



# POSITIONSPAPIER

**Deutsch als Schlüssel für eine  
erfolgreiche Gewinnung und Integration  
ausländischer Fachkräfte**

**Fünf Empfehlungen des Goethe-Instituts  
zur Fachkräfteeinwanderung**

**Stand: September 2023**

**GOETHE  
INSTITUT**

Sprache. Kultur. Deutschland.

## Handlungsempfehlungen des Goethe-Instituts

### 1. Deutscherwerb vor der Einreise bestärken und fördern

- Ausländische Fachkräfte bestärken und fördern, vor der Einreise idealerweise das Deutschniveau B2, mindestens aber das Deutschniveau A2 gemäß des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) zu erwerben

### 2. Hohe Verfügbarkeit und Qualität der Sprachförderung sicherstellen

- Qualitativ hochwertigen Deutschunterricht als integralen Bestandteil eines fairen Anwerbeprozesses sehen und ausgewählten Zielgruppen einen niedrigschwelligen, finanziell geförderten Zugang zu Deutschkursen im Ausland ermöglichen

### 3. Landeskundliche und interkulturelle Vorbereitung im Herkunftsland und während der Übergangszeit bis zum Ankommen in Deutschland

- Fokus der Begleitung von Fachkräften insbesondere auf die Vorintegrationsmaßnahmen im Ausland ausweiten und diese gezielt fördern bzw. die bestehende Finanzierung verstetigen

### 4. Schulen im Ausland: Erwerb von Deutschkenntnissen frühestmöglich und breit fördern

- Investitionen in die Stärkung des Deutschunterrichts an Schulen im Ausland intensivieren und über gezielte Projekte wie Ausbildungspartnerschaften oder Austausch- und Praktikumsprogramme während der Schulzeit Zugänge nach Deutschland öffnen

### 5. Deutschlehrkräfte fördern und ausbilden

- Umfangreiche Maßnahmen zur Rekrutierung sowie Qualifizierung und Fortbildung von Deutschlehrkräften an Standorten mit hohem Fachkräftepotenzial ergreifen und finanziell stärken

## AUSGANGSLAGE

Deutschland braucht die Welt. **Pro Jahr werden etwa 400.000 Arbeitskräfte (netto) aus dem Ausland benötigt**, um das Erwerbskräftepotenzial in Deutschland zu stabilisieren. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um langfristig den wirtschaftlichen Erfolg und den Wohlstand in Deutschland zu erhalten.<sup>1</sup> Das kürzlich beschlossene Gesetz zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes soll die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland in den kommenden Jahren stark erhöhen. Das Goethe-Institut begrüßt das Gesetz und die damit verbundenen Reformen. Bereits das Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten legte nahe, dass hierzu auch weitere Anstrengungen bei der Förderung der deutschen Sprache notwendig sind: **„Nur mit einer bedarfsgerechten sprachlichen Vorbereitung und Begleitung wird die gewünschte Fachkräfteeinwanderung im größeren Maßstab gelingen.“**<sup>2</sup> Der Ausbau eines entsprechenden Angebots sollte dabei im Ausland insbesondere über bewährte Partner wie das Goethe-Institut erfolgen. Das Goethe-Institut sieht es

<sup>1</sup> Fuchs, J., Söhnlein, D. & Weber, B. (2021): Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

<sup>2</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022): Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, 30. November 2022, Berlin.

als seinen politischen und gesellschaftlichen Auftrag, durch seine Angebote zur sprachlichen und interkulturellen Qualifizierung einen fairen Zugang für qualifizierte Fachkräfte aus dem außereuropäischen Ausland zu ermöglichen und **so dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken**.

Mit 158 Standorten in 98 Ländern ist das Goethe-Institut ein weltweit vernetzter Anbieter von hochwertigen Sprachkursen und zertifizierten Deutschprüfungen sowie Partner von Politik und Wirtschaft bei der Entwicklung von Programmen zur Fachkräftequalifizierung. Durch seine langjährige Tätigkeit in den Herkunftsländern und in Deutschland verfügt das Goethe-Institut über eine nachhaltige Expertise in der Vorbereitung und Begleitung von Zuwandernden. Im Rahmen der Vorintegration erhalten Personen, die aus beruflichen oder privaten Gründen dauerhaft nach Deutschland migrieren möchten, zielgruppenspezifische landeskundliche und interkulturelle Trainings. Mit Beratungs- und Lernförderangeboten werden sie auf das Alltags- und Arbeitsleben in Deutschland vorbereitet. Daran anschließend unterstützt das Goethe-Institut Neuzuwandernde während der Übergangszeit und der ersten Orientierung in Deutschland mit Deutschübungs- und Informationsmaterialien sowie mit Beratungsangeboten in Deutschland. So **begleitet das Goethe-Institut Zuwandernde über den gesamten Migrationsprozess hinweg** durch eine gezielte Verzahnung dieser Vorintegrationsangebote mit den etablierten Integrationsstrukturen des Bundes. Weiterhin baut das Goethe-Institut stetig seine **Angebote für Schulen** aus. In seinem weltweiten Schul-Netzwerk fördert das Goethe-Institut die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften und vermittelt durch Projekte mit Schülerinnen und Schülern ein aktuelles Deutschlandbild. Es öffnet so auch mittel- und langfristig für die junge Generation Zugänge zu Leben und Arbeit in Deutschland.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Basierend auf diesen Erfahrungen sind **fünf Handlungsfelder** wichtig, um dem Bedarf ausländischer Fachkräfte gerecht zu werden:

### 1. Deutschkenntnisse bei der Einreise

Wenn Menschen aus Drittstaaten nach Deutschland kommen, um zu arbeiten, hier zu leben und möglicherweise für den Rest ihres Lebens zu bleiben, dann beschreiten sie einen Weg mit vielen Hürden und Risiken. **Das frühzeitige Erlernen der deutschen Sprache** macht sich dabei im gesamten Migrationsverlauf bezahlt: Für den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt, bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und insbesondere auch im Kontakt mit deutschen Behörden und anderen relevanten Anlaufstellen.<sup>3</sup> Aus diesen Gründen empfiehlt das Goethe-Institut, ausländische Fachkräfte dahingehend zu bestärken und zu fördern, dass sie **vor der Einreise idealerweise das Deutschniveau B2, mindestens aber das Deutschniveau A2** allgemeinsprachlich gemäß des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) erwerben. Erfolgt die Einreise mit geringen Deutschkenntnissen, sollte unbedingt eine **weitere Sprachförderung bis mindestens Niveau B2 des GER nach der Einreise** erfolgen. Dies bedarf auch der Unterstützung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber z.B. durch

---

<sup>3</sup> Henkelmann, Y. (2012): Migration, Sprache und kulturelles Kapital. Die Relevanz von Sprachkenntnissen bei der Arbeitsmarktpositionierung migrierter AkademikerInnen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Freistellungen und ggf. finanzieller Förderungen. Dabei ist auch nicht außer Acht zu lassen, dass zwischen der bestandenen Sprachprüfung im Ausland und der Einreise nach Deutschland aufgrund teilweise langwieriger Visaprozesse oft viel Zeit vergeht. Gerade in dieser Übergangszeit sollten daher Anreize für Fachkräfte geschaffen werden, weiter Deutsch zu lernen.

## 2. Hohe Verfügbarkeit und Qualität der Sprachförderung sicherstellen

Mit der erfolgreichen Anwerbung einer hohen Zahl von Fachkräften aus Drittstaaten geht das Goethe-Institut davon aus, dass die **Nachfrage nach Deutschlernangeboten** im In- und Ausland weiter steigen wird. Deutschkenntnisse und eine umfassende Vorbereitung auf Deutschland bleiben wichtige Voraussetzungen dafür, dass internationale Fachkräfte einen guten Start an ihrem Arbeitsplatz haben und auch möglichst lange in Deutschland bleiben. Eine besondere Rolle spielt dabei ein qualitativ hochwertiger Deutschunterricht. Er trainiert konkrete Kommunikationssituationen und trägt dazu bei, realistische Erwartungen an das Leben in Deutschland aufzubauen. Im Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten spricht sich die Bundesregierung für einen quantitativen und qualitativen Ausbau des Sprachkurs- und Prüfungsangebots im Ausland, insbesondere über das Goethe-Institut, aus.<sup>4</sup> Das Goethe-Institut empfiehlt daher, **qualitativ hochwertigen Deutschunterricht als integralen Bestandteil eines fairen Anwerbeprozesses** zu sehen und ausgewählten Zielgruppen einen **niedrigschwiligen, finanziell geförderten Zugang zu Deutschkursen im Ausland** zu ermöglichen. Dies kann erheblich zur Attraktivität Deutschlands als Zielland beitragen. Eine starke Beteiligung von Akteuren aus der Wirtschaft bei der Finanzierung solcher Angebote ist wünschenswert.

