



**DOKUMENTATION**

# Fachkräfteeinwanderung und migrantisches Unternehmertum für lokale Wirtschaftsentwicklung

CONNECTIVE CITIES INSIGHT SESSION ÜBER DIE ROLLE VON KOMMUNEN AN DER SCHNITTSTELLE VON MIGRATION UND KOMMUNALER WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG



56 Fachleute



aus 27 Kommunen



aus 10 Ländern

Im Auftrag des



Partner von Connective Cities



mit ihrer



# Einführung

Migrationspolitik mag eine nationale Angelegenheit sein – ob jedoch gerade die wirtschaftliche Teilhabe gelingt, entscheidet sich maßgeblich auf der lokalen Ebene. Aus dieser Überzeugung heraus trafen sich über 50 kommunale Fachkräfte zu einer virtuellen Insight Session von Connective Cities. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Rolle Kommunen bei der Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte und der Unterstützung migrantischen Unternehmertums einnehmen können.

*„Es geht nicht nur um Arbeit, sondern auch darum, sich in Deutschland zuhause zu fühlen.“*

Annika Abellán, Kreisverwaltung Pinneberg

## HINTERGRUND

Regionen und Länder mit Fachkräftemangel, zumeist einkommensstarke Länder, stehen Regionen und Ländern mit einem Überschuss an (qualifizierten) Arbeitskräften, zumeist einkommensschwächere Länder, gegenüber. In Deutschland zeichnet sich bis 2028 eine Lücke von 768.000 Fachkräften ab.

Das Potenzial von Fachkräftemigration ist für alle Seiten groß – faire Bedingungen vorausgesetzt. Interessant sind dabei auch Unternehmensgründungen von Migrant\*innen, aus denen sich wiederum Arbeitsplätze generieren. In zwei Dritteln der OECD-Länder zeigen Migrant\*innen hierfür eine größere Bereitschaft als die nicht migrierte Bevölkerung.

## Kurzüberblick über die Veranstaltung

56 Expert\*innen aus 27 Kommunen in 10 Ländern waren der Einladung von Connective Cities gefolgt, sich online über effektive kommunale Strategien zur Förderung einer erfolgreichen und fairen Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte und migrantischen Unternehmertums auszutauschen. Durch den Fach- und Erfahrungsaustausch sollen die kommunalen Fachleute darin gestärkt werden, kommunale Handlungsspielräume zu nutzen, um die lokale Wirtschaft durch Fachkräfteeinwanderung und migrantisches Unternehmertum voranzubringen. Neben einer Studie des IAB bildeten Praxisbeispiele aus dem Kreis Pinneberg, Mersin (Türkei) und Oberhausen, München und Gharb Irbid (Jordanien) die Grundlage für eine tiefere Diskussion in Arbeitsgruppen.

My main area of expertise is:

039



In der Verwaltung die Schnittstelle von internationaler Zusammenarbeit und Wirtschaftsförderung erschließen.  
Abbildung: Umfrage während der Online-Veranstaltung

