

Kurz-Expertise

Anwerben, Qualifizieren, Halten

Handlungsspielräume lokaler
Akteur:innen für die Fachkräfte-
sicherung in ländlichen Räumen



Zusammenfassung

Ländliche Räume brauchen Fachkräfte. Die Herausforderungen Deutschlands mit Blick auf den demografischen Wandel und strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes treten in vielen ländlichen Regionen besonders deutlich hervor. Hinzu kommen dort häufig infrastrukturelle Mängel und eine hohe Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen.

Wie überall in Deutschland kann auch in ländlichen Räumen der Bedarf an Fachkräften längst nicht mehr über ansässige Personen gedeckt werden. Auch die Zuwanderung aus dem Inland gestaltet sich schwierig. Daher rückt die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland verstärkt in den Blick. Allerdings: Zu wenige Menschen entscheiden sich für Deutschland und noch weniger für ländliche Räume.

Politisches Handeln ist also geboten. Zwar kann Politik Migration nicht per Knopfdruck steuern, aber gerade in der Arbeitsmigration kann sie starke Impulse setzen, Migrations- und Integrationsprozesse deutlich beschleunigen und vereinfachen. Es gilt, Menschen nicht nur anzuwerben, sondern auch ihre (Weiter-)Qualifizierung zu fördern und sie langfristig zu halten. Daraus ergibt sich ein Dreiklang von **Anwerben, Qualifizieren und Halten** von Fachkräften aus dem Ausland, dem wir uns in der vorliegenden Kurz-Expertise widmen.

Die Kurz-Expertise besteht aus drei Abschnitten. Zum Einstieg werden die Hintergründe des Fachkräftemangels und der -einwanderung in Deutschland und speziell in ländlichen Räumen beschrieben. Anschließend geht es konkret um die Handlungsspielräume kommunaler Akteur:innen zur Gestaltung der Fachkräftemigration. Diese werden unterteilt in Aktivitäten, die darauf ausgerichtet sind, Fachkräfte anzuwerben, zu qualifizieren und zu halten. Die Praxisbeispiele zeigen, dass es zwischen diesen Bereichen zu vielfältigen Überschneidungen kommt. Zudem zeigt sich, dass kommunale Akteur:innen nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel mit weiteren Akteur:innen auf lokaler Ebene sowie mit anderen föderalen Ebenen agieren. Im dritten Abschnitt werden die zentralen Befunde zusammengefasst und Handlungsempfehlungen für eine gelingende Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen formuliert.

Im Zentrum der Empfehlungen stehen die **Handlungsspielräume kommunaler Akteur:innen** in ländlichen Räumen, die sich durch eine eher diverse, durch kleine und mittelständische Unternehmen geprägte Wirtschaftsstruktur auszeichnen. Hier kommt dem Landkreis oder der Gemeinde als koordinierende Stelle eine besondere Rolle zu. Neben eher allgemeingültigen Empfehlungen wird dabei auch die Vielfalt ländlicher Räume adressiert. Die insgesamt 19 Empfehlungen gruppieren sich in fünf Handlungsfelder:

1. Strategische Netzwerke für die regionale Fachkräftesicherung etablieren
2. Lokale Bedarfe und Ressourcen systematisch erfassen
3. Behörden zu Motoren der Fachkräfteanwerbung entwickeln
4. Attraktive ländliche Arbeits- und Lebensräume schaffen
5. Infrastrukturen in ländlichen Räumen auf- und ausbauen

Inhalt

04	Einleitung
05	Hintergrund: Fachkräfte und ländliche Räume
05	Ausgangslage: Arbeits- und Fachkräftemangel in Deutschland
06	Fachkräftebedarfe in ländlichen Räumen
08	Rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte
13	Kommunale Handlungsspielräume zur Fachkräftesicherung
14	Anwerben
20	Qualifizieren
24	Halten
28	Zentrale Befunde und Empfehlungen
34	Quellen
38	Impressum



Einleitung



Fachkräfte sind für die Leistungskraft des Wirtschaftsstandortes Deutschland unentbehrlich. Gleichzeitig gibt es in vielen Branchen deutliche Engpässe in der Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften. Ursachen hierfür sind der demografische Wandel (vor allem aufgrund sinkender Geburtenraten), aber auch strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes (wie z. B. Digitalisierungsprozesse). Da der Bedarf an Fachkräften bereits heute nicht mehr nur über in Deutschland ansässige Personen gedeckt werden kann, rückt die Zuwanderung aus dem Ausland verstärkt in den Blick. Mit Sorge nehmen Politiker:innen aller Parteien aber auch zur Kenntnis, dass aktuell nicht genügend Menschen über die Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung zuwandern, um den Bedarf zu decken (Fitzenberger 2023).

Es besteht also Handlungsbedarf, auch von Seiten der Politik. Diese kann Migration nie zu einhundert Prozent steuern, aber sie kann gerade im Bereich der Arbeitsmigration starke Impulse setzen, indem sie Migrations- und Integrationsprozesse beschleunigt und vereinfacht. Neben der Anwerbung hat in jüngster Zeit die Diskussion über die Aktivierung des Arbeits- und Fachkräftepotenzials bereits in Deutschland lebender Zugewanderter (beispielsweise geduldeter oder geflüchteter Personen, Ehepartner:innen von Fachkräften) deutlich an Fahrt aufgenommen. Dabei geht es vor allem um Ideen zur besseren und schnelleren (Weiter-)Qualifizierung. Letztlich müssen die Menschen aber nicht nur angeworben und qualifiziert, sondern auch langfristig gehalten werden. Dazu gehört ein Integrationsverständnis, das weit über den Arbeitsmarkt hinaus geht. Es gilt, aus den Fehlern der Gastarbeiter:innenpolitik der Nachkriegsjahrzehnte zu lernen.

Fachkräftesicherung folgt daher einem **Dreiklang aus Anwerben, Qualifizieren und Halten**. Mit dieser Kurzexpertise wollen wir aufzeigen, unter welchen Bedingungen und mit welchen Maßnahmen er durch **kommunale Akteur:innen in ländlichen Räumen** zum Klingen gebracht werden kann.

Ländliche Räume müssen sich genauso wie urbane den oben genannten Herausforderungen stellen. Hinzu kommen allerdings spezifische Strukturmerkmale, wie besondere demografische Herausforderungen, die hohe Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) oder die häufig bemängelte infrastrukturelle Ausstattung.

Tatsächlich stellen diese Charakteristika vielerorts eine besondere Ausgangslage für die Anwerbung von Fachkräften dar. Allerdings darf auch die Diversität ländlicher Räume nicht aus den Augen verloren werden: Es gibt durchaus wirtschaftlich starke Zuwanderungsregionen sowie Gebiete, die durch einzelne, überregional bedeutsame Unternehmen geprägt sind, die den lokalen Arbeitsmarkt entsprechend dominieren. Hier kann anders mit Herausforderungen umgegangen werden – vom Bus-Shuttle für Mitarbeitende bis zu konzerneigenen Anwerbestrategien. Im Zentrum der folgenden Ausführungen und Empfehlungen stehen aber die Spielräume kommunaler Politik und Verwaltung in ländlichen Regionen, die sich durch eine eher diverse, durch KMU geprägte Wirtschaftsstruktur auszeichnen. Hier kommt dem Landkreis oder der Gemeinde als koordinierende Stelle eine besonders bedeutende Rolle zu.

Die Kurz-Expertise basiert auf einer umfassenden Literaturrecherche, die mit Erkenntnissen aus der Praxis im Programm Land.Zuhause.Zukunft verbunden wurde. Konkret wurden Interviews mit Expert:innen aus der Kreisverwaltung, der Privatwirtschaft und Wirtschaftsverbänden in ausgewählten Programmlandkreisen (Waldeck-Frankenberg, Coburg, Bernkastel-Wittlich) geführt. Die Auswertung der Daten erfolgte mit dem Ziel, konkrete Handlungsoptionen für Kommunen zu identifizieren, die Wirkungen entfalten – teils auch unabhängig von politischen Entscheidungen auf anderen föderalen Ebenen.

Im folgenden Kapitel werden zunächst die rechtlichen und strukturellen Hintergründe des Fachkräftemangels und der -einwanderung in Deutschland und hier speziell in ländlichen Räumen beschrieben. Kapitel 3 zeigt die konkreten Handlungsspielräume kommunaler Akteur:innen zur Gestaltung der Fachkräftemigration auf, unterteilt in Aktivitäten zur Anwerbung, zur Qualifizierung und zum Halten der Fachkräfte – auch wenn die Praxisbeispiele vielfältige Überschneidungen zwischen diesen Bereichen verdeutlichen. Zudem zeigt sich, dass kommunale Akteur:innen nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel mit weiteren Akteur:innen auf lokaler Ebene (z. B. Unternehmen und Zivilgesellschaft) sowie mit anderen föderalen Ebenen agieren. Zum Abschluss werden in Kapitel 4 die zentralen Befunde zusammengefasst und Handlungsempfehlungen für eine gelingende Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen formuliert.

Hintergrund: Fachkräfte und ländliche Räume

Ausgangslage: Arbeits- und Fachkräftemangel in Deutschland

Der aktuelle Bevölkerungsrückgang in Deutschland wird in den kommenden Jahrzehnten voraussichtlich zu einer deutlichen Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials¹ führen (IAB 2023). In einigen weniger dicht besiedelten Regionen ist bis zum Jahr 2040 mit einem Rückgang von bis zu 30 % (im Vergleich zum Jahr 2017) zu rechnen (Seibert 2023, S. 2). Während dieser Rückgang das Arbeitskräfteangebot insgesamt betrifft, muss davon ausgegangen werden, dass einige Berufsgruppen (die sogenannten „Zukunftsberufe“ mit steigenden Bedarfen aus den Sektoren Gesundheit, IT, Bildung und Erziehung sowie soziale und hauswirtschaftliche Berufe) besonders betroffen sein werden (vgl. Seibert 2023, S. 10). Sie erfordern bereits jetzt besondere Anstrengungen im (Aus-)Bildungsbereich, um die Nachfrage decken zu können. Andere Berufsgruppen, wie z. B. Verkaufsberufe, maschinen- und fahrzeugtechnische Berufe und Berufe in Recht und Verwaltung („Risikoberufe“), werden hingegen eher einen abnehmenden Bedarf an Arbeitskräften verzeichnen. Doch selbst in einigen dieser Bereiche wird aufgrund der Pensionierung bestehender Fachkräfte und eines Mangels an Nachwuchs mit Engpässen gerechnet. Diese Trends verdeutlichen, dass sich viele Unternehmen in Zukunft mit der Frage auseinandersetzen müssen, wie sie ihren Bedarf an Arbeitskräften decken können.

Laut den jährlich erscheinenden „Engpassanalysen“² der Bundesagentur für Arbeit (BA) betrifft der Mangel bereits jetzt besonders den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften (siehe Definition: Fachkräfte). So stuften laut der DIHK-Konjunkturumfrage vom Herbst 2019 bereits mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen den Fachkräftemangel als größte Gefahr für die Geschäftsentwicklung ein – gegenüber über 16 % im Jahr 2010 (BMWK o. D.). Von den sogenannten Engpassberufen sind 105 Berufsgattungen auf dem Anforderungsniveau einer Fachkraft, bei den übrigen ist das höhere Qualifikationsniveau von Spezialist:innen (56 Berufsgattungen) oder Expert:innen (39 Berufsgattungen) gefordert (Kaufmann 2023). Zusätzliche 157 Berufsgattungen stehen unter Beobachtung, da sich hier ebenfalls Engpässe bilden können. Damit sind aktuell bereits 20 % und perspektivisch fast 30 % aller Berufsgattungen von Engpässen bedroht. In einigen Berufen – wie in Pflegeberufen oder im Hoch- und Tiefbau³ – betreffen diese Engpässe alle 16 Bundesländer, sodass eine Deckung des Bedarfs durch inländische Arbeitskräfte allein ausgeschlossen scheint. Dementsprechend richtet sich der Blick auf das Potenzial, das ausländische Personen zur Deckung des Fachkräftebedarfs aufweisen.

1 „Das Erwerbspersonenpotenzial ist ein Maß für das zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot. Es setzt sich zusammen aus den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Erwerbstätigen und Erwerbslosen sowie der vom IAB geschätzten Stillen Reserve.“ (IAB Forum 2017). Zur Stillen Reserve siehe Sell/Becher 2020.

2 Ein „Engpass“ wird von der Bundesagentur für Arbeit anhand von sechs verschiedenen Kriterien diagnostiziert. Dazu gehören die Vakanzzeiten (also der Zeitraum, in der eine freie Stelle unbesetzt bleibt), die Relation von Arbeitssuchenden zu offenen Stellen, die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Veränderung des Anteils sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ausländer:innen, die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit und die Entwicklung der mittleren Entgelte. Aktuell erreicht der Beruf der Pflegekräfte gemäß diesen Kriterien den Höchstwert (Stand: 24.09.2023).

3 Siehe <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>.

Definition

Fachkräfte

Qualifizierte Arbeitskräfte lassen sich in drei Gruppen aufteilen, nämlich i) Fachkräfte, ii) Spezialist:innen, und iii) Expert:innen. Als Fachkräfte gelten Personen mit einer abgeschlossenen beruflichen oder akademischen Ausbildung, also z. B. Bäcker:innen oder Beamt:innen im mittleren Dienst. Das Anforderungsniveau an Spezialist:innen ist etwas höher und umfasst z. B. Meister:innen, Personen mit Bachelorabschluss oder Beamt:innen im gehobenen Dienst. Expert:innen schließlich haben ein mindestens vierjähriges Studium absolviert oder sind im höheren Dienst als Beamt:innen beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2023). In der vorliegenden Kurz-Expertise wird der Begriff „Fachkraft“ aus Gründen der besseren Lesbarkeit jedoch für alle drei Formen der qualifizierten Beschäftigung verwendet. Bei einer Tätigkeit ohne Qualifikationsanspruch wird von einer Hilfs- oder Helfer:innentätigkeit gesprochen.

Es wird allerdings davon ausgegangen, dass die tatsächlich realisierbare Arbeitsmigration aus dem Ausland deutlich unter den Bedarfen liegt (siehe auch Fuchs et al. 2021). Daher ist neben der Einwanderung von Fachkräften der Blick auch auf andere Gruppen von Zugewanderten zu richten, die sich beispielsweise aus familiären oder humanitären Gründen in Deutschland aufhalten. Allerdings ist der Zugang dieser Personen zum deutschen Arbeitsmarkt durch einige rechtliche Regelungen begrenzt (siehe Abschnitt „Rechtliche Rahmenbedingungen“). Hinzu kommen Hürden wie die Anerkennung von Zeugnissen aus dem Herkunftsland und teilweise fehlende (fachsprachliche) Deutschkenntnisse, die eine Arbeitsaufnahme oder zumindest eine qualifikationsadäquate Beschäftigung erschweren können.

Fachkräftebedarfe in ländlichen Räumen

Die Wirtschafts- und Siedlungsstruktur in Deutschland ist sehr vielfältig. Hinzu kommt aufgrund des föderalen Staatsaufbaus eine sehr differenzierte Struktur lokaler Politik und Verwaltung. Diese Vielfalt Deutschlands ist in vielerlei Hinsicht eine besondere Stärke. Gleichzeitig bedeutet sie jedoch auch, dass Standardansätze und -lösungen häufig nicht anwendbar sind.

In der Beschreibung verschiedener Raumtypen wird häufig zwischen „städtischen“ und „ländlichen“ Räumen unterschieden, wobei letzteren oft Attribute wie eine dünne Besiedlung, geringe Infrastrukturausstattung oder eine stärkere landwirtschaftliche Flächennutzung zugeschrieben werden. Teilweise werden ländliche Räume auch mit einer peripheren Lage oder Defiziten in der Grundversorgung gleichgesetzt. Diese Assoziation von Ländlichkeit mit Strukturschwäche wird der Vielfalt ländlicher Räume in Deutschland jedoch nicht gerecht (siehe Infokasten: Vielfalt ländlicher Räume) – und übersieht, dass es auch strukturschwache städtische Räume gibt.

