



Die
Bundesregierung

Make it in Germany

Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten

Fachkräftegewinnungs-Strategie

Make it in Germany

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Stand

Dezember 2019

Gestaltung

PRpetuum GmbH, 80801 München

Bildnachweis

BPA / Steffen Kugler / S. 2

Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 030 182722721
Bestellfax: 030 18102722721

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Ausgangslage.....	4
Strategischer Rahmen.....	5
Zielgruppen.....	6
Handlungsfelder.....	7
A. Handlungsfeld: Bedarfs- und Potenzialanalyse.....	9
B. Handlungsfeld: Informieren und beraten.....	11
C. Handlungsfeld: Befähigen und qualifizieren.....	14
D. Handlungsfeld: Vermitteln und begleiten.....	17
E. Handlungsfeld: Kommunizieren und werben unter der Dachmarke „Make it in Germany“.....	20
Zusammenfassung.....	22
Glossar.....	23

Vorwort



Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine der größten Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Denn der demografische Wandel wird sich in den kommenden Jahren immer stärker bemerkbar machen. Und die Anforderungen an die Beschäftigten ändern sich rasant, nicht zuletzt durch die Digitalisierung und den technischen Fortschritt. Klar ist: Nur mit qualifizierten Fachkräften werden unsere Unternehmen ihre Innovationskraft bewahren, weiterhin im globalen Wettbewerb bestehen und letztlich unseren Wohlstand sichern können. Damit dies gelingt, müssen wir bereits heute die richtigen Maßnahmen in Gang setzen, um die Potenziale im Inland und im Ausland nutzen zu können. Deshalb setzt die Bundesregierung verstärkt auch auf qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland. Schon heute profitieren deutsche Unternehmen in großem Maße von ausländischen Fachkräften, die sich für ein Leben und Arbeiten in Deutschland entscheiden.

Die Bundesregierung hat bereits vielfältige Maßnahmen ergriffen, um die qualifizierte Zuwanderung als ein Instrument der Fachkräftesicherung zu stärken. Ein Meilenstein hierbei ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), das am 1. März 2020 in Kraft treten wird. Das FEG erweitert insbesondere für Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Denn der Fachkräftemangel ist nicht mehr nur auf akademische Berufe beschränkt. Das FEG wird den deutschen Mittelstand gezielt stärken, indem es kleinen und mittleren Unternehmen bei der Stellenbesetzung neue Möglichkeiten eröffnet.

Doch Gesetzesänderungen allein reichen nicht aus. Deshalb arbeitet die Bundesregierung intensiv an der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Fachkräfteeinwanderung: Dies betrifft die Themen Verwaltungsverfahren, die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, die Gewinnung von Fachkräften aus dem Aus-

land sowie den Erwerb der deutschen Sprache. Hierzu hat die Bundesregierung Arbeitsgruppen eingesetzt, in denen eine Vielzahl weiterer Akteure aus Bund, Ländern, Wirtschaft und Gesellschaft mitgewirkt haben.

Im Rahmen dieser Arbeitsgruppen hat die Bundesregierung unter Federführung des BMWi die vorliegende Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten erarbeitet. Die Strategie stellt einen kohärenten Ansatz zur Fachkräftegewinnung dar, indem sie erstmalig die Maßnahmen vieler verschiedener Akteure bündelt und aufeinander abstimmt. So wurden fünf Handlungsfelder definiert, die in einem logischen Zusammenhang zueinander stehen. Aufbauend auf einer Bedarfs- und Potenzialermittlung werden Aktivitäten in den Handlungsfeldern „Informieren und Beraten“, „Befähigen und Qualifizieren“ und „Vermitteln und Begleiten“ entwickelt. Das Dach der Strategie bilden die Werbe- und Kommunikationsmaßnahmen unter der Marke „Make it in Germany“.

Diese Strategie ist als ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten zu verstehen. Dabei ist klar: Nur durch ein gemeinsames Vorgehen und eine enge Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure werden wir die Fachkräfteeinwanderung substantiell steigern und somit unsere Wirtschaft für zukünftige Herausforderungen stärken können.



Peter Altmaier
Bundesminister für Wirtschaft und Energie

Ausgangslage

Im Angesicht des demographischen Wandels, der Digitalisierung und der klimapolitischen Zielvorgaben stehen der deutschen Volkswirtschaft fundamentale Transformationsprozesse bevor. Der Erfolg bei der Bewältigung dieser Herausforderungen hängt in entscheidendem Maße davon ab, wie gut es Deutschland gelingt, seine zukünftige Fachkräftebasis zu sichern. Denn die Einführung und Adaption neuer Technologien kann nur dann erfolgreich gestaltet werden, wenn ausreichend Fachkräfte mit den entsprechenden Kompetenzen die Transformationen in den Unternehmen umsetzen und vorantreiben. Zudem benötigt Deutschland ausreichend qualifizierte Fachkräfte im Gesundheitssektor. Schließlich ist auch die Stabilität unserer sozialen Sicherungssysteme von einer guten wirtschaftlichen Entwicklung und damit von einer stabilen Fachkräftebasis abhängig.

Die Bundesregierung hat es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, die Fachkräftesicherung der deutschen Wirtschaft durch vorausschauende und aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu unterstützen. Dies soll in Abstimmung und unter

Beteiligung der Wirtschaft erfolgen, die qualifizierte Fachkräfte benötigt. Im Dezember 2018 hat die Bundesregierung daher eine Fachkräftestrategie beschlossen, die auf eine verstärkte Aktivierung inländischer, europäischer und internationaler Potenziale abzielt. Dies beruht auf der Überzeugung, dass das Fachkräftepotenzial nur durch diesen umfassenden Drei-Säulen-Ansatz gesichert werden kann.

Als dritte Säule setzt die Bundesregierung auf eine verstärkte Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten. Denn trotz der Steigerungspotenziale bei der inländischen Fachkräftebasis würde der demographische Wandel ohne weitere Zuwanderung zu einem signifikanten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führen. Weiterhin ist davon auszugehen, dass die Zuwanderung aus Staaten der Europäischen Union (EU) tendenziell abnehmen wird. Viele EU-Mitgliedstaaten, die bislang hohe Abwanderungsraten nach Deutschland verzeichnet haben, durchlaufen ähnliche oder noch gravierendere demographische Entwicklungen als Deutschland.

Strategischer Rahmen

Um den Zuzug von Fachkräften aus Drittstaaten zu fördern, hat der Bundestag im Juni 2019 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) beschlossen, das am 1. März 2020 in Kraft treten wird. Das FEG schafft den rechtlichen Rahmen zur Fachkräftesicherung aus Drittstaaten und erleichtert insbesondere den Arbeitsmarktzugang für Fachkräfte aus Drittstaaten mit qualifizierter Berufsausbildung.

Doch gesetzliche Änderungen allein werden nicht ausreichen. Begleitmaßnahmen gemeinsam mit der Wirtschaft sind notwendig, um die erstrebte Wirkung des Gesetzes bestmöglich zu unterstützen. Die Bundesregierung hat deshalb am 2. Oktober 2018 Eckpunkte zur Einwanderung aus Drittstaaten beschlossen. Danach wird das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ergänzt durch Beschleunigungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, effizientere und transparentere Verwaltungsverfahren, eine verstärkte Förderung des Erwerbs der deutschen Sprache sowie durch eine Strategie für eine gezielte Fachkräftegewinnung und ein verbessertes Marketing gemeinsam mit der Wirtschaft. Die Bundesregierung setzt damit die notwendigen Rahmenbedingungen, die eine verstärkte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte ermöglichen.

Die Bundesregierung arbeitet intensiv daran, administrative Hürden der Fachkräfteeinwanderung zu reduzieren. Konkret bedeutet dies:

- Eine klare Abgrenzung und Zuordnung der Arbeitsabläufe zwischen den Visastellen, Ausländerbehörden, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und weiteren beteiligten Stellen
- Eine weitere Digitalisierung des Visumverfahrens
- Eine stärkere Unterstützung der Auslandsvertretungen durch die Inlandsbehörden
- Die Schaffung einer Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung

- Den Ausbau des Beratungsangebots zur Berufsanerkennung

Zudem wird die Bundesregierung bei den Bundesländern für eine Harmonisierung, Verschlan-
kung und Beschleunigung der Anerkennungsprozesse werben. Im Zusammenspiel mit diesen genannten strukturellen Verbesserungen wird die Strategie der Bundesregierung zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten zum Erhalt der Fachkräftebasis beitragen. Die Bundesregierung setzt dabei auf die Nachhaltigkeit der Strategie in dem Sinne, dass sie im Einklang mit den Bedürfnissen der Drittstaaten und mit deren Kooperation umgesetzt wird.

