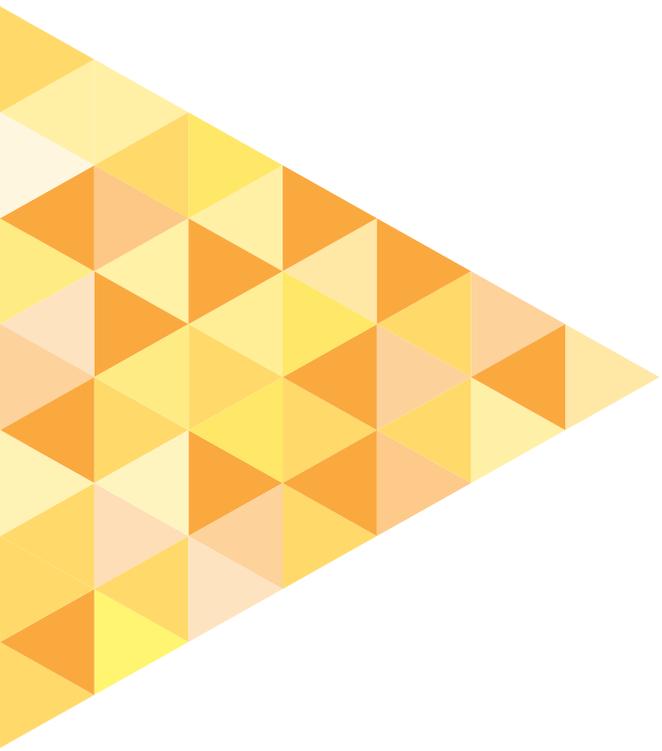


Alexander Studthoff | Birgit Thomann | Silvia Niediek | Sepehr Shahin

Einwanderung in die Ausbildung

Möglichkeiten und Herausforderungen der gezielten Gewinnung, Vorbereitung und Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten



BIBB Discussion Paper

VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
REPOSITORY
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

Zitiervorschlag:

Studthoff, Alexander; Thomann, Birgit; Niediek, Silvia; Shahin, Sepehr: Einwanderung in die Ausbildung : Möglichkeiten und Herausforderungen der gezielten Gewinnung, Vorbereitung und Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten. Version 1.0 Bonn, 2024.

Online: https://res.bibb.de/vet-repository_782182

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024

Version 1.0
Februar 2024

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114-116
53113 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-782182-7

Einwanderung in die Ausbildung: Möglichkeiten und Herausforderungen der gezielten Gewinnung, Vorbereitung und Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten

Alexander Studthoff, Birgit Thomann, Silvia Niediek, Sepehr Shahin

Abstract:

Das neue Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und entsprechende untergesetzliche Maßnahmen sollen seit November 2023 und v. a. ab März und Juni 2024 die Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften sowie von Studierenden und Auszubildenden (als künftige Fachkräfte) nach Deutschland optimieren und beschleunigen. Trotz angehender Vereinfachung und neuer Möglichkeiten, die die rechtlichen Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes von 2020 weiter liberalisieren, besteht im Bereich der Umsetzung ein großer Informations-, Abstimmungs- und Handlungsbedarf, um einer größeren Zahl junger Menschen die Einwanderung in die Berufsausbildung nach Deutschland zu ermöglichen. Während die Einwanderung bereits qualifizierter Fachkräfte sukzessive mit konkreten Maßnahmen unterstützt wurde, fehlt es im Bereich der Ausbildungsmigration an flächendeckenden Angeboten im In- und Ausland. Das vorliegende Discussion Paper will Möglichkeiten, Herausforderungen und Handlungsbedarfe identifizieren und somit die Umsetzung in die Praxis unterstützen.

INHALT

| | |
|---|-----------|
| ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS | 6 |
| EINLEITUNG..... | 8 |
| 1. AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE - AUSGEBILDET IN DEUTSCHLAND | |
| Wie kann Ausbildungsmigration der Fachkräftegewinnung dienen? | 10 |
| 1.1 Fachkräftemangel - Auszubildendenmangel | 10 |
| 1.2 Einwanderung als Maßnahme zur Deckung des Fachkräftebedarfs | 10 |
| 1.3 Chancen der Ausbildungsmigration - für Deutschland und die Herkunftsländer | 12 |
| 2. ENTWICKLUNG DES THEMAS IN POLITIK, WIRTSCHAFT UND WISSENSCHAFT | |
| Welche Tendenzen zeigen sich bei der Ausbildungsmigration? | 15 |
| 2.1 Geschichte der Ausbildungsmigration in die Bundesrepublik Deutschland | 15 |
| 2.2 Sonderprogramm MobiPro-EU: Gesteuerte Ausbildungsmigration innerhalb der EU | 16 |
| 2.3 Stimmen der Bundesregierung zum Thema: 2018 - 2020..... | 17 |
| 2.4 Entwicklungen ab 2020: Kaum Angebote zur Ausbildungsmigration | 18 |
| 2.5 Entwicklung des Themas in den Jahren 2022 & 2023 | 19 |
| 2.5.1 Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)..... | 19 |
| 2.5.2 Vorschläge von BDA & DIHK | 20 |
| 2.5.3 Bundesregierung: <i>Fachkräftestrategie & Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung</i> ... | 22 |
| 2.5.4 Entwicklung von <i>Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung</i> | 23 |
| 3. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN | |
| Welche Möglichkeiten und welche Beschränkungen gelten? | 25 |
| 3.1 Rechtlicher Rahmen der Ausbildungsmigration 2020 bis 2024: | |
| Das <i>Fachkräfteeinwanderungsgesetz</i> | 26 |
| 3.1.1 Aufenthalt zur Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung (§ 16a AufenthG a. F.) .. | 26 |
| 3.1.2 Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche (§ 17 Abs. 1 AufenthG a. F.) | 27 |
| 3.1.3 Das <i>Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz</i> | 29 |
| 3.2 Rechtlicher Rahmen der Ausbildungsmigration ab 2024: | |
| Das <i>Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung</i> | 30 |
| 3.2.1 Aufenthalt zur Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung (§ 16a AufenthG n. F.) .. | 30 |
| 3.2.2 Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche (§ 17 Abs. 1 AufenthG n. F.) | 31 |
| 3.2.3 Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche mit Chancenkarte (§ 20a AufenthG n. F.) | 31 |
| 3.3 Synopse und Fazit zu den rechtlichen Neuerungen | 33 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 4. | DATENLAGE UND INFORMATIONEN AUS DER STATISTIK | |
| | Was wissen wir über die Menschen, die für eine Berufsausbildung einwandern? | 35 |
| 4.1 | Aufenthaltstitel für Berufsausbildung und Studium | 35 |
| 4.2 | Einreise und Zweckwechsel..... | 37 |
| 4.3 | Aufenthaltstitel für die Ausbildungsplatzsuche | 39 |
| 4.4 | Staatsangehörigkeiten der Auszubildenden | 40 |
| 4.5 | Staatsangehörigkeiten der Auszubildenden und Länder der Visaerteilung..... | 42 |
| 4.6 | Weitere Merkmale: Unterschiede bei Studium und Ausbildung im Jahr 2022..... | 43 |
| 4.7 | Was sagen die Zahlen (nicht)?..... | 44 |
| | | |
| 5. | AKTEURE & PHASEN DER EINWANDERUNG IN DIE AUSBILDUNG | |
| | Wen und was gilt es für einen erfolgreichen Prozess zu berücksichtigen? | 45 |
| 5.1 | Akteure | 45 |
| | 5.1.1 Rechtlich notwendige Akteure | 45 |
| | 5.1.2 Optionale Akteure | 46 |
| 5.2 | Phasen | 47 |
| | 5.2.1 Phase I: Information im Herkunftsland..... | 47 |
| | 5.2.2 Phase II: Vorbereitung im Herkunftsland | 47 |
| | 5.2.3 Phase III: Ausbildung und Integration in Deutschland..... | 48 |
| | | |
| 6. | HANDLUNGSFELDER & HINWEISE | |
| | Welche Herausforderungen im Prozess erfordern mehr Beachtung?..... | 49 |
| 6.1 | Allgemeine Informationen für Auszubildende und Auszubildende | 49 |
| 6.2 | Mögliche Zielgruppen..... | 50 |
| 6.3 | Transnationale Zusammenarbeit & Schwerpunktländer | 51 |
| 6.4 | Berufsberatung und -orientierung | 53 |
| 6.5 | Spracherwerb, Sprachförderung und Sprachsensibilität | 54 |
| 6.6 | Anerkennung und Anrechnung schulischer und beruflicher (Vor-)Bildung | 56 |
| 6.7 | Ausbildungsplatzsuche | 58 |
| 6.8 | Rolle und Potenzial der deutschen Bildungswirtschaft..... | 59 |
| 6.9 | Finanzierung des Lebensunterhalts..... | 62 |
| 6.10 | Förderung der langfristigen Integration in Deutschland..... | 63 |
| | | |
| 7. | FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN | 65 |
| 7.1 | Was sind die Potenziale der Einwanderung in die Ausbildung? | 65 |
| 7.2 | Einwanderung in die Ausbildung als Teil von Mobilitätsförderung? | 65 |
| 7.3 | Was sollte getan werden? | 66 |

ANHANG: ÜBERSICHT AUSGEWÄHLTER VORHABEN..... 69

I. Rekrutierungsvorhaben 69

- „Internationales Ausbildungsprojekt (Diakonie Württemberg)“ 69
- „Deutsch-Marokkanische Ausbildungspartnerschaft“ 69
- „Nachwuchs- und Fachkräfteinitiative Vietnam“ 69
- „Triple Win Pflegekräfte - Gewinnung von Auszubildenden aus Vietnam“ 70
- „THAMM (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa)“ 70
- „Poolansatz der Bauverbände NRW“ 71
- „APAL (Ausbildungspartnerschaften mit Lateinamerika)“ 71
- „Auszubildende aus der Mongolei“ 72
- „Ausbildungsprogramm mit der AHK Türkei“ 72
- „Kirgisische Auszubildende für sächsische Unternehmen“ 73
- „El Salvador“ 73
- „Apprenticeship - Employment in Germany“ 73
- „MAzubi - Azubis aus Marokko für Deutschland“ 74

II. Weitere Vorhaben zur Einwanderung in die Ausbildung 75

- „Integration durch Ausbildung - Perspektiven für Zugewanderte“ 75
- „KAUSA-Landesstelle Sachsen-Anhalt ZuSa“ 75
- „Richtlinie des Freistaates Thüringen zur Förderung von Thüringer Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden für eine qualifizierte, berufliche Ausbildung“ 75
- „German Professional School“ 76
- „Azubis aus Drittstaaten - Einreisen und Ankommen richtig planen“ 76

LITERATURVERZEICHNIS..... 78

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

| | |
|----------------|---|
| AA | Auswärtiges Amt |
| AHK | Auslandshandelskammer |
| AMZ | Arbeitsmarktzulassung (der ZAV/BA) |
| AZR | Ausländerzentralregister (des BVA) |
| AufenthG a. F. | <i>Aufenthaltsgesetz - alte Fassung (Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet)</i> |
| AufenthG n. F. | <i>Aufenthaltsgesetz - neue Fassung</i> |
| BAföG | <i>Bundesausbildungsförderungsgesetz Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung</i> |
| BeschV a. F. | <i>Beschäftigungsverordnung - alte Fassung (Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern)</i> |
| BeschV n. F. | <i>Beschäftigungsverordnung - neue Fassung</i> |
| BA | Bundesagentur für Arbeit |
| BAMF | Bundesamt für Migration und Flüchtlinge |
| BDA | Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände |
| BBiG a. F. | <i>Berufsbildungsgesetz - alte Fassung</i> |
| BBiG n. F. | <i>Berufsbildungsgesetz - neue Fassung</i> |
| BIBB | Bundesinstitut für Berufsbildung |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| BMI | Bundesministerium des Innern und für Heimat |
| BMWK | Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung |
| BQFG | <i>Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen)</i> |
| BOF | Berufsorientierung für Zugewanderte |
| BVA | Bundesverwaltungsamt |
| DAAD | Deutscher Akademischer Austauschdienst |
| DeuFöV | <i>Deutschsprachförderverordnung (Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung)</i> |
| DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer |
| EU | Europäische Union |
| EWR | Europäischer Wirtschaftsraum |

| | |
|-------|--|
| FEG | <i>Fachkräfteeinwanderungsgesetz</i> |
| HWK | Handwerkskammer |
| HwO | <i>Handwerksordnung</i> (<i>Gesetz zur Ordnung des Handwerks</i>) |
| iBBZ | internationale Berufsbildungszusammenarbeit |
| IHK | Industrie- und Handelskammer |
| KAUSA | Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration |
| KMK | Kultusministerkonferenz |
| ZAB | Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen |
| ZAV | Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit |
| ZDH | Zentralverband des Deutschen Handwerks |
| ZfA | Zentralstelle für das Auslandsschulwesen |
| ZSBA | Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung |

EINLEITUNG

Mit der geregelten Einwanderung von Menschen aus Drittstaaten¹ nach Deutschland in die (Berufs-) Ausbildung greift das BIBB ein Thema auf, das im Rahmen der Diskussion zur Fachkräfteeinwanderung stärkere Beachtung verdient. Geht es doch - im Gegensatz zur Einwanderung schon qualifizierter Fachkräfte - v. a. um eine Einwanderung zum Zwecke der beruflichen Qualifizierung in Deutschland.

Dies bedeutet eine Qualifizierung mit den Optionen, nach abgeschlossener Ausbildung entweder dauerhaft in Deutschland zu leben und seinen beruflichen Werdegang zu gestalten, oder nach einigen Jahren Berufserfahrung als ausgebildete/r Facharbeiter/-in in das Heimatland zurückzukehren und mit dem deutschen Berufsabschluss gute Chancen in der dortigen Wirtschaft zu haben (allen voran bei deutschen Unternehmen im jeweiligen Land).

Entgegen einer gängigen Kritik am „Brain Drain“ - also der Abwerbung qualifizierter Fachkräfte auf Kosten des Heimatlands - handelt es sich bei der Einwanderung in die Ausbildung um ein Modell, das zum gegenseitigen Nutzen von Herkunfts- und Zielländern in Form einer geregelten Migration dienen kann. Gleichzeitig kann dieses Modell eine sozio-ökonomische Perspektive für junge Menschen bieten, die bislang andere - möglicherweise irreguläre - Wege in die EU suchten.

Die Einwanderung in die akademische Ausbildung bzw. das Studium in Deutschland wird seit Jahren erfolgreich gefördert, sodass Deutschland im Jahr 2023 mit 370.000 internationalen Studierenden an deutschen Hochschulen das weltweit drittbekannteste Studienland war (BMBF 2023). Zwar steigen auch die Zahlen im Bereich der Einwanderung in die Berufsausbildung kontinuierlich, unterscheiden sich allerdings quantitativ beträchtlich von den Dimensionen im Bereich der akademischen Ausbildung. So hielten sich Ende des Jahres 2022 insgesamt ca. 35.000 Personen mit einem Aufenthaltstitel für eine Berufsausbildung in Deutschland auf, also weniger als ein Zehntel der Anzahl von Studierenden (vgl. 4.1). Gleichzeitig fällt es zunehmend schwerer, Ausbildungsplätze durch inländische Bewerbende zu besetzen. 2023 blieben bundesweit 13,4 Prozent der betrieblichen Ausbildungsstellen unbesetzt (OEYNHAUSEN u. a. 2023, S. 5).

Mit dieser Veröffentlichung möchten wir informieren, wie Auszubildende aus Drittstaaten gewonnen, vorbereitet und integriert werden können. Damit bieten wir eine fachliche Fundierung und wünschen auf diese Weise zur Diskussion und weiteren Gestaltung der Fachkräftesicherung in Deutschland beizutragen. Bereits ein Workshop, den wir im Rahmen des BIBB-Kongresses in 2022 veranstaltet hatten, fand interessierten Zuspruch.² Dadurch motiviert, haben wir in diesem Discussion Paper aktualisierte und vertiefende Informationen und Einschätzungen zum Thema zusammengestellt.

Denn trotz lauter werdender Stimmen, die eine Förderung der Ausbildungsmigration fordern, sind bislang kaum konkrete Orientierungen in dieser durchaus komplexen Materie zu finden.

Gleichzeitig wird erkennbar, dass flächendeckende Informations- und Beratungsstrukturen im In- und Ausland für potenzielle Auszubildende und Betriebe auch bzw. gerade nach der Weiterentwicklung des *Fachkräfteeinwanderungsgesetzes* vorteilhaft und lohnend sind.

¹ Mit Drittstaaten sind alle Staaten außerhalb von EU, EWR und der Schweiz gemeint. Zwischen der EU, den Staaten des EWR und der Schweiz gilt Freizügigkeit und damit das Recht, sich nahezu ohne Beschränkungen in den anderen Staaten aufzuhalten und dort erwerbstätig zu sein.

² Vgl. <https://www.bibb.de/de/155331.php>

Sie wären wichtig, da bereits Erfahrungen aus Pilotprojekten vorliegen und es jetzt darum geht, mittels einer gut abgestimmten Handlungskette und der Einbindung der erforderlichen Akteure in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft die gebotene Skalierung der Vermittlung von Auszubildenden aus Drittstaaten zu erzielen.

Auch hiervon wird abhängen, ob die Einwanderung in die Ausbildung eine erfolgreiche Alternative bzw. Ergänzung zur Gewinnung formal qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland sein kann.

Das vorliegende Papier identifiziert Möglichkeiten, Herausforderungen und Handlungsbedarfe, um die Umsetzung in die Praxis zu unterstützen. Nach einem Blick auf den strukturellen Hintergrund des Themas wird insbesondere die Entwicklung des Themas in Politik, Wissenschaft und Praxis nachvollzogen, mit einem Fokus auf den Diskurs der letzten fünf Jahre mit seiner enormen Dynamik im Bereich der Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland.

Daran anschließend folgt eine vertiefende Betrachtung der Akteure und Phasen im Prozess der Einwanderung in die Ausbildung sowie relevanter Handlungsfelder. Abschließend werden im Fazit die Potenziale ebenso wie die prioritären Hinweise zu Gestaltungsmöglichkeiten und -bedarfen der Einwanderung in die Ausbildung benannt.

Mit einer Auswahl kürzlich abgeschlossener bzw. aktuell laufender Vorhaben zur Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten bzw. entsprechender Unterstützungsmechanismen bietet der [ANHANG](#) dieses Discussion Papers vielfache Beispiele der praktischen Umsetzung, um mit Hilfe dieser Übersicht einen förderlichen Erfahrungsaustausch zu vereinfachen.

1. AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE - AUSGEBILDET IN DEUTSCHLAND

Wie kann Ausbildungsmigration der Fachkräftegewinnung dienen?

1.1 Fachkräftemangel - Auszubildendenmangel

Der Fachkräfte- bzw. Nachwuchsmangel im Bereich der dualen Ausbildungsberufe verschärft sich trotz jüngst wieder steigender Zahl an Ausbildungsverträgen. Der Ausbildungsmarkt hat sich vom Einbruch im Corona-Jahr 2020 bislang nicht erholt. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge liegt mit -6,8 Prozent weiterhin deutlich unter dem Niveau von 2019 (OEYNHAUSEN u.a. 2023, S. 5). 2023 blieben bundesweit 13,4 Prozent der betrieblichen Ausbildungsstellen unbesetzt (*ebd.*)

Die steigenden Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsplätze werden insbesondere mit sinkender Nachfrage seitens junger Menschen, der demografischen Entwicklung insgesamt sowie den Herausforderungen in der Passung zwischen Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden begründet.

Im Zuge dessen sind die Attraktivität dualer Berufsausbildung und die Besetzungsprobleme der Betriebe in den Fokus gerückt. Virulent ist jetzt die Frage geworden, wie mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung gewonnen werden können, um damit künftig den Fachkräftebedarf zu decken.

Neben der Hebung inländischer Potenziale - u. a. verfügen über 2,5 Millionen junger Menschen in Deutschland über keinen Berufsabschluss - geht der Blick verstärkt in Richtung ausländischer Fachkräfte, v. a. auch, um die effektiven Auswirkungen der generellen demographischen Entwicklung in Deutschland abzufedern.

1.2 Einwanderung als Maßnahme zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Die *Fachkräftestrategie der Bundesregierung* (BMAS 2022) aus dem Oktober 2022 identifiziert u. a. eine moderne Einwanderungspolitik als eines der prioritären Handlungsfelder zur Deckung der einheimischen Fachkräftebedarfe. Mit den *Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten* (BREG 2022) aus dem November 2022 hat die Bundesregierung die Inhalte der Reformen der Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung aus Staaten außerhalb der Europäischen Union konkretisiert und mit spezifischen Maßnahmen hinterlegt.

Die Eckpunkte wurden im Januar 2023 durch die Entwürfe eines *Gesetzes* sowie einer *Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* ausformuliert, die im Juni 2023 verabschiedet und im August 2023 verkündet wurden.³

Die neuen rechtlichen Regelungen sehen ab 2023 bzw. 2024⁴ drei hauptsächliche Säulen bzw. Pfade der Einwanderung aus Drittstaaten zur Erwerbstätigkeit in Deutschland vor:

³ *Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung*: <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/217/VO.html>; *Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung*: <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/233/VO.html>.

⁴ Die verschiedenen Artikel bzw. Inhalte des Gesetzes und der Verordnung treten schrittweise in Kraft. Primäre Meilensteine sind hierbei der 18. November 2023 (u. a. Regelungen zur BlueCard und zum „Fachkraft“-Begriff), der 1. März 2024 (u. a. Regelungen zur Beschäftigung bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung und zur Anerkennungspartnerschaft) sowie der 1. Juni 2024 (Regelungen zur Chancenkarte).

1. **„Fachkräfte-Säule“**

Verbesserte Bedingungen zur Erwerbstätigkeit als Fachkraft⁵ mit in Deutschland erworbener oder ausländischer, gleichwertiger Qualifikation (sowohl akademisch als auch beruflich)

2. **„Erfahrungs-Säule“**

Möglichkeit der Erwerbstätigkeit in Deutschland auch ohne gleichwertige Qualifikation (jedoch mit einem im Ausbildungsland staatlich anerkannten Ausbildungsabschluss⁶)

3. **„Potenzial-Säule“**

Möglichkeit der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche in Deutschland über den Status als Fachkraft oder über ein Punktesystem, das - neben einem Ausbildungsabschluss - verschiedene Kategorien berücksichtigt (u. a. Deutschkenntnisse, Berufserfahrung, etc.)

Die „Fachkräfte-Säule“ strebt neben bereits qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten insbesondere an, dass mehr Menschen für eine Ausbildung oder ein Studium nach Deutschland kommen und hier im Anschluss als Fachkräfte - mit Ausbildungsabschluss nach deutschem Recht - erwerbstätig werden. Damit führt die „Fachkräfte-Säule“ die geltenden Regelungen des *Fachkräfteeinwanderungsgesetzes* von 2020 fort, steht aber in Konkurrenz zur neuen „Erfahrungs-Säule“. Letztere ermöglicht eine Erwerbstätigkeit in Deutschland - auf der Ebene einer sogenannten qualifizierten Beschäftigung⁷ - erstmals auch ohne Nachweis eines deutschen Abschlusses oder eines ausländischen Abschlusses, der als einem deutschen Abschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Nachdem seit der Anwerbung der sogenannten Gastarbeiter/-innen die Erwerbsmigration nach Deutschland v. a. durch Regierungsabkommen mit spezifischen Herkunftsländern gesteuert wurde, legte die deutsche Gesetzgebung spätestens ab dem Jahr 2000 mit der sogenannten *Greencard-Verordnung*⁸ den Schwerpunkt auf die individuelle Qualifikation ausländischer Arbeitnehmer/-innen - in ihrem Bezug zum deutschen Ausbildungssystem - als Auswahlkriterium.

Weitere wichtige Meilensteine dieser Entwicklung eines qualifikationsorientierten Zuwanderungsrechts waren das *Zuwanderungsgesetz* von 2005⁹, die Umsetzung der *EU-Hochqualifiziertenrichtlinie* von 2009¹⁰, das *Anerkennungsgesetz* von 2012¹¹ sowie schließlich das *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* von 2020¹².

⁵ Die rechtliche Definition einer „Fachkraft“ findet sich in § 18 Abs. 3 AufenthG: „Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes ist ein Ausländer, der [...] eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder [...] einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt [...].“

⁶ Alternativ mit Berufsabschluss, der durch eine Auslandshandelskammer (AHK) erteilt und durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geprüft wurde, ob er „durch eine Ausbildung erworben wurde, die [...] die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes an eine Berufsausbildung einhält und geeignet ist, die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit für einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung zu vermitteln.“ (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 Ziff. c BeschV n. F.)

⁷ Die rechtliche Definition der qualifizierten Beschäftigung findet sich in § 2 Abs. 12b AufenthG: „Eine qualifizierte Beschäftigung [...] liegt vor, wenn zu ihrer Ausübung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden.“

⁸ <https://dserver.bundestag.de/brd/2000/D335+00.pdf>

⁹ http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl104s1950.pdf

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:155:0017:0029:de:PDF>.

¹¹ https://www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/anerkennungsgesetz.pdf

¹² http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl119s1307.pdf

Das *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* liberalisierte den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt weitgreifend, beharrte jedoch prinzipiell auf dem „Fachkraft-Status“, also dem Erfordernis einer deutschen oder in Deutschland als gleichwertig anerkannten, formalen - akademischen oder beruflichen - Qualifikation.

Um angesichts des sich zuspitzenden Fachkräftemangels vielen Fach- und Arbeitskräften so schnell wie möglich eine Einreise nach Deutschland zu ermöglichen, wurde mit den *Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten* sowie dem *Gesetz und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* im Jahr 2023 der politische Wille geäußert, die Prozesse der Erwerbs- und Ausbildungsmigration nach Deutschland zu vereinfachen und von der ausschließlichen Notwendigkeit eines deutschen oder eines einem deutschen Abschluss gleichwertigen, ausländischen Abschlusses abzurücken. In der sogenannten „Erfahrungs-Säule“ werden dementsprechend neue Möglichkeiten skizziert, zumindest in nicht reglementierten (also den meisten dualen Ausbildungs-) Berufen auf Basis einer Arbeitsplatzzusage auch als Nicht-Fachkraft - d. h. ohne deutsche oder in Deutschland als gleichwertig anerkannte Qualifikation - arbeiten zu dürfen.

Zwar erfordert die Erfahrungssäule weiterhin den Nachweis einer formalen Qualifikation aus dem Herkunfts- bzw. Ausbildungsland, doch es entfällt die Notwendigkeit einer Gleichwertigkeitsprüfung bzw. von Anpassungsqualifizierungen zur Anerkennung in Deutschland. Die Einschätzung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten der potenziellen Arbeitnehmer/-innen soll dadurch stärker den deutschen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern überlassen werden.

Generell legt das neue Gesetz weiter einen starken Fokus auf den Nachweis formaler Qualifikationen. Rein berufspraktisch und damit informell erworbene Kompetenzen eröffnen keine Zuwanderungsmöglichkeit. Für die meisten Menschen ohne formale Qualifikation, die den Anforderungen der „Fachkräfte“- oder „Erfahrungs“-Säule entspricht, bleibt die Möglichkeit einer Zuwanderung zum Zweck der Ausbildung in Deutschland.

1.3 Chancen der Ausbildungsmigration - für Deutschland und die Herkunftsländer

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung (BMAS 2022) sowie die *Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten* (BREG 2022) sehen neben den erwähnten Anpassungen der rechtlichen Regelungen zur Einwanderung „fertiger“ Fach- und Arbeitskräfte auch eine Stärkung der Einwanderung zwecks Ausbildung in Deutschland vor, werden aber - abseits von Vorschlägen im Bereich der akademischen Ausbildung - wenig konkret.

Im Kontext der öffentlichen Diskussionen um die Optimierung der Fachkräfteeinwanderung sind zuletzt jedoch insgesamt diejenigen Stimmen lauter geworden, die verstärkt für Auszubildende aus Drittstaaten plädieren (vgl. [2.5.1](#), [2.5.2](#), [2.5.3](#)), weil dadurch

- einerseits die Prüfung des Ausbildungsniveaus (sei es durch die formale Gleichwertigkeitsprüfung oder Einschätzung seitens der Arbeitgeber/-innen) entfällt, da ein Abschluss nach deutschem Recht erworben wird, und
- andererseits die Fachkräfte bereits in der Ausbildung sprachlich und sozial integriert werden.

Zudem gibt es weltweit zahlreiche Staaten, in denen berufliche Kompetenzen abseits staatlicher Ausbildungsstrukturen erlernt werden (z. B. in zahlreichen Ländern Subsahara-Afrikas).

Eine formal erworbene berufliche Qualifikation bleibt allerdings weiterhin zwingende Voraussetzung für die langfristige Erwerbstätigkeit in Deutschland, auch in der „Erfahrungs-“ oder „Potenzial“-Säule des *Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung*. Somit bietet bis auf Weiteres nur die Ausbildung in Deutschland eine Möglichkeit auch für jene ausländische Zielgruppe, die (noch) über keinerlei formale Berufsqualifikation bzw. entsprechende Berufserfahrung verfügt. Eine qualifizierende Zuwanderung tritt hier an die Stelle der qualifizierten Zuwanderung.

Somit kann die Einwanderung zum Zweck der Ausbildung in Deutschland perspektivisch auch für die Herkunftsländer von Migrantinnen und Migranten einen Mehrwert bieten. Gleichwohl bestehen sowohl Risiken als auch Chancen. Weltweit postulieren Industriestaaten mit alternden Gesellschaften - wie eben auch Deutschland - Bedarf an qualifizierten Fachkräften für die eigene volkswirtschaftliche Entwicklung. In Europa haben viele Staaten ähnliche demographische Herausforderungen wie in Deutschland. Zugleich stehen viele Entwicklungs- und Schwellenländer vor der Herausforderung, bei wachsender Bevölkerung und steigendem Anteil junger Menschen diesen ausreichende Beschäftigungs- und Erwerbsperspektiven zu bieten.

Das Risiko einer Abwanderung von Fachkräften, die für volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung in den Ländern unverzichtbar sind, wird in der internationalen Migrationsdebatte unter dem Begriff des „Brain Drain“ reflektiert. Auch wenn sich zwischenzeitlich optimistischere Konzepte einer „zirkulären Migration“ entwickelt haben, die davon ausgehen, dass eine gewisse Zahl an qualifizierten Fachkräften in ihr Herkunftsland zurückkehren und auf die wirtschaftliche Bedeutung von Rücküberweisungen von Migrantinnen und Migranten für das Herkunftsland verweisen, so überwiegen zunächst die negativen Folgen der Abwanderung qualifizierter Fachkräfte für ein Herkunftsland, das diese Potenziale für die eigene Entwicklung, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit benötigt.

Wird die Migration hingegen mit einer beruflichen (Erst-)Ausbildung in Deutschland verbunden, so kann die Bilanz für die Herkunftsländer deutlich positiver aussehen. Insbesondere Staaten mit einer jungen Bevölkerungsstruktur (wie z. B. Indien) sehen in der Erwerbsmigration eine Perspektive für die große Zahl junger Menschen, die in ihrem Heimatland vergeblich eine berufliche Zukunft suchen.

Kehren diese Menschen nach der Ausbildung oder nach einigen Jahren mit Berufserfahrung (und ggf. beruflicher Weiterbildung) aus Deutschland in ihr Heimatland zurück, so bringen sie eine berufliche Qualifikation mit anerkannter internationaler Reputation mit. Sie können ihre gewonnenen Kompetenzen und Netzwerkkontakte in den wirtschaftlichen Entwicklungsprozess ihres Landes einbringen und so den Transfer von Know-how und Technologie bis hin zu Unternehmensgründungen und Investitionen bedingen.

Durch die Verbindung von Entwicklungs- und internationaler Berufsbildungszusammenarbeit (iBBZ) können sogenannte Ausbildungspartnerschaften (*vgl.* u. a. AZAHAF 2020) insbesondere mit Entwicklungs- und Schwellenländern in Subsahara-Afrika, Asien oder der MENA-Region gestärkt werden. Im Rahmen dieses Modells finden z. B. die Grundausbildung sowie die Sprachförderung als Teil der Zusammenarbeit im Herkunfts- bzw. Partnerland statt. Bei Interesse und Eignung kann die Ausbildung in Deutschland fortgesetzt bzw. abgeschlossen werden.

Abseits der Vorteile eines formalen Berufsabschlusses nach deutschem Recht und einer schon frühzeitig stattfindenden sozio-ökonomischen Integration bestehen aber auch auf diesem möglichen Pfad der Fachkräftegewinnung konkrete Herausforderungen.

Diese betreffen sowohl generelle Aspekte der Berufsausbildung (Attraktivität der beruflichen Bildung, Bedarfe der Berufsorientierung, Passungsprobleme) als auch spezifische Aspekte im Kontext der Einwanderung (Berufsvorbereitung sowie Ausbildungsplatzsuche unter erschwerten Bedingungen im Ausland sowie v. a. das Visumsverfahren).

Ob die Einwanderung in die Ausbildung eine nachhaltig gangbare Alternative bzw. Ergänzung zur Gewinnung formal qualifizierter ausländischer Fachkräfte durch die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sein kann, bedarf v. a. der Bereitschaft von Politik und Wirtschaft, benötigte Unterstützungs- und Förderstrukturen anzubieten und diese gut aufeinander abzustimmen.

2. ENTWICKLUNG DES THEMAS IN POLITIK, WIRTSCHAFT UND WISSENSCHAFT **Welche Tendenzen zeigen sich bei der Ausbildungsmigration?**

2.1 Geschichte der Ausbildungsmigration in die Bundesrepublik Deutschland

Die Entwicklung der Ausbildungsmigration nach Deutschland entspricht der übergreifenden Entwicklung der Arbeits- bzw. Fachkräfteeinwanderung. Die heutige rechtliche Situation ist das Ergebnis dynamischer Entwicklungen in den letzten Jahrzehnten. Restriktive Regelungen wurden im Laufe der Zeit gelockert und der Arbeitsmarkt immer weiter für Zuwanderung geöffnet (vgl. BUSHANSKA; STUTHOFF 2022). Die rechtlichen Regelungen illustrierten dabei auch eine politisch-gesellschaftliche Entwicklung: vom Versuch, die Zuwanderung nach Deutschland zu beschränken, hin zur Positionierung als Einwanderungsland mit (ausbaufähiger) Willkommenskultur.

In den ersten Jahren der Bundesrepublik wurde die geregelte Einwanderung aus dem Ausland noch maßgeblich vom Kriterium spezifischer Herkunftsländer als Kooperationspartner Deutschlands bestimmt, so v. a. im Rahmen der Anwerbeabkommen in den 50er- und 60er-Jahren.¹³

So erfüllten auch Programme zur Ausbildung von Menschen aus dem Ausland bzw. insbesondere heutigen Drittstaaten in den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik ebenfalls Aufgaben der „cultural diplomacy“ (OTTO 2022, S. 21) gegenüber bestimmten Herkunftsländern. Die U.S.A. und die Sowjetunion sowie die europäischen Staaten „nutzten Fortbildungskooperationen mit dem globalen Süden, um vor dem Hintergrund des Systemkonflikts ihre politische, kulturelle und ideologische Position in den Partnerländern zu stärken“ (OTTO 2022, S. 21).

Die beteiligten Akteure auf allen Seiten folgten dabei der Idee, dass die Verbreitung von Fachwissen bzw. v. a. technischer Expertise automatisch zu wirtschaftlicher Entwicklung und Modernisierung führen würden. Sowohl die Bundesrepublik Deutschland als auch die Deutsche Demokratische Republik entwickelten in diesem Kontext berufspraktische, entwicklungspolitische Austauschformate.

