

NEWSLETTER

USBEKISTAN

Matthias Lücke, Woldemar Walter

Wie lässt sich die Arbeitsmigration von Usbekistan nach Deutschland ausweiten?

Arbeitsmigration von Usbekistan nach Deutschland verspricht ein echtes Win-win-win: Migranten gewinnen Einkommen und Karrierechancen, Usbekistan profitiert von Rücküberweisungen und stärkeren wirtschaftlichen Verflechtungen, und Deutschland kann Lücken in einer alternden Erwerbsbevölkerung schließen. Die politischen Rahmenbedingungen sind gut: Usbekistan reformiert aktiv sein Berufsbildungssystem, während Deutschland den Zugang für Nicht-EU-Arbeitskräfte durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz erweitert hat. Dennoch bleiben die Migrationsströme bisher gering. Aus unserer Sicht erfordert die Ausweitung koordiniertes Handeln in sechs Bereichen: weitere Reform der Berufsbildung in Usbekistan, aktive Bewerbung der beruflichen Ausbildung an weiterführenden Schulen, Ausbau des Deutschunterrichts, besseres Matching zwischen Arbeitgebern und Migranten, Stärkung der Mitarbeiterbindung und Beschleunigung der Visaverfahren. Fortschritt braucht Zeit, aber die Perspektiven sind vielversprechend. Man sollte nun offen für unterschiedliche Ansätze sein, um herauszufinden, welche Migrationsformate sich als nachhaltig erweisen.

Warum der Zeitpunkt günstig ist

Die Arbeitsmigration von Usbekistan nach Deutschland bietet allen Beteiligten große Chancen. Migranten profitieren von höheren Einkommen und beruflicher Weiterentwicklung. Usbekistan profitiert von Rücküberweisungen und einer stärkeren weltwirtschaftlichen Integration. Deutschland wiederum kann Fachkräfteengpässe abmildern.

Auch das politische Umfeld für eine Ausweitung der bilateralen Migration ist günstig. Seit mehreren Jahren fördern die usbekischen Behörden die reguläre Arbeitsmigration, insbesondere von Arbeitskräften mit beruflicher Qualifikation. Dabei soll die bisherige Dominanz von Russland als Zielland überwunden werden. Gleichzeitig hat Deutschland den Zugang für Nicht-EU-Arbeitskräfte durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2023/2024 sowie durch ein bilaterales Migrationsabkommen erleichtert.

Dennoch ist die Arbeitsmigration von Usbekistan nach Deutschland bislang begrenzt. Die in Deutschland lebende usbekische Bevölkerung ist klein. Bestehende Initiativen in den Bereichen Sprachförderung, berufliche

Vorbereitung und Arbeitsvermittlung operieren meist mit jährlichen Kohorten im niedrigen bis mittleren dreistelligen Bereich. Diese Initiativen zeigen, dass berufliche Migration im bestehenden rechtlichen Rahmen möglich ist. Eine Skalierung erfordert allerdings systematische Lösungen in den Bereichen Berufsbildung und Anerkennung von Qualifikationen, Spracherwerb, Matching zwischen Arbeitgebern und Migranten sowie wirtschaftliche und soziale Integration einschließlich der langfristigen Bindung von Arbeitskräften.

Zugangswege zum deutschen Arbeitsmarkt

Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Nicht-EU-Staatsangehörige mit beruflicher Qualifikation wurde in den letzten Jahren ausgeweitet, bleibt jedoch stark formalisiert. Die Voraussetzungen für eine deutsche Arbeitserlaubnis für erfahrene Arbeitskräfte umfassen (i) eine anerkannte, mindestens zweijährige berufliche Ausbildung in Usbekistan; (ii) ausreichende Deutschkenntnisse; (iii) einen Arbeitsvertrag mit einem deutschen Arbeitgeber, der übliche Arbeitsbedingungen sowie ein jährliches Bruttogehalt von etwa 45.000 EUR garantiert.

Hauptwege für Arbeitsmigration und Kernanforderungen

Weg	Kernanforderungen
Erfahrene Arbeitskräfte (nicht regulierte Berufe)	<ul style="list-style-type: none"> Berufsqualifikation (mindestens zwei Jahre) aus Usbekistan sowie einschlägige Berufserfahrung oder formelle Anerkennung der Qualifikation; Deutschkenntnisse; Arbeitsvertrag mit üblichen Löhnen und Arbeitsbedingungen
Erfahrene Arbeitskräfte (regulierte Berufe, z.B. Pflege)	<ul style="list-style-type: none"> Volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation; Mögliche Lücken werden durch Ausgleichslehrgänge in Deutschland geschlossen; Deutschkenntnisse in der Regel auf B1/B2-Niveau
Berufsausbildung in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> Ausbildungsvertrag mit einem deutschen Arbeitgeber; Deutschkenntnisse auf B1-Niveau wegen der Anforderungen der Berufsschule
Berufsausbildung in Usbekistan nach deutschen Standards	<ul style="list-style-type: none"> Ausbildungsprogramm, das von deutschen Behörden als gleichwertig anerkannt wird
Andere Wege (bestimmte Berufe, Zeitarbeit)	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsvertrag; Ggf. Arbeitsmarktprüfung oder Marktzugang nach den Regelungen des Europäischen Binnenmarkts

Quellen: eigene Darstellung basierend auf www.ihk.de/stuttgart

Nichtregulierte Berufe dürfen in Deutschland ohne staatliche Erlaubnis ausgeübt werden. Dafür müssen

Zuwandernde neben ihrem usbekischen Berufsabschluss entweder einschlägige Berufserfahrung oder die formale Gleichwertigkeit ihres Abschlusses nachweisen. In regulierten Berufen wie etwa im Gesundheitssektor muss der Abschluss gleichwertig sein. Es existiert ein etabliertes, arbeitgeberfinanziertes Verfahren, um Qualifikationslücken zu identifizieren und durch Anpassungskurse zu schließen.

