

Wege öffnen: Eine moderne Strategie für Erwerbsmigration

Kernforderungen für mehr Zuwanderung in Beschäftigung und Ausbildung

17. Februar 2025

Fach- und Arbeitskräfte zu sichern, gehört zu den größten Herausforderungen in den kommenden Jahren. Arbeitgeber sind darauf angewiesen, alle inländischen Potenziale zu nutzen, die Abwanderung von Arbeitskräften zu reduzieren und verstärkt Arbeitskräfte aus dem Ausland einzustellen. Bereits in den letzten Jahren wurde das Beschäftigungswachstum in Deutschland maßgeblich durch ausländische Arbeits- und Fachkräfte getragen. Doch das reicht nicht aus. 1,3 Mio. offene Stellen sind unbesetzt¹. Der Mangel kostet die deutsche Wirtschaft allein im Jahr 2024 49 Mrd. Euro². Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat berechnet, dass Deutschland eine Netto-Zuwanderung von rund 400.000 Personen benötigt, um die Zahl der Erwerbspersonen stabil zu halten³. Dies ist auch wichtig, um die steigenden Kosten der Sozialversicherung zu finanzieren. Die Bundesregierung schätzt Mehreinnahmen der Sozialversicherung in Höhe von jährlich 164 Mio. Euro je 10.000 einwandernder Arbeitskräfte⁴.

Der Fokus muss auf der Zuwanderung in Beschäftigung liegen. Entscheidend dafür sind die Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt. Asylmigration ist davon unabhängig zu betrachten. Beide Formen der Migration haben unterschiedliche Ziele und Grundlagen und dürfen nicht miteinander vermischt werden – weder politisch noch rechtlich. Die Unterscheidung ist wichtig, um die Akzeptanz beider Systeme in der Gesellschaft zu wahren und eine gezielte Steuerung der Zuwanderung zu ermöglichen. Das schließt nicht aus, die Potenziale der Asylmigration für den Arbeitsmarkt bestmöglich zu nutzen.

Für eine erfolgreiche Zuwanderung in Beschäftigung und Ausbildung sind vor allem drei Themen zentral:

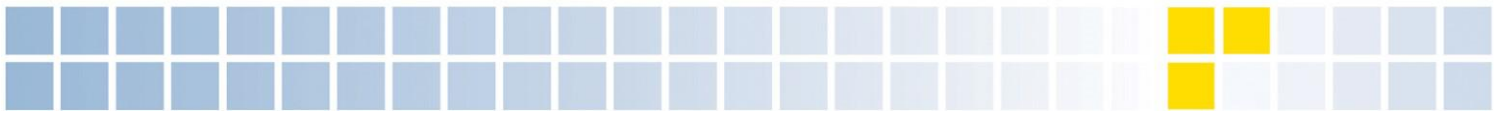
- 1) **Willkommens- und Teilhabekultur verankern**, um ausländischen Arbeitskräften und deren Familienangehörigen attraktive Perspektiven zu schaffen und sie in Gesellschaft und Arbeitswelt optimal integrieren zu können.
- 2) **Digitale, zentralisierte und nutzerfreundliche Verfahren aufbauen**, die ausländischen Arbeitskräften eine schnelle und unkomplizierte Einreise und Arbeitsaufnahme ermöglichen.
- 3) **Matching und Rekrutierung** als Kernaufgabe der Unternehmen stärken. Staatliches Handeln muss durch richtige Rahmenbedingungen und gezielte Unterstützung die Wirtschaft dabei unterstützen.

¹ [IAB-Stellenerhebung Q3/24](#)

² [IW-Kurzbericht Nr. 27 vom 12. Mai 2024](#)

³ [IAB-Kurzbericht Nr. 25 vom 23. November 2021](#)

⁴ [Bundesdrucksache 20/6500 vom 24. April 2023](#)

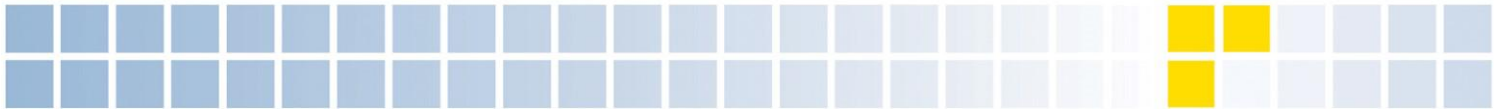


Gelebte Willkommens- und Teilhabekultur schaffen, langfristige Integration unterstützen

