

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

19|2026

In aller Kürze

- Im dritten Quartal 2025 haben rund 4 Prozent aller deutschen Betriebe angegeben, in den vergangenen zwölf Monaten Arbeitskräfte aus Drittstaaten eingestellt zu haben. Unter Betrieben mit aktiver Personalsuche, unter Betrieben, die im gleichen Zeitraum tatsächlich Neueinstellungen vorgenommen haben, und unter Betrieben mit Fachkräftemangel liegt dieser Anteil jeweils bei rund 6 Prozent.
- Unter Großbetrieben ab 250 Beschäftigten beträgt der Anteil der Betriebe, die aus Drittstaaten rekrutieren, knapp 16 Prozent.
- Die Betriebsgröße erweist sich auch in den multivariaten Analysen als bedeutsamster Faktor für die Wahrscheinlichkeit, mindestens eine Person aus Drittstaaten einzustellen.
- Sprachbarrieren, Ungewissheit über die Qualifikation und Zufriedenheit mit dem inländischen Arbeitsangebot sind die häufigsten Gründe für Betriebe, keine Arbeitskräfte aus Drittstaaten eingestellt zu haben.
- Betriebe mit Rekrutierungserfahrungen aus Drittstaaten nennen am häufigsten den bürokratischen Aufwand und Sprachbarrieren als Hürden.
- Knapp 60 Prozent der Betriebe wären bereit, Arbeitskräfte ohne anerkannten Berufsabschluss einzustellen, vor allem bei einschlägiger Berufserfahrung.

Trotz grundsätzlich hoher Bereitschaft

Nur ein kleiner Teil der Betriebe rekrutiert aus Drittstaaten

von Annette Jacoby und Felix Stips

Die Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung wurden seit 2023 mit dem schrittweise in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0 reformiert. Rund eineinhalb Jahre nach Abschluss dieser Reformen zeigen aktuelle Befunde der IAB-Stellenerhebung, dass die überwältigende Mehrheit der deutschen Betriebe keine Arbeitskräfte aus Drittstaaten, also aus Staaten außerhalb der EU, rekrutiert. Allerdings ist das Bild sehr heterogen: Vor allem größere Betriebe und Betriebe mit Fachkräftemangel rekrutieren überdurchschnittlich häufig Arbeitskräfte aus Drittstaaten.

Die Fach- und Arbeitskräftesicherung zählt zu den zentralen wirtschaftspolitischen Herausforderungen in Deutschland. In zahlreichen Branchen können offene Stellen nicht oder nur mit erheblicher Verzögerung besetzt werden (Hohendanner/Leber/Oberfichtner 2025). Die gezielte Zuwanderung qualifizierter

Arbeitskräfte aus Drittstaaten (vgl. Abbildung A1) gilt als ein wichtiger Baustein der Fachkräftesicherung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022).

Mit dem Gesetz und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (FEG 2.0)¹, dessen zent-

¹ Dieser Kurzbericht ist nicht Teil der „Evaluation des Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wird. Die hier präsentierten Befunde greifen den Ergebnissen dieser Evaluation weder vor, noch ersetzen sie diese.

A1

Fachkräfteeinwanderung aus Ländern außerhalb der EU (Drittstaaten)



Grafik: IAB

rale Neuerungen seit November 2023 schrittweise in Kraft getreten sind, hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für die Erwerbsmigration aus Drittstaaten grundlegend reformiert (vgl. Infobox 1). Das Gesetz zielt darauf ab, die rechtlichen und bürokratischen Hürden der Fachkräfteeinwanderung spürbar zu senken. So wurde unter anderem eine Beschäftigungsmöglichkeit auf Basis von Berufserfahrung eingeführt, mit der Anerkennungspartnerschaft ein neuer Weg zur berufs begleitenden Qualifikationsanerkennung geschaffen und der Zugang zur Blauen Karte EU durch abgesenkte Gehaltsschwellen erweitert.

1

Das „Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0“

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) vom März 2020 und insbesondere das Gesetz und die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung von 2023 (hier als „FEG 2.0“ abgekürzt) haben die Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung grundlegend reformiert. Die zentralen Neuerungen traten in drei Stufen in Kraft: im November 2023, im März 2024 und im Juni 2024.

Zu den wichtigsten Änderungen gehören:

- die Einführung einer „Erfahrungssäule“, die eine Beschäftigung in Deutschland auf Basis von mindestens zwei Jahren Berufserfahrung und einem im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss ermöglicht, ohne dass eine formale Anerkennung vorliegen muss;
- die Absenkung von Gehaltsschwellen für die Blaue Karte EU;
- die „Anerkennungspartnerschaft“, bei der Fachkräfte bereits vor Abschluss des Anerkennungsverfahrens einreisen und arbeiten können;
- die Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems, die eine Einreise zur Arbeitsplatzsuche ermöglicht.

Weitere Änderungen betreffen die kurzfristige kontingentierte Beschäftigung, Sonderregelungen für Pflegehilfskräfte und die Entfristung und die Erhöhung des Kontingents für die „Westbalkanregelung“.

