Kurzbericht zum Projekt Fachinformationszentrum Zuwanderung (FIZU) Kompass

Lessons Learned, bleibende Herausforderungen und Handlungsempfehlungen

Ein Projekt von

Gefördert durch

Verfasserin: Franziska Stürmer

12.11.2026

1. Ausgangslage und Zielsetzung

Weltweit verlassen Millionen Menschen aus unterschiedlichen Gründen ihre Heimat. Während die meisten Geflüchteten in Nachbarländern Schutz finden, gelangen vergleichsweise wenige nach Europa und Deutschland. Gleichzeitig sind reguläre Wege der Erwerbs- und Bildungsmigration für viele Menschen schwer zugänglich. Häufig fehlen Informationen über rechtliche Voraussetzungen, Bewerbungsverfahren und berufliche Perspektiven. Insbesondere der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ist durch bürokratische Hürden, fehlende Kontakte zu Unternehmen und geringe Sichtbarkeit internationaler Bewerbungen erschwert.

Hier setzt das Projekt **FIZU Kompass** an. Es unterstützt Geflüchtete, potenziell von Flucht betroffene Menschen und ihre Angehörigen bereits im Herkunftsland oder in angrenzenden Aufnahmestaaten dabei, reguläre Wege der Erwerbs- und Bildungsmigration nach Deutschland zu erschließen. Ziel ist es, durch individuelle Beratung, Unterstützung im Bewerbungsprozess und die Zusammenarbeit mit relevanten Arbeitsmarktakteur:innen sichere Migrationsperspektiven zu schaffen und den Zugang zum sächsischen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Das Projekt wurde zudem durch eine wissenschaftliche Studie begleitet, die insbesondere die Bedeutung inländischer Kontakte aus der Perspektive von Arbeitgebenden untersucht.

2. Projektkonzept, Aktivitäten und Ergebnisse

FIZU Kompass verfolgt im Projektzeitraum September 2025 – Dezember 2026 einen niedrigschwelligen, digitalen Beratungs- und Unterstützungsansatz. Im Mittelpunkt stehen drei Handlungsfelder:

- **Individuelle Beratung:** Informationen zu regulären Migrationswegen, rechtlichen Voraussetzungen, Anerkennungsverfahren sowie zum Leben und Arbeiten in Deutschland.
- **Arbeitsmarktorientierung:** Unterstützung bei der Stellensuche, Prüfung und Optimierung von Bewerbungsunterlagen sowie Erstellung individueller Begleitschreiben für Bewerbungen.
- **Information und Sensibilisierung:** Mehrsprachige digitale Informationsveranstaltungen für potenzielle Fachkräfte im Ausland und migrantische Communities in Sachsen.

Eine direkte Vermittlung an Unternehmen ist nicht vorgesehen. Stattdessen begleitet das Projekt Bewerbungsprozesse und verweist auf bestehende Beratungsstrukturen, insbesondere das Fachinformationszentrum Zuwanderung im Förderprogramm IQ (FIZU IQ).

Für die strukturierte Aufnahme von Interessierten wurde eine digitale Anmeldemaske eingerichtet. Anhand derer bereits eine Vorsondierung der Anfragen erfolgen. „Unechte" Anfragen zum Beispiel von BOTs oder Spam-E-Mails konnten ohne viel Aufwand gefiltert werden. Ein wesentlicher Teil der Anfragen entstand durch die Weitervermittlung von Netzwerkpartnern und im Anschluss an Informationsveranstaltungen.

Die bisher erreichte Zielgruppe ist hinsichtlich Herkunft und beruflicher Qualifikation sehr vielfältig. Besonders vertreten sind Personen aus dem arabisch- und persischsprachigen Raum. Die beruflichen Hintergründe reichen von Handwerk und Industrie über Gesundheits- und naturwissenschaftliche Berufe bis hin zu Lehramt und weiteren akademischen Qualifikationen.

Insgesamt befinden sich 82 Personen in der Beratung. In rund der Hälfte der Fälle werden neben den Ratsuchenden im Ausland auch Kontaktpersonen in Deutschland einbezogen. Dabei handelt es sich insbesondere um Familienangehörige, Partner:innen sowie Kontakte aus bestehenden Netzwerken und Organisationen.

