

Die Anwerbepolitik Deutschlands: Vielfalt und Herausforderungen

Ein Überblick

Förderprogramm IQ - Integration durch Qualifizierung

Die aktuellen Maßnahmen zur Anwerbung qualifizierter ausländischer Fachkräfte für Deutschland umfassen eine Vielzahl von Initiativen, Projekten und Programmen, die im Laufe der Zeit entstanden sind. Sie sind Teil der politischen Fachkräftestrategie und darauf ausgerichtet, den stetig wachsenden Bedarf an Arbeits- und Fachkräften zu erfüllen. Der Kurzbericht gibt einen Überblick über die Vielfalt der Initiativen, zeigt Herausforderungen auf, betrachtet die Vorschläge des Koalitionsvertrages der neuen Bundesregierung und identifiziert Handlungsfelder für die Gestaltung einer effektiven und nachhaltigen Anwerbepolitik.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	2
2	Ein Patchwork von Akteuren, Initiativen, Partnern und Berufsfeldern	3
3	Perspektiven zur Anwerbepolitik: Kritische Analyse, Reformpläne und integrativer Ansatz..	5
4	Anhang: Übersicht zentraler Initiativen zur internationalen Fachkräftegewinnung	9
5	Quellenverzeichnis	17
6	Abbildungsverzeichnis	19
7	Tabellenverzeichnis	19

1 Einführung

Der deutsche „Werkzeugkasten“ zur Gewinnung von Menschen aus Drittstaaten für die Berufsausbildung oder als Fachkräfte für den Arbeitsmarkt ist vielfältig – und wächst. Allein auf Bundesebene gibt es mehr als zwanzig Initiativen, die sich im Grad der Formalisierung, dem Fokus (bilateral, auf eine Gruppe von Staaten beschränkt oder allgemein) und den beteiligten Institutionen unterscheiden.

Von völkerrechtlichen Vereinbarungen über Projekte deutscher Hochschulen bis zu Initiativen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Deutschen Industrie- und Handelskammertags – sowie der kurzzeitigen Einrichtung eines Sonderbeauftragten für Migrationsabkommen der Bundesregierung – reicht das Spektrum der Bemühungen Deutschlands. Ziel ist es, weltweit Fachkräfte zu gewinnen, um die demografischen und wirtschaftlichen Herausforderungen Deutschlands zu bewältigen. Die Anwerbung aus dem Ausland stellt für die Fachkräftesicherung einen zentralen Hebel dar – neben weiteren Maßnahmen wie der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung im Inland. Im Jahr 2025 sind zwei Dutzend Drittstaaten Partner in einer Politik der Anwerbung von Erwerbstätigen für eine breite Palette von Berufen: von Agrararbeiter*innen bis zur Fachärztin*Facharzt. Die Partnerschaften haben ein unterschiedliches Maß an Intensität und reichen von Kolumbien, das Partnerland in mehreren Projekten ist, bis zu Indien, dem die Bundesregierung eine eigene Fachkräftestrategie gewidmet hat (Bundesregierung 2024). Auf Ebene der Bundesländer spiegelt sich die Vielfalt der Bedürfnisse und Ressourcen der 16 Bundesländer in ihren jeweiligen Fachkräftestrategien wider (IQ Fachstelle Einwanderung 2020). Die spezifischen Maßnahmen jeder Strategie vervielfachen die verfügbaren Instrumente (Schröder 2024).

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Jahr 2020 und dessen Weiterentwicklung im Jahr 2023 brachten wichtige gesetzliche Reformen, die auch gewisse Auswirkungen auf die Erwerbsmigrationszahlen hatten, Adunts et. al. sprechen von „positiven Migrationswirkungen“ (2024: 43). Die Verbesserung der Lage schreitet jedoch weiterhin nur langsam voran, und die Nachfrage der Arbeitgeber bleibt sehr hoch. Jüngsten Daten zufolge hatten im Jahr 2024 bundesweit 67,5 % der Unternehmen Fachkräftemangel, 2,9 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr. Besonders betroffen sind die Bereiche Bauwesen/Handwerk, Industrie und Logistik sowie Alten- und Krankenpflege (Schultz & Mecke 2024: 10-12).

Im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode ist der Bedarf an Einwanderung als ein wesentlicher Teil der Fachkräftesicherung festgeschrieben: „Ergänzend braucht Deutschland qualifizierte Einwanderung“ (CDU et al. 2025: 14). Zusätzlich sollen auch Bildungsmigrant*innen verstärkt nach dem Abschluss ihrer Ausbildung in Deutschland verbleiben: „Wir wollen, dass qualifizierte Migranten aus Drittländern, die eine Ausbildung oder ein Studium in Deutschland absolviert haben, bei uns bleiben und hier arbeiten“ (a. a. O.: 14).

Die nachfolgende Analyse konzentriert sich auf die Strategien des Bundes zur Anwerbung von Personen aus Drittstaaten, die (1) für eine Berufsausbildung nach Deutschland einreisen sollen

und (2) Fachkräfte mit Berufserfahrung sind, aber gegebenenfalls noch eine Qualifizierung durchlaufen müssen.

2 Ein Patchwork von Akteuren, Initiativen, Partnern und Berufsfeldern

Die komplexen Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes an qualifiziertes Personal haben zahlreiche Initiativen hervorgebracht, die von verschiedenen Institutionen entwickelt, finanziert und umgesetzt werden (Deutscher Bundestag, 2022: 16-18; Angenendt et al. 2023: 24-25, 27).

Auf Makroebene setzt die Bundesregierung Migrationspartnerschaften mit zehn Drittstaaten um. Diese Maßnahmen zielen nicht nur darauf ab, die Einwanderung von Arbeits- und Fachkräften zu verbessern, sondern auch die Rückkehr von Staatsangehörigen zu erleichtern, die in Deutschland keinen Aufenthaltstitel mehr besitzen. Die Partnerschaften können die Form von Migrationsabkommen nach internationalem Recht haben (in Kraft mit Georgien, Indien, Kenia und Usbekistan; in Vorbereitung mit Kirgisistan und der Republik Moldau) oder sind Memoranden über Migrationszusammenarbeit (Ghana, Kolumbien, Marokko, Philippinen).

Unter den spezifischen Anwerbeinitiativen listet die Plattform *Make it in Germany*, die zentrale Informationsplattform für internationale Fachkräfte, unter anderem 15 Projekte auf, die bei der Anwerbung internationaler Fachkräfte für eine Ausbildung oder Beschäftigung in Deutschland unterstützen können (Bundesregierung 2025). Darüber hinaus gibt es weitere Initiativen für Drittstaaten, die unter anderem von der Zentralen Auslandsvermittlung (ZAV) der BA verwaltet werden, etwa das Programm für Saisonarbeiter*innen. Darüber hinaus gibt es Initiativen, die nicht auf die Rekrutierung von Arbeitskräften ausgerichtet sind, sondern darauf, die soziale Integration derjenigen zu erleichtern, die bereits an anderen Programmen teilnehmen und die als Ergänzung zu den bestehenden Programmen dienen. Dazu zählt das Programm [Vorintegration und Übergangmanagement](#) des Goethe Instituts, das Menschen schon im Herkunftsland auf das Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereitet und sie beim Übergang in Deutschland unterstützt. Für den Gesundheitsbereich hat das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) ein [Gütesiegel](#) eingerichtet, das die Qualität der Vermittlungsagenturen garantiert und so faire Anwerbung sicherstellt.