2

Datengrundlage

Die Analysen basieren auf der IAB-Stellenerhebung, einer regelmäßigen repräsentativen Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ-Datenreport 9/2025). Sie erfasst jährlich rund 15.000 Betriebe und Verwaltungen aller Wirtschaftszweige und Größenklassen in Deutschland.

Für die Untersuchung wurden zwei Erhebungswellen kombiniert: Die Hauptbefragung im vierten Quartal 2024 liefert Angaben zur Personalsuche, zum Fachkräftemangel und zum Suchabbruch. Die Nachbefragung im dritten Quartal 2025 erhebt Daten zur Rekrutierung aus Drittstaaten, zu Hemmnissen und zur Bereitschaft zur Einstellung ohne anerkannte Qualifikation.

Alle Ergebnisse sind gewichtet und damit repräsentativ für die Grundgesamtheit der Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass Schätzungen für kleine Gruppen statistisch weniger zuverlässig sind. Je kleiner die Gruppe, desto größer die statistische Unsicherheit des geschätzten Werts. Als Qualitätskriterium wird der Variationskoeffizient verwendet, der den Schätzfehler ins Verhältnis zum geschätzten Wert setzt. Werte mit einem Variationskoeffizienten über 0,3 (der Schätzfehler beträgt mehr als 30 % des geschätzten Werts) können nur mit Vorsicht interpretiert werden.

Inwieweit diese Regelungen tatsächlich von den Betrieben genutzt werden, ist für die Einwanderung von Fachkräften entscheidend. Denn die Betriebe sind es, die Arbeitskräfte aus dem Nicht-EU-Ausland rekrutieren, Anerkennungsverfahren begleiten und sowohl bestehende als auch neue Instrumente – wie das beschleunigte Fachkräfteverfahren oder die Anerkennungspartnerschaften – tatsächlich anwenden.

Studienergebnisse deuten darauf hin, dass diese Möglichkeiten noch wenig wahrgenommen werden: Lediglich 17 Prozent der Betriebe geben an, das beschleunigte Fachkräfteverfahren zu kennen (Zimmermann 2024). Ähnliches gilt für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, ein weiteres zentrales Element der Fachkräfteeinwanderung: Bislang haben nur rund 17 Prozent der Unternehmen praktische Erfahrungen damit gemacht (Leininger et al. 2025).

In der vorliegenden Studie wird die Fachkräfteeinwanderung aus betrieblicher Perspektive betrachtet. Die Befunde geben Antworten auf die Fragen, wie viele Betriebe Arbeitskräfte direkt aus Nicht-EU-Staaten einstellen, welche Betriebsmerkmale mit Unterschieden in der Einstellungswahrscheinlichkeit einhergehen, welche Hemmnisse Betriebe von der Rekrutierung abhalten und wie groß die Bereitschaft ist, Arbeitskräfte auch ohne formal anerkannten Abschluss einzustellen.

Die Analysen stützt sich auf die IAB-Stellenerhebung (vgl. Infobox 2). Herangezogen wurden mehrere Erhebungswellen: Die Hauptbefragung der IAB-Stellenerhebung im vierten Quartal 2024 liefert Angaben zu Fachkräftesicherung und Suchverhalten. Die gezielte Nachbefragung im dritten Quartal 2025, rund eineinhalb bis zwei Jahre nach den ersten zentralen Neuerungen des FEG 2.0, erhebt Rekrutierungsverhalten, Hemmnisse und Einstellungsbereitschaft ohne berufliche Anerkennung.

Nur knapp 4 Prozent der Betriebe rekrutieren aus Drittstaaten

Die deskriptiven Ergebnisse aus der IAB-Stellenerhebung zeigen: Knapp 4 Prozent der deutschen Betriebe gaben im dritten Quartal 2025 an, in den vorangegangenen zwölf Monaten Arbeitskräfte aus

Drittstaaten (ausschließlich Personen, die zum Zeitpunkt der Rekrutierung ihren Wohnsitz im Ausland hatten)² eingestellt zu haben. Die Rekrutierung aus Drittstaaten bleibt damit die Ausnahme. Unter den Betrieben, die im Erhebungszeitraum aktiv nach Arbeitskräften gesucht haben, beträgt dieser Anteil gut 6 Prozent (vgl. Abbildung A2). Das deutet darauf hin, dass die vergleichsweise geringe Zahl von Betrieben, die Arbeitskräfte aus Drittstaaten rekrutieren, nicht allein auf die schwache Arbeitsnachfrage zurückgeführt werden kann, sondern dass die Rekrutierung aus Drittstaaten auch unter den Betrieben, die Personal suchen, im Erhebungszeitraum gering war.