Davon konnten sehr verschiedene Branchen oder Zielgruppen umfasst sein, wobei sich die entsprechenden berufspraktischen Schulungen einerseits an Fachkräfte - Personen, die schon über fachliche Kenntnisse in einem Berufsbild verfügten - und andererseits an Auszubildende - die erst einen Beruf erlernen sollten - richteten. Das Spektrum der Berufsbilder entwickelte sich im Laufe der Zeit und umfasste v. a. den Bereich der Schwerindustrie, aber auch Hebammen.

Trotz weiterer Entwicklungen in der Ausgestaltung der Formate wurden sie durchgehend von bestimmten Grundsätzen bestimmt:

„So fanden die Schulungen stets auf der Grundlage bilateraler staatlicher Absprachen statt. Die jeweilige deutsche Seite besaß die Entscheidungshoheit, gab aber einen kleinen Teil der Aufgaben und Befugnisse an die Partnerländer ab. So beteiligten diese sich beispielsweise an der Auswahl der Teilnehmer:innen oder entschieden partiell über die geförderten Berufsbranchen. Die Praktikumsprogramme dauerten in der Regel neun Monate bis drei Jahre.“

(OTTO 2022, S. 10)

¹³ „Bei den Abkommen zur Gastarbeitermigration handelte sich entsprechend um einen Fall von Erwerbsmigration ohne erwerbsmigrationspolitische (Primär-)Motivation“ (KOLB; SCHNEIDER 2021, S. 53).

Im Zuge der Liberalisierung der Einwanderungsregelungen wurde vom Herkunftsstaat als ausschlaggebendem Auswahlkriterium - wie im Falle der Anwerbeabkommen - sukzessive Abschied genommen, während individuelle Qualifikationen wichtiger wurden.

Diese Entwicklung „von einer überwiegend länderpartikularistischen hin zu einer stärker universalistischen Erwerbsmigrationspolitik“ (KOLB; SCHNEIDER 2021, S. 53) erreichte ihren bisherigen Höhepunkt mit dem *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* aus dem Jahr 2020 bzw. dem *Gesetz und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* im Jahr 2023 bzw. 2024.

2.2 Sonderprogramm MobiPro-EU: Gesteuerte Ausbildungsmigration innerhalb der EU

Mit der rechtlichen Verankerung der Binnenmarktfreizügigkeit für EU-Bürger/-innen durch das *Zuwanderungsgesetz* im Jahre 2005 wurde die grenzüberschreitende Arbeit und Ausbildung innerhalb der EU stark vereinfacht. Vor dem Hintergrund u. a. der europäischen Finanzkrise ab dem Jahre 2010 und dem damit verbundenen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in mehreren EU-Mitgliedstaaten führte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in den Jahren 2013 bis 2020 das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ durch.

Ziel war es, die grenzüberschreitende Mobilität in den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu unterstützen, die Jugendarbeitslosigkeit in Europa zu bekämpfen und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland zu leisten. Das Sonderprogramm sollte Maßnahmen und Instrumente erproben, die diese grenzüberschreitende Mobilität gangbar machen.

Die Mehrzahl der etwa 17.000 Teilnehmenden des Sonderprogramms stammte aus Spanien. Hinzu kamen Jugendliche aus Italien, Polen, Bulgarien, Griechenland, Kroatien, Portugal und Rumänien. Schwerpunktmäßig fanden die Berufsausbildungen im Bereich Hotel und Gastronomie und in der Altenpflege statt. Hinzu kamen Berufsausbildungen im Friseurhandwerk, als Verkäufer/-in oder im technischen Bereich (z. B. Industrieelektriker/-in oder Anlagenmechaniker/-in in Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik). Ungefähr 3.000 Teilnehmende schlossen die Ausbildung im Rahmen von MobiPro-EU erfolgreich ab. Auch wenn die Bewertung des Gesamterfolgs des Sonderprogramms insgesamt eher kritisch ausfällt (vgl. INSTITUT FÜR ANGEWANDTE SOZIALFORSCHUNG E.V. u. a., S. 104ff.), wurden wichtige Fragestellungen aufgeworfen und Kenntnisse gewonnen, die es auch bei der Einwanderung und nachhaltigen Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten zu berücksichtigen gilt. Diese Erfahrungswerte und Erkenntnisse aus dem Sonderprogramm wurden für eine weitergehende Nutzung in einem Praxishandbuch aufbereitet (vgl. BA 2019).

In dem Praxishandbuch äußert sich Leonie Gebers (Staatssekretärin im BMAS) zu grundlegenden Schlussfolgerungen und weiteren Denkansätzen für die Gewinnung und Integration von Auszubildenden aus dem Ausland:

„Zudem hoffe ich, dass auch das deutsche System der Berufsausbildung von den Erfahrungen mit ausländischen jungen Menschen profitiert. [...] Perspektivisch stellen sich für mich zudem grundlegende Fragen: Muss eine Berufsausbildung schon von Beginn an ausschließlich auf Deutsch absolviert werden? Können wir das Potenzial der hier lebenden und arbeitenden Migrantinnen und Migranten besser nutzen, um den Zuwanderinnen und Zuwanderern den Übergang von der Fremdsprache zu erleichtern – in den Betrieben, in den Berufsschulen, aber auch in den Institutionen? [...] Und wie kann es gelingen, über die Rückkehrerinnen und Rückkehrer unser erfolgreiches System der Berufsausbildung in anderen Ländern zu etablieren?“

(BA 2019, S. 7)

2.3 Stimmen der Bundesregierung zum Thema: 2018 - 2020

Im Kontext des zunehmenden Fachkräftemangels in Deutschland sowie entsprechender Bemühungen um die Förderung der Einwanderung von Fachkräften auch aus Drittstaaten stellte die Bundesregierung seit 2018 auch die Einwanderung von Auszubildenden als explizite Aufgabe heraus. Die *ECKPUNKTE zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten* aus dem Oktober 2018 formulieren u. a. Ziele und Maßnahmen zur Ausbildung von Drittstaatsangehörigen zu Fachkräften in Deutschland:

„Ergänzend müssen wir daher auch bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten deutlich erfolgreicher werden. Dies gilt auch für die Ausbildung zu Fachkräften. [...] Um der [...] Zahl offener Ausbildungsplätze zu begegnen, wollen wir Möglichkeiten des Zugangs zur Berufsausbildung verbessern.“

(BREG 2018, S. 4)

Die Eckpunkte mündeten in das *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* mit seinen Regelungen zum Aufenthalt zur Berufsausbildung, das im August 2019 erlassen wurde und im März 2020 in Kraft trat.

Im Dezember 2019 veröffentlichte die Bundesregierung sowohl eine *Gemeinsame Absichtserklärung zur Förderung der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten* (BREG 2019) als auch eine *Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten* (BMWl 2019). Die *Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten* fordert:

„Junge Menschen sollen zu einer Ausbildung in Deutschland motiviert werden. Die Arbeitsmarktintegration kann leichter gelingen, wenn Fachkräfte bereits in Deutschland ausgebildet wurden. Auch für internationale Studierende, die ihr Studium in Deutschland nicht fortsetzen wollen oder können, kann eine Ausbildung in Deutschland eine gute Alternative sein“

(BMWl 2019, S. 6)

Die *Gemeinsame Absichtserklärung* hebt im Kontext der Ausbildung v. a. auf die konkrete Rolle der Partnerschulinitiative PASCH „Schulen: Partner der Zukunft“¹⁴ - als einem perspektivisch zunehmend wichtigen Akteur der Ausbildungsmigration - ab:

„Alumni von PASCH-Schulen werden noch gezielter auf berufliche Perspektiven in Deutschland angesprochen – sei es ein Studium, berufliche Aus- und Fortbildung oder die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit“

(BREG 2019, S. 3)

Die *Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten* betont auch die Möglichkeiten des *Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetzes*¹⁵, das schon im August 2019 in Kraft getreten war:

„Durch das Gesetz wird der Zugang von Ausländerinnen und Ausländern zu Förderleistungen des SGB III während einer Berufsausbildung von Grund auf neugestaltet, stark vereinfacht und deutlich ausgeweitet. Damit kann künftig die Einwanderung von Drittstaatsangehörigen in eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland mit ausbildungsflankierenden Leistungen (z. B. auch Berufsausbildungsbeihilfe) unterstützt werden.“

(BMWl 2019, S. 7)

Die *Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz* (BmI 2021) unterstreichen den Mehrwert der Einwanderung in die Ausbildung:

¹⁴ PASCH ist eine Initiative des AA und wird von der ZfA, dem Goethe-Institut, dem DAAD und dem Pädagogischen Austauschdienst der KMK umgesetzt. Sie umfasst ein weltweites Netzwerk von 1.800 Partnerschulen mit einer besonderen Deutschlandbindung und hat zum Ziel, an den Partnerschulen Deutschunterricht einzuführen oder auszubauen.

¹⁵ *Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern*: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl119s1029.pdf.

„Gleichzeitig bereitet die Ausbildung und Qualifizierung von Ausländern in Deutschland nach erfolgreichem Abschluss den Weg in die Erwerbstätigkeit in Deutschland und dient so der Fachkräftesicherung durch Personen, die über einen deutschen Abschluss, vielfach gute Deutschkenntnisse und gesellschaftliche Integration verfügen. Bei einer Rückkehr in ihr Herkunftsland können sie zur dortigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung beitragen.“

(BMI 2021, S. 14)

Die *Anwendungshinweise* verweisen damit u. a. direkt auf den perspektivischen Mehrwert der Einwanderung in die Ausbildung für die Herkunftsländer im Sinne einer zirkulären Migration. Auch wenn im Rahmen des *Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2020* relevante rechtliche Neuerungen für den Aufenthalt zur Berufsausbildung in Deutschland vollzogen wurden (vgl. [3.1](#)), wurden kaum konkrete Maßnahmen veranschlagt, um mehr Menschen aus Drittstaaten die rechtlichen Möglichkeiten des Wegs in die deutsche Berufsausbildung praktisch gangbar zu machen.

2.4 Entwicklungen ab 2020: Kaum Angebote zur Ausbildungsmigration

Die Gewinnung bzw. Einwanderung qualifizierter Fachkräfte bzw. die Anerkennung ihrer Qualifikationen in Deutschland wurden im Rahmen des *Fachkräfteeinwanderungsgesetzes* durch eine Vielzahl gesetzlicher und untergesetzlicher Maßnahmen in der Praxis gefördert.

Aufgrund schon bekannter Herausforderungen bei Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen aus dem Ausland (vgl. BEST u. a. 2019), wurden insbesondere hierfür die Unterstützungsmechanismen ausgebaut.

Dies umfasste im Bereich von Information und Beratung u. a. die Einrichtung der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) als Verfahrenslotse für Anerkennungsinteressierte im Ausland¹⁶, im Bereich von Vorbereitung und Vermittlung die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFA)¹⁷, sowie im Bereich der nachhaltigen Integration das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF)¹⁸. Dadurch wurden schon bestehende Informations- und Beratungsangebote zur Berufsanerkennung - wie das Webportal „Anerkennung in Deutschland“¹⁹ - zielgerichtet ausgebaut und um weiterführende Angebote ergänzt.

Im Bereich der akademischen bzw. hochschulischen Ausbildung bestehen ebenfalls seit vielen Jahren ausführliche Informations- und Beratungsangebote zur Aufnahme oder Fortführung eines Studiums in Deutschland, z. B. durch die Website „Study in Germany“²⁰, durch die über 60 Außenstellen des DAAD in aller Welt²¹, die Arbeits- und Servicestelle für internationale Studienbewerbungen „uni-assist“²² oder die akademischen Auslandsämter (bzw. international offices) an den deutschen Hochschulen.

¹⁶ Die ZSBA wurde durch § 421b SGB III als „zentrale Servicestelle für anerkennungssuchende Fachkräfte im Ausland“ befristet bis zum 31.12.2023 eingerichtet. Mit dem *Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* wurde die Befristung bis zum 31.12.2026 verlängert. Mehr Informationen zum Portfolio der ZSBA: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/zsba.php>.

¹⁷ <https://www.defa-agentur.de/de/uber-uns/>

¹⁸ <https://dkf-kda.de/>

¹⁹ www.anerkennung-in-deutschland.de, offizielles Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

²⁰ www.study-in-germany.de; verantwortet durch den DAAD, im Auftrag des BMBF

²¹ <https://www.daad.de/de/der-daad/karte/daad-netzwerk/>

²² www.uni-assist.de, eine von ca. 170 deutschen Hochschulen getragene Einrichtung zur Vorprüfung internationaler Studienbewerbungen.

Für die Bedarfe im Bereich der Einwanderung in die Berufsausbildung hingegen bestehen weiterhin nur wenig spezifische Angebote. Den Bereich der Information und Beratung im Ausland bedienen allein übergreifende Informationsangebote wie das Informationsportal „Make it in Germany“²³, die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ sowie das Customer Center der ZAV.

Im Bereich der Vorbereitung und Vermittlung von Auszubildenden erbrachte als staatlich gefördertes Angebot das GIZ-Vorhaben Triple Win in Vietnam zur Rekrutierung von Auszubildenden im Altenpflegebereich erste Erfahrungen.²⁴

Im Bereich der Ausbildung und Integration in Deutschland bestehen verschiedene Angebote zur Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung insbesondere schon Zugewanderter bzw. v. a. Geflüchteter. Bundesweit verfügbare Programme hierbei sind z. B. die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA)²⁵ als Teil der Initiative Bildungsketten und das Programm Berufsorientierung für Zugewanderte (BOF)²⁶.

Abseits dieser bundesweit tätigen Programme gibt es in einigen Bundesländern vereinzelte, weitergehende Programme, die u. a. die erfolgreiche Vermittlung von Auszubildenden oder sogenannte Kümmererstrukturen finanziell fördern (vgl. [ANHANG II](#)).

Umfassende Informations- und Beratungsstrukturen im In- und Ausland für potenzielle Auszubildende und Betriebe bleiben weiterhin ein Desiderat. Dies steht im Kontrast zu den zunehmend lauter werdenden Stimmen ab 2022, die eine Förderung der (Berufs-)Ausbildungsmigration fordern.

2.5 Entwicklung des Themas in den Jahren 2022 & 2023

Im Zuge der öffentlichen Diskussionen um die Reform des *Fachkräfteeinwanderungsgesetzes* hat das Thema der Einwanderung in die Ausbildung als spezifischem Pfad der Fachkräfteeinwanderung im Jahr 2022 zunehmend öffentliche Beachtung gefunden.

Neben dem Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) sowie der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) hat sich insbesondere die Bundesregierung durch ihre *Fachkräftestrategie* sowie die *Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung* wiederum zur Ausbildungsmigration positioniert.

2.5.1 Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)

Der SVR hat in seinem Jahresgutachten 2022 (SVR 2022) als eine Kernbotschaft aus der Beschäftigung mit den Herausforderungen bei der Einwanderung und Integration ausländischer Pflegefachkräfte u. a. folgendes Fazit gezogen:

²³ <https://www.make-it-in-germany.com/de/studium-ausbildung/ausbildung-in-deutschland>

²⁴ <https://www.giz.de/de/weltweit/80962.html> Zwar wurden seit Inkrafttreten des *Fachkräfteeinwanderungsgesetzes* weitere Vermittlungsprojekte auch im Bereich der dualen Ausbildungsberufe etabliert, so z. B. in den GIZ-Projekten THAMM und PAM. Allerdings bleiben diese Angebote regional auf bestimmte Herkunftsstaaten beschränkt.

²⁵ <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/integration-durch-bildung-und-qualifizierung/kausa/kausa.html>

²⁶ <https://www.bibb.de/de/62186.php>

„Die Anwerbung für die Ausbildung könnte eine gute Alternative zur Anwerbung für die Anerkennung sein, besonders bei Herkunftsländern, in denen sich die Ausbildung von der deutschen erheblich unterscheidet. Denn in diesem Fall sind umfangreiche Anpassungsqualifizierungen nötig. Eine Vollausbildung in Deutschland kann auch organisatorisch einfacher sein, weil Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Pflegeschulen ohnehin regelmäßig zusammenarbeiten. Der Kontakt zu Mitschülerinnen und Mitschülern in der regulären Pflegeausbildung kann auch den Spracherwerb und die soziale Integration erleichtern. Zudem umgeht dieses Verfahren Transferprobleme, die dadurch entstehen, dass die Berufsbilder und Ausbildungsinhalte in den Herkunftsländern andere sind [...]. Wichtig ist neben hinreichenden Sprachkenntnissen auch hier, dass die Anzuwerbenden vor Beginn umfassend über die Ausbildungsinhalte, das Berufsbild und das Leben und Arbeiten in Deutschland aufgeklärt werden. Zudem sollten sie nicht nur bei den Verwaltungsverfahren unterstützt werden, sondern auch bei der betrieblichen und sozialen Integration.“

(SVR 2022, S. 40)

Daniel THYM, früheres Mitglied des SVR, äußerte sich im August 2022 in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* zur Diskussion um die Ausgestaltung eines möglichen Punktesystems zur Gestaltung der Erwerbsmigration nach Deutschland. Hierbei nahm er auch direkten Bezug auf die Möglichkeiten der Einwanderung in die Ausbildung und betonte insbesondere die positive Perspektive junger Auszubildenden hinsichtlich Integrationsfähigkeit:

„Junge Menschen sollen zur Ausbildung nach Deutschland einreisen [...] Deutsche Firmen stellen nur wenige Azubis aus dem Ausland ein. Kleine und mittlere Unternehmen sind häufig überfordert. Auch die Kammern und Verbände waren im Ausland bisher wenig aktiv. Die Wirtschaft sollte nicht nur nach dem Staat rufen, sondern innovative Programme aufsetzen, um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz mit Leben zu füllen. Gewiss ist die Anwerbung von Azubis aus dem Ausland schwierig, aber die Pflege zeigt, dass es geht. Ohnehin darf man nicht den Fehler machen, die Zuwanderung vorrangig unter wirtschaftlichen Aspekten zu diskutieren. Es kommen nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch Menschen, die ein gleichberechtigter Teil der deutschen Gesellschaft werden. Für Azubis gilt insoweit dasselbe wie für Studenten. Sie sind in gewisser Weise „Idealzuwanderer“. Sie reisen im jungen Alter ein, verdienen von Anfang an Geld, werden hier sozialisiert, lernen Deutsch und erwerben einen inländischen Abschluss. Das erleichtert die Integration.“

(THYM 2022)

2.5.2 Vorschläge von BDA & DIHK

Mit der BDA und dem DIHK forderten im Juli 2022 zwei zentrale Wirtschaftsverbände fast zeitgleich forcierte Bemühungen zur Gewinnung ausländischer Auszubildender. Die BDA veröffentlichte einen *Zehn-Punkte-Plan [...] zur Stärkung der Erwerbsmigration* (BDA 2022), wobei Punkt 8 konkret die Einwanderung in die Ausbildung adressierte:

„Wenn keine inländischen Bewerberinnen und Bewerber zu finden sind, haben Unternehmen großes Interesse daran, Ausbildungsinteressierte aus Europa und eben auch aus einem Drittstaat für eine Ausbildung in Deutschland zu gewinnen. Bisher scheitert eine Ausbildung zu häufig an fehlendem Wissen über das duale Ausbildungssystem, bürokratischen und rechtlichen Hürden oder fehlenden Sprachkenntnissen. Problematisch sind in der Praxis insbesondere folgende Sachverhalte:

- [...] Die Sicherung des Lebensunterhalts stellt für viele Auszubildende insbesondere dann eine Hürde dar, wenn die Ausbildungsvergütung unterhalb der im Gesetz vorgesehenen Schwelle des BAföG-Satzes [...] liegt. Reicht die Ausbildungsvergütung zur Unterhaltssicherung nicht aus, muss der oder die Auszubildende den Restbetrag eigenständig bereitstellen. Es sollte deshalb geprüft werden, den Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) zu ermöglichen. Dazu sollte eine „Kümmererstruktur“ für Auszubildende aus der EU und Drittstaatenangehörigen aufgebaut werden. [...]
- Viele Arbeitgeber wünschen sich, potenzielle Auszubildende aus dem Ausland vor Beginn der Ausbildung im Rahmen eines Kurzzeitpraktikums kennenzulernen. Bisher sieht die Beschäftigungsverordnung die Möglichkeit von Kurzpraktika von bis zu 6 Wochen nur für Schülerinnen und Schüler deutscher Auslandsschulen vor [...]. Schülerinnen und Schüler von deutschen Auslandsschulen streben jedoch in der Regel ein Studium an und eignen sich damit nur begrenzt als Zielgruppe für die duale Ausbildung. Es wäre deshalb sinnvoll, die

Regelungen für Ausbildungsbetriebe auf Schülerinnen und Schüler sowie Schulabsolventinnen und -absolventen [...] auszuweiten. Gleichzeitig sollte Berufsorientierung an deutschen Auslandsschulen und Schulen im sog. PASCH-Netzwerk – ein Netzwerk aus Schulen, an denen Deutsch einen besonders hohen Stellenwert hat – ausgeweitet werden, um die Zielgruppe, die bereits Deutschkenntnisse besitzt, über die Chancen einer Berufsausbildung in Deutschland zu informieren. [...]

- Derzeit wird für den Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche ein im Ausland erworbener Schulabschluss mit Hochschulzugangsberechtigung gefordert. Personen mit Hochschulzugangsberechtigung entscheiden sich im Regelfall für ein Studium und nicht für eine duale Ausbildung. Die gesetzliche Voraussetzung sollte deshalb auf einen mittleren Schulabschluss angepasst werden. Auch das im Gesetz geforderte Sprachniveau B2 sollte gestrichen werden, da es eine zu hohe Hürde darstellt und z. B. nicht ermöglicht, erst zwischen Ausbildungsplatzzusage und Ausbildungsstart Sprachkenntnisse auf das notwendige Niveau zu bringen. Im direkten Austausch, z. B. im Rahmen der Ausbildungsplatzsuche oder eines Kurzpraktikums, können Ausbildungssuchende und Arbeitgeber am besten feststellen, ob das aktuelle Sprachniveau für die angestrebte Ausbildung ausreicht oder ggf. weitere Deutschkurse notwendig sind.
- Der Aufenthaltstitel zur betrieblichen Ausbildung (§ 16a AufenthG) setzt gesetzlich kein Sprachniveau als Erteilungsvoraussetzung voraus. [...] In der Praxis der Visastellen hat sich jedoch durchgesetzt, dass ein Sprachniveau von B1 grundsätzlich notwendig ist [...]. Es sollte deshalb gesetzlich klargestellt werden, dass eine Prüfung des Ausbildungsbetriebs oder -schule ausreichend ist. [...] Gleichzeitig sollte an den Berufsschulen Deutschunterricht mit einem besonderen Fokus auf das Erlernen der Fachsprache eine größere Rolle spielen als bisher.
- Projekte der internationalen Berufsausbildung wie die Berufsausbildungspartnerschaften (BBP) sollten stärker mit den Initiativen zur Fachkräftezuwanderung verzahnt werden. In Kooperationen mit den Partnern vor Ort kann so eine Berufsausbildung orientiert an "deutschen Standards" organisiert werden. Durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) sollte dazu ermöglicht werden, Sprachausbildungsmodule zum Erlernen der deutschen Sprache in die Finanzierung der Programme aufzunehmen. Durch die BBP könnten so erfolgreiche Kooperationen zur Ausbildungsmigration entstehen, die für alle Seiten Vorteile bringen.“

(BDA 2022, S. 11f.)

Die BDA kritisierte damit einerseits generelle Hemmnisse - wie z. B. fehlende Informationen zum deutschen Berufsbildungssystem und bürokratische Hürden - und nennt andererseits konkrete Herausforderungen - wie z. B. die nötige Finanzierung des Lebensunterhaltes, die mangelnden Möglichkeiten für ein Matching zwischen Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden, die zusätzlichen Aufwände für die Vorrangprüfung²⁷ oder die hohen Anforderungen an den Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche (vgl. [3.1.2](#)).

Ebenfalls im Juli 2022 veröffentlichte die DIHK ihre *Vorschläge zur Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes* (DIHK 2022) und forderte, Auszubildende aus Drittstaaten in den Blick zu nehmen:

„Die Zuwanderung nach Deutschland zum Zweck einer Ausbildung ist sowohl aus EU-Staaten als auch aus Drittstaaten aktuell recht gering. Während innerhalb der EU Freizügigkeit besteht, sind dennoch Vereinfachungen für junge Menschen aus Drittstaaten denkbar. Auch bei der Ausbildung könnte auf die Vorrangprüfung verzichtet werden. Nicht mehr fehlende Ausbildungsplätze, sondern Bewerberinnen und Bewerber sind heute und insbesondere künftig der Engpass. Gleiche Beschäftigungsbedingungen schützen vor potenziellem Missbrauch. Es könnte die Möglichkeit der Einreise für eine Ausbildungsvorbereitung/Vorqualifizierung zur Ausbildung in das FEG aufgenommen werden wie mehrmonatige bis einjährige (vom Unternehmen bezahlte oder staatlich geförderte) Praktika in Unternehmen; diese könnten parallel für den Spracherwerb genutzt werden (nach dem Modell der Einstiegsqualifizierung EQ plus Sprache). Dabei könnten Teile auf die Dauer der Ausbildung angerechnet werden. Eine solche Vorbereitung könnte den Start der Ausbildung und den erfolgreichen Abschluss erleichtern und damit die Abbruchwahrscheinlichkeit senken und Integrationschancen erhöhen.“

(DIHK 2022)

²⁷ Die Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG kontrolliert, ob ein konkretes Arbeitsplatzangebot mit einer in Deutschland arbeitssuchend gemeldeten Person besetzt werden kann. Die Prüfung gilt als bestanden, wenn gut begründet wird, dass es unter bevorrechtigten Arbeitslosen keine geeigneten Bewerber/-innen gibt.

Auch die Kritik des DIHK legte ein besonderes Augenmerk auf eine mögliche Abschaffung der Vorrangprüfung und die allzu hohen Anforderungen an einen Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche.

2.5.3 Bundesregierung: *Fachkräftestrategie & Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung*

Die *Fachkräftestrategie* der Bundesregierung aus dem Jahr 2022 betonte, dass „die Rahmenbedingungen für diejenigen, die als qualifizierte und künftige Fachkräfte nach Deutschland kommen, noch besser ausgestaltet werden“ (BMAS 2022, S. 26) müssen.

Ein wichtiges Ziel sei, „dass Eingewanderte die Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland verstärkt wahrnehmen werden können“ (BMAS 2022, S. 27). Eingewanderte sollen „für eine Berufsausbildung oder ein Studium in Deutschland gewonnen und ihr Bleiben nach deren Abschluss erleichtert werden“ (BMAS 2022, S. 28). Dieser Passus wird im Folgenden allerdings nur mit Vorschlägen zur Ausgestaltung der Attraktivität und Zugänglichkeit des Studiums bzw. der akademischen Ausbildung unterlegt, ohne konkrete Maßnahmen für den Bereich der Berufsbildung zu benennen.

Ende November 2022 veröffentlichte die Bundesregierung die *Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten* (BREG 2022) als inhaltliche Ausrichtung für die rechtlichen Regelungen des *Gesetzes* und der *Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* im Jahre 2023. Die Eckpunkte konkretisieren streckenweise die strategischen Ziele aus der *Fachkräftestrategie* durch „Maßnahmen zur Stärkung der Bildungsmigration“:

„Neben der Gewinnung bereits qualifizierter Arbeitskräfte setzen wir insbesondere darauf, dass mehr Drittstaatsangehörige für eine Ausbildung oder ein Studium nach Deutschland kommen und hier im Anschluss als Fachkräfte in Deutschland erwerbstätig werden:

- Wir werden die Vorrangprüfung bei der Einreise zur Aufnahme einer Ausbildung abschaffen. [...]
- Wir prüfen, die Möglichkeiten zur Nebenbeschäftigung bei Bildungsaufhalten auszubauen, um einen niedrighschwelligen Aufenthalt zu ermöglichen. So sollen z. B. auch Personen, die zu einem Sprachkurs eingereist sind, nebenher im Umfang von bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten können.
- Wir weiten die Möglichkeit für Schülerinnen und Schüler deutscher Auslandsschulen, Kurzpraktika von bis zu sechs Wochen ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu absolvieren, auf Schülerinnen und Schüler sowie Schulabsolventinnen und Schulabsolventen anderer Schularten aus. Voraussetzung dafür sind ausreichende Deutschsprachkenntnisse.“

(BREG 2022, S. 4)

In Entsprechung der Forderungen u. a. von BDA und DIHK (vgl. [2.5.2](#)) war im Rahmen der *Eckpunkte* nicht nur eine Abschaffung der Vorrangprüfung vorgesehen, sondern sollten auch die strengen Voraussetzungen des Aufenthalts zur Ausbildungsplatzsuche überprüft und ggf. angepasst werden: „Wir werden bei der Einwanderung zur Ausbildungsplatzsuche Erleichterungen prüfen (z. B. bei der Altersgrenze, dem geforderten Sprachniveau oder beim erforderlichen Schulabschluss)“ (BREG 2022, S. 6). Neben der Stärkung der „Aufenthalte zur schulischen Ausbildung“ sowie „Verbesserungen zur Ausbildungsplatzsuche und Arbeitsaufnahme nach Ausbildungsabschlüssen in den schulischen Berufsausbildungen nach Landes- und Bundesrecht“ (BREG 2022, S. 6) will die Bundesregierung im Ausland

„die Kooperation mit der Wirtschaft, insbesondere mit DIHK/Auslandshandelskammern, Unternehmer- bzw. Branchen- und Regionalverbänden, mit Mittlerorganisationen und Auslandsvertretungen weiter ausbauen, um Deutschlernende über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland zu informieren und zu motivieren (insbesondere in Kooperation mit den fast 2000 Schulen der Initiative „Schulen: Partner der Zukunft – PASCH“).“

(BREG 2022, S. 12)

Dadurch wurde der Fokus auf die Potenziale der PASCH-Schulen - in Entsprechung zur *Gemeinsamen Absichtserklärung zur Förderung der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten* von 2019 (vgl. [2.3](#)) - bestärkt. Ein weiterer Schwerpunkt im Bereich der beruflichen Bildung lag wiederum auf der Idee, die Berufsausbildung im Ausland zu fördern, um derart in Deutschland anschlussfähige Abschlüsse schon im Herkunftsland potenzieller Fachkräfte zu generieren:

„In Abstimmung mit den Partnerländern werden Arbeitsagenturen in der Gestaltung und Steuerung von Arbeitsmigration geschult und die Ausbildung von Fachkräften im Herkunftsland für den deutschen, den lokalen und den regionalen Arbeitsmarkt erprobt, um „brain drain“ zu vermeiden. Diese Ansätze sollen anhand von bisherigen Erkenntnissen weiterentwickelt und mit weiteren interessierten Partnerländern umgesetzt werden.“

(BREG 2022, S. 10)

Hierzu will die Bundesregierung außerdem im Ausland

„Angebote von Berufsbildungsprogrammen mit integrierter Sprachausbildung, insbesondere im Pflegebereich, weiter ausbauen, die schwerpunktmäßig im Ausland angeboten und durch die Branche selbst finanziert werden, die Angebote der berufsbildenden Abteilungen an Deutschen Auslandsschulen im Ausland weiter stärken und ausbauen.“

(BREG 2022, S. 12)

Insgesamt sind die Vorschläge für konkrete Maßnahmen zur faktischen Stärkung der Einwanderung in die Ausbildung wenig ausformuliert. Diese Leerstelle wurde zwischenzeitlich auch von Achim DERCKS als stellvertretenden Hauptgeschäftsführer der DIHK klar benannt - in Entsprechung zur nachdrücklichen Forderung des DIHK, Auszubildende stärker in den Blick zu nehmen (vgl. [2.5.2](#)):

„Bei der wachsenden Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze in Deutschland, müssen wir noch pragmatischer werden, um verstärkt Auszubildende aus Drittstaaten zu gewinnen“, sagte Dercks. „Wichtig wäre zum Beispiel die Erleichterung der Zuwanderung zur Ausbildungsvorbereitung bereits vor dem Beginn der Ausbildung.“

(RHEINISCHE POST 2022)

Eine perspektivische Möglichkeit zur weiteren Ausgestaltung der Mechanismen zur Einwanderung in die Ausbildung bietet der folgende Passus in den *Eckpunkten*:

„Wir werden Vertreterinnen und Vertreter aller am Visumverfahren beteiligten Behörden (Auslandsvertretungen, Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten, Ausländerbehörden, Bundesagentur für Arbeit, zuständige Stellen für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen) wieder zusammenbringen, um noch bestehende Schwierigkeiten bei den Verfahrensabläufen zu identifizieren und gemeinsam gute und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Weitere Stakeholder können zu spezifischen Themen, wie z. B. zur Bildungsmigration, eingeladen werden.“

(BREG 2022, S. 17)

2.5.4 Entwicklung von Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Die *Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten* aus dem November 2022 mündeten im Februar 2023 in dem Referentenentwurf eines *Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* (BMI; BMAS 2023) sowie einer entsprechenden *Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* (BMAS 2023).

Die Entwürfe sahen gegenüber dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz insbesondere eine Abschaffung der Vorrangprüfung sowie eine Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen der Erteilung

eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Berufsausbildung vor. In Bezug auf den Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche wurde nur eine minimale Anhebung des Höchstalters für potenzielle Auszubildende von 25 auf 27 Jahre vorgeschlagen.

Entsprechend kritisch äußerten sich u. a. die Stellungnahmen der BDA (BDA 2023, S. 14f.) und der DIHK (DIHK 2023, S. 8f.) v. a. dahingehend, dass die maximale Aufenthaltsdauer für die Ausbildungsplatzsuche angehoben und die sprachlichen sowie schulischen Anforderungen weiter abgesenkt werden sollten. Die DIHK formulierte im Rahmen ihrer Stellungnahme das Potenzial einer Einwanderung in die Ausbildung im Falle verbesserter rechtlicher Rahmenbedingungen:

„Aus Sicht der IHK-Organisation kann der Ausbildung von Menschen aus Drittstaaten für die Fachkräftesicherung in deutschen Betrieben künftig eine erhebliche Bedeutung zukommen, so dass die Weichen für Zuwanderung und Integration rechtzeitig gestellt werden müssen. Hierfür sind die Pläne der Bundesregierung nicht ausreichend. Um der großen Bedeutung der betrieblichen Ausbildung für die Fachkräftesicherung Rechnung zu tragen, könnte eine „vierte Säule“ der Fachkräfteeinwanderung ergänzt werden: „Training in Germany“.

Die Vorbereitung auf eine Ausbildung in Deutschland könnte bereits im Ausland beginnen und neben Sprachförderung auch Kurse zum Leben und Arbeiten in Deutschland umfassen. Es könnten gezielt Schülerinnen und Schüler deutscher Auslandsschulen/PASCH-Schulen über die Goethe-Institute angesprochen werden, da diese oft schon über gute sprachliche Vorkenntnisse verfügen. Zudem könnten größere Gruppen oder komplette Schulklassen bereits im Ausland mit einjähriger Sprach- und Landeskunde unterstützt werden. Hier sollten Pilotprojekte erprobt werden.“

(DIHK 2023, S. 8)

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren wurden die kritischen Stimmen teilweise berücksichtigt, sodass sich im finalen Gesetz, das am 18. August 2023 verkündet wurde, weitere Anpassungen insbesondere der Regelungen des Aufenthalts zur Ausbildungsplatzsuche finden (vgl. [3.2.2](#) & [3.2.3](#)).

3. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Welche Möglichkeiten und welche Beschränkungen gelten?

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Einwanderung in die Ausbildung berühren verschiedenliche Regelungen im Bereich des Berufsbildungs-, Sozial-, Beschäftigungs- und Aufenthaltsrechts. Von besonderem Interesse sind die Voraussetzungen, die durch das *Aufenthaltsgesetz* (AufenthG) und die *Beschäftigungsverordnung* (BeschV) geschaffen werden und welche die grundsätzlichen Bedingungen einer Ausbildung in Deutschland für Drittstaatsangehörige setzen. Grundlegend relevant sind natürlich auch die rechtlichen Grundlagen der deutschen Berufsausbildungen, also insbesondere

- *Berufsbildungsgesetz* (BBiG) und *Handwerksordnung* (HwO) mit ihren dazugehörigen Ausbildungsordnungen für die dualen Ausbildungsberufe,
- die Fachgesetze und dazugehörige Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen v. a. für die reglementierten Gesundheitsberufe auf Bundesebene, sowie
- entsprechende Gesetze und Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für reglementierte und nicht reglementierte Berufe in Zuständigkeit der Bundesländer.

Allerdings enthalten diese rechtlichen Grundlagen der deutschen Berufsausbildung keine spezifischen Regelungen für die Zielgruppe der ausländischen Auszubildenden bzw. von Auszubildenden, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.

Analog zur generellen Entwicklung des Erwerbsmigrationsrechts in Deutschland wurden auch die Regelungen der (Berufs-)Ausbildungsmigration in den letzten Jahren angepasst, v. a. im Kontext des sogenannten Migrationspakets der letzten Legislaturperiode - darin enthalten sind u. a. das *Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz* von 2019 und das *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* von 2020 - und des *Gesetzes* sowie der *Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung*, welche 2023 bzw. 2024 sukzessive in Kraft treten.

Mit dem *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* wurden die Möglichkeiten für Drittstaatsangehörige zur Aufnahme einer Berufsausbildung in Deutschland erweitert. Zuvor verstreute Regelungen zur Berufsausbildung wurden mit dem § 16a AufenthG gebündelt.

Durch das *Gesetz* und die *Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* werden die Regelungen des Aufenthalts zum Zweck der Berufsausbildung bzw. zur Suche nach einem Ausbildungsplatz ab 1. März 2024 weiter liberalisiert. Durch die sogenannte Chancenkarte wird ab 1. Juni 2024 eine weitere, alternative Möglichkeit zur Ausbildungsplatzsuche geschaffen.

Das *Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz* eröffnet Drittstaatsangehörigen schon seit 2019 die Förderungsberechtigung u. a. im Kontext der Berufsvorbereitung oder der Berufsausbildungsbeihilfe.

Relevanz im Kontext der Ausbildungsmigration hat auch die *Deutschsprachförderverordnung* (DeuFöV), die Unterstützung bei der Durchführung berufsbezogener Sprachkurse im Rahmen der Berufsausbildung ermöglicht.

Die grundsätzlichen Regelungen zur Einwanderung im Aufenthaltsgesetz haben durch das *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* von 2020 eine Neuordnung erfahren, die durch das *Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* ab 2024 wiederum angepasst werden. Die neuen rechtlichen Regelungen ab 2024 bieten insgesamt mehr und vereinfachte Möglichkeiten zur Aufnahme einer Berufsausbildung in Deutschland, präsentieren sich insgesamt jedoch im Kontext einer generell komplexeren Rechtslage mit alternativen Wahlmöglichkeiten.

3.1 Rechtlicher Rahmen der Ausbildungsmigration 2020 bis 2024: Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz²⁸

Im Rahmen des *Fachkräfteeinwanderungsgesetzes* bündelte § 16a AufenthG a. F. die vorher verstreuten Regelungen des Aufenthalts in Deutschland zur betrieblichen und schulischen Berufsausbildung. Durch die Voranstellung der Regelungen zur Berufsausbildung in § 16a AufenthG a. F. vor denen zum Studium in § 16b AufenthG a. F. wurde die mit dem *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* verbundene Öffnung der Fachkräfteeinwanderung auf alle Ausbildungsberufe auch von beruflich qualifizierten bzw. zu qualifizierenden Menschen aus dem Ausland nachvollzogen.

3.1.1 Aufenthalt zur Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung (§ 16a AufenthG a. F.)²⁹

§ 16a AufenthG a. F. ermöglicht den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen in Deutschland für die Gesamtdauer der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (§ 16a Abs. 1 AufenthG a. F.) sowie schulischen Berufsausbildung (§ 16a Abs. 2 AufenthG a. F.).

Grundlegende Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels bzw. des vorgeschalteten Visums ist hierbei ein Ausbildungsvertrag. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) musste diesem zustimmen (§ 39 AufenthG) und dabei die Vorrangprüfung (§ 8 Abs. 1 BeschV a. F.) durchführen. Im Rahmen der Zustimmung prüft die BA auch die Ausbildungsbefugnis des Ausbildungsbetriebs.

In der Regel ist für den Aufenthaltstitel auch der Nachweis von Deutschkenntnissen auf B1-Niveau erforderlich (§ 16a Abs. 3 Satz 2 AufenthG a. F.), falls nicht der Ausbildungsbetrieb anderweitige Deutschkenntnisse als ausreichend bestätigt oder ein der Ausbildung vorgeschalteter Sprachkurs in Deutschland besucht werden soll.

Liegen Ausbildungsvertrag und Zulassung zu einem Sprachkurs in Deutschland vor, kann der Aufenthalt auch die Dauer des Sprachkurses mit umfassen (§ 16a Abs. 1 Satz 3 AufenthG a. F.). Ein Nachweis des Lebensunterhalts in Höhe des geltenden BAföG-Regelsatzes für die Dauer des Aufenthalts ist zwingend notwendig (§ 2 Abs. 3 Satz 5 AufenthG a. F.). Zusätzlich zur Berufsausbildung waren entgeltliche Beschäftigungen von zehn Stunden je Woche (§ 16a Abs. 3 Satz 1 AufenthG a. F.) und der Bezug von Berufsausbildungsbeihilfe erlaubt.

Für den Fall, dass die Berufsausbildung durch Gründe, die der bzw. die Auszubildende nicht zu vertreten hat, nicht abgeschlossen werden kann, besteht die Möglichkeit eines maximal sechsmonatigen Aufenthalts zur Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz (§ 16a Abs. 4 AufenthG a. F.). Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung kann ein maximal zwölfmonatiger Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche erteilt werden (§ 20 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG a. F.).

Falls anschließend an den Abschluss der Berufsausbildung ein mindestens 24monatiger Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit als beruflich qualifizierte Fachkraft (§ 18a AufenthG a. F.) erfolgt, kann eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden (§ 18c Abs. 1 Satz 2 AufenthG a. F.).

²⁸ Ein Großteil der Regelungen des FEG zur Berufsausbildung behält auch mit dem *Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* seine Gültigkeit. Daher werden Präteritum und Präsens verwendet.

²⁹ Die folgenden Erläuterungen basieren insbesondere auf den Ausführungen in den *Anwendungshinweisen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz* (BmI 2021, S. 14ff.).

Im Rahmen eines Aufenthalts nach § 16a AufenthG a. F. besteht die Möglichkeit des Wechsels in einen anderen Aufenthaltstitel, z. B. für eine andere qualifizierte (auch schulische) Berufsausbildung, in eine Beschäftigung als Fachkraft (§ 18 AufenthG a. F.), in eine qualifizierte Beschäftigung bei ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen (§ 19c Abs. 2 AufenthG a. F.) und in ein Studium (§ 16b AufenthG a. F.). Dies betrifft den Zweckwechsel während eines Aufenthalts, also bis zu bzw. vor einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Dies kann auch Fälle des Ausbildungsabbruchs oder sonstiger erfolgloser Beendigung der Ausbildung umfassen.

Mit § 16a Abs. 2 AufenthG a. F. wurden die Regelungen zu schulischen Berufsausbildungen einheitlich ausgestaltet. Umfasst sind schulische Berufsausbildungen, die nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen zu einem staatlich anerkannten Berufsabschluss führen. Der Bildungsgang darf sich dabei nicht ausschließlich an Staatsangehörige eines bestimmten Staates richten. Das Visum für die schulische Berufsausbildung benötigt zudem immer die Zustimmung der Ausländerbehörde. Der Aufenthaltstitel für schulische Berufsausbildungen erlaubt berufliche Praktika, die vorgeschriebener Bestandteil der Ausbildung sind und keiner Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit bedürfen.

Die Aufnahme einer Berufsausbildung erfordert in der Regel nicht zwingend einen bestimmten schulischen Abschluss. Der Ausbildungsbetrieb muss prüfen, ob der bzw. die Auszubildende für die Ausbildung geeignet ist. Grundlage für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist der Ausbildungsvertrag mit dem Ausbildungsbetrieb. Für schulische Ausbildungen setzen die Berufsfachschulen oftmals einen Hauptschulabschluss oder einen mittleren Schulabschluss bzw. einen anderen als gleichwertig anerkannten Abschluss voraus. Dies wird im Bundes- oder Landesrecht geregelt und ist zwar eine Voraussetzung zum Vertragsabschluss des Auszubildenden mit der Berufsfachschule, ist jedoch keine zwingende Voraussetzung zur Erteilung der Aufenthaltserlaubnis. Im Bereich der betrieblichen Berufsausbildungen muss der Ausbildungsbetrieb über die nötige Ausbildungsbefugnis verfügen. Dies wird von der BA bei der für die Berufsausbildung zuständigen Stelle geprüft, es sei denn, dies ist schon durch eine Eintragungsbestätigung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse überprüft worden. Im Bereich der schulischen Berufsausbildungen muss zwingend die Ausländerbehörde prüfen, ob die Erteilungsvoraussetzungen erfüllt sind, v. a. ob die Berufsausbildung zu einem staatlich anerkannten Abschluss führt. Außerdem muss in den Fällen, wo sich der Bildungsgang nur an Staatsangehörige eines bestimmten Staates richtet, geprüft werden, ob diesbezüglich eine zwischenstaatliche Vereinbarung vorliegt und die für das Aufenthaltsrecht zuständige oberste Landesbehörde der Vereinbarung zugestimmt hat. Den Nachweis des Lebensunterhaltes (§ 2 Abs. 3 Satz 5 AufenthG a. F.) prüft die deutsche Auslandsvertretung bzw. bei schulischen Berufsausbildungen die Ausländerbehörde in Deutschland.

3.1.2 Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche (§ 17 Abs. 1 AufenthG a. F.)

Mit § 17 AufenthG a. F. wurde die bereits vor dem *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* bestehende Möglichkeit eines befristeten Aufenthalts zur Studienbewerbung in abgewandelter Form übernommen und mit der neuen Möglichkeit des befristeten Aufenthalts zur Ausbildungsplatzsuche gebündelt. Dies hat die erstmalige Möglichkeit eines Aufenthalts in Deutschland zum Zweck der Ausbildungsplatzsuche für eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung geschaffen.

§ 17 Abs. 1 AufenthG a. F. ermöglichte einen maximal sechsmonatigen Aufenthalt in Deutschland für die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Dies sollte u. a. den Kontakt mit kleinen und mittelständischen Unternehmen vereinfachen, die oft keine Möglichkeit haben, Auszubildende unmittelbar aus dem Ausland für eine Berufsausbildung in Deutschland zu gewinnen.

Die Voraussetzungen für die Erteilung des Aufenthaltstitels bzw. des vorgeschalteten Visums waren allerdings umfassend. Antragsberechtigt waren Personen,

- die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG a. F.),
- über einen spezifischen Schulabschluss (§ 17 Abs. 1 Nr. 3 AufenthG a. F.) sowie
- Deutschkenntnisse auf Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (§ 17 Abs. 1 Nr. 4 AufenthG a. F.) verfügen, sowie
- den Lebensunterhalt in Höhe des BAföG-Regelsatzes für die gesamte Aufenthaltsdauer (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG a. F.) nachweisen.

Die möglichen Schulabschlüsse umfassen

- Sekundarschulabschlüsse deutscher Auslandsschulen (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Variante 1 AufenthG a. F.),
- Schulabschlüsse die zum Hochschulzugang in Deutschland berechtigen (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Variante 2 AufenthG a. F.) oder
- Schulabschlüsse, die zum Hochschulzugangs in dem Staat berechtigen, in dem der Schulabschluss erworben wurde (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Variante 3 AufenthG a. F.).

Während des gesamten Aufenthaltes zur Ausbildungsplatzsuche war die Erwerbstätigkeit untersagt (17 Abs. 3 Satz 1 AufenthG a. F.).

Bei erfolgreichem Abschluss eines Ausbildungsvertrags kann in Deutschland ein Aufenthalt zur Berufsausbildung nach § 16a AufenthG a. F. (vgl. [3.1.1](#)) beantragt werden.

Die zuständige Behörde verfügt über Ermessensspielraum bei der Erteilung des Aufenthaltstitels sowie der Aufenthaltsdauer; der maximale Zeitraum von sechs Monate durfte jedoch nicht überschritten werden. Diese Maximaldauer konnte nicht verlängert werden, indem unmittelbar oder kurz nach Ablauf der Aufenthaltsdauer eine neue Aufenthaltserlaubnis zur Suche nach einem Ausbildungsplatz erteilt wird. Eine erneute Erteilung eines Aufenthaltstitels konnte erst erfolgen, wenn sich die Person nach Ausreise mindestens so lange im Ausland aufgehalten hatte, wie sie sich zuvor in Deutschland aufgehalten hatte.

Grundsätzliche Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels zur Ausbildungsplatzsuche ist, dass eine qualifizierte Berufsausbildung im Sinne des *Aufenthaltsgesetzes* angestrebt wird, also eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist (§ 2 Abs. 12a AufenthG a. F.). Beim Maximalalter von 25 Jahren war der Zeitpunkt entscheidend, zu dem der vollständige Antrag auf das Visum oder den Aufenthaltstitel eingereicht wurde. Durch diese Altersgrenze sollte der potenzielle Bewerberkreises auf junge Drittstaatsangehörige eingeeengt werden, deren Schulabschluss noch nicht allzu lange zurückliegt.

Bei den Abschlüssen von Deutschen Auslandsschulen muss es sich um einen Sekundarschulabschluss handeln (Hauptschulabschluss, Realschulabschluss, Berechtigung zum Übergang in die gymnasiale Oberstufe, Fachhochschulreifeprüfung, Hochschulreifeprüfung oder ausländischer Schulabschluss, der zum Studium in Deutschland oder jedenfalls zum Studium in dem Staat berechtigt, in dem die Deutsche Auslandsschule ihren Sitz hat).

Bei den Schulabschlüssen, die zum Hochschulzugang in der Bundesrepublik Deutschland berechtigen, kann es sich um in Deutschland erworbene deutsche Schulabschlüsse oder um ausländische Schulabschlüsse handeln. Auf jeden Fall muss der Abschluss zum Hochschulzugang in Deutschland berechtigen. Hochschulzugang bedeutet hier den Zugang zu Universitäten und Fachhochschulen.

Der Nachweis der zwingend erforderlichen Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2 erfolgte gegenüber der deutschen Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde in der Regel durch Vorlage geeigneter Sprachzertifikate.³⁰

Der Nachweis des nötigen Lebensunterhalts (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG a. F.) kann durch eine Verpflichtungserklärung erfolgen. Die Lebensunterhaltssicherung muss für den gesamten Suchzeitraum, also für die in dem Aufenthaltstitel festgelegte Aufenthaltsdauer, nachgewiesen werden. Außerdem müssen die für die eventuelle Ausreise erforderlichen Mittel nachgewiesen werden.

Für den eventuell anschließenden Aufenthalt für eine qualifizierte Berufsausbildung (§ 16a AufenthG a. F.) gelten die dortigen Regelungen.

§ 17 Absatz 3 Satz 2 AufenthG a. F. regelte die Möglichkeiten des Zweckwechsels in einen anderen Aufenthalt: Ein Wechsel war in der Regel nur zu einer Beschäftigung als Fachkraft (§ 18 AufenthG a. F.) und in Fällen eines gesetzlichen Anspruchs möglich. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildungsplatzsuche ist der Wechsel in den Aufenthalt für eine qualifizierte Berufsausbildung (§ 16a AufenthG a. F.) möglich.

Die Prüfung der Erteilungsvoraussetzungen des Aufenthaltstitels erfolgt durch die deutschen Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden. Eine förmliche Prüfung der Schulabschlüsse ist nicht erforderlich, insofern die vorliegenden Bewertungen in der Datenbank anabin³¹ der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) herangezogen werden können.

3.1.3 Das Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz

Mit dem *Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz* soll der Zugang von Menschen aus dem Ausland zur Förderung einer Berufsausbildung oder Berufsvorbereitung vereinfacht werden. Außerdem wurde die Sprachförderung des Bundes für weitere Personengruppen geöffnet, um ihnen die Aufnahme einer möglichst bedarfsdeckenden Beschäftigung zu erleichtern.

Bis zum Inkrafttreten des *Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetzes* war in § 59 SGB III a. F. der Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) differenziert nach Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus und (unter Umständen) Voraufenthaltszeit in Deutschland durch positive Aufzählung der zugangsberechtigten Personen geregelt worden. Dies entfiel mit dem Gesetz. Beschränkungen aufgrund von Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus entfallen bei der Förderung von Berufsausbildung und Berufsvorbereitung seit Neufassung des § 60 SGB III (Förderungsberechtigter Personenkreis bei Berufsausbildung) weitgehend, stattdessen erlangte der abstrakte Arbeitsmarktzugang als allgemeine Zugangsvoraussetzung höhere Bedeutung.

³⁰ Entsprechend der Ausführungen in den *Anwendungshinweisen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz* können dies Sprachtests der durch die Association of Language Testers in Europe (ALTE) zertifizierten Prüfungsanbieter Goethe-Institut, telc GmbH, ÖSD, TestDAF, ECL Prüfungszentrum aber auch DSH, DSD, TOEFL und IELTS sein (BmI 2021, S. 24).

³¹ https://anabin.kmk.org/no_cache/filter/schulabschluesse-mit-hochschulzugang.html#land_gewaehlt

Damit steht die Berufsausbildungsbeihilfe Menschen aus dem Ausland prinzipiell offen, für die der Zugang zuvor an zum Teil enge Voraussetzungen geknüpft war. Zu diesen Menschen zählen insbesondere Staatsangehörige aus Mitgliedstaaten der EU, aber auch Staatsangehörige aus Drittstaaten, die zum Zwecke der Berufsausbildung nach Deutschland kommen.

3.2 Rechtlicher Rahmen der Ausbildungsmigration ab 2024: Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und die parallele Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung passen ab 1. März 2024 auch die rechtlichen Regelungen für den Aufenthalt zur Ausbildung bzw. Ausbildungsplatzsuche an. Verglichen mit den grundsätzlichen rechtlichen Neuerungen zur Regelung der Arbeitsmigration nach Deutschland (vgl. [1.2](#)) beschränken sich die Änderungen auf punktuelle Anpassungen, die jedoch Vereinfachungen erwarten lassen.

Neben der Anpassung des § 16a AufenthG n. F. (Aufenthalt zur Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung) und des § 17 Abs. 1 AufenthG n. F. (Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche) wird mit § 20a AufenthG (Chancenkarte) ab 1. Juni 2024 ein alternativer Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche eingeführt.

3.2.1 Aufenthalt zur Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung (§ 16a AufenthG n. F.)

Entgegen der früheren Regelung, dass ein Aufenthaltstitel zur betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung erteilt werden „kann“, „soll“ nach der künftigen Regelung der Titel erteilt werden. Dies signalisiert, dass - bei Vorliegen der Voraussetzungen - die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis auch verbindlicher erfolgt.

Es wird außerdem ermöglicht, während des Aufenthalts für die Berufsausbildung in andere Aufenthaltstitel zu wechseln, mit Ausnahme der Aufenthaltstitel nach § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. einer Regelung der Beschäftigungsverordnung (BeschV) für vorübergehende Beschäftigungen. Dadurch wird die bisherige Beschränkung der Wechselmöglichkeiten - also zum Zweck einer qualifizierten Berufsausbildung, einer Beschäftigung als Fachkraft oder mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen oder in Fällen eines gesetzlichen Anspruchs - aufgehoben. Die Erteilung einer unbefristeten Niederlassungserlaubnis nach § 9 AufenthG während der Berufsausbildung wird hingegen explizit ausgeschlossen. Dies wird damit begründet, dass durch die umfangreiche Streichung von Zweckwechselverboten die erforderlichen Erteilungsvoraussetzungen für eine Niederlassungserlaubnis durch etwaige Voraufenthalte schon vor Abschluss der Berufsausbildung erreicht werden könnten. Eine Ausnahme ist nur möglich, wenn sich die betreffende Person schon vor Aufnahme der Berufsausbildung als Fachkraft gemäß § 18 Abs. 3 AufenthG in Deutschland aufgehalten hat. Durch eine Anpassung in § 8 Abs. 1 BeschV n. F. wird die Notwendigkeit der Vorrangprüfung im Zustimmungsverfahren der BA abgeschafft.

3.2.2 Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche (§ 17 Abs. 1 AufenthG n. F.)

Die Neufassung des Aufenthaltstitels zur Ausbildungsplatzsuche greift einige der vielfach geäußerten Kritikpunkte (vgl. [2.5.2](#) & [2.5.4](#)) an den hohen Erteilungsvoraussetzungen auf, nämlich v. a. bzgl. des Maximalalters und der maximalen Dauer des Aufenthaltstitels.

Die Altersgrenze wird von 25 Jahren auf 35 Jahre angehoben (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG n. F.). Dies soll einem größeren Kreis erwachsener Drittstaatsangehöriger die Möglichkeit eines Aufenthalts zur Ausbildungsplatzsuche eröffnen. Auch wird das erforderliche Niveau deutscher Sprachkenntnisse auf B1 abgesenkt (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AufenthG n. F.) und dadurch an die Voraussetzung für den Aufenthalt zur Berufsausbildung nach § 16a AufenthG n. F. angeglichen.

Die maximale Dauer der Aufenthaltserlaubnis wird an die entsprechende Maximaldauer der Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Studienbewerbung angeglichen und auf neun Monate angehoben (§ 17 Abs. 1 Satz 2 AufenthG n. F.).

Entgegen des früheren strikten Verbots der Erwerbstätigkeit während der Ausbildungsplatzsuche, werden Nebenbeschäftigung im Umfang von 20 Stunden je Woche ermöglicht; zusätzlich werden auch Probebeschäftigungen von jeweils bis zu zwei Wochen erlaubt (§ 17 Abs. 3 Satz 1 AufenthG n. F.).

Die Möglichkeiten des Zweckwechsels während Ausbildungs- und Studienplatzsuche werden einheitlich geregelt und für die Ausbildungsplatzsuche um die Möglichkeit des Wechsels in eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 2 AufenthG n. F. (qualifizierte Beschäftigung bei ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen) und § 16b AufenthG n. F. (Studium) erweitert (§ 17 Abs. 3 Satz 2 AufenthG n. F.).

3.2.3 Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche im Rahmen der Chancenkarte (§ 20a AufenthG n. F.)

Die sogenannte Chancenkarte nach § 20a AufenthG n. F. schafft einen neuen Aufenthaltstitel zur Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz bzw. einer Qualifizierungsmaßnahme zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

Bei Erfüllung der Voraussetzung ist ein maximal einjähriger Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche in Deutschland möglich (§ 20a Abs. 5 AufenthG n. F.).

Während des Aufenthalts ist eine Beschäftigung von durchschnittlich maximal 20 Stunden pro Woche erlaubt (§ 20a Abs. 2 Nr. 1 AufenthG n. F.), sowie Probebeschäftigungen von jeweils bis zu zwei Wochen. Die Probebeschäftigung muss entweder qualifiziert sein, auf eine Ausbildung abzielen oder geeignet sein, im Rahmen einer Maßnahme zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach § 16d AufenthG n. F. aufgenommen zu werden (§ 20a Abs. 2 Nr. 2 AufenthG n. F.).

Grundlegende Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist entweder der Nachweis des Fachkraft-Status nach § 18 Abs. 3 AufenthG, also ein beruflicher oder akademischer Abschluss aus Deutschland bzw. ein in Deutschland anerkannter beruflicher oder akademischer Abschluss aus dem Ausland (§ 20a Abs. 3 Nr. 1 AufenthG n. F.), oder alternativ muss eine ausreichende Punktzahl für die Erreichung von Merkmalen nach § 20b Abs. 1 AufenthG n. F. erreicht werden (§ 20a Abs. 3 Nr. 2 AufenthG n. F.).

Voraussetzung für die Nutzung dieses Punktesystems ist zwingend der Nachweis

- einer Berufsqualifikation, die im Ausbildungsland staatlich anerkannt ist und deren Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre betragen hat (§ 20a Abs. 4 Nr. 1 Ziff. a AufenthG n. F.) oder
- eines Hochschulabschlusses, der im Ausbildungsland staatlich anerkannt ist (§ 20a Abs. 4 Nr. 1 Ziff. b AufenthG n. F.) oder
- eines Berufsabschlusses nach einer Ausbildung, die nach Inhalt, Dauer und der Art ihrer Durchführung die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes an eine Berufsausbildung einhält und geeignet ist, die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit für einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung zu vermitteln und der von einer deutschen Auslandshandelskammer (AHK) erteilt worden ist (§ 20a Abs. 4 Nr. 1 Ziff. c AufenthG n. F.).³²

Ergänzend zum Nachweis dieser Qualifikation sind außerdem entweder deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau A1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (§ 20a Abs. 4 Nr. 2 Ziff. a AufenthG n. F.) oder englische Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (§ 20a Abs. 4 Nr. 2 Ziff. b AufenthG n. F.) nachzuweisen.

Erst im Anschluss an den Nachweis dieser qualifikationstechnischen und sprachlichen Voraussetzungen können die notwendigen Punkte für die verschiedenen Merkmale gesammelt werden, die in § 20b Abs. 1 AufenthG n. F. ausgeführt sind.

Verglichen mit dem Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche nach § 17 Abs. 1 AufenthG n. F. bietet die Chancenkarte sowohl Vorteile (längere Maximaldauer des Aufenthalts, geringere Spracherfordernisse) als auch Nachteile (zwingender Nachweis entweder des Fachkraft-Status bzw. einer im Ausland schon abgeschlossen beruflichen oder akademischen Ausbildung mitsamt weiterer Merkmale nach dem Punktesystem).

³² Ob die Voraussetzungen an diese Berufsabschlüsse der AHK erfüllt sind, bestätigt das BIBB auf Antrag der AHK als abschlusserteilender Stelle (§ 90 Abs. 3b BBiG n. F.).

3.3 Synopse und Fazit zu den rechtlichen Neuerungen

| Aufenthalt zur Berufsausbildung; beruflichen Weiterbildung | |
|---|---|
| § 16a AufenthG a. F. | § 16 a AufenthG n. F. |
| Voraussetzungen | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsvertrag - i. d. R. B1-Deutschkenntnisse - gesicherter Lebensunterhalt - Vorrangprüfung | <ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsvertrag - i. d. R. B1-Deutschkenntnisse - gesicherter Lebensunterhalt - Keine Vorrangprüfung |
| Möglichkeiten | |
| <ul style="list-style-type: none"> - „kann“-Regelung - Aufenthalt für Ausbildungsdauer - Zweckwechsel prinzipiell nur eingeschränkt möglich - Beschäftigung von max. zehn Stunden pro Woche unabhängig von der Berufsausbildung | <ul style="list-style-type: none"> - „soll“-Regelung - Aufenthalt für Ausbildungsdauer - Zweckwechsel ausgeweitet mit einzelner Einschränkung - Beschäftigung von max. 20 Stunden pro Woche unabhängig von der Berufsausbildung |

| Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche | |
|---|---|
| § 17 Abs. 1 AufenthG a. F. | § 17a Abs. 1 AufenthG n. F. |
| Voraussetzungen | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Höchstalter: 25 Jahre - B2-Deutschkenntnisse - Abschluss Deutscher Auslandsschule oder Hochschulzugangsberechtigung im Ausbildungsland oder in Deutschland - gesicherter Lebensunterhalt | <ul style="list-style-type: none"> - Höchstalter: 35 Jahre - B1-Deutschkenntnisse - Abschluss Deutscher Auslandsschule oder Hochschulzugangsberechtigung im Ausbildungsland oder in Deutschland - gesicherter Lebensunterhalt |
| Möglichkeiten | |
| <ul style="list-style-type: none"> - „kann“-Regelung - Aufenthalt für max. sechs Monate - Erwerbstätigkeit nicht gestattet | <ul style="list-style-type: none"> - „kann“-Regelung - Aufenthalt für max. neun Monate - Beschäftigung von bis zu 20 Stunden je Woche und Ausübung von Probebeschäftigungen von bis zu insgesamt zwei Wochen |

| - | § 20a AufenthG n. F. |
|------------------------|--|
| Voraussetzungen | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Fachkraft-Status (deutscher Abschluss oder einem deutschen Abschluss gleichwertiger ausländischer Abschluss) <i>oder</i> - im Ausbildungsland staatlich anerkannter Abschluss sowie <ul style="list-style-type: none"> o eine ausreichende Punktzahl nach dem Punktesystem o A1-Deutschkenntnisse <i>oder</i> B2-Englischkenntnisse - gesicherter Lebensunterhalt |
| Möglichkeiten | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - „kann“-Regelung - Aufenthalt für max. 12 Monate - Beschäftigung von bis zu 20 Stunden je Woche und Ausübung von Probebeschäftigungen von bis zu insgesamt zwei Wochen |

Durch die Anpassung der Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung (§ 16a AufenthG n. F.) und Ausbildungsplatzsuche (§ 17 Abs. 1 AufenthG n. F.) sowie die Einführung der Chancenkarte (§ 20a AufenthG n. F.) als weitere Möglichkeit der Ausbildungsplatzsuche ergeben sich prinzipiell mehr Möglichkeiten zur Gestaltung der Einwanderung in die Ausbildung.

Insbesondere die ausgeweiteten Möglichkeiten der Beschäftigung sowohl während der Ausbildungsplatzsuche als auch während der Ausbildung, sowie v. a. die Abschaffung der Vorrangprüfung für einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Berufsausbildung bieten Ansatzpunkte für eine attraktivere Ausgestaltung dieser Aufenthaltsmöglichkeiten.

Auch wenn die Voraussetzungen zur Ausbildungsplatzsuche nach § 17 Abs. 1 AufenthG n. F. hinsichtlich Höchstalter und Spracherfordernissen merklich abgesenkt wurden, stellen die Anforderungen an die schulische Vorbildung dennoch weiterhin eine Hürde dar und engen die mögliche Zielgruppe zur Ausbildungsplatzsuche deutlich ein.

§ 20a AufenthG n. F. ist hinsichtlich Höchstalter und Spracherfordernissen konzilianter und ermöglicht sogar eine noch längere Aufenthaltsdauer zur Ausbildungsplatzsuche. Allerdings übersteigen die Qualifikationsanforderungen die des § 17 Abs. 1 AufenthG n. F. noch einmal erheblich, insofern zwingend eine abgeschlossene, berufliche bzw. akademische Ausbildung vorausgesetzt wird.

Vor diesem Hintergrund bleibt fraglich, ob die Möglichkeiten zur Ausbildungsplatzsuche künftig stärker genutzt werden oder auf dem sehr niedrigen Niveau verharren (vgl. [4.3](#)).

Insgesamt jedoch eröffnen die neuen rechtlichen Regelungen eine größere Flexibilität, die auch in der Praxis verbesserte Möglichkeiten der Einwanderung in die Ausbildung erwarten lässt.

Die rechtlichen Maßnahmen alleine werden aber nicht ausreichen, um eine größere Zahl von Auszubildenden aus Drittstaaten zu gewinnen. Hierzu wird es - neben untergesetzlichen Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe in Deutschland und potenzielle Auszubildende im Ausland - auch einer Analyse der Gelingensbedingungen erfordern, die auf die Erfahrungswerte der Einwanderung in die Ausbildung der letzten Jahre zurückgreift.

4. DATENLAGE UND INFORMATIONEN AUS DER STATISTIK

Was wissen wir über die Menschen, die für eine Berufsausbildung einwandern?

Schon vor dem *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* von 2020 bestand die Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel für die Berufsausbildung in Deutschland zu erhalten. Es liegen für über zehn Jahre Erfahrungswerte bzw. Informationen vor, die es in den Blick zu nehmen gilt. Von Interesse sind hier insbesondere die Anzahl der erteilten Aufenthaltstitel sowie dazugehörige Informationen über die Personen, die zum Zweck der Berufsausbildung oder der Ausbildungsplatzsuche eingewandert sind.

Die verschiedenen Aufenthaltstitel im Bereich der Erwerbs- und Bildungsmigration werden - bei Erteilung durch die Ausländerbehörden in Deutschland - im Ausländerzentralregister (AZR) des Bundesverwaltungsamts (BVA) erfasst. Auf Grundlage der dort erfassten Daten veröffentlicht das BAMF seit 2012 im Rahmen seiner Berichtsreihen zu Migration und Integration einzelne Jahresberichte zur Bildungs- und Erwerbsmigration³³ sowie - im Auftrag des Bundesministerium des Innern und für Heimat - den jährlichen Migrationsbericht der Bundesregierung.³⁴

Somit liegen für insgesamt mehr als zehn Jahre Auswertungen der statistischen Daten zur Erteilung von Aufenthaltstiteln zum Zweck der Berufsausbildung vor. Auf diese Informationen stützt sich dieses Kapitel. Im Gegensatz zu den Herausforderungen z. B. einer genauen statistischen Erfassung der Ausbildungseinmündung Geflüchteter (vgl. DIONISIUS u. a. 2018) ermöglicht die Erfassung des konkreten Aufenthaltswerts (in unserem Falle für eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung) im AZR eine trennscharfe Identifikation derjenigen, die zum Zweck der Berufsausbildung eingewandert sind bzw. sich dafür in Deutschland aufhalten. Wichtig ist jeweils zu unterscheiden zwischen (Erst-)Erteilungen von Aufenthaltstiteln einerseits und bestehenden Aufenthaltstiteln andererseits. Die Erteilung bedeutet neue Aufenthaltstitel bzw. Neuzugang von Personen in die Berufsausbildung. Die Gesamtsumme der Personen, die sich mit einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Berufsausbildung in Deutschland aufhalten, ist i. d. R. entsprechend größer, da sich Personen mit einem Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung regulär bis zu 3,5 Jahre in Deutschland aufhalten (falls die Ausbildung nicht abgebrochen wird bzw. ein Zweckwechsel in einen anderen Aufenthaltstitel stattfindet).

4.1 Aufenthaltstitel für Berufsausbildung und Studium

Die Statistiken des BAMF zeigen, dass der Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Studium in den vergangenen Jahren insgesamt wesentlich häufiger vorkommt - im Schnitt wurden jährlich zehnmal mehr Aufenthaltstitel zum Studium als zur Berufsausbildung erteilt (vgl. **Abb. 1**).