Geographisch gesehen ist die Auswahl der Partnerländer sehr heterogen und umfasst Regionen wie Europa, Lateinamerika, den Nahen Osten und Nordafrika, Zentralasien sowie den Indo-Pazifik. Auch die Einbeziehung von Ländern in ein und dieselbe Initiative ist unterschiedlich. So beteiligt das Projekt [PAM – Partnerschaften für entwicklungsorientierte Ausbildungs- und Arbeitsmigration](#) beispielsweise Ecuador, Jordanien und Vietnam, während am Projekt [FIT – Future International Talents](#)) Kolumbien und Usbekistan teilnehmen. Es existieren auch Initiativen mit einer regionalen Logik, etwa [THAMM Plus](#) mit Fokus auf Nordafrika oder mehrere Programme mit Schwerpunkt Lateinamerika, wie [FIMA](#), [ICT](#), [Specialized!](#).

Hinsichtlich des angestrebten Bildungsniveaus der Fachkräfte und der Branchen, in denen die Initiativen tätig sind, bestehen Unterschiede. Einige konzentrieren sich auf den Gesundheitssektor und versuchen, Menschen aus dem Bereich der Alten- und Krankenpflege bis hin zu

Fachärzten*Fachärztinnen anzuwerben. So richtet sich *Specialized!* an medizinische Fachkräfte aus Kolumbien und Mexiko, die nach Abschluss ihres Humanmedizinstudiums als Facharzt*Fachärztin arbeiten können. Die Projekte [Triple Win Pflegekräfte](#) (Bosnien und Herzegowina, Indien, Indonesien, Philippinen, Tunesien, Vietnam), [Global Skills Partnership \(Nursing\)](#) (Indien, Philippinen) und teilweise [APAL](#) (Brasilien, El Salvador, Kolumbien, Mexiko, Indien, Usbekistan) richten sich an im Ausland bereits ausgebildete Pflegekräfte oder an Personen, die in Deutschland eine Ausbildung im Pflegebereich absolvieren bzw. über eine Anpassungsqualifizierung anerkennen lassen möchten. In Mexiko ausgebildete Pflegefachkräfte werden im Rahmen einer [Vereinbarung der ZAV mit der Arbeitsverwaltung in Mexiko](#) rekrutiert, sprachlich im Herkunftsland vorbereitet und bis zur Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation sowie der anschließenden Arbeit in deutschen Altenpflegeeinrichtungen begleitet.

Zu den branchenspezifischen Programmen zählen unter anderem das Programm für [Saisonalbeitskräfte](#) im Agrarsektor sowie Initiativen für die Berufsausbildung in der Informationstechnologie (ICT), im Kfz-/Mechatronik, Elektroindustrie und Metallgewerbe (*THAMM Plus*), in Berufen der Energiewende (*FIT*) oder in erzieherischen Berufen ([Shaping the Future](#)).

Andere Programme umfassen wiederum verschiedene Branchen gleichzeitig: Ein Bereich des Projekts *APAL* richtet sich an den technischen Sektor; [Hand in Hand](#) (Brasilien, Indien, Philippinen und Vietnam) kombiniert Elektro, Metall, Mechatronik und IT mit dem Hotel- und Gastronomiebereich; *PAM* (Ecuador, Jordanien, Vietnam) verbindet Industriemechanik mit Backhandwerk und Berufen im Nachhaltigkeitssektor; [T.E.A.M.](#) (Kolumbien) deckt die Bereiche Mechatronik, Bauwesen und Elektronik ab; die [Campus-Initiative Internationale Fachkräfte](#) konzentriert sich auf Hochschulstudium und Forschung.

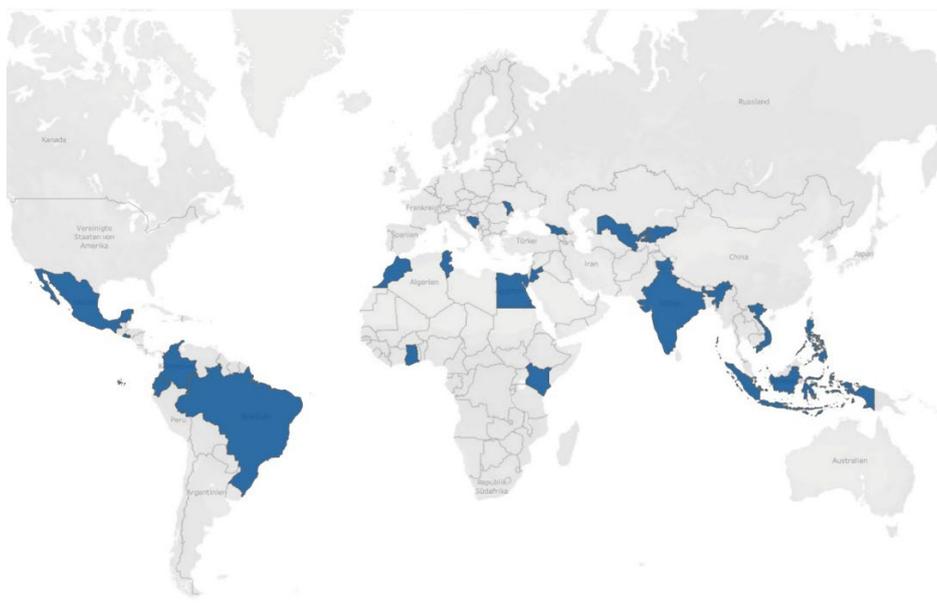


Abbildung 1: Staaten, in denen mindestens eine Initiative zur Fachkräftegewinnung durchgeführt wird. Eigene Erhebung und Darstellung. Eine [interaktive Version der Karte ist online](#) verfügbar. © Minor

Des Weiteren sind auch Angebote für Fach- und Arbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten im Rahmen der Europäischen Arbeitsvermittlung (EURES) zu nennen, wie beispielsweise das [Targeted Mobility Scheme](#) und das Programm [Willkommen im Kindergarten](#). Für die Erwerbsmigration aus Drittstaaten spielt quantitativ auch die sogenannte [Westbalkanregelung](#) eine große Rolle (vorübergehend bis zu 50.000 Fachkräfte pro Kalenderjahr), die über § 26 Abs.2 BeschV erleichterte Voraussetzungen für die Einreise von Staatsangehörigen der sechs Westbalkanstaaten regelt. Diese Initiativen, Programme und Regelungen werden im vorliegenden Kurzbericht jedoch nicht berücksichtigt, da sie entweder gesetzlich festgelegt sind, EU-weite angeboten werden oder nicht explizit die Anwerbung aus bestimmten Staaten vorsehen bzw. in Abstimmung mit anderen Staaten abgeschlossen wurden.

Die beschriebene Heterogenität trägt auf den ersten Blick nicht unbedingt dazu bei, aus der Perspektive Einwanderungsinteressierter im Ausland ein klares Bild transparenter Zuständigkeiten und Aufgaben zu zeichnen. Dies stellt eine zentrale Herausforderung für das primäre Ziel dar, den Bedarf des Arbeitsmarktes unter anderem mit ausländischen Arbeits- und Fachkräften zu decken. Der folgende Abschnitt analysiert die kritischen Punkte der aktuellen Anwerbspolitik in Deutschland, beleuchtet die von der neuen Bundesregierung vorgeschlagenen Reformen zur Bewältigung dieser Herausforderung und stellt einen eigenen Ansatz mit Schlüsselementen für eine verbesserte Politik vor.