Ziel der Strategie ist es, Fachkräfte aus Drittstaaten besser anzusprechen, zu gewinnen und zu vermitteln. Die Maßnahmen der Bundesregierung können allerdings nur dann erfolgreich sein, wenn sie in enger Abstimmung mit der Wirtschaft ausgearbeitet und umgesetzt sowie mit entsprechenden Eigenbeiträgen der Wirtschaft begleitet und verzahnt werden. Denn schlussendlich sind es die Unternehmen selbst, die Fachkräfte benötigen, diese in den Arbeitsmarkt integrieren und hierfür auch eine Eigenverantwortung tragen. Ein erfolgreiches Integrationsmanagement sowie Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch die Schaffung eines positiven Arbeitsumfeldes können zudem zur Bindung der Fachkräfte und der Reduktion zukünftiger Abwanderung beitragen. Um den engen Austausch mit der Wirtschaft zu suchen, treffen sich die Bundesregierung, die Wirtschaft sowie weitere wichtige Akteure regelmäßig u. a. im Netzwerk „Ausländische Fachkräftepotenziale erschließen“. Die Bundesregierung beabsichtigt, diesen konstruktiven Dialog in Zukunft fortzuführen. Darüber hinaus findet im Dezember 2019 ein Gipfel zur Fachkräfteeinwanderung statt, bei dem eine gemeinsame Erklärung der Bundesregierung, der Wirtschaft, des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der BA unterzeichnet wird.

Zielgruppen

Die Strategie adressiert die folgenden Zielgruppen: In erster Linie beabsichtigt die Bundesregierung, mit verschiedenen Maßnahmen beruflich-qualifizierte und akademische Fachkräfte aus Drittstaaten für eine Erwerbstätigkeit in Deutschland zu gewinnen. Darüber hinaus nimmt die Strategie aber auch angehende Fachkräfte in den Blick:

1. Ausgebildete Fachkräfte

- **Fachkräfte mit Berufsabschluss:** Durch das FEG wird es Fachkräften aus Drittstaaten mit beruflicher Qualifikation spürbar erleichtert, nach Deutschland zuzuwandern. Ein Schwerpunkt der Begleitmaßnahmen der Bundesregierung liegt deshalb auf dieser Zielgruppe.
- **Fachkräfte mit Hochschulabschluss:** Bereits bestehende Regelungen, die Anreize für den Verbleib bzw. den Zuzug ausländischer Hochschulabsolventen zur Arbeitsaufnahme in Deutschland bilden, werden fortgeführt und sichern die Gewinnung internationaler Studierender und Fachkräfte mit Hochschulabschluss.
- **Wissenschaftliche Nachwuchskräfte:** Auch Nachwuchsforschende aus Drittstaaten können einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten. Durch die regionale Vernetzung während ihrer Forschungsaufenthalte entstehen Netzwerke, die in eine Beschäftigung in der Industrieforschung bzw. der Industrie oder in die Gründung von Start-ups münden können.

2. Angehende Fachkräfte

- **Internationale Studierende bzw. Studieninteressierte:** Internationale Studierende sind eine der erfolgversprechendsten Zielgruppen zur Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten. Durch ein Studium an einer deutschen Hochschule erwerben sie einen in Deutschland anerkannten Hochschulabschluss, gute Deutschkenntnisse und sammeln interkulturelle Erfahrungen. Darüber hinaus wählen sie häufiger als deutsche Studierende MINT-Fächer, also Disziplinen, deren Absolventen dringlich gesucht werden.
- **Ausbildungsinteressierte:** Junge Menschen sollen zu einer Ausbildung in Deutschland motiviert werden. Die Arbeitsmarktintegration kann leichter gelingen, wenn Fachkräfte bereits in Deutschland ausgebildet wurden. Auch für internationale Studierende, die ihr Studium in Deutschland nicht fortsetzen wollen oder können, kann eine Ausbildung in Deutschland eine gute Alternative sein.

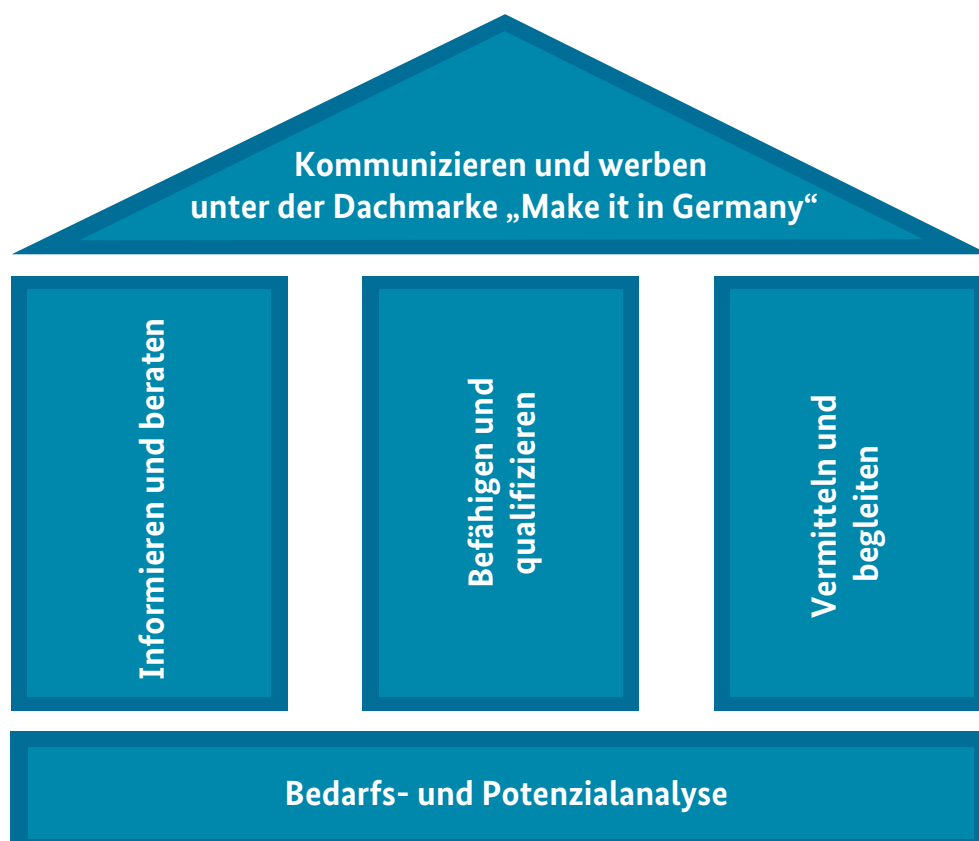
Handlungsfelder

Entsprechend des folgenden Schaubilds gliedert sich die Fachkräftegewinnungs-Strategie in **fünf Handlungsfelder**. In allen Handlungsfeldern ist es entscheidend, dass die Maßnahmen und Initiativen der Bundesregierung von Eigenleistungen der Wirtschaft ergänzt und unterstützt werden.

Die erste Ebene, die **Bedarfs- und Potenzialanalyse**, bildet das Fundament der Strategie. An ihr sollen sich die vielschichtigen Maßnahmen der Bundesregierung, der beteiligten öffentlichen Stellen, weiterer Partner und der Wirtschaft zur Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten orientieren. Dies gilt sowohl für die Werbung, den Ausbau von Beratungsangeboten und Sprachförderung als auch für die aktive Fachkräftegewinnung. Hierbei gilt der folgende Grundsatz: Die einzelnen Maßnahmen sollen auf den Bedarf der deutschen Wirtschaft zugeschnitten sein. Gleichzeitig müssen die Maßnahmen in den Ländern ansetzen, in denen ausreichend Fachkräftepotenziale vorhanden sind. Um Bedarfe und Potenziale

zusammenbringen zu können, bedarf es deshalb zunächst einer Ermittlung des strukturellen regionalen und branchenspezifischen Fachkräftebedarfs der deutschen Wirtschaft sowie der Identifizierung von Ländern, die über die notwendigen und ausreichenden Potenziale verfügen. Bei der Auswahl der Potenzialländer sind die Kooperationsbereitschaft der Partnerländer sowie die Vermeidung eines möglichen Brain Drains zentrale Bedingungen. Das AA und das BMZ werden eng eingebunden.

Auch wenn sich die Aktivitäten auf bestimmte Berufsfelder und Länder fokussieren sollen, bedeutet dies nicht, dass die zukünftige Gewinnung von Fachkräften entsprechend eingeschränkt ist. Im Gegenteil: Durch das FEG entfällt die Positivliste, die bisher die Einwanderung von beruflich qualifizierten nur in bestimmte Engpassberufe erlaubte. Zudem ist die deutsche Wirtschaft auf qualifizierte Fachkräfte aus der ganzen Welt angewiesen – ohne Eingrenzung auf bestimmte Herkunftsländer.



Die zweite Ebene dient der **Gewinnung und Integration** von Fachkräften aus Drittstaaten.