Alternativ können junge Usbeken mit Deutschkenntnissen mindestens auf B1-Niveau direkt in eine duale Berufsausbildung in Deutschland einsteigen. Dabei brauchen sie häufig persönliche Beratung und Hilfe bei der sozialen Integration.

Zudem gibt es Initiativen für Berufsausbildungen in Usbekistan nach deutschem Standard mit einem gleichwertigen Abschluss. Bei Erfolg wäre dieser Ansatz wahrscheinlich kosteneffizient und würde zur Humankapitalbildung in Usbekistan beitragen, da nicht alle Absolventen auswandern würden. Die notwendige Transformation des Berufsbildungssystems in Usbekistan steht jedoch vor zahlreichen Herausforderungen und wird Zeit brauchen.

Empfehlungen zur Ausweitung der Arbeitsmigration

Reform der Berufsbildung in Usbekistan fortsetzen

Usbekistan wandelt sein Berufsbildungssystem derzeit von einer theorieorientierten hin zu einer stärker praxisbasierten Ausbildung mit Unternehmensbeteiligung um. Gleichzeitig wird der Fremdsprachenunterricht ausgeweitet. Für einige Absolventen könnten diese reformierten Berufsbildungsprogramme ein guter Ausgangspunkt für eine Ausbildung in Deutschland sein. Für deutsche Arbeitgeber könnte dies den Kandidatenpool für Ausbildungsplätze in Deutschland verbessern.

Aktive Bewerbung der Berufsbildung bei Sekundarschülern mit breitem akademischen Fähigkeitsspektrum

Wie in Deutschland ziehen viele Schüler in Usbekistan ein Studium einer Berufsausbildung vor – nicht zuletzt an den PASCH-Schulen mit gutem Deutschunterricht. Dadurch besteht die Gefahr, dass die vielfältigen Chancen der Berufsausbildung einschließlich der hervorragenden Einkommensaussichten vieler Absolventen von Fachhochschulen mit Berufsausbildungshintergrund übersehen werden.

Ausbau der Kapazitäten für den Deutschunterricht

Deutschkenntnisse stellen in den meisten Migrationspfaden eine wesentliche Hürde dar. Die Infrastruktur für den Deutschunterricht insbesondere an Berufsschulen sollte durch Investitionen in die Lehrerausbildung, Anreize zur Qualifizierung von Lehrkräften und einen einfachen Zugang zu dezentralen, zuverlässigen Sprachtests gestärkt werden.

Job-Matching und Informationsverfügbarkeit

Ein effektives Matching zwischen Migranten und Arbeitgebern vor der Ausreise ist entscheidend. Transparente Informationen über Löhne, Arbeits- und Lebensbedingungen, Ausbildungsinhalte und Karriereperspektiven helfen, Erwartungen abzugleichen und Abbrüche zu reduzieren. Private Vermittlungsagenturen können eine wichtige Rolle bei der Skalierung spielen, benötigen jedoch klare Regulierung und Aufsicht. Die Durchsetzung des Employer-Pays-Prinzips (Arbeitgeber zahlt alle Vermittlungskosten) sowie die Kontrolle von Vermittlungspraktiken schützen Migranten und reduzieren Reputationsrisiken für deutsche Unternehmen.

Mitarbeiterbindung durch Integration und Anreize

Frühzeitige Kündigungen durch Arbeitnehmer und die Abwerbung von Arbeitskräften wirken sich negativ auf die Bereitschaft von Arbeitgebern aus, in die Zuwanderung von Arbeitskräften zu investieren. Eine sorgfältige Auswahl von Kandidaten, umfassende Vorbereitung vor der Ausreise, kontinuierliche Betreuung sowie Vergütungsstrukturen, die langjährige Betriebszugehörigkeit belohnen, können die Bindung verbessern.

Beschleunigung der Visabearbeitung

Ein wesentliches Hindernis für die Ausweitung der Arbeitsmigration liegt in den Bearbeitungszeiten deutscher Behörden bei Verwaltungsverfahren. Um die Arbeitsmigration aus Usbekistan zu steigern, müssen die Bearbeitung von Visumanträgen bei der deutschen Botschaft ebenso wie die Genehmigungen durch die Bundesagentur für Arbeit deutlich beschleunigt werden.

Fazit

Die nachhaltige Skalierung der Arbeitsmigration erfordert koordinierte Anstrengungen sowohl der Privatwirtschaft als auch der usbekischen und deutschen Regierungen. Selbst bei hohem Engagement aller Beteiligten wird der Fortschritt Zeit benötigen. Dennoch sind die Perspektiven sehr gut. In dieser frühen Phase kann institutionelle Experimentierfreude helfen herauszufinden, wie nachhaltige Arbeitsmigration von Usbekistan nach Deutschland am besten entwickelt werden kann.

Dieser Newsletter basiert auf der Policy Study „Expanding migration opportunities from Uzbekistan to Germany for workers with vocational qualification“ (erscheint in Kürze).

Finanziert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE), berät das German Economic Team (GET) die Regierungen der Länder Ukraine, Belarus*, Moldau, Kosovo, Armenien, Georgien* und Usbekistan zu wirtschaftspolitischen Fragen. Mit der Durchführung der Beratung wurde Berlin Economics betraut.

**Zurzeit findet keine Beratung in Belarus und Georgien statt.*