Für ländliche Räume ist die Datenlage zum Fachkräftebedarf und -mangel insgesamt unzureichend. Erstens fehlen entsprechende kleinräumige Datenerfassungen, die Analysen nach verschiedenen Raumtypen ermöglichen würden. Zweitens besteht keine einheitliche Definition ländlicher Räume, die eine Zusammenführung unterschiedlicher Datenquellen ermöglichen würde. Drittens sind ländliche Räume durch eine große Vielfalt wirtschaftlicher, sozialer und politischer Strukturen gekennzeichnet, sodass allgemeingültige Aussagen über ländliche Räume kaum zu treffen sind. So können ländliche Wirtschaftsräume z. B. gewerblich, industriell, landwirtschaftlich oder touristisch geprägt sein (BMEL 2022, S. 5).

Infobox 1

Vielfalt ländlicher Räume: Vielfalt der Kategorisierung

Definitionen und Typen ländlicher Räume

In Deutschland gibt es „keine explizite Definition des ländlichen Raums für politische Zwecke“ (OECD 2021a). In der Literatur und Praxis existieren verschiedene Kategorisierungen, die unterschiedliche Aspekte zur Differenzierung ländlicher und städtischer Räume nutzen (siehe auch BBSR 2023): die Art der Gebietskörperschaft (Stadt/Landkreis) und die Siedlungsdichte⁴, der Grad an Zentralisierung bzw. Peripherisierung (OECD 2021b) sowie ggf. zusätzlich die sozioökonomische Lage (Küpper 2016).

Diese verschiedenen Merkmale zeigen, dass städtische und ländliche Räume nicht als zwei Gegensätze, sondern eher als ein Kontinuum betrachtet werden können, das zahlreiche Zwischenformen aufweist. Hinzu kommt, dass auch innerhalb eines Raumes oder einer politischen Einheit – wie z. B. in einem Landkreis – eine große Bandbreite verschiedener Ausgangslagen zu finden sein kann. Diese Vielfalt gilt es bei der Betrachtung der Fachkräftemigration in ländlichen Räumen zu berücksichtigen. Für die vorliegende Kurz-Expertise bedeutet das, dass wir die Situation in ländlichen Räumen möglichst differenziert betrachten. Gleichzeitig sind wir auf die verfügbaren Daten angewiesen, die jeweils unterschiedliche Definitionen und Kategorien ländlicher Räume nutzen.

4 Siehe hierzu <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/siedlungsstrukturelle-kreistypen/kreistypen.html>.

Trotz der schwierigen Datenlage lassen sich einige Faktoren ausmachen, die Fachkräftebedarfe und mögliche Gestaltungsspielräume in ländlichen Räumen beeinflussen. So ist für viele ländliche Räume die lokale Verankerung von Betrieben, Organisationen, Institutionen, aber auch Personen prägend. KMU und familiengeführte Betriebe werden häufig als Rückgrat oder Stabilisatoren ländlicher Wirtschaftsräume bezeichnet (Hercksen 2015). Sie übernehmen in Krisenzeiten, wie z. B. während der Corona-Pandemie, eine stärkere Fürsorge gegenüber ihren Mitarbeitenden und tragen so zur Resilienz der lokalen Wirtschaft bei (siehe auch Heining et al. 2022). Gerade die KMU sind jedoch besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen. So zählten 2018 bereits 80 % der von den KMU ausgeschriebenen Stellen zu den sogenannten Engpassberufen. Zudem brachen gerade kleinere Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitenden jede dritte Personalsuche ab, da sie die Stelle nicht erfolgreich besetzen konnten (KOFA 2019). Gleichzeitig ist die Quote der Menschen ohne (Haupt-)Schulabschluss in peripheren ländlichen

Räumen besonders hoch (Sixtus et al. 2019) – ein zusätzlicher Faktor neben der allgemeinen demografischen Entwicklung für den aktuellen und künftigen Mangel an Fachkräften in diesen Räumen.

Gleichzeitig ist auch die Wirtschaft in ländlichen Räumen durch einen Strukturwandel gekennzeichnet: Die Beschäftigung in Land- und Forstwirtschaft nimmt ab, während dem produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor eine wachsende Bedeutung zukommt. Letzterer macht auch in ländlichen Räumen inzwischen 60 % der Beschäftigung aus. Allerdings weisen ländliche Räume im Vergleich zu Ballungszentren häufig (aber nicht immer) einen geringeren Anteil von wissensintensiven Dienstleistungen auf. Der Fachkräftebedarf betrifft hier besonders beruflich Qualifizierte mit technischer Ausbildung, während andere Gruppen von Fachkräften (akademisch Qualifizierte oder internationale Studierende) nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Es ist davon auszugehen, dass dieser Mangel nicht alle ländlichen Räume in gleichem Maße betreffen wird, die Unterschiede zwischen strukturstärkeren und strukturschwächeren Gebieten werden dabei eine zentrale Rolle spielen. Während strukturstärkere Regionen eine hohe Anziehungskraft für qualifizierte Arbeitskräfte ausüben können, drohen sich in strukturschwächeren Gebieten Schrumpfungsprozesse, Abbau der Infrastruktur und Verminderung der lokalen Lebensqualität gegenseitig zu verstärken. Bereits jetzt zeigt sich, dass einige Regionen insbesondere in Ostdeutschland besonders vom demografischen Wandel betroffen sind (vgl. Keim-Klärner 2021). Zudem verfügen manche ländlichen Räume, z. B. auch in Hessen, nur über ein geringes Potenzial an Personen, die über eine (Nach-/Weiter-)Qualifizierung zu Fachkräften ausgebildet werden könnten (Goethe-Universität Frankfurt am Main 2023). Damit stehen diese strukturschwächeren Räume vor der doppelten Herausforderung, erstens das weitere Schrumpfen und die Abwanderung zu stoppen und eine Bleibeperspektive zu entwickeln⁵ und zweitens für zusätzliche – auch ausländische – Fachkräfte attraktiv zu werden.

Zusammenfassend ist der Fachkräftemangel in ländlichen Regionen insbesondere durch drei „Mismatches“ gekennzeichnet:

- Die **Anzahl** vorhandener Arbeitskräfte ist geringer als die Anzahl der benötigten Arbeitskräfte in einer gegebenen Wirtschafts- und Branchenstruktur.
- Das benötigte **(Aus-)Bildungsprofil** für bestimmte Stellen passt nicht zu den Profilen der verfügbaren Arbeitskräfte.
- Der **Arbeitsort** offener Stellen passt nicht zum Wohnort vorhandener Arbeitskräfte.

Will man dem Fachkräftemangel begegnen, gilt es, an diesen Herausforderungen anzusetzen. Den Rahmen für kommunales Handeln bilden die europäischen, nationalen und regionalen Regelungen.

Rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte

Für die Einreise, den Aufenthalt und die Arbeitsaufnahme von Fachkräften aus Drittstaaten sind eine Reihe rechtlicher Regelungen relevant, die sowohl auf europäischer Ebene wie auch auf Bundesebene gesetzt werden. Da diese Regelungen sehr komplex sind, werden sie hier in stark verkürzter Form wiedergegeben.

EU-Ebene

Die rechtlichen Regelungen der Europäischen Union (EU) differenzieren zwischen EU-Bürger:innen und Angehörigen von Drittstaaten (d. h. Staaten, die nicht Mitglied der EU sind). Alle Staatsangehörigen der EU und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) gemäß der **Richtlinie 2004/38/EG („Freizügigkeitsrichtlinie“)** haben uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Die Richtlinie gilt sowohl für Beschäftigte und Selbstständige als auch für Studierende und unbezahlt arbeitende Personen. Sie haben die Möglichkeit, bis zu drei Monate frei an einem Ort ihrer Wahl zu leben. Für den Zeitraum nach diesen drei Monaten gelten für Beschäftigte und Selbstständige keine weiteren Bedingungen, für Studierende und unbezahlt arbeitende Personen muss der Nachweis über ausreichende eigene Existenzmittel erbracht werden. Familienangehörige brauchen ab diesem Zeitpunkt eine Aufenthaltskarte, die beantragt werden muss.

Für die Zuwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten schaffte die EU bereits im Jahr 2009 die sogenannte **Blaue Karte EU (Richtlinie 2009/50/EG)**. Um die Attraktivität der EU als Ziel für qualifizierte Arbeitskräfte vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nochmals zu erhöhen, wurden die Zugangsvoraussetzungen für die Blaue Karte EU in der **Richtlinie (EU) 2021/1883** nochmals gelockert. Für die Erteilung eines Aufenthalts braucht es danach eine „höhere berufliche Qualifikation“ (Art. 2 Nr. 2 c), in der Regel also einen Universitätsabschluss oder einen vergleichbaren tertiären Abschluss, z. B. als „Meister:in“.

5 Für einen Überblick über die Faktoren, die ländliche Räume gerade für junge Leute attraktiv machen können, siehe https://www.perspektive-land.de/fileadmin/user_upload/Sudie_Auf_einen_Blick_zur_Onlineansicht.pdf.

Bundesebene

Seit 19. November 2023 gelten in Deutschland die nationalen Regelungen zur Umsetzung der Richtlinie 2021/1883. Seitdem wird die Einreise von hoch qualifizierten Arbeitskräften mit der Blauen Karte unter folgenden Bedingungen möglich: Der (ausländische) Hochschulabschluss oder die vergleichbare Qualifikation wird in Deutschland anerkannt, ein Stellenangebot für die Arbeitsaufnahme in Deutschland liegt vor, die Tätigkeit entspricht dem Qualifikationsniveau des/der Beschäftigten und es wird ein bestimmtes Mindest-Brutto-Jahresgehalt erzielt. Dieses beträgt für bestimmte „Engpassberufe“ 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (im Jahr 2023: 39.682,80 Euro) sowie 50 Prozent (im Jahr 2023: rund 43.800 Euro) für alle anderen Berufe. Neu ist auch, dass IT-Spezialist:innen ohne bestimmten Abschluss die Blaue Karte zu den erleichterten Konditionen (45,3 Prozent) erhalten können. Gleiches gilt für Berufseinsteiger:innen mit entsprechendem Abschluss, aber unabhängig von ihrem Berufszweig.

Die meisten EU-Mitgliedstaaten haben über die Blaue Karte EU hinaus noch eigene nationale Regelungen zur Einreise von (hoch) qualifizierten Arbeitskräften getroffen. Auch die sind an jeweils unterschiedliche Bedingungen geknüpft, wie z. B. ein bestimmtes Einkommen, die Tätigkeit in bestimmten Berufszweigen oder eine Mindestvertragslaufzeit. Diese Bedingungen sind häufig leichter zu erfüllen als die für die Blaue Karte EU, gelten aber nur für den jeweils nationalen Arbeitsmarkt.

Trotz der wirtschaftlichen Bedeutung und des Bedarfs an Fachkräften ist Deutschland ein Spätzügler in der aktiven Gestaltung von Fachkräfteeinwanderung. So trat ein spezielles **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)** erst am 1. März 2020 in Kraft.⁶ Ähnlich zur Blauen Karte soll es die Einwanderung qualifizierter Fachkräfte regeln, wobei der Fokus des FEG auf beruflichen und nicht auf akademischen Qualifikationen liegt. Mit diesem Gesetz soll vor allem dem Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen, dem Handwerk und den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) begegnet werden. Voraussetzungen für die Einreise sind in der Regel der Erhalt eines Visums und die Anerkennung der ausländischen Qualifikation (siehe Infobox: Einreisebestimmungen). Das FEG beinhaltet in diesem Zusammenhang ein „beschleunigtes Fachkräfteverfahren“ (AufenthG §81a): Im Rahmen dieses Verfahrens kann der/die Arbeitgeber:in die notwendigen Titel⁷ stellvertretend für den/die Drittstaatsangehörige:n in einem beschleunigten Verfahren beantragen und wird dabei von der zuständigen Ausländerbehörde unterstützt.



6 Allerdings enthielt auch z. B. das Zuwanderungsgesetz von 2005 bereits Regelungen für die Erwerbsmigration. Hierbei galten Mindestanforderungen für die Einreise wie eine Arbeitsplatzzusage, eine Hochschul- oder Berufsausbildung, eine Prüfung der Vergleichbarkeit des Abschlusses und der Arbeitsbedingungen sowie eine Arbeitsmarktprüfung.

7 Dies umfasst das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikation (Anerkennung), ggf. die Einholung der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit sowie die Unterstützung der Visumsbeantragung und -erteilung.

Infobox 2

Einreisebestimmungen⁸

Fachkräfte aus Drittstaaten, die in Deutschland arbeiten möchten, benötigen für die Einreise ein Visum (ausgenommen sind Bürger:innen der Länder Australien, Großbritannien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland sowie der USA). Dieses muss bei der deutschen Botschaft oder einem Konsulat im Herkunftsland beantragt werden. Hat sich eine Person schon zuvor in Deutschland aufgehalten, erfolgt zudem eine Abfrage bei der Ausländerbehörde des ehemaligen Wohnsitzes, ob der Einreise bzw. dem Aufenthalt Gründe entgegenstehen – wie z. B. eine frühere Straffälligkeit. Von Arbeitgeber:innenseite können deutsche Sprachkenntnisse verlangt werden, diese sind aber nicht zwingend notwendig. Die im Ausland erworbene Qualifikation muss anerkannt werden. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, wird das Visum mit der Arbeitserlaubnis zunächst für sechs Monate gewährt. Damit kann die Person nach Deutschland einreisen und muss innerhalb dieser sechs Monate einen Aufenthaltstitel bei der zuständigen Ausländerbehörde vor Ort beantragen.

Wenn die im Ausland erworbene Qualifikation den deutschen Standards nicht vollständig entspricht, kann ein für 24 Monate gültiges Visum (verlängerbar um 12 Monate auf insgesamt 36 Monate) zur Durchführung einer Anpassungsqualifizierung ausgestellt werden. Die hierfür benötigten Deutschkenntnisse liegen in der Regel auf dem Niveau A2.

Suche nach Ausbildungsplätzen

Wenn eine Person noch keine Berufsausbildung hat, kann sie ihre Ausbildung auch in Deutschland absolvieren. Wenn bereits ein Ausbildungsplatzangebot vorliegt, verläuft der Prozess wie oben beschrieben – mit dem Unterschied, dass ein Schulabschluss, der zu einem Hochschulzugang berechtigt, vorgewiesen werden muss.

Falls noch kein Ausbildungsangebot vorliegt, kann auch zum Zweck der Suche nach einem Ausbildungsplatz ein Visum beantragt werden. Voraussetzung ist dann, dass das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet und der eigene Lebensunterhalt gesichert ist. Zudem müssen Sprachkenntnisse auf B1-Niveau nachgewiesen werden.

⁸ Siehe <https://www.auswaertiges-amt.de/de/fachkraefteeinwanderung-fragen/2268620> und <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/einwanderung.php>.

Im August 2023 wurde das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung verkündet, eine revidierte Fassung des FEG (BGBl. 2023 I Nr. 217 vom 18.08.2023). Es sieht diverse Neuerungen vor, die ab November 2023 sukzessive in Kraft treten werden (siehe Infobox: Neuerungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz). Das Ziel dieser Revision ist es, die Anwerbung ausländischer Personen und die Anerkennung von Qualifikationen zu erleichtern. Hierfür bekommt die Einschätzung des/der Arbeitgeber:in

zur Relevanz der Qualifikation für die Beschäftigung mehr Gewicht. Zudem wurde die Einreise für Personen erleichtert, deren Qualifikation nur teilweise der einer in Deutschland ausgebildeten Fachkraft entspricht. Sie können nun nach Deutschland einreisen und parallel zur qualifizierten Berufsausübung eine Nachqualifizierung absolvieren, ohne die Teilanerkennung ihrer Qualifikation zunächst vom Ausland aus bescheinigen lassen zu müssen.

Infobox 3

Neuerungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz⁹

Die Novellierung des FEG sieht zum November 2023, März 2024 und Juni 2024 jeweils folgende Änderungen vor:

Ab **November 2023** werden die Voraussetzungen für den Erhalt einer Blauen Karte EU angepasst. So greifen reduzierte Gehaltsgrenzen für eine erweiterte Liste von Berufen. Zudem können IT-Spezialist:innen ohne Hochschulabschluss, aber mit entsprechender Berufserfahrung eine Blaue Karte EU erhalten. Darüber hinaus können Personen mit praktischer Berufserfahrung eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen erhalten, ohne ein Verfahren zur Anerkennung oder Gleichwertigkeitsprüfung durchlaufen zu müssen (§ 19c Abs. 2 AufenthG, in Verbindung mit den Bestimmungen der Beschäftigungsverordnung).

