Deutscher Bundestag **Drucksache 21/6346**

21. Wahlperiode 09.06.2026

Antrag

der Abgeordneten Lamya Kaddor, Filiz Polat, Sylvia Rietenberg, Sandra Stein, Jamila Schäfer, Misbah Khan, Sascha Müller, Marcel Emmerich, Lukas Benner, Schahina Gambir, Dr. Konstantin von Notz, Marlene Schönberger, Dr. Armin Grau, Timon Dzienus, Ricarda Lang, Lisa Paus, Corinna Rüffer, Mayra Vriesema, Michael Kellner, Dr. Sandra Detzer, Dr. Alaa Alhamwi, Julian Joswig, Katrin Uhlig, Deborah Düring, Luise Amtsberg, Boris Mijatović, Omid Nouripour, Claudia Roth, Robin Wagener, Rebecca Lenhard, Jeanne Dillschneider, Dr. Moritz Heuberger, Dr. Anna Lührmann, Kassem Taher Saleh, Hanna Steinmüller, Katharina Beck, Matthias Gastel, Denise Loop, Dr. Andrea Lübcke, Max Lucks, Claudia Müller, Karoline Otte, Dr. Anja Reinalter, Ulle Schauws, Stefan Schmidt, Nyke Slawik, Awet Tesfaiesus und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Arbeits- und Fachkräfteeinwanderung wirksam und nachhaltig gestalten

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Deutschland kämpft weiterhin mit einem gravierenden Fachkräftemangel. Ungeachtet der konjunkturellen Probleme und bestenfalls gedämpften Erwartungen für die künftige wirtschaftliche Entwicklung setzt sich der bereits seit einigen Jahren bestehende allgemeine Fachkräftemangel in Deutschland fort. Gründe sind vielfältig: demografischer Wandel, zu wenig Auszubildende in vielen Branchen oder Abwanderung aus ländlichen Räumen. Gerade in einer Phase wirtschaftlicher Schwäche wird zunehmend deutlich, dass Wachstum, Innovation und wirtschaftliche Stabilisierung ohne ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte kaum möglich sein werden. Laut einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus dem Februar 2025 verringerte sich die sogenannte „Fachkräftelücke“ zwar zum zweiten Mal in Folge auf nunmehr rund 487.000 offene Stellen – die Zahl bleibt dennoch hoch. Der demografische Wandel verschärft die Situation strukturell: Jedes Jahr scheiden mehr Menschen aus dem Erwerbsleben aus als nachrücken. Arbeitsmarktforscherinnen und -forscher gehen daher davon aus, dass Deutschland langfristig eine Nettozuwanderung von rund 400.000 Personen pro Jahr benötigt, um das Arbeitskräfteangebot stabil zu halten. Besonders ausgeprägt ist der Fachkräftemangel in den ostdeutschen Bundesländern. Gleichzeitig zeigen Studien, dass zugewanderte Fachkräfte Ostdeutschland deutlich seltener als Arbeitsort wählen und sich häufiger in westdeutschen Bundesländern oder großen Metropolregionen ansiedeln. Dies verschärft regionale Arbeitsmarktungleichgewichte zusätzlich. Geflüchtete sind in erster Linie schutzsuchende Menschen, denen wir Schutz und Perspektiven bieten müssen; zugleich können sie, wenn ihnen Teilhabe und Zugang zum Arbeits-

markt ermöglicht werden, einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs leisten, insbesondere in Engpassberufen. Allerdings erschweren integrationspolitische Entscheidungen, wie der Zulassungsstopp bei den freiwilligen Integrations- und Sprachkursen und fehlende langfristige aufenthaltsrechtliche Perspektiven, den Arbeitseinstieg.

