ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Werding, Martin; Lembcke, Franziska K.

Article

Erwerbsmigration nach Deutschland: Chancen durch gesteuerte Zuwanderung

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Werding, Martin; Lembcke, Franziska K. (2023) : Erwerbsmigration nach Deutschland: Chancen durch gesteuerte Zuwanderung, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 76, Iss. 05, pp. 42-46

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/272119

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

Martin Werding und *Franziska K. Lembcke**

Erwerbsmigration nach Deutschland: Chancen durch gesteuerte Zuwanderung

IN KÜRZE

Die Zuwanderung zum Erwerbszweck, insbesondere aus der Europäischen Union, hat im vergangenen Jahrzehnt entscheidend dazu beigetragen, die Arbeitskräftenachfrage in Deutschland zu decken. Demografiebedingt dürfte sie zukünftig jedoch zurückgehen, was wegen der demografischen Entwicklung im Inland zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führt. In diesem Beitrag wird diskutiert, wie aktuelle Reformvorhaben der Bundesregierung dazu beitragen können, diese Lücke zu schließen. Inländische Arbeitskräftepotenziale zu mobilisieren dürfte dazu nicht ausreichen. Gesteuerte Erwerbsmigration aus Drittstaaten eröffnet dagegen Chancen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu befriedigen. Erforderlich ist dazu eine weitere Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes, wie sie die Bundesregierung derzeit vorbereitet. Außerdem müssen weiterhin bestehende Hürden für die Erwerbsmigration identifiziert und abgesenkt werden.

Die Anzahl offener Arbeitsstellen lag im vierten Quartal 2022 bundesweit mit rund 2 Millionen auf einem Rekordniveau (Kubis 2023). Angesichts der Arbeits- und Fachkräfteengpässe in vielen Bereichen fällt es den Betrieben zunehmend schwer, offene Stellen zu besetzen (ifo Institut 2023). Die demografische Entwicklung dürfte diese Engpässe auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen. Ohne politisches Gegensteuern könnte ein flächendeckender Fachkräftemangel entstehen, wenn die Baby-Boomer ab 2025 nach und nach in Rente gehen. Dies verringert das Potenzialwachstum (SVR 2022, Ziffer 84). Arbeit kann bei einer sich verschärfenden Knappheit zwar produktiver werden und teilweise durch Automatisierung und Robotik substituiert werden. Trotzdem könnten Unternehmen langfristig Standorte ins Ausland verlagern, wenn sie in Deutschland nicht genügend Arbeitskräfte finden. Zuwanderung von Fachkräften bietet die Chance, solche Szenarien zu vermeiden und bestehende Jobs sicherer zu machen.

Eine höhere Erwerbsmigration wird hier daher als wichtigster Kanal zur Sicherung eines ausreichenden Erwerbspersonenpotenzials diskutiert. Die Steigerung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials (SVR 2021, Ziffern 317 ff.; SVR 2022, Ziffer 406), eine Verringerung der Abwanderung aus Deutschland sowie Bildungsmigration und integrationspolitische Maßnahmen (SVR 2022, Ziffern 431 ff. und 457 ff.) sind weitere Stellschrauben, die dazu beitragen können. Aktualisierte Modellrechnungen in Anlehnung an Fuchs et al. (2021) zeigen, dass die demografische Entwicklung bei konstanter Erwerbsneigung und ohne Nettozuwanderung das Erwerbspersonenpotenzial von 2022 bis 2040 um 12,4 % und bis 2060 um 26,3 % zurückgehen lässt (vgl. Abb. 1). Nur steigende inländische Erwerbsquoten, etwa bei Frauen und Personen im höheren Erwerbsalter, sowie eine jährliche Nettozuwanderung von 400 000 Personen würden das Erwerbspersonenpotenzial langfristig annähernd konstant halten. Dafür wäre allerdings eine Bruttozuwanderung von ca. 1,5 Mio. Personen p.a. nötig. Letztlich kann Zuwanderung die Arbeitsmarkteffekte der demografischen Entwicklung wohl nur abfedern und nicht vollständig beheben. Unter Berücksichtigung von Migrationsdynamiken und der Einbeziehung von Migrationsdeterminanten in einem erweiterten stochastischen Modell kommt eine Projektion von Hellwagner et al. (2023) zu dem Ergebnis, dass das Erwerbspersonenpotenzial bis 2060 um 11,7 % sinken dürfte.[1] Annähernd dasselbe Resultat ergibt sich in den Modellrechnungen für Abbildung 1 bei einer Nettozuwanderung, die mit 208 000 Personen p.a. dem langjährigen Durchschnittswert dieser Größe entspricht. Höhere Zahlen erscheinen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung als wünschenswert.