Ab **März 2024** werden die Möglichkeiten zum Aufenthalt für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme und für die Durchführung des Anerkennungsverfahrens in Deutschland erweitert. Hierfür schließen Fachkraft und aufnehmendes Unternehmen eine „Anerkennungspartnerschaft“ zur Erreichung der notwendigen Qualifikation. Diese muss nicht mehr aus dem Ausland heraus initiiert werden. Zudem sind die Einreise und der Aufenthalt für maximal sechs Monate bereits für eine Qualifikationsanalyse möglich, sofern Deutschkenntnisse mindestens auf Niveau A2 nachgewiesen werden können. Darüber hinaus werden die Beschäftigung von IT-Spezialist:innen, Pflegehilfskräften, Studierenden und Auszubildenden sowie der Familiennachzug und das Erlangen einer Niederlassungserlaubnis erleichtert.

Ab **Juni 2024** können neben Fachkräften nun auch Personen ohne Fachkraftstatus aus Drittstaaten nach einem Punktesystem eine sogenannte Chancenkarte zur Arbeitsplatzsuche erhalten. Personen ohne Fachkraftstatus müssen hierfür jedoch zunächst nach einem im Gesetz festgelegten Punktesystem eine entsprechende Punktzahl nachweisen (siehe § 20b AufenthG). Zudem werden die Sonderregelungen für Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien („Westbalkanregelung“) entfristet und das Kontingent auf 50.000 Arbeitskräfte pro Jahr erhöht.¹⁰

9 Siehe <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/aktuelles-neues-fachkraefteeinwanderungsgesetz.php>.

10 Diese Regelung wird aufgrund ihrer intensiven Nutzung als erfolgreich bewertet. Ihr Erfolg wird darauf zurückgeführt, dass sie sich an betrieblichen Bedarfen orientiert und einen relativ leichten Zugang zum Arbeitsmarkt bietet (siehe <https://www.iab-forum.de/die-westbalkanregelung-als-blaupause-erwerbsmigration-fair-gestalten-und-langfristig-denken/>).

Mit den Änderungen der letzten Jahre wurden die Hürden für die Einwanderung von Fachkräften somit sukzessive abgebaut, so werden z.B. Deutschkenntnisse nur noch für die Bildungs- und Nachqualifizierungsmigration verlangt.

Gleichzeitig soll die Gesetzgebung sicherstellen, dass die von vielen geschätzten Qualitätsstandards der beruflichen (Aus-)Bildung in Deutschland aufrechterhalten werden. Dadurch ist ein relativ komplexes System entstanden, das für verschiedene Berufs- und Ausbildungsgruppen unterschiedliche Regelungen vorsieht und für Personen aus Drittstaaten nicht immer leicht zu durchschauen ist.

Bislang überwiegen die Einreisen akademisch qualifizierter Personen und Studierender deutlich gegenüber Auszubildenden und beruflich Qualifizierten (Becker et al. 2023). Ein Grund dafür könnte sein, dass sich gerade für den Bereich der beruflichen Ausbildung die Frage der **Anerkennung ausländischer Qualifikationen** in besonderem Maße stellt. Während im akademischen Bereich mit der Umstellung auf das international verbreitete Bachelor-/Master-system eine gewisse Harmonisierung erfolgt ist, ist das deutsche System der dualen Berufsausbildung eine Besonderheit. Auch werden in vielen Berufsgruppen im Ausland die notwendige Mindestausbildungsdauer für die Eröffnung eines Anerkennungsverfahrens in Deutschland nicht erreicht. Dies erschwert die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in einigen Bereichen und macht häufig eine Nachqualifikation zugewanderter Menschen erforderlich.

Auch für die Beschäftigung qualifizierter ausländischer Personen, die auf anderen Wegen nach Deutschland eingereist sind – beispielsweise als Studierende, Familienangehörige oder Geflüchtete – gelten jeweils spezifische rechtliche Regelungen. Sie können die Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung ermöglichen oder im Falle von Geflüchteten beschränken. Asylsuchende und Geduldete müssen Wartezeiten berücksichtigen, bevor sie eine Arbeitserlaubnis erhalten können. Zudem sind Asylsuchende aus sicheren Herkunftsstaaten sowie Geduldete, die ihre Mitwirkungspflichten verletzen, vom Arbeitsmarktzugang ausgeschlossen.¹¹ Darüber hinaus können Regelungen, wie beispielsweise die verpflichtende Verteilung von asylsuchenden Personen und die Wohnsitzauflagen für Geflüchtete, die Mobilität zur Arbeitsaufnahme und ihre Beschäftigung als Fachkraft behindern (Bürmann et al. 2023).

Gleichzeitig gibt es Regelungen, wie das zum 1. Januar 2023 in Kraft getretene Chancenaufenthaltsrecht, das geduldeten Menschen die Möglichkeit für ein dauerhaftes Bleiberecht eröffnet, sofern sie bereits länger als fünf Jahre in Deutschland leben, innerhalb von 18 Monaten zeigen können, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst sichern können, ausreichende Deutschkenntnisse haben und ihre Identität geklärt ist.¹² Es wird auch diskutiert, Asylsuchenden im laufenden Asylverfahren generell einen „Spurwechsel“ zu ermöglichen, d. h. bei Vorliegen eines Berufsabschlusses und eines Jobangebots als Fachkraft eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsaufnahme zu beantragen. Diese Regelung ist jedoch bislang nicht beschlossen.¹³

11 Siehe <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Asyl/Arbeitsmarktzugang-fuer-Gefluechtete/arbeitsmarktzugang-fuer-gefluechtete.html>.

12 Siehe <https://mediendienst-integration.de/artikel/chancenaufenthaltsrecht-wie-viele-personen-betrifft-es.html>.

13 Siehe <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-bringt-der-spurwechsel.html>.

Kommunale Handlungsspielräume zur Fachkräftesicherung

Während sich einige der Ursachen des Fachkräftemangels nur schwer steuern lassen, haben politische und wirtschaftliche Akteur:innen vor Ort eine Reihe von Handlungsoptionen. Diese lassen sich in verschiedene Wege differenzieren (siehe Abb. 1).

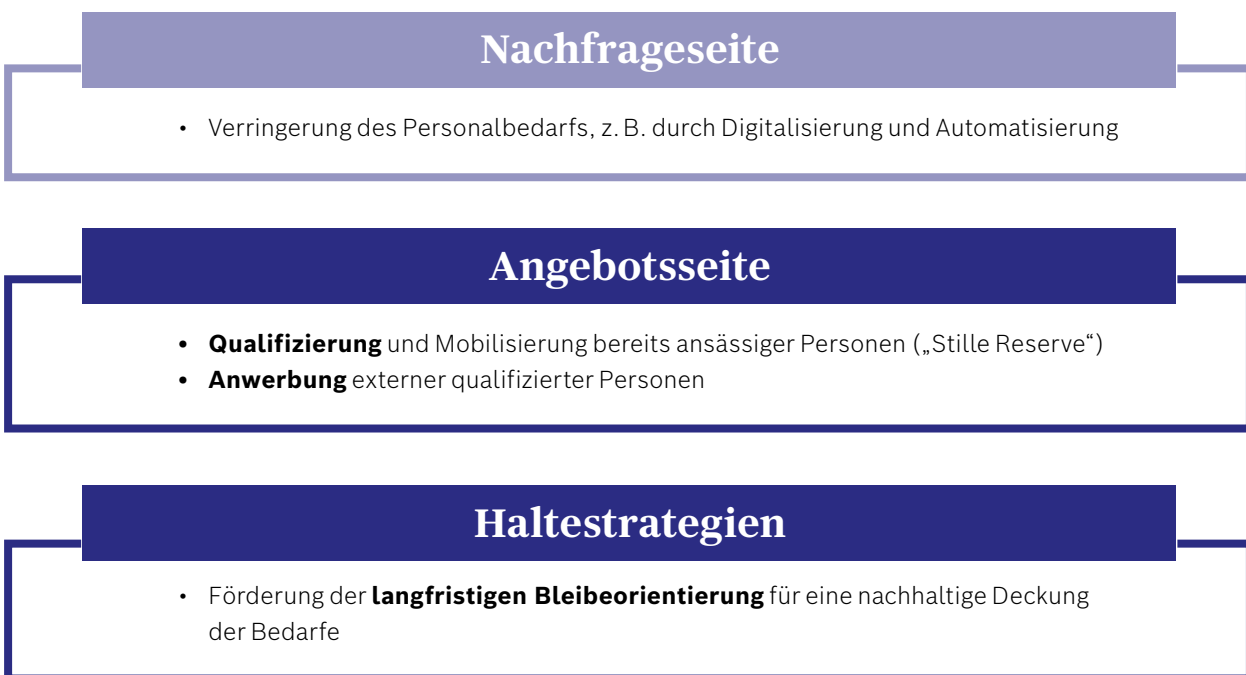


Abb. 1: Mögliche Maßnahmen zur Verringerung des Fachkräftemangels

Eine Möglichkeit auf der Nachfrageseite wären Maßnahmen zur Verringerung des Bedarfs an Fachkräften, z. B. durch die Digitalisierung und die Automatisierung von Prozessen. Da derartige Umstrukturierungen in den betrieblichen Abläufen vor allem durch die Unternehmen selbst zu leisten sind, werden sie in der vorliegenden Kurz-Expertise nicht näher betrachtet.

Aufseiten des Angebots an Fachkräften lassen sich verschiedene Wege identifizieren, die zu einer Abmilderung des Fachkräftemangels beitragen können. Einer davon ist die Mobilisierung des Potenzials bereits ansässiger Personen, also die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von bereits qualifizierten Personen, die bisher dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen („Stille Reserve“) oder die nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt sind.

Dieses Potenzial umfasst vor allem Menschen über 60 Jahre sowie Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, deren Erwerbsbeteiligung noch deutlich unterdurchschnittlich ist (Hellwagner et al. 2022). Auch unabhängig vom Geschlecht sind Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit seltener als Fachkräfte beschäftigt als Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft (Stiftung Malteser Migrationsbericht 2023, S. 38). Dies betrifft gerade auch Menschen, die seit 2015 nach Deutschland geflüchtet sind: Aus dieser Gruppe ist nur ca. ein Viertel als Fachkraft in kleineren und mittleren Betrieben tätig, während die Mehrheit aktuell noch in helfenden bzw. unqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt ist (Kubis/Röttger 2019). Dies ist häufig auf eine fehlende Berufsanerkennung zurückzuführen, kann jedoch auch aus einem geringen Qualifikationsniveau resultieren. Daher spielt die (Weiter-) **Qualifizierung** von Personen, deren Ausbildungsstand noch nicht den Anforderungen an eine Tätigkeit als Fachkraft entspricht, eine große Rolle in der künftigen Fachkräftesicherung. Während die Aus- und Weiterbildung von Personen im Inland zeit- und ressourcenintensiv ist, verspricht eine **Anwerbung** von externen qualifizierten Personen insbesondere aus dem Ausland eine schnelle Deckung akuter Fachkräftebedarfe. Um langfristig den lokalen und regionalen Wirtschaftsstandort zu stärken und den Verbleib der angeworbenen oder (weiter-) qualifizierten Fachkräfte vor Ort zu fördern, sollten diese Maßnahmen durch **Haltestrategien** ergänzt werden.

Daraus ergibt sich der Dreiklang des Anwerbens, Qualifizierens und Haltens von Fachkräften, dem wir uns mit Blick auf die Handlungsoptionen lokaler Akteur:innen in ländlichen Räumen in den folgenden Abschnitten näher widmen.



Anwerben

Auch wenn die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland schnelle Linderung akuter Fachkräftebedarfe zu versprechen scheint, ist sie sehr voraussetzungsreich: Es müssen Kontakte zu potenziell interessierten Fachkräften geknüpft und die Einreiseformalitäten – inklusive der Anerkennung der Qualifikation – geklärt werden. Daher muss ein Unternehmen genau abwägen, ob es eine solche Investition tätigen möchte und kann. Während große und international tätige Unternehmen häufig über eine spezialisierte Personalabteilung mit entsprechenden Kontakten und Erfahrung verfügen, sind die Ressourcen von KMU in diesen Fragen begrenzt. Zudem sind gerade kleinere Unternehmen überregional kaum bekannt und weniger sichtbar, sodass die Bewerbung offener Stellen deutlich mehr Aufwand verlangt. Hier kann eine Beratung die Unternehmen bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte unterstützen:

„Es geht da hauptsächlich um Beispiele für Mitarbeiter-Benefits: Was suchen Arbeitnehmer heutzutage, was kommt gut an? Es geht aber auch viel um: Wo kann man die Stellenangebote platzieren? Wie kann man sich sichtbar machen? Welche Medien kann man benutzen?“

Interview IHK Trier

Das Anforderungsprofil der Stellen in KMU ist jedoch häufig weniger spezialisiert als in größeren Betrieben. Ein solch generalisierteres Profil kann Vor- oder Nachteil für die Anwerbung sein: Einerseits kommen potenziell mehr Personen für die Besetzung der Stelle infrage. Andererseits ist eine weniger spezialisierte Stelle möglicherweise für gut ausgebildete Kräfte weniger attraktiv, da das Unternehmen oft auch weniger Möglichkeiten zur eigenen Weiterentwicklung bieten kann – was jedoch für einige ausländische Fachkräfte sehr wichtig ist (Interview Creatio, Trier/Wittlich). Von Arbeitgeber- bzw. Betriebsseite wird bereits in vielen Branchen aktiv eine Erhöhung der Stellenattraktivität angestrebt (DIHK 2020). Auch hier stehen größeren Unternehmen häufig mehr Möglichkeiten zur Verfügung, um für Arbeitnehmende attraktiver zu werden, z. B. über finanzielle Anreize, betriebliche Leistungen (wie Gesundheitsvorsorge) oder auch Angebote zum flexiblen und mobilen Arbeiten.

KMU können hingegen insbesondere mit Familienfreundlichkeit punkten, die sich einerseits aus der Betriebsgröße und andererseits aus einem flexibleren Umgang mit familiären Aufgaben ergibt (siehe Erdmann/Seyda 2012). Dies wird als wichtiger Faktor in der Fachkräftesicherung gesehen (Hammermann/Stettes 2023, S. 10). Außerdem engagieren sich kleinere Unternehmen häufig über das reine Arbeitsumfeld hinaus:

„Das musst du lieben, da musst du für brennen für so ein Projekt. Ich sag mal die, die hier hinkommen, die erzählen dir ja ihre Lebensgeschichte, was sie alles durch haben... das ist schon krass manchmal. [...] Wir nehmen sie hier an die Hand, wenn sie Probleme haben mit ihrem Ausweis, wenn sie Probleme haben mit der Krankenkasse, wenn sie Probleme haben mit Behörden. Wir machen ja alles mit.“

*Projekt Wirtschaft integriert,
Landkreis Waldeck-Frankenberg*

Zur Attraktivität der Stelle kommt die Attraktivität des Wohn- und Lebensumfelds hinzu. Sie ist nicht nur für die Zuwanderung entscheidend, sondern auch für den längerfristigen Verbleib der Personen vor Ort (siehe Abschnitt „Halten“ S. 24).

Allerdings ist es für einzelne Unternehmen nicht leicht, die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland und die Gestaltung attraktiver Arbeitsangebote allein zu bewerkstelligen. Angesichts der Vielfalt der Unternehmen vor Ort und der potenziell zu beteiligenden Akteur:innen bietet es sich an, Ressourcen und Informationen – sei es über offene Stellen, über Regelungen zu Einreise und Aufenthalt oder über die Chancen und Maßnahmen vor Ort – zu bündeln und zentral bereitzustellen. So bieten beispielsweise manche Kammern Beratungen für Unternehmen und interessierte Fachkräfte aus dem Ausland an, um über die komplexen Regelungen des FEG sowie allgemein die ausländer- und anerkennungsrechtlichen Regelungen bei einer Einstellung von Personen aus dem Ausland aufzuklären.