Die Beratung umfasst vor allem Fragen zu Visummöglichkeiten, Anerkennungs-verfahren, beruflichen Abschlüssen und Bewerbungsprozessen. Die Informationen werden individuell aufbereitet und durch weiterführende Materialien, Links und Präsentationen ergänzt.

Im Berichtszeitraum wurden außerdem mehrsprachige Informations-veranstaltungen in englischer, arabischer und spanischer Sprache durchgeführt. In Kooperation mit Mission Lifeline fand zusätzlich eine Veranstaltung für afghanische Fachkräfte statt.

Die Netzwerkarbeit wurde durch Projektvorstellungen bei Beratungsstellen und Netzwerkpartnern, mehrsprachige Flyer in vier Sprachen sowie Veröffentlichungen auf LinkedIn und im Vereins-Newsletter unterstützt.

Erste konkrete Ergebnisse:

- Drei Personen sind bereits nach Deutschland eingereist.
- Für vier weitere Personen werden die Einreisen konkret vorbereitet.
- Drei „Matching"-Fälle konnten in Zusammenarbeit mit dem IQ-Netzwerk erfolgreich begleitet werden.

Insbesondere die standardisierten Begleitschreiben erwiesen sich als hilfreiches Instrument: Unternehmen erhielten dadurch Informationen zu den Bewerber:innen und wurden auf die Beratungsangebote des FIZU IQ aufmerksam.

3. Lessons Learned

Wenn der ‚Rote Faden' fehlt, hilft nicht mehr Information

Die bisherigen Erfahrungen zeigen deutlich, dass eine erfolgreiche Erwerbs- und Bildungsmigration weit über die reine Informationsvermittlung hinausgeht. Erforderlich ist vielmehr eine individuelle und kontinuierliche Begleitung der potenziellen Fachkräfte, da aufenthaltsrechtliche Fragen, Anerkennungsverfahren, Arbeitsplatzsuche und Visumprozesse eng miteinander verflochten sind und sich gegenseitig beeinflussen. Jede Entscheidung in einem Bereich hat Auswirkungen auf die anderen Prozessschritte.

Ein zentrales Problem liegt nur bedingt in fehlendem Wissen, sondern viel mehr in der mangelnden Fähigkeit, die eigenen Kompetenzen in den Kontext des deutschen Arbeitsmarktes einzuordnen. Dies führt häufig zu unrealistischen Erwartungen und zu Fehlentscheidungen in der Berufs- oder Ausbildungswahl. Mangelndes Systemwissen über die Strukturen des deutschen Bildungs- und Arbeitsmarktes ist dabei ein wesentlicher Hinderungsgrund.

Zwar sind viele Informationen online zugänglich, doch diese zu finden, zu sortieren und richtig einzuordnen erfordert ein erhebliches Maß an Wissen und Orientierungsfähigkeit – ein Wissen, das sowohl den potenziellen Fachkräften als auch ihren Kontakten im Inland in der Regel fehlt. Die Fülle an teilweise widersprüchlichen oder veralteten Informationen führt zu Desorientierung und unsicheren Entscheidungen.

Durch die persönliche Beratung konnten gezielt Fehlinformationen identifizieren und korrigiert werden. Diese aktive Filterungs- und Korrekturfunktion trägt enorm dazu bei, Frustration zu vermeiden und ermöglicht es den Ratsuchenden, informierte und realistische Entscheidungen zu treffen. Dies unterstreicht die Unverzichtbarkeit von qualifizierter, persönlicher Beratung neben der bloßen Bereitstellung von Informationen.

Vertrauen ist gut, Transparenz ist besser

Die Bedeutung von Vertrauen und verlässlichen Ansprechpersonen in der Beratung von potenziellen Fachkräften kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Viele Ratsuchende berichten von Erfahrungen mit unseriösen Vermittlungsagenturen, die ihre Hoffnungen ausnutzen und ihre finanzielle Situation gefährden. In diesem Kontext kann eine vertrauenswürdige Beratungsstelle eine unverzichtbare Orientierungsfunktion erfüllen und den Ratsuchenden Sicherheit geben. Ein vertraulicher Umgang schafft für die potenziellen Fachkräfte einen besonderen Halt und gibt ihnen Mut in den oft langwierigen und zum Teil frustrierenden Migrationsprozessen – wie ein Ratsuchender ausdrückte: „Beyond the advice and information you provided, you gave me hope, encouragement, and greater confidence in pursuing my dream of building a safe and better future in Germany."