EU-OSTERWEITERUNG, EINE VERSPÄTETE ERFOLGSGESCHICHTE

In der Vergangenheit verfolgte die Migrationspolitik in Deutschland eher einen restriktiven Kurs. So

* Prof. Dr. Martin Werding ist Inhaber des Lehrstuhls für Sozialpolitik und öffentliche Finanzen an der Ruhr-Universität Bochum und Mitglied im Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.
Dr. Franziska K. Lembcke ist Senior Referentin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im wissenschaftlichen Stab des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

[1] Eine weitere Möglichkeit, um den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu dämpfen, besteht in einer ausgeprägteren Erhöhung der Frauenerwerbsquote (Hellwagner et al. 2023). Dies erfordert allerdings familienpolitische Maßnahmen wie die quantitative und qualitative Ausweitung des Betreuungsangebots sowie eine Verbesserung der Erwerbsanreize für Zweitverdienende im Steuer- und Transfersystem (Lembcke et al. 2021; SVR 2021, Ziffern 317 ff.).

wurde der deutsche Arbeitsmarkt bei der EU-Osterweiterung der Jahre 2004 und 2007 nur sehr langsam geöffnet. Die Übergangsfrist von sieben Jahren bis zur Gewährung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (2 + 3 + 2-Regelung) wurde anders als in den meisten anderen EU-Mitgliedstaaten voll ausgeschöpft. Hintergrund waren vor allem Bedenken, dass eine schnelle Öffnung zu Verdrängungseffekten für heimische Arbeitskräfte oder zu Armutsmigration führen könnte (Forster 2007; Trettin 2010). Dabei können freie Wanderungsmöglichkeiten bei flexiblen Arbeitsmärkten eine effizientere Verteilung von Arbeitskräften mit sich bringen (Sinn und Werding 2001). Im Rückblick erscheinen die EU-Osterweiterung und die Arbeitnehmerfreizügigkeit als wirtschaftliche Erfolgsgeschichte für Deutschland (Baas und Brücker 2010; Ochsner und Wassmann 2016; Wolf 2021). So hat der deutsche Arbeitsmarkt durch Beschäftigungseffekte von der EU-Osterweiterung zwar erst verzögert, aber insgesamt stark profitiert (Brücker et al. 2013; Hammer und Hertweck 2022).