„Gerade auch mit dem neuen FEG ist dann natürlich auch der politische Druck dann auch dahinter, da auch umfassend zu beraten, um den Unternehmen auch so ein bisschen die Angst zu nehmen, den Blick ins Ausland zu richten. Weil natürlich ist das viel aufwendiger, was die ganzen rechtlichen Regelungen angeht [...] das ist ein sehr komplexes Thema und da bieten wir immer Beratung an.“

Interview IHK Trier

Es ist zu erwarten, dass der Beratungsbedarf mit dem reformierten FEG eher noch zunimmt und dass auch berufs- und branchenübergreifende Angebote benötigt werden. Daher könnten auch die Schaffung einer Willkommensagentur (oder eines „Welcome Centers“) als zentrale Anlaufstelle oder der Aufbau eines Onlineportals sinnvoll sein. Derartige Lösungen bündeln die Angebote verschiedener Akteur:innen und können als Verweisberatung agieren. Eine feste Kooperationsstruktur kann dabei helfen, Zuverlässigkeit und Kontinuität zu sichern (BMVI 2015, S. 40–41). An derartigen Kooperationen können Kommunal- bzw. Landkreisverwaltungen auf unterschiedliche Art beteiligt sein, z. B. als direkter Träger eines Welcome Centers oder im Rahmen einer öffentlich-privaten Partnerschaft. Die Entscheidung für die jeweilige Form der Zusammenarbeit sowie die Verteilung von Rollen innerhalb des Netzwerks sollte auf Basis der jeweils lokalen Situation getroffen werden. So kann eine zentrale, koordinierende Rolle der Kommune helfen, die politische Bedeutung der Anwerbung ausländischer Fachkräfte zu betonen, verschiedene betroffene Verwaltungsbereiche (z. B. Bildung, Ausländerbehörde, Wirtschaftsförderung) zu beteiligen und Kontakte zu verwaltungsexternen Akteur:innen herzustellen. Darüber hinaus kann so der Austausch über gut funktionierende Praktiken in einzelnen Pilotprojekten, Branchen oder Regionen gestärkt werden, um dem Fachkräftemangel auch auf systemischer Ebene zu begegnen.

„Ich finde es aber auch wichtig, dass wir immer mal modellhaft was ausprobieren können. Nur so merkt man doch, es funktioniert, oder welche Stellschrauben muss ich drehen, damit es funktioniert.“

Interview Landratsamt Coburg

Da die Anwerbung von Fachkräften der gesamten Gesellschaft zugutekommt, sprechen sich manche Akteur:innen auch für eine öffentliche Finanzierung der Rekrutierungsbemühungen aus (Interview Creatio, Trier/Wittlich). Bisher sind Landkreise oft auf Fördermittel oder Mittel anderer föderaler Ebenen angewiesen. Eine Beratung und Unterstützung aber, die bei den Kammern angedockt und zum Teil von den Unternehmen selbst finanziert ist, könnte durch die Unabhängigkeit von Fördergeldern Nachhaltigkeit sichern (Interview IHK Trier).

In der konkreten Anwerbung von Personen ist die Bedarfsklärung ein erster Schritt: Für eine mögliche Bündelung der Anstrengungen zur Anwerbung aus dem Ausland werden Informationen darüber benötigt, welches Anforderungsprofil die zu besetzenden Stellen haben und welche weiteren Voraussetzungen (z. B. in Bezug auf Deutschkenntnisse) zu erfüllen sind. Hierfür müssen die verfügbaren bundesweiten Daten der Arbeitsmarkt- und Engpassanalysen der Agentur für Arbeit sowie des Fachkräftemonitorings¹⁴ der IHK durch kleinräumige lokale oder auch konkrete unternehmensspezifische Informationen ergänzt werden (Interview IHK Trier). Hierbei helfen enge Kontakte zwischen den Betrieben und den Kommunen:

„Das ist auch ein Vorteil vom ländlichen Raum. Man kennt sich und man schätzt sich und jeder weiß, wo die Stärken und Schwächen liegen. [...] Die Zusammenarbeit mit dem Landkreis ist sehr, sehr gut und natürlich auch hilfreich. Im Endeffekt haben wir doch alle dasselbe Ziel.“

*Kreishandwerkerschaft,
Waldeck-Frankenberg*

In einem zweiten Schritt ist zu klären, in welchen Staaten und Regionen potenziell Fachkräfte mit den benötigten Qualifikationen vorhanden sind, welche rechtlichen Bedingungen für die Einreise und Arbeitsaufnahme von Personen aus diesen Staaten gelten und welche Möglichkeiten z. B. zum Deutschspracherwerb bereits im Herkunftsland bestehen. Anschließend können Kontakte mit möglichen Multiplikator:innen in diesen Staaten aufgenommen werden, um potenziell ausreisewillige Fachkräfte oder Personen, die in Deutschland eine Ausbildung zur Fachkraft absolvieren möchten, anzusprechen (Richter 2019a). Da diese Schritte durch kleinere Unternehmen allein kaum zu leisten sind, ist hier eine koordinierende und unterstützende Stelle hilfreich bzw. erforderlich.

Ein Beispiel für eine solche koordinierte Anwerbung ist das „Indonesienprojekt“ des Landkreises Bernkastel-Wittlich in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Trier. In einem Pilotprojekt wurden junge Menschen aus Indonesien für eine Ausbildung im Gastgewerbe angeworben. Basis für das Projekt waren einerseits der hohe Fachkräftebedarf der Tourismusregion in diesem Bereich und andererseits eine bereits lange bestehende Bildungspartnerschaft der IHK Trier mit einem/einer Partner:in in Indonesien. Das Pilotprojekt zeigt, dass diese Anwerbung erfolgreich gelingen kann, allerdings mit einem hohen Aufwand für alle Beteiligten: So müssen zunächst die Menschen in Indonesien sprachlich und durch die Bereitstellung von Informationen über das Gastgewerbe und Leben in Bernkastel-Wittlich vorbereitet werden. Ebenso müssen sich die Unternehmen und ihre Belegschaften auf die Ankunft der neuen Kolleg:innen einstellen. Dies umfasst u. a. auch eine interkulturelle Sensibilisierung und wechselseitige Klärung von Erwartungen.

Interview IHK Trier

Schließlich müssen für die Personen, die eine Beschäftigung oder Ausbildung in Deutschland aufnehmen möchten, die Einreiseformalitäten geklärt werden. Dazu gehört die Zusammenarbeit mit Stellen im Ausland, z. B. den Konsulaten für die Visumsbeschaffung, ebenso wie mit Behörden im Inland. Wie die Evaluation des FEG gezeigt hat, kann eine Reihe von Faktoren in der konkreten Umsetzung die erfolgreiche Anwerbung aus Drittstaaten befördern oder behindern (Becker et al. 2023).¹⁵ So sind die Verfahren zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen, aber auch die Prozesse in den Ausländerbehörden und mit der Agentur für Arbeit bislang sehr aufwendig und kompliziert:

„[...] gerade mit den Ausländerbehörden, Bürgerservice und der ganzen Bürokratie, die dann im Endeffekt hier vor Ort noch stattfinden muss, das macht das Leben für die Unternehmen und die Fachkräfte/Azubis schon manchmal schwer.“

Interview IHK Trier

Dabei unterscheidet sich die behördliche Praxis in verschiedenen Ämtern trotz gleicher rechtlicher Rahmenbedingungen. Zudem werden die Prozesse zum Teil noch dadurch erschwert, dass die lokalen Ausländerbehörden (ABH) vielerorts stark überlastet sind. Eine Ursache dafür ist die Komplexität und hohe Dynamik des Ausländerrechts, das in den vergangenen Jahren mehrfach reformiert wurde (Schlee et al. 2023). Diese Dynamik führt dazu, dass Informationen über sich ändernde rechtliche Vorgaben nicht immer bekannt sind, was Prozesse behindert. Unternehmen und Fachkräfte brauchen also oft Unterstützung in der Abwicklung.

„[Bei der Bürokratie] nehmen wir wahr, dass es einen großen Unterstützungsbedarf gibt. Für uns ist das schon kompliziert und wir machen das schon ziemlich lange. Für eine Person aus dem Ausland [...] ist das natürlich ein Albtraum.“

Interview Creatio, Trier/Wittlich

Hier könnten zentrale Einrichtungen wie z. B. die Kreisverwaltungen oder auch die Kammern durch eine regelmäßige Aufarbeitung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Bereitstellung aktueller Informationen die Unternehmen in der Anwerbung unterstützen. Gleichzeitig sind die ABH selbst vom Fachkräftemangel betroffen und können bis zu 25 % ihrer Stellen nicht mehr besetzen (Beeger 2023) bzw. haben mit hoher Fluktuation zu kämpfen (Schlee et al. 2023). Dadurch entsteht ein Antragsrückstau mit gravierenden Folgen: So konnten beispielsweise Ausbildungen nicht rechtzeitig begonnen werden, weil die Ausländerbehörden eines vorherigen Wohnsitzes nicht rechtzeitig auf Routineanfragen reagierten. Ein Beispiel ist die routinemäßige Abfrage nach Gründen, die die Erteilung der Einreiseerlaubnis verhindern, bei der Ausländerbehörde eines vorherigen Wohnsitzes in Deutschland. Da die Ausländerbehörden auf diese Anfragen oft nicht oder nur verspätet reagierten, würde zum Teil der Ausbildungsbeginn verpasst.

In diesem Zusammenhang helfe ein „guter Draht“ zur Kreisverwaltung, um Abläufe zu beschleunigen (Interview Creatio, Trier/Wittlich). Diese Aussage hebt die Relevanz der engen Zusammenarbeit verschiedener Akteur:innen vor Ort hervor. Zudem könnten eine verbesserte Terminvergabe in den Ausländerbehörden, die Digitalisierung von Prozessen und eine verbesserte Kommunikation der beteiligten Behörden untereinander helfen, Verfahren zu verkürzen. Auch könnte ein interkommunaler Austausch dazu beitragen, gute Praktiken zu identifizieren und zu verbreiten.

15 Siehe auch <https://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2023/230719-am-feg.html>.

Bei allen Schritten der Fachkräfteanwerbung können lokale Verwaltungen zudem unterstützend tätig werden, wie der Landkreis Coburg zeigt. Hier wurde in der Pilotphase des Programms Land.Zuhause.Zukunft¹⁶ zusammen mit verschiedenen Partner:innen ein Konzept entwickelt, mit dessen Hilfe potenzielle Pflegefachkräfte für eine Ausbildung in Deutschland gewonnen und ihre Integration in Coburg gefördert werden sollen. Ausgangspunkt für diese Bemühungen war die Wahrnehmung eines eklatanten Fachkräftemangels in der Pflege. Da dieses Problem alle Träger der Alten- und Krankenpflege im Kreis gleichermaßen betrifft, konnte die Konkurrenzsituation verschiedener Träger in der Gewinnung von Fachkräften ein Stück weit aufgehoben werden. Das Engagement der lokalen Akteur:innen wird auch als Beitrag für die Region insgesamt gesehen:

„Wir sehen das eher als gemeinsame Aufgabe, die Ausbildungsbemühungen zu steigern. Wenn ein Azubi fertig ist mit der Ausbildung, ist er eine Pflegefachkraft, die vielleicht auch dem ASB [durchführender Träger] etwas bringt. Egal, wo die Ausbildung gemacht wurde, wir brauchen einfach mehr Menschen im System.“

Interview ASB Coburg

Um durch gemeinsame Anwerbung und Integration dem Fachkräftemangel zu begegnen, schlossen sich die Träger zu einem Netzwerk zusammen. Der Kosovo wurde als möglicher Anwerbeort identifiziert und es wurde eine lokale Kooperation eingegangen, über die bereits vor Ort Vorbereitungen getroffen werden können: Interessierte Personen werden über das Leben im Landkreis Coburg und über den Ablauf der Ausbildung informiert, es werden vorbereitende Trainings und eine sprachliche Qualifikation durchgeführt sowie Unterstützung bei der Klärung der Formalitäten angeboten (Beschaffung eines Visums, Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, Anerkennung von Zeugnissen etc.). Darüber hinaus werden auch die Pflegeeinrichtungen sowie die kreisangehörigen Städte und Gemeinden in Coburg auf die Ankunft der Auszubildenden vorbereitet. Hinzu kommen dann in Coburg die Ermöglichung einer Hospitation, eine kontinuierliche Begleitung während der qualifizierten Ausbildung sowie Unterstützung bei der (sozialen) Integration vor Ort. Damit ist das Projekt sehr umfassend angelegt und beinhaltet Aspekte aus allen drei Bereichen – Anwerben, Qualifizieren und Halten.

16 Das Vorhaben im Rahmen des Programms Land.Zuhause.Zukunft war mit zwei weiteren Projekten verbunden: Erstens mit einem BMI-geförderten Vorhaben zur Gründung einer Sozialgenossenschaft im Rahmen des Programms Modellvorhaben der Raumordnung (MORO) sowie zweitens mit dem Projekt BiNCo zur Koordination der Bildungsangebote für Neuzugewanderte im Landkreis Coburg.

Dieses lokale Engagement unterscheidet das Projekt von anderen, teils sehr öffentlichkeitswirksamen Versuchen der Anwerbung aus dem Ausland, die zum Teil aufgrund wechselseitiger Enttäuschungen scheiterten. Ein Beispiel ist die Anwerbung von Auszubildenden für die Pflege für private Kliniken, die im Rahmen der Transformationspartnerschaft mit Tunesien von diversen Bundesministerien unterstützt wurde. Die angeworbenen Menschen waren für die Tätigkeit bereits zu gut ausgebildet und wurden vorab unzureichend informiert. Dies führte zur Kündigung der gesamten ersten Kohorte binnen weniger Wochen – und zog aufenthaltsrechtliche Fragen nach der Verlängerung der ausgestellten Visa nach sich. Anwerbung muss daher gut durchdacht und die Aktivitäten koordiniert werden: Der Landkreis kann dabei als Kooperations- und Netzwerkplattform agieren, der für die verschiedenen Handlungsfelder gemeinsam mit anderen Akteur:innen nach Lösungen sucht und ihr Zusammenspiel koordiniert (Richter 2019a).

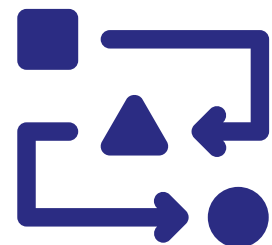
Auch wenn Fachkräfteengpässe in der Pflege deutschlandweit bestehen, sind sie doch in vielen ländlichen Räumen besonders brisant.

„Wir wissen ganz akut, dass ein hoher Fachkräftebedarf in der Pflege besteht, [...] wir haben auch viele Arztstellen vakant, aber der Pflegebereich ist der, der am meisten brennt. Also da hören wir täglich, dass die Träger jetzt schon wirklich Schwierigkeiten haben, jetzt noch weiterzuarbeiten. [...] Denen geht es gerade richtig schlecht.“

Interview Landratsamt Coburg

Diese Schwierigkeiten werden in vielen Regionen aufgrund der Alterung ländlicher Gesellschaften in Zukunft noch zunehmen (vgl. Ohliger/Schweiger 2019). Daher würden sich die Interviewpartner:innen aus Coburg zusätzlich zu ihrem Projekt zur Anwerbung weitere Maßnahmen wünschen: so z. B. eine Verbesserung des Images der Pflege, einen weiteren Wissensaufbau, wie eine erfolgreiche Rekrutierung von Geflüchteten für die Pflege gelingen könnte oder wie bestimmte Gender-Stereotype (Fokussierung auf Frauen in Pflegeberufen) durchbrochen werden könnten (Interview ASB, Coburg; Interview Landratsamt Coburg). Auch hierfür könnte der Austausch zwischen verschiedenen ländlichen Räumen einen Beitrag leisten.

Die Interviews verdeutlichen, dass der Prozess der Anwerbung aufwendig und voraussetzungsvoll ist. Daher richtet sich der Blick verstärkt auch auf die Ausbildung der Menschen, die sich bereits vor Ort aufhalten – darunter geflüchtete und geduldete Personen, die, wie im Fall der Fluchtzuwanderung aus der Ukraine prominent diskutiert, zum Teil bereits über einschlägige Qualifikationen verfügen.