3 Perspektiven zur Anwerbspolitik: Kritische Analyse, Reformpläne und integrativer Ansatz

Die Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland ist neben weiteren Maßnahmen notwendig, um die Bedarfe des deutschen Arbeitsmarktes zu decken. Bestehende Initiativen für Menschen aus Drittstaaten konzentrieren sich auf Branchen der Care-Ökonomie (Gesundheit und Erziehung), der Industrie (vielfältige Schwerpunkte, aber mit Fokus auf kleine und mittlere Unternehmen) sowie auf einige Gastronomie- und Hoteldienstleistungen. Neben staatlich geförderten Initiativen, von denen einige bereits seit über einem Jahrzehnt bestehen (z. B. *Triple Win*), werden Personen aus dem Ausland auch über private Initiativen, Recruiter und Unternehmen angeworben. Wie viele Personen durch private Akteure angeworben werden, ist derzeit nicht genau bekannt (Deutscher Bundestag 2023b: 69), doch die hohe Anzahl offener Stellen verdeutlicht den weiterhin bestehenden Bedarf.

Im internationalen Vergleich hat Deutschland bei der Anwerbung und beim Verbleib ausländischer Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt an Anziehungskraft verloren. Die Indikatoren der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Attraktivität von Talenten für die Jahre 2019 und 2023 (OECD 2019; 2023) zeigen, dass Deutschland für hochqualifiziertes Personal (Master-Abschluss und höher) im Verhältnis zu anderen OECD-Ländern unattraktiv ist und sich verschlechtert hat (Platz 15 von 35 in der Rangliste im Jahr 2023, gegenüber Platz 12 im Jahr 2019). Allerdings bleibt die Attraktivität für ausländische Studierende hoch (Platz 2 in der Rangliste im Jahr 2023, eine Verbesserung von Platz 3 im Jahr 2019). Die jüngste Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergänzt die OECD-Indikatoren um Angaben zur

geplanten Aufenthaltsdauer: Nur knapp über die Hälfte der Eingewanderten in plant, dauerhaft in Deutschland zu bleiben; die übrigen sind unentschlossen oder nur temporär im Land. Dafür gibt es verschiedene Gründe, etwa steuerliche, bürokratische oder politische, wobei Menschen mit höheren Qualifikationen eher erwägen, das Land zu verlassen (Kosyakova et al. 2025: 3-4; Loschert et al. 2025: 30-38). Das Risiko der Abwanderung ist besonders in hochqualifizierten Branchen wie IT oder technischen Dienstleistungen spürbar, während das Gesundheits- und Pflegewesen ein Sektor mit hoher Nachfrage bleibt, aber kein großes Risiko für die Abwanderung darstellt (Kosyakova et al. 2025: 4).

Vor dem Hintergrund des internationalen Wettbewerbs und der zusätzlichen Komplexität der Abwanderung wird der Bedarf an Arbeitskräften und Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt immer deutlicher. Diese Problematik wurde in den letzten Jahren von Institutionen der internationalen Politikberatung analysiert. Es besteht Einigkeit darüber, dass Kohärenz und Wirksamkeit der Anwerbepolitik verbessert werden müssen. Dies erfordert eine Neuausrichtung der Ziele und Strukturen der Anwerbepolitik, die Anpassung an die Leitlinien der Europäischen Union und eine bessere Abstimmung mit den Herkunftsstaaten der Eingewanderten (Angenendt et al. 2023; Biehler et al. 2024; Rietig & Meiners 2025).

Ob die genannten Herausforderungen und Lösungsansätze auf politischer Ebene in naher Zukunft angegangen werden, ist noch offen. Im aktuellen Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung sind folgende beabsichtigte Maßnahmen und Initiativen genannt:

- Digitale Agentur für Fachkräfteeinwanderung („Work-and-Stay-Agentur“): Eine zentrale IT-Plattform soll als einheitliche Ansprechstelle für ausländische Fachkräfte werden (CDU et al. 2025: 14). Die Agentur soll mit den Strukturen der Bundesländer abgestimmt werden. Darüber hinaus soll eine *ad-hoc* Arbeitsgruppe des Bundes und der Länder gebildet werden, die Maßnahmen zur Beschleunigung der Akkreditierungsverfahren sowie Anpassungen zur Verbesserung der Struktur und Arbeitsweise der Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen (ZAB) vorlegen soll.
- Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufe: Diese sollen zukünftig innerhalb von acht Wochen abgeschlossen werden. Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung soll zentralisiert durch die BA zur Verfügung gestellt werden (a. a. O.: 75).
- Internationalisierung der Wissenschaft: Die Visumsverfahren für die Anwerbung von Wissenschaftler*innen und Studierenden sollen erleichtert werden (a. a. O.: 77).
- Kitas: Die Einbindung internationaler Fachkräfte soll beschleunigt, erleichtert und ausgeweitet werden (a. a. O.: 98).
- Humanmedizin: Die Kenntnisprüfungen sollen mit einer sprachlichen Komponente verbessert werden (a. a. O.: 113).

Im Rahmen der Entwicklungspolitik sollen weiterhin Migrationsabkommen unterzeichnet und umgesetzt werden, die zu einer regulierten Migration von Fachkräften und Qualifizierung in den Herkunftsländern beitragen sollen (a. a. O.: 133). Vor kurzem hat die Bundesregierung erneut darauf hingewiesen, dass zur Digitalisierung und Zentralisierung von Prozessen im Rahmen der

Erwerbsmigration die Schaffung der sog. „Work-and-Stay-Agentur“ in Form einer IT-Plattform vorangetrieben werden soll. Über diesen Mechanismus soll - durch die Eingliederung in die bestehenden Strukturen der Bundesländer - auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen und Studiengängen beschleunigt werden, um die Einwanderung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern (Deutscher Bundestag 2025b: 31, 40).

Aus den Merkmalen bestehender Maßnahmen und Initiativen zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte, ergänzt durch die Reformvorschläge der Bundesregierung sowie politische Empfehlungen von Expert*innen, lassen sich Handlungsfelder für die Akteure aus Politik und Praxis ableiten. Dieser integrative Ansatz führt verschiedene Ebenen und Dimensionen der Anwerbepolitik zusammen. Auf praktischer Ebene betreffen die Implikationen vor allem Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt, also Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Auf politischer Ebene wirken sie sich vor allem auf Akteure in Deutschland aus, betreffen aber auch staatliche Akteure im Ausland. Beide Perspektiven – Praxis und Politik – sowie ihre internen und externen Dimensionen sind in Tabelle 1 dargestellt. Darin sind auch die Ziele jedes dieser vier Handlungsfelder der Anwerbepolitik aufgeführt, die einen integrativen Ansatz ergeben, der zu besseren Ergebnissen führen könnte. Im Folgenden werden Argumente für den Vorschlag zu jedem Handlungsfeld dargelegt.

Tabelle 1: Vier Handlungsfelder eines integrativen Ansatzes für die Anwerbepolitik

Eigene Darstellung © Minor

	Intern	Extern
Praxis	Arbeitgebende können Fachkräfte mit vereinfachten und schnelleren Verfahren gewinnen. (I)	Einwanderungsinteressierte verfügen über verlässliche und umfassendere Informationen zu den Einreisemöglichkeiten und ihre Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. (II)
Politik	Institutionen vermeiden Doppelarbeit und Überschneidungen, es gibt klare Schnittstellen und Abstimmungen. (III)	Deutschland pflegt koordinierte Beziehungen zu Drittstaaten in unterschiedlichen Formaten und auf verschiedenen institutionellen Ebenen. (IV)

Das erste Handlungsfeld ist praktisch und national. Für die Nachfrageseite, also Arbeitgebende (insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, KMU), sind in der Praxis die langwierigen, bürokratischen Verfahren eine Herausforderung, da ihnen häufig nicht ausreichend Verwaltungskapazitäten zur Verfügung stehen. Die Vielzahl an Initiativen können zwar eine Unterstützung sein und sind es auch, aber dafür müssen diese von den Unternehmen erst gefunden werden, was wiederum Kapazitäten benötigt. Der Mittelstand hat erklärt, dass es selbst mit den bestehenden staatlichen Initiativen nicht gelingt, eine nennenswerte Zahl ausländischer Arbeits- und Fachkräfte anzuwerben (BVMW 2024: 5-6). Um die Zugänglichkeit zu Informationen über

Fachkräftegewinnungsinitiativen zur zu verbessern, forderte zuletzt die Interessenvertretung der Arbeitgebenden eine Vereinfachung des Informationsflusses (BDA 2025: 44).