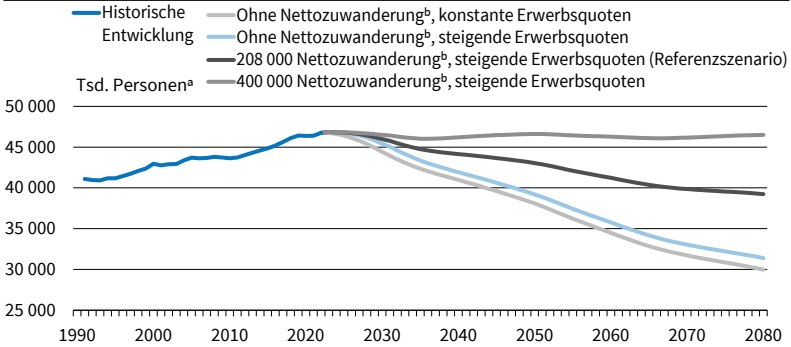
GESTEUERTE ERWERBSMIGRATION BISLANG MIT HOHEN HÜRDEN VERBUNDEN

Nicht-EU-Bürger genießen keine allgemeine Freizügigkeit, sondern müssen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis beantragen. Die gesteuerte Zuwanderung zum Erwerbszweck orientiert sich in Deutschland an Mindestkriterien. Solche Systeme der Zuwanderung können im Gegensatz zu Punktesystemen, in denen Kriterien substitutiv gelten, restriktiv wirken, da alle Kriterien gleichzeitig erfüllt werden müssen. Je weniger Kriterien dabei angewandt werden, desto schwächer wird dieser Effekt (Chalof und Lemaître 2009; McHale und Rogers 2009; Brücker 2015). Die meisten Zuwanderungssysteme kombinieren angebotsseitige und nachfrageseitige Kriterien, wie beispielsweise die Arbeitsplatzzusage in Deutschland, die an Qualifikationsauflagen geknüpft ist. Im Regelfall müssen Fachkräfte für den Zuzug nach Deutschland folgende Kriterien erfüllen: 1) staatlich anerkannter Berufs- oder Hochschulabschluss; 2) Abschlüsse müssen mit deutschen Abschlüssen vergleichbar sein bzw. als gleichwertig anerkannt werden; 3) Nachweis einer verbindlichen Arbeitsplatzzusage; 4) Nachweis, dass die Arbeitsplatzzusage der erlernten Berufsqualifikation entspricht; und 5) Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Während sich die Gleichwertigkeitsprüfung in Deutschland ungünstig auf Zuwanderungsentscheidungen auswirken dürfte, verzichten beispielsweise die USA, Kanada und UK auf eine solche Prüfung von Qualifikationen, sofern ein im Ausland staatlich anerkannter Abschluss vorliegt.

Seit dem Jahr 2005 ist in der deutschen Migrationspolitik ein Trend zur Lockerung der Zuzugskriterien zu beobachten (z. B. durch Sonderregelungen für IKT-Fachkräfte oder das Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2019, durch das Nicht-EU-Bürger mit einer abgeschlossenen Ausbildung, die gleichwertig zum

Abb. 1

Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2080



[a] Inländerkonzept.
[b] Die Nettozuwanderung ist die jährliche Differenz aus zugewanderten Personen und abgewanderten Personen.
Quelle: SIM.21; Berechnung der Autor*innen.
© ifo Institut

deutschen Standard ist, den Fachkraftstatus erhalten). Trotzdem bleibt die Erwerbsmigration aus Drittstaaten bislang weit hinter den Erwartungen zurück und verharrt auf sehr niedrigem Niveau (vgl. Tab. 1). So wurden im Jahr 2021 nur knapp 3 000 Aufenthaltserlaubnisse für Fachkräfte mit Berufsausbildung und rund 3 000 für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung erteilt, während knapp 11 000 Personen eine Blaue Karte EU erhielten. Der gesamte Umfang der Erwerbsmigration von außerhalb der EU blieb unter 40 000 Personen. Im Gegensatz dazu zogen im Jahr 2021 rund 469 000 EU-Staatsbürgerinnen und -bürger (EU-Binnenmigration) nach Deutschland (SVR 2022, Abb. 116 links).

WEITERENTWICKLUNG DER MIGRATIONSPOLITIK

Neben Versuchen, das inländische Erwerbspersonenpotenzial zu heben,[2] verfolgt die Bundesregierung mit ihrem aktuellen Reformvorhaben („Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräftezuwanderung« und »Entwurf einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung») das Ziel, die Zahl der zugewanderten Fachkräfte aus Drittstaaten »deutlich zu steigern«. Es stellt sich jedoch die Frage, ob das Reformvorhaben die bisher bestehenden Hürden für gesteuerte Erwerbsmigration senken und der demografischen Entwicklung erfolgreich entgegenwirken kann. Entscheidend dafür sind die wichtigsten Neuerungen der Reformvorhaben.

Mit der Flexibilisierung des *Gleichwertigkeitsnachweises* für Qualifikationen geht die Bundesregierung auf eines der stärksten Hindernisse für Zuwandernde (SVR 2022, Ziffer 446 ff.) ein, ohne komplett auf einen Nachweis zu verzichten. So dürfen Migranten mit Fachkraftstatus (d. h. mit einer als gleichwertig anerkannten Berufsqualifikation) künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben (§ 18a AufenthG-E). Angesichts der sich ständig verändernden Qualifika-

[2] Siehe Fachkräftestrategie der Bundesregierung (2022b) und Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Bundesregierung 2023).