- Potenzielle Zuwanderer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Fachkräfte aus Drittstaaten rekrutieren möchten, sollen zu allen Fragen rund um die Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland **informiert** und bei Bedarf **beraten** werden. Um den Zugang zu Informationen möglichst einfach zu gestalten, setzt sich die Bundesregierung dafür ein, dass das Informations- und Beratungsangebot über eine einheitliche Anlaufstelle sichergestellt ist. Weiterhin ist es entscheidend, dass etwaige Fragen, z. B. zur Einreise und Arbeitsplatzaufnahme, durch individuelle Beratungen aufgefangen werden können. Hierzu können insbesondere auch die bereits bestehenden Angebote der Bundesländer (z. B. Welcome Center) beitragen, sodass es hier einer Abstimmung bedarf.
- Fachkräfte mit einem Interesse an der Zuwanderung nach Deutschland müssen schließlich dazu **befähigt** werden, ihr Auswanderungsvorhaben auch in die Tat umzusetzen und bei Bedarf ergänzend **qualifiziert** werden. Hierbei sind besonders Angebote zur Sprachförderung und zur sozialen und beruflichen Integration sowie die Stärkung von (Nach-)Qualifizierungsmaßnahmen entscheidend.
- Schließlich sollen Fachkräfte bei Bedarf **vermittelt und begleitet** werden. Zwar wird die deutsche Wirtschaft auch zukünftig in erster Linie auf die Zuwanderung von Fachkräften angewiesen sein, die den Einwanderungsprozess eigenständig organisieren. Die Bundesregierung beabsichtigt jedoch, zusätzliche Impulse gemeinsam mit der Wirtschaft zur gezielten Fachkräftegewinnung zu setzen. Hierzu sollen in ausgewählten Ländern und für ausgewählte

Berufe die Angebote zur Vermittlung von Fachkräften aus Drittstaaten sowie Matching-Aktivitäten entwickelt und gezielt ausgebaut werden.

Das Handlungsfeld **Kommunizieren und werben unter der Dachmarke „Make it in Germany“** bildet die dritte Ebene. Deutschland steht mit anderen Ländern in einem intensiven Wettbewerb um Fachkräfte aus Drittstaaten. Die Bundesregierung hat es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, die Wahrnehmung Deutschlands als attraktives Ziel-land für auswanderungsinteressierte Fachkräfte gemeinsam mit der Wirtschaft zu stärken und zu fördern. Dies beinhaltet auch das Zusammenwirken mit den Auslandshandelskammern und den Auslandsvertretungen, die oft die erste Kontaktstelle in den Drittstaaten sind und schon entsprechend für Deutschland werben können. Zudem sollen inländische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Möglichkeit der Auslandsrekrutierung sensibilisiert werden. Hierbei ist es das Bestreben der Bundesregierung – ebenso wie für ausländische Fachkräfte –, auch für Unternehmen eine zentrale Anlaufstelle für Fragen rund um die Fachkräftegewinnung anzubieten, die auch eine Verbindung zu den Angeboten der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und der lokalen Arbeitgeberservices der BA herstellen soll. Bereits jetzt sind das Informationsinteresse zu dem Themenkomplex und die Erwartungen diesbezüglich sehr hoch. Es besteht daher dringender Bedarf an entsprechenden Informationsangeboten – auch, um Interessenten nicht zu verlieren.

Im Folgenden werden ausgewählte Maßnahmen der Bundesregierung in den beschriebenen Handlungsfeldern näher vorgestellt.

A. Handlungsfeld: Bedarfs- und Potenzialanalyse

Bedarfsanalyse

Die Bundesregierung, die beteiligten öffentlichen Stellen und ihre Partner wollen ihre Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten gezielt am Bedarf der deutschen Wirtschaft ausrichten. Deshalb sollen Vorhaben zur aktiven Fachkräftegewinnung auf die Berufsgruppen abzielen, bei denen inländische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenwärtig besondere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben. Entsprechend müssen zunächst die relevanten Berufe mit erhöhtem Bedarf identifiziert werden. Dabei eignen sich nicht alle Berufe mit Fachkräftebedarfen gleichermaßen für eine gezielte Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten. Dies gilt zum Beispiel für fachlich hochspezialisierte Berufe, Berufe mit insgesamt nur sehr wenigen offenen Stellen oder solche, in denen bisher praktisch keine Beschäftigung von Ausländern stattfindet. Deswegen hat die BA eine Bedarfsanalyse speziell für die Fachkräftegewinnung im Ausland entwickelt. Diese umfasst sowohl eine statistische als auch eine fachlich-qualitative Analyse, in der auch die Einschätzungen der Wirtschaft berücksichtigt werden.

Die Bedarfsanalyse der BA identifiziert gegenwärtig folgenden Fachkräftebedarf: Die größten Engpässe bestehen bei den beruflich Qualifizierten. Neben MINT-Berufen sind auch Bauberufe, Berufe aus dem Hotel- und Gaststättenbereich, Gesundheitsberufe, Berufe in der Fahrzeugführung sowie Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung betroffen. Auf der akademischen Ebene wurden ausschließlich MINT-Berufe sowie Gesundheitsberufe (Arzt/Ärztin, Apotheker/-in) ermittelt. Eine Auswahl an Berufen (nach der

Klassifikation der Berufe 2010) mit festgestelltem Fachkräftebedarf findet sich im unteren Kasten¹:

Berufe i. d. Kinderbetreuung und -erziehung

Berufe in der Elektrotechnik

Berufe im Metallbau

Berufe in der Mechatronik

Köche/Köchinnen

Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik

Berufe in der Altenpflege

Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege

Berufe im Tiefbau

Berufe in der Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik

Berufe in der Physiotherapie

Berufe in der Softwareentwicklung

Ärzte/Ärztinnen

Berufe in der IT-Anwendungsberatung

Berufe in der Fachkrankenpflege

Berufe in der Softwareentwicklung

Berufe in der Informatik

¹ Die vollständige Bedarfsanalyse ist unter www.arbeitsagentur.de/bedarfsanalyse zu finden. Die Tabelle entspricht dem Stand zum 10.10.2019.

Das vom BMWi finanzierte Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) führt ebenfalls regelmäßige Studien zur Fachkräftesituation auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch. In Zukunft wird das KOFA im Rahmen seiner Fachkräftestudien zusätzlich untersuchen, welche Berufe in besonderem Maße für die Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland geeignet sind. Die Ergebnisse der KOFA-Studien werden für die Zielgruppe der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) aufbereitet.

Während die Analysen der BA und des KOFA in erster Linie den Status quo abbilden, ist das „Fachkräftemonitoring“ des BMAS auf den zukünftigen Bedarf ausgerichtet. Im Rahmen dieses Projekts erstellen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Struktur- und Branchenforschung (GWS) Projektionen für Berufe und Branchen und zeigen mögliche zukünftige Entwicklungen auf. Ziel ist die rechtzeitige Identifikation von mittel- und langfristigen beruflichen Passungsproblemen.

Potenzialanalyse

Eine Steuerung der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten für Berufe mit festgestellten Bedarfen erfordert eine Kenntnis der Fachkräftepotenziale im Ausland. Dazu erstellt die BA gegenwärtig eine umfangreiche und systematische Potenzialanalyse.

Die Analyse umfasst grundsätzliche, relevante Erkenntnisse zu sozio-demographischen Faktoren, dem Migrationspotenzial und der Deutschlandaffinität. Darüber hinaus berücksichtigt die BA ihre bisherigen Erfahrungswerte aus der internationalen Zusammenarbeit sowie die Expertise zentraler deutscher Institutionen vor Ort. Die deutschen Auslandsvertretungen werden

ebenfalls eng eingebunden. Basierend auf dieser Analyse wurde eine erste Gruppe von Ländern ausgewählt, die grundsätzlich potenzialträchtig erscheinen. Diese Gruppe wird mit Blick auf die Verfügbarkeit von in Deutschland zumindest teilweise anerkennungsfähigen Abschlüssen in Berufen mit hohem Bedarf an ausländischen Fachkräften untersucht. Dies ist und bleibt die zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung und -vermittlung durch die BA. Zudem ist der BA und der Bundesregierung faire Migration sehr wichtig. Deswegen stehen Aktivitäten in allen diesen Ländern unter dem klaren Vorbehalt, dass die dortigen Partnerverwaltungen bzw. -ministerien Interesse an einer bilateralen Zusammenarbeit in der Fachkräftezuwanderung nach Deutschland haben. Die Gefahr eines Brain Drains sowie die Chancen der Förderung positiver Effekte von Migration für die Herkunftsländer werden in der Analyse explizit berücksichtigt. Zu der Gruppe der aktuell vertieft zu analysierenden Länder zählen unter anderem Mexiko, Brasilien, Indien und Vietnam. Die Liste der Länder, die zunächst in die nähere Betrachtung kommen, ist dabei nicht abschließend, sondern dient vor allem einem sinnvollen, gestuften Vorgehen.