Ausländische Arbeitskräfte in Unternehmen und Gesellschaft zu integrieren, ist eine Aufgabe aller gesellschaftlichen Akteure. Dabei ist klar, dass dieser Prozess nicht von allein passiert, sondern aktiv gestaltet, organisiert und begleitet werden muss. Besondere Herausforderungen bestehen u. a. in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Bildung, Kinderbetreuung und gesellschaftlicher Partizipation. Unternehmen leisten hier einen wichtigen Beitrag, um ausländische Arbeitskräfte in Deutschland zu integrieren. Mentoring-Programme, Unterstützung bei der Wohnungssuche und Sprachlernangebote sind dafür nur einige Beispiele. Aber auch über den Arbeitsort hinaus muss Integration erfolgreich gelingen. Um Deutschland als attraktiven Standort weiter zu verbessern, müssen wir unsere Unterstützungsstrukturen anpassen und modernisieren. Nur so können wir eine erfolgreiche Willkommens- und Teilhabekultur flächendeckend gestalten.

- **Attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen und langfristige Perspektive:** Im internationalen Vergleich bietet Deutschland ein Arbeitsumfeld mit guten Arbeitsbedingungen und langfristigen Beschäftigungsperspektiven. Das macht eine Beschäftigung in Deutschland für ausländische Arbeitskräfte besonders attraktiv. Dieses positive Umfeld sollte in der gemeinsamen Kommunikation in den Mittelpunkt gestellt werden, um Arbeitskräfte für Deutschland zu gewinnen. Dann wird auch deutlich, warum Investitionen in Sprachkurse, Qualifizierung und Anerkennungsverfahren eine sinnvolle Investition sind.
- **Klare Haltung und wirksamer Schutz vor Diskriminierung:** Ein diskriminierungsfreies Umfeld ist zentral für eine wertschätzende Willkommenskultur. Neben einer klaren Haltung der einzelnen Akteure gehört dazu u. a. Aufklärung über Vielfalt und Inklusion, ein leichter Zugang zu Beratung sowie eine angemessene Antidiskriminierungsgesetzgebung.
- **Informations- und Beratungsangebote bündeln:** Ausländische Arbeitskräfte brauchen klare, leicht zugängliche und zielgruppengerechte Informationen und Unterstützung, um sich schnell einzuleben. Neben den Arbeitgebern sind die Kommunen die erste Anlaufstelle und sollten entsprechende mehrsprachige Angebote bereitstellen, um den Einstieg zu erleichtern. Zentrale Anlaufstellen, wie z. B. Welcome Center bringen die verschiedenen Akteure unter ein Dach, helfen bei der Orientierung vor Ort und bieten Unterstützung bei u. a. Spracherwerb sowie Hilfe bei der Wohnungssuche.
- **Familienangehörige in den Blick nehmen:** Eine umfassende Willkommenskultur muss auch Familienangehörige in den Blick nehmen. Lange Wartezeiten beim Familiennachzug erschweren es, die Angehörigen zu integrieren. Auch sie brauchen eine eigene Perspektive und gezielte Unterstützungsangebote. Angemessener Wohnraum muss in ausreichender Menge verfügbar sein, um den Zuzug praktisch umsetzbar zu machen. Für Kinder und Jugendliche sind hochwertige und verlässliche Kita- und Schulplätze essenziell.
- **Abwanderung ausländischer Arbeitskräfte vermeiden:** Deutschland muss ausländische Arbeitskräfte nicht nur gewinnen, sondern auch langfristig halten. Das gilt insbesondere für ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen oder Berufsausbildungen. Fast die Hälfte der Studienabsolventinnen und -absolventen verlässt Deutschland nach ihrem Abschluss. Diese Gruppe ist meist gut integriert, verfügt über Sprachkenntnisse und hat jahrelange Erfahrungen in Deutschland. Diese Talente gilt es zu sichern (vgl. dazu Empfehlungen von BDA, BDI und HRK⁵).
- **Berufsbegleitende Sprachkurse im Inland praxisgerecht gestalten:** Für viele Tätigkeiten ist Deutsch unerlässlich, doch in manchen Bereichen genügt Englisch für den Einstieg in Beschäftigung. Ein berufsbegleitender Spracherwerb im Inland, der sich an den betrieblichen Bedürfnissen orientiert, beschleunigt die Integration in den Betrieb und wird durch informelle Sprachpraxis am Arbeitsplatz ergänzt. Es ist deshalb wichtig, Sprachkurse im Inland stärker auf die Bedürfnisse berufstätiger Zuwandernder auszurichten, etwa durch mehr Teilzeit- und berufsspezifische Angebote.