Tab. 1

Erwerbsmigration[a] im Jahr 2021: Drittstaatsangehörige mit einer Aufenthaltserlaubnis zum Erwerbszweck

Aufenthaltstitel/Rechtsgrundlage	Personen mit Erst-erteilung im Jahr 2021 (ohne vorherigen Titel)	Anteil in %
Fachkraft mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG)	3 016	7,75
Fachkraft mit akademischer Ausbildung (§ 18b Abs. 1 AufenthG)	2 993	7,69
Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG)	11 040	28,35
(Mobile) Forschende (§§ 18d und 18f AufenthG)	3 173	8,15
(Mobile) ICT-Karte (§§ 19 und 19b AufenthG)	955	2,45
Sonstige Beschäftigungszwecke, Beamte[b] (§ 19c AufenthG)	13 245	34,02
Darunter Westbalkanregelung (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV)	2 361	6,06
Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG)	196	0,50
Selbständige und freiberufliche Tätigkeit (§ 21 Abs. 1, 2, 2a AufenthG; § 21 Abs. 5 AufenthG)	1 038	2,67
Sonstige[c]	3 282	8,43
Insgesamt	38 938	100

[a] Ausländerzentralregister zum Stichtag 31. März 2022. [b] In der Regel ohne Qualifikationsauflagen. [c] Qualifizierte Geduldete (§ 19d AufenthG) und Europäischer Freiwilligendienst (§ 19e AufenthG).

Quelle: Graf (2022); Berechnungen der Autor*innen.

tionsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt ist dies ein wichtiger Schritt und kann zum optimalen Einsatz von Arbeitskräften beitragen.

Eine weitere Absenkung der Zuwanderungshürden findet sich im Bereich der hochqualifizierten Erwerbsmigration. Mit der geplanten Absenkung der *Mindestgehaltsschwelle*[3] bei der Blauen Karte EU setzt die Bundesregierung die novellierte Hochqualifiziertenrichtlinie (Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021) um. Hierbei wird der mögliche Handlungsspielraum aber nicht vollständig ausgeschöpft (SVR Migration 2023). Eine Ausweitung der Blauen Karte EU auf nicht-akademische Berufe dürfte in Kombination mit einer qualifikationsgerechten Senkung der Einkommensschwelle stärkere Effekte für die Zuwanderung haben (SVR 2022, Ziffer 453). Deshalb wäre es sinnvoll, die bereits bestehende Ausnahme für IT-Berufe im Rahmen der Blauen Karte EU auf weitere nicht-reglementierte Berufe auszudehnen.

Während *Berufserfahrung* als Kriterium für Erwerbsmigration bisher nur im Rahmen von Sonderregelungen, wie z. B. für IKT-Spezialistinnen und Spezialisten,[4] berücksichtigt wurde, bekommt sie in der aktuellen Reform eine zentrale Rolle. Fachkräfte mit Berufserfahrung sollen in Deutschland künftig ohne Gleichwertigkeitsprüfung ihres ausländischen Berufsabschlusses arbeiten können. Voraussetzungen sind eine mindestens zweijährige allgemeine Qualifikation,[5] die zum Beruf befähigt, eine *Arbeitsplatzzusage* sowie das Erreichen einer Mindestgehaltsschwelle. Der neue Fokus auf allgemeinere Qualifikationskriterien und die Abkehr vom langwierigen Anerkennungsverfahren der Vergangenheit stellen einen Paradigmenwechsel in der Migrationspolitik dar. Aber auch hier wären noch weitergehende Lockerungen denkbar. So dürfte es bei nicht-reglementierten Berufen ausreichen, eine Mindestausbildungs- oder Studiendauer in einer anerkannten Bildungseinrichtung festzulegen. Eine Mindestgehaltsschwelle könnte eher als alternatives und nicht als zusätzliches Kriterium dienen. Denkbar wäre es aber auch, das Kriterium der Mindestgehaltsschwelle abzuschaffen. Dessen ökonomische Funktion ist unklar, seit in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn existiert. Als zentrale Steuerungskriterien dürften a) Arbeitsplatzzusage und b) allgemeine Qualifikationsauflagen (Berufs- oder Hochschulabschluss) genügen, um eine hohe Beschäftigungsstabilität und angemessene Verdienste für Zugewanderte zu sichern.