## 3. Landeskundliche und interkulturelle Vorbereitung im Herkunftsland und während der Übergangszeit bis zum Ankommen in Deutschland

Über die sprachliche Qualifizierung hinaus ist eine entsprechende landeskundliche und interkulturelle Vorbereitung im Rahmen der **Vorintegration** und des **Übergangsmanagements** besonders wichtig für ein erfolgreiches Ankommen internationaler Fachkräfte. Ziel dabei ist es, zuwanderungswilligen Fachkräften vielseitige Informationen über ein Leben in Deutschland bereitzustellen und so die Motivation für eine Orientierung nach Deutschland zu steigern. Das Goethe-Institut empfiehlt daher, den Fokus der **Begleitung von Fachkräften** insbesondere auf die **Vorintegrationsmaßnahmen im Ausland** auszuweiten und diese gezielt zu fördern bzw. die bestehende Finanzierung zu verstetigen. Die **Familien der Zuwandernden** sollten dabei in allen Prozessschritten mitgedacht werden. In Abstimmung mit den Regierungen der Herkunftsländer und in Partnerschaft mit Akteuren aus Deutschland, u.a. den Goethe-Instituten, den deutschen Botschaften, Auslandshandelskammern, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) und anderen Organisationen, können Interessierten auf diese Weise Informationen über ein Leben in Deutschland und eine fundierte Beratung zur Zuwanderung angeboten werden.

---

<sup>4</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022): Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, 30. November 2022, Berlin.

#### 4. Erwerb von Deutschkenntnissen frühestmöglich und breit fördern

Im Wettbewerb um die Fachkräfte der Zukunft spielt es für Deutschland eine entscheidende Rolle, dass es **langfristig als attraktives Zielland** wahrgenommen wird und an allen Orten mit entsprechenden **Erwerbskräftepotenzial** umfassende Möglichkeiten der sprachlichen und kulturellen Annäherung anbietet. Der Verankerung von **Deutsch als Fremdsprache** in den Bildungssystemen der Herkunftsländer kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Ein **frühzeitiger Kontakt** über Sprachunterricht und Austauschprogramme kann dabei helfen, wertvolle Verbindungen zu Deutschland aufzubauen und fundierte Vorstellungen von einem Arbeitsleben in Deutschland zu entwickeln. Zudem können auf diese Weise auch die Kosten für eine zeitaufwändige sprachliche Qualifizierung vor der Einreise reduziert werden. Daher ist es sinnvoll, das Erlernen der deutschen Sprache **zum frühestmöglichen Zeitpunkt** in den Herkunftsländern zu fördern. Das Goethe-Institut empfiehlt, Investitionen in die **Stärkung des Deutschunterrichts an Schulen im Ausland** auf breiter Basis zu intensivieren. Darüber hinaus öffnen gezielte Projekte wie Ausbildungspartnerschaften oder Austausch- und Praktikumsprogramme während der Schulzeit Zugänge nach Deutschland und machen dessen Attraktivität als Zuwanderungsland erfahrbar.

#### 5. Förderung und Ausbildung von Deutschlehrkräften

Der Erfolg der sprachlichen Qualifizierung von Fachkräften hängt auch maßgeblich davon ab, ob ausreichend Lehrkräfte für die Sprachkurse und Prüfungen im In- und Ausland zur Verfügung stehen. Damit die deutsche Sprache im Wettbewerb mit anderen Sprachen weiter mithalten kann,<sup>5</sup> ist es wichtig, die Investitionen in **Gewinnung, Ausbildung und Fortbildung von Deutschlehrkräften** zu erhöhen. Dies deckt sich auch mit den geplanten Maßnahmen der Bundesregierung aus dem Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten: Die Anwerbung sowie die sprachliche und methodisch-didaktische Aus- und Fortbildung von Lehrkräften für Deutsch als Fremdsprache im Ausland soll vor allem über bewährte Partner wie das Goethe-Institut weiter gefördert werden.<sup>6</sup> Das Goethe-Institut empfiehlt, **umfangreiche Maßnahmen zur Rekrutierung** sowie bedarfsgerechten und nachhaltigen **Qualifizierung und Fortbildung von Deutschlehrkräften an Standorten mit hohem Fachkräftepotenzial** zu ergreifen und finanziell zu stärken. Nur mit einer ausreichenden Zahl von Lehrkräften können Sprachkurs- und Prüfungskapazitäten optimal für die Fachkräftequalifizierung genutzt werden. Denn ohne Lehrkräfte keine Deutschkurse, ohne Deutschkurse keine Fachkräfte mit Deutschkenntnissen.

---

<sup>5</sup> DAAD, GIZ, Goethe-Institut (2021): Außenblick: Internationale Perspektiven auf Deutschland in Zeiten von Corona. Eine Kooperationsstudie von DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH und Goethe-Institut e. V., Bonn, Eschborn, München.

<sup>6</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022): Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, 30. November 2022, Berlin.