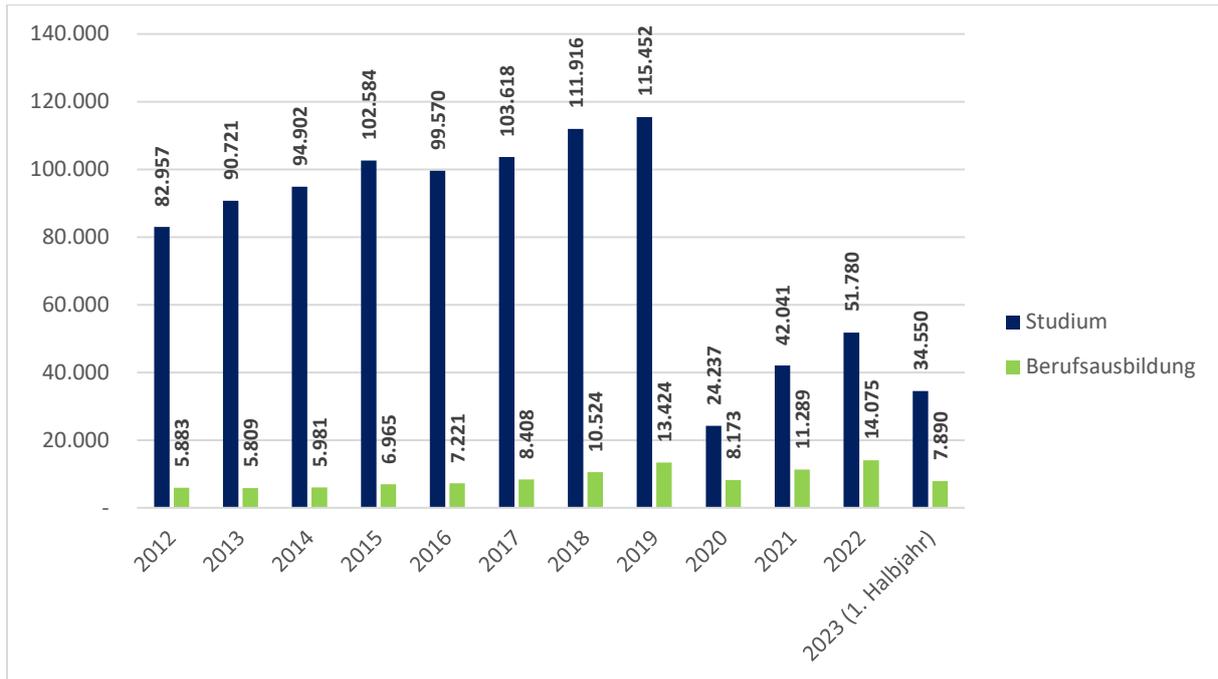
Im Jahr 2019 erreichte diese Entwicklung ihren bisherigen Höhepunkt mit ca. 115.000 neu erteilten Aufenthaltstiteln für das Studium, gegenüber 13.424 Aufenthaltstiteln zum Zweck der Berufsausbildung.³⁵

³³<https://www.bamf.de/DE/Themen/Forschung/Veroeffentlichungen/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/monitoring-bildungs-erwerbsmigration-node.html>

³⁴ Zur unterschiedlichen Systematik der Erfassung (Zeitpunkt der Einreise ggü. Zeitpunkt der Erteilung des Aufenthaltstitels) und entsprechend nicht deckungsgleichen Zahlen in den Monitoring-Berichten einerseits und dem Migrationsbericht andererseits: BAMF 2021, S. 9.

³⁵ Durch Anpassung der rechtlichen Grundlagen - insbesondere 2020 durch das FEG - betreffen die Zahlen für den Zeitraum 2012 - 2019 ausschließlich die betriebliche Ausbildung (§ 17 Abs. 1 AufenthG a. F.), und für den Zeitraum 2020 - 2023 (1. Halbjahr) sowohl die betriebliche (§ 16a Abs. 1 AufenthG) als auch schulische (§16a Abs. 2 AufenthG) Ausbildung.

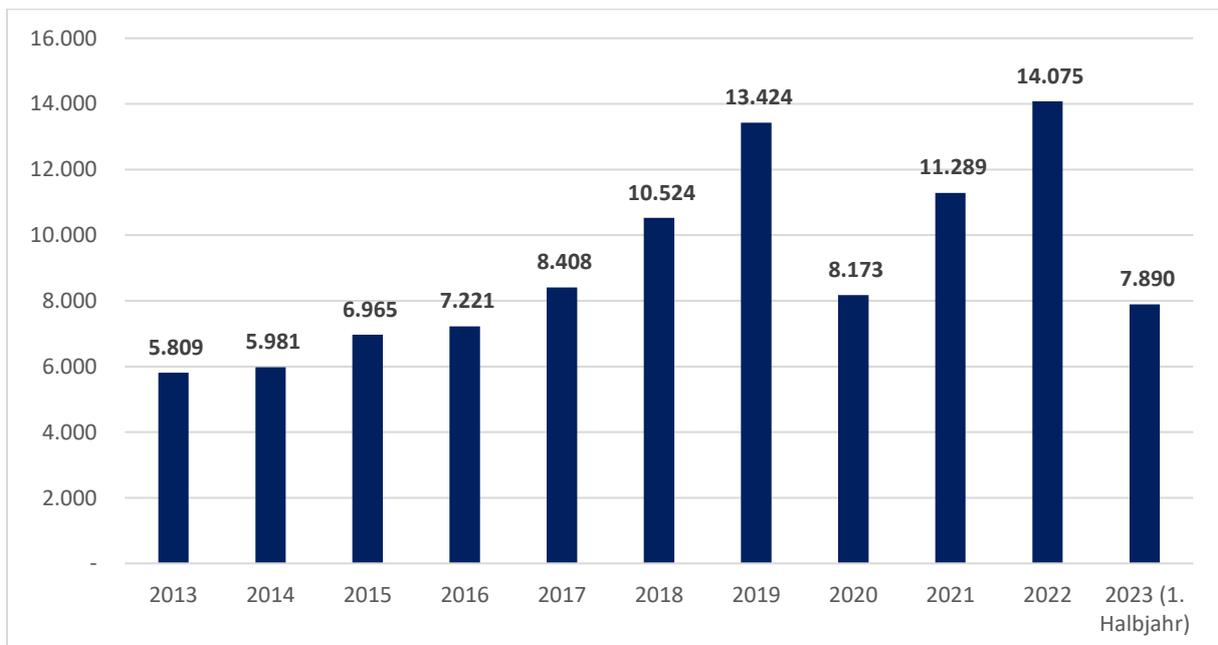
Abb. 1: Erteilte Aufenthaltstitel für Studium und Berufsausbildung: 2012 - 2023 (1. Halbjahr)³⁶



Prinzipiell lässt sich bei den Aufenthaltstiteln zur Berufsausbildung seit 2012 ein konstanter Anstieg verzeichnen, der nur - wie bei allen anderen Aufenthaltstiteln - im Corona-Jahr 2020 einen Einbruch erleidet. Im Vergleich zu den Aufenthaltstiteln für das Studium erweist sich der Einbruch bei den Aufenthaltstiteln zum Zweck der Berufsausbildung im Jahr 2020 als insgesamt weniger gravierend.

Anders als im Bereich des Studiums wurde im Jahr 2022 mit ca. 14.000 Aufenthaltstiteln für die Berufsausbildung die absolute Anzahl im Jahr 2019 (ca. 13.500) auch schon wieder übertroffen (vgl. **Abb. 2**).

Abb. 2: Erteilte Aufenthaltstitel für Berufsausbildung: 2012 - 2023 (1. Halbjahr)³⁷

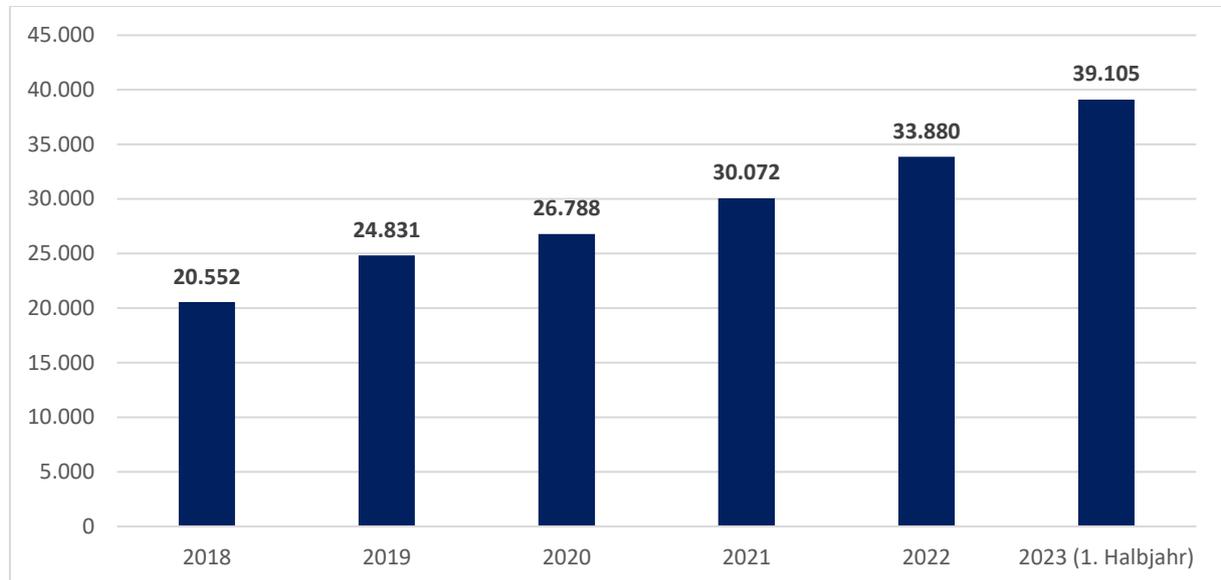


³⁶ Daten: BAMF 2013, S. 9; BAMF 2014, S. 9; BAMF 2015, S. 13; BAMF 2016, S. 14; BAMF 2017, S. 13; BAMF 2018, S. 12; BAMF 2019, S. 16; BAMF 2020, S. 15; BAMF 2021, S. 14; BAMF 2022, S. 10; BAMF 2023, S. 11; BAMF 2024, S. 8.

³⁷ Daten: Vgl. vorige Fußnote

Betrachtet man die Anzahl der Personen, die sich mit einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Berufsausbildung in Deutschland aufhalten, wird die relative Zunahme noch augenscheinlicher. So erfolgte von 2019 (24.831 Personen) bis zum ersten Halbjahr 2023 (39.105 Personen) eine Steigerung von 76 Prozent.

Abb. 3: Aufhältige Personen mit Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung: 2018 - 2023 (1. Halbjahr)³⁸



Die Zahl der Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung enthält sowohl jene zur betrieblichen (§16a Abs. 1 AufenthG) als auch solche zur schulischen (§ 16a Abs. 2 AufenthG) Ausbildung. Letztere werden in den Auswertungen des BAMF nur vereinzelt gesondert ausgewiesen, was auch am geringen Anteil von Aufenthaltstiteln zur schulischen Berufsausbildung liegen mag. Aufenthaltstitel nach § 16a Abs. 2 AufenthG machten im 1. Halbjahr 2023 nur 3 Prozent der Aufenthaltstitel in der Bildungsmigration aus, gegenüber 17 Prozent durch Aufenthaltstitel nach § 16a Abs. 1 AufenthG (vgl. BAMF 2024, S. 9).

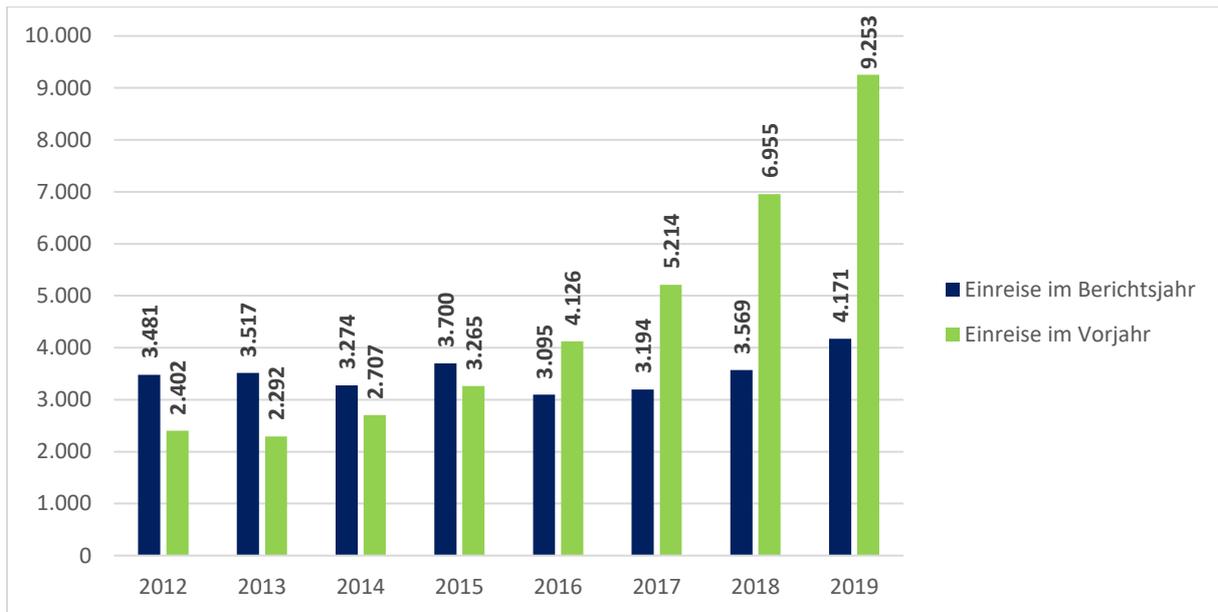
4.2 Einreise und Zweckwechsel

Weiteren Aufschluss über die Personen mit Aufenthaltstitel zum Zweck der Berufsausbildung geben die Informationen über den Einreisezeitpunkt (im Verhältnis zum erteilten Aufenthaltstitel) bzw. mögliche Statuswechsel (d. h. Wechsel aus/zu anderen Aufenthaltstiteln). Bei der Erfassung des BAMF erfolgt 2020 eine Änderung der Kategorien: Bis 2019 wurde unterschieden zwischen Aufenthaltstiteln, bei denen die Einreise entweder im Jahr erfolgte, auf das sich der Bericht des BAMF bezieht, oder bei denen die Einreise im Vorjahr erfolgte. Seit 2020 erfolgt die Unterscheidung anhand des Statuswechsels, d. h.: Liegt bei Aufenthaltstiteln kein Statuswechsel vor, erfolgte eine Einreise bzw. Titelerteilung zum ursprünglichen Zweck der Berufsausbildung. Liegt ein Statuswechsel vor, dann sind die Personen ursprünglich zu einem anderen Zweck eingereist (z. B. zur Ausbildungsplatzsuche o. ä.).³⁹ Hierbei zeigen sich für 2012 - 2019 folgende Tendenzen: 2012 - 2015 erfolgte die Einreise meistens im selben Jahr wie die Erteilung des Aufenthaltstitels. 2016 - 2019 verhält es sich umgekehrt, insofern die große Mehrheit der Einreisen jeweils im Vorjahr zur Erteilung des Aufenthaltstitels erfolgte (vgl. **Abb. 4**).

³⁸ Daten: BAMF 2019, S. 16; BAMF 2020, S. 15; BAMF 2021, S. 14; BAMF 2022, S. 10; BAMF 2023, S. 11; BAMF 2024, S. 8. Die Monitoring-Berichte weisen seit 2018 Zahlen zu Aufhalten im Bereich der Bildungsmigration auf.

³⁹ Vgl. BAMF 2021, S. 8f.

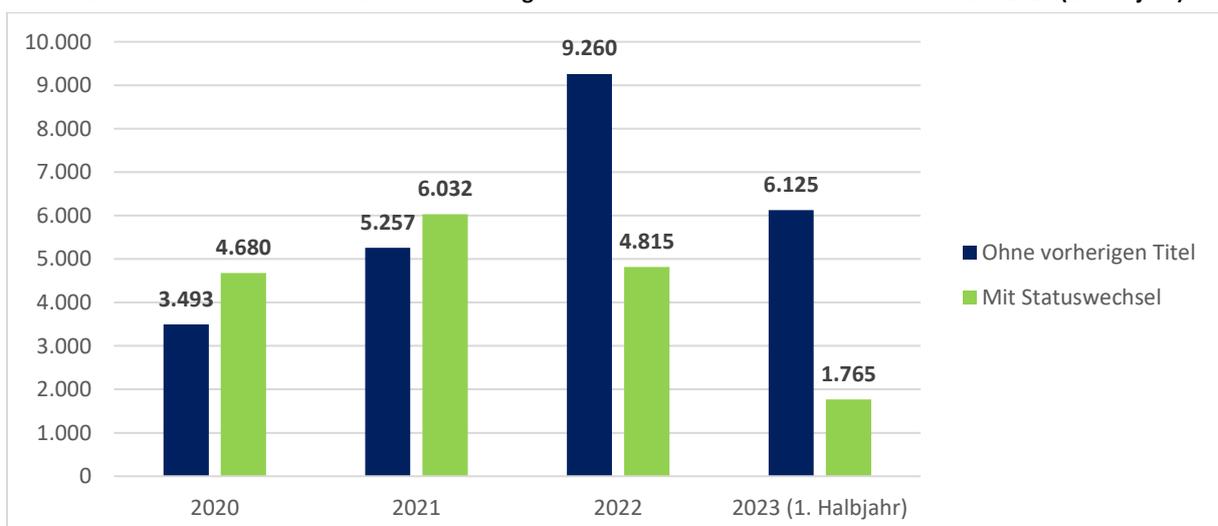
Abb. 4: Erteilte Aufenthaltstitel für Berufsausbildung - Einreise Vorjahr und Berichtsjahr: 2012 - 2019⁴⁰



Eine Einreise im Vorjahr kann verschiedene Gründe haben. Wichtig ist hierbei zu beachten, dass die Erteilung des Aufenthaltstitels nicht identisch ist mit der Erteilung des jeweils vorgeschalteten Visums. Zwischen Erteilung des Visums bei einer deutschen Auslandsvertretung, der faktischen Einreise nach Deutschland sowie der finalen Erteilung des Aufenthaltstitels können mehrere Monate vergehen. Aufschlussreich ist in dieser Hinsicht auch die Erfassung der erteilten Visa im Vergleich zu den erteilten Aufenthaltstiteln (vgl. 4.5).

Bei den Aufenthaltstiteln zur Berufsausbildung ab 2020 fällt auf, dass bis 2021 mehrheitlich offensichtlich keine Einreise zum Zweck der Berufsausbildung erfolgte, sondern ein anderer, zuvor erteilter Aufenthaltstitel umgeschrieben wurde, also ein Zweckwechsel erfolgte. Ab dem Jahr 2022 zeigt sich eine Kehrtwende, da die deutliche Mehrzahl an Aufenthaltstiteln ohne vorherigen Titel erteilt wurde, also offensichtlich eine Einreise zum spezifischen Zweck der Berufsausbildung erfolgt ist (vgl. Abb. 5).

Abb. 5: Erteilte Aufenthaltstitel für Berufsausbildung - Ohne vh. Titel und mit Statuswechsel: 2020 - 2023 (1. Halbjahr)⁴¹



⁴⁰ Daten: BAMF 2013, S. 9; BAMF 2014, S. 9; BAMF 2015, S. 13; BAMF 2016, S. 14; BAMF 2017, S. 13; BAMF 2018, S. 12; BAMF 2019, S. 16; BAMF 2020, S. 15.

⁴¹ Daten: BAMF 2021, S. 14; BAMF 2022, S. 10; BAMF 2023, S. 11; BAMF 2024, S. 8.

4.3 Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche

Die Möglichkeit des Aufenthalts zur Ausbildungsplatzsuche wurde erst mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 eröffnet (vgl. 3.1.2). Auch wenn im Jahr 2020 die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie zu einem generellen Einbruch der Einreisen bzw. erteilten Aufenthaltstitel führten (vgl. 4.1), zeigt sich bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln zum Zweck der Ausbildungsplatzsuche (§ 17 Abs. 1 AufenthG) bzw. Studienplatzbewerbung (§ 17 Abs. 2 AufenthG) von 2020 bis 2022 eine kontinuierliche Abnahme der Zahlen, die erst 2023 wieder eine Kehrtwende erfahren zu haben scheint. Betrachtet man hierbei die Unterscheidung zwischen Aufenthaltstiteln ohne vorherigen Titel und solchen mit Statuswechsel, so fällt auf, dass im Jahr 2020 die absolute Mehrzahl mit Statuswechsel erfolgte, die betroffenen Personen also ursprünglich zu einem anderen Zweck eingereist waren und ihren Aufenthaltstitel wechselten. Ab dem Jahr 2022 erfolgte eine stärkere Angleichung der Zahlen für beide Varianten (vgl. Abb. 6). Die Gesamtzahl der Aufenthaltstitel insbesondere zur Ausbildungsplatzsuche bleibt allerdings sehr gering (vgl. Abb. 7).

Abb. 6: Aufenthaltstitel zur Studienplatzbewerbung oder Ausbildungsplatzsuche - ohne vorherigen Titel und mit Statuswechsel: 2020 - 2023 (1. Halbjahr)⁴²

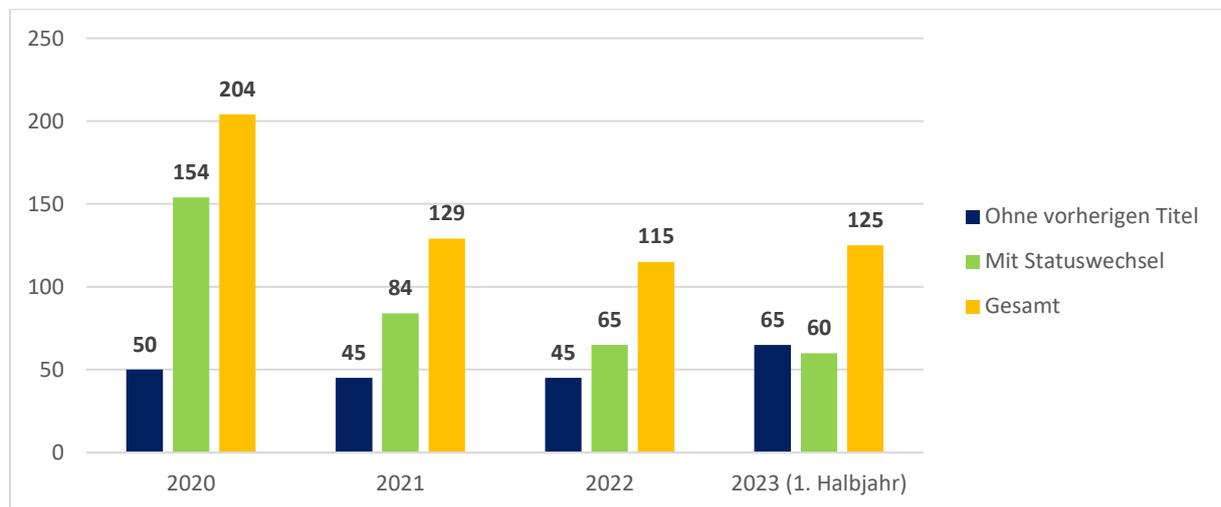
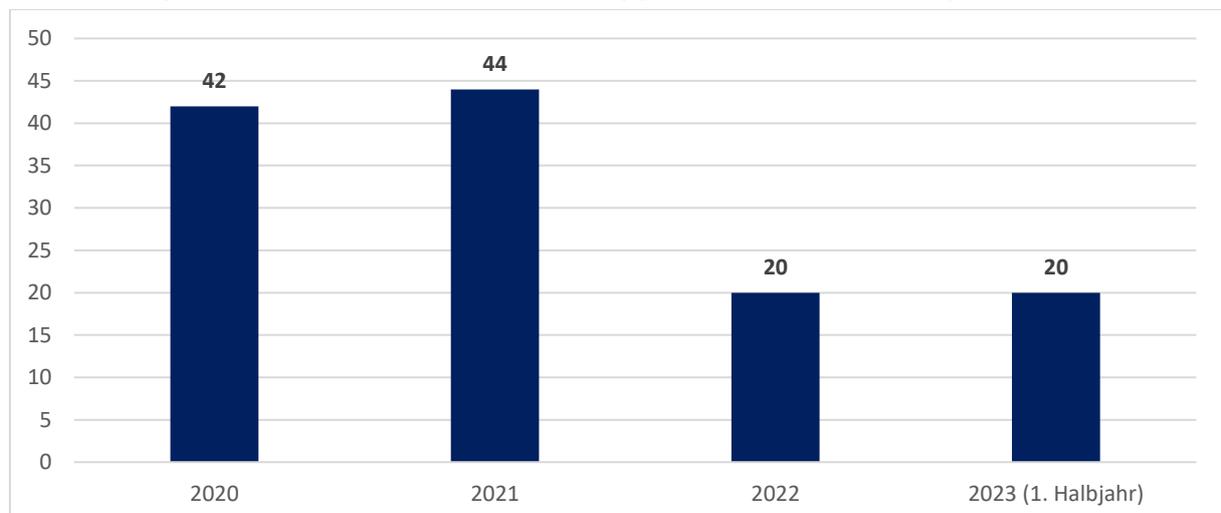


Abb. 7: Aufhältige Personen mit Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche: 2020 - 2023 (1. Halbjahr)⁴³



⁴² Daten: BAMF 2021, S. 30; BAMF 2022, S. 28; BAMF 2023, S. 11; BAMF 2024, S. 23

⁴³ Daten: Vgl. vorige Fußnote

Das BAMF thematisiert die Herausforderungen des Aufenthalts zur Ausbildungsplatzsuche und liefert eine Erklärung sowohl für die insgesamt geringe Zahl an entsprechenden Aufenthaltstiteln, als auch für den Überhang an Aufenthaltstiteln für die Berufsausbildung, bei denen offensichtlich ursprünglich die Einreise zu einem anderen Zweck erfolgte (vgl. 4.2):

„Insbesondere die Anforderungen des § 17 Abs. 1 AufenthG, dass Personen nicht älter als 25 Jahre sein dürfen und bereits über entsprechende deutsche Sprachkenntnisse verfügen müssen, wurden kritisiert. Stattdessen würden viele Antragstellende zunächst aufgrund der niedrigeren Voraussetzungen für einen Aufenthalt zur Studienvorbereitung (§ 17 Abs. 2 AufenthG) einreisen, einen Sprachkurs buchen und zeitnah in eine Ausbildung wechseln. Diesen „Umweg“ nutzten erfahrungsgemäß viele Personen aus China und Vietnam, die dann mit einer Ausbildung zur Pflegefachkraft begannen.“

(BECKER u. a. 2023, S. 117)

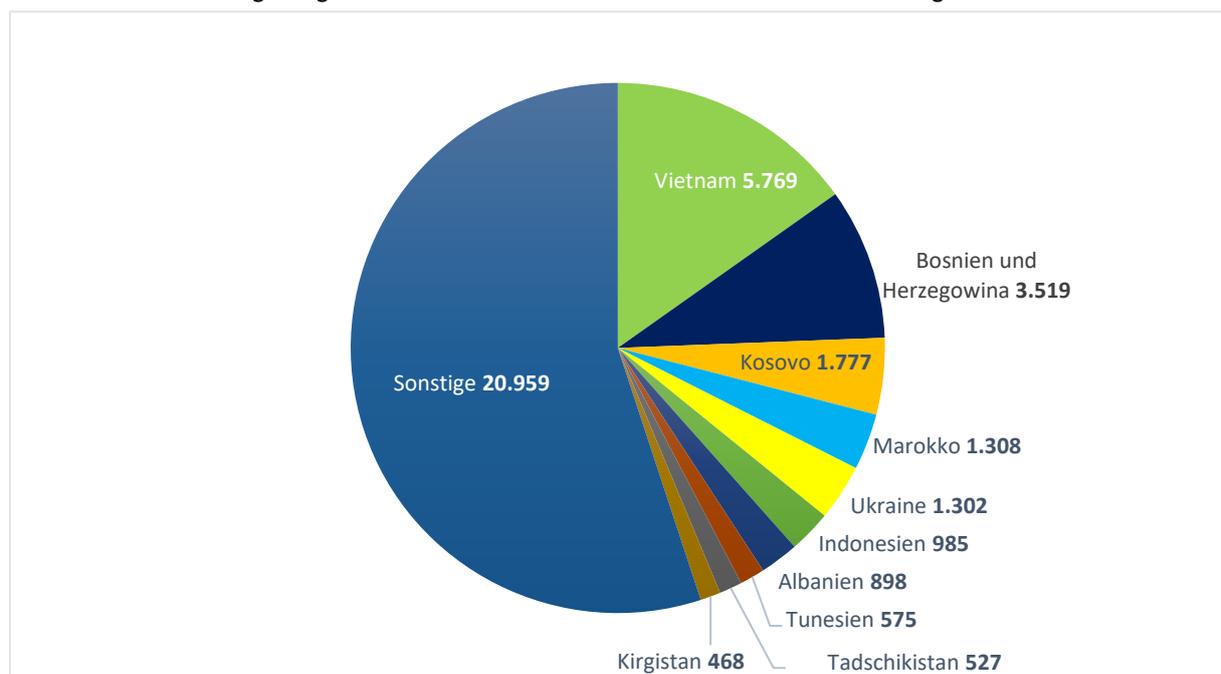
Die geringe Zahl an Aufenthaltstiteln zum Zweck der Ausbildungsplatzsuche scheint aber nicht zwingend den bisher (und auch künftig) recht hohen Voraussetzungen des Aufenthaltstitels (vgl. 3.1.2 & 3.2.2) geschuldet zu sein. Ein Blick auf die erteilten Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG a. F. bzw. § 20a AufenthG n. F.) zeigt ebenfalls eine geringe Nachfrage. So reisten im Jahr 2022 insgesamt nur 950 Personen zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland ein (vgl. BMI 2023, S. 76).

4.4 Staatsangehörigkeiten der Auszubildenden

Durch Auswertungen im Rahmen des *Migrationsberichts der Bundesregierung* liegen einheitliche Daten zu den Staatsangehörigkeiten bei Aufenthaltstitel für betriebliche Ausbildungen für den Zeitraum 2013 - 2021 vor.

Hierbei zeigt sich die klare Dominanz einiger Länder, wie v. a. Vietnam sowie Bosnien und Herzegowina, die zusammen fast 50 Prozent innerhalb der zehn antragstärksten Staatsangehörigkeiten ausmachten (vgl. Abb. 8).

Abb. 8: TOP-10-Staatsangehörigkeiten bei Aufenthaltstiteln für betriebliche Berufsausbildung: 2013 - 2021⁴⁴



⁴⁴ Daten: BMI 2022, S. 71

Betrachtet man die fünf antragstärksten Staatsangehörigkeiten im Zeitraum 2013 - 2021, so werden Schwankungen offensichtlich: Während die Entwicklung für Bosnien und Herzegowina seit 2015 stark rückläufig ist, lässt sich für Vietnam weiterhin ein kontinuierlicher Anstieg verzeichnen (vgl. **Abb. 9**). Im Jahr 2022 war Bosnien und Herzegowina schon nicht mehr unter den TOP-10-Staatsangehörigkeiten vertreten, Indien und Indonesien hingegen z. B. gewannen an Prominenz (vgl. **Abb. 10**).

Abb. 9: Entwicklung der TOP-5-Staatsangehörigkeiten bei Aufenthaltstiteln für betriebliche Berufsausbildung: 2013 - 2021⁴⁵

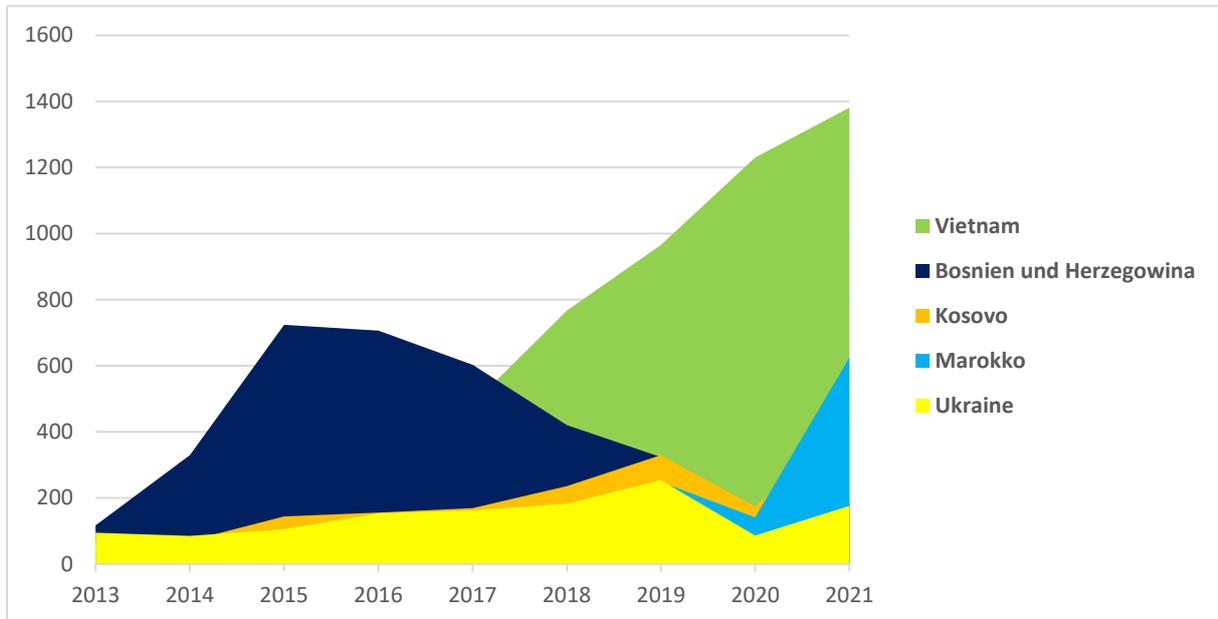
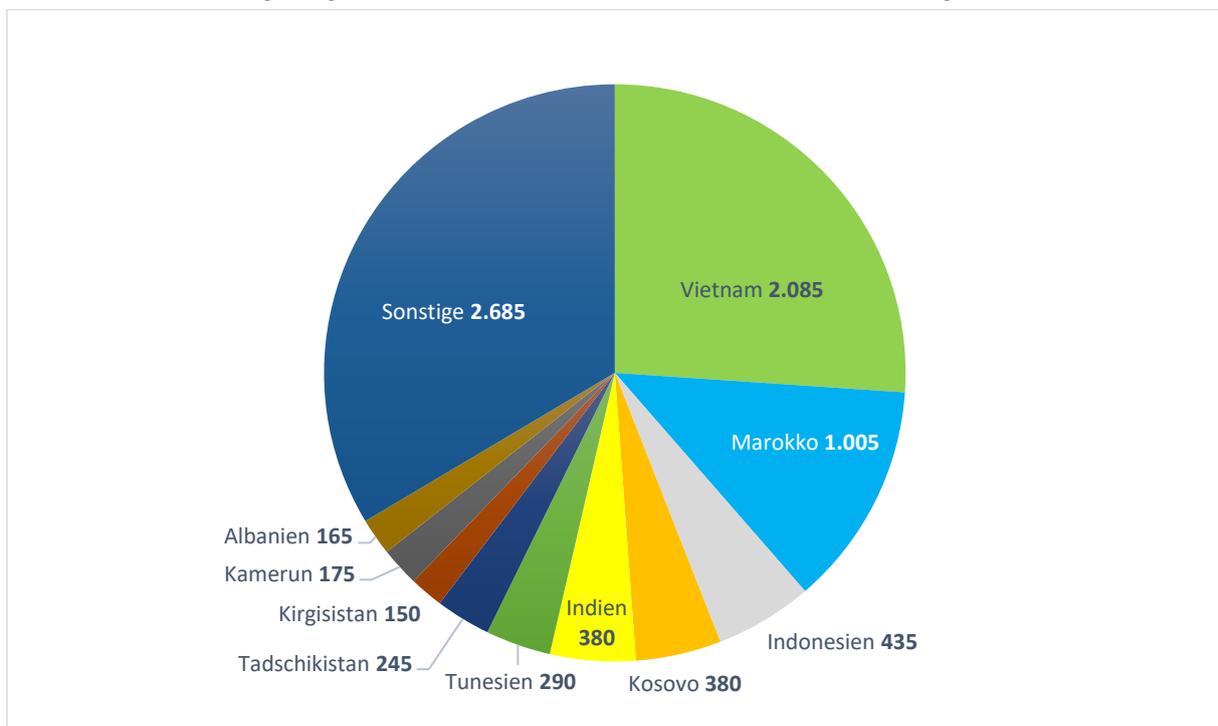


Abb. 10: TOP-10-Staatsangehörigkeiten bei Aufenthaltstiteln für betriebliche Berufsausbildung: 2022⁴⁶



⁴⁵ Daten: BMI 2022, S. 71

⁴⁶ Daten: BMI 2023, S. 266

4.5 Staatsangehörigkeiten der Auszubildenden und Länder der Visaerteilung

Anders als die Staatsangehörigkeit der Personen mit Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung, erfasst das Auswärtige Amt (AA) in seiner Statistik zu erteilten Visa nur das jeweilige Land, in dem das entsprechende Visum ausgestellt wird. Ein Vergleich der jeweiligen Länder belegt aber eine große Übereinstimmung und illustriert die etwaige Diskrepanz zwischen dem Jahr der Einreise und dem Jahr der Erteilung des Aufenthaltstitels (vgl. **Abb. 4** & **Abb. 5**; vgl. [4.2](#)). Für die Länder der Visaerteilungen (vgl. **Abb. 11**) ergibt sich insgesamt eine weitgehende Deckungsgleichheit mit den Staatsangehörigkeiten bei den Aufenthaltstiteln (vgl. **Abb. 12**). Einzig mit Aserbaidtschan und der Ukraine gibt es zwei Länder, die auf eine anderweitige Dynamik schließen lassen könnten.