Die Länderauswahl für die regelmäßig durchgeführte Auslandswerbung von „Make it in Germany“ wird von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Make it in Germany“ festgelegt. Der Länderauswahl liegt eine eigenständige Länderanalyse zugrunde. Zukünftig soll die Potenzialanalyse der BA auch für die Auslandswerbung von „Make it in Germany“ eine wichtige Orientierung darstellen. Allerdings müssen die Länder der Potenzialanalyse der BA nicht notwendigerweise mit den anvisierten Werbeländern für „Make it in Germany“ deckungsgleich sein. So können sich einzelne Länder aufgrund ihres großen Fachkräftepotenzials für gezielte Werbemaßnahmen anbieten, auch wenn dort Vermittlungsabsprachen der BA nicht geplant sind. Weiterhin

gibt es Länder, in denen aufgrund verschiedener Faktoren nicht aktiv geworben werden soll, in denen die BA aber für einzelne Berufsgruppen in Abstimmung mit den dortigen Arbeitsverwaltungen dennoch aktiv ist. Aus diesem Grund bleibt eine eigenständige Länderanalyse für „Make it in Germany“ erforderlich.

Potenziale internationaler Studierender identifizieren

Mit Blick auf die Gewinnung internationaler Studierender und deren späteren Verbleib und Arbeitsaufnahme in Deutschland analysiert der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) fortlaufend die Leistungsfähigkeit und internationale Öffnung von Bildungssystemen weltweit („Bildungssystem-Analysen“). Aus diesen Analysen können die Potenziale beschrieben werden, die den wichtigsten Herkunftsländern zuzumessen sind.

B. Handlungsfeld: Informieren und beraten

Informationsangebot auf „make-it-in-germany.com“ bündeln

Mit „[make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)“ verfügt die Bundesregierung über ein Dachportal, das interessierte Fachkräfte über das Leben und Arbeiten in Deutschland sowie über den Einwanderungsprozess informiert. Weiterhin bietet es Informationen für Arbeitgeber im Inland, die Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren möchten. „[make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)“ wurde Ende 2018 zum Dachportal der Bundesregierung unter Federführung des BMWi ausgebaut. Das Auftragsvolumen von „[make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)“ wird aufgestockt, um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden.

Zudem arbeitet die Bundesregierung darauf hin, das Portal sowohl für Fachkräfte aus Drittstaaten als auch für Unternehmen als zentrale Anlaufstelle zur Informationsbeschaffung zu etablieren. Ziel ist es, einen einheitlichen Auftritt der Bundesregierung nach außen unter der Dachmarke „Make it in Germany“ sicherzustellen und zeitnah aktuelle, verlässliche und leicht verständliche Informationen in mehreren Sprachen zu allen Fragen der Einwanderung anzubieten. Die Bundesregierung ist sich bewusst, dass auch Fragen rund um den Ehegatten- und Familiennachzug durch das Informations- und Beratungsangebot aufgefangen werden müssen. Entscheidungen über Einwanderungen sind in entschiedenem Maße davon abhängig, über welche Perspektiven die Familien im Zielland verfügen. „[make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)“ bietet deshalb bereits ein umfangreiches Informationsangebot zum Thema Familiennachzug.

Aktuell gibt es eine Vielzahl an Informationsportalen zu verschiedenen Teilaspekten der Fachkräfteeinwanderung. Beispielhaft sei das Informationsportal www.deutschland.de genannt. Fachkräfte sollen von „www.make-it-in-germany.com“ aus Zugang zu allen relevanten Informationen erhalten. Dies geschieht auch durch eine Verlinkung auf weitere relevante Informationsportale wie beispielsweise www.erkennung-in-deutschland.de, www.study-in-Germany.de oder www.research-in-Germany.de. Umgekehrt verknüpfen andere Portale und Webseiten ihre Inhalte mit „[make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)“. Die Schnittstellen zu weiteren Portalen werden im Sinne einer kohärenten Informationsbereitstellung in einer engen Zusammenarbeit laufend optimiert. Dies umfasst auch die Einbindung der Informationsseiten der Bundesländer. Fachkräfte, die über eine Einwanderung nach Deutschland nachdenken, sollen sich bestmöglich über regionale Gegebenheiten informieren können. Deswegen verlinkt „[make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)“ ausgehend von einer Bundesländerkarte auf die einzelnen Landesseiten.

Beratungs- und Dienstleistungsangebote für interessierte Fachkräfte ausbauen

Das Dachportal „Make it in Germany“ bietet neben der Informationsbereitstellung auch Beratungs- und Dienstleistungsangebote. Hierzu zählt zunächst die „[make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)“-Jobbörse, die aus Stellenangeboten der BA in Berufen mit Fachkräftebedarf gespeist wird. Interessierte Fachkräfte sollen, direkt nachdem sie sich über ein Leben in Deutschland informiert haben, auf die Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle gehen können. Gegenwärtig wird daran gearbeitet, die Stellenangebote auch auf Englisch anzuzeigen.

Weiterhin ergeben sich im Zuwanderungsprozess für Fachkräfte meist viele Fragen, denen die Bundesregierung mit individuellen Beratungsangeboten begegnet. Einwanderungsinteressierte haben deshalb die Möglichkeit, sich über „[make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)“ per E-Mail, Chat oder per Telefon beraten zu lassen. Dies geschieht durch die „Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland“, die gemeinsam vom BAMF und der BA betrieben wird.

Der im BAMF angesiedelte Teil der Hotline berät telefonisch und per E-Mail zu den Themen Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Einreise und Aufenthalt sowie Deutschlernen. Hierzu gehören u. a. die Beantwortung aufenthaltsrechtlicher Fragen im konkreten Bezug zum Gesetz, die Ermittlung von Referenzberufen sowie allgemeine Informationen zum Ablauf und den Voraussetzungen der Verfahren (Anerkennung, Aufenthalt, Visum). Weiterhin steht interessierten Fachkräften ein Beratungsangebot zu den Themen Integrationskurs, Berufssprachkurs und Spracherwerb im Ausland zur Verfügung. In der BA ist die „Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland“ im Virtuellen Welcome Center (VWC) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) angesiedelt. Das VWC berät zu den Themen Beschäftigung, Ausbildung, Arbeitsmarktzugang und Leben in Deutschland mehrsprachig über unter-

schiedliche Zugangskanäle wie E-Mail, Textchat, Videochat, telefonisch und persönlich. Das VWC bietet weltweit Online-Workshops für Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen sowie für berufserfahrene Fachkräfte an. In einer zweiten Sequenz stehen die Mitarbeiter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Online-Workshops für Fragen in einem Chat zur Verfügung.

Für die Beratung und Gewinnung internationaler Studierender gibt es mit dem internationalen Hochschulmarketing des DAAD bereits leistungsfähige Strukturen. Nicht umsonst ist Deutschland eines der beliebtesten Zielländer für Studierende weltweit. An diese Erfolge anknüpfend werden die Beratungsstrukturen weiter ausgebaut: Der DAAD entwickelt das Portal „Study in Germany“ gemeinsam mit Partnern wie dem Goethe-Institut und g.a.s.t. zu einer personalisierten, interaktiven digitalen Plattform weiter. Sie soll Angebote in den Bereichen Information, Beratung, Selbstevaluation, sprachliche und fachliche Vorbereitung sowie praktische Hinführung zur Studienaufnahme bündeln. Hierdurch wird eine nach Fachgebiet und Studiengang passgenaue Gewinnung internationaler Studierender möglich – auch mit Blick auf mögliche spätere Berufsfelder. Die Portale „Study in Germany“ und „Research in Germany“ können durch eine gegenseitige Verlinkung und Vernetzung mit „Make it in Germany“ zu einer stärkeren Verbreitung ihrer Inhalte und Botschaften gelangen. Der DAAD verfügt zudem über ein großes Netzwerk von Deutschen Wissenschafts- und Innovationshäusern (DWIH), Außenstellen, Informationszentren und Informationspunkten in den wichtigsten Zielländern. Dort können Aspekte der Fachkräftegewinnung durch ein Studium in Deutschland künftig noch stärker in den Fokus gerückt werden. Der DAAD implementiert verschiedene Formate des Hochschul- und Forschungsmarketings, zum Beispiel Doktoranden-Börsen und Hochschulmessen, die im Ausland mit Interessenten und den suchenden deutschen Hochschulen durchgeführt werden. Diese können auf Arbeit-

geber auf der Suche nach akademisch gebildeten Fachkräften (z. B. Medizin, Gesundheitsberufe) ausgeweitet werden.

Nach der Ankunft in Deutschland stehen Drittstaatsangehörigen in allen Bundesländern Beratungsstellen der Organisation Faire Integration im Rahmen des vom BMAS geförderten Programms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) zur Verfügung. Dort werden Informationen und Beratung zu Arbeitsbedingungen und Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis in Deutschland ebenso angeboten wie Unterstützung bei konkreten Problemen im Arbeitsverhältnis.

Beratungs- und Dienstleistungsangebote für Arbeitgeber ausbauen

Neben der Ansprache von Fachkräften im In- und Ausland ist es erforderlich, inländische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hinsichtlich der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte zu beraten und zu unterstützen. Eine wichtige Struktur hierfür bietet der Arbeitgeber-Service der BA mit bundesweit 156 Standorten. Die Arbeitsmarktberatung bezieht sich auf die Rekrutierung, Qualifizierung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Dabei arbeitet der Arbeitgeberservice eng mit der ZAV zusammen, um die Bedarfe der Arbeitgeber decken zu können.