Bei einem über verschiedene Mindestkriterien gesteuerten System der Zuwanderung ist die einfachste Reformstrategie, existierende Kriterien abzumildern oder zu streichen. Auf dieser Linie liegt die bereits 2016 eingeführte »*Westbalkanregelung*«.[6] Einzige Anforderung ist dabei ein verbindliches Jobangebot, das

[3] Die Mindestgehaltsschwelle für Regelberufe wird von 58 400 Euro im Jahr 2023 auf 49 581,60 Euro (um 15,1 %) abgesenkt (dies entspricht dem 1,25-fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in Deutschland und 56,6 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung). Die Mindestgehaltsschwelle für Engpassberufe wird von 45 552 Euro auf 39 682,80 Euro (um 12,9 %) abgesenkt (entsprechend dem durchschnittlichen Bruttojahresgehalt in Deutschland und 45,3 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung).

[4] Sonderregelung für IKT-Spezialistinnen und -Spezialisten aus Drittstaaten mit berufspraktischen Kenntnissen (§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV).

[5] Hierbei stellt sich die Frage, ob zweijährige Berufsausbildungen in Drittstaaten die Norm sind oder ob dies als Zuzugskriterium den Bewerberpool einschränken würde. Obwohl informelle Bildung in einigen Drittstaaten eine große Rolle spielt (Wessels und Pilz 2018; ILO 2019; Weltbank 2020), gibt es kaum einen Staat, der keine berufliche Ausbildung von mindestens zwei Jahren anbietet.

[6] Im Rahmen der Westbalkanregelung (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV) können Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien mit einer konkreten Arbeitsplatzzusage und nach Zustimmung der BA, die eine Prüfung der Arbeitsbedingungen und eine Vorrangprüfung voraussetzt, ohne Qualifikationsanforderungen einreisen.

zugleich für eine feste Platzierung im Arbeitsmarkt sorgt.[7] Die aktuelle Reform sieht eine Entfristung der Westbalkanregelung und eine Verdopplung des dafür geltenden Kontingents auf 50 000 Personen p.a. vor. Da eine feste Arbeitsplatzzusage den denkbar einfachsten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt eröffnet – mit insgesamt positiven Arbeitsmarktergebnissen (Brücker et al. 2022) –, könnte diese Regelung auf weitere Drittstaaten ausgeweitet werden (SVR 2022, Ziffern 424 ff. und 452). Im Eckpunktepapier für die aktuelle Reform (Bundesregierung 2022a) wurde diese Idee aufgegriffen, sie hat dann aber doch keinen Eingang in das weitere Gesetzgebungsverfahren gefunden.

In öffentlichen Diskussionen wird oft die Sorge geäußert, dass Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen ohne Qualifikationsauflagen mit erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiken und Leistungsbezug einhergeht. Im Rahmen der Westbalkanregelung weisen Zugewanderte aber nur geringe Arbeitslosen- und Leistungsbezugsquoten auf (Brücker et al. 2022; SVR 2022, Ziffer 426). Kritisieren ließe sich daran, dass Transferbezugsquoten hier kein adäquater Indikator zur Messung der Arbeitsmarktintegration sind, da bei der Westbalkanregelung ein festes Arbeitsplatzangebot vorliegen muss, das Zugewanderte eng an den jeweiligen Arbeitgeber binden könnte. Verschiedene Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration in der kurzen und mittleren Frist, wie die Entwicklung der mittleren Verdienste und die Bleibewahrscheinlichkeit im Betrieb zeigen jedoch, dass nach einem Zugang über die Westbalkanregelung über mehrere Jahre eine positive Bilanz hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration gezogen werden kann (Brücker et al. 2022; SVR 2022, 425 ff.).