Qualifizieren

Da sich die Anforderungen der Berufswelt kontinuierlich wandeln, sollten Aus- und Weiterbildung grundsätzlich als dauerhafte Aufgaben zur Sicherung der lokalen und regionalen wirtschaftlichen Entwicklung begriffen werden. In Bezug auf die Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen können Maßnahmen zur Qualifizierung dabei unterschiedliche Personengruppen mit ihren unterschiedlichen Bedarfen adressieren:

- Viele Jugendliche und junge Erwachsene benötigen zunächst Unterstützung in der Berufsfindung, um eine zu ihren Neigungen und Fähigkeiten passende Ausbildung als Fachkraft absolvieren zu können. Dies gilt besonders für zugewanderte Menschen, die oft nur über geringes Wissen über das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem verfügen und daher höhere Beratungsbedarfe haben.¹⁷
- Beschäftigte, deren Qualifikation aufgrund des Strukturwandels nicht mehr dem Anforderungsniveau des Arbeitsmarktes entspricht, benötigen Weiterbildungen oder Umschulungen, um (weiterhin) als Fachkraft tätig sein zu können.
- Menschen mit familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben (häufig Frauen) benötigen zudem flankierende Maßnahmen wie z. B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um dem Arbeitsmarkt (wieder) zur Verfügung zu stehen. Je nachdem, wie lange sie nicht oder nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren, kann auch für sie eine Weiterbildung sinnvoll sein.
- Personen mit ausländischer Ausbildung benötigen zunächst eine Anerkennung ihrer Qualifikation. Sollte sie nicht oder nicht vollständig anerkannt werden können, benötigen sie eine Nach- oder Weiterqualifizierung.
- Zugewanderte Personen ohne abgeschlossene Ausbildung müssen zunächst eine Ausbildung zur Fachkraft absolvieren, um eine qualifizierte Beschäftigung ausüben zu können.

Für die Gestaltung konkreter Maßnahmen ist zunächst ebenfalls eine lokale bzw. regionale Bedarfs- und Potenzialanalyse sinnvoll. Neben den Anforderungsprofilen der ansässigen Unternehmen umfasst dies beispielsweise die Frage nach möglichen „Stillen Reserven“ beim Erwerbspersonenpotenzial inklusive einer Erhebung der Qualifikationen vor Ort lebender Zugewanderte, wie z. B. geflüchteter und geduldeter Menschen. Dies könne der Landkreis unterstützen, indem er Daten zu den Qualifikationen geflüchteter Menschen erhebt und mit den Bedarfen der Unternehmen abgleicht (Interview Hotel Gerlach, Waldeck-Frankenberg). Bei einer solchen Bedarfsanalyse würden auch erforderliche Nach- und Weiterqualifikationen deutlich, die dann mit den verfügbaren Angeboten vor Ort abgestimmt werden können. Eine ähnliche Vorgehensweise erfolgt bei der Einreise teilqualifizierter Personen aus dem Ausland, die in Deutschland eine Nachqualifikation absolvieren können: Im Rahmen des BMBF-geförderten Programms „UBAconnect“¹⁸ unterstützen beispielsweise einige Industrie- und Handelskammern Unternehmen und Personen mit ausländischen Abschlüssen durch ein „Matching“ dabei, einen Vertrag für eine Anpassungsqualifizierung in Deutschland abzuschließen und dadurch eine zukünftige qualifizierte Beschäftigung anzubahnen (Interview IHK Trier).

„Es geht ja nicht darum, Menschen in den Niedriglohnsektor zu drücken, es geht auch nicht darum, den Menschen in befristete Arbeitsverhältnisse zu drücken und in Hilfsjobs, sondern wirklich auch eine Perspektive zu bieten. Und Perspektive wird nur über eine abgeschlossene Ausbildung funktionieren.“

*Interview Fachstelle Migration und Integration,
Landkreis Waldeck-Frankenberg*

¹⁷ So beginnen beispielsweise ausländische Jugendliche bislang noch seltener eine Ausbildung als deutsche Jugendliche (BiBB 2022, S. 294 – 296). Dementsprechend werden hier Potenziale zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs noch nicht genutzt.

¹⁸ Siehe <https://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/uba-connect>.

Daher entwickelt und pilotiert der Landkreis Waldeck-Frankenberg in der aktuellen Phase des Programms Land.Zuhause.Zukunft ein Konzept, um bereits vor Ort lebenden Zugewanderten den Weg zu einer Ausbildung im Handwerk und einer späteren Tätigkeit als Fachkraft in diesem Bereich zu ebnet. Hierfür arbeitet der Landkreis mit der Kreishandwerkerschaft, dem Jobcenter, der Volkshochschule und weiteren lokalen Akteur:innen zusammen. Das Konzept enthält neben Aktivitäten für das Sammeln praktischer Erfahrungen in Betrieben auch Module zum Spracherwerb sowie soziale Aktivitäten. Gerade die sprachliche Qualifizierung hat sich in der bisherigen Arbeit als zentral herausgestellt. Dies liegt an der oft hohen Bedeutung auch fachsprachlicher Kenntnisse für die Ausbildung und Beschäftigung. So sind ausländische Auszubildende in der betrieblichen und schulischen Ausbildung mit den gleichen (sprachlichen) Anforderungen konfrontiert wie ihre deutschen Kolleg:innen.

„Beim Jobcenter in dieser Einstiegsqualifizierung gehen die schon in die Berufsschule und nicht so wie bei uns, dass sie hier hinkommen und kriegen diesen [Sprach-]Unterricht. [...] Das ist halt der Unterschied, was es für sie aber auch einfacher macht, weil sie hier an die Hand genommen werden. Wenn sie in die Berufsschule gehen, dann kommen sie mit dem Stoff nicht mit und dann brechen sehr, sehr viele ab. Weil sie das einfach nicht schaffen.“

*Projekt Wirtschaft integriert,
Waldeck-Frankenberg*

In dieser Hinsicht seien auch die Landkreise gefordert, in den Ausbau der Berufssprachkurse zu investieren und diesen zu unterstützen (Interview IHK Trier). Auch in strukturierten Anwerbungsprogrammen, die oft mit einer sprachlichen Vorqualifikation im Herkunftsland einhergehen – wie in Bernkastel-Wittlich oder Coburg – sind ausbildungsbegleitend meist weitere Angebote zur Festigung und zum Ausbau der Deutschkenntnisse erforderlich.

„Wir organisieren dann auch, dass die Berufsschulen dann eine zusätzliche Sprachförderung zumindest im ersten Jahr organisieren, damit auch wirklich die Sprachförderung nicht mit der Einreise nach Deutschland aufhört.“

Interview IHK Trier

Interviewpartner:innen von betrieblicher Seite sprachen sich zudem für einen früheren Zugang zum Arbeitsmarkt aus, da die Integration in ein betriebliches Umfeld sowohl die Sprachkompetenzen wie auch soziale Integration maßgeblich befördere. In dieser Hinsicht sei der ausschließliche Besuch von Sprachkursen nicht so effektiv.

„[...] das ist manchmal einfach, too much‘ mit den Integrationsmaßnahmen. Ich finde, die sollten einfach früher einen Arbeitsplatz bekommen. [...] Ich finde, wenn die hierherkommen, müsste man sagen: ‚Was hast du gemacht? Was kannst du? Was willst du machen?‘ Und dann so früh wie möglich versuchen, sie durch eine Arbeit zu integrieren.“

*Interview Hotel Gerlach
Waldeck-Frankenberg*

Allerdings würde eine so frühe Arbeitsaufnahme auch qualifizierter oder ausbildungsbereiter Personen teilweise durch die Verweigerung einer Arbeitserlaubnis verhindert:

„Es ist besser, sie kommen zu uns und lernen erst mal was, als dass sie da in den Heimen herumsitzen. Aber wir haben auch Probleme: Wenn sie eine Duldung haben, dürfen sie meistens oder oft nicht arbeiten. Das heißt, wir haben einen Teilnehmer, der ist gut, den könnten wir in eine Ausbildung bringen oder in eine EQ [Einstiegsqualifizierung]. Der darf hier aber nicht arbeiten. Dann ist da schon wieder dieses ‚Warum?‘“

*Projekt Wirtschaft integriert
Waldeck-Frankenberg*

Auch wenn die rechtlichen Regelungen für die Arbeitsaufnahme von geflüchteten und geduldeten Personen auf der Bundesebene festgelegt werden, wird die Arbeitserlaubnis doch von lokalen Ausländerbehörden erteilt, die hierbei über Ermessensspielräume verfügen. Diese im Sinne einer schnellen Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung zu nutzen, kann helfen, den Fachkräftemangel auch in ländlichen Räumen zu verringern.¹⁹ Zudem können kommunale Verwaltungen durch die Koordination von Unternehmen und Sprachkursträgern dazu beitragen, die Kurszeiten mit den Arbeitszeiten wichtiger Arbeitgeber:innen abzustimmen, um eine Beschäftigung parallel zum Sprachkurs zu ermöglichen. Auch die Art der Unterbringung spielt eine Rolle für den Spracherwerb: So führe die gemeinschaftliche Unterbringung von Personen aus dem gleichen Herkunftsland dazu, dass untereinander vor allem in der Herkunftssprache gesprochen werde, was den Deutschspracherwerb behindere (Interview Hotel Gerlach, Waldeck-Frankenberg).

Einer generellen Absenkung des geforderten deutschen Sprachniveaus, wie von einigen Personen gefordert, stehen andere Interviewpartner:innen skeptisch gegenüber. So werden geringe Deutschkenntnisse aufgrund der erforderlichen Verständigung über Arbeitsschutzmaßnahmen vom Handwerk kritisch gesehen. Eine ähnlich hohe Bedeutung ausreichender Deutschkenntnisse gelte für den Bereich der Pflege, bei dem die Verständigung zwischen Pflegekraft und zu pflegender Person zentral sei. Daher werde versucht, über vorbereitende Tätigkeiten wie einen Freiwilligendienst oder einen vom Arbeitgeber (teil)finanzierten Sprachkurs zunächst eine Sprachkompetenz im Deutschen zu erreichen, die für die Ausbildung ausreichend ist (Interview Creatio, Trier/Wittlich).

Bei allen Qualifizierungsmaßnahmen spielen in ländlichen Räumen mit ihrer geringeren Siedlungsdichte die Verfügbarkeit und Erreichbarkeit eine besondere Rolle. So sind Anbieter:innen für Weiterbildungsmaßnahmen vorwiegend in urbanen Regionen und kreisfreien Städten angesiedelt (BiBB 2022, S. 340). Zwar erstreckt sich deren Einzugsgebiet oft auch auf das ländliche Umland; ihre Erreichbarkeit hängt dann aber stark von Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs und den Möglichkeiten zu individueller Mobilität per Auto etc. ab.

„Wir haben aktuell den Fall... Die haben uns im letzten Jahr hier in Korbach den Berufsschulstandort für die Fleischer und die Bäcker und entsprechend die Fachverkäufer:innen geschlossen. Wir haben jetzt eine Verkäuferin, die ist, um in die Berufsschule zu kommen, acht Stunden am Tag unterwegs.“

*Kreishandwerkerschaft,
Waldeck-Frankenberg*

Abgesehen von einem Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs können kommunale Akteur:innen daher vor allem durch die Koordination von Bildungsbedarfen und -angeboten unterstützen.

¹⁹ Siehe <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-bringt-der-spurwechsel.html>.

Auch die Bereitstellung digitaler Angebote ist in ländlichen Räumen nicht immer in gleichem Maße gewährleistet wie in urbanen Räumen. Einerseits herrschen in einigen ländlich geprägten Regionen Defizite hinsichtlich der Versorgung mit einer Breitbandverbindung zum Internet mit entsprechender Übertragungsgeschwindigkeit (BMVI 2021) – wobei hier starke Unterschiede bestehen und die Versorgung in städtischen Räumen nicht automatisch besser ist. Andererseits weisen Volkshochschulen in ländlichen Räumen im Vergleich zu anderen Anbietertypen die niedrigste Beteiligung an einer digitalen Infrastruktur auf (BiBB 2022, S. 340). Gleichzeitig sind Weiterbildungsmaßnahmen einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung zufolge in ländlichen Räumen stärker von öffentlichen Finanzierungsquellen abhängig, während Selbstzahler:innen und Betriebe eine geringere Rolle spielen.²⁰ Dies verdeutlicht den möglichen Einfluss, den öffentliche Akteur:innen auf die Förderung und Ausgestaltung der digitalen und analogen Weiterbildungsmöglichkeiten in ländlichen Räumen nehmen können.

Einen Versuch, digitale Möglichkeiten stärker als bisher zu nutzen, um den größeren räumlichen Distanzen in ländlichen Räumen Rechnung zu tragen, unternimmt der Kreis Lippe im Rahmen des Programms Land.Zuhause.Zukunft. Hier wird aktuell ein Konzept für die Durchführung hybrider Deutschkurse entwickelt, um die Vorzüge von persönlichem Austausch und Begegnung mit der Nutzung digitaler Angebote zu kombinieren. Dadurch sollen Personengruppen erreicht werden, die bislang keine Möglichkeit haben, an Deutschkursen teilzunehmen.²¹ Dieser Ansatz hat auch das Potenzial, die sprachliche Weiterqualifikation von Fachkräften und Auszubildenden in ländlichen Räumen zu unterstützen.

20 Siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_schau_b2_1_1-3_2017.pdf.

21 Siehe <https://land-zuhause-zukunft.de/de/landkreise/>.

Halten

Mit der Anwerbung oder Ausbildung ist die Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen nicht notwendigerweise langfristig sichergestellt:

„[...] wir wissen, dass das nicht reicht, nur an den Betrieb zu vermitteln, sondern wir werden wahrscheinlich auch darüber nachdenken müssen, wie wir sie während der Ausbildung begleiten. Wenn man [...] das Ziel hat, dass die Leute sich langfristig wohlfühlen und hier auch bleiben wollen. Denn das bringt uns ehrlicherweise auch nichts, wenn wir Menschen ausbilden, die wir wieder aus dem Landkreis abgeben, nachdem wir sie durch unser Projekt ausgebildet haben oder durch unsere Expertise da hingebacht haben.“

Interview Fachstelle Migration und Integration, Landkreis Waldeck-Frankenberg

Die Entscheidung über den Verbleib an einem Ort treffen Menschen aufgrund verschiedener Faktoren, die sie zudem individuell unterschiedlich gewichten (siehe auch Mehl et al. 2023). Dazu gehören neben der Attraktivität der Arbeitsstelle u. a. der Zustand der vorhandenen Infrastruktur, die Erreichbarkeit von Arbeitsstelle und Orten des täglichen Bedarfs sowie kultureller und sozialer Angebote, die Wohnsituation sowie die Verfügbarkeit und Qualität von Bildungsangeboten für die Person selbst und ihre Familienangehörigen. Für ausländische Staatsangehörige kommen aufenthaltsrechtliche Aspekte, insbesondere eine dauerhafte Bleibeperspektive hinzu (vgl. Özer 2023, S. 6). Damit sind die Gestaltungsmöglichkeiten für das Halten von Fachkräften in ländlichen Räumen sehr vielfältig. Sie betreffen eine Reihe von Politikfeldern, darunter neben Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik auch die Aufenthalts-, Integrations-, Bildungs- und Familienpolitik. Hinzu kommt die Förderung der Zivilgesellschaft, z. B. im Hinblick auf das Vereinsleben. Lokale Handlungsspielräume finden sich trotz der föderal unterschiedlich verteilten Zuständigkeiten in all diesen Bereichen.

Koordination

Gerade in der Koordination dieser verschiedenen Angebote haben kommunale Verwaltungen einen großen Vorteil, da sie oft einen guten Überblick über die Programme und die beteiligten Akteur:innen haben. So können zwar die Kammern eine umfassende Beratung neuzugewandeter Fachkräfte im Hinblick auf alle berufsbezogenen Fragen leisten, aber:

„[...] wir haben immer nur die berufliche Brille auf. Das heißt, alles, was um das Thema Arbeit, Unternehmen geht, da darf ich und kann ich auch ausführlich beraten, aber wenn es dann um den Bereich Soziales oder Freizeit geht, da habe ich dann auch meine Grenzen.“

Interview IHK Trier

Um die verschiedenen Aspekte der lokalen Integration und Teilhabe zu koordinieren und Akteur:innen in die Lage zu versetzen, neuzugewanderte Fachkräfte bestmöglich zu unterstützen, wurde im Landkreis Coburg ein Prozessmodell entwickelt, das (idealtypisch) die Phasen der Integration aufzeigt und deren Chancen und Herausforderungen benennt. Diese wurden dann mit vor Ort bestehenden Unterstützungsleistungen verknüpft, um Ansprechpartner:innen und Handlungsoptionen zu verdeutlichen. Darüber hinaus werden die teilnehmenden Träger durch eine Handreichung in den Phasen Begrüßung, Onboarding und Integration der neuen Kolleg:innen unterstützt. Empfohlen wird beispielsweise die Ernennung von Mentor:innen, um alltägliche Fragen zu klären. Bei Maßnahmen zur Unterstützung der „Neuen“ darf jedoch auch die bestehende Belegschaft nicht aus dem Blick verloren werden, um Neid und Exklusion der bisherigen Mitarbeitenden vorzubeugen (Richter 2019b).

