

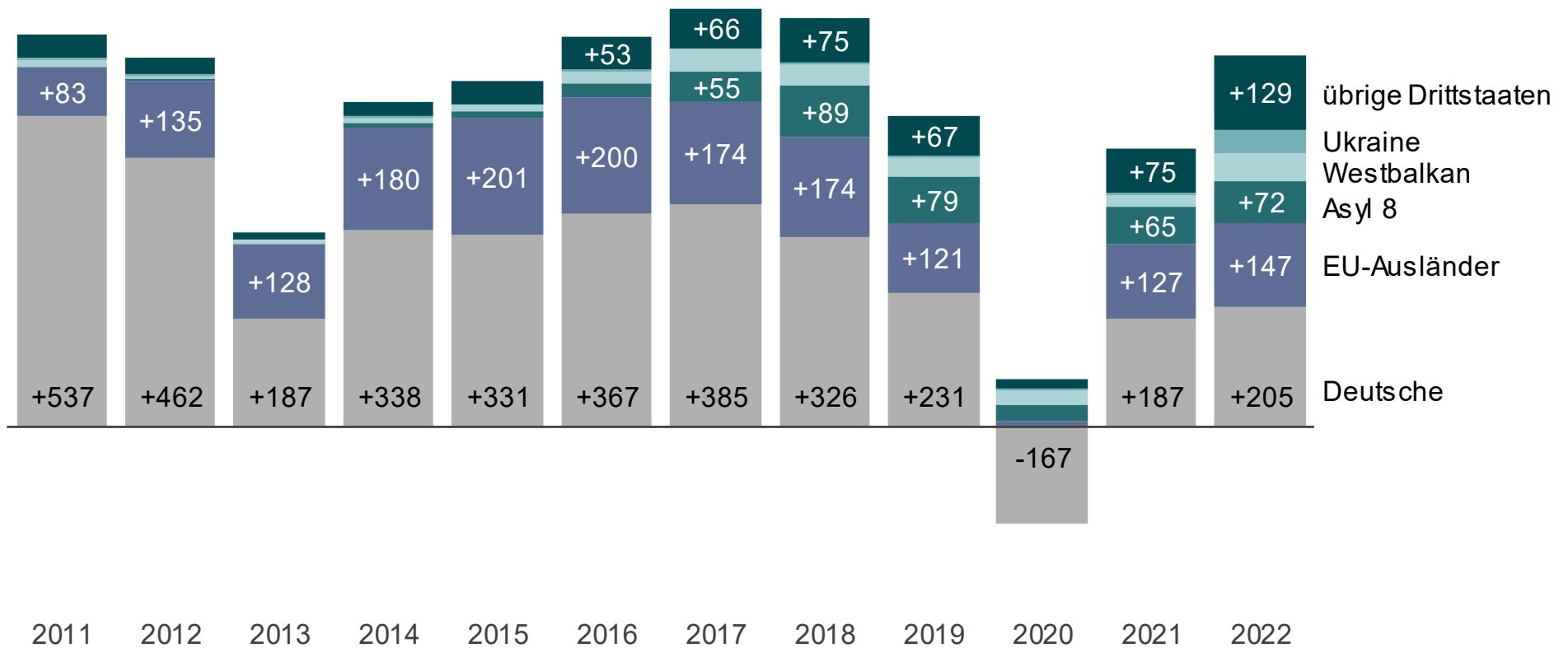
# **50 Jahre Anwerbestopp: Vom Eigensinn der Migration**

## **Vom Gastarbeitersystem zur Fachkräftesicherung**

### **Das Ringen um die Regulierung der Migration: ein Einblick in die internationalen Abkommen und der Anspruch der fairen Migration**