Die auf einem *Punktesystem* basierende »Chancenkarte« zur Arbeitsplatzsuche für Drittstaatsangehörige ohne Fachkraftstatus stellt ebenfalls ein Novum in der deutschen Migrationspolitik dar. Generell haben Punktesysteme den Vorteil, dass sie transparent sind und Humankapitalkriterien, die einander substituieren, sinnvoll bündeln können. Gleichzeitig benötigt ein solches Instrument im deutschen Zuwanderungsrecht eine Neuaufstellung der Verwaltung, was dort Unsicherheiten und Schulungsaufwand erzeugen dürfte. Die Begrenzung des Zuzugswegs auf eine reine Arbeitsplatzsuche könnte somit ein Missverhältnis zwischen möglichem Nutzen und Aufwand schaffen, da es mit dem Schengen-Visum oder digitalen Möglichkeiten, bis hin zu Videoformaten, einfachere Wege zur Arbeitsplatzsuche gibt. Vor diesem Hintergrund wurde der bereits existierende Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche bislang wenig beansprucht (vgl. Tab. 1).

Ganz unabhängig von den aktuellen Reformen ist eine Beschleunigung der administrativen Prozesse bei der Zuwanderung angezeigt, insbesondere bei der Erteilung von Visa und Aufenthaltstiteln. Eine schnellere Terminvergabe, bessere Sprachkenntnisse des Personals und eine Reduktion eigenständiger Zusatzauflagen können hierbei unterstützen (SVR 2022, Ziffer 456). Schließlich hängt eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration mehr von begleitenden integrationspolitischen Maßnahmen, wie einer erleichterten Einbürgerung (Gathmann und Monscheuer 2020; SVR Migration 2021), als vom jeweiligen Zuzugsweg ab.

[7] Ausgenommen von der Regelung sind Leiharbeitsverhältnisse und die Entsendung von Beschäftig-ten. Für reglementierte Berufe ist der Nachweis einer Berufsausübungserlaubnis erforderlich.

FAZIT

Die aktuellen Gesetz- und Verordnungsentwürfe der Bundesregierung enthalten wichtige Ansatzpunkte dazu, die Hindernisse für eine höhere Erwerbsmigration nach Deutschland weiter zu verringern. Sie ließen sich aber in mehreren Punkten weiterentwickeln, damit die Migrationspolitik ihren beabsichtigten Beitrag zur Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials und zur Fachkräftesicherung leisten kann. Steuerungsmechanismen, die sich auf wenige, für die Arbeitsmarktintegration zentrale Voraussetzungen konzentrieren, spielen dafür eine wichtige Rolle. Daneben sollten auch begleitende integrationspolitische Maßnahmen, wie die Ausweitung von Sprachförderung im In- und Ausland und ein weniger restriktiver Mit- und Nachzug von Familienangehörigen, ergriffen und die Bleibeperspektiven für Zugewanderte verbessert werden, um aus einer höheren Erwerbszuwanderung nachhaltige Integrationserfolge zu machen.

REFERENZEN

Baas, T. und H. Brücker (2010), »Macroeconomic Impact of Eastern Enlargement on Germany and UK: Evidence from a CGE Model«, *Applied Economics Letters* 17(2), 125–128.

Brücker, H. (2015), »Optionen für die Neuregelung der Einwanderung«, *Aktuelle Berichte* 3, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Brücker, H., D. Adunts, T. Fendel, A. Hauptmann, S. Keita und R. Konle-Seidl (2022), »Gesteuerte Erwerbsmigration nach Deutschland, Expertise für den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung«, Arbeitspapier 3, Wiesbaden.

Brücker, H., A. Hauptmann und E. Vallizadeh (2013), »Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien – Arbeitsmigration oder Armutsmigration?«, *IAB-Kurzbericht* 16, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Bundesregierung (2022a), »Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten«, Stand: 30. November 2022, Berlin.

Bundesregierung (2022b), »Fachkräftestrategie der Bundesregierung – Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung und den Arbeitsmarkt in Deutschland«, Stand: 12. Oktober 2022, Berlin.

Bundesregierung (2023), »Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung«, Regierungsentwurf, Stand: 29. März 2023, Berlin.

Chalof, J. und G. Lemaître (2009), »Managing Highly-skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries«, OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 79, OECD, Paris.

Forster, B. A. (2007), *Anpassungsdruck und Anpassungsstrategien des grenznahen Handwerks angesichts veränderter Wettbewerbsbedingungen im Zuge der EU-Erweiterung 2004*, Herbert Utz Verlag, Band 15, München.