Zeitreihendaten zur Rekrutierung aus Drittstaaten liegen aus der IAB-Stellenerhebung nicht vor. Doch für den Fall der letzten sozialversicherungspflichtigen Einstellung lässt sich das Suchverhalten der Betriebe im Zeitverlauf nachverfolgen (vgl. Abbildung A3)³. Der Anteil der Betriebe, bei denen die letzte erfolgreiche Einstellung mit einer Personalsuche im Ausland verbunden war, beträgt seit 2019 relativ konstant um die 7 Prozent. Der Anteil der Betriebe, die zuletzt eine Person aus einem Nicht-EU-Land eingestellt haben, ist zwar seit 2021 leicht gestiegen, lag 2024 mit gut 3 Prozent aber weiterhin auf niedrigem Niveau. Trotz der unterschiedlichen Fragestellung unterstreichen beide Befunde den Gesamteindruck, dass die Rekrutierung aus dem Ausland, und insbesondere aus Drittstaaten, für die große Mehrheit der Betriebe weiterhin eher die Ausnahme als die Regel darstellt.

² Die Frageformulierung lautet: „Haben Sie in den letzten 12 Monaten Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten rekrutiert? Hierfür zählen nur Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Rekrutierung im Ausland wohnhaft waren.“ Nicht erfasst sind damit Einstellungen von Drittstaatsangehörigen, die bereits in Deutschland oder einem anderen EU-Land ansässig waren.

³ Die Frage bezieht sich auf das Suchverhalten bei der letzten Einstellung und ist daher nicht direkt mit dem in Abbildung A2 berichteten Anteil von 4 Prozent vergleichbar, der sich auf alle Einstellungen aus Nicht-EU-Staaten in den vergangenen zwölf Monaten bezieht.

⁴ Die Gruppierungen innerhalb der Kategorisierungen in Tabelle T1 (z. B. Unterteilung der Betriebsgrößen) wurden so gewählt, dass der Variationskoeffizient der Schätzungen möglichst unter 0,3 liegt. Der Variationskoeffizient misst die relative statistische Unsicherheit einer Schätzung: Ein Wert unter 0,3 bedeutet, dass der Schätzfehler weniger als 30 Prozent des geschätzten Werts beträgt, ein in der amtlichen Statistik übliches Qualitätskriterium für die Zuverlässigkeit von Anteilswerten. Die übliche Gruppierung der Kleinstbetriebe (weniger als zehn angestellte Personen) wurde ausgeweitet (bis 20 Beschäftigte), denn ansonsten wäre diese Gruppe überproportional klein und somit der Variationskoeffizient höher.

Größere Betriebe und Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten stellen häufiger Personen aus Drittstaaten ein

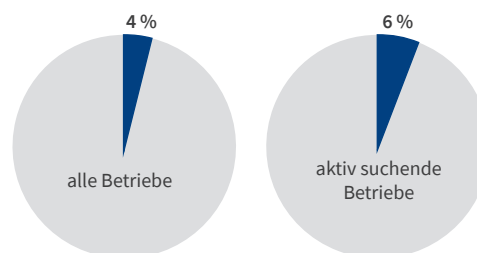
Der Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte aus Drittstaaten eingestellt haben, steigt mit der Betriebsgröße (vgl. Tabelle T1⁴ auf Seite 4): Nur 2 Prozent der kleineren Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten haben in den vergangenen zwölf Monaten Arbeitskräfte aus Drittstaaten rekrutiert. Bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sind es dagegen 12 Prozent, bei Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten 16 Prozent.

Auf Branchenebene zeigen sich folgende Unterschiede: Mit einem Anteil von knapp 7 Prozent hat das Gastgewerbe am häufigsten Arbeitskräfte aus Drittstaaten rekrutiert, gefolgt vom Gesundheits-

A2

Rekrutierung aus Drittstaaten

Anteil der Betriebe, die Mitarbeitende aus Nicht-EU-Ländern eingestellt haben, in Prozent



Anmerkung: Gewichtete Werte. Beobachtungen: 8.416.

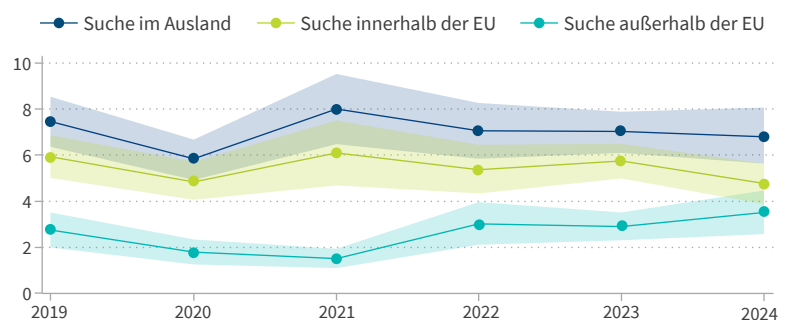
Lesebeispiel: 6 Prozent der Betriebe, die im Erhebungszeitraum (viertes Quartal 2024 bis drittes Quartal 2025) an mindestens einem Befragungszeitpunkt aktiv nach Mitarbeitenden gesucht haben, haben in den vergangenen 12 Monaten Personen direkt aus einem Nicht-EU-Staat eingestellt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung (drittes Quartal 2025), eigene Berechnungen. Grafik: IAB

A3

Personalsuche im Ausland bei der zuletzt erfolgten Einstellung

Anteil der Betriebe in Prozent



Anmerkung: Gewichtete Anteile in Prozent, Beobachtungen: 65.965.