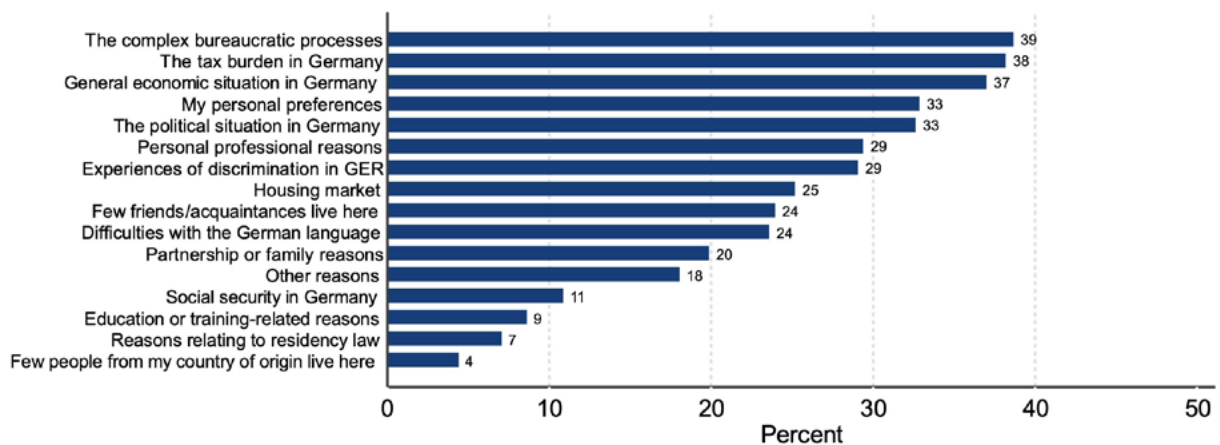
## STUDIE ÜBER RÜCKKEHR- UND WEITERWANDERUNGSBASICHTEN

Ermutigend ist eine Online-Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) über Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten in Deutschland aus dem Jahr 2024. Danach haben rund drei Viertel (73,3 Prozent) der befragten Migrant\*innen in den vergangenen 12 Monaten nicht über Abwanderung nachgedacht und auch keine derartigen Pläne für die nächsten 12 Monate. Wenn Fachkräfte planen abzuwandern, begründen sie dies zuvorderst mit den komplexen bürokratischen Prozessen, der Steuerlast und der allgemeinen ökonomischen Situation in Deutschland. 47 Prozent würden dann in ihr Herkunftsland zurückziehen, 53 Prozent in ein anderes Land weiterwandern, darunter vor allem die Schweiz, andere europäische Länder und die USA.

Mehr: [Germany as a Stopover?](#) IAB [pdf]

## POLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Verantwortung für migrationspolitische Weichenstellungen - auch in Bezug auf Fachkräfteeinwanderung - liegt in erster Linie bei den einzelnen Staaten. Auf internationaler Ebene bildet auch der „Global Compact for Migration“ der Vereinten Nationen aus dem Jahr 2018 den politischen Rahmen für die Einwanderung von Fachkräften. Die Mitgliedstaaten beteuern hier ihr Interesse, Bedingungen für Migrant\*innen zu verbessern – wenn auch nicht rechtlich bindend. In Deutschland gilt zudem das 2019 verabschiedete Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das die Einwanderung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten regelt und erleichtern soll. Ganz frisch zum Thema gibt es seit März 2026 die Fachkräfteallianz „WE-Fair – Wirtschaft und Entwicklungspolitik für faire Fachkräftegewinnung“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. In dieser arbeiten Wirtschafts- und entwicklungspolitische Akteure gemeinsam daran, faire Rekrutierung und qualifizierte Einwanderung voranzubringen.



„Deutschland als Zwischenstation?“ Dr. Lukas Olbrich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) berichtete aus einer Studie über Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten.  
Abbildung: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

## Praxisbeispiele

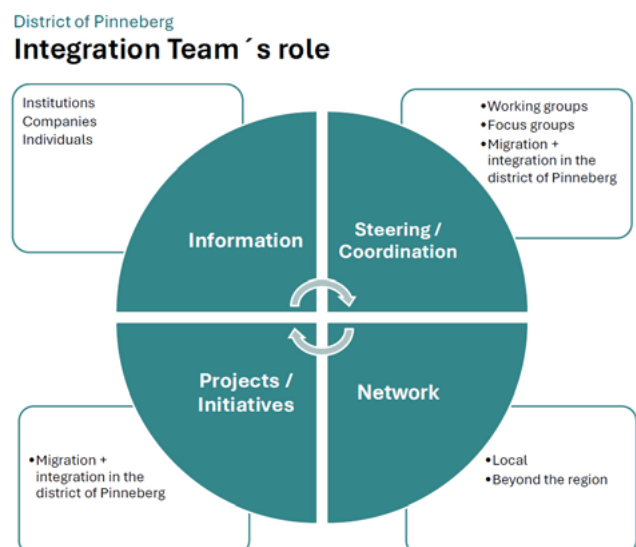
**Vier Kommunen** präsentierten bei der Insight Session, wie sie Fachkräfteeinwanderung und migrantisches Unternehmertum bei sich koordinieren.