Das zweite Handlungsfeld ist ebenfalls praktischer Natur, jedoch mit einer externen Dimension: Es ist davon auszugehen, dass für Personen, die in Deutschland arbeiten möchten und sich im Ausland befinden, die Herausforderung bei der Orientierung nicht nur in der Vielzahl der Initiativen liegt, sondern auch in den unterschiedlichen Darstellungen von Informationen sowie in den unterschiedlichen Anforderungen an die Ausübung von Berufen mit ausländischen Abschlüssen in Deutschland. Zwar werden bundesweite Informationsplattformen wie *Make it in Germany* oder die Hotline *Arbeiten und Leben in Deutschland* zur Information vermehrt genutzt (Remy & Komitowski 2025: 15, 24), doch soziale Medien sowie der Freundes- und Bekanntenkreis spielen als Informationsquellen und Faktoren für eine Migrationsentscheidung weiterhin eine zentrale Rolle (ebd.; Liebig & Huerta del Carmen 2024: 11-12). Ein Handlungsfeld besteht somit darin, zuverlässige Informationen auch in die Communities zu tragen, um Personen, die nach Deutschland kommen (wollen), bereits vor der Einreise bestmöglich vorzubereiten.

Auf politischer Ebene gibt es auf der Seite der nationalen Aktivitäten ein drittes Handlungsfeld: die Vermeidung von Doppelungen von Initiativen bei der Anwerbung. Teilweise überschneiden sich Akteure bzw. Initiativen in denselben Berufsfeldern (vgl. Anhang). Gleiches gilt für die Stärkung von Initiativen zur Verbesserung der Migrationsprozesse, die mit bestimmten Ländern oder Ländergruppen, aber auch als Rahmenprogramm für alle Drittstaaten entwickelt werden (z. B. *FIMA* und *Vorintegration und Übergangmanagement* des Goethe-Instituts). Auch wenn der Grund für diese Doppelung von Initiativen innerhalb einer Institution in der jeweiligen Finanzierungsquelle der einzelnen Projekte liegen mag, kann die Vermeidung von Überschneidungen finanzielle und personelle Ressourcen sparen. Dies würde zu einer größeren Kohärenz der Anwerbepolitik beitragen.

Das vierte und letzte Handlungsfeld dieses integrativen Ansatzes ist politischer Natur mit externer Dimension: Die Vielfalt der Initiativen wirkt sich auch auf die Außenbeziehungen Deutschlands mit anderen Staaten aus. Mit weniger als der Hälfte der Länder, in denen staatlich unterstützte Initiativen zur Anwerbung von Fachkräften durchgeführt werden, unterhält Deutschland Migrationsabkommen. Die Beispiele Kolumbien und Philippinen zeigen, dass eine Vielzahl von Initiativen im Rahmen von Migrationsabkommen umgesetzt werden. Es gibt jedoch auch zahlreiche Initiativen in Ländern ohne Migrationsabkommen, ein Hinweis auf den großen Spielraum und die Flexibilität bei der Umsetzung einer solchen Anwerbepolitik. Werden mehrere Projekte unterschiedlicher deutscher Akteure in einem Partnerland durchgeführt, ist es – sowohl zur Vermeidung von Verunsicherung der öffentlichen und privaten Partner im Partnerland als auch zur Vermeidung von Doppelstrukturen – unabdingbar, Transparenz zu schaffen und sich unter den Akteuren wie BA, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), etc. abzustimmen.

Schließlich beinhaltet dieser integrative Ansatz auch eine zeitliche Komponente: Die nachhaltige Bindung qualifizierter ausländischer Arbeitnehmender an Deutschland ist ein zentrales Element

einer erfolgreichen Anwerbepolitik und stellt die wichtigste mittel- und langfristige Herausforderung – und somit auch ein Handlungsfeld – dar (Loschert et al. 2025). Zur Verbesserung der Ankomensstrukturen in Deutschland tragen Programme und Projekte auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene bei, die ebenfalls ein Patchwork an Initiativen bilden und dessen genaue Wirkung nur schwer messbar ist. So wird aktuell im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) z. B. die Rolle lokaler Politiken, der Behörden, zivilgesellschaftlicher Organisationen und des gesellschaftlichen Klimas für die Verbleibentscheidungen von Zugewanderten wissenschaftlich untersucht (DeZIM 2025). Auf politischer Ebene müssen zudem weitere Maßnahmen ergriffen werden, um eine öffentliche Diskussion wieder in Gang zu bringen, die den Mehrwert von Migration begünstigt – wenn gewünscht ist, dass Anwerbestrategien auch in ihrem Ergebnis eine langfristige, nachhaltige Perspektive für den deutschen Arbeitsmarkt und die angeworbenen Arbeits- und Fachkräfte sowie deren Familien darstellen.

4 Anhang: Übersicht zentraler Initiativen zur internationalen Fachkräftegewinnung

Im Folgenden werden zentrale Anwerbestrategien nach einzelnen Bereichen systematisch zusammengefasst.

4.1 Die Zwischenstaatliche Ebene

Migrationspartnerschaften. Deutschland unterhält derzeit sieben Migrationspartnerschaften, vier davon als völkerrechtliche Vereinbarungen oder Migrationsabkommen (**Georgien, Indien, Kenia und Usbekistan**) sowie drei Initiativen zur Migrationszusammenarbeit (**Ghana, Kolumbien und Marokko**). Darüber hinaus befinden sich drei weitere Migrationspartnerschaften in Vorbereitung (**Kirgisistan, Republik Moldau und Philippinen**) (Deutscher Bundestag 2025a). Mit diesen Partnerschaften vereinbaren die deutsche und die ausländische Regierung nicht nur Vorzugsbedingungen für eine geordnete Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt (z. B. erleichterte Visabestimmungen, Anerkennung von Qualifikationen), sondern auch Maßnahmen für die Rückführung von Staatsangehörigen der Länder, die keinen Aufenthaltstitel mehr besitzen. Für jede Partnerschaft wird aufgezeigt, welche spezifischen Programme im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsrechts bestehen, um Arbeitskräfte für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen.

4.2 Initiativen im Bereich Gesundheit

Triple Win Pflegekräfte. Das 2013 gegründete Programm, eine Kooperation der ZAV, der BA und der GIZ, richtet sich an Menschen aus **Bosnien und Herzegowina, den Philippinen, Indien, Indonesien, Tunesien und Vietnam** im Gesundheits- und Pflegesektor. Es verfolgt zwei Ziele: zum einen die Anwerbung bereits ausgebildeter Pflegekräfte, die in Deutschland eine Anerkennungsqualifizierung durchlaufen, zum anderen die Qualifizierung von Personen mit Pflegerfahrung und mit einer dreijährigen Pflegeausbildung ausgebildet werden. Das Programm funktioniert nach dem „employer-pays“-Prinzip: Arbeitgebende können eine Unterkunft zur Verfügung

stellen, übernehmen das gesetzliche Mindestentgelt für Pflegekräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung (gemäß den Regeln, die vor der Anerkennung der Qualifikation gelten), übernehmen die Umzugskosten der neuen Pflegekraft, unterstützen und finanzieren den Anerkennungsprozess in Deutschland und die Erlangung von B2-Sprachkenntnissen.