Kommunen können zudem durch die Schaffung oder den Ausbau weiterer Angebote – z. B. im Bereich der Kinderbetreuung – die Lebensumstände neuzugewanderter Fachkräfte in ländlichen Räumen verbessern und damit zu ihrem Verbleib beitragen (Interview IHK Trier). Diese Aufgabe sollte als Teil der allgemeinen Daseinsvorsorge begriffen werden, da die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben unabhängig von der Migrationsgeschichte der Fach- und Arbeitskräfte gesichert werden muss und im Kontext eines Arbeitnehmer:innenmarkts eine zunehmende Bedeutung auch für die regionale Entwicklung hat.

Wohnen

Ein sowohl in der Literatur als auch in den von uns geführten Interviews oft genannter Aspekt, der den Zuzug oder Verbleib von Fachkräften in ländlichen Räumen beeinflusst, ist die Bereitstellung von angemessenem Wohnraum (siehe hierzu auch Weidinger/Kordel 2023). Bei der Wohnungssuche, -vermittlung und -ausstattung werde viel zeitaufwendige Unterstützung benötigt (Interview Creatio, Trier/Wittlich). Eine Möglichkeit bietet die Unterbringung durch die Betriebe und Einrichtungen selbst:

„Wir haben ein Personalhaus, wo alle drin wohnen. Die anderen Betriebe machen das auch so, die jetzt Auszubildende aus Vietnam nehmen wollen. Anders geht es nicht, das würden die noch nicht schaffen, wenn die hier frisch ankommen.“

*Interview Hotel Gerlach
Landkreis Waldeck-Frankenberg*

Die allgemeine Knappheit bezahlbaren Wohnraums und die fragmentierte Eigentumsstruktur auf den Wohnungsmärkten gerade auch in ländlichen Räumen würden mancherorts noch durch Vorbehalte von Vermieter:innen verschärft, die zum Teil keine Wohnungen an ausländische Personen vergäben (Interview Creatio, Trier/Wittlich). Hier können Kommunen vor allem durch Aufklärungsarbeit, Kampagnen für ein verbessertes Leben in Vielfalt und antirassistische bzw. diskriminierungskritische Arbeit vor Ort einen Beitrag leisten.

Mobilität

Eine solche Unterbringung vor Ort kann auch Probleme verringern oder beheben, die sich aus einer unzureichenden Verkehrsinfrastruktur in manchen Flächenlandkreisen ergeben: So ist es vielerorts schwierig, zu einem frühen Schichtbeginn beispielsweise in der Pflege von der Wohnortgemeinde in die Gemeinde des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes zu kommen.

„Da hilft nur, die Anerkennung machen, Geld verdienen, und Führerschein. Das ist so ein dickes Brett [...] – es ist ja völlig illusorisch zu sagen, wir kommen als Träger; Macht doch mal eine Busverbindung, dass die um sechs hier anfangen; das wird nicht passieren.“

Interview Creatio, Trier/Wittlich

„Es gibt vom Land den Versuch, den ÖPNV zu stärken, aber das ist schwierig und teuer und oft auch nicht sehr erfolgreich. Dann fahren ein paar Busse am Tag und die sind dann auch noch leer. Im Projekt gibt es den Ansatz, Betriebe zu finden, die nah am Wohnort liegen.“

Interview HWK Trier

Wenn eine Unterbringung vor Ort nicht möglich ist bzw. eine wohnortnahe Arbeitsstelle nicht erreicht werden kann, bietet sich die Bildung von Fahrgemeinschaften an, um Kolleg:innen ohne eigenes Fahrzeug die Anfahrt zu ermöglichen. Hierfür organisieren sich zum Teil Auszubildende untereinander (Interview Creatio, Trier/Wittlich). Aber auch das „familiäre Betriebsklima“ (Interview IHK Trier), das einige ausländische Fachkräfte gerade an Unternehmen in ländlichen Räumen schätzen, kann hierbei hilfreich sein. So sorgen manche Arbeitgeber:innen selbst für die Erreichbarkeit des Betriebs sowie der Berufsschule, z. B. durch die Bereitstellung von Fahrrädern.

Kommunale Akteur:innen können diese betriebsinternen Aktivitäten durch betriebsübergreifende Maßnahmen unterstützen. Ein Beispiel wäre die Schaffung einer Plattform für die Kommunikation von Fachkräften und Auszubildenden verschiedener Betriebe, um sich z. B. bei ähnlichen Arbeitszeiten zu Fahrgemeinschaften zusammenschließen zu können.

Kommunal organisierte Angebote wie Bürger:innenbusse können diese Angebote ergänzen, um auch soziale und kulturelle Aktivitäten zu erleichtern (Interview IHK Trier). Die schlechte Erreichbarkeit verschiedener Angebote sei gerade für junge Menschen, die aus einem städtischen Umfeld kämen, zum Teil problematisch. Daher müsse frühzeitig über die räumlichen Strukturen und die Mobilität im Landkreis aufgeklärt werden, um unrealistischen Erwartungen entgegenzuwirken.

Soziale Integration

Neben Teilhabe und sozialer Integration spielt auch die Offenheit der Bevölkerung eine Rolle für die Bleibeperspektive ausländischer Fachkräfte. In dieser Hinsicht können die kleineren Betriebsgrößen und die soziale Nähe in ländlichen Räumen von Vorteil sein:

„Das ist glaube ich auch der Vorteil vom ländlichen Raum, wenn wir hier über Handwerksbetriebe reden, sprechen wir von fünf bis acht Beschäftigten [...]. Das merkt man dann schon, wenn man dann in solche Familienbetriebe reinkommt, da wird sich um die Jungs gekümmert. [...] Dort ist alles ein bisschen persönlicher als in der großen Stadt, wo der eine den anderen nicht kennt. Ich glaube, dass im ländlichen Raum die Integration wesentlich besser gelingen kann, wenn man denn will, von zwei Seiten.“

Kreishandwerkerschaft, Waldeck-Frankenberg

Andererseits wurde in einigen Interviews auch davon berichtet, dass ausländische Angestellte in der Pflege oder der Gastronomie von Patient:innen oder Gäst:innen aufgrund nicht perfekter Deutschkenntnisse diskriminiert würden oder dass zumindest kleinere Betriebe diese Befürchtung hätten (Interview Hotel Gerlach, Waldeck-Frankenberg). Derartige ausschließende Verhaltensweisen können die Bleibeabsicht der Fachkräfte verringern.

Handlungsoptionen kommunaler Akteur:innen in diesem Zusammenhang umfassen neben der bereits angesprochenen Arbeit zum Abbau von Diskriminierungen auch die Erleichterung sozialer Kontakte durch Begegnungsangebote, wie sie beispielsweise der Landkreis Coburg für die angeworbenen Auszubildenden aus dem Kosovo vorsieht.²²

„Ohne einen ‚Kümmerer‘ wäre das von Anfang an in die Hose gegangen. Sie hat sich dann auch am Wochenende um die Jungs gekümmert, die haben auch mal Ausflüge gemacht, um die Kultur hier in Deutschland kennenzulernen.“

Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg

In die Begleitung und Vermittlung sozialer Kontakte können und sollten außer den Unternehmen auch lokale Vereine eingebunden werden; sie sind traditionell in ländlichen Räumen stark verankert und leisten einen wichtigen Beitrag zum lokalen gemeinschaftlichen Leben. Das Engagement zugewanderter Fachkräfte in diesen Vereinen kann neben der Förderung von Teilhabe auch dazu beitragen, dem Rückgang des Engagements und der Schrumpfung der Vereine in ländlichen Räumen zu begegnen (Priemer et al. 2017: 23f.). In der Förderung der lokalen Zivilgesellschaft und sozialen Integration können auch digitale Angebote eine Rolle spielen (siehe auch Gilroy et al. 2018). So wurde im Rahmen des Programms Land.Zuhause.Zukunft im Landkreis Weilheim-Schongau die App „conWIR“ entwickelt, die Kontakte zwischen Einheimischen und Zugewanderten unterstützen soll. Hier können alle Nutzer:innen Aktivitäten wie z. B. einen Ausflug oder ein Beratungsangebot einstellen, an denen sich dann andere beteiligen können.²³ So soll das digitale Angebot als Ausgangspunkt für persönliche Begegnungen und Engagement dienen.

22 Auch Mentor:innenprojekte können den Aufbau sozialer Kontakte und Netzwerke fördern. Ein Beispiel hierfür ist das von der Robert Bosch Stiftung geförderte Projekt „StaF“ zur Stärkung der sozialen Teilhabe und des Engagements ausländischer Pflegefachkräfte (siehe <https://www.bosch-stiftung.de/de/projekt/staf-mentoringprogramm-zur-staerkung-der-sozialen-teilhabe-auslaendischer-pflegefachkraefte>).

23 Siehe <https://www.weilheim-schongau.de/aktuelles/aktuelle-meldungen/pressemitteilung-nr-802023/>.

Darüber hinaus müssen sich auch lokale Verwaltungen in ländlichen Räumen die Frage stellen, inwiefern sie für eine zunehmend diverse Bevölkerung bereits gut aufgestellt sind und welche Anpassungen ggf. noch erforderlich sind, um migrationsbedingter Vielfalt – ebenso wie anderen Vielfaltsdimensionen – gerecht zu werden:

„Zu oft werden Menschen mit Sprachdefiziten nicht mitgedacht. Sei es bei einem Neubau oder sei es bei einem Flyer oder bei einer Homepage. Willkommenskultur sieht ein bisschen anders aus für ein Einwanderungsland.“

*Interview Fachstelle Migration und Integration,
Landkreis Waldeck-Frankenberg*

Insgesamt ist eine Förderung des sozialen Zusammenhalts ein wichtiger Faktor für die Schaffung zukunftsfähiger und vielfältiger ländlicher Gesellschaften, die dauerhaft für internationale Unternehmen und Fachkräfte attraktiv sind (siehe auch Özer 2023).



Zentrale Befunde und Empfehlungen

Die vorliegende Kurz-Expertise zeigt, dass das Thema Fachkräftesicherung für viele ländliche Regionen hoch relevant ist. Gleichzeitig gibt es bislang nur wenige Daten zu den konkreten Bedarfen und Strategien ländlicher Räume. Zudem wurde deutlich, dass sich die Ausgangslagen verschiedener ländlicher Regionen stark voneinander unterscheiden, sodass Standardlösungen nicht die Antwort sein können.

Dennoch lassen sich einige zentrale Befunde festhalten, die für den Großteil ländlicher Regionen zutreffen, und die zu konkreten Empfehlungen in fünf großen Handlungsfeldern führen. Zentral ist für alle diese Bereiche, dass die Kommune nicht bloße Erfüllungsgehilfin oder Unterstützerin für Unternehmen ist, sondern die Fachkräftesicherung als Gestaltungsaufgabe begreift und aktiv in die Hand nimmt.

Handlungsfeld 1

Strategische Netzwerke für die regionale Fachkräftesicherung etablieren

Es ist eine ebenso simple wie zentrale Erkenntnis: Fachkräftesicherung kann kein:e Akteur:in allein bewerkstelligen. Globale Trends wie Veränderungen des Arbeitsmarktes (Digitalisierung, Dekarbonisierung) und der Gesellschaft (demografischer Wandel durch eine alternde Bevölkerung) wirken sich auf strukturschwache ländliche Räume besonders negativ aus. Sie sind oft zusätzlich von Abwanderung, Abbau zentraler Infrastrukturen und weiten räumlichen Entfernungen betroffen. Gleichzeitig sind die KMU, die die Wirtschaftsstruktur in vielen ländlichen Räumen dominieren, kaum in der Lage, die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland, ihre (Weiter-)Qualifikation und die Gestaltung attraktiver Bleibebedingungen allein zu bewältigen. Sie sind zudem im Ausland meist kaum bekannt und wenig sichtbar.

Stärker als in Großstädten braucht es daher in ländlichen Räumen die koordinierende Kraft der Kreis- oder auch Gemeindeverwaltung. Im Sinne einer zukunftsgerichteten Daseinsvorsorge müssen und können Kommunen unmittelbar folgende Schritte einleiten:

- **Akteur:innen identifizieren, Kommunikation institutionalisieren:** Betriebe, Kammern, Volkshochschulen, Bildungseinrichtungen, zivilgesellschaftliche Organisationen und sonstige relevante Akteur:innen müssen angesprochen und eine verbindliche Kommunikation zwischen ihnen etabliert werden.
 - **Erfahrungsaustausch koordinieren:** Innerhalb des lokalen Netzwerks sollten Erfahrungen mit der Fachkräftesicherung zwischen verschiedenen Unternehmen und Branchen ausgetauscht und auf Übertragbarkeit und mögliche Synergien geprüft werden. Dies betrifft z. B. die Anwerbung von Personen aus dem Ausland oder die Weiter-/Nachqualifikation.
 - **Transparenz und Überblick zu vorhandenen Angeboten herstellen:** Angebote zum Spracherwerb, der Ausbildung oder Beratung müssen bei allen Netzwerkpartner:innen bekannt sein, Parallelstrukturen müssen vermieden werden.
 - **Gemeinsame Strategie und Kommunikation entwickeln:** Gerade die Anwerbung aus dem Ausland lässt sich in einer gemeinsamen Strategie bündeln, um z. B. größere Kommunikationskampagnen umzusetzen oder mögliche Partner:innen in den Herkunftsländern anzusprechen. Die Öffentlichkeitsarbeit sollte dabei die lokalen und regionalen Stärken hervorheben – gerade hierfür ist die lokale Politik prädestiniert. Zudem kann die Kommune die Gestaltung eines gemeinsamen Internetauftritts und ggf. weiterer Kommunikationsmaterialien übernehmen, die dann von den Unternehmen genutzt werden können.
 - **Kohärenz der Verwaltung sicherstellen:** Aktivitäten verschiedener Verwaltungsbereiche und kommunaler Akteur:innen (z. B. Sozialamt, Ausländerbehörden, Jobcenter) müssen im Sinne des „Whole-of-government“-Prinzips aufeinander abgestimmt werden, Ansprechpersonen in allen relevanten Organisationseinheiten müssen benannt, Prozesse kritisch evaluiert und ggf. auch vereinfacht werden.
 - **Koordination des Fördermittelmanagements in die Hand nehmen:** Informationen über verfügbare Fördermittel müssen an einem Ort abrufbar sein, kombiniert mit einer Beratungsmöglichkeit und bestenfalls auch der Koordination gemeinsamer Antragstellungen.
- Keiner dieser Schritte ist eine originäre Pflichtaufgabe der Kommunen. Nichts wird einfach so passieren, und in den seltensten Fällen wird die unsichtbare Hand des Marktes ohne Zutun zum Vorteil ländlicher Regionen walten. Dementsprechend braucht es das aktive Engagement kommunaler Akteur:innen, um Kooperationen und Synergien in ländlichen Räumen zu schaffen und gemeinsam Fachkräftesicherung zu fördern.