Darüber hinaus ist eine Ausweitung der Angebote auf „Make it in Germany“ vorgesehen. Insbesondere soll das bestehende Angebot an Unterstützungs- und Beratungsleistungen für KMU bei der internationalen Fachkräfterekrutierung verstärkt werden. Dies soll in enger Abstimmung mit dem KOFA geschehen, das zukünftig die Fachkräftezuwanderung als ein Schwerpunktthema behandeln soll. Das KOFA plant, auf der Website www.kofa.de ein umfangreiches Dossier mit Informationsmaterialien, Handlungsempfehlungen, Checklisten und Erklärvideos rund um die Rekrutierung und Integration internationaler

Fachkräfte für KMU bereitzustellen. Ergänzt werden soll das online-basierte Informations- und Beratungsangebot voraussichtlich um eine Webinar-Reihe und eine Roadshow mit Vorträgen und Workshops zum Thema „Potenziale der Fachkräfteeinwanderung für KMU“.

Beratung zur Berufsankennung ausbauen

Die Bundesregierung arbeitet intensiv an einer verbesserten Beratung zur Berufsankennung. Dazu zählt insbesondere die Einrichtung der Zentralen Servicestelle Berufsankennung (ZSBA) in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit, womit drei wesentliche Ziele verfolgt werden. Erstens soll Anerkennungs-suchenden, die sich im Ausland befinden, ein bundesweit zentraler Ansprechpartner angeboten werden. Zweitens sollen zuständige Stellen damit zugleich von der kommunikationsintensiven Beratung der Antragstellenden entlastet werden. Drittens soll das Anerkennungsverfahren und insbesondere die einzelnen Prozessschritte transparenter und für den einzelnen Antragstellenden effizienter gestaltet werden. Daneben erfolgt eine Weiterentwicklung der Informationsangebote auf dem vom BMBF geförderten Portal „[Anerkennung in Deutschland](#)“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie auf dem vom BMWi geförderten [BQ-Portal](#).

Zudem sollen die Beratungsstrukturen im Ausland weiterentwickelt werden. Im Rahmen des Projektes „Pro Recognition“ des DIHK konnte mit Mitteln des BMBF eine Anerkennungsberatung an bisher acht Auslandshandelskammern (AHK) erfolgreich etabliert werden. Zukünftig soll die Beratung um weitere Standorte ausgebaut werden, an denen über das Thema Anerkennung informiert, beraten und bei Bedarf auch durch das Verfahren begleitet wird. Pro Recognition wird dabei eng mit der ZSBA zusammenarbeiten.

C. Handlungsfeld: Befähigen und qualifizieren

Gemeinsam mit der Wirtschaft engagiert sich die Bundesregierung dafür, dass potenzielle Fachkräfte aus Drittstaaten in die Lage versetzt werden, tatsächlich nach Deutschland einwandern zu können und bei Bedarf ergänzend qualifiziert werden. Hierbei sind besonders Angebote zur sprachlichen Qualifizierung im In- und Ausland, zur sozialen und beruflichen Integration und die Stärkung von (Nach-)Qualifizierungsmaßnahmen entscheidend.

Sprachliche Qualifizierung von Fachkräften im Herkunftsland

Die Bundesregierung verbessert die Rahmenbedingung zum Spracherwerb im Herkunftsland, damit interessierte Fachkräfte aus Drittstaaten die Möglichkeit erhalten, bereits vor ihrer Einreise Kenntnisse der deutschen Sprache und entsprechende Sprachzertifikate zu erwerben.

Im Rahmen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP) existieren erprobte Strukturen der Sprach- und Schulförderung im Ausland, die das Auswärtige Amt (AA) in enger Zusammenarbeit mit den Partnern der AKBP für die gezielte Gewinnung von Fachkräften ausbaut und weiterentwickelt.

An 159 Standorten in 98 Ländern bietet das Goethe-Institut Sprachkurse und Prüfungen für unterschiedliche Niveaustufen an. Das Kurskonzept umfasst neben der Vermittlung der deutschen Sprache auch interkulturelle und landeskundliche Informationen. Das Goethe-Institut leistet damit nicht nur einen wichtigen Beitrag zur sprachlichen Qualifizierung von Fachkräften im Ausland, sondern trägt ebenfalls zu deren erfolgreichen beruflichen und gesellschaftlichen Integration in Deutschland bei.

Bereits jetzt zeichnet sich eine erhöhte Nachfrage nach Deutschkursen des Goethe-Institutes insbesondere in den Regionen Südasien, Südostasien, Südamerika, Nordafrika und Südosteuropa ab – Regionen, die schon seit Jahren einen eklatanten Mangel an qualifizierten Deutschlehrkräften aufweisen und die Nachfrage kaum noch in vollem Umfang bedienen können. Basierend auf der Potenzialanalyse soll das Sprachkurs- und Prüfungsangebot des Goethe-Institutes für potenzielle Fachkräfte durch die Qualifizierung zusätzlicher Deutschlehrkräfte erweitert werden.

Die wissenschaftliche Deutschlehrausbildung findet ausschließlich an Hochschulen statt. Deshalb bietet der DAAD im universitären Bereich z. B. durch seine Lektorinnen und Lektoren und Sprachassistentinnen und -assistenten in über 100 Ländern an Hochschulen umfangreiche Programme der Germanistik- und Deutschförderung an. Deutschlehrer können jedoch auch über Online-Module qualifiziert werden, wie das Projekt „[Dhoch3](#)“ des DAAD erfolgreich unter Beweis gestellt hat. Dhoch3 wurde in Zusammenarbeit mit deutschen Hochschulen für die Unterstützung der akademischen Ausbildung von Deutschlehrern im Ausland entwickelt. Das kostenlose Online-Angebot lässt sich optimal in bestehende Strukturen und Hochschulcurricula integrieren und gibt Impulse für die Entwicklung neuer Studiengänge. Mittlerweile kommen die Module in über 100 Ländern zum Einsatz. Das Goethe-Institut bietet das Programm „Deutsch Lehren Lernen“ zur Lehrerqualifizierung im Online- und Blended Learning-Format an.

Digitale Sprachlern- und Prüfungsangebote des Goethe-Institutes oder der Deutschen Welle kommen bereits jetzt überall auf der Welt bei der sprachlichen Qualifizierung von Fachkräften zum Einsatz. Für die sprachliche Vorbereitung seiner ausländischen Stipendiaten auf den Kontakt mit der deutschen Wissenschaft und Gesellschaft nutzt der DAAD das Online-Angebot der Deutsch-Uni-Online (DUO; ein Angebot der

Gesellschaft für akademische Studienvorbereitung und Testentwicklung „g.a.s.t.“). Die AKBP-Partner des AA entwickeln digitale Sprachlern- und Prüfungsangebote im Kontext der Fachkräftegewinnung weiter.

Hinsichtlich der mit dem Spracherwerb verbundenen Kosten wird für künftige Förderperioden geprüft, inwieweit Förderprogramme (z. B. der Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds – AMIF) zusätzlich zu einer zielgerichteten finanziellen Förderung potenzieller Fachkräfte herangezogen werden können. Die Finanzierung eines solchen Unterstützungsangebots ist ebenso Aufgabe der Wirtschaft in Deutschland. Die Bundesregierung wird mit den Wirtschaftsverbänden über deren verstärktes Engagement in diesem Bereich sprechen, insbesondere im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgipfels im Dezember 2019.

Gemeinsam mit den Partnern der AKBP engagiert sich das AA für die Etablierung von Deutsch als Fremdsprache im öffentlichen Schulsystem der Gastländer, um langfristig das Potenzial von Fachkräften mit guten Deutschkenntnissen zu erweitern. Im Rahmen der Partnerschulinitiative PASCH „Schulen: Partner der Zukunft“ wurde ein weltumspannendes Netz von mehr als 1.800 Schulen mit verstärkter Förderung des Deutsch-Unterrichts aufgebaut, zu denen auch die Deutschen Auslandsschulen gehören. Die rund 600.000 Schülerinnen und Schüler verfügen über deutsche Sprachkenntnisse und bauen eine enge Bindung zu Deutschland auf. Alumni von PASCH-Schulen sollen gezielter auf berufliche Perspektiven in Deutschland angesprochen werden – sei es ein Studium, eine Ausbildung oder die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit. Um noch mehr PASCH-Alumni für eine berufliche Zukunft in Deutschland zu begeistern, baut das AA gemeinsam mit den Partnern der Initiative (Zentralstelle für das Auslandsschulwesen, Goethe-Institut, Deutscher Akademischer Austauschdienst, Pädagogischer Austauschdienst des Sekretariats der Kultusministerkonferenz) die Zusammenarbeit

mit der Wirtschaft aus (beispielsweise über Praktikumsangebote), hilft, den Übergang von der Schule zur Hochschule einfacher zu gestalten, und prüft eine verstärkte Förderung von Deutsch an berufsbildenden Schulen.