Global Skills Partnership (Nursing). Das Programm zielt auf die Gewinnung von Pflegekräften über Hochschulen, mit teilnehmenden Personen aus **Indien** und den **Philippinen**. Es wird von der GIZ in Zusammenarbeit mit der ZAV, dem Universitätsklinikum Bonn und dem Klinikum Frankfurt (Oder) durchgeführt und vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) sowie der Bertelsmann Stiftung finanziert. Ziel des Programms ist es, in den Heimatinstitutionen jene Elemente des Lehrplans anzubieten, die in der deutschen Pflegeausbildung verlangt werden, sowie Deutschunterricht bis zum B2-Niveau und interkulturelles Training bereitzustellen. Die Einrichtungen im Heimatland profitieren zusätzlich von der Hospitation deutscher Lehrkräfte. Bewerber*innen, die in Deutschland arbeiten wollen, müssen ein zusätzliches Semester in ihrem Heimatland absolvieren, um Sprach- und eine Berufsqualifikation zu erwerben, wodurch die Anerkennung in Deutschland beschleunigt wird. Das Pilotprogramm wurde mit **den Philippinen** und **Mexiko** durchgeführt.

Specialized!. Das Programm wurde 2017 ins Leben gerufen, von der ZAV umgesetzt und vom Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung sowie vom BMBFSFJ, BMAS und AA entwickelt. Es richtet sich an medizinische Fachkräfte aus **Kolumbien** und **Mexiko**, die eine medizinische Spezialisierung (Facharzt*Fachärztin) anstreben und den Bedarf in ländlichen Regionen Deutschlands decken möchten. Die Bewerber*innen müssen Deutschkenntnisse auf B1-Niveau haben, um den Beratungsprozess zu beginnen, und B2-Niveau vorweisen, um sich bei Arbeitgebern bewerben zu können. Zusätzlich müssen sie über eigene Mittel für den Anerkennungsprozess, die Reise nach Deutschland sowie zur Sicherung ihres Lebensunterhalts, einschließlich der Wohnkosten, verfügen. Die ZAV vermittelt zwischen dem Krankenhaus und den Interessierten und bietet Unterstützung bei den Anerkennungs- und Visumsverfahren. Einmal in Deutschland angekommen, wird ein duales Modell eingeleitet: Die Person verbessert mit staatlicher Förderung ihre Deutschkenntnisse auf C1-Niveau im Bereich Gesundheitswesen und arbeitet gleichzeitig als „Hilfskraft im ärztlichen Dienst“ in einer Klinik. Nach Bestehen des Sprachkurses werden die Teilnehmenden je nach Fachrichtung als Assistenzärzt*in zugelassen, können an staatlich geförderten Vorbereitungskursen teilnehmen oder die Kenntnisprüfung ablegen und nach bestandener Prüfung mit ihrer medizinischen Fachrichtung beginnen. Der gesamte Prozess dauert zwischen 16 und 24 Monaten. Laut einer Medienrecherche haben bis Mai 2025 [300 Personen](#) das Programm abgeschlossen. [Weitere Informationen](#).

Pflegekräfte für Deutschland. Dieses Programm wurde 2018 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) initiiert und richtete sich ursprünglich an Personen aus Brasilien, **Kolumbien** und **Mexiko**. Derzeit läuft es jedoch nur in den beiden letztgenannten Ländern. Ergänzend zu *Triple Win* versucht es, zwischen Pflegekräften und Krankenhäusern zu vermitteln, insbesondere durch Anwerbung und Vereinbarung mit Partnerorganisationen in den Herkunftsländern, den offiziellen Arbeitsagenturen. Das Programm identifiziert geeignete Kandidat*innen, bereitet den Erwerb der

deutschen Sprache im Herkunftsland vor und begleitet den Migrationsprozess. Nach der Anerkennung der beruflichen Qualifikationen in Deutschland folgt die Anstellung als Pflegefachfrau*Pflegefachmann in den Krankenhäusern. Je nach Kandidat*in kann dies bis zu zwei Jahre dauern.

Pflegekräfte aus Mexiko für die Altenpflege. Das 2025 von der ZAV gegründete Programm für Kliniken und Pflegeeinrichtungen ist eine Ergänzung zum *Triple Win*. Es führt Rekrutierungs- und Vermittlungsaktivitäten in Abstimmung mit der mexikanischen Arbeitsverwaltung durch. Gemeinsam mit den Arbeitgebern wählt die BA mexikanische Bewerber*innen aus, die mindestens eine dreijährige Ausbildung und ein Jahr Berufserfahrung vorweisen können. Die Kandidat*innen werden in ihrem Herkunftsland sprachlich vorbereitet (mindestens B1-Niveau) und Anerkennungsverfahren ihrer Qualifikationen in Deutschland unterstützt. Der gesamte Prozess bis zur Qualifizierung in Deutschland und zur vollständigen Integration kann bis zu zwei Jahre dauern. Die Kosten für den Arbeitgeber liegen zwischen 7.000 und 14.000 Euro pro Person, wobei die Möglichkeit besteht, Unterstützung aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der EU zu erhalten. [Weitere Informationen.](#)

DeFa Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe. Gegründet 2019 vom Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesland Saarland, hat die DeFA zum Ziel, Fachkräfte aus **Kolumbien, Indien (Kerala), Indonesien, Mexiko und den Philippinen** für die Arbeit in Krankenhäusern, Pflegeheimen und anderen Einrichtungen zu gewinnen. Ihre Vermittlungsarbeit bietet deutschen Einrichtungen die Auswahl von Kandidat*innen, Unterstützung bei der Antragstellung für Visa, berufliche Anerkennungen und Arbeitsgenehmigungen, um die Beschäftigung von qualifiziertem ausländischem Personal zu beschleunigen. Nach Angaben der Bundesregierung hat die DeFA bis September 2023 in 2.154 Fällen vermittelt (Philippinen 906, Brasilien 247, Mexiko 209, Kolumbien 220, sonstige 562) (Deutscher Bundestag 2023a).

4.3 Initiativen für unterschiedliche Bereiche

APAL Ausbildungspartnerschaften mit Asien und Lateinamerika. Ein Projekt, das 2019 ins Leben gerufen und vom Goethe Institut und der ZAV koordiniert wird. Es richtet sich an Menschen aus **El Salvador, Brasilien, Kolumbien, Mexiko, Indien und Usbekistan**, die sich für eine Ausbildung im pflegerischen und medizinischen, technisch-industriellen Bereich interessieren. Die Interessenten sind Absolvent*innen von PASCH-Schulen (Schulen: Partner der Zukunft), die im Herkunftsland einen Deutschsprachkurs mindestens auf B1-Niveau anbieten. Die Unternehmen übernehmen die Kosten für den Spracherwerb, das Visum und die Reise. Für Auszubildende aus der Branche Industrie liegen die Kosten zwischen 3.500 und 7.000 Euro pro Person, für die Branche Krankenpflege [zwischen 6.000 und 10.000 Euro](#). Die Anzahl der teilnehmenden Unternehmen pro Region liegt zwischen eins und drei, die bereit sind, miteinander zu kooperieren, Jedes Unternehmen muss mindestens zwei Auszubildende aufnehmen und über ausreichende personelle Ressourcen verfügen, um den Ausbildungsprozess von Ausländern zu begleiten. Idealerweise haben die Unternehmen bereits Erfahrung mit ausländischem Personal, sind bereit, kleinere interkulturelle Unannehmlichkeiten zu akzeptieren, und übernehmen die

Honorarvergütung der Auszubildenden während der Ausbildungszeit. Weitere Informationen: [Industrie](#), [Gesundheit](#).