Handlungsfeld 2

Lokale Bedarfe und Ressourcen systematisch erfassen

Ländliche Regionen sind in ihren Fachkräftebedarfen sehr verschieden. Auch wenn es Berufsgruppen gibt, in denen nahezu flächendeckend die Nachfrage nach Arbeitskräften das verfügbare Angebot übersteigt, gibt es doch lokale und regionale Spezifika in der Ausprägung dieser Knappheiten. So mag in einer stark alternden ländlichen Region der Bedarf im Gesundheitssektor besonders prägnant sein, während in einer touristisch geprägten Gegend die Bedarfe im Bereich Hotellerie und Gastronomie überwiegen. Auch die Anforderungen an die vorhandenen Qualifikationen und Sprachkenntnisse können sich unterscheiden: In manchen Regionen werden vorwiegend Auszubildende und in anderen vor allem fertig qualifizierte Fachkräfte benötigt; in einigen Bereichen sind Deutschkenntnisse auf einem bestimmten Niveau Voraussetzung für die Beschäftigung, in anderen ist Learning by Doing möglich. Ebenso unterscheiden sich das lokale Erwerbspersonenpotenzial und die verfügbaren strukturellen Ressourcen des Ausbildungssystems verschiedener ländlicher Regionen. Es gilt daher, die lokalen Bedarfe und Ressourcen systematisch zu erfassen und in konkrete Strategien zu überführen. Hierfür sollten Kommunen in ländlichen Räumen die folgenden Schritte unternehmen:

- **Bedarfe systematisch abfragen:** Um zu ermitteln, welche Bedarfe die ansässigen Unternehmen aktuell haben und für die Zukunft erwarten, sollte die Kommune eine Abfrage unternehmen. Ebenso sollten die vorhandenen Qualifikationen von im Landkreis ansässigen Personen – darunter die einheimische „Stille Reserve“ sowie verschiedene Gruppen von Migrant:innen wie geduldete und geflüchtete Personen – kontinuierlich erfasst werden. Dafür bedarf es einer Koordination mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter einerseits und des guten Kontakts zur lokalen Bevölkerung andererseits. Hierfür können Multiplikator:innen z. B. aus der Zivilgesellschaft genutzt werden.
- **Lebenslanges Lernen als Potenzial ernst nehmen:** Aufgrund der aktuell hohen Dynamik der Anforderungen an qualifizierte Tätigkeiten ist das stetige Lernen parallel zum Erwerbsleben ein Baustein für die dauerhafte Sicherung eines florierenden lokalen Wirtschaftssystems. Dementsprechend sollten kommunale Akteur:innen die erfassten Bedarfe und Ressourcen nutzen, um das lokale Bildungssystem in Zusammenarbeit mit (Berufs-)Schulen und Volkshochschulen bedarfsgerecht zu gestalten und weiterzuentwickeln.
- **Möglichkeiten des FEG zur Einreise teilqualifizierter Personen aktiv nutzen:** In Abstimmung mit den Arbeitgeber:innen sollten gezielte Angebote für die erforderliche Nachqualifikation entwickelt werden. Innovative Konzepte hierfür werden derzeit z. B. im Rahmen der durch den Europäischen Sozialfonds finanzierten „Zukunftszentren“ entwickelt (BMAS 2023). Auf diese Erfahrungen können Akteur:innen in ländlichen Räumen künftig aufbauen und sie an die jeweils lokal spezifischen Bedarfe anpassen.

Handlungsfeld 3

Behörden zu Motoren der Fachkräfteanwerbung entwickeln

Die rechtlichen Regelungen zur Einreise und Arbeitsaufnahme ausländischer Fachkräfte konnten im Rahmen dieser Kurz-Expertise nur in ihren Grundzügen dargestellt werden. Es wurde aber deutlich, dass die Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland ein komplexes und hoch dynamisches Feld ist, das auf unterschiedlichen politischen Ebenen gestaltet wird. Die immer wieder neuen Regelungen zu verstehen und korrekt anzuwenden, erfordert ein hohes Maß an Sachkenntnis, sowohl im Ausländerrecht als auch in Bezug auf den deutschen Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und die Ausbildungssysteme unterschiedlicher Staaten. Gleichzeitig ist bekannt, dass gerade die lokalen Ausländerbehörden an ihre Kapazitätsgrenzen stoßen, mit hoher Personalfuktuation zu kämpfen haben und nur selten über fachlich einschlägig ausgebildetes oder geschultes Personal verfügen (Schlee et al. 2023). Damit die Anwerbung aus dem Ausland nicht daran scheitert, müssen Kommunen, Länder und Bund in drei Handlungsfeldern aktiv werden – zusätzlich zu einer generellen Stärkung und Entlastung der Ausländerbehörden:

- **Schulungen und Coaching von Mitarbeitenden in Behörden durchführen:** Gerade in Regionen, die bislang wenig Erfahrung mit der Einreise ausländischer Fachkräfte haben, ist die Schulung von Mitarbeitenden zur Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes unbedingt notwendig. Mögliche Inhalte reichen von den aufenthaltsrechtlichen Regelungen für unterschiedliche Personengruppen bis zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse aus verschiedenen Staaten und in verschiedenen Berufsgruppen. Die Schulungen und Beratungsangebote können entweder bei verwaltungsexternen Trägern wie z. B. den Kammern angesiedelt oder auch von den Kommunen selbst vorgehalten werden. Sie sollten aus Landes- und/oder Bundesmitteln gefördert werden.
- **Abläufe beschleunigen und bürokratische Hürden senken:** Es ist wichtig, dass die Anforderungen an die Erteilung einer Arbeitserlaubnis klar formuliert und transparent kommuniziert werden, sodass Fachkräfte und Arbeitgeber:innen frühzeitig die erforderlichen Dokumente etc. vorbereiten können. Gerade kleinere Verwaltungen in ländlichen Räumen haben hierbei den Vorteil, dass weniger Personen involviert sind und somit Abstimmungen schneller gehen. Dieser Strukturvorteil muss allerdings durch gezielte Kommunikation und ein offenes und unterstützendes Behördenklima bewusst genutzt werden.
- **Zentralisierung von (manchen) ausländerbehördlichen Aufgaben:** Eine gewisse Zentralisierung kann im Bereich der Fachkräfteeinwanderung die lokalen Behörden entlasten und lokale Anwerbestrategien professionalisieren (Schlee et al. 2023). In Nordrhein-Westfalen wird dies bereits umgesetzt, in anderen Bundesländern zumindest diskutiert. Lokale Strategien können vor allem dann davon profitieren, wenn die Fallzahlen im Bereich der Anwerbung noch überschaubar sind und der Aufwand der Schulung groß. Gleichzeitig aber bedeutet eine Herauslösung der Aufgaben aus dem Lokalen, dass neue Schnittstellen geschaffen werden und die lokalen Anwerbestrategien einer zentralen Einrichtung vermittelt werden müssen. Zu dem Zweck müssen in den zentralen Behörden Ansprechpersonen für spezifische Kommunen festgelegt werden, die mit den lokalen Anwerbestrategien vertraut sind.

Handlungsfeld 4

Attraktive ländliche Arbeits- und Lebensräume schaffen

In einem zunehmenden „Arbeitnehmer:innenmarkt“ ist für den langfristigen Verbleib von Fachkräften (auch) in ländlichen Räumen das Halten mindestens ebenso wichtig wie jede Anwerbestrategie. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass Menschen mit ihrem ganzen Leben wandern, d. h. Fachkräftesicherung letztlich darauf abzielen muss, eine Region ganzheitlich attraktiv zu gestalten. Grundsätzlich sind in vielen ländlichen Regionen Naturnähe und Familienfreundlichkeit häufig genannte Pluspunkte. Solche Stärken gilt es gezielt zu nutzen und zu kommunizieren. Andererseits müssen realistische Erwartungen erzeugt werden, um Enttäuschungen vorzubeugen.

Um die Attraktivität einer Region zu stärken, sind folgende Aspekte besonders gut strategisch gestaltbar:

- **Unmittelbare Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigern:** Dies kann vor allem von den Unternehmen selbst beeinflusst werden. Als Vorteil von KMU wird dabei u. a. die familiäre Atmosphäre genannt. Fördern kann man sie, indem beispielsweise für ausländische Mitarbeitende Mentor:innen benannt werden, die bei den alltäglichen Fragen des Ankommens und der Arbeitsaufnahme unterstützen. Aber auch kommunale Akteur:innen können die Zufriedenheit am Arbeitsplatz fördern, indem sie beispielsweise durch Schulungen für eine Zusammenarbeit in Vielfalt Arbeitgebende und Fachkräfte auf mögliche kulturelle Besonderheiten vorbereiten.
- **Kommunale Integrationsinfrastruktur ertüchtigen:** Dies kann entscheidend dazu beitragen, die soziale Verwurzelung vor Ort zu befördern. Dazu zählen eher formalisierte Aspekte wie die Beratung in aufenthaltsrechtlichen Fragen, die Unterstützung in der Anerkennung ausländischer Qualifikationen oder die Förderung von Teilhabe und Unterstützung beim Deutschspracherwerb durch flexible Angebote unterschiedlicher Qualifikationsniveaus. Aber auch die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und eine aktive Antidiskriminierungsarbeit sind unverzichtbar.

Eine große Rolle spielen auch die gemeinwesenorientierte Arbeit, Mentor:innenprogramme oder Patenschaften ebenso wie die Förderung sozialer und kultureller Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit verschiedenen ansässigen Akteur:innen.

- **Bildungs- und Familienpolitik priorisieren:** Nur wenn sich die gesamte Familie wohlfühlt, werden Fachkräfte bleiben. Einen Beitrag dafür leistet die Ausweitung von Kinderbetreuungsangeboten und die Abstimmung der Betreuungszeiten auf die Anforderungen arbeitender Eltern, inkl. der Einrichtung von Ferienbetreuungsangeboten.
- **Wohnungspolitik als Standortpolitik begreifen:** Wohnen ist ein weiterer wesentlicher Aspekt der Fachkräftesicherung. Dazu zählt insbesondere die Förderung des Neubaus (finanziell oder durch die Ausweisung von Bauflächen) und Umbaus von Wohnungen für die Schaffung eines attraktiven und bedarfsgerechten Wohnungsangebots – idealerweise abgestimmt auf die regionale Verteilung von Arbeitsplätzen und weiteren Strukturen wie Bildungsangeboten.

Ein positives Lebensumfeld für zugewanderte Fachkräfte hängt auch ganz wesentlich davon ab, ob sich diese vor Ort willkommen fühlen und Kontakte zur ansässigen Bevölkerung knüpfen können. Es zeigt sich dabei, dass ausländische Fachkräfte auch auf die Abwertung von anderen Migrant:innengruppen sensibel reagieren. Eine Öffnung für Fachkräfte, die von einer menschenfeindlichen Haltung gegenüber anderen „Fremden“ begleitet wird, läuft daher stets Gefahr, als rein instrumentell wahrgenommen zu werden. Das Misstrauen in die Absichten der anwerbenden Region aber ist eine schwere Hypothek für den mühsamen Prozess des Haltens.

Lebenswerte Arbeits- und Lebensräume zu schaffen, sollte sich natürlich nicht ausschließlich auf zugewanderte Fachkräfte beschränken, sondern auch die lokale Bevölkerung in den Blick nehmen. Es gilt, die Attraktivität ländlicher Räume für die gesamte Bevölkerung kontinuierlich zu sichern bzw. zu verbessern – auch, um Abwanderung zu verringern bzw. ihr vorzubeugen.

Handlungsfeld 5

Infrastrukturen in ländlichen Räumen auf- und ausbauen

In einer zunehmend vernetzten Welt spielt Konnektivität, d. h. Verbindungen und Schnittstellen in verschiedenen Dimensionen, eine immer wichtigere Rolle. Dies trifft insbesondere auf ländliche Räume zu, in denen geografische Distanzen größer und teilweise schwer zu überbrücken sind, da physische Infrastrukturen wie Straßen, der öffentliche Nahverkehr und die digitale Anbindung nicht ausreichend ausgebaut sind. Außerdem weisen soziale Verbindungen in ländlichen Räumen oft bestimmte Besonderheiten auf – wie z. B. enge Kontakte über ein aktives Vereinsleben oder informelle Netzwerke –, die es zu berücksichtigen und als Ressource zu nutzen gilt.

- **Physische Infrastruktur ausbauen:** Dieses Dauerthema vieler ländlicher Räume ist nicht im Alleingang und schon gar nicht von heute auf morgen zu lösen. Allerdings zeigen die obigen Beispiele, dass kommunale Akteur:innen über den Einsatz von Bürgerbussen, die Einrichtung von Plattformen für Fahrgemeinschaften oder auch die Abstimmung von Arbeits- und Fahrzeiten Möglichkeiten zur Gestaltung haben. Arbeitgeber:innen können zudem durch die Finanzierung von Führerschein-Kursen Individualmobilität ermöglichen, die in den meisten ländlichen Regionen noch unverzichtbar scheint. Aber auch die Vermeidung von Mobilitätsanforderungen rückt zunehmend in den Blick. Dies kann einerseits durch dezentrale oder mobile Angebote (z. B. Beratung oder Behördenleistungen) geschehen, andererseits aber auch durch den Ausbau digitaler Infrastruktur.
- **Digitalisierung gezielt gestalten:** Digitalisierung ist ein entscheidendes Zukunftsthema. Sinnvoll eingesetzt birgt sie das Potenzial, räumliche Distanzen zu überbrücken, indem z. B. auf Angebote zum Spracherwerb, Übersetzungs- und Dolmetscherdienste oder auch ärztliche Beratung ortsunabhängig zugegriffen werden kann. Ebenso kann mobiles Arbeiten zu Hause oder in Co-Working-Spaces (siehe Bähr et al. 2020) auch für mitreisende Partner:innen Potenziale für die Attraktivität ländlicher Räume bieten – allerdings nur mit entsprechender Infrastruktur. Für eine Ausweitung digitaler Angebote in ländlichen Räumen müssen sowohl kommunale Behörden als auch private und zivilgesellschaftliche Einrichtungen dazu angeregt werden, die vorhandenen digitalen Möglichkeiten zu nutzen. Zudem müssen Einwohner:innen ländlicher Räume die digitalen Kompetenzen erwerben und über die notwendige Ausstattung verfügen (Hard- und Software ebenso wie eine entsprechende Breitbandverbindung), um diese Technologien anwenden zu können. Kommunale Akteur:innen können einerseits ihre eigenen Angebote stärker digitalisieren, um die Erreichbarkeit von Behörden in ländlichen Räumen zu verbessern. Andererseits können sie mit den Netzbetreibern zusammenarbeiten, um den Netzausbau zu erleichtern und zu beschleunigen.²⁴
- **Soziale Infrastruktur erhalten:** Dies ist vor dem Hintergrund eines abnehmenden Vereinslebens und eines vielerorts beobachteten Rückgangs des Ehrenamtes ebenfalls ein Dauerbrenner ländlicher Räume. Dabei geht es nicht nur um den Erhalt von Brauchtum (z. B. Schützenvereine), elementarer Daseinsvorsorge (Freiwillige Feuerwehr) oder Breitensport, sondern auch um einen besonderen Vorteil ländlicher Räume bei der Fachkräftesicherung: Kommunen sollten sich bewusst sein, dass die kurzen sozialen Wege und das Kennenlernen über gemeinsame Freizeitaktivitäten der große Vorteil ländlicher Regionen im Wettbewerb um die besten Köpfe sind.

24 Siehe <https://www.deutschland-spricht-ueber-5g.de/informieren/netzausbau/welchen-einfluss-die-kommune-beim-mobilfunkausbau-hat/>.

Wie die vorliegende Kurz-Expertise zeigt, haben ländliche Räume in der Fachkräftesicherung besondere Herausforderungen zu bewältigen. Diese können lokal sehr unterschiedlich ausgeprägt sein. Allerdings sind auch die Stärken ländlicher Räume vielfältig und immer wieder überraschend – und hier liegt die große Chance: Wenn sich Verwaltung, Unternehmen und Zivilgesellschaft in ländlichen Räumen zusammentun und sich auf ihre ganz eigenen lokalen Ressourcen besinnen, können sie attraktive und lebenswerte Standorte für Fachkräfte aus dem In- und Ausland werden und bleiben.

Quellen

Bähr, Ulrich; Biemann, Juli; Hentschel, Philipp; Lietzau, Jule (2020): Coworking im ländlichen Raum. Menschen, Modelle, Trends. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/coworking-im-laendlichen-raum-all>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Barišić, Manuela; Jäger, Simon; Manning, Alan; Muñoz, Mathilde; Rinne, Ulf & Stuhler, Jan (2023): Einwanderung klug, einfach und fair gestalten: Ein Vorschlag mit doppelter Dividende. IZA, Institute of Labor Economics, <https://docs.iza.org/sp105.pdf>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

BBSR, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2023: Die Abgrenzung des ländlichen Raums – ein (un)mögliches Unterfangen? BBSR-Online-Publikation 18/2023. BBSR – Veröffentlichungen – Die Abgrenzung des ländlichen Raums – ein (un)mögliches Unterfangen? (bund.de), zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Becker, Eugenie; Graf, Johannes; Heß, Barbara; Huber, Matthias (2023): Entwicklung der Fachkräftemigration und Auswirkungen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Begleitforschung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg (Forschungsbericht des Forschungszentrums des Bundesamtes, 45). Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb45-feg.pdf?__blob=publicationFile&v=13, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Beeger, Britta (2023): 25.000 offene Anfragen – allein in München. Frankfurter Allgemeine Zeitung. Aktualisiert am 21.01.2023. <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/ueberlastete-auslaenderbehoerden-zehntausende-anfragen-unbeantwortet-18617212.html>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2022. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022_20102022_online.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023): ESF Plus-Programm „Zukunftszentren“. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Digitalisierung-der-Arbeitswelt/Austausch-mit-der-betrieblichen-Praxis/Zukunftszentren/zukunftszentren.html>, zuletzt aktualisiert am 06.03.2023, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

BMEL, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2022): Landatlas, https://www.bmel.de/DE/themen/laendliche-regionen/landatlas/landatlas_node.html, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

BMVI, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2015): Sicherung des Fachkräfteangebots im ländlichen Raum MORO Praxis, Heft 1, BBSR – Veröffentlichungen – Sicherung des Fachkräfteangebots im ländlichen Raum (bund.de), zuletzt geprüft am 07.12.2023.