Quelle: IAB-Stellenerhebung (viertes Quartal 2019 bis viertes Quartal 2024), eigene Berechnungen. Grafik: IAB

und Sozialwesen sowie dem Bereich Handel und Verkehr mit jeweils rund 5 Prozent. Unterdurchschnittlich haben die Land- und Forstwirtschaft, der Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das verarbeitende Gewerbe aus Drittstaaten eingestellt.

Betriebe, die den Mangel an geeigneten Arbeitskräften als Hemmnis für ihre wirtschaftlichen Aktivitäten nannten, stellten mit 6 Prozent überdurchschnittlich oft Arbeitskräfte aus Drittstaaten (übrige Betriebe: 2 %) ein. Gleiches gilt für Betriebe, die aktiv nach Arbeitskräften gesucht haben: Sie gaben ebenfalls zu 6 Prozent an, Arbeitskräfte aus Drittstaaten rekrutiert zu haben (übrige Betriebe: 2 %). Betriebe, die die Suche nach Personal im

Jahr zuvor mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber erfolglos abgebrochen hatten, stellten häufiger Arbeitskräfte aus Drittstaaten ein (8 %) als Betriebe, die die Suche im vorhergehenden Jahr nicht abgebrochen hatten (3 %).

Betriebsgröße und Fachkräftemangel sind wichtigste Faktoren

Die deskriptiven Befunde zeigen deutliche Unterschiede in der Rekrutierungsrate nach Betriebsgröße, Anspannung im Arbeitsmarkt und Wirtschaftszweigen. Diese Merkmale hängen jedoch miteinander zusammen: Größere Betriebe berichten häufiger über Fachkräftemangel, und bestimmte Branchen werden von größeren Betrieben dominiert. Um den eigenständigen Einfluss einzelner Betriebsmerkmale auf die Wahrscheinlichkeit der Rekrutierung von Arbeitskräften aus Drittstaaten zu untersuchen, werden deshalb im Folgenden multivariate Regressionsmodelle geschätzt.

Die Wahrscheinlichkeit der Einstellung von Arbeitskräften aus Nicht-EU-Staaten in den vergangenen zwölf Monaten wird in zwei gewichteten logistischen Regressionsmodellen geschätzt: Das erste berücksichtigt alle 7.310 Betriebe, die an der Befragung teilgenommen haben, das zweite ist auf die 4.095 Betriebe beschränkt, die zum Zeitpunkt der Hauptbefragung aktiv Personal gesucht haben. Die Schätzergebnisse stellen die statistischen Zusammenhänge zwischen den betrieblichen Merkmalen und der Rekrutierungswahrscheinlichkeit in Drittstaaten dar (vgl. Abbildung A4 auf Seite 5); aus ihnen können keine kausalen Schlussfolgerungen abgeleitet werden.

Die Betriebsgröße ist der mit Abstand stärkste Faktor, der mit der Einstellung von Arbeitskräften aus Drittstaaten zusammenhängt, auch nach Kontrolle für die generelle Einstellungsaktivität der Betriebe. Verglichen mit Kleinstbetrieben unter 20 Beschäftigten weisen mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten eine um rund 6 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, in den vergangenen zwölf Monaten aus Drittstaaten rekrutiert zu haben. Bei Großbetrieben ab 250 Beschäftigten beträgt der Unterschied rund 8 Prozentpunkte. Diese Zusammenhänge bleiben bestehen, wenn die Analyse auf aktiv suchende Betriebe beschränkt wird.

T1

Rekrutierung aus Nicht-EU-Staaten nach Betriebsmerkmalen

Anteil der Betriebe¹⁾, die in den letzten zwölf Monaten mindestens eine Person direkt aus einem Nicht-EU-Staat eingestellt haben, an allen Betrieben der jeweiligen Gruppe

Merkmal	Anteil in %
Gesamt	4
Betriebsgröße²⁾	
< 20 Beschäftigte	2
20–49 Beschäftigte	8
50–249 Beschäftigte	12
≥ 250 Beschäftigte	16
Wirtschaftszweig	
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	1
Verarbeitendes Gewerbe	3
Energie, Wasser, Baugewerbe	3*
Handel und Verkehr	5*
Gastgewerbe	7
Information und Kommunikation	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2
Öffentliche Verwaltung und sonstige Dienstleistungen	3*
Erziehung und Unterricht	3
Gesundheits- und Sozialwesen	5
Arbeitskräftebedarf³⁾	
Aktive Personalsuche	
Nein	2
Ja	6
Suchabbruch mangels Bewerber/-innen	
Nein	3
Ja	8
Arbeitskräftemangel als Aktivitätshemmnis	
Nein	2
Ja	6