[Future International Talents \(FIT\) für deutsche Klimaunternehmen](#). Das Pilotprojekt wurde 2025 vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Agentur für Arbeit ins Leben gerufen. Es wird von diesen Institutionen sowie [Sequa](#) durchgeführt und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) finanziert. Es richtet sich an Bewerber*innen aus **Kolumbien** und **Usbekistan** mit Berufsausbildung oder Studium und entsprechender Erfahrung, die in KMU (maximal 250 Beschäftigte) arbeiten wollen und Interesse an nachhaltigem Bauen, erneuerbaren Energien und umweltfreundlichen Technologien haben. Die Bedingungen für die beiden Länder sind unterschiedlich: Für Kolumbien gibt es zunächst eine Absichtserklärung zwischen der*dem Arbeitsuchenden und dem Unternehmen. Anschließend beginnt der*die Bewerber*in mit dem Spracherwerb bis zum Niveau A2, wenn der Arbeitsvertrag unterzeichnet werden kann. In Usbekistan gibt es einen Pool von Kandidat*innen mit A2-Niveau, aus dem der Arbeitgebende auswählt und den Vertrag unterschreibt. Wenn der*die Bewerber*in das Niveau B1 erreicht hat, kann die Person nach Deutschland reisen, die Kenntnisse ihrer ursprünglichen Ausbildung nachweisen und anfangen zu arbeiten. Für Personen aus Kolumbien dauert das Verfahren von Anfang an bis zu zwölf Monate, für Usbek*innen sechs Monate. Der Arbeitgebende muss einen Betrag von 4.000 Euro pro angeworbene Person und 2.000 Euro pro zusätzliche Person im gleichen Zyklus und aus dem gleichen Land übernehmen. Der Großteil der Kosten wird durch die öffentliche Finanzierung des Projekts gedeckt. [Weitere Informationen](#).

[Hand in Hand für internationale Talente](#). Das Projekt wird von der Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) und der BA durchgeführt und vom BMWE finanziert mit dem Ziel, Personal aus **Brasilien, Indien, den Philippinen** und **Vietnam** in den Bereichen Elektro, Metall, Mechatronik, IT sowie Hotel und Gastronomie für Unternehmen in 20 IHK-Regionen Deutschlands zu gewinnen. Der Arbeitgebende hat Zugang zu einem Pool von qualifizierten Bewerber*innen, die DIHK-Vermittlung erleichtert das virtuelle Vorstellungsgespräch mit Dolmetscher*innen, die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) führt das Anerkennungsverfahren durch und bietet bei Bedarf einen Qualifizierungsplan an. Die Person lernt im Heimatland Deutsch bis zum B1-Niveau und reist anschließend nach Deutschland, um ihre Tätigkeit im Unternehmen aufzunehmen. Der Arbeitgebende bezahlt die Kandidat*in nach Tariflohn oder ortsüblichem Lohn. Alle IHK-Unternehmen können teilnehmen, aber KMU haben Vorrang. Die Unternehmen zahlen einen Betrag pro eingestellte Person, der von der Mitarbeiteranzahl abhängt, z. B. zahlt ein Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden 2.900 Euro, während ein Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden 5.400 Euro zahlt. Die Unternehmen sollten in der Lage sein, die Wohnungssuche zu erleichtern und die berufliche und soziale Integration zu unterstützen. [Weitere Informationen](#).

[PAM Partnerschaften für entwicklungsorientierte Ausbildungs- und Arbeitsmigration](#). Das Projekt, initiiert vom BMZ und umgesetzt von der GIZ und der ZAV, richtet sich von 2024 bis Juni 2027 an Menschen aus **Ecuador** (Industriemechanik, Elektronik für Betriebstechnik), **Jordanien** (Bäckerei und Konditorei, Green Jobs) und **Vietnam** (Zerspanungsmechanik). Es bietet Auszubildenden und Fachkräften, die in ihrem Heimatland qualifiziert werden sollen, Deutschunterricht

auf dem erforderlichen fachlichen Niveau, interkulturelle Unterstützung, Überprüfung der fachlichen Qualifikationen, Unterstützung beim Visum- und Anerkennungsprozess. Der Arbeitgebende übernimmt die Kosten für Reise, Anerkennung, Visum und Unterkunft, sobald das Personal in Deutschland ankommt. [Weitere Informationen](#).

4.4 Initiative mit regionalem Fokus auf Afrika

[THAMM Plus Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa](#). Erstellt vom BMZ und umgesetzt von der GIZ und der ZAV (2024 bis 2027), folgt dieses das Pilotprojekt (2019 und 2024), das sich an Menschen aus **Ägypten, Marokko und Tunesien** richtet, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Ministerien und Arbeitsagenturen dieser Länder. Das Programm vermittelt Auszubildende in Branchen wie Mechatronik, Kfz-Mechatronik und Elektroindustrie sowie Fachkräfte dieser Branchen und darüber hinaus im Metallgewerbe. GIZ und BA übernehmen die Kosten und bereiten die Kandidat*innen durch Intensivsprachkurse bis zum B1-Niveau, interkulturelles Training und Unterstützung bei Anerkennungs- und Visumsverfahren vor. Der Arbeitgeber garantiert eine Vergütung von mindestens 982 Euro pro Monat während der Ausbildung und nach dem aktuellen Tarif für Fachkräfte, übernimmt die Reisekosten zum Arbeitsort in Deutschland, sorgt für eine geeignete Unterkunft, organisiert Sprachkurse bis zum Niveau B2 und koordiniert im Falle von Fachkräften die berufliche Anerkennung mit den zuständigen Stellen in Deutschland wie IHK und Handwerkskammer (HWK). [Weitere Informationen](#).

4.5 Initiative mit regionalem Fokus auf Lateinamerika

[FIMA Fit für den deutschen Arbeitsmarkt](#). Gegründet im Jahr 2023, wird das Projekt vom Goethe-Institut und der BA durchgeführt und durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union kofinanziert. Es findet im Rahmen anderer ZAV-Programme statt (APAL, Specialized!, ICT) und richtet sich an Teilnehmende aus **Brasilien, Kolumbien und Mexiko**, mit Fokus auf unterschiedliche Branchen: in Brasilien auf Ausbildung in Gesundheits- und anderen Berufen, in Kolumbien auf Fachkräfte oder Ausbildung in Gesundheit, Elektrotechnik, Informatik, Pädagogik und Handwerk sowie in Mexiko auf Fachkräfte oder Ausbildung in Pflege, medizinischen und technischen Berufen. Interessierte bewerben sich individuell, das Goethe-Institut bietet kostenlosen Sprachunterricht (bis A2-Niveau) und Zertifizierung sowie interkulturelle Vorbereitung für Bewerber*innen in ihren Heimatländern. Die ZAV bietet Beratung bei der Arbeitssuche an. Es wird mit dem Projekt [Vorintegration und Übergangsmanagement](#) kombiniert.

[ICT Informations- und Kommunikationstechnik](#). Durch eine Kooperation zwischen der ZAV und dem Goethe-Institut entstand dieses Projekt für erfahrene ICT-Fachkräfte aus **Brasilien, Kolumbien und Mexiko**. Die Bewerber*innen melden sich individuell an, das Goethe Institut bietet im Herkunftsland kostenlosen Deutschunterricht mit Online-Kursen an; die ZAV unterstützt bei der Arbeitssuche, begleitet die Anerkennung von Qualifikationen und bei Visumsverfahren.