Sprachliche Qualifizierung von Fachkräften im Inland

Mit den vom BMAS finanzierten Berufssprachkursen steht im Inland in den Strukturen der Regelförderung ein kohärentes, bundesweit etabliertes und quantitativ ausreichendes Sprachförderangebot des Bundes zur Verfügung.

Um den Herausforderungen, die sich mit der gezielten Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland verbinden, optimal gerecht zu werden, treibt das BMAS in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gegenwärtig den weiteren Ausbau des Kursangebots und die qualitative Weiterentwicklung der berufsbezogenen Sprachförderung voran.

Dazu gehört die Ergänzung des Kursangebots durch C2-Basiskurse. C2 ist die höchste der sechs Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen. Die Berufssprachkurse des BMAS knüpfen im Rahmen des Gesamtprogramms Sprache (GPS) an die allgemeine Sprachförderung der Integrationskurse des BMI an und dienen in der Regel dem arbeitsweltlich orientierten Spracherwerb ab dem Niveau B1 bis zum Niveau C1. Bereits bei der Konzeption des Kursangebotes wurde allerdings der Bedarf eines C2-Basiskurses festgestellt, der hohen bildungssprachlich-akademischen Ansprüchen genügt, aber auch arbeitsweltspezifische Kompetenzen vermittelt. Die Entwicklung eines solchen Kurses wurde aus Kapazitätsgründen zunächst zurückgestellt, aktuell jedoch werden in Berlin und Bremen Pilotprojekte vorbereitet und durchgeführt.

Zum breit gefächerten Angebot der Berufssprachkurse gehören neben den Basiskursen unter anderem Spezialberufssprachkurse mit fachspezifischem Unterricht für die Berufsgruppen Einzelhandel und Gewerbe/Technik und sogenannte Anerkennungskurse für akademische Heilberufe und Gesundheitsfachberufe. Das Angebot solcher Berufssprachkurse für spezielle Berufsgruppen soll bedarfsorientiert erweitert werden.

Bereits in der Vergangenheit wurden Berufssprachkurse in virtuellen Klassenzimmern modellhaft erprobt. Die guten Erfahrungen mit diesem Modellprojekt geben Anlass, bei Bedarf auch künftig derartige Kurse anzubieten und bei entsprechenden Anfragen aus den Regionen z. B. durch Unternehmen aktive Unterstützung beim Aufbau vergleichbarer Modelle zu leisten.

Im Zuge der Qualitätssicherung von BMAS und BAMF müssen Lehrkräfte in Berufssprachkursen ab dem 1. Januar 2022 eine additive Zusatzqualifizierung zur Vermittlung berufsbezogener Deutschsprachkenntnisse vorweisen. Inhaltlich wird diese Zusatzqualifizierung auf der Zusatzqualifizierung des BAMF für Lehrkräfte im Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ aufbauen, die dort zugrunde gelegten Lehrerkompetenzen weiterentwickeln und vertiefen. Zudem sollen Unterschiede zwischen der Lehrtätigkeit in Integrations- und Berufssprachkursen herausgearbeitet werden.

Analog zum „Deutsch-Test für Zuwanderer“, der die Integrationskurse beschließt und der passgenauen Bewertung und dem Nachweis der erworbenen Deutschsprachfähigkeiten dient, werden derzeit auch im Bereich der berufsbezogenen Deutschsprachförderung standardisierte Zertifikatsprüfungen für die Kurse A2 bis C1 entwickelt. Mit der Einführung solcher Prüfungen sollte eine deutlich erkennbare qualitative Verbesserung der Berufssprachkurse einhergehen.

In § 24 der Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung ist die Einrichtung eines Expertengremiums festgelegt, das die Weiterentwicklung der Berufssprachkurse zum Beispiel durch Empfehlungen zur Entwicklung von Verfahren zur Qualitätskontrolle, Fachexpertise bei der Bewertung von Lehrplänen oder Vorschläge zur Ausgestaltung von Lehr- und Lernmitteln begleiten soll. Die Einsetzung dieses Gremiums durch das BMAS wird derzeit vorbereitet.

Seit langem bestehen Strukturen für die sprachliche Qualifizierung internationaler Studierender. In den aus öffentlichen Mitteln finanzierten Studienkollegs erlangen Studieninteressierte neben der Hochschulzugangsberechtigung auch Sprachkenntnisse auf dem Niveau C1 (ausgehend von mindestens B1-Kenntnissen). Ein zweiter wichtiger Ausbaubereich besteht an den deutschen Hochschulen: Die dort aufgebauten Kapazitäten und Kompetenzen zur Betreuung von ausländischen Studierenden und Doktoranden werden schrittweise erweitert und genutzt, um den Studienerfolg internationaler Studierender zu erhöhen und ihnen auch frühzeitige Praxiserfahrungen zu ermöglichen.

Die „Rahmenordnung über Deutsche Sprachprüfungen für das Studium an deutschen Hochschulen (RO-DT)“ (Beschluss der HRK vom 08.06.2004 und der KMK vom 25.06.2004 i.d.F. der HRK vom 10.11.2015 und der KMK vom 12.11.2015) regelt die Nachweise der Sprachkenntnisse für die Zulassung oder Einschreibung zum Studium. Die Kultusministerkonferenz und die Hochschulrektorenkonferenz begleiten die Qualitätsentwicklung der Prüfung und geben zur Sicherung der Qualität und Vergleichbarkeit Empfehlungen.

Informationen zu Angeboten zur sprachlichen Qualifizierung im In- und Ausland werden für interessierte Fachkräfte über das Dachportal „[make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)“ zielgruppenorientiert zur Verfügung gestellt.

Qualifizierungsmaßnahmen

Begleitend zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist sicherzustellen, dass für die voraussichtlich steigende Zuwanderung anerkennungssuchender Fachkräfte ein ausreichendes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung steht und auch von Arbeitgeberseite aus mitfinanziert wird. Im Rahmen des Förderprogramms IQ und der Verordnung zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung sowie der Regelförderung (vorrangig SGB II und SGB III) finanziert der Bund ein breites Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext Berufsankennung. Dieses ist in Zusammenarbeit mit Kammerorganisationen, Bildungsträgern, Arbeitgebern und Ländern bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und zu verstetigen. Gleichzeitig werden die Länder gebeten zu prüfen, wie dort die Kapazitäten für anerkennungsbezogene Prüfungen und Anpassungslehrgänge insbesondere in den besonders nachgefragten reglementierten Berufen ausgebaut werden können.

Die fachliche Qualifizierung von ausländischen Studieninteressierten wird gemäß der „Rahmenordnung für den Hochschulzugang mit ausländischen Bildungsnachweisen, für die Ausbildung an den Studienkollegs und für die Feststellungsprüfung“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.04.1994 i. d. F. vom 21.09.2006) ebenfalls von den Studienkollegs, sofern kein direkter Hochschulzugang möglich ist, wahrgenommen. Des Weiteren gibt es in einigen Ländern Regelungen, die die Zulassung von Studienbewerberinnen und Studienbewerbern mit ausländischen Bildungsnachweisen auf Grundlage von Eignungstests der aufnehmenden Hochschule ermöglichen².

Unterstützung für Drittstaatler während ihrer Ausbildung in Deutschland

Im Juni 2019 hat der Bundestag das Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz verabschiedet, das am 1. August in Kraft getreten ist. Durch das Gesetz wird der Zugang von Ausländerinnen und Ausländern zu Förderleistungen des SGB III während einer Berufsausbildung von Grund auf neugestaltet, stark vereinfacht und deutlich ausgeweitet. Damit kann künftig die Einwanderung von Drittstaatsangehörigen in eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland mit ausbildungsflankierenden Leistungen (z. B. auch Berufsausbildungsbeihilfe) unterstützt werden. Die sich aus dem Gesetz ergebenden Leistungen werden von den Agenturen für Arbeit umgesetzt.

D. Handlungsfeld: Vermitteln und begleiten

Aktive Fachkräftegewinnung im Ausland gemeinsam mit der Wirtschaft

Die mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft tretende neue Regelung zu Vermittlungsab-sprachen ermöglicht bei Vorliegen einer entsprechenden Absprache zwischen der BA und einer jeweiligen Partnerverwaltung im Ausland die Einreise von Fachkräften aus Drittstaaten auch ohne bereits vorliegenden Gleichwertigkeits- bzw. Anerkennungsbescheid (§ 16d Abs. 4 AufenthG nach Inkrafttreten des FEG). Vermittlungsab-sprachen der BA können somit dabei helfen, den Einreiseprozess deutlich zu beschleunigen und die Zeit zwischen der Rekrutierung und der Beschäftigungsaufnahme in Deutschland zu verkürzen. Die Grundlage für die Anbahnung von

2 Diese Regelungen treten gemäß der Vereinbarung des 364. Hochschulausschusses (25./26.06.2014, Nr. 11) ergänzend neben die Regelungen der Rahmenordnung zur Feststellung der generellen Hochschulzugangsberechtigung in allen Ländern. Vorgesehen sind weitere Beratungen des Hochschulausschusses Ende 2020 auf Grundlage von Erfahrungsberichten aus diesen Ländern sowie ggf. eine Weiterentwicklung der Rahmenordnung.