Annika Abellán aus der **Kreisverwaltung Pinneberg** zeigte zunächst die Vielfalt der Akteure auf, die in den Prozess der Fachkräfteeinwanderung eingebunden sind und machte damit die Komplexität deutlich. Im Zentrum stehen immer die einwandernde Fachkraft und das arbeitgebende Unternehmen. Noch im Herkunftsland sind zudem die deutsche Botschaft, die Bundesagentur für Arbeit sowie die örtlichen Ausländerbehörden eingebunden. Für die weitere Vorbereitung (und später auch in Deutschland) kommen Anbieter von Sprachkursen und interkulturellen Trainings sowie Institutionen zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen ins Spiel. Für den Aufbau eines Lebens in Deutschland schließlich sind Akteure wie Wohnungsanbieter, Meldebehörden, Krankenkassenversicherungen, Steuerbehörden sowie – je nach Einzelfall – Bezugseinrichtungen für Familienangehörige wie Kindertagesstätten und Schulen relevant.

Mit jeder dieser Stellen geht eine Fülle an Informationsbedarf einher, weswegen der Kreis Pinneberg als zentrale Dienstleistung Orientierung anbietet. „Unser Ziel ist einfach, aber ehrgeizig: Informationen dort zu teilen, wo sie gebraucht werden und die richtigen Leute zusammenzubringen“, erläuterte Annika Abellán. Wichtiges Instrument ist die auch für andere Kommunen verfügbare App „Integreat“, in der das fünfköpfige Team – zusammengesetzt aus verschiedenen Abteilungen der Kreisverwaltung – alle Informationen für Fachkräfte gebündelt zugänglich macht. Zudem werden Informationen über einen speziellen Newsletter, gezielte Mailings, das Online-Portal

des Kreises sowie Social Media und die lokale Presse geteilt. Darüber hinaus leistet der Kreis regionale und überregionale Netzwerkarbeit und bringt die Akteure auch zu verschiedenen Fokusthemen zusammen, so etwa zum Thema Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Um Fachkräfteeinwanderung zu stimulieren, werden außerdem gezielte Projekte umgesetzt: Die „Fachkräfteallianz Pflege“ bezieht sich auf Fachkräfte im Gesundheitsbereich. Als Teil des bundesweiten Projekts „THAMM Plus“ könnte der Kreis zudem künftig die Zuwanderung von Fachkräften aus Nordafrika für die Arbeit in lokalen Kindergärten fördern.

Mehr: [Good practice presentation, District of Pinneberg](#) [pdf]



Aufgaben des fünfköpfigen Teams in der Kreisverwaltung Pinneberg  
Abbildung: Kreis Pinneberg

Ähnlich geht die Stadt **München** die Herausforderung an: Auch sie adressiert alle Phasen von Fachkräfteeinwanderung und bündelt dies in der Fachkräftestrategie des „Münchener Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ)“. „Was wir anbieten möchten, ist eine ganzheitliche Betreuung: Von der Vorbereitungsphase im Ausland über die Ankunft in München bis hin zu einer hoffentlich langfristigen Perspektive“, so Dr. Magdalena Ziolk-Skrzypczak aus dem Referat für Arbeit und Wirtschaft. Die Website „Make it in Munich“ macht Fachkräften bereits im Ausland Informationen und Beratung sowie – in Kooperation mit Partnern wie dem Goethe Institut – kostenlose Sprachkurse und IT-Fortbildungen zugänglich. Neu ist dabei die Stellenplattform „Münchener Jobbörse“, die die Sichtbarkeit von Münchener Unternehmen auf dem internationalen Arbeitsmarkt erhöht.

In München angekommene Fachkräfte finden im „MBQ Munich Onboarding Hub“ einen zentralen One-Stop-Service zu allen arbeits- und lebensbezogenen Fragen. Angeboten wird unter anderem ein wöchentliches After-Work Open House, ein Unterstützungsprogramm für die Jobsuche und Bewerbungsphase und spezifische Unterstützung für migrantische Communities durch das Munich Global Village. Um Unternehmertum von Migrant\*innen in München auch nachhaltig zu stärken, lobt die Stadt seit 2024 zudem den sogenannten „PhönixPreis“ aus. Dieser zeichnet erfolgreiche Unternehmensentwicklung, die Einrichtung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie Vielfalt in von Migrant\*innen geführten Unternehmen aus.