Abb. 11: Top-10-Länder der erteilten Visa für betriebliche Berufsausbildung: 2020 & 2021⁴⁷

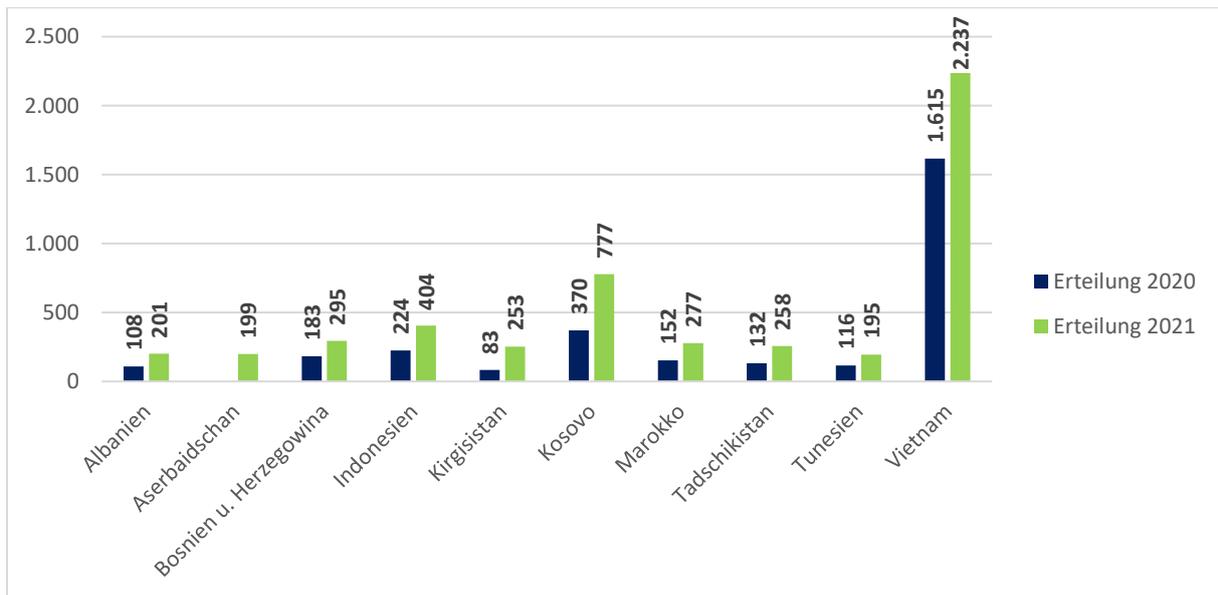
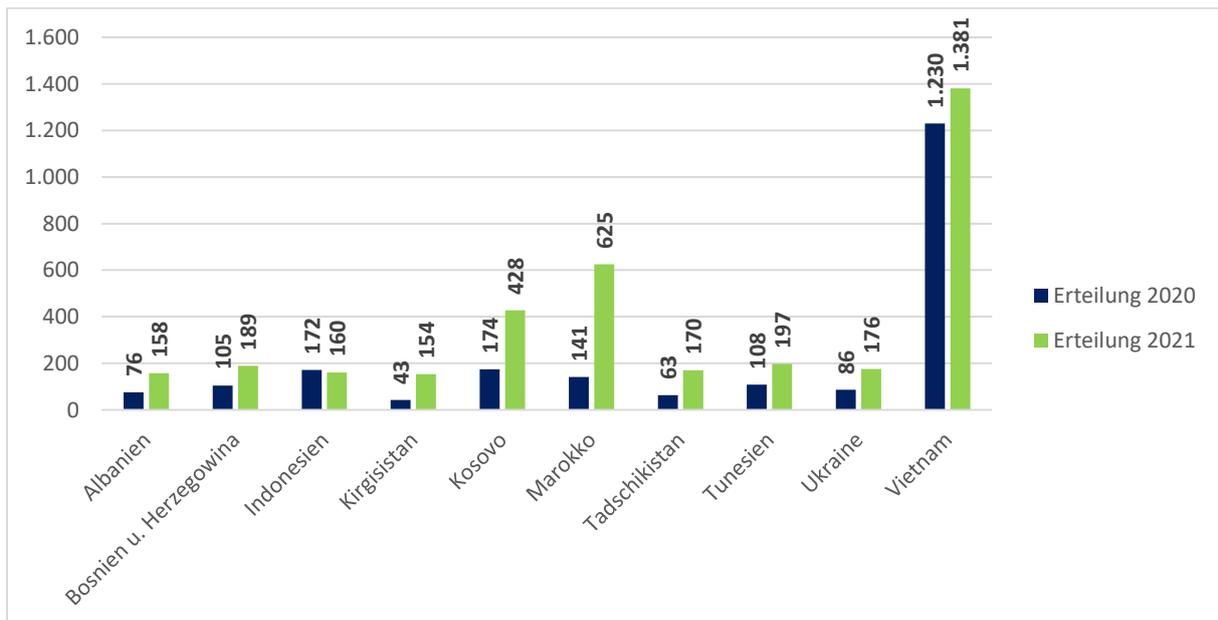


Abb. 12: Top-10-Staatsangehörigkeiten bei Aufenthaltstiteln für betriebliche Berufsausbildung: 2020 & 2021⁴⁸



⁴⁷ Daten: BT 2022, S. 23

⁴⁸ Daten: BMI 2022, S. 71

Prinzipiell weisen die Staatsangehörigkeiten der Personen mit Aufenthaltstiteln zum Zweck der Berufsausbildung bzw. die Länder der Visa-Erteilungen auf bestimmte Staaten hin, in denen erfolgreich Auszubildende rekrutiert wurden und werden.

Ein Vergleich mit Projekten in den betreffenden Staaten (vgl. [ANHANG I](#)) legt den Rückschluss nahe, dass die Zahlen entsprechenden Anstrengungen deutscher Akteure zu verdanken sind.

4.6 Weitere Merkmale: Unterschiede bei Studium und Ausbildung im Jahr 2022⁴⁹

Die Auswertungen des BAMF enthalten weitere Informationen zur Situation der Personen mit Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung in Deutschland. Beim exemplarischen Blick auf die Statistiken des Jahres 2022 ergeben sich eindeutige Unterschiede insbesondere im Vergleich der Personen, die zum Zweck des Studiums einreisen, mit denen in einer Berufsausbildung.

Bei der **Verteilung der Staatsangehörigkeiten** von Personen mit Aufenthaltstitel im Bildungsbereich (ohne vorherigen Titel) zeigt sich, dass sich die Gruppe derer, die für ein Studium bzw. die Studienvorbereitung eingereist sind, prinzipiell von den anderen (z. B. Personen in Berufsausbildung) unterscheiden. Personen aus China und Indien stellen die mit Abstand größte Gruppe der Studierenden dar. Diese Staatsangehörigkeiten finden sich in der sonstigen Bildungsmigration nur an 7. bzw. 14. Stelle. Vietnamesische Staatsangehörige hingegen, die seit mehreren Jahren die größte Gruppe bei der Berufsausbildung stellen (vgl. [4.4](#)), machen nur ca. ein Prozent der Studierenden aus. Sie erhielten zu ca. 97 Prozent einen Aufenthaltstitel zur betrieblichen Aus- bzw. Weiterbildung.

Auch bei der **Altersverteilung** bestehen deutliche Unterschiede zwischen Studierenden und den sonstigen Bildungsmigranten und -migrantinnen (inklusive der Personen in einer Berufsausbildung): Fast zwei Drittel der Studierenden waren 2022 zwischen 18 und 25 Jahren alt. Der Anteil an dieser Altersgruppe im Bereich der sonstigen Bildungsmigration lag unter der Hälfte. Allerdings bestand hier sowohl ein etwas höherer Anteil jüngerer Personen, ebenso wie deutlich älterer. Dennoch stellen auch für die sonstige Bildungsmigration (inklusive Berufsausbildung) unter 18-Jährige und über 35-Jährige generell eher eine Ausnahme dar.

Unterschiede bestehen auch in der **Geschlechterverteilung**: Generell sind sowohl Studierende als auch andere Bildungsmigranten und -migrantinnen (mit Ersterteilung und ohne vorherigen Aufenthaltstitel) v. a. männlich. Der Anteil von Frauen ggü. Männern im Studium ist deutlich niedriger (42% zu 49%). Bei Indien als zentralem Herkunftsland von Studierenden liegt der Frauenanteil z. B. lediglich bei 28 Prozent. Mehrheitlich weiblich waren innerhalb der zehn häufigsten Herkunftsstaaten dagegen Studierende aus Iran (53%), den USA (55%), der Russischen Föderation (61%) und v. a. Südkorea (75%). Unter den zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten der sonstigen Bildungsmigration bildeten Frauen bei sieben Staaten die Mehrheit, mit den Philippinen an erster Stelle (75%). Für Indien zeigt sich mit einem Frauenanteil von 64 Prozent ein deutlicher Unterschied in der Geschlechterverteilung zu den Studierenden, was u. a. auch mit der unterschiedlichen Bedeutung einzelner Branchen wie Pflege und IT in der akademischen bzw. nicht-akademischen Bildungsmigration zusammenhängen kann.

⁴⁹ Die Inhalte basieren auf dem Jahresbericht 2022 im Rahmen vom Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration des BAMF: BAMF 2023, S. 13f.

4.7 Was sagen die Zahlen (nicht)?

Durch die Auswertungen des BAMF liegen zahlreiche aufbereitete Daten vor, die Aufschluss über die Entwicklung und den aktuellen Sachstand der Einwanderung in die Ausbildung geben. Allerdings gibt es noch keine umfassende Übersicht über die jeweiligen Berufsbilder, für die Aufenthaltstitel zum Zweck der Berufsausbildung erteilt wurden und werden.

Abseits der Unterteilung in betriebliche Ausbildung (§ 16a Abs. 1 AufenthG) und schulische Berufsausbildung (§ 16a Abs. 2 AufenthG) gibt es keine Hinweise auf konkrete Berufsfelder. Hier zeigt sich nur, dass die Zahlen im Bereich der betrieblichen Ausbildung die absolute Mehrheit bilden gegenüber der schulischen Ausbildung: Ende des Jahres 2022 hielten sich fast 34.000 Personen für eine betriebliche Ausbildung in Deutschland auf, aber nur ca. 1.000 für eine schulische Ausbildung (vgl. BAMF 2023, S. 26).

Aufgrund der Staatsangehörigkeiten lassen sich mögliche Verbindungen zu einzelnen Rekrutierungsprojekten und entsprechend relevanten Berufsfeldern herstellen (vgl. [ANHANG I](#)).

Statistische Daten der Bundesagentur für Arbeit (die im Rahmen der Zustimmung zum Beschäftigungsverhältnis bei betrieblichen Ausbildungen an der Erteilung jedes Aufenthaltstitels beteiligt ist) könnten z. B. eine Identifikation konkreter Berufsfelder bis auf die Ebene der Berufsgattung (5-Steller) der Klassifikation der Berufe (KldB)⁵⁰ ermöglichen. Auch Daten zu den Wirtschaftszweigen⁵¹, innerhalb derer eine Ausbildung im Rahmen einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG aufgenommen wurde, liegen vor, ebenso wie zu den Zahlen je Bundesland bzw. auch zum jeweils vorgelegenen Schulabschluss (vgl. BT 2023, S. 140ff.).

Diese Zahlen bedürfen einer weitergehenden Aufbereitung, um genaueren Aufschluss darüber zu geben, welche Menschen aus welchen Ländern für Berufsausbildungen in welchen Berufen einwandern. Außerdem sind Untersuchungen zu Erfolgsquoten bzw. zur Langfristigkeit/Nachhaltigkeit derartiger Ausbildungsverhältnisse nötig, um evidenzbasierte Rückschlüsse aus diesen Erfahrungswerten ziehen und die Gelingensbedingungen perspektivisch flächendeckend optimieren zu können.

⁵⁰ <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/Klassifikation-der-Berufe-Nav.html;jsessionid=11BBA0AD6D2A1B16CAA1BAA5F866F5B9>

⁵¹ <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html>

5. AKTEURE & PHASEN DER EINWANDERUNG IN DIE AUSBILDUNG

Wen und was gilt es für einen erfolgreichen Prozess zu berücksichtigen?

Der Prozess der Einwanderung in die Ausbildung aus Drittstaaten lässt sich in verschiedene Etappen bzw. Phasen gliedern - von der anfänglichen Information und Vorbereitung im jeweiligen Herkunftsland bis zur erfolgreichen Ausbildung und Integration in Deutschland.

Der Gesamtprozess bindet zahlreiche verschiedene Akteure ein: Neben den Auszubildenden selber und den Betrieben sowie Berufsschulen in Deutschland zählen hierzu v. a. die deutschen Auslandsvertretungen, Bildungseinrichtungen im Ausland (z. B. örtliche allgemein- oder berufsbildende Schulen, Sprachkursanbieter wie die Goethe-Institute, oder weitere Bildungsanbieter), Informations- und Vermittlungsangebote wie z. B. die ZAV der BA. Hinzu kommen Akteure in Deutschland, insbesondere die AMZ der BA, das BAMF als Anbieter von DeuFöV-Kursen, die zuständigen Ausländerbehörden sowie weitere Unterstützungsangebote, die Auszubildende und Betriebe begleiten.

5.1 Akteure⁵²

Neben der/dem künftigen Auszubildenden spielen verschiedene Akteure bzw. Institutionen eine entweder zwingende oder optionale Rolle in den verschiedenen Phasen der Einwanderung in die Ausbildung. Rechtlich notwendige Akteure nehmen Aufgaben wahr, die unbedingt im berufsbildungs- und aufenthaltsrechtlichen Kontext erforderlich sind.

Optionale Akteure bedienen Bedarfe, die im Regelfall faktisch erforderlich sind für einen erfolgreichen Gesamtprozess, so v. a. im Bereich der Information, Beratung und Vorbereitung bzw. Vermittlung.

5.1.1 Rechtlich notwendige Akteure

- **Ausbildungsbetriebe und Berufsfachschulen**

Die Ausbildungsbetriebe (für betriebliche Berufsausbildungen nach § 16a Abs. 1 AufenthG) bzw. Berufsfachschulen (für schulische Berufsausbildungen nach § 16 Abs. 2 AufenthG) verantworten die Ausstellung des Ausbildungsvertrags.

- **Arbeitsmarktzulassung (AMZ) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)**

Die AMZ ist zuständig für die Zustimmung zum Beschäftigungsverhältnis. Die AMZ prüft hierbei die beschäftigungsrechtlichen Voraussetzungen des Ausbildungsvertrags (inklusive Ausbildungseignung des Betriebs).

- **Deutsche Auslandsvertretungen (Botschaften, Konsulate)**

Die deutschen Auslandsvertretungen bzw. ihre Visastellen prüfen die Visumsanträge bzw. die Erteilungsvoraussetzungen für Aufenthalte zur Berufsausbildung oder Ausbildungsplatzsuche und holen hierbei auch die Zustimmung zum Beschäftigungsverhältnis von der AMZ (bei betrieblichen Berufsausbildungen nach § 16a Abs. 1 AufenthG) bzw. die Zustimmung der Ausländerbehörde (bei schulischen Berufsausbildungen nach § 16a Abs. 2 AufenthG) ein.

⁵² Die Listung der Akteure erfolgt jeweils in der abstrakt-logischen Reihenfolge des Prozesses.

- **Ausländerbehörden**

Die Ausländerbehörden in Deutschland sind prinzipiell zuständig für Erteilung des Aufenthaltstitels im Anschluss an das zuvor erteilte Visum; die Prüfung durch die Ausländerbehörde beschränkt sich damit auf die allgemeinen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen. Bei schulischen Berufsausbildungen müssen die Ausländerbehörden explizit zustimmen bzw. die entsprechenden Rahmenbedingungen prüfen.

5.1.2 Optionale Akteure

- **Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“**

Die Hotline bietet generelle Informationen und Erstberatung zu Aufenthalt, Spracherwerb, etc. Auch grundsätzliche Fragen zum Thema der Berufsausbildung werden beantwortet.

- **Customer Center der ZAV**

Das Customer Center der ZAV führt - in begrenztem Umfang - Berufsberatung für Interessierte im Ausland durch und agiert auch im Bereich der Ausbildungsplatzvermittlung.

- **Weitere Beratungsangebote im Ausland**

Neben privaten und kostenpflichtigen Anbietern gibt es - zumindest regional - weitere Beratungsangebote der deutschen Bundesregierung. Die „Zentren für Migration und Entwicklung“ (ZME) der GIZ⁵³ können in den jeweiligen Ländern (vgl. 6.3) eine zentrale Beratungsfunktion auch im Bereich der Ausbildungsmigration nach Deutschland spielen. Auch die weltweit über 60 Beratungsstellen des Projektes „Vorintegration“ des Goethe-Instituts sind informieren u. a. zur Ausbildung in Deutschland.⁵⁴ Die Deutschen Auslandsschulen bieten Berufsberatungsangebote (vgl. BÖTTGES 2017). Die Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA) wäre ein möglicher Multiplikator zur Ansprache der Zielgruppe.

- **Sprachkursanbieter (z. B. Goethe-Institute)**

Ein faktisch ausreichendes bzw. den rechtlichen Erfordernissen entsprechendes deutsches Sprachniveau ist essentiell schon für eine adäquate Berufswahl bzw. eine langfristige Erfolgsaussicht für die Berufsausbildung in Deutschland. Entsprechend wichtig sind qualitative Sprachkursangebote in ausreichender Zahl schon im Ausland.

- **Private Bildungsanbieter**

Private Bildungsanbieter der deutschen Wirtschaft bieten Brückenkurse an, die Auszubildende schon im Ausland strukturiert auf eine Ausbildung in Deutschland vorbereiten und auch in der Ausbildungsplatzvermittlung mit deutschen Betrieben unterstützen (vgl. 6.8).

- **BAMF**

Personen im Ausland, die einen Ausbildungsvertrag bereits abgeschlossen haben und einen Berufssprachkurs vorbereitend zur Berufsausbildung besuchen möchten, können per Antrag eine Teilnahmeberechtigung für einen Berufssprachkurs beim BAMF beantragen.⁵⁵ Dadurch spielt das BAMF eine zentrale Rolle, um einen der Berufsausbildung vorgeschalteten Sprachkurs (vgl. 3.1.1 & 6.5) zu ermöglichen.

⁵³ <https://www.giz.de/de/downloads/giz2023-de-ZME.pdf>

⁵⁴ <https://www.goethe.de/de/spr/eng/vuu/vin.html>

⁵⁵ <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/AzubiBSK/azubi-bsk-node.html>

- **BA**
Die BA ist zuständig für Regelförderinstrumente nach SGB II und SGB III, also auch die Auszahlung der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) oder die Ermöglichung assistierter Ausbildungen (AsA). Letztere sind dank *Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz* (vgl. [3.1.3](#)) prinzipiell auch Auszubildenden aus dem Ausland zugänglich.
- **Berufskammern (v. a. HWK & IHK)**
Die Kammern können in Deutschland eine wichtige Rolle für Ausbildungsbetriebe spielen, v. a. durch Informationen und Unterstützungsangebote im Kontext der Rekrutierung und Integration ausländischer Auszubildender. Verschiedene Kammern verfügen über umfassende Expertise (vgl. z. B. IHK München und Oberbayern, IHK und HWK Südthüringen im [ANHANG I](#)).
- **Senior Experten Service (SES)**
Der Senior Experten Service (SES) vermittelt mit dem Programm VerAplus (seit Januar 2024: „Verbesserung von Ausbildungserfolgen“) ehrenamtliche Fachleute im Ruhestand an unterstützungsbedürftige Auszubildende und kann so zum nachhaltigen Erfolg auch ausländischer Auszubildender mit ihren spezifischen Bedarfen beitragen.⁵⁶

5.2 Phasen

Auch wenn jeder Einwanderungsprozess individuell unterschiedlich ablaufen kann, lassen sich drei konkrete Phasen eines typischen Ablaufes identifizieren, die den spezifischen Bedarfen von Auszubildenden aus Drittstaaten auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss in Deutschland entsprechen.

5.2.1 Phase I: Information im Herkunftsland

Wie jedes geregelte Migrationsvorhaben erfordert auch die Ausbildungsmigration eine umfassende Information und Beratung, um eine fundierte Entscheidung für eine Auswanderung zu befähigen.

Gerade im Falle einer neuen Ausbildung im Ausland bzw. in Deutschland braucht es umfassende Informationen zum deutschen Ausbildungsmarkt sowie zu den Ausbildungsbedarfen, zum Berufsbildungssystem im Allgemeinen, zu spezifischen Berufsbildern im Speziellen, zu den Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland überhaupt im Sinne eines Erwartungsmanagements, ebenso wie zu den konkreten Erfordernissen bzw. Handlungsschritten der Einwanderung in die Ausbildung.

5.2.2 Phase II: Vorbereitung im Herkunftsland

Ist eine fundierte Entscheidung für die Ausbildung in Deutschland gefällt, bedarf es einer konkreten Vorbereitung, sowohl in sprachlicher als auch fachlicher Form. Essentiell ist in dieser Phase insbesondere die nachhaltige Ausbildungsplatzsuche bzw. das Matching mit dem passenden Ausbildungsbetrieb. Dies muss der Sorge Rechnung tragen, dass das perspektivische Ausbildungsverhältnis auch erfolgreich ist und idealer Weise nicht vorzeitig gelöst wird.

⁵⁶ <https://vera.ses-bonn.de/>

Hier bedürfen sowohl die künftigen Auszubildenden im Ausland als auch die Betriebe oder Berufsfachschulen in Deutschland entsprechender Unterstützung, um alle etwaigen Faktoren adäquat einschätzen zu können. Die Abwicklung des Visumsverfahrens mit der zuständigen deutschen Auslandsvertretung erfordert im Regelfall auch Hilfestellungen durch Dritte, damit es nicht durch Verzögerungen bei der Einreise zu einer verspäteten Ausbildungsaufnahme in Deutschland führt.

5.2.3 Phase III: Ausbildung und Integration in Deutschland

Auch im Anschluss an die Einreise nach Deutschland und nach Beginn der Berufsausbildung sind im Regelfall kontinuierliche Unterstützungsangebote für Auszubildende und Betriebe bzw. Berufs(fach)schulen erforderlich. Abseits genereller Erfordernisse im Kontext allgemeiner Behördengänge (Aufenthaltstitel bei der Ausländerbehörde, Anmeldung am Wohnort und bei der Krankenversicherung, Einrichtung eines Bankkontos, etc.) stellen sich Fragen zur etwaigen Beantragung von Regel Förderangeboten der BA (Berufsausbildungsbeihilfe o. ä.). Hinzu kommen langfristige Unterstützungsbedarfe bei der ausbildungsbegleitenden Sprachförderung, bei der Bewältigung des parallelen Pensums in Betrieb und Berufsschule (bei betrieblichen Ausbildungen) und natürlich der sozialen Integration, gerade wenn es sich bei den Ausbildungsbetrieben um KMU im ländlichen Raum handelt.

6. HANDLUNGSFELDER & HINWEISE

Welche Herausforderungen im Prozess erfordern mehr Beachtung?

Vor dem Hintergrund der rechtlichen Voraussetzungen (vgl. [3](#)) und der konkreten Anforderungen in den verschiedenen Phasen des Einwanderungsprozesses (vgl. [5.2](#)) lassen sich mehrere Handlungsfelder identifizieren, die spezifische Beachtung verdienen.

Jedes Handlungsfeld birgt bereits vorhandene Ansatzpunkte zur Gestaltung ebenso wie konkrete Handlungsbedarfe, welche Hinweise bzw. Empfehlungen für die mögliche Optimierung des Prozesses erlauben.⁵⁷

6.1 Allgemeine Informationen für Auszubildende und Ausbildende

Sowohl die rechtlichen Voraussetzungen als auch die praktischen Anforderungen der Einwanderung in die Ausbildung gestalten sich umfangreich und komplex. Dies gilt nicht nur für potenzielle Auszubildende im Ausland, sondern auch für Ausbildungsbetriebe und/oder Berufs(fach)schulen (Ausbildende) in Deutschland.

Potenzielle Auszubildende im Ausland brauchen insbesondere Informationen zur generellen Funktionsweise der deutschen Berufsbildung sowie der beteiligten Akteure, ebenso wie zu den praktischen Anforderungen des Einwanderungsprozesses. Ausbildende in Deutschland benötigen neben einem Wissen um die rechtlichen Möglichkeiten bzw. Rahmenbedingungen der Ausbildung von Menschen aus Drittstaaten auch frühzeitig ein Verständnis der besonderen Unterstützungsbedarfe dieser Menschen für eine erfolgreiche Berufsausbildung.

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ Interessierte Personen im Ausland brauchen niedrigschwellige und mehrsprachige Informationen zum deutschen Berufsbildungssystem sowie seiner Zugangsvoraussetzungen.
- ▶ Im Vorfeld zu einer zielgerichteten Vorbereitung (z. B. durch Berufsberatung oder Berufsorientierung) könnten diese Informationsbedarfe durch ein Online-Angebot bedient werden.
- ▶ Ausbildende in Deutschland könnten ebenfalls von einem derartigen Online-Angebot profitieren. Prinzipiell verfügen aber v. a. Ausbildungsbetriebe aktuell schon mit HWK und IHK über Ansprechpartner, die über die Ausbildung von Menschen aus dem Ausland informieren können.
- ▶ Einige Kammern verfügen über ausgeprägte Expertise zu Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der Einwanderung in die Ausbildung. Diese könnte flächendeckend verfügbar gemacht werden, indem die Kammern sich austauschen und bundesweit gleichartige Informationsangebote der Kammern bereitstellen. Beispielhaft ist z. B. die Checkliste der IHK München und Oberbayern (vgl. [ANHANG II](#)).

⁵⁷ Zahlreiche dieser Handlungsfelder werden auch durch das *Praxishandbuch: Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung* (BA 2019) detailliert beleuchtet. Die dortigen Empfehlungen gilt es prinzipiell ebenfalls zu berücksichtigen.

6.2 Mögliche Zielgruppen

Entgegen der im Umfeld der Verabschiedung des *Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* lauter werdenden Stimmen, dass Deutschland als Zielland qualifizierter Zuwanderung zunehmend unattraktiv sei (vgl. LIEBIG; EWALD 2023), ist v. a. das Interesse an den Möglichkeiten einer Berufsausbildung in Deutschland weltweit groß. Dies belegen - neben der stetig steigenden Zahl von Aufenthaltserlaubnissen zum Zweck der Berufsausbildung (vgl. 4.1) - Anfragen zu entsprechenden Möglichkeiten und Voraussetzungen bei Beratungsakteuren wie z. B. der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ oder auch dem Vorintegrationsprojekt des Goethe-Instituts.

Auch wenn gerade die betriebliche Berufsausbildung weniger zwingende formale Bildungsvoraussetzungen als z. B. eine akademische Ausbildung bzw. Studium kennt, erfordert eine erfolgreiche Einwanderung in die Ausbildung doch ein spezifisches Niveau v. a. sprachlicher und fachlicher Vorbereitung, ebenso wie eventuell finanzieller Ressourcen. Prinzipiell richten sich die rechtlichen Möglichkeiten einer Ausbildungsaufnahme in Deutschland an alle Personen weltweit, welche die hierfür erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Dementsprechend gibt es einen Bedarf nach flächendeckend und niedrigschwellig erreichbaren Informations- und Beratungsangeboten zur Berufsausbildung (vgl. 2.4). Um erfolgreich größere Zahlen von Auszubildenden aus Drittstaaten zu gewinnen, bietet sich aber eine Adressierung spezifischer Zielgruppen an. Wichtiges Kriterium einer solchen Ideal-Zielgruppe sind bereits vorhandene Deutschkenntnisse bzw. eine grundlegende Vertrautheit mit Deutschland bzw. Affinität zu Fragen hinsichtlich der deutschen Wirtschaft und Kultur.

Die Deutschen Auslandsschulen verfügen selber schon an einigen Standorten über berufsbildende Schulen und bieten Berufsberatungen an. Die *Eckpunkte zu den Deutschen Auslandsschulen* formulieren einen entsprechenden Impetus für die Fachkräfteeinwanderung:

„Eine gestärkte Vermittlung von berufsbezogenen Inhalten erweist sich als wichtiger Erfolgsfaktor bei der Fachkräftegewinnung für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Daher ist das Potential für eine Stärkung der beruflichen Bildung an den Deutschen Auslandsschulen – wo sinnvoll – auszubauen, unter anderem, um die Fachkräfteeinwanderung nachhaltig zu unterstützen.“

(BT 2021, S. 2)

Abseits dieser Idee der Ausbildung im Ausland wird auch die Möglichkeit einer weiteren Qualifizierung der Absolventinnen und Absolventen Deutscher Auslandsschulen konkret benannt, allerdings wird das konkrete Potenzial dezidiert im akademischen Bereich verortet (vgl. ANGER; BETZ 2022). Das - die Deutschen Auslandsschulen mitumfassende - PASCH-Netzwerk mit seinen weltweit über 2000 Schulen⁵⁸ bietet tendenziell ein noch größeres Potenzial, um Auszubildende in größerer Zahl zu gewinnen. Entsprechend konkret sind die Forderungen sowohl der Wirtschaft als auch der Bundesregierung aus 2022 (vgl. 2.5.2 & 2.5.3), die PASCH-Schulen als Akteure zur Gestaltung der Ausbildungsmigration stärker einzubinden, „um Deutschlernende über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland zu informieren und zu motivieren“ (BREG 2022, S. 12).

Mit den Projekten *APAL* und *El Salvador* (vgl. ANHANG I) liegen aktuell mindestens zwei konkrete Projekte vor, in deren Rahmen Schüler/-innen von PASCH-Schulen zusammen mit Partnern in Deutschland auf eine Ausbildung in Deutschland vorbereitet bzw. vor Ort während der Ausbildung begleitet werden.

⁵⁸ <https://www.pasch-net.de/de/pasch-schulen/weltkarte.html>

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ (Künftige) Absolventinnen und Absolventen insbesondere von Schulen des PASCH-Netzwerkes sollten zielgerichtet über die Möglichkeiten der Berufsausbildung in Deutschland informiert werden.
- ▶ Das PASCH-Netzwerk sollte hierzu besser mit vorhandenen Strukturen v. a. in Deutschland vernetzt werden.
- ▶ Für die Koordination des PASCH-Netzwerks verantwortliche Akteure - insbesondere das Auswärtige Amt und das Goethe-Institut - sollten sich nicht nur klar zu dieser strategischen Ausrichtung der PASCH-Schulen bekennen, sondern auch aktiv mitgestalten.

6.3 Transnationale Zusammenarbeit & Schwerpunktländer

Die rechtlichen Möglichkeiten und Voraussetzungen zur Einwanderung in die Ausbildung sind - wie alle weiteren Möglichkeiten der Einwanderung abseits der Westbalkanregelung oder anderweitiger Möglichkeiten saisonaler bzw. kontingentierter Beschäftigung - universell gültig und stehen den Staatsangehörigen aller Staaten offen.

Auch wenn die Möglichkeiten der Einwanderung in die Ausbildung durch weltweit und flächendeckend verfügbare Informations- und Unterstützungsangebote (vgl. [2.4](#) & [6.1](#)) besser gangbar gemacht werden sollten, empfiehlt sich der Blick auf einzelne Länder mit Potenzialen der verstärkten Zusammenarbeit zur Gewinnung von Auszubildenden.

Zum einen gibt es - wie die statistischen Daten zeigen (vgl. [4.4](#) & [4.5](#)) - für bestimmte Länder mehr Erfahrungswerte aufgrund höherer Zahlen erteilter Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung für Personen mit entsprechender Staatsangehörigkeit. In diesen Ländern scheinen gut funktionierende Abläufe und Strukturen etabliert worden zu sein (inkl. der deutschen Auslandsvertretungen), die für ein Upscaling genutzt werden sollten. Neben diesen faktischen Erfahrungswerten in einzelnen Ländern bieten weitere Indikatoren Hinweise auf spezifische Länder, die ein mögliches Potenzial zur intensivierten Zusammenarbeit aufweisen.

Im Rahmen des *Fachkräfteeinwanderungsgesetzes* wurde - abseits der Westbalkanregelung mit ihrer Einschränkung auf die Staaten des Westbalkan - mit § 16d Abs. 4 AufenthG die Möglichkeit eröffnet, durch Vereinbarungen mit einzelnen Staaten erleichterte Bedingungen für Fachkräfte aus diesen Staaten zu schaffen: Vor dem Hintergrund einer Vermittlungsabsprache zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsverwaltung eines Partnerstaats können Fachkräfte mit - in der Vermittlungsabsprache benannten - spezifischen Berufsabschlüssen unter bestimmten Bedingungen schon zur Arbeit nach Deutschland einreisen und die Anerkennung ihres Abschlusses erst nach Einreise nach Deutschland beantragen.