# Zuletzt trugen ausländische Staatsangehörige zu 68 Prozent des Beschäftigungsaufbaus bei.

Veränderung zum Vorjahr (in 1.000), jeweils Juni  
Deutschland

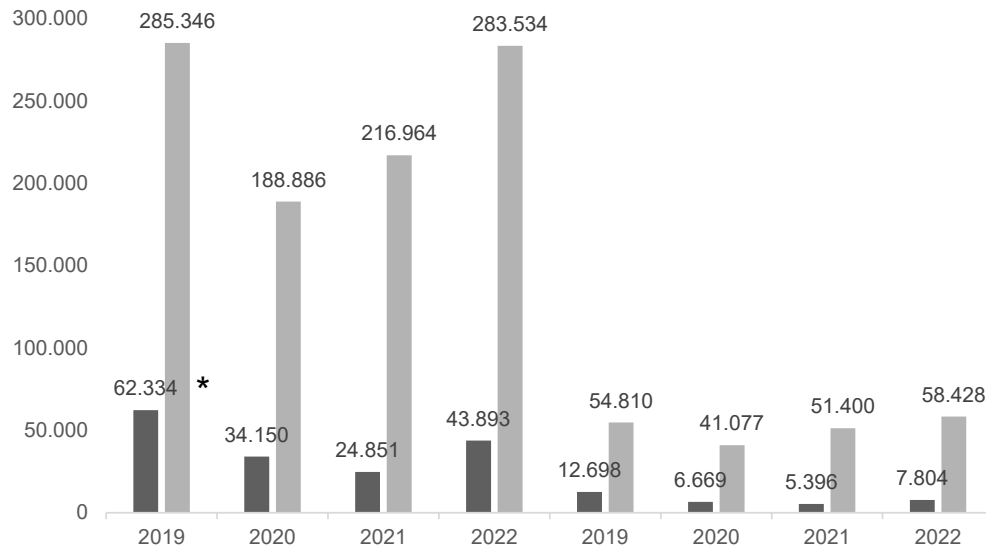


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

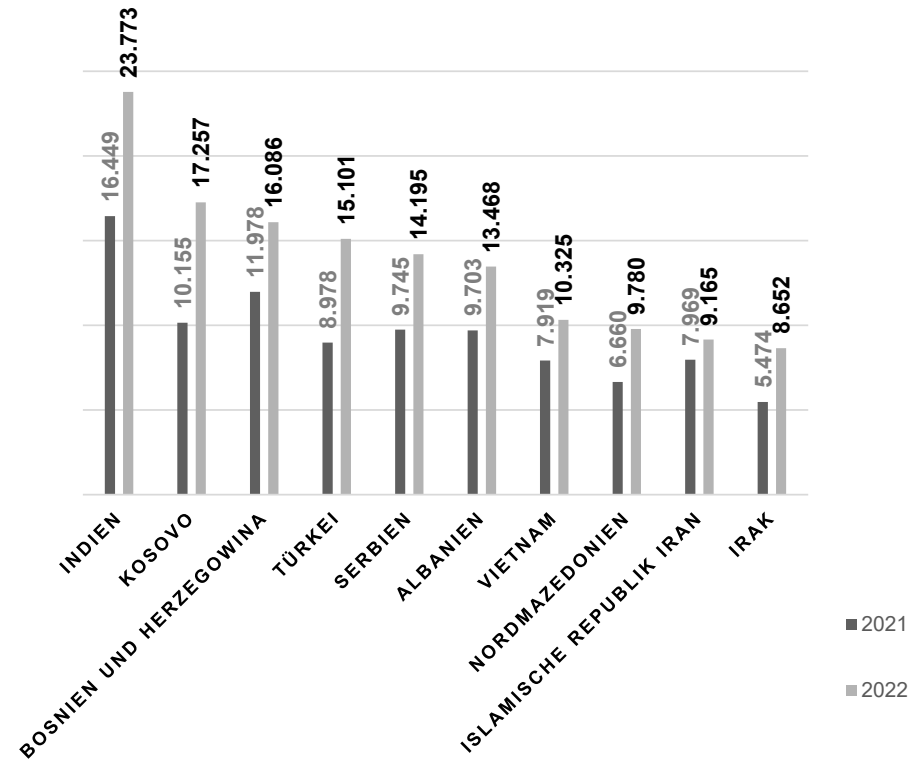
# Die Arbeitsmarktzulassungen haben wieder das Niveau vor der Corona-Pandemie erreicht. Die Westbalkanregelung funktioniert.