⁵ [Empfehlungen von BDA, BDI und HRK zum Potenzial internationaler Studierender und Absolventinnen und Absolventen für Deutschland vom 16. Dezember 2024](#)

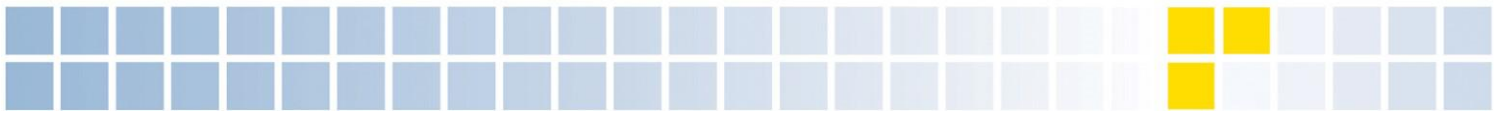


Moderne Migrationsverwaltung mit digitalen Verfahren für unkomplizierte und schnelle Beschäftigungsaufnahme

Die Migrationsverwaltung sowohl im Ausland als auch im Inland ist ein wesentliches Hemmnis für mehr Zuwanderung. Die aktuelle Struktur und Aufstellung der zuständigen Behörden führen häufig zu langsamen und komplexen Prozessen. Dokumente müssen teilweise mehrfach eingereicht oder kostenintensiv übersetzt werden. Um im internationalen Wettbewerb erfolgreich Fach- und Arbeitskräfte zu werben, sind schnelle, digitalisierte Verfahren unerlässlich. Lange Bearbeitungszeiten und bürokratische Hürden führen dagegen zu Planungsunsicherheit bei Arbeitgebern und ausländischen Arbeitskräften und schrecken ab.

- **Zentrales, digitales Antragssystem und gemeinsame Datenschnittstelle:** Eine einheitliche Plattform, über die Aufenthaltstitel und Visa digital beantragt und bearbeitet werden können, ist entscheidend. Als zentraler Zugangspunkt für Antragstellende und Behörden ermöglicht sie es (z. B. durch eine Weiterentwicklung des Ausländerzentralregisters) gemäß dem Once-Only-Prinzip die Daten effizient einzugeben, zu bearbeiten und weiterzugeben. Das Auslandsportal des Auswärtigen Amtes und die Arbeitsmarktzulassung sollten darin integriert werden.
- **Verfahren durch stärkere Zentralisierung beschleunigen:** Die Vergabe von Visa und Aufenthaltstiteln beim Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) und die Arbeitsmarktzulassung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu bündeln, würde die Zahl der beteiligten Stellen sinnvoll reduzieren. Die vom Bundestag beauftragte Machbarkeitsstudie zur Zentralisierung der Erwerbsmigrationsverwaltung geht davon aus, dass dadurch bis zu 40 % der Bearbeitungszeiten eingespart werden könnten. Insbesondere die Erteilung von Aufenthaltstiteln durch das BfAA würde die Ausländerbehörden deutlich entlasten.
- **Einheitliche, transparente Verwaltungsverfahren:** Sollten die Ausländerbehörden weiterhin ihre Zuständigkeiten behalten, müssen sie personell, fachlich und technisch angemessen für ihre anspruchsvolle Tätigkeit ausgestattet werden. Auch die Rolle der Zentralen Ausländerbehörden in den Ländern bleibt relevant, da sie u. a. das beschleunigte Fachkräfteverfahren zentralisiert durchführen. Die bestehende föderale Aufstellung der Ausländerbehörden birgt die Herausforderung, dass ähnliche Sachverhalte zum Teil abweichend beschieden werden. Das liegt z. B. auch daran, dass die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Aufenthaltsgesetz aus dem Jahr 2009 bisher nicht an die neue Rechtslage angepasst wurden. Stattdessen veröffentlichte Anwendungshinweise bringen keine ausreichende Rechtssicherheit. Antragstellende erwarten zu Recht, dass Entscheidungen in verschiedenen Regionen einheitlich gefällt werden und Transparenz über den aktuellen Verfahrensstand besteht.
- **Arbeitgeber als Verfahrensbeteiligte begreifen:** Arbeitgeber brauchen ein eigenes Widerspruchs- und Klagerecht, um Sachverhalte rechtlich zu überprüfen und für Rechtsschutz im Verfahren zu sorgen. Sie investieren erhebliche finanzielle und organisatorische Ressourcen in die Rekrutierung und sind direkt davon betroffen, wie die Behörde entscheidet. Bislang kann nur die ausländische Arbeitskraft gegen ablehnende Entscheidungen vorgehen.
- **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erleichtern:** Obwohl Zuwanderung mittlerweile im nicht-reglementierten Bereich auch ohne formale Anerkennung der Qualifikationen möglich ist, bleibt die Möglichkeit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen wichtig. Doch es bestehen weiter bürokratische Hürden im Anerkennungsprozess. Besonders relevant ist dies in reglementierten Berufen, in denen die Anerkennung der Qualifikation Voraussetzung für eine Beschäftigung ist (vgl. BDA-Positionspapier⁶). Es ist hingegen nicht sinnvoll, die Zuständigkeiten der BA im Bereich Anerkennung dadurch auszuweiten, dass sie die Anerkennungsberatung im Inland übernimmt. Ein dauerhaftes Beratungsangebot bereitzustellen ist Aufgabe der Länder und Kammern.