Mehr: [Präsentation – Welcome to the City of Munich](#) [pdf]

# MBQ

## Skilled Labor Strategy

### Municipal Skilled Labor Strategy Munich

From pre-integration abroad to arrival in the domestic labor market and long-term workforce retention

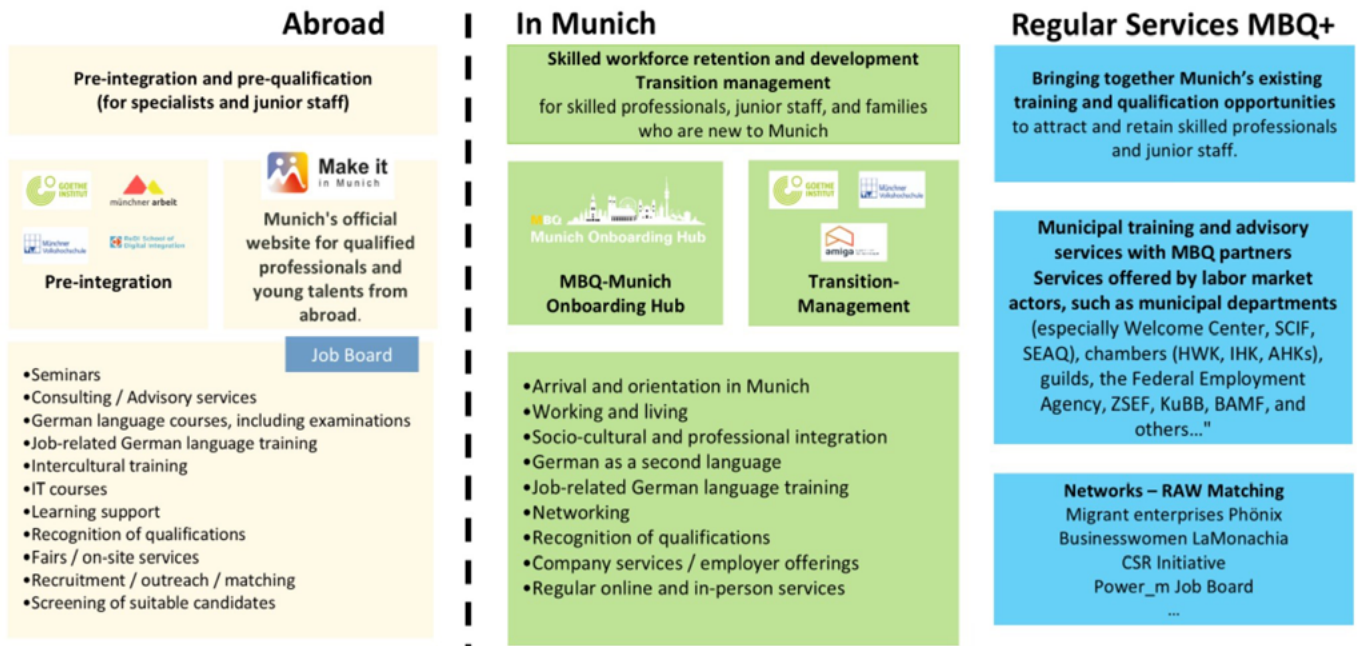


Abbildung: Stadt München

## KOMMUNALE PARTNERSCHAFTEN

Lokale Wirtschaftsentwicklung im Zusammenhang mit Migration ist auch ein Thema in kommunalen Partnerschaften. Beispielhaft stellten die Partnerstädte **Mersin** im Süden der Türkei und **Oberhausen** im Ruhrgebiet eine gemeinsam umgesetzte Studie aus dem Jahr 2024 vor. In beiden Kommunen bzw. ihren Ländern tragen Unternehmen von Menschen mit Migrationsgeschichte erheblich zum Bruttoinlandsprodukt bei. Besonders in der Türkei habe sich diese Entwicklung mit den Fluchtbewegungen der jüngeren Vergangenheit weiter verstärkt, so Elif Tanburoğlu aus Mersin. Ziel der Studie war es nun, die spezifischen Herausforderungen und Bedarfe migrantischer Unternehmer\*innen genau zu skizzieren – gefolgt der Beobachtung, dass diese besonders in der Gründungsphase zu kämpfen haben und über schlechtere Zugänge zu Angeboten der Wirtschaftsförderung und Netzwerken verfügen.

Ausgewählte Ergebnisse der Studie sind: Die Präsenz anderer migrantischer Communities und die Haltung der Aufnahmegesellschaft nehmen starken Einfluss auf die Entwicklung migrantischer Unternehmen. Migrantische Unternehmen in Oberhausen haben über die Jahrzehnte an Stabilität gewonnen. In Mersin beschleunigen vergleichsweise liberale Rahmenbedingungen die Gründung von Unternehmen.

Mehr: [Migrant entrepreneurship and municipal measures to support migrant start-ups and their impact on local economic structures](#) [pdf]

Ein zweites Beispiel ist die Projektpartnerschaft zwischen **Gharb Irbid** in Jordanien und **München**. Gemeinsam arbeiten sie daran, kommunale Kapazitäten zur Stärkung von Frauen, jungen Menschen und Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt aufzubauen. Hierzu wurde in Gharb Irbid ein kommunales Unternehmen