Die Auswahl der in Frage kommenden Länder für diese Vermittlungsabsprachen erfolgte auf Grundlage einer ausführlichen Potenzialanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Im Rahmen dieser Analyse wurden zwölf Staaten ausgewählt, für die entsprechende Potenziale einer vertieften Zusammenarbeit identifiziert wurden (BA 2020). Seit 2020 wurden Vermittlungsabsprachen für folgende Länder und Berufsgruppen geschlossen:

- **Indien (Kerala/Telangana):** Pflegefachkräfte (BA 2021a / BA 2023c)
- **Indonesien:** Pflegefachkräfte (BA 2021b)
- **Mexiko:** Pflegefachkräfte, Köchinnen/Köche, Hotel- und Restaurantfachkräfte (BA 2022a)
- **Kolumbien:** Elektroniker/-innen, Gärtner/-innen (BA 2023a)
- **Jordanien:** Pflegefachkräfte (BA 2022b)
- **Marokko:** Bau und Elektro (BA 2023b)

Die Kooperation durch die Vermittlungsabsprachen kann zu einer vertieften Zusammenarbeit führen bzw. Infrastrukturen etablieren, die auch abseits der Vermittlungsabsprachen genutzt werden.⁵⁹ Inwieweit die Kooperationen auch zur Vermittlung von Auszubildenden genutzt werden, bleibt abzuwarten, allerdings existiert mit dem THAMM-Programm von GIZ und ZAV (vgl. [ANHANG I](#)) schon ein Vorhaben, das auf die Gewinnung von Auszubildenden abzielt, u. a. aus Marokko. Des Weiteren liefert zum Beispiel das GIZ-Vorhaben zum Aufbau von Zentren für Migration und Entwicklung (ZME) Anhaltspunkte für künftig vertiefte Kooperationen im Bereich der geregelten Zuwanderung in Ägypten, Ghana, Indonesien, Irak, Jordanien, Marokko, Nigeria und Tunesien, wobei ein Schwerpunkt auf der Beratung zur Ausbildungsmigration liegen soll.⁶⁰

Weitere Hinweise zu möglichen Herkunftsländern, kooperationspolitischen Rahmenbedingungen und Indikatoren zum Bildungs- und Auswanderungspotenzial sowie zur Identifizierung und Ansprache von Multiplikatoren in Herkunftsländern bieten die etablierten Strukturen und Angebote der Berufsbildungszusammenarbeit (iBBZ). So hat die Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungszusammenarbeit (GOVET) im BIBB den Auftrag, transparentes und kohärentes Handeln deutscher iBBZ zu befördern.⁶¹ GOVET bündelt Länderanalysen- und -informationen zu Berufsbildungs Kooperation, Bildungssystemen und laufenden Kooperationen mit deutscher und internationaler Beteiligung und berät deutsche und internationale Akteure in der Vorbereitung von Kooperationsmaßnahmen und vermittelt Partner.

Viele Akteure der iBBZ kennen die lokalen Bedingungen im Ausland und haben umfangreiche Erfahrung und Kenntnisse zu potenziellen Auszubildenden und deren Präferenzen in der Berufswahl, deren Ausbildungsverhalten, aber auch wie diese Zielgruppen für (Berufs-)Bildung angesprochen bzw. gewonnen werden können. Neben nützlichen Informationen und der Unterstützung bei der Ansprache von Zielgruppen würde eine Einbindung von GOVET - da wo sinnvoll - bei der Vorbereitung von Maßnahmen im Kontext der Einwanderung in die Ausbildung einen weiteren Beitrag zu mehr Kohärenz und Transparenz im Handeln deutscher Akteure beitragen. Besteht ein Ansatz darin, die Einwanderung in die Ausbildung in eine Ausbildungspartnerschaft bzw. Global Skills Partnership⁶² mit einem anderen Staat einzubetten, ist eine weitere Betrachtung der Gegebenheiten vor Ort erforderlich, v. a. hinsichtlich schon bestehender Kooperationen im Bereich der Berufsbildungszusammenarbeit oder den Potenzialen dafür.

⁵⁹ Schon vor Inkrafttreten des § 16d Abs. 4 AufenthG wurde die Möglichkeit in Bosnien und Herzegowina, den Philippinen und in Tunesien im GIZ-Programm Triple Win praktiziert. Die absoluten Vermittlungszahlen des Triple Win Vorhabens in den Ländern sind überschaubar. Bosnien und Herzegowina und die Philippinen verantworten jedoch die meisten Anträge auf Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, vgl. BÖSE; SCHMITZ 2023, S. 10.

⁶⁰ <https://www.giz.de/de/downloads/giz2023-de-ZME.pdf>

⁶¹ <https://www.govet.international/de/2351.php>

⁶² Zu Begrifflichkeit und Konzeption: SAUER; VOLAREVIC 2020

Ausbildungspartnerschaften mit Einwanderung in die Ausbildung und Maßnahmen der Berufsbildungszusammenarbeit zu verknüpfen, böte zudem die Chance, einen größeren Nutzen für das Herkunftsland zu ermöglichen und so Migration fairer zu gestalten.

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ Etablierte Strukturen der iBBZ können für die Länderanalyse und die Identifizierung und Ansprache von Multiplikatoren und potenzieller Auszubildenden genutzt werden.
- ▶ Die Einwanderung in die Ausbildung sollte in transnationale Ausbildungspartnerschaften eingebettet werden, um Migration fair und nachhaltig zu gestalten.

6.4 Berufsberatung und -orientierung

Eine erfolgreiche Berufsausbildung in Deutschland erfordert idealerweise eine intensive Berufsberatung schon im Herkunftsland. Analog zu den Bedingungen und Erfordernissen in Deutschland können entsprechende Maßnahmen dazu beitragen, dass die Entscheidungsfindung bei Berufswahl zugunsten eines Berufsbildes erfolgt, das - in Entsprechung individueller Interessen und Fähigkeiten der Auszubildenden - eine erfolgreiche Berufsausbildung in Deutschland wahrscheinlich scheitern lässt.

Generell gibt es nur wenige Informationsangebote im Ausland, um ein adäquates Bild von der dualen Ausbildung und den verschiedenen Berufsbildern sowie entsprechenden Möglichkeiten und Anforderungen im Rahmen der Berufsausbildung zu vermitteln (vgl. [2.4](#)).

Hier bedarf es jedoch genauer Aufklärung über die Erfolgsaussichten und Perspektiven bei der Berufswahl. Eine individuelle Berufsberatung im Ausland bieten aktuell z. B. die ZAV (in begrenztem Umfang) sowie die Studien- und Berufsberaterinnen und -berater an den deutschen Auslandsschulen an. Abseits dessen bieten punktuell auch private Bildungsanbieter Berufsberatungen an (vgl. [6.8](#)), die in der Regel kostenpflichtig sind.

Gerade gegenüber (noch nicht) deutschsprachigen Interessierten besteht hierbei die Herausforderung, ausreichendes mehrsprachiges Informationsmaterial (auch in digitaler Form) vorzuhalten, da die Strukturen und Angebote der Berufsorientierung in Deutschland - z. B. „Berufenet“ der BA⁶³ oder das „Berufenavi“ des BIBB⁶⁴ - für den Gebrauch innerhalb Deutschlands entwickelt wurden.

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ Ein umfassendes Informationsportal speziell zum Thema der Berufsausbildung - analog zu „Anerkennung in Deutschland“ für die Berufsankennung oder „Study in Germany“ für die akademische Ausbildung - könnte ein niedrigschwelliges Informationsangebot in der Fläche schaffen und bei etwaigen individuellen Beratungsangeboten flankierend wirken.
- ▶ Zahlreiche potenzielle Berater/-innen und Vermittler/-innen benötigen v. a. mehrsprachiges Informationsmaterial im Bereich der Berufsberatung, das über ein solches Informationsportal zentral bereitgestellt werden könnte.

⁶³ <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/>

⁶⁴ <https://www.berufenavi.de/>

- Ein entsprechendes Informationsportal könnte zusätzlich allgemein relevante Informationen zu Spracherwerb (vgl. [6.5](#)), Anerkennung schulischer Abschlüsse (vgl. [6.6](#)), zur Ausbildungsplatzsuche (vgl. [6.7](#)) und Möglichkeiten finanzieller Unterstützung (vgl. [6.9](#)) umfassen.

6.5 Spracherwerb, Sprachförderung und Sprachsensibilität

Anders als zahlreiche englischsprachige Studiengänge an deutschen Universitäten erfolgt die Berufsausbildung in Deutschland im Regelfall ausschließlich auf Deutsch. Auch wenn z. B. BBiG und HwO kein allgemeines Spracherfordernis vorgeben, sind substanzielle Deutschkenntnisse faktisch unabdingbar für das Gelingen der Ausbildung. Gerade im berufsschulischen Teil der betrieblichen Ausbildung können mangelnde Deutschkenntnisse die fachtheoretischen Teile der Ausbildung gefährden, während die Kommunikation im Ausbildungsbetrieb durchaus gut gelingen kann.

Bei qualifizierten Berufsausbildungen sollten für die nötige Aufenthaltserlaubnis in der Regel Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens nachgewiesen werden, sofern kein ausbildungsvorbereitender Deutschsprachkurs besucht werden soll oder die Bildungseinrichtung in Deutschland die hierfür erforderlichen Sprachkenntnisse nicht geprüft hat (vgl. [3.1.1](#)).

Insbesondere zählt zu ausbildungsvorbereitenden Deutschsprachkursen der berufsbezogene Deutschsprachkurs nach DeuFöV, der der sprachlichen Vorbereitung zur Aufnahme einer förderungsfähigen Berufsausbildung nach § 57 Abs. 1 SGB III dient. Für den Besuch eines solchen Kurses ist eine Teilnahmeberechtigung durch das BAMF erforderlich. Hierfür muss im Vorfeld ein Ausbildungsvertrag für eine förderungsfähige Berufsausbildung vorliegen. Für Personen ohne Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland setzt die Teilnahmeberechtigung nach DeuFöV voraus, dass der Ausbildungsvertrag abgeschlossen und in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle eingetragen wurde oder, soweit eine solche Eintragung nicht erforderlich ist, der Ausbildungsvertrag mit einer staatlichen oder staatlich anerkannten Ausbildungseinrichtung geschlossen wurde oder die Zustimmung einer staatlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung zu dem Ausbildungsvertrag vorliegt.

Zu den vorgelagerten Deutschsprachkursen zählen auch Deutschsprachausbildungen in Unternehmen mit angeschlossenen Bildungseinrichtungen oder an anderen Bildungseinrichtungen. In diesen Fällen muss bei der Antragstellung der Nachweis erbracht werden, dass der Sprachkurs zum Erwerb der für die Berufsausbildung erforderlichen Sprachkenntnisse führt bzw. mit dem Ziel absolviert wird, im Anschluss eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

Allgemeine und berufsbezogene Sprachförderung im In- und Ausland ist nötig, um bestmöglich auf die Ausbildung vorzubereiten bzw. diese erfolgreich abzuschließen. Entsprechende Angebote existieren im Ausland bisher nur punktuell - entsprechend stark wird die Notwendigkeit der Sprachförderung im Ausland auch wieder in der *Fachkräftestrategie* sowie den *Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten* unterstrichen:

„Die Bundesregierung wird weiter daran arbeiten, die über Mittler- und Partnerorganisationen, wie das Goethe-Institut, bestehenden Möglichkeiten zum Erwerb der deutschen Sprache inklusive berufssprachlicher Kenntnisse und zum Ablegen von anerkannten Sprachprüfungen im Ausland auszuweiten. In Kooperationen mit der deutschen Wirtschaft erprobt die Bundesregierung Maßnahmen zur sprachlichen und fachlichen Vorbereitung sowie zur Arbeitsplatzvermittlung für Mangelberufe in ausgewählten Ländern. [...]

Über die Förderung von Deutsch als Fremdsprache an ausländischen Schulen trägt die Bundesregierung dazu bei, dass auch langfristig Bildungsbiografien mit Deutschlandbezug entstehen und potentielle Fachkräfte für eine

Arbeitsaufnahme in Deutschland gewonnen werden. Eine wichtige Rolle spielen dabei die besonders intensiv geförderten Schulen der Initiative „Schulen: Partner der Zukunft“, deren Vernetzung untereinander und mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft die Bundesregierung über einen Masterplan weiter stärken will.“

(BREG 2022, S. 28)

Abseits der ggf. standardmäßig vorhandenen Deutschkurse örtlicher Schulen (v. a. im PASCH-Netzwerk) oder von Goethe-Instituten im jeweiligen Herkunftsland, bestehen somit auch verschiedene Möglichkeiten der sprachlichen Qualifizierung in Deutschland, wobei letztere in der Regel zwingend an einen schon vorhandenen Ausbildungsvertrag gekoppelt sind.

Die Tatsache, dass ein B1-Sprachniveau für den Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung nicht zwingend erforderlich ist, sondern letztendlich die Bildungseinrichtung in Deutschland entscheiden kann, ob ein ggf. niedrigeres Sprachniveau ausreichend ist, birgt sowohl Vor- als auch Nachteile: Eventuell kann das nötige Sprachniveau erst nach Einreise in Deutschland - sei es durch einen vorgeschalteten Sprachkurs oder entsprechende Maßnahmen während bzw. parallel zu der Ausbildung - erreicht werden, wobei von den vielfältigeren Möglichkeiten Gebrauch gemacht werden kann. Erfahrungen belegen jedoch (vgl. 6.5), dass selbst höhere Sprachniveaus in der Praxis oftmals nicht ausreichend sind, um die Ausbildung direkt zu bewältigen. Wissen die Auszubildenden in Deutschland nicht frühzeitig darüber Bescheid bzw. wurde das faktische Sprachniveau nicht ausreichend getestet, können sich spätestens nach Ausbildungsaufnahme in Deutschland beträchtliche Herausforderungen für Auszubildende und Auszubildende ergeben.

Auch bei bestmöglicher sprachlicher Vorbereitung ist stets mit einem bestimmten Förderbedarf von Menschen in der Berufsausbildung zu rechnen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Zwar liegen Empfehlungen für einen sprachsensiblen Unterricht an beruflichen Schulen vor (KMK 2019), allerdings verdient der Aspekt sprachsensibler Prüfung im Rahmen der Berufsausbildung noch stärkere Beachtung, die sich an bestehenden Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs in der Ausbildung orientieren könnten.

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ Generell sollte eine bestmögliche sprachliche Vorbereitung schon im Ausland erfolgen, um idealer Weise eine möglichst bewusste und substantiierte Entscheidung für eine bestimmte Berufsausbildung in einem bestimmten Betrieb fällen zu können.
- ▶ Sprachkursangebote im Ausland sollten frühzeitig mehr berufsbezogene Inhalte anbieten.
- ▶ Auszubildende in Deutschland (Betriebe & Berufsschulen) müssen über die möglichen Konsequenzen sprachlicher Defizite von Auszubildenden ebenso wie vorhandene Fördermöglichkeiten von sprachlichen Qualifizierungen in Deutschland informiert werden.
- ▶ Erfahrungswerte zu den sprachlichen Aspekten der Ausbildung schon zugewanderter bzw. geflüchteter Menschen (z. B. BIBB 2017; SETTELMEYER u. a. 2019) sollten berücksichtigt werden.
- ▶ Standardmäßige Möglichkeiten der sprachsensiblen Prüfung sollten sondiert werden.

6.6 Anerkennung und Anrechnung schulischer und beruflicher (Vor-)Bildung

Das Berufsbildungsrecht enthält keine spezifischen Regelungen zu schulischen Voraussetzungen für die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung. Vielmehr prüft der Ausbildungsbetrieb die Eignung der Auszubildenden vor Abschluss des Ausbildungsvertrags.

Im Bereich der schulischen Ausbildungen ergeben sich je nach deutschem Bundesland und Ausbildungsberuf unterschiedliche rechtliche Voraussetzungen hinsichtlich schulischer Vorbildung. Bei schulischen Ausbildungen setzen die meisten Berufsfachschulen das Vorhandensein eines Hauptschulabschlusses oder eines mittleren Schulabschlusses bzw. eines anderen als gleichwertig anerkannten Abschlusses voraus. Dies wird nach Bundes- oder Landesrecht geregelt und ist zwar eine Voraussetzung zum Vertragsabschluss des Auszubildenden mit der Schule, jedoch keine Voraussetzung zur Erteilung der Aufenthaltserlaubnis.

Im Prozess der Einwanderung gewinnen die schulischen Voraussetzungen nur beim Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche akute rechtliche Relevanz (vgl. [3.1.2](#) & [3.2.2](#)). Die Datenbank anabin der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) hält hierfür die nötigen Informationen zur Bewertung ausländischer Schulabschlüsse im Hinblick auf den Hochschulzugang in Deutschland vor.⁶⁵ Mit Hilfe der enthaltenen Informationen kann festgestellt werden, unter welchen Bedingungen mit einem ausländischen Sekundarschulabschluss ein grundständiges Studium in Deutschland aufgenommen werden kann. Bewertet sind alle ausländischen Sekundarschulzeugnisse, die im Herkunftsland den Hochschulzugang ermöglichen. Welche Abschlüsse dies sind, wird von der ZAB in regelmäßigen Abständen überprüft. In anabin sind zudem alle ausländischen Sekundarschulabschlüsse bewertet, die in dem Staat, in dem sie erworben wurden, den Hochschulzugang eröffnen. Wenn der Abschluss in der Datenbank anabin aufgeführt ist, ist eine förmliche Prüfung des Zeugnisses nicht erforderlich. Nur wenn der Abschluss nicht in der Datenbank anabin gelistet ist, kann er im Einzelfall im Wege der Individualprüfung durch die zuständigen Zeugnisanerkennungsstellen der Länder geprüft werden.

In der Praxis fordern Ausbildungsbetriebe in Deutschland jedoch oftmals bestimmte schulische Niveaus für den Ausbildungsvertrag, gerade wenn der individuelle Bildungsweg potenzieller Auszubildender aus dem Ausland eventuell weniger transparent ist. Entsprechend kann eine Anerkennung schulischer Abschlüsse durch die hierfür zuständigen Behörden in Deutschland indirekt erforderlich werden, um einen Aufenthaltstitel nach § 16a AufenthG n. F. zu erhalten. Anfragen von Privatpersonen im Kontext der Einwanderung in die Ausbildung betreffen dementsprechend häufig die Anerkennung schulischer Abschlüsse.

Individuelle Recherchen der Zuständigkeiten und Verfahren für die schulische Anerkennung gestalten sich komplex, insofern kein nutzerfreundliches Informationsangebot wie z. B. das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ existiert. Das einzige bisher bestehende Angebot zur Suche nach den Zeugnisanerkennungsstellen in anabin erscheint insbesondere für Menschen im Ausland tendenziell eher schwer zugänglich.⁶⁶

Da die schulische Bildung in der Verantwortung der einzelnen Bundesländer liegt, sind für die schulische Anerkennung in Deutschland über 16 verschiedenen Behörden zuständig, beruhend auf 16 unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen mit verschiedenen Bedingungen.

⁶⁵ https://anabin.kmk.org/no_cache/filter/schulabschluesse-mit-hochschulzugang.html#land_gewaehlt

⁶⁶ https://anabin.kmk.org/no_cache/filter/anerkennungs-und-beratungsstellen-in-deutschland.html

In bestimmten Bundesländern ist die Möglichkeit der Anerkennung an den Nachweis des Aufenthalts im jeweiligen Bundesland gekoppelt, eine Antragstellung aus dem Ausland heraus also gar nicht möglich (anders als bei der Anerkennung beruflicher Abschlüsse nach dem *Anerkennungsgesetz*). Streckenweise ist die Antragstellung aus dem Ausland möglich, aber an den Nachweis einer Ausbildungsplatz-zusage gekoppelt,⁶⁷ wodurch altbekannte Prozessherausforderungen aus dem Bereich der Antragstellung auf Anerkennung beruflicher Abschlüsse aus der Zeit vor dem *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* reproduziert werden (vgl. BEST u. a. 2019, S. 26 - 28).

Abseits der Anerkennung von Abschlüssen zwecks Ausbildungsvertrag stellt sich auch die Frage nach der Möglichkeit der Anrechnung beruflicher Vorbildung aus dem Ausland auf die Ausbildungsdauer in Deutschland. § 7 BBiG bzw. § 27a HwO ermöglichen, dass „der Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Berufsbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungsdauer angerechnet wird“ (§ 27a Abs. 1 HwO). Ob und inwieweit diese Regelung auch auf berufliche Vorbildung aus dem Ausland angewandt werden kann, liegt im Ermessen der jeweils zuständigen Stelle für die Berufsausbildung.

Die Frage nach einer systematischeren Ausgestaltung dieser Regelung in Bezug auf ausländische Vorbildung gewinnt sowohl vor dem Hintergrund einer stärkeren Einbindung berufsbildender deutscher Auslandsschulen und PASCH-Schulen in die Mechanismen der Fachkräfteeinwanderung als auch durch diverse Projektvorhaben zur Umsetzung sogenannter transnationaler Ausbildungspartnerschaften bzw. Skills Partnerships perspektivisch stärkere Relevanz. Der rechtliche Mechanismus der Anrechnung beruflicher Vorbildung spielt z. B. sowohl im konkreten Beispiel einer „globalen Qualifizierungspartnerschaft zwischen Nigeria und Deutschland im Bausektor“ (ADHIKARI 2020, S. 21) eine Rolle, sowie auch in einem vormals geplanten Projekt von BMZ, ZDH und GIZ einer Ausbildungspartnerschaft mit Jordanien:

„Das deutsche Handwerk bietet an, [...] eine einjährige Grundausbildung in den Entwicklungs- und Schwellenländern zu etablieren – zunächst für bestimmte Berufe einschließlich der Entwicklung von Curricula, der Schulung von Trainern und Auszubildenden. [...] Parallel lernen die interessierten Auszubildenden die deutsche Sprache in Kursen vor Ort und können – wenn gewollt – in Deutschland ihre Ausbildung in einem zweiten und dritten Jahr fortsetzen und den Gesellenabschluss erwerben.“

(ZDH-BEIRAT 2023, S. 3f.)⁶⁸

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ Informationen zu Zuständigkeiten und Verfahren für die Anerkennung schulischer Abschlüsse sollten zentral und transparent zugänglich gemacht werden.
- ▶ Von unterschiedlichen Handhabungen bzw. Bewertungen derselben ausländischen Abschlüsse in verschiedenen Bundesländern sollte - wenn nicht zwingend auf landesrechtliche Anforderung zurückzuführen - abgesehen werden, um bundesweit einheitliche Bedingungen zu schaffen.
- ▶ Es sollte Klarheit zu Möglichkeiten der Anrechnung beruflicher Vorbildung aus dem Ausland auf eine Berufsausbildung in Deutschland geschaffen werden, auch um frühzeitig die Erwartungen entsprechender Projektvorhaben auf umsetzbare Projektziele ausrichten zu können.

⁶⁷ z. B. bei der Zeugnisanerkennungsstelle im Regierungspräsidium Stuttgart als zentral zuständiger Behörde für Baden-Württemberg: <https://rp.baden-wuerttemberg.de/rps/abt7/zeugnisanerkennungsstelle/>

⁶⁸ Nach aktuellem Sachstand wurde dieses Modell zugunsten einer vollständigen Erstausbildung in Deutschland vorerst verworfen.

6.7 Ausbildungsplatzsuche

Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels für die Berufsausbildung bzw. des vorgeschalteten Visums ist ein Ausbildungsvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb, der über die erforderliche Ausbildungsbefugnis verfügt. Entsprechend muss ein passender Ausbildungsbetrieb in Deutschland gefunden werden, mit dem der Ausbildungsvertrag geschlossen werden kann.

Die Suche nach Ausbildungsplätzen aus dem Ausland heraus ist eine große Herausforderung, v. a. hinsichtlich des direkten Kontakts zwischen Betrieben und Auszubildenden. Nicht nur im Bereich Ausbildung, sondern im gesamten Themenfeld der Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung erweist sich die Arbeitsplatzsuche bzw. die erfolgreiche Kontaktaufnahme mit deutschen Betrieben als die zentrale Herausforderung, wie eine Befragung der OECD ergab (vgl. OECD 2022, S. 5).

Für potenzielle Auszubildende aus dem Ausland gestaltet sich die Ausbildungsplatzsuche jedoch noch schwieriger, denn bestehende Online-Angebote wie die Jobbörse der BA⁶⁹, das Lehrstellenradar⁷⁰ o. ä. sind nur begrenzt auch im Ausland bzw. für Menschen ohne ausgeprägte Deutschkenntnisse nutzbar. Die an das Ausland adressierte Jobbörse auf „Make it in Germany“⁷¹ bietet aktuell noch keine Möglichkeit der spezifischen Suche nach Ausbildungsplätzen.

Abseits der initialen Identifikation möglicher Ausbildungsbetriebe aufgrund von Stellenausschreibungen gestaltet sich das weitere Kennenlernen von potenziellen Betrieben und Auszubildenden schwierig. Die Einreise von Drittstaatsangehörigen für (Kurzzeit-)Praktika war bisher abseits des Aufenthalts zur Ausbildungsplatzsuche (s. o.) rechtlich nur für Schülerinnen und Schüler deutscher Auslandsschulen möglich (§ 15 Nr. 7 BeschV a. F.). Entsprechend den Vorschlägen u. a. der BDA zur Ausweitung dieser Möglichkeit auf Schülerinnen und Schüler anderer Schulen im Ausland sieht das Gesetz nun eine Öffnung dieser Möglichkeit vor (§ 15 Nr. 8 BeschV n. F.).

Tatsächlich müssen nicht nur potenzielle Auszubildende für die Bedeutung eines Matchings sensibilisiert werden. Gerade auch die Ausbildungsbetriebe in Deutschland müssen über die notwendigen Aspekte und mögliche Konsequenzen der Ausbildung junger Menschen aus dem Ausland informiert sein. Letzteres kann z. B. ganz konkret die Deutschkenntnisse der Auszubildenden betreffen, deren notwendigen Nachweis der Ausbildungsbetrieb durch entsprechende Bestätigung gegenüber der deutschen Auslandsvertretung leisten kann. Eventuell erachtet ein Betrieb entsprechend rudimentäre Deutschkenntnisse als ausreichend für den betrieblichen Teil der Ausbildung, übersieht dabei allerdings die ganz anders gearteten sprachlichen Anforderungen im schulischen Teil der Ausbildung (vgl. [6.5](#)).

Die Evaluation des Sonderprogramms MobiPro-EU sieht dementsprechend die Auswahl der Auszubildenden als entscheidend:

„Dabei muss sichergestellt werden, dass das Matching zwischen Teilnehmenden und Ausbildungsplätzen eine ausreichende Qualität hat und dass die beruflichen Vorstellungen der Teilnehmenden berücksichtigt werden. [...] Teilweise hatten die Teilnehmenden deshalb Ausbildungsberufe in Kauf genommen, die nicht dem Wunschberuf entsprachen. Dies erwies sich dann [...] häufig als eine Entscheidung, die wieder revidiert werden musste.“

(INSTITUT FÜR ANGEWANDTE WIRTSCHAFTSFORSCHUNG E. V. u. a. 2018a, S. 8)

⁶⁹ <https://www.arbeitsagentur.de/jobsuche/>

⁷⁰ <https://www.lehrstellen-radar.de/>

⁷¹ <https://www.make-it-in-germany.com/de/arbeiten-in-deutschland/jobboerse>

Zwar werden mit dem weiteren Inkrafttreten des *Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* ab März 2024 die Möglichkeiten der Ausbildungsplatzsuche vor Ort in Deutschland und damit eines passgenaueren Matchings erweitert (vgl. [3.2.2](#) & [3.2.3](#)).

Allerdings lassen die hohen Qualifikationsanforderungen und finanziellen Voraussetzungen erwarten, dass weiterhin nur eine überschaubare Zahl von Personen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen können und das Matching - mit Hilfe von Mittlerakteuren - eher aus dem Ausland erfolgen muss.

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ Insbesondere im Verbund mit Strukturen wie dem PASCH-Netzwerk im Ausland sollte sondiert werden, inwieweit in Deutschland schon bestehende Strukturen bzw. Projekte zur Berufsorientierung bzw. Ausbildungsvorbereitung synergetisch im Rahmen der Ausbildungsplatzsuche genutzt werden können.
- ▶ Generell sollten Ausbildungsplatzangebote von Betrieben in Deutschland, die Auszubildende aus Drittstaaten aufnehmen wollen, online besser zugänglich gemacht werden.
- ▶ Erfahrungswerte aus digitalen Bewerbungs- und Auswahlverfahren sollten gebündelt und verbreitet werden, um diese kostengünstige Möglichkeit eines Matchings weiter zu etablieren.

6.8 Rolle und Potenzial der deutschen Bildungswirtschaft

Deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung engagieren sich seit vielen Jahren weltweit als Berufsbildungsexporture und sind über iMOVE⁷² im Bundesinstitut für Berufsbildung miteinander und mit ihren internationalen Partnern vernetzt. Auf der Grundlage ihrer Bildungskompetenz sowie ihrer grenzüberschreitenden Erfahrungen und Kontakte bei gleichzeitigen engen Beziehungen zur deutschen Wirtschaft können die Bildungsanbieter mit Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung und Vorkualifizierung nicht nur zur Skalierung der Vermittlung von Auszubildenden aus Drittstaaten beitragen. Sie können auch die Wahrscheinlichkeit ihrer erfolgreichen, nachhaltigen Integration in die Ausbildungsbetriebe erhöhen.

Obwohl die Interessen der deutschen Wirtschaft an Auszubildenden einerseits und Jugendlicher aus Drittstaaten an einer Ausbildung in Deutschland andererseits in weitgehendem Einklang zu sein scheinen, zeigen sich in der Realität doch zahlreiche Engpässe, die es zu überwinden gilt.

Durch eine frühzeitige Vermittlung wichtiger Kenntnisse und Kompetenzen lassen sich viele potenzielle Probleme bereits vor der Einreise minimieren oder ausräumen.

Bei der Vorbereitung internationaler Interessentinnen und Interessenten hat sich eine ganzheitliche Herangehensweise als erfolgversprechend erwiesen. Eine Kombination aus sprachlicher, fachlicher und interkultureller Orientierung sowie praktischer Unterstützung ist besonders geeignet, den Migrationsprozess zu begleiten und so die Integration in Deutschland zu erleichtern. Mehrere Bildungsanbieter haben Kurskonzepte und Maßnahmenpakete entwickelt, die verschiedene Vorbereitungs- und Orientierungsmaßnahmen bündeln.

Folgende Maßnahmen finden dabei Berücksichtigung:

⁷² https://www.imove-germany.de/de/ueber_imove.htm

Berufsorientierung: Unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen für verschiedene Berufe in Deutschland erhalten die Jugendlichen Unterstützung dabei, Berufe zu identifizieren, die im Einklang mit ihren persönlichen Stärken und Interessen stehen, idealerweise gefolgt von konkreten berufsfachlichen Vorbereitungsmaßnahmen und Kurzzeit-Praktika.

Sprachvermittlung: Deutschkurse im Ausland mit Prüfungen durch zertifizierte Institutionen werden ergänzt durch die Vermittlung eines berufsfachlichen Wortschatzes. Zusätzlich wird später ausbildungsbegleitend ein Aufbaukurs Deutsch angeboten.

Vermittlung und Beratung bei Ausbildungsverträgen: Auf der Grundlage konkreter Ausbildungsplatzangebote aus Deutschland erhalten die Jugendlichen umfassende Unterstützung bei der Ausarbeitung ihrer Bewerbungsunterlagen und bei der Vorbereitung auf ihre Bewerbungsgespräche, die (aus pragmatischen Gründen in der Regel online) vermittelt und durchgeführt werden.

Visa-Beantragung: Die Jugendlichen werden dabei unterstützt, alle notwendigen Dokumente zu sammeln und einzureichen, um eine erfolgreiche und schnelle Bearbeitung zu gewährleisten.

Interkulturelle Vorbereitung und Unterstützung: Eine stabile Lebenssituation hilft den Jugendlichen, sich auf ihre Ausbildung zu konzentrieren. Um sowohl eine effektive Integration in ihre Ausbildungsbetriebe als auch in die deutsche Gesellschaft zu gewährleisten, werden die Jugendlichen nicht nur durch ausführliche Informationen und eine sozialrechtliche Beratung (zu Aufenthaltsbestimmungen, Sozialversicherung etc.) vorbereitet, sondern auch durch praktische Umsetzungshilfen, etwa bei der Wohnungssuche, der Registrierung am Wohnort und der Alltagsorganisation.

Mentor-Angebot: Auch nach dem Start ihrer Ausbildung stehen den Jugendlichen vor Ort Ansprechpartner zur Verfügung, die bei aufkommenden Fragen oder Problemen schnell mit Rat und Tat intervenieren können.

Aufgrund ihrer unternehmerischen Flexibilität, internationalen Erfahrungen, weit verzweigten Kontakte und Bildungskompetenz kann die deutsche Bildungswirtschaft solche unterschiedlichen Leistungen „aus einer Hand“ und auf breiter Basis anbieten und dabei einen Mehrwert für alle Beteiligten schaffen:

Erfassung und Beratung der Ausbildungsbetriebe: Wegen ihrer ausgeprägten Wirtschaftsnähe können Bildungsanbieter für viele Branchen die Nachfrage nach Auszubildenden – auch in Zusammenarbeit mit Verbänden – erfassen und aggregieren. Dies ist besonders für kleine und mittelständische Unternehmen interessant, die zwar beispielsweise im Jahr 2022 über 70 Prozent der Ausbildungsplätze angeboten haben, pro Betrieb aber oft nur wenige Auszubildende aufnehmen möchten und im Hinblick auf den Rekrutierungsaufwand bei der Suche in Drittstaaten in besonderer Weise gefordert sind.

Rekrutierung von Auszubildenden: Ihr Kontaktnetzwerk in Drittstaaten ermöglicht es Bildungsanbietern, ausländische Partner für die Rekrutierung angehender Auszubildender mit ins Boot zu holen oder dies über ihre eigenen internationalen Niederlassungen zu realisieren.

Erwartungsmanagement: Falsche Vorstellungen von den jeweiligen Wunschberufen, den Ausbildungsprozessen und dem sozialen Miteinander in Deutschland unter den Jugendlichen, aber auch Unklarheiten aufseiten der deutschen Betriebe können während einer Ausbildung ernste Schwierigkeiten aufwerfen. Bildungsanbieter sind mit den Vorstellungen beider Seiten vertraut und können darauf hinwirken, dass alle Beteiligten vor Abschluss eines Ausbildungsvertrags realistische Erwartungen entwickeln.

Vorbereitung vor Ort: Ebenso wie die Rekrutierung der Auszubildenden kann deren konkrete Vorbereitung im Ausland in Kooperation mit Partnerunternehmen oder durch eine eigene Auslandsniederlassung erfolgen. Ihre Kompetenz auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung ermöglicht es den Bildungsanbietern, hochwertige und auf die konkreten Bedarfe in Deutschland abgestimmte Vorqualifizierungen für die Aufnahme einer Ausbildung durchzuführen. Die Begleitung der Jugendlichen über einen längeren Zeitraum erlaubt es auch, sie besser kennenzulernen und ihr Leistungspotenzial realistisch einzuschätzen, bevor sie nach Deutschland kommen.

Übernahme der „Kümmerer“-Funktion: Die Unterstützung endet im Idealfall nicht mit der Aufnahme der Ausbildung, sondern ragt in sie hinein. Trotz bester Planung können unvorhergesehene Umstände eintreten, die den Erfolg der Ausbildung gefährden. Für diesen Fall halten Bildungsanbieter nach Möglichkeit sogenannten „Post-Placement Support“ vor und stehen sowohl Arbeitgebern als auch Auszubildenden für den weiteren Austausch zur Verfügung, auch im Rahmen eines persönlichen Besuchs im Ausbildungsbetrieb.

Bislang wurden gute Erfahrungen mit einem rund einjährigen Vorbereitungslehrgang (inkl. verpflichtendem Sprachkurs) gemacht. Dabei zeigte sich allerdings auch, dass gerade die Dauer der sprachlichen Vorbereitung je nach Talent der Teilnehmenden ggfs. ausgeweitet werden muss.