Da jeder Bewerbungsprozess individuell verläuft, kommt der Transparenz und dem gegenseitigen Vertrauen eine zentrale Rolle zu – nicht nur für die Ratsuchenden, sondern auch für die aufnehmenden Betriebe. Es ist daher sinnvoll, Unternehmen bereits in der Bewerbungsmappe auf die verfügbaren Unterstützungsmöglichkeiten hinzuweisen, Qualifikationen in den Kontext des deutschen Ausbildungs- und Studienwesens einzuordnen und für Rückfragen zur Verfügung zu stehen. Diese proaktive Transparenz kann die anfängliche Skepsis gegenüber Bewerbungen aus dem Ausland reduzieren und trägt damit auch dazu bei, strukturelle Diskriminierung ausländischer Bewerbender abzubauen.

Vitamin B macht's möglich

Bestehende Kontakte in Deutschland erweisen sich als wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erwerbsmigration. Sie fungieren als Vermittler und Lotsen zwischen Arbeitsuchenden und Arbeitgebenden und strukturieren den Prozess für beide Seiten.

Dieselben Kontaktpersonen im Inland spielen eine mehrfache Rolle. Sie erleichtern zunächst die Kommunikation, da sie Sprachbarrieren und kulturelle Hürden reduzieren und somit den Zugang zu relevanten Informationen ermöglichen. Darüber hinaus sind es gerade diese lokalen Ansprechpartner:innen, die Jobangebote vermitteln – nicht primär über digitale Portale, sondern durch informelle Kanäle wie persönliche Netzwerke, bestehende Arbeitgeber oder Freunde und Bekannte. Diese Form der Vermittlung erweist sich oft als effektiver und zielgerichteter als formalisierte Bewerbungsprozesse.

Besonders wichtig ist die Funktion dieser Kontaktpersonen als Lotsen durch die Beratungslandschaft. Sie helfen potenziellen Fachkräften, die richtige Beratungsstelle zu finden und tragen so dazu bei den Integrationsprozess transparenter und umsetzbarer zu gestalten.

Ohne Betriebe keine Erwerbsmigration

Damit aus informellen Netzwerken tatsächlich konkrete Beschäftigungsverhältnisse entstehen können, ist eine strukturierte Zusammenarbeit mit Betrieben, lokalen Netzwerken, Beratungs- und Arbeitsmarktakteur:innen erforderlich. Die bloße Existenz von Kontakten reicht nicht aus – diese müssen systematisch aktiviert und koordiniert werden.

Bei Anerkennungsfragen, aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen und der Kontaktanbahnung zu Unternehmen müssen bestehende Strukturen sinnvoll genutzt und bei Bedarf ergänzt werden. Jeder dieser Bereiche erfordert spezialisierte Fachkompetenz, die nicht in einer einzelnen Beratungsstelle konzentriert sein kann. Allerdings reicht effiziente Vernetzung allein nicht aus. Der Migrationsprozess umfasst eine Vielzahl von Themen und Aufgaben, die in einer sinnvollen zeitlichen Abfolge bearbeitet werden müssen. Hier braucht es eine zentrale Schnittstelle, die

Informationen aus verschiedenen Bereichen für den Einzelfall zusammenführt, die Abhängigkeiten zwischen einzelnen Prozessschritten berücksichtigt und daraus einen realistischen Umsetzungsplan entwickelt – für Fachkräfte und Unternehmen.

Was lange währt wird gut

Migrationsentscheidungen sind komplexe Prozesse, die nicht kurzfristig getroffen werden können. Sie erfordern die Berücksichtigung zahlreicher Perspektiven – persönliche, familiäre, berufliche und rechtliche Dimensionen müssen gleichermaßen einbezogen werden. Ein solcher Entscheidungsprozess benötigt notwendigerweise Zeit und kann sich über mehrere Monate erstrecken.