¹⁾ Gerundet auf ganze Zahlen. Eingeschränkt zuverlässig (Variationskoeffizient > 0,3).
²⁾ Betriebsgröße gibt die Anzahl der Beschäftigten an.
³⁾ Betriebe mit Arbeitskräftemangel haben „zu wenige geeignete Arbeitskräfte“ als Aktivitätshemmnis in der Hauptbefragung im 4. Quartal 2024 angegeben. Betriebe mit Suchabbruch haben im 4. Quartal 2024 angegeben, dass sie mindestens eine Personalsuche mangels Bewerber/-innen abgebrochen haben. Betriebe mit aktiver Suche haben in einem der letzten Quartale vor dem Befragungszeitpunkt aktiv Arbeitnehmende gesucht. Beobachtungen: Betriebsgröße und Wirtschaftszweige: 8.416; Arbeitskräftebedarf: 7.361–8.308.
Quelle: IAB-Stellenerhebung (4. Quartal 2024, 1. Quartal 2025, 2. Quartal 2025 und 3. Quartal 2025), eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Die Größenunterschiede fallen dann sogar etwas stärker aus (rund 10 bzw. 12 %-Punkte).

Bei Betrieben mit Arbeitskräftemangel liegt die Wahrscheinlichkeit, in Drittstaaten Arbeitskräfte zu rekrutieren, um rund 1 Prozentpunkt höher als bei Betrieben ohne Arbeitskräftemangel. Auch Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt mit einer Zunahme ihrer Beschäftigung rechneten, weisen eine um etwa 2 Prozentpunkte höhere Rekrutierungswahrscheinlichkeit auf als Betriebe, die keine Beschäftigungsveränderung erwarteten. Auftragsmangel als Indikator wirtschaftlicher Schwäche geht hingegen mit einer um rund 2 Prozentpunkte niedrigeren Wahrscheinlichkeit einher, in Drittstaaten zu rekrutieren. Betriebe im Dienstleistungssektor haben im Vergleich zum Primärsektor mit rund 2 Prozentpunkten ebenfalls höhere Rekrutierungswahrscheinlichkeiten.

Sprachbarrieren und Qualifikationseinschätzung als zentrale Hemmnisse

Warum stellen Betriebe keine Arbeitskräfte aus Drittstaaten ein? Der meistgenannte Grund ist – wenig überraschend – der fehlende Bedarf an Arbeitskräften (68 %). Relevant zur Ergründung der Rekrutierungshemmnisse sind jedoch diejenigen Betriebe, die angeben, Bedarf an Arbeitskräften zu haben, aber dennoch nicht im Ausland rekrutieren.

Mit Abstand am häufigsten werden Sprachbarrieren als Hemmnis für die Rekrutierung aus Drittstaaten genannt (vgl. Abbildung A5 auf Seite 6): Knapp 46 Prozent der Betriebe nennen sprachliche Verständigungsschwierigkeiten als Grund. An zweiter Stelle steht die Zufriedenheit mit dem einheimischen Arbeitskräfteangebot (35 %), gefolgt von Bedenken hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen (29 %). Behördliche Hürden (15 %) und Probleme bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen (17 %) werden von rund einem Sechstel der Betriebe genannt.

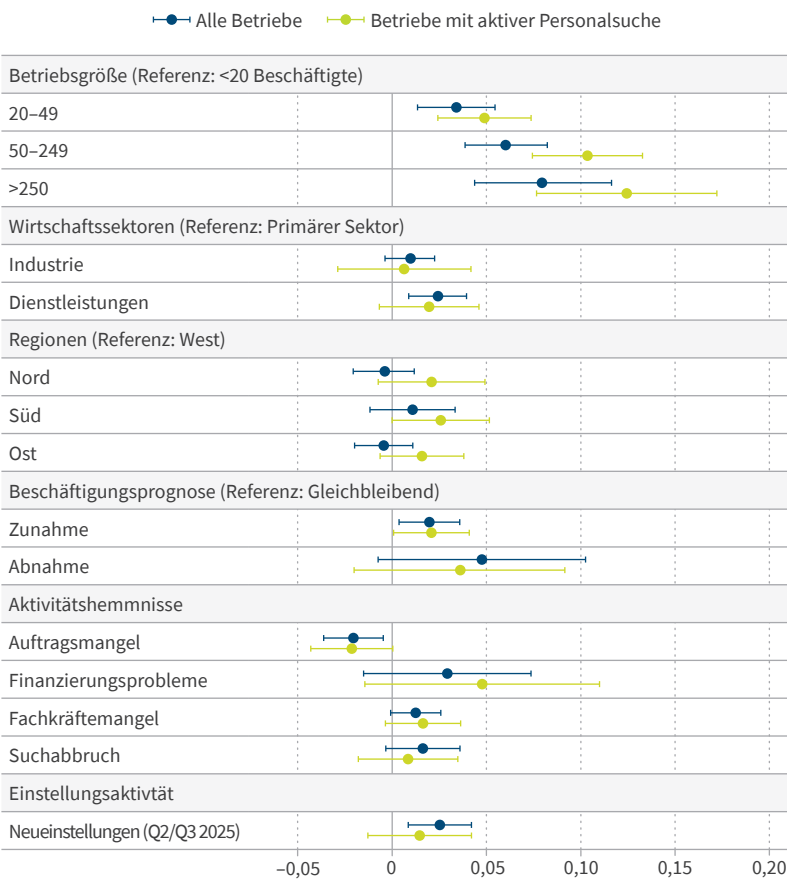
Betriebe, die in Drittstaaten rekrutieren, geben am häufigsten behördliche Verfahren als Hürde an