für die Produktion von Müllcontainern gegründet. Ein kommunales Existenzgründungszentrum für Frauen bietet Fortbildungen und Vermarktungsmöglichkeiten für handwerkliche Produkte an und bezieht dabei auch Migrantinnen ein. Besonders günstig erweist sich in München dabei die Tatsache, dass sowohl das Internationale Büro als auch der Bereich Kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung im Referat für Arbeit und Wirtschaft angesiedelt sind und damit grenzübergreifendes Denken und Wirtschaftsförderung leicht ineinanderfließen.



Start des Existenzgründungszentrums. Foto: Stadt München

### Key Take-aways

Die Vorstellung der Arbeitsgruppenergebnisse brachte die zentralen Erkenntnisse der Veranstaltung noch einmal auf den Punkt:

Kommunen, die sich neu des Themas Fachkräftemigration widmen, sollten klein anfangen: „Think big – start small!“, so die Empfehlung aus der Insight Session. Netzwerkarbeit ist ein Schlüssel. Ebenso durchdachte Informationsarbeit in Form von One-Stop-Lösungen. Angebote zur sozialen Integration sind essenziell: „Menschen bleiben nur, wenn sie mit ihrem gesamten Leben ankommen“, so eine Stimme aus der Veranstaltung. Zielführend ist eine enge Zusammenarbeit zwischen internationalen Büros und den Abteilungen für Wirtschaft. Und: internationaler Vergleich stimuliert. In Mersin etwa brauchen Migrant\*innen nur rund drei Jahre, um ein Unternehmen aufzubauen, in Oberhausen sind es sieben.

Unternehmen sollten proaktiv auf die Anwerbung von ausländischen Fachkräften angesprochen und im Prozess begleitet werden, um Sorge vor bürokratischen Hürden zu nehmen.

Migrantisches Unternehmertum braucht Unterstützung. Die größten Herausforderungen liegen in Bürokratie, Aufenthaltsrechtlichen Fragen und darin, langfristig zu bestehen. Migrantische Communities sind eine wichtige Ressource und sollten in die Angebote von Kommunalverwaltungen einbezogen werden. Dabei gilt: Integration in den Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Faktor für gesamtgesellschaftliche Integration – und auch umgekehrt.