Vermittlungsabsprachen bildet dabei die in dem ersten Handlungsfeld genannte Bedarfs- und Potenzialanalyse der BA. Nach dem Inkrafttreten des FEG soll es zeitnah zum Abschluss von Vermittlungsabsprachen kommen. Zentrale Voraussetzung dafür ist u. a. neben grundsätzlich guten Ausbildungsstandards in den potenziellen Partnerländern vor allem auch die Kooperationsbereitschaft der jeweiligen staatlichen Strukturen vor Ort. Bei dem Abschluss der Vermittlungsabsprachen werden die internationalen Prinzipien für eine ethisch verantwortbare Gewinnung von Fachkräften berücksichtigt.

Die BA führt bereits gegenwärtig stellenorientierte Rekrutierungsaktivitäten durch und wird diese zukünftig intensivieren. So wird es eine verstärkte Gewinnung ausländischer Fachkräfte auch im Rahmen von Projekten mit Drittstaaten geben. Dazu zählt unter anderem der Ausbau des gemeinsam mit der GIZ durchgeführten Programms „Triple Win“. Grundlegend wurden gemeinsam mit der WHO und dem BMG bereits im Mai 2019 die Abstimmungen bezüglich der Erschließung und Anwendung des § 38 BeschV abgeschlossen. In diesem Rahmen wurden vier Pilot-Länder festgelegt (Bhutan, Indien-Kerala, Indonesien, El Salvador). Generell konzentrieren sich die Rekrutierungsaktivitäten nicht ausschließlich auf Fachkräfte, die bereits über einen Berufsabschluss verfügen, sondern umfassen auch die Vermittlung von Auszubildenden.

Das BMWi wird zwei Pilotprojekte zur Fachkräfte-rekrutierung aus Drittstaaten fördern, die jeweils vom DIHK und dem ZDH in Zusammenarbeit mit der BA entwickelt wurden. Ziel der Pilotprojekte ist es, einen idealtypischen Prozess für eine erfolgreiche Vermittlung ausländischer Fachkräfte zu entwerfen. Rechtsgrundlage für die Visumerteilung wird in der Regel § 17a AufenthG (§ 16d AufenthG n.F.) sein. Perspektivisch soll auch der Abschluss von Vermittlungsabsprachen angestrebt werden.

Das innovative Element des Kooperationsprojektes des DIHK und der BA liegt in der Nutzung des IHK-AHK-Netzwerks im Zusammenspiel mit der BA. Die Rekrutierung soll für zehn IHK-Berufe in den Ländern Indien, Vietnam und Brasilien erfolgen. Dabei umfasst der Prozess die folgenden Schritte: Zunächst sollen sowohl geeignete Bewerberinnen und Bewerber in den genannten Drittstaaten sowie Unternehmen in Deutschland angesprochen und für das Projekt gewonnen werden. Im zweiten Schritt erfolgt dann die Vermittlung der Fachkräfte. Als dritter Schritt ist eine enge Verfahrensbegleitung vorgesehen. Zur Berufsanerkennung ist eine Kooperation mit dem Projekt ProRecognition, welches vom BMBF gefördert wird, geplant. Im letzten Schritt soll auch die nachhaltige betriebliche Integration durch entsprechende Unterstützungsmaßnahmen sichergestellt werden. Dazu zählen etwa die Anmeldung bei Behörden, die Unterstützung bei der Wohnungssuche oder auch die Beratung von ggf. mit- oder nachreisenden Familienangehörigen. Die Unternehmen beteiligen sich an den Kosten in Form einer Arbeitgeberpauschale.

In dem Projekt des ZDH und der BA ist ebenfalls die Erprobung des mehrstufigen Rekrutierungsprozesses aus einem Drittstaat geplant – von der Bedarfsidentifikation bei deutschen Unternehmen über die Bewerberauswahl und -qualifizierung bis zur Integration in den deutschen Arbeitsmarkt. Das Projekt konzentriert sich auf drei Berufe mit identifiziertem Fachkräftebedarf, nämlich Elektroniker, Metallbauer und Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK). In Absprache mit den institutionellen Partnern vor Ort wurde Bosnien und Herzegowina als Pilot-Partnerland gewählt. Auf deutscher Seite wird das Projekt von den Kammerbezirken Koblenz, München und Potsdam umgesetzt. Diese regionale Verteilung ermöglicht es, die Rekrutierungsprozesse unter verschiedenen Rahmenbedingungen zu erproben und daraus Empfehlungen für zukünftige Vermittlungen zu entwickeln. Auch

bei diesem Projekt beteiligen sich die Unternehmen mit einem Unkostenbeitrag. Zudem ist erstmalig eine zuständige Anerkennungsstelle aktiv durch ein Vorscreening der beruflichen Qualifizierung der Bewerberinnen und Bewerber von Beginn an in den Rekrutierungs- und Vermittlungsprozess involviert. Dies geschieht mit dem Ziel, die potenzialreichsten Fachkräfte für eine berufliche Anerkennung zu identifizieren. Gleichzeitig sollen im Rahmen des Projektes auch neue Anpassungsqualifizierungen geschaffen werden, um die volle berufliche Anerkennung erreichen zu können.

Darüber hinaus hat das BMWi im Rahmen eines Markterschließungsprogramms (MEP) (bit.ly/35iYSOH) ein neues Modul „Fachkräftegewinnung“ entwickelt. Im Rahmen des Moduls werden Rekrutierungsreisen für KMU organisiert, zunächst als Pilotprojekt in Brasilien. Im Mittelpunkt der Reise stehen Bewerbungsgespräche zwischen KMU und ausgewählten Kandidaten des Ziellandes. In dieser ersten Pilotreise werden Fachkräfte aus zwei Berufsfeldern mit Fachkräftebedarf gesucht (Elektroniker und Mechatroniker). Die Unternehmen beteiligen sich anteilig an den Kosten der Rekrutierungsreise.

Fachkräfteeinwanderung entwicklungsorientiert ausgestalten

Mit den Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten und dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat die Bundesregierung sich dazu bekannt, die internationalen Prinzipien für eine ethisch verantwortbare Gewinnung von Fachkräften zu berücksichtigen und positive Effekte (z. B. Kapazitätsausbau, Stärkung lokaler wirtschaftlicher Entwicklung) zu fördern. Deshalb erhalten migrationsinteressierte Menschen in Beratungszentren für Jobs, Migration und Reintegration, die vom BMZ in ausgewählten

Partnerländern gefördert werden, neben Informationen und Orientierung über ihre Möglichkeiten auf dem heimischen Arbeitsmarkt und Informationen zu den Risiken der irregulären Migration auch Informationen zu den Anforderungen für reguläre Migration in Drittstaaten, darunter auch Deutschland. Das BMZ finanziert in Kooperation mit Arbeitsministerien und nationalen Arbeitsagenturen Beratungszentren für Jobs, Migration und Reintegration in derzeit zehn Partnerländern³. Außerdem erhalten nationale Arbeitsagenturen und Ausbildungseinrichtungen Unterstützung dabei, ihr reguläres Migrationsmanagement auf- und auszubauen. Im Rahmen der Fachkräfterekrutierung werden die rekrutierenden Institutionen, die nationalen Arbeitsagenturen wie auch die Migranten zu grundlegenden ökonomischen und sozialen Standards von regulärer Migration (z. B. ILO-Standards) beraten. Die Rekrutierung soll für die Migranten sozialverträglich stattfinden und für die Herkunftsländer nicht zu einem Brain Drain führen. Besonders gewinnbringend für die Herkunftsländer ist die Möglichkeit, dass gut ausgebildete Fachkräfte, nachdem sie Arbeitserfahrungen in Deutschland oder Europa gesammelt haben, wieder zurückkehren, um zur Entwicklung des Herkunftslandes beizutragen.

Das BMZ fördert zudem im Rahmen des Regionalvorhabens „Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“ Wege der regulären und entwicklungsorientierten Ausbildungs- und Arbeitsmigration. Das Vorhaben zielt darauf ab, Partnerinstitutionen in den drei nordafrikanischen Ländern Marokko, Tunesien und Ägypten zu befähigen, sichere sowie auf den Arbeitsmarkt und Entwicklung hin ausgerichtete reguläre Arbeitsmigration nach Deutschland im Zusammenspiel mit den relevanten deutschen Institutionen langfristig zu gestalten. In Kooperation mit Arbeits- und Migrationsministerien sowie nationalen Arbeitsagen-

3 Afghanistan, Albanien, Ghana, Irak, Kosovo, Marokko, Nigeria, Senegal, Serbien und Tunesien.

turen entwickelt und pilotiert das Vorhaben Ansätze zur Ausbildungs- und Arbeitsmigration nach Deutschland. Das von EU-Trust Fund und BMZ kofinanzierte Vorhaben wird von GIZ, ILO und IOM durchgeführt. Die Aktivitäten in Deutschland werden in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit/ZAV umgesetzt. Weitere Akteure in Deutschland sind Kammern und Verbände der deutschen Wirtschaft. Darüber hinaus hat das BMZ ein Globalvorhaben „Partnerschaftliche Ansätze entwicklungsorientierter Ausbildungs- und Arbeitsmigration“ beauftragt, das in noch zu definierenden Ländern partnerschaftliche Ansätze für sichere, reguläre und geordnete Ausbildungs- und Arbeitsmigration, auf Entwicklung ausgerichtet, umsetzt.