Neben den Hemmnissen, die Betriebe nennen, die nicht in Drittstaaten rekrutieren, ist außerdem relevant, von welchen Hürden Betriebe berichten, die tatsächlich Arbeitskräfte aus Drittstaaten rekrutiert haben (vgl. Abbildung A6 auf Seite 6). Hierbei sticht vor allem die Bedeutung aufwendiger behördlicher Verfahren rund um den Einwanderungsprozess heraus, die bei Weitem am

A4

Determinanten der Rekrutierung von Arbeitskräften in Drittstaaten

Durchschnittlicher marginaler Effekt in Prozentpunkten und 90-%-Konfidenzintervall



Anmerkungen: Die Koeffizienten wurden mit einem logistischen Regressionsmodell unter Verwendung von Gewichten geschätzt. Abhängige Variable ist eine Indikatorvariable, die angibt, ob Unternehmen Arbeitskräfte in Drittstaaten rekrutiert haben oder nicht. Robuste Standardfehler wurden eingesetzt, die für Heteroskedastizität in den Störtermen kontrollieren. Grundgesamtheit sind Betriebe der Nachbefragung der Offenen Stellenerhebung des IAB im 3. Quartal 2025, für die die entsprechenden Merkmale verfügbar sind.

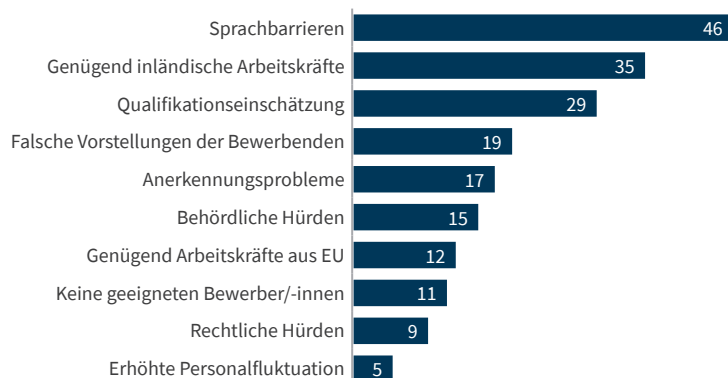
Als erklärende Variablen werden Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Region, Beschäftigungsprognose, Arbeitskräftemangel, erfolgloser Abbruch der Personalsuche im Vorjahr als Indikator für anhaltende Rekrutierungsschwierigkeiten, zwei Indikatoren für die wirtschaftliche Lage (Auftragsmangel und Finanzierungsprobleme) aus der Hauptbefragung im 4. Quartal 2024 sowie ein Indikator für Neueinstellungen im 2. oder 3. Quartal 2025 zur Kontrolle der allgemeinen Einstellungsaktivität in den Regressionen berücksichtigt.

Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, Arbeitskräfte aus Drittstaaten zu rekrutieren, ist in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 8 Prozentpunkte (Gesamtstichprobe) bzw. 12 Prozentpunkte (Stichprobe der aktiv Personal suchende Betriebe) höher als bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten.

Quelle: IAB-Stellenerhebung (4. Quartal 2024, 1. Quartal 2025, 2. Quartal 2025 und 3. Quartal 2025), eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Gründe für Nichtrekrutierung aus Drittstaaten von Betrieben mit Arbeitskräftebedarf

Angaben der Betriebe, Anteil in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Anmerkungen: Grundgesamtheit sind Betriebe, die angegeben haben, dass sie Personalbedarf haben, aber keine Arbeitskräfte aus Drittstaaten in den letzten 12 Monaten rekrutiert haben. Die Zahl der beobachteten Betriebe, auf die dies zutrifft, betrug 4.136. 26 Prozent von ihnen haben „andere Gründe“ angegeben, die der Übersichtlichkeit halber hier nicht als eigene Kategorie aufgeführt werden. Die Anteilswerte sind gewichtet.

Quelle: IAB-Stellenerhebung (3. Quartal 2025), eigene Berechnungen. Grafik: IAB

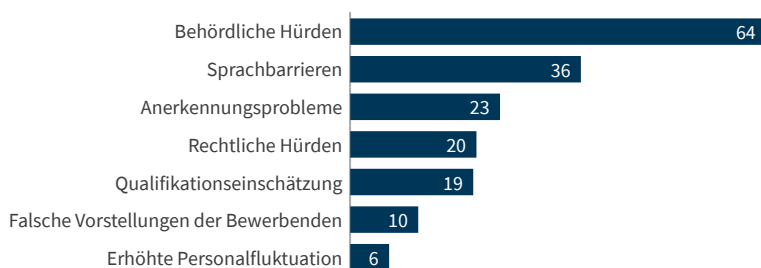
häufigsten genannt wurden: Knapp zwei Drittel der Betriebe berichten von Schwierigkeiten mit behördlichen Hürden.