**Die Praxisbeispiele und die lebhafteste Diskussion der Insight Session haben eindrucksvoll gezeigt, dass Kommunen eine entscheidende Rolle einnehmen können, damit sich das wirtschaftliche Potenzial von Migration auf lokaler Ebene entfalten kann.**

# Weiterführende Informationen

## FACHKRÄFTEALLIANZ WE-FAIR – WIRTSCHAFT UND ENTWICKLUNGSPOLITIK FÜR FAIRE FACHKRÄFTEGEWINNUNG

Die gemeinsame Initiative des Bundesentwicklungsministeriums (BMZ) und der deutschen Wirtschaft soll Fachkräftegewinnung transparent, fair und nachhaltig gestalten. Sie strebt einen „Triple Win“ an: für die Fachkräfte selbst, für die Herkunftsländer und für Deutschland als Wirtschaftsstandort.

<https://www.bmz.de/de/fachkraefteallianz-we-fair-288174>

<https://www.bmz.de/resource/blob/288178/absichtserklaerung-fachkraefteallianz-we-fair.pdf>

<https://www.linkedin.com/in/we-fair-fachkraefteallianz-4307803b4/>

## STUDIE ÜBER RÜCKKEHR- UND WEITERWANDERUNGSABSICHTEN VON EINGEWANDERTEN DES INSTITUTS FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB):

Das „International Mobility Panel of Migrants in Germany (IMPa)“ ist eine neue längsschnittliche Online-Befragung, die ab 2024 belastbare Erkenntnisse zu Ursachen, Mustern und Auswirkungen der Mobilität von Migrant\*innen erheben soll. In der ersten Befragung 2024 wurden ca. 50.000 Migrant\*innen befragt.

<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14840245>

## APP INTEGREAT

... ist eine digitale Lösung für Kommunen und Bundesländer, um Migrant\*innen und Geflüchteten Informationen niedrigschwellig und in mehreren Sprachen zugänglich zu machen. Für Nutzer\*innen ist sie als mobile App verfügbar. Das Einpflegen von Informationen von Seiten der Kommunen ist ohne IT-Abteilung unkompliziert möglich.

<https://integreat.app/landing/de>

## GLOBAL COMPACT FOR MIGRATION (GCM) / GLOBALER PAKT FÜR EINE SICHERE, GEORDNETE UND REGULÄRE MIGRATION

Mit dem GCM hat sich die internationale Staatengemeinschaft 2018 erstmals auf einen umfassenden Rahmen für eine verbesserte internationale Zusammenarbeit im Bereich der grenzüberschreitenden Migration verständigt.

<https://www.iom.int/global-compact-migration>

## DEUTSCHES FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz – in Kraft getreten am 1. März 2020 – schafft den Rahmen für eine gezielte und gesteigerte Zuwanderung qualifizierter oder auszubildender Fachkräfte oder Hochschulabsolvent\*innen aus Drittstaaten (Nicht-EU-Länder). Es definiert den Fachkräftebegriff, soll formale und bürokratische Hürden reduzieren und Fachkräftemobilität insgesamt erleichtern.

<https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>

## DAVID KIPP (2026): ZUM ARBEITEN NACH DEUTSCHLAND. FAIRE ANWERBUNG GESTALTEN – AUSBEUTUNG VERHINDERN.

Die Publikation der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigt auf, wie faire Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten auf nationaler, bilateraler und internationaler Ebene gestärkt werden kann.

<https://collections.fes.de/publikationen/download/pdf/1970256>

## PROJEKT THAMM PLUS

Das Projekt „Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“ (THAMM Plus) fördert Fachkräftemigration aus den Ländern Ägypten, Marokko und Tunesien. Es wird von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Bundesagentur für Arbeit in enger Kooperation mit den zuständigen staatlichen Institutionen in den Herkunftsländern umgesetzt.

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/projects-programs/crafts-technology-construction/thamm-plus/technik>

## KREIS PINNEBERG:

### HANDLUNGSKONZEPT INTEGRATION 4.0

Das Handlungskonzept setzt den Rahmen u.a. für eine umfassende und nachhaltige Fachkräftepolitik im Kreis Pinneberg.