Fuchs, J., D. Söhnlein und B. Weber (2021), »Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060 – Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen«, *IAB-Kurzbericht* 25, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Gathmann, C. und O. Monscheuer (2020), »Einbürgerung (junger) Migranten: Katalysator oder Belohnung für gelungene Integration?«, *ifo Schnelldienst* 73(11), 3–9.

Graf, J. (2022), *Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige – Jahresbericht 2021*, Berichtsreihen zu Migration und Integration Reihe 1, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl, Nürnberg.

Hammer, L. und M. S. Hertweck (2022), »EU Enlargement and (Temporary) Migration: Effects on Labour Market Outcomes in Germany«, Deutsche Bundesbank Discussion Paper Nr. 02, Frankfurt am Main.

Hellwagner, T., D. Söhnlein und E. Weber (2023), »Modeling Migration Dynamics in Stochastic Labor Supply Forecasting«, IAB Discussion Paper 5, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

ifo Institut (2023), »Mangel an Fachkräften entspannt sich leicht«, Pressemitteilung, 15. Februar, ifo Institut, verfügbar unter: https://www.ifo.de/pressemitteilung/2023-02-15/mangel-fachkraeften-entspannt-sich-leicht.

ILO – International Labour Organization (2019), *State of skills – Tunisia*, ILO, Genf.

Kubis, A. (2023), »IAB-Stellenerhebung 4/2022: Neuer Rekord mit 1,98 Millionen offenen Stellen«, *IAB-Forum*, verfügbar unter: https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-4-2022-neuer-rekord-mit-198-millionen-offenen-stellen/, aufgerufen am 11. Mai 2023.

Lembcke, F. K., L. Nöh und M. Schwarz (2021), »Anreizwirkungen des deutschen Steuer- und Transfersystems auf das Erwerbsangebot von Zweitverdienenden«, Arbeitspapier 6/2021, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Wiesbaden.

McHale, J. und K. Rogers (2009), »Selecting Economic Immigrants: A Statistical Approach«, Working Papers 0145, National University of Ireland Galway, Department of Economics, September 2009.

Ochsmann, C. und P. Wassmann (2016), »Die ökonomischen Effekte der EU-Osterweiterung: Profitierten die Grenzregionen der alten Mitgliedstaaten?«, *ifo Dresden berichtet* 23(5), 24–31.

Sinn, H.-W. und M. Werding (2001), »Zuwanderung nach der EU-Osterweiterung: Wo liegen die Probleme?«, *ifo Schnelldienst* 54(8), 18–27.

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2021), *Transformation gestalten: Bildung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit, Jahresgutachten 2021/22*, SVR, Wiesbaden.

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2022), *Energiekrise solidarisch bewältigen, neue Realität gestalten, Jahresgutachten 2022/23*, SVR, Wiesbaden.

SVR Migration– Sachverständigenrat für Integration und Migration (2021), *Jahresgutachten 2021 – Normalfall Diversität? Wie das Einwanderungsland Deutschland mit Vielfalt umgeht*, SVR Migration, Berlin.

SVR Migration – Sachverständigenrat für Integration und Migration (2023), »Win Some, Lose Some, It's All the Same?«, *SVR-Kurzinformation* 2023-1, SVR Migration, Berlin.

Trettin, L. (2010), »Einfluss der EU-Osterweiterung auf den Wettbewerb auf Handwerksmärkten«, *Wirtschaftsdienst* 90(13), 35–42.

Weltbank (2020), *Skills Development for Employment – The Role of Technical and Vocational Education and Training*, Mai, Washington D.C.

Wessels, A. und M. Pilz (2018), *Indien*, Internationales Handbuch der Berufsbildung, Band 48, Hrsg. von P. Grollmann, D. Frommesberger, U. Clement, T. Deißinger, U. Lauterbach, M. Pilz und G. Spöttl, Bonn.

Wolf, C. (2021), »EU-Osterweiterung: Erfolgsgeschichte statt ›Armutszuwanderung‹«, *Mediendienst Integration*, 29. Dezember, verfügbar unter: https://mediendienst-integration.de/artikel/erfolgsgeschichte-statt-armutszuwanderung.html.