Auffällig ist dabei folgender Kontrast: Während Betriebe ohne Rekrutierungserfahrung rechtliche und behördliche Hürden vergleichsweise selten nennen (15 %, vgl. Abbildung A5), ist dies für Betriebe, die tatsächlich rekrutiert haben, das mit Abstand häufigste Problem (vgl. Abbildung A6). Zudem geben 23 Prozent auch Probleme bei der Anerkennung von beruflichen Abschlüssen als Hürde an.

Sprachbarrieren bleiben wiederum von Bedeutung: Sie werden von jedem dritten Betrieb genannt, der in Drittstaaten rekrutiert hat (vgl. Abbildung A6). Weniger relevant sind falsche Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber (10 %) oder erhöhte Personalfuktuation, also die Befürchtung, Personen aus Drittstaaten könnten den Betrieb schnell wieder verlassen (6 %).

Schwierigkeiten bei der Rekrutierung aus Drittstaaten von Betrieben, die Erfahrungen mit der Rekrutierung gesammelt haben

Angaben der Betriebe, Anteil in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Anmerkungen: Grundgesamtheit sind Betriebe, die angegeben haben, in den letzten 12 Monaten Personen aus dem Nicht-EU-Ausland rekrutiert zu haben. Die Stichprobe umfasste 535 Betriebe. 26 Prozent der Betriebe haben „andere Schwierigkeiten“ angegeben, die der Übersichtlichkeit halber hier nicht als eigene Kategorie aufgeführt werden. Die Anteilswerte sind gewichtet.

Quelle: IAB-Stellenerhebung (3. Quartal 2025), eigene Berechnungen. Grafik: IAB

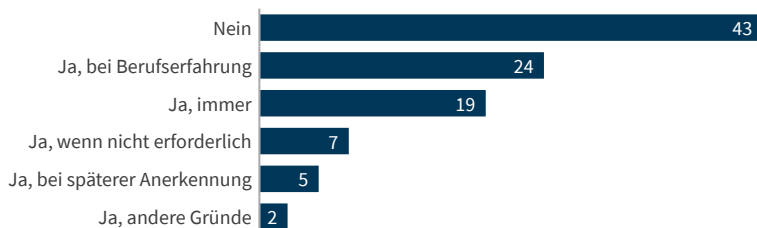
Mehr als die Hälfte der Betriebe wäre bereit, Arbeitskräfte ohne anerkannte Qualifikation einzustellen

Mehr als die Hälfte der deutschen Betriebe wäre grundsätzlich bereit, Arbeitskräfte aus Drittstaaten auch ohne anerkannte Berufs- und Hochschulabschlüsse zu beschäftigen. 57 Prozent der Betriebe bejahten diese Frage, 43 Prozent verneinten sie (vgl. Abbildung A7).

Die Einstellungsbereitschaft ist insbesondere dann gegeben, wenn eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Unter den Betrieben insgesamt ist Berufserfahrung das entscheidende Kriterium: 24 Prozent würden Arbeitskräfte ohne anerkannten Abschluss einstellen, wenn diese über einschlägige Berufserfahrung verfügen. 19 Prozent wären dazu sogar uneingeschränkt bereit. Deutlich seltener ist die Bereitschaft, wenn die Anerkennung nachzuholen ist (5 %) oder wenn der Abschluss für die konkrete Tätigkeit ohnehin nicht erforderlich ist (7 %).

Bereitschaft zur Einstellung ohne berufliche Anerkennung

Angaben der Betriebe, Anteil in Prozent



Anmerkung: Grundgesamtheit sind alle Betriebe, die Angaben zur Bereitschaft zur Einstellung ohne Anerkennung gemacht haben (N = 8.411). Gewichtete Anteilswerte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung (3. Quartal 2025), eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Fazit

Dieser Kurzbericht gibt auf Basis von Ergebnissen der IAB-Stellenerhebung einen ersten Einblick in die Einstellung von Arbeitskräften aus Nicht-EU-Staaten durch deutsche Betriebe. Sie ist nicht Teil der laufenden Evaluation des Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (FEG 2.0-Evaluation), die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wird. Die hier präsentierten Befunde greifen den Ergebnissen dieser Evaluation weder vor, noch ersetzen sie diese. Dieser Kurzbericht trifft keine Aussage über Niveau oder Entwicklung der Erwerbszuwanderung insgesamt, sondern beschreibt, wie verbreitet die Rekrutierung aus Drittstaaten über die Betriebe hinweg ist. Ob die Erwerbsmigration zu- oder abgenommen hat, ist Gegenstand der laufenden FEG-2.0-Evaluation und derzeit nicht abschließend zu beurteilen, da die verfügbaren Daten (Zuzüge zu Erwerbszwecken nach dem Ausländerzentralregister auf der einen, erteilte Visa und Arbeitsmarktzulassungen auf der anderen Seite) in unterschiedliche Richtungen weisen.