⁶ BDA-Positionspapier „[Hindernisse beseitigen, Fachkräftepotenziale heben!](#)“ vom 31. Mai 2024

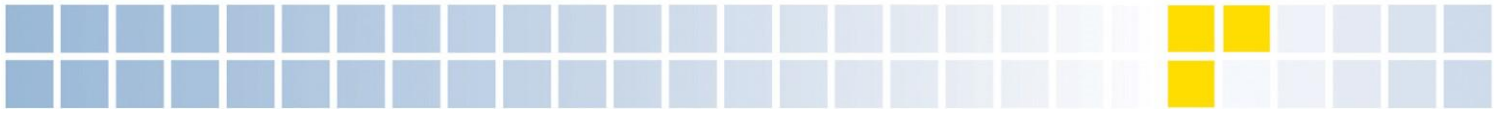


Matching und Rekrutierung für Arbeitgeber erleichtern

Arbeitgeber und Arbeitskräfte zu vernetzen, ist Voraussetzung für eine gelingende Erwerbsmigration. Arbeitskräfte und Ausbildungsinteressierte sollten sich einfach und transparent über Beschäftigungsmöglichkeiten informieren können. Die Verantwortung, Arbeitskräfte zu rekrutieren, liegt aber vor allem bei den Arbeitgebern. Der Staat kann dabei lediglich unterstützend tätig werden. Er sollte sich auf seine Rolle als Türöffner und Schiedsrichter konzentrieren, dabei aber neue Wege zur Rekrutierung nicht verhindern.