[T.E.A.M. Programm zur Rekrutierung von Fachkräften aus Kolumbien](#). Das Projekt richtet sich an deutsche Unternehmen, die kolumbianische Fachkräfte in den Bereichen Elektronik,

Mechatronik und Bauwesen anwerben möchten. Partner in **Kolumbien** sind die öffentliche Arbeitsverwaltung (SPE) und eine kolumbianische Berufsbildungseinrichtung (SENA). Das Verfahren ist für Bewerber*innen kostenlos. Der Vorbereitungsprozess dauert zwischen acht und zehn Monaten und kostet den Arbeitgeber etwa 9.000 Euro. Der Arbeitgeber kann über den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) finanzielle Unterstützung erhalten. [Weitere Informationen](#).

[Shaping the Future](#). Gegründet im Jahr 2024, um qualifiziertes pädagogisches Personal aus **Kolumbien** und **anderen Nationalitäten** für die Arbeit in Kitas zu gewinnen. Das Goethe Institut, die AHK und die BA arbeiten dabei eng zusammen; der kolumbianische Partner ist die öffentliche Arbeitsverwaltung (SPE). Der Arbeitgebende wählt die Bewerber*innen über die kolumbianische Einrichtung aus, übernimmt die Kosten für den Sprachkurs bis zum Niveau B1 (optional B2) in Kolumbien und begleitet den Prozess der Anerkennung sowie das Visumverfahren. Nach der Ankunft in Deutschland übernimmt der Arbeitgebende die Kosten für den Sprachkurs bis mindestens B2, bindet die Arbeitnehmer*in in die entsprechenden Aktivitäten bei der Anerkennung und Erteilung der Arbeitserlaubnis ein, sorgt für eine umfassende Beschäftigung und unterstützt die soziale sowie berufliche Integration. Die Gesamtkosten, die der Arbeitgebende zu tragen hat, liegen zwischen 8.000 und 11.000 EUR pro Person.

4.6 Initiative für den Agrarbereich

[Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten](#). Das Programm der BA dient der Deckung des temporären Arbeitskräftebedarfs in der Landwirtschaft. Personen aus **Georgien** und **Republik Moldau** können eine Arbeitserlaubnis erhalten, ohne ein Visum im Voraus zu beantragen. Der Arbeitgebende stellt den Antrag für das ausländische Personal bei der BA, die die Arbeitskräfte vermittelt. Die zulässige Höchstarbeitszeit beträgt 90 Tage innerhalb von 180 Tagen, und die wöchentliche Arbeitszeit liegt bei mindestens 30 Stunden. Im Arbeitsvertrag wird festgelegt, wer die Kosten für Reise und Unterkunft trägt. [Weitere Informationen](#).

4.7 Initiative für Hochschulbildung und Forschung

[Campus-Initiative Internationale Fachkräfte DAAD](#). Diese Initiative wird vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) durchgeführt, läuft von 2024 bis 2028 und wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) finanziert. Es richtet sich an Hochschulstudierende aus **Drittstaaten**, die ein Studium in Deutschland absolvieren möchten, und unterstützt sie anschließend dabei, in Deutschland zu bleiben und in den Arbeitsmarkt einzutreten, insbesondere in den Bereichen MINT, Medizin, Pflege und Erziehung. Die Initiative wird von den Hochschulen entwickelt und besteht aus zwei Programmen: *FIT*, um Maßnahmen zu entwickeln, die Studierende auf ein Studium in Deutschland vorbereiten, sie während ihres Studiums zu begleiten und die Karrieredienste an deutschen Hochschulen auszubauen; und *Profi Plus*, um das Angebot an akademischen Qualifikationen zu erweitern, die die Beschäftigungsfähigkeit von Absolvent*innen in geeigneten Berufen auf dem Arbeitsmarkt ergänzen und verbessern. *FIT* hat 89 Projekte in ebenso vielen Einrichtungen, und *Profi Plus* hat 25 Projekte.

4.8 Vor kurzem abgeschlossene Initiativen

Vorintegration und Übergangsmanagement. Das Pilotprojekt des Goethe-Instituts (01.07.2022 - 31.06.2025) hat Personen aus Drittstaaten, die nach Deutschland auswandern wollen, vom Herkunftsland bis zu den ersten Schritten an ihrem Zielort begleitet. Es ist vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union kofinanziert worden und ist für die ausländischen Begünstigten kostenlos gewesen. Im ersten Teil des Projekts, der Vorintegrationsphase, hat das Goethe-Institut in 61 Büros weltweit interkulturelles Training und Beratung zu Migrationsverfahren für die betroffenen Personen und deren Partner/Familie angeboten. Das zweite Segment, die Übergangsphase, hat die Unterstützung beim Ankommen in Deutschland umfasst. In sechs Büros des Goethe-Instituts in Deutschland hat es Willkommenscoaches gegeben, die ihre Dienste im Rahmen des Projekts angeboten haben. Darüber hinaus hat es ein **kostenloses Online-Angebot** gegeben. Für deutsche Unternehmen hat es über die Plattform **„Mein Start in Deutschland“** Beratung zur Integration von Auszubildenden oder Fachkräften außerhalb Deutschlands angeboten.

HabiZu Handwerk bietet Zukunft. Zwischen 2020 und 2023 wurde ein Projekt, von der BA, dem ZDH und Sequa durchgeführt. In Zusammenarbeit mit drei Industrie- und Handelskammern (Gewerke Elektro, Koblenz; Metallbau, München; Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Potsdam) förderte es die Anwerbung von Fachkräften aus Bosnien und Herzegowina für die deutsche Industrie und bot langfristige Stellen in mittelständischen Unternehmen an. Die Interessenten an diesem Programm erhielten in ihrem Herkunftsland eine Berufsausbildung nach deutschen Lehrplänen und eine Sprachausbildung auf B1-Niveau. Einige Kandidat*innen mussten Anpassungskurse und ein höheres Sprachniveau absolvieren. Der Prozess von der Vorbereitung bis zur Integration in den Arbeitsmarkt konnte bis zu 36 Monate dauern.

Tabelle 2: Fachkräftegewinnung Deutschlands – Partnerländer und Initiativen
Eigene Darstellung © Minor

Land	Fachkräftegewinnungsinitiativen																
	Migrationsabkommen	Migrationsabkommen in Vorbereitung	Migrationszusammenarbeit	Global Skills Partnership	FIMA	Specialized!	Triple Win	APAL	ICT	Hand in Hand	PAM	THAMMPlus	Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten	FIT	T.E.A.M.	Pflegekräfte aus Mexiko für die Altenpflege	Shaping the Future
Ägypten												X					
Bosnien und Herzegowina							X										
Brasilien					X			X	X	X							
Georgien	X												X				
Ghana			X														
Ecuador											X						
El Salvador								X									
Indien	X			X			X	X		X							
Indonesien							X										
Jordanien											X						
Kenia	X																
Kirgisistan		X															
Kolumbien			X		X	X		X	X					X	X		X
Marokko			X									X					
Mexiko					X	X		X	X							X	
Philippinen		X		X			X			X							
Republik Moldau		X											X				
Tunesien							X					X					
Usbekistan	X							X						X			
Vietnam							X			X	X						