Die einzelnen Schritte der Erwerbsmigration sind zeitintensiv. Die Stellensuche, die Vorbereitung erforderlicher Dokumente, die Kontaktanbahnung zu potenziellen Arbeitgebern – all diese Aktivitäten erfordern in der Regel viele Monate kontinuierlicher Arbeit. Während dieser gesamten Dauer entstehen immer wieder neue Fragen, ändern sich Rahmenbedingungen, und Entscheidungen müssen regelmäßig neu bewertet und angepasst werden. Dieser iterative Prozess kann schnell zu Unsicherheiten und Verzögerungen führen.

Um zu verhindern, dass dieser Prozess ins Stocken gerät oder völlig zum Erliegen kommt, ist vor allem eines entscheidend: Kontinuität in der Beratung. Eine durchgehende Begleitung durch spezialisierte Beratungsfachkräfte schafft Stabilität, sichert den Informationsfluss und ermöglicht es, flexibel auf verändernde Bedingungen zu reagieren. Nur durch diese konstante Unterstützung können potenzielle Fachkräfte den Migrationsprozess erfolgreich durchlaufen.

Good Practice motiviert auf beiden Seiten

Viele Betriebe und potenzielle Fachkräfte im Ausland sind mit Fehlinformationen und unrealistischen Darstellungen von Migrations- und Beschäftigungsprozessen konfrontiert. Wie Prozesse und beteiligte Personen kommuniziert und dargestellt werden, prägt maßgeblich die gegenseitigen Erwartungen und die Wahrnehmung der Möglichkeiten. Eine transparente und realistische Kommunikation ist daher entscheidend, um Erwartungen auf beiden Seiten abzugleichen und eine erfolgreiche Umsetzung der Prozesse zu ermöglichen.

Good Practice auf persönlicher Ebene können nicht nur dazu beitragen, beiden Seiten ein authentisches und realistisches Bild zu vermitteln, sondern motivieren auch „am Ball“ zu bleien. Gleichzeitig zeigen Sie, wie mit bestehenden Herausforderungen und tatsächliche Rahmenbedingungen gut umgegangen werden kann, ohne diese auszublenden.

4. Herausforderungen die bleiben

Die Erfahrungen verdeutlichen, dass nicht alle Herausforderungen – individuelle, aber auch strukturelle - durch das Projekt selbst gelöst werden können. Dazu gehören insbesondere:

Die lokale Arbeitsmarktlage und fehlende Informationen auf Seiten der Arbeitgebenden erschweren Zugang zum Arbeitsmarkt

Auch im Inland lebende Migrant:innen erleben erhebliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Fehlende Kontakte zu Unternehmen und Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen erschweren ihnen den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung erheblich. Diese strukturellen Hürden treffen Bewerbende, die noch im Ausland leben, in noch stärkerem Maße. Hinzu kommen generelle Marktvolatilität und damit verbundene Unsicherheiten auf Seiten der Unternehmen, die Neueinstellungen zögern lassen und potenzielle Arbeitgeber gegenüber ausländischen Kandidaten skeptischer machen.

Eine wesentliche Herausforderung liegt darin, bestehende Beratungsstrukturen umfassend und flächendeckend bekannt zu machen. Viele potenzielle Fachkräfte – sowohl im In- als auch im Ausland – sind sich der verfügbaren Unterstützungsmöglichkeiten nicht bewusst. Diese Informationslücke führt dazu, dass Beratungsangebote nicht in dem Maße genutzt werden, wie sie könnten.

Der Aufbau von Sichtbarkeit und Zugänglichkeit dieser Beratungsstrukturen kann jedoch positive Effekte auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes bewirken. Für Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund bedeutet dies konkrete Unterstützung bei der Überwindung von Hürden und damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Für Unternehmen, die dringend qualifizierte Fachkräfte suchen, können diese Strukturen eine wertvolle Brücke darstellen, um talentierte Kandidaten zu erreichen, die andernfalls nicht in ihren Fokus geraten würden. Eine systematische Bekanntmachung dieser Angebote könnte somit zur Reduktion von Fachkräftelücken beitragen und gleichzeitig Chancengleichheit fördern.