## Zustimmungen

## Ablehnungen



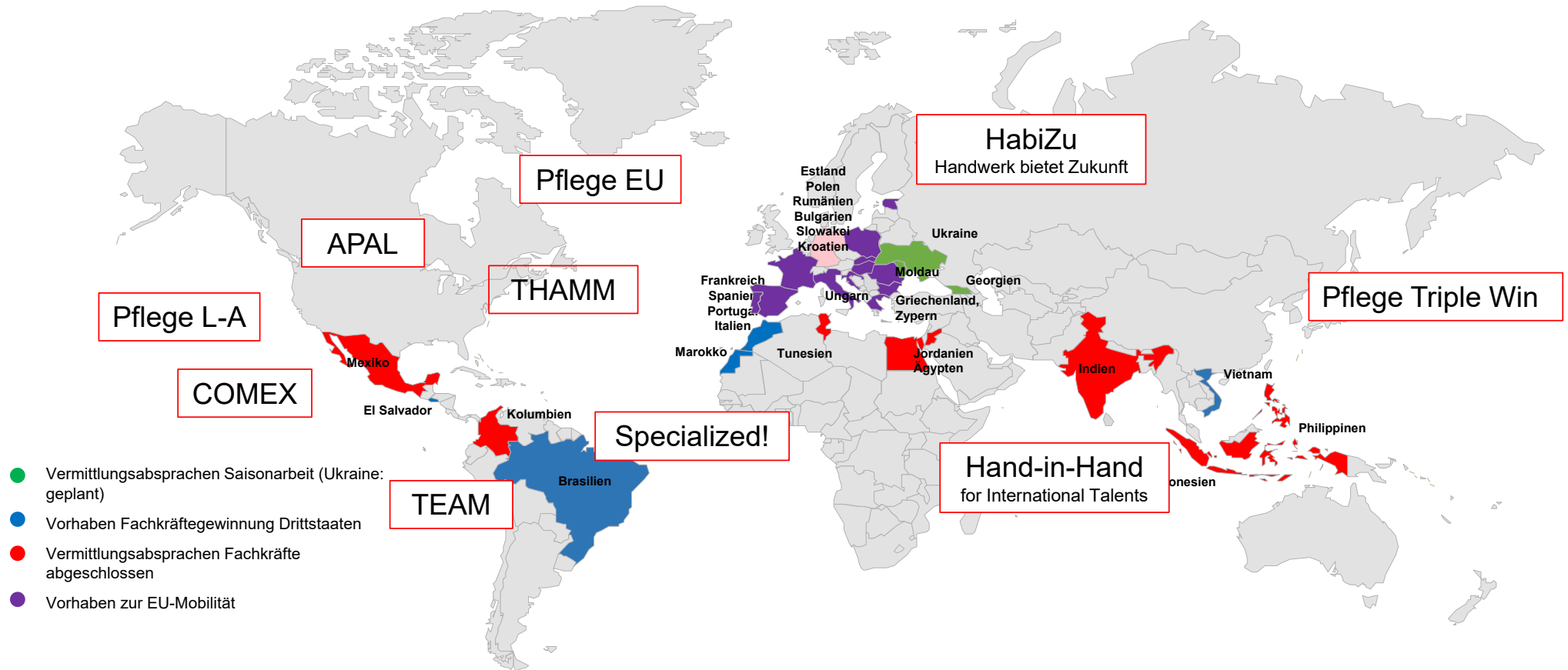
## Top Ten Herkunftsländer



\* Zustimmungen / Ablehnungen Westbalkan § 26 (2) BeschV

Quelle: BA-Statistik, eigene Darstellung

# Viele Vermittlungsprojekte mit sehr begrenzter Arbeitsmarktwirkung – viele Weltregionen nicht erfasst



---

## Erfahrungen aus unseren Vorhaben zur Fachkräftegewinnung: *Erfolgsfaktoren und Hürden von Rekrutierungsprogrammen*

---

Die BA ist im Rahmen unterschiedlichster Projekte und Programme in der internationalen Rekrutierung aktiv: *Beispiel „Triple Win“*

Diese liefern **qualitative und quantitative Ergebnisse**, aber es gibt auch Grenzen.

### Projekte und Programme können...

- ❖ **Erfahrungswerte** – auch für die Weiterentwicklung des **rechtlichen Rahmens** – liefern.
- ❖ Informationen zu **ausländischen Bildungsabschlüssen** (und deren Anerkennung) geben.
- ❖ zum **Strukturaufbau** und zur **Etablierung von Prozessen** beitragen (in Deutschland und in den Partnerländern).
- ❖ **Vertrauen** für eine Erwerbsmigration nach Deutschland schaffen (eine staatliche Stelle für Partnerland bei der Zusammenarbeit).
- ❖ **faire Migration** gewährleisten.
- ❖ **Integrationsbegleitung** organisieren.

### ... sind aber nur begrenzt skalierbar, aufgrund...

- ❖ begrenzter **Personalressourcen**.
- ❖ limitierter **Fördermittel**.
- ❖ begrenzter **Zahlungsbereitschaft** der Arbeitgeber.
- ❖ **hohem Ressourceneinsatz** bei umfassendem Dienstleistungsangebot.
- ❖ mangelnder **digitaler Angebote**.
- ❖ **externer Faktoren** bei den Partnerländern (z. B. deren Prioritäten/Ressourcen).

Um einen bestmöglichen Beitrag zur Erwerbsmigration zu leisten, sollen drei Strategien verfolgt werden. Traditionelle Anwerbung verliert Bedeutung.



## „Gatekeeper“

Wir sind eine der **Wächterinnen** über die Einhaltung **fairer Rekrutierungs- und Arbeitsbedingungen**.  
(begrenzte, aber wachsende **Regulierungsrolle**)



## „Provider“

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



## „Trailblazer“

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

# Aktuelle Entwicklungen: Ansätze aktiven Migrationsmanagements

Die Grenzen **traditioneller Ansätze der Fachkräfterekrutierung** und die starke **Deregulierung der Arbeitsvermittlung** müssen nicht zu Attentismus und Fatalismus führen.

Einige Ansätze in der aktuellen politischen Diskussion:

## Existierende Ansätze ausbauen...

- ❖ **Erweiterung der Westbalkanregelung** auf neue Regionen
- ❖ Rollenwechsel der **Zentren für Migration und Entwicklung** in COO
- ❖ Ausbau des **Gütesiegels** (erste IRIS-Adaption in Deutschland) im Pflegebereich für weitere Branchen

## ... und neue Ansätze probieren

### Long Shots:

- ❖ **Migrationsabkommen** sollen Rücknahme und Anwerbung kombinieren.
- ❖ **Chancenkarte** „nach kanadischem Vorbild“.

### Potential Gamechangers:

- ❖ **Erfahrungssäule** wertet ausländische Berufsabschlüsse deutlich auf
- ❖ „**8 aus 12**“: kontingentierte **Kurzzeitbeschäftigung** als besser regulierte, sozialversicherte Alternative für bisherige Ferien-/ Saisonbeschäftigung.