- **Beschäftigung in der Zeitarbeit erlauben:** Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist es besonders anspruchsvoll, im Ausland zu rekrutieren. Personaldienstleister können dabei mit ihrer Erfahrung eine wertvolle Unterstützung bei der Vermittlung und Qualifizierung von Arbeitskräften bieten. Eine Beschäftigung beim Zeitarbeitsunternehmen minimiert das Risiko der Anwerbung für das Einsatzunternehmen. Das Beschäftigungsverbot für Drittstaatsangehörige in der Zeitarbeit (§ 40 Abs. 1 Satz 2 AufenthG) muss daher ohne Einschränkungen abgeschafft werden.
- **Migrationsabkommen können die Migration effektiv steuern:** Bilaterale Abkommen der Bundesregierung können eine gezielte Ergänzung zu den bestehenden Zuwanderungsmöglichkeiten sein und Migration besser steuern, indem sie z. B. Rückkehrvereinbarungen für abgelehnte Asylsuchende mit Regelungen zur legalen Zuwanderung verknüpfen. Migrationsabkommen dürfen aber nicht dazu führen, die Zuwanderung auf einzelne Länder zu verengen.
- **Sog. Westbalkanregelung erweitern und entkontingentieren:** Die sog. Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV) hat sich bewährt und die Zuwanderung aus den Staaten des Westbalkans deutlich erhöht. Die Kontingentierung auf jährlich maximal 50.000 Personen verursacht zusätzlichen Verwaltungsaufwand und sollte aufgehoben werden. Sie hat zur Folge, dass ein Arbeitsplatz, der aus Deutschland heraus nicht besetzt werden kann, unbesetzt bleiben muss, wenn das Kontingent bereits erreicht ist. Die Potenziale der Herkunftsländer werden zudem absehbar zurückgehen. Daher sollten bedarfsgerecht weitere Herkunftsländer in den Geltungsbereich aufgenommen werden.
- **Rolle der BA bei der Erwerbsmigration aufs Inland fokussieren:** Um die Ressourcen der BA effizienter zu nutzen, sollte sie sich stärker auf ihre Kernaufgaben im Inland konzentrieren und nicht länger kleinteilig aus dem Ausland vermitteln. Dazu gehören insbesondere die Arbeitsmarktzulassung und die Beratung von Arbeitgebern über die Möglichkeiten der Zuwanderung. Die Erfahrung mit den Vermittlungsabsprachen hat gezeigt, dass eine Skalierung nur begrenzt möglich ist. Die BA sollte bestehende Vermittlungsabsprachen zurückfahren und keine neuen Absprachen mit weiteren Herkunftsländern forcieren. Programme wie „Triple-Win“ im Bereich der Pflege, wo die Zahlen auch nach vielen Jahren immer noch gering und längst private Vermittler am Markt sind, sollten auslaufen.
- **Selbstsuche durch digitale Plattformen erleichtern:** Digitale Plattformen machen die Jobsuche einfacher und zugänglicher. Private Geschäftsmodelle bieten immer mehr maßgeschneiderte Lösungen, um Fachkräfte anzuwerben. Sie erleichtern die Kontaktaufnahme zwischen Arbeitgebern und ausländischen Arbeitskräften. Öffentliche Plattformen können das Angebot flankieren, wie z. B. die Informationsangebote inkl. Jobbörse auf der Plattform [Make it in Germany](#) oder der geplante EU-Talentpool (vgl. BDA-Stellungnahme⁷). So finden Arbeitskräfte noch leichter und eigeninitiativ eine Beschäftigung in Deutschland.
- **Qualität und Standards in der Vermittlung sicherstellen:** Arbeitskräfte im Ausland zu rekrutieren ist für Arbeitgeber mit finanziellen und organisatorischen Unsicherheiten verbunden. Transparente und freiwillige Standards in der Vermittlung können dabei Orientierung bieten, Risiken minimieren und Sicherheit für alle Beteiligten schaffen. Das freiwillige Gütesiegel „[Faire Anwerbung Pflege Deutschland](#)“ oder der neu gegründete

⁷ „Chancen für Arbeitskräfte von außerhalb der EU sichtbar machen“. [Stellungnahme zum Verordnungsvorschlag der Europäischen Kommission zur Einrichtung eines EU-Talentpools \(COM\(2023\) 716 final\)](#) vom Februar 2024



„[Bundesverband Internationale Fachkräftegewinnung](#)“ (BVIFG) sind dafür ein Beispiel. Gesetzliche Vorgaben sind dagegen wenig praktikabel. Sie würden z. B. Vermittler mit Sitz im Ausland nicht betreffen.

- **Deutschlernangebote im Ausland ausbauen:** Sprachkenntnisse sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Integration. Öffentlich geförderte Deutschlernangebote im Ausland steigern die Chancen, ausländische Arbeitskräfte und Auszubildende für Deutschland zu gewinnen. Sie sind eine sinnvolle Investition. Arbeitgeber beteiligen sich bereits heute vielfach an den Kosten, z. B. bei konzerninternen Entsendungen oder nach erfolgreicher Vermittlung. Sprachkurse im Vorfeld zu finanzieren, birgt für Unternehmen jedoch ein hohes Risiko. Sie können nicht sicher sein, ob die Person später tatsächlich im Betrieb anfängt, wenn z. B. der Sprachkurs nicht bestanden wird oder die Person ihre Pläne ändert.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt
T +49 30 2033-1400
Arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.