E. Handlungsfeld: Kommunizieren und werben unter der Dachmarke „Make it in Germany“

Die Einführung des FEG muss intensiv kommunikativ begleitet werden. Dabei ist es wichtig, das Informationsangebot frühzeitig vor Inkrafttreten des FEG spezifisch auszuweiten, um den bestehenden großen Bedarf zu decken. Der Bundesregierung ist bei der Umsetzung der verschiedenen Informations- und Werbemaßnahmen sehr an einer engen Zusammenarbeit mit der Wirtschaft gelegen. Die Bundesregierung wird ergründen, wie sich ihre Aktivitäten mit denen der Wirtschaft ergänzen können, um eine möglichst große Reichweite zu entwickeln. Dazu dient auch der Gipfel zur Fachkräfteeinwanderung im Dezember 2019.

Die Bundesregierung unternimmt bereits große Anstrengungen, um Deutschland als Zielland für internationale Fachkräfte zu bewerben, und wird diese in Zukunft noch intensivieren. Das Dachportal „Make it in Germany“ bietet bereits eine Plattform für die Kommunikations- und Werbemaßnahmen der Bundesregierung zur Fachkräfte-

einwanderung. Das BMWi plant, das Leistungsangebot von „Make it in Germany“ noch weiter auszubauen: Zum einen sollen die bestehenden elf Landingpages – zusätzliche Seiten mit länderspezifischem Inhalt und eigenem Sprachzugang – kontinuierlich und bedarfsgerecht ausgeweitet werden. Darüber hinaus sollen weitere Landingpages eingeführt und die jährlichen Mediaschaltungen im Ausland ausgeweitet werden. Zusätzlich sind eine verstärkte Teilnahme an und Durchführung von Veranstaltungen im In- und Ausland geplant. Die Online-Werbekampagnen umfassen verschiedene Kanäle, wie Suchportale, Social-Media-Plattformen und länderspezifische Karriereportale. Um eine möglichst zielgenaue Durchdringung der Werbeländer zu erreichen, wird bereits jetzt für jedes Land eine eigene Werbeplanung erstellt. Durch die Ausweitung der Werbemittel soll dies zukünftig noch intensiviert werden. Die Auswahl der adressierten Länder wird in der AG „Make it in Germany“ festgelegt. Der Länderauswahl liegt eine Länderanalyse zugrunde, die auch Erkenntnisse über das regionspezifische Nutzerverhalten auf „make-it-in-germany.com“ berücksichtigt. Hierzu werden Nutzerumfragen durchgeführt, die einen Überblick über das landesspezifische Zuwanderungsinteresse bieten. Zukünftig soll die Potenzialanalyse der BA eng in die Länderauswahl für die Auslandswerbung miteinbezogen werden.

Ergänzend wird zur Begleitung des Inkrafttretens des FEG eine Kommunikationskampagne unter der Dachmarke „Make it in Germany“ durchgeführt. Ziel der Kampagne ist die gezielte Förderung der Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland. Dies geschieht immer unter Berücksichtigung der internationalen Prinzipien für eine ethisch verantwortbare Gewinnung von Fachkräften. Im Fokus der Kommunikationsmaßnahmen stehen zum einen internationale (angehende) Fachkräfte im In- und Ausland. Zum anderen sollen aber auch inländische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (insbesondere KMU) sowie Multiplikatoren zu den Möglichkeiten und Anforderungen der Fachkräfte-

rekrutierung aus Drittstaaten informiert werden. Zu den Multiplikatoren zählen unter anderem die Auslandsvertretungen, die Auslandsstrukturen der deutschen Wirtschaft, die Deutschen Wissenschafts- und Innovationshäuser (DWIH), das Netzwerk des DAAD, die Goethe-Institute sowie deutsche Auslandsschulen. Die Kommunikationskanäle werden an den lokalen Kontext angepasst, der Schwerpunkt wird auf digitalen Produkten liegen. Die Kommunikationsstrategie soll zudem Synergien zwischen den unterschiedlichen Kommunikationsmaßnahmen der Bundesregierung, der Bundesländer sowie sonstiger Behörden her-

stellen. Die Portale „Study in Germany“ und „Research in Germany“ sind die einschlägigen Plattformen zur Gewinnung von Studierenden und Forschenden, die durch Verlinkung und Vernetzung mit „Make it in Germany“ zu einer stärkeren Verbreitung ihrer Inhalte und Botschaften gelangen. Dies gilt auch für „Mein Weg nach Deutschland“ – ein Portal des Goethe-Institutes (www.goethe.de/prj/mwd/de/index.html#) zur Gewinnung und Information von Fachkräften in den jeweiligen Herkunftsländern und in Deutschland.

Zusammenfassung

Die Strategie der Bundesregierung zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung der deutschen Wirtschaft. Die Zielgruppen der Strategie sind in erster Linie ausgebildete Fachkräfte (beruflich Qualifizierte, aber auch Akademiker). Sie richtet sich jedoch auch an angehende Fachkräfte (z.B. internationale Studierende und Auszubildende). Die Strategie definiert fünf Handlungsfelder, die den Rahmen für die vielschichtigen und ineinandergreifenden Maßnahmen der Bundesregierung, der beteiligten öffentlichen Stellen, weiterer Partner und der Wirtschaft bilden. Die Fachkräftegewinnung erfolgreich zu gestalten, liegt nicht nur in der Verantwortung des Staates, sondern auch in der Verantwortung der Wirtschaft. Die Bundesregierung wird deswegen den angestoßenen, konstruktiven Dialog mit der Wirtschaft fortführen, um die Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung laufend zu beobachten und weiterzuentwickeln.

Das Handlungsfeld der Bedarfs- und Potenzialanalyse bietet eine Orientierung für die gezielten, am Bedarf der Wirtschaft ausgerichteten Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung. Die zentrale Maßnahme ist die Bedarfs- und Potenzialanalyse der BA. Mögliche negative Auswirkungen auf die Partnerländer – wie z. B. ein Brain Drain – sollen bei der Fachkräftegewinnung ausdrücklich vermieden werden.

Auf der zweiten Stufe der Strategie sollen Fachkräfte aus Drittstaaten gewonnen und integriert werden. Dies wird durch drei einzelne Handlungsfelder erreicht: Erstens sollen interessierte

Fachkräfte und Unternehmen umfangreich zum Zuwanderungsprozess informiert und beraten werden. Hierbei kommt „Make it in Germany“ als zentralem Dachportal der Bundesregierung eine herausgehobene Bedeutung zu. Zweitens müssen Fachkräfte aus Drittstaaten befähigt und qualifiziert werden. Hierzu zählen insbesondere die Sprachförderung, eine berufsbezogene (Nach-) Qualifizierung sowie die soziale und berufliche Integration. Im Rahmen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP) existieren erprobte Strukturen der Sprach- und Schulförderung im Ausland, die das Auswärtige Amt (AA) in enger Zusammenarbeit mit den Partnern der AKBP für die gezielte Gewinnung von Fachkräften ausbaut und weiterentwickelt. Im Inland werden der Ausbau des Kursangebots und die qualitative Weiterentwicklung der berufsbezogenen Deutschsprachförderung vorangetrieben. Drittens sollen Fachkräfte bei Bedarf vermittelt und begleitet werden. Dazu dienen sowohl die Vermittlungsab-sprachen der BA als auch Pilotprojekte zur Fachkräfterekrutierung, die gemeinsam mit den Wirtschaftsverbänden und der BA entwickelt werden. Diese Projekte erproben den Einwanderungsprozess und den Aufbau von Kooperationsstrukturen für einzelne Fokusbereiche und -berufe.

Das Handlungsfeld *Kommunizieren und werben unter der Dachmarke „Make it in Germany“* dient als Dach der Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung. Ziel ist es, Deutschland als Zielland für interessierte Fachkräfte aus Drittstaaten noch attraktiver zu machen sowie das Inkrafttreten des FEG durch eine gezielte Kommunikationskampagne zu begleiten.

Glossar

AA	Auswärtiges Amt	GWS	Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung
AHK	Auslandshandelskammern	IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
AKBP	Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik	KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
AMIF	Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds	KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
BA	Bundesagentur für Arbeit	MEP	Markterschließungsprogramm
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	SHK	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung	VWC	Virtuelle Welcome Center
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufs- anerkennung
BMG	Bundesministerium für Gesundheit		
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat		
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie		
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung		
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst		
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund		
DWIH	Deutsche Wissenschafts- und Innovationshäuser		
EU	Europäische Union		
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz		

