt werden, die in einzelne besonders vom demografischen Wandel betroffene Regionen zuziehen. Dabei könnte eine Frist gesetzt werden, bis zu deren Ablauf Teile der Förderung zurückgefordert werden, falls die betreffende Person nicht in der Zielregion verbleibt.

- **Gezielte Informationsangebote über die Regionen für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte:** Während die großen deutschen Metropolen, wie Berlin, Hamburg und München, international bekannt sind, gilt das nicht für die ländlichen Gebiete. Daher wissen Fachkräfte aus dem Ausland häufig auch nicht, welche Arbeitsmarktperspektiven und Lebensqualität die ländlichen Regionen in Deutschland bieten. Hier können gezielte Informationsangebote für Zuwanderungsinteressierte Abhilfe schaffen. Besonders vielversprechend ist dabei die Aufbereitung der Information in Form von Online-Portalen, die gut aus dem Ausland erreichbar sind. Als Vorbild kann hier das Zuwanderungsportal „Make it in Germany“ dienen.
- **Förderung der Auslandsrekrutierung regionaler Arbeitgeber:** Die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland kann durch verschiedene Maßnahmen wie Jobmessen an ausländischen Hochschulen gefördert werden. Diese können auch regionenspezifisch organisiert werden.
- **Knüpfen von Kontakten mit demografiestarken Regionen:** Um mit Aktivitäten im Ausland Erfolg zu haben, ist es sehr hilfreich, eng mit Partnern vor Ort zusammenzuarbeiten. Daher sollten die besonders vom demografischen Wandel betroffenen Regionen in Deutschland ihre Kontakte in demografiestarke Weltregionen, etwa in Südasien, intensivieren. Hierzu bieten sich insbesondere Regionen- und Städtepartnerschaften an.
- **Förderung der Ausbildung von Personen aus dem Ausland in besonders vom demografischen Wandel betroffenen Regionen:** Die Zuwanderung über das Bildungssystem bietet große Potenziale für die Fachkräftesicherung, da die im Land erworbenen Qualifikationen den Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarkts sehr gut gerecht werden. Zudem verbleiben viele Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung im Betrieb und damit auch in der Regionen. Daher ist eine Förderung der Ausbildung von Personen aus dem Ausland besonders erfolgsversprechend für die regionale Fachkräftesicherung. Hierzu sind verschiedene Maßnahmen denkbar. So können gezielte Vor- und Begleitkurse für Auszubildende aus dem Ausland angeboten werden. Zudem können Stipendienprogramme für Auszubildende aus dem Ausland aufgelegt werden. Diese sind insbesondere im Kontext einer schulischen Ausbildung von großer Bedeutung, da für die Vergabe eines Aufenthaltstitels zur Ausbildung an Drittstaatenangehörige der Lebensunterhalt gesichert sein muss (§ 5 Abs. 1 AufenthG).

Literatur

Alichniewicz, Justina / Geis, Wido, 2013, Zuwanderung über die Hochschule, in: IW-Trends, 40. Jg., Nr. 4, Köln, S. 3–17

Anger, Christina / Geis, Wido / Plünnecke, Axel / Seyda, Susanne, 2014, Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung – Ein Fortschrittsbericht, IW-Analysen, Nr. 94, Köln

Bundesagentur für Arbeit, 2015a, Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitslosenstatistik: Arbeitslose nach Gemeinden – Jahreszahlen 2014, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2015b, Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen, Jahresschnitt 2014, Sonderauswertung, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2015c, Arbeitsmarkt in Zahlen: Beschäftigungsstatistik – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Kreisen und kreisfreien Städten: Stichtag 31. Dezember 2014, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2015d, Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen, Nürnberg, 2015

Bundesagentur für Arbeit, 2015e, Förderprogramm MobiPro EU, https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/paderborn/Agentur/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI529388 [21.12.2015]

Bußmann, Sebastian, 2015, Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Der Ausbildungsmarkt für Engpassberufe. Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Studie 3/2015, Köln, http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/sebastian-bussmann-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-253964 [11.1.2016]

Eurostat, 2015a, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit, [12.11.2015]

Eurostat, 2015b, Bevölkerung nach Bildungsabschluss, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit, [12.11.2015]

Eurostat, 2015c, Erstmals erteilte Aufenthaltstitel nach dem Grund für die Erteilung, der Gültigkeitsdauer und nach der Staatsangehörigkeit, [12.11.2015]

Eurostat, 2015d, Erstmals erteilte Aufenthaltstitel aus Bildungsgründen nach dem Grund für die Erteilung, der Gültigkeitsdauer und der Staatsangehörigkeit, [12.11.2015]

Farhauer, Oliver / Kröll, Alexandra, 2014, Standorttheorien – Regional- und Stadtökonomik in Theorie und Praxis, Wiesbaden

Fuchs, Michaela / Wesling, Mirko / Weyh, Antje, 2014, Potenzialnutzung in Ostdeutschland. Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, IAB Forschungsbericht 6/2014, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Geis, Wido / Nintcheu, Jeanette Michaelle, 2016,Gesteuerte Zuwanderung in der Flüchtlingskrise: Warum Deutschland trotz des starken Zuzugs Fachkräfte aus Drittstaaten gewinnen sollte, IW policy papers Nr. 5/2016 Köln

Government of Canada, 2015, Provincial Nominees, http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/provincial/index.asp, [12.10.2015]

GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2015, Der Königsteiner Schlüssel, http://www.gwk-bonn.de/themen/koenigsteiner-schluessel/, [12.10.2015]

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2015, Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots im dritten Quartal 2015, http://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx [02.02.2016]

Seebaß / Katharina, Siegert / Manuel, 2011, Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland, Working Paper No. 36, Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Nürnberg, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp36-migranten-am-arbeitsmarkt-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile, [4.1.2016]

Statistisches Bundesamt, 2005, Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2004/2005, Fachserie 11, Reihe 4.1, 2005, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt 2015a, Arbeitsmarkt - Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Inländer), https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/lrerw011.html?cms_gtp=151846_list%253D2&https=1 [27.11.2015]

Statistisches Bundesamt, 2015b, Bevölkerung bis 2060. Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung der Ausländerstatistik, Genesis-Online-Datenbank, https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/logon [18.8.2015]

Statistisches Bundesamt 2015c, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund Ergebnisse des Mikrozensus 2014, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2015d, Bevölkerung _ Einbürgerungen und Ausländer: Ausländerstatistik, https://www.genesis.destatis.de [12.10.2015]

Statistisches Bundesamt, 2015e, Bevölkerung _ Wanderungen, https://www.genesis.destatis.de [12.10.2015]

Statistisches Bundesamt, 2015f, Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2014/2015, Fachserie 11, Reihe 4.1, 2015, Wiesbaden