Strukturelle Hürden als besondere Belastung und zusätzliche Unsicherheit

Die Einreise potenzieller internationaler Fachkräfte wird durch eine Vielzahl finanzieller, administrativer und struktureller Hürden erheblich erschwert. Insbesondere die finanziellen Belastungen, die beispielsweise durch Anerkennungsverfahren, Sprachzertifikate, Visagebühren sowie notwendige Reisen entstehen, stellen für viele Betroffene eine große Herausforderung dar. Hinzu kommen häufig schwer erreichbare Botschaftstermine und lange Wartezeiten, die den Einreiseprozess zusätzlich verzögern und sowohl eine erhebliche monetäre als auch psychische Belastung darstellen können. Dies führt nicht selten zu Frustration und Verunsicherung bei den potenziellen

Fachkräften. Insbesondere in Ländern wie Afghanistan können politische und strukturelle Rahmenbedingungen die Ausreise zusätzlich erheblich erschweren. Auch fehlende oder nicht mehr beschaffbare Zeugnisse und Qualifikationsnachweise stellen weitere Hindernisse im Anerkennungs- und Einreiseverfahren dar. Diese Herausforderungen betreffen jedoch nicht ausschließlich die Fachkräfte selbst, sondern wirken sich ebenso auf potenzielle Arbeitgebende aus. Die damit verbundenen Unsicherheiten hinsichtlich der Dauer, Planbarkeit und erfolgreichen Durchführung des Einreiseprozesses können deren Einstellungsbereitschaft beeinträchtigen und somit die Beschäftigungschancen internationaler Fachkräfte verringern.

Sprachliche Barrieren und Fehlinformation

Fehlende Deutschkenntnisse stellen eine wesentliche Hürde im Rahmen des Bewerbungs- und Einwanderungsprozesses dar, da sie sowohl die Kommunikation mit Behörden und Unternehmen als auch die erfolgreiche Durchführung von Bewerbungsverfahren erschweren. Gleichzeitig sind Sprachlernangebote in den Herkunftsländern häufig nur eingeschränkt verfügbar und mit vergleichsweise hohen Kosten verbunden. Darüber hinaus ist vielen potenziellen Fachkräften die Bedeutung ausreichender Deutschkenntnisse für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration nicht hinreichend bewusst. Gleichzeitig fehlt es häufig an transparenten und unabhängigen Informationsmöglichkeiten, um geeignete Sprachlernangebote zu identifizieren und sich über die jeweils erforderlichen Sprachniveaus und anerkannten Sprachzertifikate zu informieren. Insbesondere digitale Sprachlernangebote sind vielfach noch zu wenig bekannt und werden entsprechend nur begrenzt genutzt.

Neben dem Spracherwerb bestehen auch hinsichtlich des Lebens und Arbeitens in Deutschland sowie der Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten zahlreiche Informationsdefizite. In diesem Zusammenhang kursieren häufig Fehlinformationen und unrealistische Vorstellungen, die durch unseriöse Vermittlungsagenturen zusätzlich verstärkt werden. Diese nutzen die bestehenden Informationslücken teilweise aus, indem sie überzogene Erwartungen wecken und potenzielle Fachkräfte finanziell belasten, ohne realistische Perspektiven aufzuzeigen. Umso wichtiger sind eine frühzeitige, transparente und unabhängige Information sowie eine realistische Einschätzung der individuellen Voraussetzungen und Qualifikationen. Nur wenn mögliche Herausforderungen und Hindernisse bereits zu Beginn des Prozesses identifiziert und geklärt werden, können unrealistische Erwartungen vermieden und die Voraussetzungen für einen erfolgreichen und nachhaltigen Einwanderungs- und Integrationsprozess geschaffen werden.

5. Handlungsempfehlungen

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass durch die individuelle Beratung und die Einbindung bestehender Netzwerkstrukturen konkrete Fortschritte bei der Unterstützung internationaler Fachkräfte erzielt werden konnten. Gleichzeitig verdeutlichen die Erfahrungen, dass die Wege in Beschäftigung und Einreise häufig durch mehrere voneinander abhängige Verfahren geprägt sind. Die Unterstützung muss deshalb sowohl die beruflichen Perspektiven als auch die rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen berücksichtigen.