BMVI, Bundesinstitut für Bau-, Stadt und Raumforschung (2021): Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Mitte 2021), https://bmdv.bund.de/SharedDocs/DE/Publikationen/DG/breitband-verfuegbarkeit-mitte-2021.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

BMWK, Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (o. D.): Fachkräfte für Deutschland. Online verfügbar unter <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Bundesagentur für Arbeit (2023): Anforderungsniveau eines Berufes. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Bürmann, Marvin; Tsolak, Dorian; Goebel, Jan; Kühne, Simon (2023): Lokaler Arbeitsmarkt beeinflusst die Berufschancen von Geflüchteten. DIW-Wochenbericht 30+31 2023. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.878369.de/23-30-1.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

DIHK, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2020): DIHK-Report Fachkräfte 2020. Fachkräftesuche bleibt Herausforderung. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/resource/blob/17812/f1dc195354b-02c9dab098fee4fbc137a/dihk-report-fachkraefte-2020-data.pdf>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Erdmann, Vera; Seyda, Susanne (2012): Fachkräfte sichern. Wie familienfreundlich sind KMU? Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.). https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-wie-familienfreundlich-sind-kmu.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Fitzenberger, Bernd (2023): Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten könnte und sollte gestärkt werden. IAB-Forum, 08.02.2023. <https://www.iab-forum.de/erwerbszuwanderung-aus-drittstaaten-koennte-und-sollte-gestaerkt-werden/>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2021): Demographische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht 25/2021. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Gilroy, Patrick; Krimmer, Holger; Priemer, Jana; Kononykhina, Olga; Pereira Robledo, Maria; Stratenwerth-Neunzig, Falk (2018): Vereinssterben in ländlichen Regionen – Digitalisierung als Chance. https://www.ziv.de/sites/ziv/files/vereinssterben_in_laendlichen_regionen.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Goethe-Universität Frankfurt am Main (2023): Bis 2028 fehlen 200.000 Fachkräfte: Sozialministerium und IWAK stellen regionale Prognosen vor. Online verfügbar unter <https://aktuelles.uni-frankfurt.de/gesellschaft/bis-2028-fehlen-200-000-fachkraefte-sozialministerium-und-iwak-stellen-regionale-prognosen-vor/>, zuletzt aktualisiert am 19.01.2023, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver (2023): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229850/4400cadff71b0064565780e63c61d491/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2023-data.pdf>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Heining, Jörg; Jost, Oskar; Rossen, Anja; Roth, Duncan; Teichert, Christian; Weyh, Antje (2022): Regionale Arbeitsmarktprognosen 2022/2023: Krisen dämpfen die positive Entwicklung in nahezu allen Regionen. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 16). Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-16.pdf>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris; Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. IAB-Forum, 21.11.2022. <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Hercksen, Hans (2015): Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen. Handlungsoptionen für kleine und mittlere Unternehmen. In: Franke, Silke (Hg.): Fachkräftesicherung im ländlichen Raum (Argumente und Materialien zum Zeitgeschehen, 101) (S. 29 – 34). München: Hanns-Seidel-Stiftung Akademie für Politik und Zeitgeschehen. Online verfügbar unter <https://www.hss.de/publikationen/fachkraeftesicherung-in-laendlichen-raeumen-pub1010/>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

IAB Forum (2017): Glossar: Erwerbspersonenpotenzial. <https://www.iab-forum.de/glossar/erwerbspersonen-potenzial/>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2023): Das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft bis 2060 um 11,7 Prozent. Online verfügbar unter <https://iab.de/presseinfo/rueckgang-des-erwerbspersonenpotenzials-bis-2060-um117-prozent/#:~:text=Bis%20zum%20Jahr%202060%20wird%20das%20Erwerbspersonenpotenzial%2C%20nach,in%3%A4ndischen%20Bev%3%B6lkerung%20im%20erwerbsf%3%A4higen%20Alter%20bedingt%20die%20Schrumpfung>, zuletzt aktualisiert am 05.05.2023, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Kaufmann, Dirk (2023): Fachkräfte-Engpässe in Deutschland: Wer fehlt wo?, Deutsche Welle, 02.06.2023, <https://www.dw.com/de/fachkr%C3%A4fte-engp%C3%A4sse-in-deutschland-wer-fehlt-wo/a-65806497>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Keim-Klärner, Sylvia (2021): Wandel der Arbeits- und Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen, Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/stadt-land/laendliche-raeume/340719/wandel-der-arbeits-und-lebensverhaeltnisse-in-laendlichen-raeumen/>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

KOFA, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2019): Fachkräfteengpässe in Unternehmen – diese Potenziale gibt es noch. KOFA-Studie 2/2019. <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraefteengpaesse-in-unternehmen/>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Kubis, Alexander; Röttger, Christof (2019): Der Löwenanteil der Geflüchteten wird in kleinen und mittleren Betrieben eingestellt. IAB-Forum, 06.12.2019. <https://www.iab-forum.de/der-loewenanteil-der-gefluechteten-wird-in-kleinen-und-mittleren-betrieben-eingestellt/>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Küpper, Patrick (2016): Abgrenzung und Typisierung ländlicher Räume (Thünen Working Paper 68). Braunschweig: Thünen-Institut. https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn057783.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Mehl, Peter; Fick, Johanna; Glorius, Birgit; Kordel, Stefan; Schammann, Hannes (Hrsg.) (2023): Geflüchtete in ländlichen Regionen Deutschlands. Wiesbaden: Springer VS. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-36689-6>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

OECD (2021a): Starke ländliche Räume: Geografie der Möglichkeiten, Ländersteckbrief Deutschland, <https://www.oecd.org/regional/rural-development/Rural-WellBeing-Germany-DE.pdf>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

OECD (2021b): Starke ländliche Räume: Geographie der Möglichkeiten, Schwerpunkte, <https://www.oecd.org/regional/rural-development/PH-RuralWell-being-DE.pdf>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Ohliger, Rainer; Schweiger, Raphaela (2019): Gute Daseinsvorsorge in ländlichen Räumen: Pflege sichern, Migration nutzen. Robert Bosch Stiftung GmbH. <https://land-zuhause-zukunft.de/publikationen/gute-daseinsvorsorge-in-laendlichen-raeumen-pflege-sichern-migration-nutzen/>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Özer, Cemalettin (2023): Wie können ländliche Räume attraktiv für Fachkräfte aus dem Ausland werden? Analyse, Handlungsempfehlungen, Good Practice, https://www.zukunftswerkstatt-kommunen.de/fileadmin/user_upload/Werkzeuge/ZWK-Werkzeugkoffer_Ausbildungs_und_Arbeitsmarktintegration.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Priemer, Jana; Krimmer, Holger; Labigne, Anaël (2017): ZiviZ-Survey 2017: Vielfalt verstehen, Zusammenhalt stärken. Berlin. https://www.ziviz.de/sites/ziv/files/ziviz-survey_2017.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Richter, Felix (2019a): Landkreis Coburg: Fachkräftesicherung in der Pflege durch Zuwanderung und Integration. Schlussbericht Land.Zuhause.Zukunft Landkreis Coburg (unveröffentlicht).

Richter, Felix (2019b): Handreichung für die interkulturelle Öffnung (IKÖ) in Pflegeeinrichtungen im Landkreis Coburg (unveröffentlicht).

Schlee, Thorsten; Schammann, Hannes; Münch, Sybille (2023): An den Grenzen? Ausländerbehörden zwischen Anspruch und Alltag. Hrsg. v. Bertelsmann Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/an-den-grenzen>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Seibert, Holger (2023): Die Fachkräftesituation in Brandenburg und die damit verbundenen Herausforderungen für die Zukunft. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter https://transferagentur-brandenburg.de/wp-content/uploads/2023-06-15_Seibert_Fachkraefte_Brandenburg.pdf, zuletzt aktualisiert am 15.06.2023, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Sell, Stefan; Becher, Lena (2020): Wie wird Arbeitslosigkeit gemessen? bpb, Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/305621/wie-wird-arbeitslosigkeit-gemessen/#node-content-title-5>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Sixtus, Frederick; Slupina, Manuel; Sütterlin, Sabine; Amberger, Julia; Klingholz, Reiner (2019): Teilhabeatlas Deutschland: Ungleichwertige Lebensverhältnisse und wie die Menschen sie wahrnehmen. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung und Wüstenrot Stiftung (Hrsg.). Berlin, Ludwigsburg. https://www.berlin-institut.org/fileadmin/Redaktion/Publikationen/PDF/BI_TeilhabeatlasDeutschland_2019.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Stiftung Malteser Migrationsbericht (Hrsg.) 2023: Fakten statt Stimmungslage. Malteser Migrationsbericht 2023. https://www.malteser.de/fileadmin/Files_sites/malteser_de_Relaunch/Angebote_und_Leistungen/Migrationsbericht/malteser-migrationsbericht-2023.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Weidinger, Tobias; Kordel, Stefan (2023): Wohnen von Neuzugewanderten in ländlichen Räumen. Mehr als nur ein Dach über dem Kopf. Robert Bosch Stiftung (Hrsg.). <https://land-zuhause-zukunft.de/publikationen/wohnen-von-neuzugewanderten-in-laendlichen-raeumen-mehr-als-nur-ein-dach-ueber-dem-kopf/>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Gesetzestexte, Urteile und Verträge

Deutscher Bundestag (15.08.2019): Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Fundstelle: Bundesgesetzblatt 2019 (31). Online verfügbar unter https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bg-bl119s1307.pdf%27%5D__1695804884993, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Deutscher Bundestag (16.08.2023): Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Fundstelle: Bundesgesetzblatt 2023 (217). Online verfügbar unter <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/217/VO.html>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Deutscher Bundestag; Deutscher Bundesrat (30.07.2004): Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz – AufenthG). AufenthG, vom 16.08.2023. Fundstelle: [www.gesetze-im-internet.de](https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/BJNR195010004.html#BJNR195010004BJNG000601310). Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/BJNR195010004.html#BJNR195010004BJNG000601310, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (29.04.2004): Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG. Fundstelle: Amtsblatt der Europäischen Union (L 158), S. 77 – 123. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (20.10.2021): Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates. Fundstelle: Amtsblatt der Europäischen Union (L 382), S. 1 – 38. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2021:382:FULL&from=EN>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Rat der Europäischen Union (25.05.2009): Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung. Fundstelle: Amtsblatt der Europäischen Union (L 155), S. 17 – 29. Online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:155:0017:0029:de:PDF>, zuletzt geprüft am 07.12.2023.

Impressum

Herausgegeben von der

Robert Bosch Stiftung GmbH
Heidehofstraße 31, 70184 Stuttgart
www.bosch-stiftung.de

Autor:innen*

Jenna Althoff
Danielle Kasparick
Hannes Schammann (alle: Forschungsgruppe Migrationspolitik; Universität Hildesheim)

Dank

Die Autor:innen danken den lokalen Expert:innen, die als Interviewpartner:innen wertvolle Einblicke in ihre Ansätze zur Anwerbung, Qualifizierung und Integration zugewanderter Fachkräfte gegeben haben.

Darüber hinaus danken wir Clara Hoppe (Universität Hildesheim), Lisa Veyhl sowie Markus Lux (Robert Bosch Stiftung) und Marlene Neumann (Welcome Center Heilbronn-Franken) für ihr fachliches Feedback zum Manuskript.

Lektorat

Wissenschaftslektorat Dr. Susanne Schuster, Lilienthal

Layout

siegel konzeption | gestaltung, Stuttgart

Druck

Offizin Scheufele
Druck und Medien GmbH & Co. KG, Stuttgart

Copyright

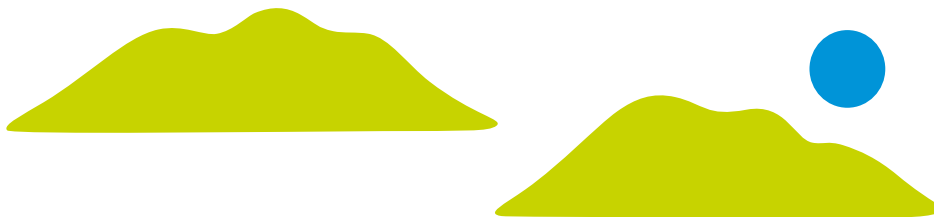
Robert Bosch Stiftung GmbH, Stuttgart
Alle Rechte vorbehalten
2024

* Die in dieser Publikation geäußerten Meinungen unterliegen der Verantwortung der Autor:innen und spiegeln nicht unbedingt die Standpunkte der Robert Bosch Stiftung wider.

Land.Zuhause.Zukunft – ein Programm der Robert Bosch Stiftung und der Universität Hildesheim

Mit dem Programm „Land.Zuhause.Zukunft – Gestaltung von migrationsbedingter Vielfalt in ländlichen Räumen“ unterstützen die Robert Bosch Stiftung und die Universität Hildesheim seit 2019 Landkreise mit ihren vielfältigen Akteur:innen dabei, innovative und zukunftsfähige Ansätze für Teilhabe und sozialen Zusammenhalt in ländlichen Räumen weiterzuentwickeln. Das Programm ermöglicht einen systematischen Wissensaustausch bei regelmäßigen – auch virtuellen – Vernetzungstreffen. Zudem entwickeln die Programmpartner:innen Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis und unterstützen ländliche Kommunen dabei, ihre Bedarfe an politische Entscheidungsträger:innen zu kommunizieren.

www.land-zuhause-zukunft.de



Über die Forschungsgruppe Migrationspolitik an der Universität Hildesheim

Die Forschungsgruppe Migrationspolitik an der Universität Hildesheim befasst sich seit einigen Jahren mit der Gestaltung von Migration auf verschiedenen politischen Ebenen, mit einem besonderen Fokus auf migrationspolitischen Gestaltungsspielräumen von Städten, Gemeinden und Landkreisen. Sie verfügt über Netzwerke mit verschiedenen Akteur:innen aus der Praxis sowie über langjährige Kontakte zu verschiedenen Institutionen auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene. Die Forschungs- und Transferstelle Migrationspolitik stellt dabei die Schnittstelle der Forschungsgruppe Migrationspolitik zwischen Wissenschaft und Praxis dar. Hier ist auch das Programmbüro von Land.Zuhause.Zukunft angesiedelt.

www.uni-hildesheim.de/migrationspolitik

Über die Robert Bosch Stiftung

Die Robert Bosch Stiftung arbeitet in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Globale Fragen. Mit ihrer Förderung setzt sie sich für eine gerechte und nachhaltige Zukunft ein. Die Stiftung ist gemeinnützig, unabhängig und überparteilich. Sie geht auf das Vermächtnis des Unternehmers und Stifters Robert Bosch zurück. Die Robert Bosch Stiftung GmbH unterhält eigene Einrichtungen, entwickelt innovative Projekte und fördert auf internationaler wie lokaler Ebene. Die Erkenntnisse aus ihrer Förderung bringt die Stiftung in die Fachwelt und die öffentliche Debatte ein. Die Stiftung hält rund 94 Prozent der Geschäftsanteile an der Robert Bosch GmbH und finanziert sich aus deren Dividende. Unternehmen und Stiftung handeln unabhängig voneinander. Seit ihrer Gründung 1964 hat die Robert Bosch Stiftung rund 2,2 Milliarden Euro für ihre gemeinnützige Arbeit ausgegeben.

www.bosch-stiftung.de

www.bosch-stiftung.de