Zur Finanzierung vorbereitender Maßnahmen übernahmen bislang vielfach die teilnehmenden Jugendlichen oder ihre Familien die Kosten. Für Bildungsleistungen zu bezahlen, ist in vielen Ländern weltweit nicht ungewöhnlich. Die vorrangige Orientierung an Vermittlungszahlen und damit verbundenen Erfolgshonoraren zulasten einer hochwertigen Vorauswahl und Vorbereitung der angehenden Auszubildenden durch die Bildungswirtschaft ist als sehr unwahrscheinlich einzuschätzen. Diejenigen deutschen Unternehmen, an die die Bildungsanbieter Auszubildende vermitteln, sind in aller Regel ihre langjährigen Geschäfts- und Netzwerkpartner.

Das Interesse der Bildungswirtschaft besteht in erster Linie darin, ihre Kundenbeziehungen zu festigen statt durch qualitativ minderwertige Services zu gefährden. Auch in der deutschen Bildungswirtschaft gibt es deutliche Bestrebungen, die Brückenkurse durch die Ausbildungsbetriebe finanzieren zu lassen, während die Kosten für den Sprachkurs und die Reise weiterhin durch die angehenden Auszubildenden getragen werden.

Erste Erfahrungen hierbei zeigen, dass die Bereitschaft der Unternehmen dazu je nach Branche sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Umfragen, die die Bildungsanbieter selbst durchführen, sollen hierzu für die zukünftige Planung näheren Aufschluss geben.

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ Gerade deutsche KMU, von denen zwar viele Auszubildende suchen, je Unternehmen in der Regel aber nur wenige Personen umfassen, sollten durch Informationsangebote und niedrigschwellige Möglichkeiten zur Kontaktaufnahmen (z. B. eine Kooperationsbörse) mit der Bildungswirtschaft in einem zentralen Online-Portal speziell zum Thema der Berufsausbildung unterstützt werden, Brückenkurse/Integrationshilfen im Rahmen eines „Post-Placement-Supports“ bei Bedarf zu nutzen.
- ▶ Eine Fördermaßnahme, die die Kooperation von deutschen Bildungsanbietern mit ausbildenden Unternehmen zur Vor- und Nachbereitung einer Einwanderung in die Ausbildung unterstützt, kann einen wichtigen Beitrag leisten, Schwellen bei der Aufnahme ausländischer Auszubildender abzubauen.

6.9 Finanzierung des Lebensunterhalts

Entsprechend dem vorgesehenen Erteilungszeitraum des Aufenthaltstitels zur Berufsausbildung muss für das Visum der Lebensunterhalt grundsätzlich für die gesamte Dauer der Aus- bzw. Weiterbildung nachgewiesen werden. Grundlage hierfür ist der Aus- bzw. Weiterbildungsvertrag. Es ist dabei auch zu berücksichtigen, dass neben der Ausbildung einer Erwerbstätigkeit im Umfang von 20 Stunden wöchentlich nachgegangen werden darf.

Hierbei ist zu beachten, dass durch das *Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz* die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) auch auf Drittstaatsangehörige ausgeweitet wurde. Nach § 2 Abs. 3 Satz 2 AufenthG gilt BAB nicht als Inanspruchnahme öffentlicher Mittel.

Für den Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche wird die Lebensunterhaltssicherung ausnahmslos vorausgesetzt; auch in atypischen Fallgestaltungen kann von dieser Erteilungsvoraussetzung nicht abgesehen werden. Der Nachweis der Lebensunterhaltssicherung für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis wird pauschaliert bestimmt unter Bezugnahme auf die einschlägigen Sätze des BAföG.

Bei Menschen aus dem Ausland, die eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildungsplatzsuche beantragen, wird zusätzlich zu den monatlichen Mitteln, über die die Person verfügen muss, ein Aufschlag in Höhe von zehn Prozent gefordert. Der Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts kann auch durch eine Verpflichtungserklärung erfolgen.

Bei der Prüfung der Lebensunterhaltssicherung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 AufenthG n. F. ist zu beachten, dass diese nur für den Suchzeitraum, also die im Aufenthaltstitel festgelegte Aufenthaltsdauer, nachgewiesen werden muss. Zusätzlich müssen die für die Ausreise erforderlichen finanziellen Mittel nachgewiesen werden.

Für den sich an den Suchaufenthalt evtl. anschließenden Aufenthalt zum Zweck einer qualifizierten Berufsausbildung gelten die dortigen Regelungen. Zwar kann die Ausbildungsvergütung als Nachweis der Lebensunterhaltssicherung erfolgen, jedoch kann sich bei vielen Ausbildungsberufen (v. a. des Handwerks) eine Differenz zwischen der Ausbildungsvergütung und der nötigen Mindestsumme für den Lebensunterhalt ergeben. Ein Ausgleich der Differenz durch perspektivische Nebentätigkeiten in Deutschland (im erlaubten Umfang von max. 20 Stunden pro Woche) ist nicht möglich, auch der Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe kann erst bei Wohnsitz in Deutschland erfolgen.

Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnisse für Berufsausbildung oder Ausbildungsplatzsuche erfordern also zwingend den Nachweis bestimmter finanzieller Ressourcen. Dies kann prinzipiell die Zielgruppe einengen, da entsprechend materiell ausgestattete Menschen im Ausland bzw. deren Familien perspektivisch doch eine hochschulische Ausbildung in Deutschland bevorzugen könnten.

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ Auszubildende und Auszubildende müssen für die speziellen finanziellen Aspekte des Aufenthalts zur Ausbildung sensibilisiert sein.
- ▶ Möglichkeiten von Regelförderinstrumenten wie Berufsausbildungsbeihilfe müssen bekannt gemacht und frühzeitig eingeplant bzw. beantragt werden. Etwaige, die nicht ausreichende Ausbildungsvergütung ergänzende, Finanzierungen könnten so auf ein Minimum beschränkt werden.
- ▶ Auch schon Leistungen im Ausland - wie Sprach- oder Vorbereitungskurse - sollten durch interessierte Betriebe in Deutschland zumindest anteilig finanziert werden.

- ▶ Hierbei bedarf es aber betriebsübergreifender Mechanismen, die das finanzielle Risiko für den einzelnen Betrieb minimieren. Good practices wie der Poolansatz der Bauverbände NRW (vgl. [ANHANG I](#)) sollten in ihrer Anwendbarkeit auf andere Branchen oder Regionen geprüft werden.
- ▶ Für interessierte Betriebe wäre über die Möglichkeit der zinsfreien Vorfinanzierung einer erwartbaren Unterstützung durch Berufsausbildungsbeihilfe nachzudenken.

6.10 Förderung der langfristigen Integration in Deutschland

Wurde das nötige Visum erteilt, können die Einreise nach Deutschland und der Ausbildungsantritt (bzw. der vorgeschaltete Sprachkurs) erfolgen. Bei Einreise nach Deutschland beginnt für die Auszubildenden im Regelfall ein ganz neuer Lebensabschnitt.

Neben zahlreichen Herausforderungen der Ausbildungsrealität zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule treten die handfesten Notwendigkeiten zur Bewältigung des Alltagslebens in Deutschland, also insbesondere die nötigen Verwaltungsverfahren mit der Ausländerbehörde, dem Einwohnermelde- und Finanzamt sowie nachgeordnete (aber nicht minder wichtige) Anforderungen wie z. B. Wohnungssuche, Konto-Eröffnung und Krankenversicherung.

Schließlich ergeben sich die Herausforderungen der sozialen Integration. Die entsprechende Betreuung der Auszubildenden durch Onboarding im Betrieb und in der Berufsschule sowie bei Erledigung der nötigen Amtsgeschäfte ist essentiell, gerade bei Betrieben im ländlichen Raum, die im Zweifelsfall keine entsprechenden Netzwerke bieten, wie dies in Großstädten eher der Fall ist.

Hierbei ist eine entsprechende „Kümmererfunktion“ von hoher Bedeutung, die die Auszubildenden persönlich betreut und unterstützt. Den Bedarf nach dieser Kümmererfunktion bzw. die mit deren Unterstützung zu bewältigende soziale Integration als Gelingensbedingung einer erfolgreichen Ausbildung von Menschen aus dem Ausland war ebenfalls ein Kernergebnis der Evaluation von MobiPro-EU:

„Die Erfahrung [...] zeigt die großen Herausforderungen, die entstehen, wenn junge Erwachsene aus ihrem bisherigen Lebensumfeld in ein anderes Land wechseln, um dort eine berufliche Ausbildung zu absolvieren und neue berufliche Perspektiven zu gewinnen. Die MobiPro-EU-Projekte [...] wurden [...] aktiv, um die soziale Integration der Teilnehmenden zu verbessern. [...] Nach den Ergebnissen der quantitativen Analysen scheint aber gerade dies die Stabilität des Ausbildungsverlaufs zu unterstützen. Neben der sozialen Integration hat auch die Wohnsituation einen eigenständigen, signifikanten Effekt auf die Fortsetzung der Berufsausbildung.“

(INSTITUT FÜR ANGEWANDTE WIRTSCHAFTSFORSCHUNG E. V. u. a. 2018a, S. 9)

In Baden-Württemberg besteht aktuell noch eine landesweite Finanzierung von Kümmerern im Rahmen des Projektes „Integration durch Ausbildung“ (vgl. [ANHANG II](#)).

Prinzipiell gelten die Erfordernisse im Rahmen der Ausbildungsaufnahme bis hin zum Abschluss der Berufsausbildung. Erfahrungsgemäß können v. a. mangelnde Sprachkenntnisse ein Hemmnis beim Fortschritt in der Berufsausbildung sein. Entsprechend ist im Bedarfsfall auf eine sprachliche Nach- bzw. Weiterqualifizierung zu achten. Dass selbst hohe Anforderungen an das Sprachniveau kein Garant für eine sprachliche Bewältigung der konkreten Anforderungen des Ausbildungsalltags sind, belegen die Erfahrungswerte der IHK sowie HWK in Südthüringen im Rahmen ihrer Rekrutierung ausländischer Auszubildender:

„Die Einreise nach Deutschland ist erst dann möglich, wenn ein Sprachtest mit dem Niveau B2 bestanden wurde. Damit liegt die Sprachanforderung des Projekts höher, als es das Gesetz vorschreibt. [...]

Die größte Herausforderung [...] war die Sprache. "Am Anfang ging das nur mit Händen und Füßen", berichtet Schlegel. Ein B-Sprachniveau sei das bei Weitem nicht gewesen. Die erste Ausbildungszeit sei daher vor allem für Deutsch-Nachhilfe draufgegangen. Ähnliches ist auch aus anderen Betrieben zu hören. Trotz umfangreicher Sprachausbildung hätten die Deutschkenntnisse oft für einen guten Start in die Ausbildung nicht ausgereicht. In vielen Fällen sei Nachhilfe notwendig gewesen.“

(MDR 2022)

Erfahrungsgemäß ergeben sich während der Ausbildung v. a. Herausforderungen bei der Bewältigung des Lernpensums in Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Gerade in der handwerklichen Berufsausbildung kann sich oftmals das Missverhältnis ergeben, dass der betriebliche Teil gut bewältigt werden kann, während der berufsschulische Teil die Auszubildenden vor teilweise existentielle Herausforderungen stellt und die Fortführung der Ausbildung gefährdet.

Hierbei ist eine engmaschige Betreuung der Auszubildenden durch die Betriebe oder anderweitige Instanzen nötig. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen sollten über bestehende Unterstützungsangebote (z. B. assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen oder ehrenamtliche Ausbildungsbegleitungen) informiert sein und auf diese zurückgreifen können, um den Anliegen der Auszubildenden gerecht zu werden und eine erfolgreiche Ausbildung zu gewährleisten.

Für den Fall, dass ein Ausbildungsverhältnis u. a. wegen etwaiger Konflikte zwischen Ausbildenden und Auszubildenden frühzeitig abgebrochen wird, muss auch ein Betriebswechsel erfolgen können. Auch hierzu liegen entsprechende Erfahrungswerte und Empfehlungen aus der Umsetzung des Projektes MobiPro-EU vor:

„Zwei von fünf jungen Erwachsenen, die ihre Teilnahme vorzeitig beendet haben, nennen Probleme mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Vorgesetzten im Ausbildungsbetrieb als Ursache für den Abbruch. In solchen Fällen kann die Organisation eines Betriebswechsels ein geeignetes Mittel sein, um einen Abbruch der Förderung zu verhindern. In der statistischen Analyse ist festzustellen, dass das Risiko der Beendigung der Berufsausbildung sinkt, wenn die Projektträger die Teilnehmenden bei drohendem Ausbildungsabbruch systematisch in einen anderen Ausbildungsbetrieb zu vermitteln versuchen. Ein solcher vom Projekt organisierter Betriebswechsel setzt allerdings voraus, dass ein ausreichendes Vertrauen zwischen Teilnehmenden und Kümmerer besteht und in der Region eine passende Ausbildungsstelle gefunden werden kann.“

(INSTITUT FÜR ANGEWANDTE WIRTSCHAFTSFORSCHUNG E. V. u. a. 2018a, S. 10)

Insgesamt erfordert die erfolgreiche Ausbildung in Deutschland auch nach Einreise umfassende Betreuung sowohl der Auszubildenden als auch der Ausbildenden.

Hinweise/Empfehlungen:

- ▶ Ausbildende und Auszubildende benötigen flächendeckende Kümmererstrukturen. Möglichkeiten und Erfahrungswerte z. B. im Kontext der entsprechenden Förderrichtlinie aus Baden-Württemberg sollten bundesweit bekannt gemacht werden.
- ▶ Die Möglichkeiten von Regelförderangeboten wie Assistierte Ausbildung (AsA) und ausbildungsbegleitender Hilfen (abH) sollten bekannter gemacht und genutzt werden.
- ▶ Ebenso übernehmen ehrenamtliche und Coachingangebote wie VerAplus des Senior Experten Service (SES) wichtige Unterstützungsfunktionen, die auch für die Begleitung von ausländischen Auszubildenden genutzt werden sollten.
- ▶ Erfahrungswerte aus der Integration schon zugewanderter bzw. geflüchteter Menschen (z. B. KROLL; UHLY 2018) sollten bei der Ausgestaltung von Angeboten für zielgerichtet zum Zweck der Ausbildung eingewanderter Menschen berücksichtigt werden.

7. FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Wie kann die Ausbildungsmigration nachhaltig gestärkt werden?

7.1 Was sind die Potenziale der Einwanderung in die Ausbildung?

Es ist der erklärte Wille der Bundesregierung, dass mehr Menschen aus Drittstaaten eine Berufsausbildung in Deutschland absolvieren, um nach Abschluss als Fachkraft in Deutschland zu arbeiten (vgl. [2.3](#) & [2.5.3](#)). Dem entsprechen auch Forderungen aus Wirtschaft und Wissenschaft (vgl. [2.5.1](#) & [2.5.2](#)). Mit dem *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* wurde erstmals die Möglichkeit für junge Menschen aus Drittstaaten geschaffen, sich in Deutschland zum Zweck der Ausbildungsplatzsuche aufzuhalten. Um die neuen Möglichkeiten des *Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung* effektiv zu nutzen, bedarf es untergesetzlicher Maßnahmen und die Möglichkeit, vorhandene Strukturen in gemeinsamer Verantwortung von Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft besser aufeinander abzustimmen.

Durch eine Ausbildung in Deutschland und einem entsprechenden Berufsabschluss nach deutschem Recht sind die Berufsanerkennung und damit verbundene Transferbedarfe hinfällig. Ausbildungspartnerschaften bilden darüber hinaus einen direkten Mehrwert für die Herkunftsstaaten, weil durch sie Investitionen in die dortige Berufsbildungsstrukturen erfolgen.

Eine Ausbildung in Deutschland kann auch der Sorge des Brain Drain in Herkunftsstaaten begegnen, da Qualifizierungsaufwände nach Deutschland verlagert werden. Das Heimatland profitiert durch Rücküberweisungen und eine etwaige, spätere Rückkehr ins Heimatland als erfahrene Fachkraft. Nicht zuletzt wird jungen Menschen eine geregelte Alternative zu zweifelhaften Angeboten ungesteuerter Fluchtmigration angeboten.

Die Staatsangehörigkeiten von Personen mit Aufenthaltstitel zur Berufsausbildung legen einen Zusammenhang mit Rekrutierungsprojekten in bestimmten Herkunftsstaaten nahe (vgl. [6.3](#) bzw. [ANHANG I](#)), sodass der bilateralen Zusammenarbeit in diesem Bereich eine hohe Bedeutung zukommt.

7.2 Einwanderung in die Ausbildung als Teil von Mobilitätsförderung?

In den vergangenen Jahren wurden insgesamt wesentlich mehr Aufenthaltstitel zum Studium als zur Berufsausbildung ausgestellt, auch wenn die Zahl derjenigen, die für eine Berufsausbildung nach Deutschland einwandern, kontinuierlich steigt (vgl. [4.1](#)).

Ein struktureller Grund liegt darin, dass die entsprechende deutsche Gesetzgebung lange Zeit ausschließlich auf die Gewinnung akademischer Fachkräfte ausgerichtet war und berufliche Fachkräfte aus dem Ausland erst seit relativ Kurzem in den Fokus gerückt sind.

Das zahlenmäßige Missverhältnis gründet aber auch in der unterschiedlichen Ausgangslage. Die verfügbare Infrastruktur deutscher Hochschulen wie z. B. Studentenwohnheime, akademische Auslandsämter (bzw. international offices) sowie flächendeckend verfügbare Informations- und Unterstützungsangebote (vgl. [2.4](#)) bedienen im Regelfall schon fundamentale Bedarfe ausländischer Studierender.

Insbesondere der DAAD forciert kontinuierlich die Bedeutung ausländischer Studierender als potenzieller Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt (DAAD 2023), was im November 2023 in der

sogenannten Fachkräfte-Initiative von BMBF und DAAD führte, die bis 2028 eine Förderung der deutschen Hochschulen in Höhe von 120 Millionen Euro vorsieht, um „internationale Talente während des Studiums, beim Studienabschluss und dem Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt zu qualifizieren und zu betreuen“ (BMBF 2023c).

KMU verfügen - anders als große, international handelnde Konzerne, die auch ausbilden - kaum über entsprechende Möglichkeiten zur Unterstützung ausländischer Auszubildender.

Aufgrund dieser strukturellen Gegebenheiten wird es im Bereich der Berufsausbildung eine Herausforderung sein, Zahlen ähnlicher Größenordnung zu erreichen. Die Statistik belegt jedoch eine sprunghafte Zunahme von Personen mit Aufenthaltstitel zum Zweck der betrieblichen Berufsausbildung von 2019 (24.831) zu 2023 (39.105) um 76 Prozent (vgl. [4.1](#)).

Aufgrund dieser Dynamik lohnt es sich, in Entwicklung befindliche Instrumente dahingehend zu betrachten, inwieweit diese einen Beitrag zur Einwanderung in die Ausbildung leisten können. So soll im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung des BMBF geprüft werden, „wie ein Deutscher Beruflicher Austauschdienst (DBAD) zur Stärkung der Ausbildungsmobilität beitragen“ (BMBF 2023b) und somit die Internationalisierung in der beruflichen Bildung stärken kann. Ob die naheliegende Analogie zum DAAD umsetzbar sein wird und neben der Lernmobilität deutscher Auszubildende ins Ausland auch eine Einwanderung in die Ausbildung nach Deutschland unterstützt wird, muss sich zeigen.

7.3 Was sollte getan werden?

Aufsetzend auf den Ergebnissen und Erfahrungen vorliegender Pilotprojekte (vgl. [ANHANG](#)), kann eine geregelte und quantitativ nennenswerte Einwanderung in die Ausbildung gelingen, wenn eine zusammenhängende Kette von Unterstützungsangeboten entwickelt wird, die alle Phasen der Migration umfasst.

Diese Forderung setzt eine Übersicht bereits vorhandener Möglichkeiten und Angebote voraus, wozu dieses Discussion Paper durch die Informationsbündelung sowie die daraus resultierenden Empfehlungen für die weitere Gestaltung der Einwanderung in die Ausbildung beitragen kann. Einige bundesweite und regionale Projekte entwickeln aktuell Blaupausen zur Gestaltung der Einwanderung in Ausbildung. Ebenso bedarf es Mittel zur Finanzierung ergänzender Instrumente - durchaus auch im Sinne einer gemeinsamen Verantwortung von Staat und Wirtschaft, wie für die berufliche Bildung in Deutschland üblich. Und es erfordert weiterhin das Engagement und die Bereitschaft aller Akteure, in enger Abstimmung an dieser herausfordernden Aufgabe mitzuwirken. Angesichts der Herausforderungen, vor denen potenzielle Auszubildende im Ausland stehen, sollten Informationen und Unterstützungsangebote möglichst frühzeitig verfügbar sein – z. B. durch entsprechende Angebote im Herkunftsland oder durch ein zentrales Internetportal. Ein regelmäßiger Austausch der verantwortlichen Akteure, beispielsweise durch Runde Tische, kann zur Vergemeinschaftung von Know-how und Erfahrungen bis hin zu konkreten Vereinbarungen und konzertierterem Vorgehen führen, um die Option einer Einwanderung in die Ausbildung für eine größere Zahl potenzieller Auszubildender in Deutschland und Auszubildender aus dem Ausland zu vereinfachen.

Die *Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten* sehen bei der „Verbesserung von Verfahren und Prozessen“ im Bereich der Bildungsmigration bereits die Einbindung verschiedener Stakeholder vor (BREG 2022, S. 17). Bei dieser Austauschmöglichkeit sollte die Berufsbildung mit einer Stimme gehört werden.

Nicht zuletzt bedarf es eines belastbaren Datenmonitorings und einer wissenschaftlichen Fundierung, um in einem politisch sensiblen Umfeld Argumente empirisch zu belegen, Veränderungen zu erkennen und Ergebnisse zu evaluieren. Verfügbare Statistiken zur Einwanderung in die Ausbildung geben bislang Auskunft allein über Aufenthaltstitel und Staatsangehörigkeiten. Auswertungen u. a. zu Berufen und Ausbildungsverlauf können weitere Erkenntnisse über Gelingensbedingungen und Hemmnisse schaffen. Statistische Daten verschiedener Quellen sollten verstärkt ausgewertet und Projekte wissenschaftlich begleitet werden (vgl. [4.7](#)).

Für eine erfolgreiche Ausbildung in Deutschland ist eine intensive Unterstützung sowohl der Auszubildenden als auch der Betriebe nötig. Daher wäre es wichtig, unter Einbeziehung vorhandener Angebote und Instrumente und in Berücksichtigung vorliegender Erfahrungen in der beruflichen Integration geflüchteter Menschen Unterstützungsangebote zur Ausbildungsplatzsuche auszubauen (vgl. [6.7](#)). Auszubildende aus dem Ausland benötigen i. d. R. kontinuierliche Förderung während der Ausbildung, v. a. im sprachlichen und schulischen Bereich, sowie eine individuelle Begleitung. Sprachbewusstes Ausbilden an den Lernorten und zusätzliche Förderangebote (Berufsausbildungsbeihilfe, assistierte Ausbildung, berufsbezogene Deutschsprachförderung - insb. Berufssprachkurse für Auszubildende) sollten zielgruppengerecht intensiviert werden und bereits am Beginn der Ausbildung zugänglich sein.

Auch die Betriebe benötigen nach eigenen Angaben Rechtsberatung sowie Unterstützung beim Einstieg in die Ausbildung, das zeigen die Erfahrungen mit Geflüchteten. Und hinsichtlich des weiteren Ausbildungsverlaufs wäre zu sondieren, wie die spezifischen Bedarfe der Menschen aus dem Ausland in der beruflichen Bildung besser bedient werden könnten, z. B. durch eine Ermöglichung sprachsensibler Prüfungen.

Die Ergebnisse des Programms MobiPro-EU belegen den Betreuungsbedarf Auszubildender aus dem Ausland gerade bei der sozialen Integration. Eine „Kümmerer“-Funktion ist unabdingbar, die den Prozess idealer Weise vom Herkunftsland bis in die Ausbildung hinein begleitet.

Um mehr Auszubildende aus Drittstaaten zu gewinnen, braucht es nicht zuletzt eine Informations-, Verweisberatungs- und Unterstützungsstruktur, wie sie für Studium und Berufsanerkennung aufgebaut wurde (vgl. [2.4](#)). Erforderlich sind online zugängliche und fallspezifische Angebote. Nötige Informationen für Auszubildende und Auszubildende müssen frühzeitig und niedrigschwellig verfügbar sein, idealerweise durch eine zentrale Online-Plattform, die bestehende Angebote wie www.Make-it-in-Germany.com, www.Anerkennung-in-Deutschland.de oder www.Study-in-Germany.de speziell zum Thema der Einwanderung in die Ausbildung ergänzt und als wichtiges Online-Angebot zu diesem Thema Informationsbedarfe zu allen akuten Handlungsfeldern (vgl. [6](#)) bedient.

Sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache sind faktisch unerlässlich für eine erfolgreiche Ausbildung. Entsprechende Deutschsprachförderungen sollten ein Sprachniveau befähigen, das selbständiges sprachliches Handeln im Alltag ermöglicht. Bei der Deutschsprachförderung sollten auch berufsallgemeine Inhalte berücksichtigt werden. Es ist ausreichend Zeit für den Spracherwerb vorzusehen, der sich über die Zeit im Herkunftsland bis zum Ende der Ausbildung in Deutschland erstreckt (vgl. [6.5](#)).

Verfahren zur Anerkennung schulischer Abschlüsse sollten möglichst bundesweit einheitlich gehandhabt, transparent und niedrigschwellig zugänglich sein (vgl. [6.6](#)).

Ausbildungspartnerschaften von (staatlichen oder privaten) Akteuren in Deutschland mit solchen in Partnerstaaten kann eine wichtige Rolle zukommen. Durch sie können künftige Auszubildende schon im Herkunftsstaat durch Sprachförderung sowie Vermittlung grundlegender Kenntnisse und

Fertigkeiten in beruflichen Trainingseinrichtungen auf die deutsche Ausbildung vorbereitet werden. Auch hier sind Synergiepotenziale mit der internationalen Berufsbildungs- und Entwicklungszusammenarbeit zu nutzen.

So bleibt schließlich die Feststellung, dass eine Einwanderung in die Ausbildung erfolgreich umzusetzen voraussetzungsreich ist, Maßnahmen im Herkunftsland wie im Zielland umfassen muss und dem Risiko eines Ausbildungsabbruchs mit intensiven Unterstützungsangeboten begegnen sollte. Je größer der Fachkräftebedarf in einigen Branchen jedoch wird und je wertvoller qualifizierte Fachkräfte für Betriebe werden, desto stärker wird die Option zur Einwanderung in die Ausbildung Beachtung finden.

Wenn dabei berücksichtigt wird,

- **Unterstützung bereits im Herkunftsland sowie verlässliche Informationen frühzeitig und online zur Verfügung zu stellen,**
- **Unterstützungsangebote in der deutschen Berufsbildung auszubauen und kontinuierlich zu verbessern sowie dabei**
- **die Vernetzung der Akteure und die wissenschaftliche Fundierung auszubauen,**

dann kann die Einwanderung in die Ausbildung ihr Potenzial entfalten und zur Fachkräftesicherung in Deutschland beitragen.

ANHANG: ÜBERSICHT AUSGEWÄHLTER VORHABEN

Die Auswahl der folgenden Vorhaben beruht auf einer Online-Recherche und stellt eine exemplarische Übersicht dar. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Reihenfolge erfolgt chronologisch anhand des jeweiligen Vorhabenbeginns.

I. Rekrutierungsvorhaben

| „Internationales Ausbildungsprojekt (Diakonie Württemberg)“ | | |
|--|--|--|
| Bundesland | - Baden-Württemberg | |
| Berufe | - Pflegefachkräfte | |
| Staaten | - Kosovo | |
| Laufzeit | - seit 2014 | |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - Diakonisches Werk Württemberg |
| | Ausland | - Beschäftigungs-Förderungs-Agentur Kosovo |
| Finanzierung | - Übernahme der Projektumlage der jährlich ermittelten Projektkosten in Höhe von ca. 3.700 € bis 4.000 € pro Auszubildenden bei Ausbildungsantritt durch Arbeitgeber | |
| Vermittlungszahlen | - 2015: 27 Auszubildende - 2016: 54 Auszubildende - 2017: 51 Auszubildende - 2018: 42 Auszubildende - 2019: 78 Auszubildende | |
| Anmerkungen | - Rekrutiert werden Absolventen einer berufsbildenden medizinischen Mittelschule im Kosovo | |
| Weitere Informationen | - https://www.diakonie-wuerttemberg.de/jobs-bildung/personalgewinnung/internationale-ausbildungsprojekte - https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Themen/Kosovo/Ausbildungsprojekt-Kosovo-ausfuehrliche-Beschreibung-Stand-2019-Nov.pdf | |

| „Deutsch-Marokkanische Ausbildungspartnerschaft“ | | |
|---|--|---|
| Bundesland | - Bundesweit | |
| Berufe | - Hotel und Gastronomie | |
| Staaten | - Marokko | |
| Laufzeit | - 2016 - 2021 | |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH |
| | Ausland | - Nationale Agentur für Beschäftigungs- und Kompetenzförderung (ANAPEC) |
| Finanzierung | - Weltbank | |
| Vermittlungszahlen | - / | |
| Anmerkungen | - / | |
| Weitere Informationen | - https://www.giz.de/de/downloads/Deutsch-Marokkanische%20Ausbildungspartnerschaft.pdf - https://www.dehoga-bayern.de/karriere/ausbildung/deutsch-marokkanische-ausbildungspartnerschaft/ | |

| „Nachwuchs- und Fachkräfteinitiative Vietnam“ | |
|--|--|
| Bundesland | - Thüringen |
| Berufe | - Bauhandwerk - Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk - Nahrungsmittelhandwerk - Metallhandwerk - Elektro- und Gebäudetechnik, - Hotel- und Gaststättengewerbe |

| | | |
|-------------------------------|--------------------|--|
| Staaten | | - Vietnam |
| Laufzeit | | - seit 2017 |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - Industrie- und Handelskammer Südthüringen - Handwerkskammer Südthüringen |
| | Ausland | - Hanoi IEC |
| Finanzierung | | - Arbeitgeber tragen Kosten für nötigen Lebensunterhalt (u.a. durch - ggf. aufgestockte - Ausbildungsvergütung) - Richtlinien-Förderung durch Freistaat Thüringen (vgl. ANHANG II) |
| Vermittlungszahlen | | - ca. 150 Auszubildende |
| Anmerkungen | | - / |
| Weitere Informationen | | - https://www.hwk-erfurt.de/artikel/nachwuchs-und-fachkraefteinitiative-vietnam-4,389,1197.html - https://www.make-it-in-germany.com/de/gewinnung-von-auszubildenden-aus-dem-ausland-thueringen-berichtet-aus-der-praxis - https://www.mdr.de/nachrichten/thueringen/sued-thueringen/schmal-kalden-meinungen/vietnam-azubi-ausbildung-ihk-fachkraefte-100.html - https://taz.de/Migration-und-Fachkraeftemangel/!5692784/ |

| „Triple Win Pflegekräfte – Gewinnung von Auszubildenden aus Vietnam“ | | |
|---|--------------------|--|
| Bundesland | | - Bundesweit |
| Berufe | | - Pflegeberufe (allgemeine Pflege) |
| Staaten | | - Vietnam |
| Laufzeit | | - 2019 - 2023 |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH |
| | Ausland | - Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs (MOLISA) - Department of Overseas Labour (DOLAB) |
| Finanzierung | | - Kosten werden durch Arbeitgeber getragen (Kosten pro Auszubildende/-n: ca. 11.500 Euro) |
| Vermittlungszahlen | | - Angestrebt waren 350 Auszubildende |
| Anmerkungen | | - Die Teilnahme am Programm bzw. der Ausbildung in Deutschland ist eine schon abgeschlossene vietnamesische Pflegeausbildung. |
| Weitere Informationen | | - https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/triple-win/vietnam-deutsch - https://www.giz.de/de/weltweit/80962.html |

| „THAMM (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa)“⁷³ | | |
|--|--|--|
| Bundesland | | - Bundesweit |
| Berufe | | - Hotel- und Gaststättengewerbe - Bäckerhandwerk - Elektrogewerbe - Baugewerbe - Metallgewerbe - Sanitär - Heizung - Klimatechnik - Fachinformatik - Logistik |