5 Quellenverzeichnis

- Adunts, D. / Ivanov, B. / Vallizadeh, E., 2024: Migrationswirkungen des 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. IAB-Forschungsbericht 25/2024. Nürnberg. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2524.pdf> [18.08.2025]
- Angenendt, S. / Knapp, N. / Kipp, D., 2023: Deutschland sucht Arbeitskräfte. Wie die Arbeitskräfteanwerbung entwicklungsorientiert, nachhaltig und fair gestaltet werden kann. SWP-Studie 1. <https://www.swp-berlin.org/publikation/deutschland-sucht-arbeitskraefte> [22.07.2025]
- Biehler, N. / Kipp, D. / Koch, A., 2024: Potentiale bilateraler Migrationsabkommen. Von Symbolpolitik zu praktischer Umsetzung. SWP-Aktuell 48. <https://www.swp-berlin.org/10.18449/2024A48/> [22.07.2025]
- Bundesregierung, 2024: Fachkräftestrategie Indien. Indien als starker Partner für Deutschland. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2024/fachkraeftestrategie-indien.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [22.07.2025]
- Bundesregierung, 2025: Make it in Germany. Aktuelle Projekte zur Fachkräftegewinnung. <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/fachkraeftegewinnung> [22.07.2025]
- [BDA] Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2025: Schnell, digital, effizient – Wie eine zentrale Agentur Erwerbsmigration modernisieren kann. Positionspapier zur Ausgestaltung der geplanten Work-and-Stay-Agentur. BDA: Berlin. <https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/bda-arbeitgeber-positions-papier-ausgestaltung-der-geplanten-work-and-stay-agentur-2025-07-25.pdf> [04.08.2025]
- [BVMW] Bundesverband mittelständische Wirtschaft – Unternehmerverband Deutschlands, 2024: Fach- und Arbeitskräftemangel. Kernforderungen des Mittelstandes. Positionspapier. Berlin: BVMWCDU, CSU, SPD, 2025: Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode. <https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav2025.pdf> [22.07.2025]
- IQ Fachstelle Einwanderung, 2020: Strukturen und Ansätze zur Fachkräfteeinwanderung und zum Integrationsmanagement in den Bundesländern. IQ Fachstelle Einwanderung - Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. https://www.netzwerk-ig.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2020/FE_Fachkr%C3%A4fteeinwanderung_Bundesl%C3%A4nder_Gesamtdokument.pdf
- Deutscher Bundestag, 2022: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/3189 – Belastungen des deutschen Arbeitsmarkts durch den Fachkräftemangel. Drucksache 20/3477. Berlin: Deutscher Bundestag. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/034/2003477.pdf> [24.07.2025]
- Deutscher Bundestag, 2023a: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Martin Sichert, Kay-Uwe Ziegler, Dr. Christina Baum, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD – Drucksache 20/8256 – Tätigkeit der Deutschen

- Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe. Drucksache 20/8374. Berlin: Deutscher Bundestag. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/083/2008374.pdf> [24.07.2025]
- Deutscher Bundestag, 2023b: Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 9. Oktober 2023 eingegangenen Antworten der Bundesregierung. Drucksache 20/8804. Berlin: Deutscher Bundestag. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/088/2008804.pdf> [24.07.2025]
- Deutscher Bundestag, 2025a: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/14191 – Bilanz der Migrationspartnerschaften und Migrationsabkommen der aktuellen Bundesregierung. Drucksache 20/14619. Berlin: Deutscher Bundestag. <https://dserver.bundestag.de/btd/20/146/2014619.pdf> [24.07.2025]
- Deutscher Bundestag, 2025b: Unterrichtung durch die Bundesregierung Deutscher mittelfristiger finanzpolitisch-struktureller Plan für den Zeitraum 2025 bis 2029. Drucksache 21/1029. Berlin: Deutscher Bundestag. <https://dserver.bundestag.de/btd/21/010/2101029.pdf> [04.08.2025]
- [DKF] Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen, 2025: Nachhaltige Integration. Der Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration: Handreichungen für das Ankommen und Bleiben. <https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/> [22.07.2025]
- [DeZIM] Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, 2025: Ankommen in Deutschland: Auswirkungen staatlichen Handelns auf die Integrationsverläufe Neuzugewanderter. <https://www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/ankommen-in-deutschland-auswirkungen-staatlichen-handelns-auf-die-integrationsverlaeuft-neuzugewanderter-1-40/> [13.08.2025]
- Kosyakova, Y. / Olbrich, L. / Gallegos Torres, K. / Hammer, L. / Koch, T. / Wagner, S., 2025: Deutschland als Zwischenstation? Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten im Lichte neuer Daten des International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa). IAB-Forschungsbericht 15/2025, Nürnberg: IAB. <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14840245> [22.07.2025]
- Liebig, T. / Huerta del Carmen, M., 2024: Der Weg nach Deutschland. Ergebnisse der Schlussbefragung einer Längsschnittstudie von an Deutschland interessierten Fachkräften aus dem Ausland (Oktober-Dezember 2023). PowerPoint Präsentation von 31.01.2024. Paris/Berlin: OECD.
- Loschert, F. / Leisenheimer, M. / Komitowski, D., 2025: Willkommen zurück? Abwanderungsgründe und Rückwanderungspotenziale von aus Deutschland abgewanderten EU- und Drittstaatsangehörigen. Analyse. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://minor-wissenschaft.de/willkommen-zurueck-studie/> [18.08.2025]
- [OECD] Organisation for Economic Co-operation and Development, 2019: How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants? Migration Policy Debates No. 19. Paris: OCDE. <https://www.oecd.org/en/publications/how-do-oecd->

[countries-compare-in-their-attractiveness-for-talented-migrants_ba9ce632-en.html](#)
[22.07.2025]

[OECD] Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023: What is the best country for global talents in the OECD? Migration Policy Debates No. 29. Paris: OECD.
https://www.oecd.org/en/publications/what-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-oecd_5186ab2d-en.html [22.07.2025]

Remy, J. / Komitowski, D., 2025: Aktuelle Einwanderung aus der Türkei. Ergebnisse einer Umfrage unter Eingewanderten und Einwanderungsinteressierten. Fachstelle Einwanderung und Integration - Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung
https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2025/07/FEI_Studie_Umfrage-Tuerkei_2025-07.pdf [06.08.2025]

Rietig, V. / Meiner, S. 2025: Migrationsdiplomatie nach der Bundestagswahl Fünf Empfehlungen für die neue Regierung. DGAP Memo 3.
<https://dgap.org/de/forschung/publikationen/migrationsdiplomatie-nach-der-bundestagswahl> [22.07.2025]

Schröder, S., 2024: Mapping der Strukturen und Angebote zur Fachkräfteeinwanderung und -integration in Deutschland. Themendossier VIII. Denkfabrik für Transnationales Skills Partnerships - Bertelsmann Stiftung <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/mapping-der-strukturen-und-angebote-zur-fachkraefteeinwanderung-und-integration-in-deutschland> [22.07.2025]

Schultz, S. U. / Mecke, C., 2024: Fachkräftemigrationsmonitor 2024. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraeftemigrationsmonitor-2024> [22.07.2025]

6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Staaten, in denen mindestens eine Initiative zur Fachkräftegewinnung durchgeführt wird..... 4

7 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vier Handlungsfelder eines integrativen Ansatzes für die Anwerbepolitik..... 7

Tabelle 2: Fachkräftegewinnung Deutschlands – Partnerländer und Initiativen 16

Impressum

Fachstelle Einwanderung und Integration

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH

Alt-Reinickendorf 25, 13407 Berlin

Tel.: +49 (0)30 457989504

E-Mail: fei@minor-kontor.de

www.minor-kontor.de

www.netzwerk-iq.de/einwanderung.html



Redaktion

Dr. Zirahuén Villamar

Johannes Remy

ISSN

2940-696X

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Herausgeberin.

© 2025

Die Fachstelle Einwanderung und Integration wird im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bundesagentur für Arbeit.

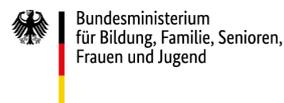
Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:



Die Fachstelle Einwanderung und Integration wird zusätzlich finanziert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Landesmitteln, die das Abgeordnetenhaus von Berlin beschlossen hat.