Die Rekrutierung von Arbeitskräften aus Nicht-EU-Staaten bleibt für die große Mehrheit der deutschen Betriebe die Ausnahme, wenngleich die Neuregelungen des Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung zum Befragungszeitpunkt bereits rund eineinhalb Jahre in Kraft waren. Dies kann nicht allein durch die konjunkturelle Lage erklärt werden. Denn die Anteilswerte der Betriebe, die Arbeitskräfte in Drittstaaten rekrutiert haben, sind auch unter den Betrieben, die aktiv nach Arbeitskräften gesucht und eingestellt haben, vergleichsweise gering.

Allerdings ist das Bild sehr heterogen: Größere Betriebe und Betriebe, die aktiv nach Personal suchen oder Suchprozesse erfolglos abbrechen mussten, rekrutieren zwei- bis dreimal häufiger aus Drittstaaten als andere Betriebe. Die Drittstaatenrekrutierung als gezielte Reaktion auf Personalengpässe konzentriert sich also auf größere

Betriebe. Doch auch bei diesen Betrieben bleibt das absolute Niveau mit Anteilen von rund 6 bis 8 Prozent niedrig.

Der Blick auf betriebliche Hemmnisse gibt Hinweise darauf, wo Handlungsbedarf besteht. Unter Betrieben, die nicht aus Drittstaaten rekrutiert haben, sind Sprachbarrieren über alle Betriebsgrößen hinweg das meistgenannte Hemmnis. Behördliche Hürden spielen dagegen in dieser Gruppe eine vergleichsweise geringe Rolle. Demgegenüber nennen Betriebe, die Erfahrungen mit der Rekrutierung aus Drittstaaten gesammelt haben, aufwendige Behördenverfahren als mit Abstand häufigstes Problem.

Mehr als die Hälfte der Betriebe ist grundsätzlich bereit, Arbeitskräfte ohne formal anerkannten Abschluss einzustellen. Die „Erfahrungssäule“ der jüngsten Reform (vgl. Infobox 1) knüpft damit an einen realen betrieblichen Bedarf an. Die Option einer nachträglichen Anerkennung nennen nur vergleichsweise wenige Betriebe als Motiv für die Rekrutierung von Arbeitskräften ohne anerkannte Abschlüsse aus Drittstaaten. Ob dies auf eine geringere Bedeutung neuer Instrumente wie die Anerkennungspartnerschaft hindeutet oder auf die noch begrenzte Bekanntheit und betriebliche Erfahrung mit diesen Optionen, lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht abschließend beurteilen.

Vier Ansatzpunkte erscheinen vor dem Hintergrund dieser Befunde als besonders relevant: Erstens die gezielte Ansprache kleinerer Betriebe, die bislang kaum Zugang zu den neuen Möglichkeiten gefunden haben. Zweitens die Beschleunigung und Vereinfachung behördlicher Verfahren, die trotz der Reformen weiterhin als Hürde wahrgenommen werden. Drittens spricht die hohe betriebliche Einstellungsbereitschaft, auch wenn keine formal anerkannten Berufsabschlüsse vorliegen, dafür, die entsprechenden Zuzugsregelungen zu überprüfen. Viertens werden begleitende Maßnahmen wie vorbereitende Sprachförderung und betriebsnahe Qualifikationsberatung benötigt, damit der rechtliche Rahmen wirksam werden kann.



Dr. Annette Jacoby
ist Mitarbeiterin im
Forschungsbereich „Migration,
Integration und internationale
Arbeitsmarktforschung“
am IAB.
Annette.Jacoby@iab.de



Dr. Felix Stips
ist Mitarbeiter im
Forschungsbereich „Migration,
Integration und internationale
Arbeitsmarktforschung“
am IAB.
Felix.Stips@iab.de

Literatur

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Stand: Oktober 2022. Berlin.
- Diegmann, André; Gürtzgen, Nicole; Kovalenko, Tim; Kubis, Alexander; Pirralha, André; Pohlen, Laura; Popp, Martin; Vetter, Franka (2025): IAB-Stellenerhebung: Betriebsbefragung zu Stellenangebot und Besetzungsprozessen, Welle 2000 bis 2022 mit Folgequartalen von 2006 bis 2023. FDZ-Datenreport Nr. 9 ([DOI:10.5164/IAB-FDZD.2509.de.v1](https://doi.org/10.5164/IAB-FDZD.2509.de.v1)).
- Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 16. August 2023. BGBl. 2023 I Nr. 217.
- Hohendanner, Christian; Leber, Ute; Oberfichtner, Michael (2025): [Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024: Mehr als acht von zehn Betrieben erwarten Personalprobleme](#). IAB-Kurzbericht Nr. 7.
- Leininger, Gesina; Pierenkemper, Sarah; Werner, Dirk; Zifile, Luena; Arndt, Franziska; Kunath, Gero (2025): Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aus Unternehmenssicht. IW-Report Nr. 9/2025, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 30. August 2023. BGBl. 2023 I Nr. 233.
- Zimmermann, Florian (2024): [Derzeit werben etwa 6 Prozent der Betriebe Fachkräfte im Ausland an](#). In: IAB-Forum, 9.12.2024.