⁷³ Mit THAMM Plus besteht seit Ende 2023 ein Nachfolgevorhaben von THAMM, das in denselben Ländern aktiv ist. Zudem rekrutiert auch das GIZ-Vorhaben PAM (Partnerschaftliche Ansätze für entwicklungsorientierte Ausbildungs- und Arbeitsmigration) Auszubildende, u. a. aus Ecuador und Jordanien: <https://www.giz.de/de/weltweit/128841.html>

| | | |
|-------------------------------|--------------------|---|
| Staaten | | - Ägypten / Marokko / Tunesien |
| Laufzeit | | - 2019 – 2023 |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH |
| | Ausland | - <u>Ägypten</u> : Staatsministerium für Auswanderung und Angelegenheiten für Auslandsägypter/-innen (MoSEEEA) - <u>Marokko</u> : Ministerium für wirtschaftliche Integration, Kleinunternehmen, Beschäftigung und Qualifikationen (MIEPEEC), Nationale Agentur für Beschäftigungs- und Kompetenzförderung (ANAPEC) - <u>Tunesien</u> : Nationale Agentur für Beschäftigung und selbstständige Arbeit in Tunesien (ANETI) |
| Finanzierung | | - Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) - Europäische Union - Arbeitgeber tragen Kosten für <ul style="list-style-type: none"> ○ nötigen Lebensunterhalt (u.a. durch Ausbildungsvergütung) ○ Flugkosten nach Deutschland |
| Vermittlungszahlen | | - über 250 Auszubildende vermittelt |
| Anmerkungen | | - / |
| Weitere Informationen | | - https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/thamm/ueber-uns - https://www.giz.de/de/weltweit/92649.html |

| „Poolansatz der Bauverbände NRW“ | | |
|---|--------------------|---|
| Bundesland | | - Nordrhein-Westfalen |
| Berufe | | - Bauberufe |
| Staaten | | - Äthiopien - Perspektivisch weitere Subsahara-Staaten |
| Laufzeit | | - seit 2022 |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - Bauverbände NRW - Deutscher Auslandsbau-Verband (DABV) |
| | Ausland | - Ministry of Labour and Skills Development (Äthiopien) - Örtliche Goethe-Institute |
| Finanzierung | | - Finanzierung erfolgt durch Betriebe in Deutschland, werden jedoch von Partnern vor Ort vorfinanziert. Bauverbände fungieren treuhänderisch |
| Vermittlungszahlen | | - Bisher vereinzelt |
| Anmerkungen | | - Die potenziellen Auszubildenden verfügen zumeist schon über eine abgeschlossene Ausbildung (in Äthiopien) |
| Weitere Informationen | | - https://www.bauverbaende.nrw/fachkraeftemangel-in-deutschen-bau-unternehmen-wie-auszubildende-aus-drittstaaten-teil-der-loesung-sein-koennen - https://www.nachrichten-handwerk.de/2022/12/18/aethiopische-arbeitsministerium-und-deutscher-auslandsbau-verband-e-v-unterzeichnen-kooperationsvereinbarung/ - https://www.arte.tv/de/videos/110857-000-A/deutscher-fachkraeftemangel-hilfe-aus-afrika/ |

| „APAL (Ausbildungspartnerschaften mit Lateinamerika)“ | | |
|--|--|--|
| Bundesland | | - Bundesweit |
| Berufe | | - Operationstechnische/-r Assistent/-in - Pflegefachmann/-frau - Medizinisch-technische/-r Laboratoriumsassistent/-in - Medizinisch-technische/-r Radiologieassistent/-in |

| | | |
|-------------------------------|--------------------|--|
| Staaten | | <ul style="list-style-type: none"> - El Salvador - Mexiko |
| Laufzeit | | - seit 2019 (El Salvador) bzw. 2021 (Mexiko) |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | <ul style="list-style-type: none"> - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) - Auswärtiges Amt |
| | Ausland | <ul style="list-style-type: none"> - Örtliche PASCH-Schulen - Goethe-Institut in Mexiko |
| Finanzierung | | - Arbeitgeber tragen Kosten für nötigen Lebensunterhalt (u.a. durch - ggf. aufgestockte - Ausbildungsvergütung), Sprachkurse und -prüfungen sowie Visaverfahren |
| Vermittlungszahlen | | <ul style="list-style-type: none"> - Angestrebt sind ca. 20 Auszubildende pro Jahr - 2019 – 2022: ca. 70 Auszubildende |
| Anmerkungen | | <ul style="list-style-type: none"> - „Projektziele: Entwicklung eines Best-Practice-Modells für die Zuwanderung von Ausbildungsinteressierten für Gesundheitsberufe aus Drittstaaten Faire Mobilität: Gezielte, rechtssichere und für alle Beteiligten faire, am Bedarf der Arbeitgeber orientierte Anwerbung, Qualifizierung, Vermittlung und Zuwanderung von Auszubildenden aus Ländern außerhalb der EU Aufbau und Etablierung von Netzwerken zur Integration von Auszubildenden im Bereich Pflege in den Zielregionen in Deutschland“ (https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/pflegekraefte-lateinamerika) |
| Weitere Informationen | | <ul style="list-style-type: none"> - https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/pflegekraefte-lateinamerika - https://www.goethe.de/ins/mx/de/spr/eng/pas/pss/apa.html |

| „Auszubildende aus der Mongolei“ | | |
|---|--------------------|--|
| Bundesland | | - Thüringen |
| Berufe | | - IHK-Berufe |
| Staaten | | - Mongolei |
| Laufzeit | | - seit 2022 |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | <ul style="list-style-type: none"> - Industrie- und Handelskammer Erfurt - FAV Service gGmbH |
| | Ausland | - „KHUGJIL“ - Zentrum für berufliche Orientierung und Bildung |
| Finanzierung | | <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitgeber tragen Kosten für nötigen Lebensunterhalt (u.a. durch - ggf. aufgestockte - Ausbildungsvergütung) - Richtlinien-Förderung durch Freistaat Thüringen |
| Vermittlungszahlen | | - Angestrebt waren 50 Ausbildungsverträge für 2022 |
| Anmerkungen | | - / |
| Weitere Informationen | | <ul style="list-style-type: none"> - https://www.ihk.de/erfurt/bildung/fachkraefteentwicklung/auslaendische-fachkraefte/auszubildende-aus-der-mongolei-5436718 - https://www.wima-ihk.de/standort-politik/2022/03/mongolische-azubis-gegen-den-fachkraeftemangel/ |

| „Ausbildungsprogramm mit der AHK Türkei“ | |
|---|--|
| Bundesland | - Baden-Württemberg |
| Berufe | <ul style="list-style-type: none"> - Koch/Köchin - Hotelfachmann/-frau - Berufskraftfahrer/-in - Lagerist/-in - Elektroniker/-in - Industriemechaniker/-in - Kaufmann/-frau im Einzelhandel |

| | | |
|-------------------------------|--------------------|---|
| Staaten | | - <i>Türkei</i> |
| Laufzeit | | - <i>seit 2022</i> |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - <i>Industrie- und Handelskammer Bodensee-Oberschwaben</i> |
| | Ausland | - <i>Deutsch-Türkische Industrie- und Handelskammer</i> |
| Finanzierung | | - <i>Arbeitgeber tragen Kosten für nötigen Lebensunterhalt (u.a. durch - ggf. aufgestockte - Ausbildungsvergütung), Sprachkurse und -prüfungen sowie Visaverfahren</i> |
| Vermittlungszahlen | | - <i>Angestrebt sind 10 - 20 Auszubildende</i> |
| Anmerkungen | | - <i>/</i> |
| Weitere Informationen | | - https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/servicemarken/presse/aktuelle-meldungen/pressemeldungen2022/fachkraefte-aus-drittstaaten-chancen-fuer-unternehmen-5440550 |

| „Kirgisische Auszubildende für sächsische Unternehmen“ | | |
|---|--------------------|--|
| Bundesland | | - <i>Sachsen</i> |
| Berufe | | - <i>Bau-, IT-, Gesundheits- sowie Tourismussektor</i> |
| Staaten | | - <i>Kirgisistan</i> |
| Laufzeit | | - <i>2022 - 2023</i> |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - <i>Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit Sachsen</i> - <i>Bundesagentur für Arbeit</i> - <i>Botschaft Kirgistan in Deutschland</i> |
| | Ausland | - <i>Partner in Kirgisistan</i> |
| Finanzierung | | - <i>/</i> |
| Vermittlungszahlen | | - <i>/</i> |
| Anmerkungen | | - <i>/</i> |
| Weitere Informationen | | - https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/1058738 - https://www.zefas.sachsen.de/projekt-gewinnung-von-auszubildenden-aus-kirgisistan-4652.html |

| „El Salvador“ | | |
|-------------------------------|--------------------|---|
| Bundesland | | - <i>Bayern</i> |
| Berufe | | - <i>Mechatroniker/-in, Elektroniker/-in Automatisierungstechnik, Industrieelektroniker/-in Betriebstechnik, Fachkraft Lagerlogistik, Fertigungsmechaniker/-in, Technische/r Produktdesigner/-in</i> |
| Staaten | | - <i>El Salvador</i> |
| Laufzeit | | - <i>seit 2023</i> |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - <i>Arbeitsagentur Weiden (in der Oberpfalz)</i> - <i>Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA)</i> |
| | Ausland | - <i>Örtliche PASCH-Schulen</i> |
| Finanzierung | | - <i>/</i> |
| Vermittlungszahlen | | - <i>/</i> |
| Anmerkungen | | - <i>/</i> |
| Weitere Informationen | | - https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/mitarbeiter-finden/fachkraefteanwerbung-aus-el-salvador |

| „Apprenticeship - Employment in Germany“ | | |
|---|--------------------|--|
| Bundesland | | - <i>Bundesweit</i> |
| Berufe | | - <i>u. a. Holzmechaniker/-in und Pferdewirt/-in</i> |
| Staaten | | - <i>Ghana</i> |
| Laufzeit | | - <i>seit 2023</i> |
| Verantw. Institutionen | Deutschland | - <i>Industrie- und Handelskammern (IHK)</i> |
| | Ausland | - <i>Auslandshandelskammer (AHK) Ghana</i> |
| Finanzierung | | - <i>/</i> |
| Vermittlungszahlen | | - <i>/</i> |

| | |
|------------------------------|---|
| Anmerkungen | <p>„Selected applicant will be obligated to</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participate in an intensive 6-month German language class (up to B2 level). The German language course is sponsored by the AHK Ghana. - Participate in an intercultural training program beginning in December 2023 (also sponsored by AHK Ghana) [...] - Irrespective of you being chosen by the German host company, full participation in both the German language class and training program is a requirement for signing the apprenticeship-employment contract. - The apprenticeship-employment program and forthcoming contracts will start in August / September 2024. Selected applicants will learn and work in a company in Germany (with approximately 20% of time in a German public TVET school for theory). - This normally lasts 3.5 years maximum. - Successful applicants may, after the apprenticeship-employment duration in Germany, be offered with a work contract by the host German company. However, it cannot be guaranteed. - Successful applicants have the right to decide whether they would want to continue working with the German company after the apprenticeship duration in Germany.“ <p>(https://www.ghana.ahk.de/apprenticeship-employment-in-germany)</p> |
| Weitere Informationen | <ul style="list-style-type: none"> - https://www.ghana.ahk.de/apprenticeship-employment-in-germany - https://www.youtube.com/watch?v=qYx8wncEZdU |

| „MAzubi – Azubis aus Marokko für Deutschland“ | |
|--|---|
| Bundesland | - Bundesweit |
| Berufe | - u. a. Metall, Bäckerhandwerk und Lagerlogistik |
| Staaten | - Marokko |
| Laufzeit | - seit 2023 |
| Verantw. Institutionen | Deutschland - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit |
| | Ausland - Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) |
| Finanzierung | - / |
| Vermittlungszahlen | - / |
| Anmerkungen | - / |
| Weitere Informationen | - https://de.linkedin.com/posts/internationale-dienstleistungen_mazubi-marokko-deutschland-activity-7120713192481153024-wXJI |

II. Weitere Vorhaben zur Einwanderung in die Ausbildung

| „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte (Kümmerer-Programm)“ | |
|---|---|
| Bundesland | - Baden-Württemberg |
| Berufe | - Duale Berufsausbildungen |
| Staaten | - Weltweit |
| Laufzeit | - 2016 - 2024 |
| Verantwortlich | - Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg |
| Finanzierung | - Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg |
| Anmerkungen | - „Ein flächendeckendes Netz von so genannten regionalen "Kümmerern" vermittelt junge Zugewanderte mit Bleibeperspektive, die das entsprechende Sprachniveau mitbringen, in Praktikum, Einstiegsqualifizierung und Ausbildung. Sie betreuen sie und sind kompetente Ansprechpartner für die Betriebe. Dafür stehen 37,5 Vollzeitstellen zur Verfügung.“ |
| Weitere Informationen | - https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/berufliche-ausbildung/zuwanderung-in-ausbildung/ |

| „KAUSA-Landesstelle Sachsen-Anhalt ZuSa“ | |
|---|---|
| Bundesland | - Sachsen-Anhalt |
| Berufe | - Duale Berufsausbildungen |
| Staaten | - Weltweit |
| Laufzeit | - 2021 - 2024 |
| Verantwortlich | - Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig / Magdeburg e.V. - IHK Bildungszentrum Halle-Dessau GmbH |
| Finanzierung | - BMBF / Bildungsketten |
| Anmerkungen | - „Im Fokus stehen nun auch ausbildungsinteressierte junge Menschen aus EU- und Drittstaaten, die im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eine qualifizierte Ausbildung in Deutschland anstreben. Die KAUSA-Landesstelle Sachsen-Anhalt „ZuSA“ unterstützt Unternehmen, die dieser Zielgruppe einen Ausbildungsplatz anbieten wollen. Sie bereitet die Betriebe auf die jungen Menschen vor und berät rund um das Thema Integration. Das KAUSA-Projektteam bietet außerdem den Ausbildungsinteressierten umfangreiche Beratungen an und gestaltet deren Integration in die duale Ausbildung.“ |
| Weitere Informationen | - https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/shareddocs/projekte/de/karte/kausa-landestelle-sachsen-anhalt-zusa-standort-magdeburg-abv.html - https://www.abv-magdeburg.de/projekte/kausa-landestelle-sachsen-anhalt-zusa.html |

| „Richtlinie des Freistaates Thüringen zur Förderung von Thüringer Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden für eine qualifizierte, berufliche Ausbildung“ | |
|--|--|
| Bundesland | - Thüringen |
| Berufe | - Duale Berufsausbildungen |
| Staaten | - Weltweit |
| Laufzeit | - 2022 – 2025 |
| Verantwortlich | - Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) |
| Finanzierung | - Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft |
| Anmerkungen | - „Was wird gefördert? Förderfähig sind Ausgaben für Dienstleister, die für die geförderten Unternehmen einen Auszubildenden in einem Drittstaat (d. h. Nicht-EU-Staat) anwerben. [...] Bei der Ausbildung muss es sich um eine qualifizierte, berufliche Ausbildung in einem nach § 4 Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten Beruf in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Freie Berufe handeln.“ |

| | |
|------------------------------|---|
| | <p>Im Sinne dieser Richtlinie ist die Sprachausbildung mit Erlangung des gemäß Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen erlangten Niveaus B2 abgeschlossen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wer wird gefördert? Gefördert werden Maßnahmen von Unternehmen mit Sitz und / oder Betriebsstätte in Thüringen. Die duale Ausbildung muss ebenfalls in Thüringen stattfinden. - Wie viel wird gefördert? Ausgaben für die oben beschriebenen Dienstleistungen werden als Zuschüsse in Form von Festbetragsfinanzierungen in Höhe von 1.000 Euro gewährt. Umfasst die Dienstleistung neben der Anwerbung auch eine Sprachausbildung zum B2-Niveau werden für dieses Ausgaben Zuschüsse in Form von Festbetragsfinanzierungen in Höhe von 4.000 Euro gewährt. Sollten die Ausgaben des Vorhabens geringer sein, reduziert sich entsprechend die Förderhöhe. Die Förderung erfolgt in Form einer De-minimis-Beihilfe.“ |
| Weitere Informationen | <ul style="list-style-type: none"> - https://wirtschaft.thueringen.de/wirtschaft/fachkraefte-aus-dem-ausland - https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/user_upload/RL_AZUBI_052022.pdf |

| „German Professional School“ | |
|-------------------------------------|---|
| Bundesland | - Thüringen |
| Berufe | - Duale Berufsausbildungen |
| Staaten | - Weltweit |
| Laufzeit | - seit 2023 |
| Verantwortlich | - Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen |
| Finanzierung | - Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft Thüringen |
| Anmerkungen | <ul style="list-style-type: none"> - „Das Land plant den Aufbau einer „German Professional School“ (GPS) zur Gewinnung und Vorbereitung von Auszubildenden aus dem Ausland für den Thüringer Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. [...] Mit Beschluss des Kabinetts vom 09.05.2023 bereitet das Thüringer Wirtschaftsministerium gemeinsam mit der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen (LEG) den avisierten Start zum März 2024 vor. Folgende Meilensteine sind bis dahin in der Planung vorgesehen: - September 2023: Start des Konzeptauswahlverfahrens zur Ermittlung dezentraler Standorte - bis Ende 2023: Aufbau der Serviceeinheit - bis Januar 2024: Ausstellung der Förderbescheide an die Träger - bis März 2024: Akquise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer - ab März 2024: Start mit dem ersten Durchgang“ |
| Weitere Informationen | <ul style="list-style-type: none"> - https://wirtschaft.thueringen.de/german-professional-school - https://www.bfw.de/muehlhausen/projekt-gps-german-professional-school/ |

| „Azubis aus Drittstaaten - Einreisen und Ankommen richtig planen“ | |
|--|---|
| Bundesland | - Bayern |
| Berufe | - Duale Berufsausbildungen |
| Staaten | - Weltweit |
| Laufzeit | - seit 2023 |
| Verantwortlich | - IHK München und Oberbayern |
| Finanzierung | - IHK München und Oberbayern |
| Anmerkungen | <ul style="list-style-type: none"> - „Die Besetzung von Ausbildungsstellen mit jungen Menschen aus Drittstaaten nimmt rasant zu: Allein in Oberbayern hat sich im Jahr 2022 die Anzahl von Azubis aus Drittstaaten wie beispielsweise Marokko oder Vietnam im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt bzw. sogar verdreifacht. |

| | |
|------------------------------|--|
| | <p><i>Mit Einzelberatungen und Workshops unterstützt das IHK- Integrations- team diesen Prozess. Wir informieren Ausbildungsbetriebe, was es bei der Einstellung von Azubis aus Drittstaaten zu beachten gilt und wie auch das soziale und gesellschaftliche Ankommen der Azubis aus Dritt- staaten gelingen kann.</i></p> <p><i>Dazu haben wir in der eigens konzipierten Checkliste „Auszubildende aus Nicht-EU Länder“ zahlreiche Tipps für die praktische Umsetzung der Ein- reiseformalitäten und die soziale Integration zusammengestellt. Darin zeigen wir Ihnen Punkt für Punkt auf, welche rechtlichen, behördlichen, aber auch integrativen Schritte der Ausbildungsbetrieb sowie der/die künftige Auszubildende für die Einreise und den Ausbildungsstart gehen muss.</i></p> <p><i>Darüber hinaus sind in unserer FAQ-Liste Antworten auf wichtige Fragen rund um die Einreise von Azubis aus Drittstaaten zusammengefasst.“</i></p> |
| Weitere Informationen | <p>- https://www.ihk-muenchen.de/de/berufsbildung-berufszugang/ausbilden/in- tegration/azubis-aus-drittstaaten/</p> |

LITERATURVERZEICHNIS

ADHIKARI, Samik; CLEMENS, Michael; DEMPSTER, Helen; EKEATOR, Nkechi Linda (2021): **Eine globale Qualifizierungspartnerschaft zwischen Nigeria und Deutschland im Bausektor**. Online verfügbar unter <https://www.cgdev.org/sites/default/files/Global-Skill-Partnership-Construction-GER.pdf> (Stand: 20.07.2023)

ANGER, Christina; BETZ, Julia (2022): **Auslandsschulen und Fachkräftesicherung. IW-Kurzbericht 100/2022**. Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Auslandsschulen_20.12.pdf (Stand: 20.07.2023)

AZAHAF, Najim (2020): **Wie transnationale Ausbildungspartnerschaften in Deutschland vorangebracht werden können**. Online verfügbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wie-transnationale-ausbildungspartnerschaften-in-deutschland-vorangebracht-werden-koennen-all-1> (Stand: 20.07.2023)

BECKER, Eugenie; GRAF, Johannes; HEß, Barbara; HUBER Matthias (2023): **Entwicklung der Fachkräftemigration und Auswirkungen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Begleitforschung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Forschungsbericht 45 des Forschungszentrums des Bundesamtes**. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.fb.45.d.2023.feg.1.0> (Stand: 20.07.2023)

BEST, Ulrich; ERBE, Jessica; SCHMITZ, Nadja; ARNOLD, Stefan; KOCH, Robert; MUNDT, Sandra; RAUSCH-BERHIE, Friederike (2019): **Berufliche Anerkennung im Einwanderungsprozess – Stand und Herausforderungen bei der Antragstellung aus dem Ausland. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings**. Online verfügbar unter www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10143 (Stand: 20.07.2023)

BÖTTGES, Johannes (2017): **Berufswahl im deutschen Auslandsschulwesen. Wegbereiter für Studium und Beruf**, in: BEGEGNUNG. DEUTSCHE SCHULISCHE ARBEIT IM AUSLAND. S. 14 - 17. Online verfügbar unter https://www.auslandsschulwesen.de/SharedDocs/Downloads/Webs/ZfA/DE/Publikationen/BEGEGNUNG/BEGEGNUNG_2017_2.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 20.07.2023)

BRÜCKER, Herbert; ADUNTS, Davit; FENDEL, Tanja; HAUPTMANN, Andreas; KEITA, Sekou; KONLE-SEIDL, Regina (2022): **Gesteuerte Erwerbsmigration nach Deutschland**. Online verfügbar unter https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/Arbeitspapiere/Arbeitspapier_03_2022.pdf (Stand: 20.07.2023)

BRÜCKER, Herbert; FALKENHAIN, Mariella; FENDEL, Tanja; PROMBERGER, Markus; RAAB, Miriam; TRÜBSWETTER, Parvati (2020): **Evaluierung der Westbalkanregelung: Registeranalysen und Betriebsfallstudien**. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb544-evaluierung-der-westbalkanregelung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 20.07.2023)

BA - BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hg.)

- (2019): **Praxishandbuch: Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung**. Online verfügbar unter https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/mobipro-handbuch_ba065897.pdf (Stand: 20.07.2023)
- (2020): **Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland**. Online verfügbar unter <https://www.hamburg.de/content-blob/13647848/08ffb8bb774d6e26d55c3eb6d53773a7/data/2020-02-14-fachkraefte-einwanderung-deutschland.pdf> (Stand: 20.11.2023)
- (2021a): **Bundesagentur für Arbeit unterzeichnet Vermittlungsabsprache mit dem indischen Bundesstaat Kerala**. Online verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2021-42-bundesagentur-fuer-arbeit-unterzeichnet-vermittlungabsprache-mit-dem-indischen> (Stand: 20.11.2023)
- (2021b): **Pflegekräfte aus dem Ausland: Vermittlungsabsprache mit Indonesien**. Online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2021-30-pflegekraefte-vermittlungabsprache-indonesien> (Stand: 20.11.2023)
- (2022a): **Trotz Pandemie: Bundesagentur rekrutiert mehr Fachkräfte aus dem Ausland**. Online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2022-05-bundesagentur-rekrutiert-trotz-pandemie-mehr-fachkraefte-aus-dem-ausland> (Stand: 20.11.2023)
- (2022b): **Bundesagentur für Arbeit unterzeichnet Vermittlungsabsprache mit Jordanien**. Online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2022-24-ba-unterzeichnet-vermittlungabsprache-mit-jordanien> (Stand: 20.11.2023)
- (2023a): **Projekt „TEAM“. Technische Fachkräfte aus dem Ausland**. Online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rheine/unternehmen/projekt-team> (Stand: 20.11.2023)
- (2023b): **Vermittlungsabsprache mit Marokko eröffnet neue Möglichkeiten**. Online verfügbar unter: https://de.linkedin.com/posts/internationale-dienstleistungen_marokko-vermittlungabsprache-bau-activity-7095379002625781761-OGAk?trk=public_profile_like_view (Stand: 20.11.2023)
- (2023c): **#TripleWin - Zweite Vermittlungsabsprache mit Indien!** Online verfügbar unter: https://de.linkedin.com/posts/bundesagentur-fuer-arbeit_programm-triple-win-activity-7133458106734268416-IFbc?trk=public_profile_like_view (Stand: 21.01.2024)

BAMF - BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (Hg.)

- (2013): **Wanderungsmonitoring. Migration nach Deutschland. Jahresbericht 2012**. Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Berichtsreihen-MigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/wanderungsmonitoring-2012.pdf?__blob=publicationFile&v=17 (Stand: 14.02.2024)

- (2014): **Wanderungsmonitoring. Migration nach Deutschland. Jahresbericht 2013.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Berichtsreihen-MigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/wanderungsmonitoring-jahr-2013.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (Stand: 14.02.2024)
- (2015): **Wanderungsmonitoring. Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2014.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/wanderungsmonitoring-2014.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (Stand: 14.02.2024)
- (2016): **Wanderungsmonitoring. Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2015.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/wanderungsmonitoring-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (Stand: 14.02.2024)
- (2017): **Wanderungsmonitoring. Erwerbsmigration nach Deutschland. Bericht für das Jahr 2016.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/wanderungsmonitoring-2016.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (Stand: 14.02.2024)
- (2018): **Wanderungsmonitoring. Erwerbsmigration nach Deutschland. Bericht für das Jahr 2017.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/wanderungsmonitoring-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (Stand: 14.02.2024)
- (2019): **Wanderungsmonitoring: Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2018.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/wanderungsmonitoring-jahresbericht-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=20 (Stand: 14.02.2024)
- (2020): **Wanderungsmonitoring: Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2019.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/wanderungsmonitoring-jahresbericht-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (Stand: 14.02.2024)
- (2021): **Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2020.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (Stand: 14.02.2024)
- (2022): **Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2021.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Stand: 14.02.2024)

- (2023): **Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2022.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Stand: 14.02.2024)
- (2024): **Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Halbjahresbericht 2023.** Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-halbjahresbericht-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 14.02.2024)

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hg.)

- (2017): **Sprachliche Hürden in der Ausbildung... ..und wie man sie überwinden kann. Ein Leitfaden für die Praxis.** Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8371> (Stand: 20.11.2023)
- (2021): **xPORT. Das iMove-Exportmagazin. Schwerpunktthema: Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten.** Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17256> (Stand: 20.07.2023)
- (2023a): **Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.** Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_korr_11102023.pdf (Stand: 20.11.2023)

BDA - BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (Hg.)

- (2022): **Fachkräfte- und Arbeitskräftesicherung braucht mehr Zuwanderung. Zehn-Punkte-Plan der BDA zur Stärkung der Erwerbsmigration.** Online verfügbar unter <https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2022/07/bda-position-Fachkraefte-und-Arbeitskraeftesicherung-braucht-mehr-Zuwanderung-Zehn-Punkte-Plan-zur-Staerkung-der-Erwerbsmigration-2022-Juli.pdf> (Stand: 20.07.2023)
- (2023): **Mehr Mut bei der Zuwanderung in Beschäftigung – Tempo machen bei den Verwaltungsverfahren. Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung.** Online verfügbar unter https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2023/03/bda-arbeitgeber-stellungnahme-referentenentwurf-eines-gesetzes-zur-weiterentwicklung-der-fachkraefteeinwanderung-2023_03_07.pdf (Stand: 20.11.2023)

BMI - BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, FÜR BAU UND HEIMAT / UND FÜR HEIMAT (Hg.)

- (2021): **Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz.** Online verfügbar unter https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/anwendungshinweise-fachkraefteeinwanderungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 20.07.2023)

- (2022): **Migrationsbericht der Bundesregierung. Migrationsbericht 2021**. Online verfügbar unter <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2021.pdf> (Stand: 20.07.2023)
- (2023): **Migrationsbericht der Bundesregierung. 2022**. Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=11 (Stand: 14.02.2024)

BMI/BMAS - BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT / BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES
 (2023) Hg.: **Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung**. Online verfügbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/Downloads/referentenentwuerfe/MI3/entw-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Stand: 20.07.2023)

BMAS - BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hg.)

- (2022): **Fachkräftestrategie der Bundesregierung**. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (Stand: 20.07.2023)
- (2023): **Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat. Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung**. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/verordnung-zur-weiterentwicklung-der-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 20.07.2023)

BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hg.)

- (2023a): **Neuer Rekord bei internationalen Studierenden**. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/09/230928_wissenschaftweltoffen.html (Stand: 20.11.2023)
- (2023b): **Eckpunktepapier zur Exzellenzinitiative Berufliche Bildung**. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/eckpunkte-exzellenzinitiative-berufliche-bildung.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Stand: 20.11.2023)
- (2023c): **Bundesbildungsministerium und DAAD starten Fachkräfte-Initiative**. Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/pressemitteilungen/de/2023/11/201123-DAAD.html> (Stand: 20.11.2023)

BMWi - BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (Hg.)

- (2019): **Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten. Fachkräftegewinnungs-Strategie**. Online verfügbar unter: https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/strategien-gewinnung-fachkraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Stand: 20.07.2023)

- (2020): **Handlungsempfehlungen zur Drittstaatenanalyse zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege**. Online verfügbar unter [http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/92303309378498dac125865b0048667e/\\$FILE/BMWi-Handlungsempfehlungen_Pflege_web_bf.pdf](http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/92303309378498dac125865b0048667e/$FILE/BMWi-Handlungsempfehlungen_Pflege_web_bf.pdf) (Stand: 20.07.2023)

BR - BUNDESRAT (Hg.)

- (2023a): **Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat. Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung** (Bundesrat-Drucksache 284/23), 21.06.2023. Online verfügbar unter https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2023/0201-0300/284-23.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 20.07.2023)
- (2023b): **Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestags. Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung** (Bundesrats-Drucksache 289/23). 23.06.2023. Online verfügbar unter https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2023/0201-0300/289-23.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 20.07.2023)

BREG - BUNDESREGIERUNG (Hg.)

- (2018): **ECKPUNKTE zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten**. Online verfügbar unter https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2018/eckpunkte-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 20.07.2023)
- (2019): **Gemeinsame Absichtserklärung zur Förderung der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten**. Online verfügbar unter https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/A/absichtserklaerung-fachkraeftegewinnung.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Stand: 20.07.2023)
- (2022): **Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten**. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/221130-eckpunkte-feg.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 20.07.2023)
- (2023): **Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung** (Bundestags-Drucksache 20/6500). 24.04.2023. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/20/065/2006500.pdf> (Stand: 20.07.2023)

BT - DEUTSCHER BUNDESTAG (Hg.)

- (2021): **Unterrichtung durch die Bundesregierung. Eckpunkte zu den Deutschen Auslandsschulen – Bildungsbiographien für eine mit Deutschland vernetzte Welt** (Bundestags-Drucksache 19/31793), 16.07.2021. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/19/317/1931793.pdf> (Stand: 20.07.2023)
- (2022): **Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gökay Akbulut, Nicole Gohlke, Clara Bünger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** (Bundestags-Drucksache 20/4833), 05.12.2022. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/20/048/2004833.pdf> (Stand: 15.01.2024)

- (2023): **Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Alexander Ulrich, Gökay Akbulut, Jessica Tatti, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Bekämpfung des Fachkräftemangels durch gute Arbeit und Ausbildung für Fachkräfte ohne deutschen Pass** (Bundestags-Drucksache 20/7083), 31.05.2023. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/20/070/2007083.pdf> (Stand: 20.07.2023)

BUSHANSKA, Vira; ERBE, Jessica; GILLJOHANN, Katharina; KNÖLLER, Ricarda; SCHMITZ, Nadja; SCHOLZ, Moritz (2023): **Fachkräfteeinwanderung nicht ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert**. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/de/177983.php#:~:text=Durch%20die%20Weiterentwicklung%20der%20Fachkr%C3%A4fteeinwanderung,nicht%20reglementierten%20Berufen%20zu%20arbeiten> (Stand: 20.11.2023)

BUSHANSKA, Vira; STUDTHOFF, Alexander (2022): **Zuwanderung und Arbeitsmarktzugang: Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen**. In: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. S. 404-407. Online verfügbar unter www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022_20102022_online.pdf (Stand: 20.07.2023)

DAAD - DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSTAUSCHDIENST E.V. (2023) Hg.: **Internationale Studierende als Fachkräfte von morgen. Positionspapier des DAAD**. Online verfügbar unter https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/daad_2023_perspektive_fachkraefte.pdf (Stand: 20.11.2023)

DIHK - DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (Hg.)

- (2022): **DIHK-Vorschläge zur Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes**. Online verfügbar unter: <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/dihk-vorschlaege-zur-reform-des-fachkraefteeinwanderungsgesetzes-76422> (Stand: 20.07.2023)
- (2023): **Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sowie Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat zu einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung**. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/resource/blob/92776/11fe3083679774ed129a5e241aef1000/dihk-stellungnahme-feg-data.pdf> (Stand: 20.11.2023)

DIONISIUS, Regina; MATTHES, Stephanie; NEISE, Frank (2018): **Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in der Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken?** Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB_4.1_Dionisius_Matthes_Neises_Gefluechtete_barrierefrei.pdf (Stand: 20.11.2023)

FACHKOMMISSION FLUCHTURSACHEN DER BUNDESREGIERUNG (2021) Hg.: **Krisen vorbeugen, Perspektiven schaffen, Menschen schützen. Bericht der Fachkommission Fluchtursachen der Bundesregierung**. Online verfügbar unter <https://www.bmz.de/resource/blob/75434/bericht-fachkommission-fluchtursachen.pdf> (Stand: 20.07.2023)

- (2018): **Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“**. Online verfügbar unter https://www.iaw.edu/files/dokumente/180917_Abschlussbericht_MobiProEU_final.pdf (Stand: 20.07.2023)
- (2018a): **Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ Management Summary**. Online verfügbar unter https://www.iaw.edu/files/dokumente/180917_Abschlussbericht_MobiPro-EU_Summary_lang.pdf (Stand: 20.11.2023)

KMK - KULTUSMINISTERKONFERENZ (2019) Hg.: **Empfehlung der Kultusministerkonferenz für einen sprachsensiblen Unterricht an beruflichen Schulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 05.12.2019)**. Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2019/2019_12_05-Sprachsensibler-Unterricht-berufl-Schulen.pdf (Stand: 20.11.2023)

KOLB, Holger; SCHNEIDER, Jan (2021): „**Woher kommen Sie denn eigentlich?**“ **Zur (neuen) Relevanz einer eigentlich verpönten Frage im deutschen Erwerbsmigrationsrecht**“, in: *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik*, 41:2, S. 53 - 59

KROLL, Stephan; UHLY, Alexandra (2018): **Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg**. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_analyse_auslaendische-azubis_asyherkunftslaender_2008-2017.pdf (Stand: 20.11.2023)

LIEBIG, Thomas; EWALD, Helen (2023): **Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente: Eine durchwachsene Bilanz**. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/OECD_Deutschland_im_internationalen_Wettbewerb_um_Talente_2023.pdf (Stand: 20.07.2023)

MDR - MDR THÜRINGEN (2022) Hg.: **Azubis aus Vietnam in Südthüringen: Die Sprache ist die größte Hürde**. Online verfügbar unter <https://www.mdr.de/nachrichten/thueringen/sued-thueringen/schmalkalden-meinungen/vietnam-azubi-ausbildung-ihk-fachkraefte-100.html> (Stand: 20.07.2023)

NIEDIEK, Silvia (2022): **„Gut vorbereitet, um langfristig zu bleiben. Bildungswirtschaft unterstützt bei der Rekrutierung internationaler Auszubildender“**, in: BWP 1, S. 28-29. Online verfügbar unter https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/ihbb/17675?referrer=/dienst/publikationen/ihbb/suche?publication_search_result%255BfreeTextSearch%255D%3DRekrutierung%26publication_search_result%255BentriesPerPage%255D%3D10%26publication_search_result%255Bsort-ing%255D%3Dnewest_desc (Stand: 11.09.2023)

OECD (2022) Hg.: **Your Way to Germany. Ergebnisse einer Onlinebefragung unter Fachkräften im Ausland**. Online verfügbar unter https://blog.oecd-berlin.de/wp-content/uploads/2022/12/Brief-on-Your-way-to-Germany-survey_011122-1.pdf (Stand: 20.07.2023)

OEYNHAUSEN, Stephanie; CHRIST, Alexander; SCHUIß, Eric u. a. (2023): **Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023**. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_entwicklung_ausbildungsmarkt_2023_4.pdf (Stand: 05.01.2024)

OTTO, Jana (2022): **Fachkräfte für die Entwicklung. Fortbildungskooperationen zwischen Ghana und den beiden deutschen Staaten, 1956-1976**. Online verfügbar unter <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783110969016/html?lang=de> (Stand: 20.07.2023).

RHEINISCHE POST (2022) Hg.: **DIHK und Handwerk fordern Nachbesserungen bei neuem Gesetz**. Online verfügbar unter https://rp-online.de/politik/deutschland/fachkraefte-dihk-und-handwerk-fordern-nachbesserungen-bei-neuem-gesetz_aid-80713109 (Stand: 20.07.2023)

SAUER, Michael; VOLAREVIC, Jurica (2020): **Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartner-schaften (tQMP). Kontext - Konzeption - Praxis**. Online verfügbar unter <https://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/transnationale-qualifizierungs-und-mobilitaetspartner-schaften-tqmp-all> (Stand: 20.07.2023)

SETTELMAYER, Anke; MÜNCHHAUSEN, Gesa; SCHNEIDER, Kerstin (2019): **Integriertes Lernen von Sprache und Fach in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Geflüchteten. Wissenschaftliche Expertise zum Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF)**. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/10599> (Stand: 20.11.2023)

SVR - SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR) gGmbH (2022) Hg.: **Jahresgutachten 2022. Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland**. Online verfügbar unter https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/06/SVR_Jahresgutachten_2022_barrierefrei.pdf (Stand: 20.07.2023)

THYM, Daniel (2022): **„Helfer sind keine Fachkräfte“**, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 25.08.2022. Online verfügbar unter <https://www.faz.net/aktuell/politik/staat-und-recht/fachkraefte-mangel-punktesystem-als-mittel-fuer-zuwanderung-18266317.html> (Stand: 11.01.2024)

ZDH-BEIRAT - ZDH-Beirat Unternehmensführung im Handwerk (2023) Hg.: **Fachkräftesicherung jetzt! Für eine Bildungswende in Deutschland**. Online verfügbar unter https://uih.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Gewerbefoerderung/Gewerbefoerderung_neu/Beirat_Unternehmensfuehrung/2023-01-03_Fachkraeftesicherung.pdf (Stand: 20.07.2023)