[https://www.kreis-pinneberg.de/pinneberg\\_media/Dokumente/Fachdienst+22/22-35+Team+Integration/Handlungskonzept+Integration+4\\_0.pdf](https://www.kreis-pinneberg.de/pinneberg_media/Dokumente/Fachdienst+22/22-35+Team+Integration/Handlungskonzept+Integration+4_0.pdf)

## STADT MÜNCHEN

Die Stadt München verfügt über eine umfassende Fachkräftestrategie mit diversen Angeboten für alle Phasen von Fachkräfteeinwanderung.

- Fachkräftestrategie „Münchener Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ):  
<https://stadt.muenchen.de/infos/mbq.html>
- Make it in Munich: <https://www.make-it-in-munich.com/de/>
- MBQ Munich Onboarding Hub:  
[https://stadt.muenchen.de/infos/munich\\_onboarding\\_hub.html](https://stadt.muenchen.de/infos/munich_onboarding_hub.html)
- PhönixPreis:  
<https://stadt.muenchen.de/infos/phoenix-preis-muenchen.html>
- Partnerschaftsprojekt Gharb Irbid:  
<https://skew.engagement-global.de/ikkn-muenchen-gharb-irbid-containerproduktion-und-frauen-start-ups.html>

## IMPRESSUM

### Herausgegeben von

Connective Cities  
Internationale Plattform für nachhaltige Kommunalentwicklung  
info@connective-cities.net  
www.connective-cities.net

### Connective Cities ist ein gemeinsames Projekt von

Deutscher Städtetag  
Gereonstraße 18–32 | 50670 Köln | Deutschland

Deutscher Landkreistag  
Lennéstraße 11 | 10785 Berlin | Deutschland

Deutscher Städte- und Gemeindebund  
Marienstrasse 6 | 12207 Berlin | Deutschland

Verband kommunaler Unternehmen  
Invalidenstraße 91 | 10115 Berlin | Deutschland

Engagement Global gGmbH mit ihrer  
Servicestelle Kommunen in der Einen Welt  
Friedrich-Ebert-Allee 40 | 53113 Bonn | Deutschland

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH  
Friedrich-Ebert-Allee 32+36 | 53113 Bonn | Deutschland

### Autorin

Katrin Riß

### Textsatz und Bildbearbeitung

Burkhard Vielhaber  
Vielhaber und Geilen Partnerschaft

### Redaktionelle Überarbeitung

Nikola Krause

### Bildnachweis

Titelbild: Foto: HappyEva, Shutterstock

### Basisgestaltung

blickpunkt x – Büro für Kommunikation und Design

April 2026

### Im Auftrag des

Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung (BMZ)

### Dienstsitze des BMZ

Dienstsitz Bonn  
Dahlmannstraße 4  
53113 Bonn | Deutschland  
T: +49 (0) 228 99 535-0  
F: +49 (0) 228 99 535-3500

Dienstsitz Berlin  
Stresemannstraße 94  
10963 Berlin | Deutschland  
T: +49 (0) 30 18 535-0  
F: +49 (0) 30 18 535-2501

poststelle@bmz.bund.de  
www.bmz.de

## Connective Cities – Internationale Plattform für nachhaltige Kommunalentwicklung

Connective Cities fördert seit 2013 den internationalen Austausch von kommunalem Fachwissen, verbreitet bewährte Praxisbeispiele für eine nachhaltige Kommunalentwicklung und unterstützt die kollegiale Beratung (Peer-Learning) zwischen deutschen und internationalen Expert\*innen aus Kommunen sowie die gemeinsame Entwicklung von Projektideen im Rahmen strukturierter Lernprozesse.

Connective Cities wird im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) als Kooperation zwischen der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Engagement Global mit ihrer Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW) sowie dem Deutschen Städtetag (DST), dem Deutschen Landkreistag (DLT), dem Deutschen Städte- und Gemeindebund (DStGB) und dem Verband Kommunaler Unternehmen (VKU) durchgeführt.

Weitere Informationen finden Sie unter:  
[www.connective-cities.net](http://www.connective-cities.net)

### Haftungsausschluss:

Diese Veröffentlichung wurde von Connective Cities herausgegeben. Die darin enthaltenen Meinungen geben nicht notwendigerweise die Meinungen oder Orientierungen der Kooperationspartner von Connective Cities wieder.