Für die weitere Projektarbeit ergeben sich daraus konkrete Handlungsempfehlungen:

1. Zusammendenken was zusammen gehört

In unterschiedlichen Bereichen der Beratungslandschaft gehen bereits Anfragen von Menschen ein, die sich noch im Ausland befinden, sowie von deren Angehörigen in Deutschland. Dabei geht es insbesondere um Möglichkeiten der Erwerbsmigration, die Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen und die Anerkennung beruflicher Qualifikationen. Gleichzeitig erreichen Beratungsstellen trotz schwieriger Arbeitsmarktlage weiterhin Anfragen seitens der Betriebe im Bereich der Fachkräfterekrutierung. Dabei zeigt sich ein Mismatch in der Bearbeitung entsprechender Beratungsanfragen.

Projekte für Migrant:innen und Projekte für Arbeitgebende müssen nicht nur vernetzt, sondern in der Praxis zusammengebracht und zusammen umgesetzt werden.

Um den Anfragen beider Seiten gerecht werden zu können sollten insbesondere die Anfragen der Ratsuchenden im Ausland systematisch erfasst, bedarfsgerecht eingeordnet und durch eine realistische Beratung sowie eine möglichst kontinuierliche Begleitung unterstützt werden. Dabei muss der lokale Bedarf am Arbeitsmarkt konkrete Berücksichtigung finden.

Gleichzeitig entsteht dadurch ein strategischer Vorteil für den Wirtschaftsstandort: Fachkräfte können bereits vor ihrer Einreise Kontakte zu regionalen Beratungsstrukturen, potenziellen Arbeitgebenden und dem Arbeitsmarkt aufbauen. Diese frühzeitige Verbindung schafft Vertrauen, erleichtert den Einstieg in Beschäftigung und kann eine langfristige Bindung sowohl an Unternehmen als auch an den Standort Sachsen fördern.

3. Global denken, lokal handeln - lokale Schnittstellen schaffen Vertrauen und Transparenz

Transparenz ist eine wesentliche Voraussetzung für die Auswahl internationaler Fachkräfte. Insbesondere bei Bewerbungen aus dem Ausland ist nicht nur die fachliche Kompetenz entscheidend. Zusätzliche können rechtliche, administrative und organisatorische Anforderungen zu Unsicherheiten aufseiten der Arbeitgebenden führen und die Einstellungsentscheidung erschweren. Durch eine gezielte Beratung und Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen können die Qualifikationen, beruflichen Potenziale und individuellen Voraussetzungen der Bewerber:innen für Unternehmen nachvollziehbarer dargestellt werden. Dadurch lassen sich Informationsdefizite reduzieren, Unsicherheiten abbauen und die Chancen auf eine gleichwertige Berücksichtigung ausländischer Bewerbungen verbessern.

Es wird daher empfohlen, vertrauensbildende und möglichst neutrale Schnittstellen zwischen internationalen Bewerber:innen und Arbeitgebenden zu schaffen und langfristig zu etablieren. Diese sollten nicht nur Transparenz im Bewerbungsprozess herstellen, sondern Unternehmen auch frühzeitig über bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote in ihrer Region informieren und den Zugang dazu erleichtern. Wichtig bleibt dabei der lokale Bezug. Auch international agierende Betrieb nutzen lokale Netzwerke für Informationen und Wissenstransfer. Der lokale Bezug schafft Vertrauen und gleichzeitig Zugänge zu Betrieben. Wie auch die Studie „Brücken für Migration“ verdeutlicht, sind entsprechende Unterstützungsstrukturen bei Arbeitgebenden bislang nicht ausreichend bekannt.

Eine frühzeitige Ansprache, Information und Begleitung von Unternehmen kann dazu beitragen, strukturelle Nachteile internationaler Bewerber:innen abzubauen und bestehende lokale Unterstützungsangebote stärker miteinander zu verknüpfen. Durch die gezielte Einbindung regionaler Beratungsstrukturen lassen sich vorhandene Kompetenzen bündeln, Synergien schaffen und die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Erwerbsmigration und die Beschäftigung internationaler Fachkräfte verbessern.

4. Kontakte systematisch aktivieren – zu Communities und Betrieben

Migrantische Communities übernehmen eine wichtige Brückenfunktion im Kontext der Fachkräfteeinwanderung und Arbeitsmarktintegration. Sie tragen Informationen sowohl an potenzielle Zuwandernde im Ausland als auch an bereits in Deutschland lebende Ratsuchende heran. Darüber hinaus können sie als vertrauensbildende Schnittstelle zwischen internationalen Bewerber:innen, neu zugewanderten Menschen und Arbeitgebenden fungieren. Durch bestehende soziale Netzwerke, persönliche Kontakte

und eigene Migrationserfahrungen leisten sie zudem einen wichtigen Beitrag zur langfristigen gesellschaftlichen und beruflichen Integration.

Es wird daher empfohlen, migrantische Communities systematisch und frühzeitig in Projekte der Fachkräfteeinwanderung und Arbeitsmarktintegration einzubeziehen. Ihre Rolle sollte dabei nicht auf die reine Informationsweitergabe beschränkt bleiben, sondern auch ihre Potenziale für Vertrauensbildung, Vernetzung und die Begleitung von Integrationsprozessen berücksichtigen.

Dabei gilt es auch Kontakte zu Arbeitsmarktinstitutionen und Projekten im Bereich der Arbeitgeberberatung und Erwerbsmigration einzubinden und systematisch zu nutzen, um die Potenziale ausländischer Bewerber:innen in die Netzwerke der Betriebe hineinzutragen. Best Practice werden so innerhalb der Unternehmer:innen weitergetragen und das was bereits gut funktioniert und Erfolge erzielte wird weitergetragen. Denn Fakt ist, wie auch die Studie Brücken durch Migration zeigt, dass auch arbeitgeberseitig Fehlinformationen über bestimmte Gruppen potenzieller Beschäftigter und den Prozess der Erwerbsmigration als solches herrschen. Arbeitgebernetzwerke können sich gegenseitig stützen, Empfehlungen aussprechen und Desinformation entgegenwirken.

4. Digitale, niedrigschwellige und branchenspezifische Sprachlernangebote schaffen

Sprachbarrieren stellen sowohl für internationale Fachkräfte als auch für Arbeitgebende eine wesentliche Herausforderung im Prozess der Fachkräfteeinwanderung und Arbeitsmarktintegration dar. Sowohl die Erfahrungen aus der Beratung als auch die Ergebnisse der Studie „Brücken für Migration“ zeigen, dass insbesondere fehlende Fachsprachkenntnisse den Einstieg in den Arbeitsmarkt und die betriebliche Integration erschweren.

Gleichzeitig sind bestehende Möglichkeiten des Spracherwerbs, insbesondere kostenfreie und digitale Lernangebote, bei den Zielgruppen häufig nicht ausreichend bekannt. Es wird daher empfohlen, den Zugang zu bedarfsgerechten und niedrigschwelligen Angeboten zur fachsprachlichen Qualifizierung zu verbessern und diese stärker zu bündeln und sichtbar zu machen. Ein zentrales, möglichst kostenfreies Angebot für den Erwerb berufsbezogener Sprachkenntnisse könnte internationale Fachkräfte gezielt unterstützen, bestehende Sprachhürden abbauen und zugleich durch kontinuierliche Lern- und Unterstützungsangebote die Bindung an potenzielle Arbeitgebende und den Standort stärken.

5. Fazit

Das Pilotprojekt zeigt, dass digitale, mehrsprachige und individuelle Beratungsangebote einen wichtigen Beitrag zur Erschließung regulärer Migrationswege leisten können. Die Kombination aus persönlicher Begleitung, Arbeitsmarktorientierung und Netzwerkarbeit ermöglicht konkrete Fortschritte auf dem Weg nach Deutschland.

Besonders relevant sind dabei drei Erkenntnisse: Erstens benötigen internationale Bewerber:innen eine kontinuierliche und vertrauensvolle Begleitung. Zweitens sind Kontakte in Deutschland eine wichtige Brücke für die berufliche Orientierung und spätere Integration. Drittens müssen auch Unternehmen stärker über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der Fachkräfteeinwanderung informiert werden.

FIZU Kompass konnte im Pilotzeitraum erste konkrete Migrationserfolge erzielen und bestehende Unterstützungsstrukturen sinnvoll ergänzen. Die bisherigen Erfahrungen unterstreichen das Potenzial eines solchen Beratungsansatzes, zeigen aber auch, dass reguläre Erwerbs- und Bildungsmigration Zeit, verlässliche Netzwerke und eine langfristige Begleitung erfordert.