Schon heute würde ohne Zuwanderung die deutsche Wirtschaft und das Modell der sozialen Marktwirtschaft nicht mehr funktionieren. Dies belegen aktuelle Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eindrücklich: Die Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger stieg im Vergleich zum Vorjahresmonat um rund 220.000 Personen. Die Gesamtbeschäftigung in Deutschland sank im gleichen Zeitraum jedoch um rund 98.000 Personen – ohne die ausländische Beschäftigung wäre sie rein rechnerisch um rund 318.000 Personen gesunken. Beschäftigungswachstum findet in Deutschland also faktisch nur noch durch Zugewanderte statt. Der Anteil ausländischer Beschäftigter lag 2024 bei 16,1 Prozent und hat sich damit seit 2010 mehr als verdoppelt (https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor.pdf).

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag „Verantwortung für Deutschland“ ambitionierte Ziele gesetzt. Geplant ist unter anderem die Schaffung einer digitalen „Work-and-Stay-Agentur“ als einheitliche Ansprechpartnerin für ausländische Fachkräfte, die alle Prozesse der Erwerbsmigration und der Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen bündeln und beschleunigen soll. Darüber hinaus haben Bund und Länder vereinbart, einheitliche Anerkennungsverfahren von Berufs- und Studienabschlüssen innerhalb von acht Wochen einzuführen. Eine Ad-hoc-Arbeitsgruppe soll zeitnah Maßnahmen zur Beschleunigung der Anerkennungsverfahren entwickeln und vorschlagen, wie die Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen (ZAB) in Struktur und Organisation angepasst wird.

Das klingt entschlossen – doch von konkreten Ergebnissen ist bislang nichts zu sehen. Die Bundesregierung ist seit Mai 2025 im Amt; Berichte über greifbare Fortschritte der angekündigten Ad-hoc-Arbeitsgruppe oder einen Zeitplan für die Work-and-Stay-Agentur sind nicht bekannt. In den veröffentlichten Eckpunkten der Work-and-Stay-Agentur fehlen Anerkennungsverfahren gänzlich. An anderer Stelle setzt die Bundesregierung jedoch Signale, die Deutschland als Einwanderungsland unattraktiv machen und einer Willkommenskultur widersprechen – etwa durch die Abschaffung der Option auf vorzeitige Einbürgerung nach drei Jahren und undifferenzierte Aussagen über das „Stadtbild“ im Kontext von Migration.

Dabei ist der Befund klar: Um dem Fachkräftemangel zu begegnen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands zu sichern, ist Deutschland auf die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland angewiesen. Die Pläne im Koalitionsvertrag sind grundsätzlich richtig – aber Pläne allein füllen keine offenen Stellen. Was jetzt gebraucht wird, sind sichtbare, rasch umsetzbare Maßnahmen: schnellere Anerkennungsverfahren in der Praxis, eine funktionierende digitale Infrastruktur für Einwandernde und ein Signal, das Deutschland als attraktives Zielland für Arbeits- und Fachkräfte weltweit positioniert.

Diese Maßnahmen müssen jedoch verantwortungsvoll gestaltet werden. Der hohe Bedarf ausländischer Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt und daraus folgende (Anwerbe-)Maßnahmen dürfen gleichzeitig nicht zulasten der Gesellschaften der Herkunftsländer gehen. In allen Maßnahmen muss ein ethischer Umgang anvisiert werden, um einen sogenannten „brain drain“ (Abwanderung hoch qualifizierter Fachkräfte) in volkswirtschaftlich schwächer eingestuften Ländern zu verhindern und somit die langfristige Entwicklungsperspektive vor Ort nicht zu behindern, sondern gegenseitige Entwicklung zu fördern.

Viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten wandern mehrfach und für unterschiedliche Zeiträume zwischen ihren Herkunfts- und Aufnahmeländern hin und her. Politische

Rahmenbedingungen müssen dafür auf verschiedene Formen von Arbeitsmigration reagieren können, die komplexere Formen als den temporären Aufenthalt (Gastarbeiterlogik) oder den permanenten Umzug ermöglichen, nämlich zirkuläre Migration.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. Anerkennungsverfahren für ausländische Berufs- und Bildungsabschlüsse zu beschleunigen und zu vereinfachen, insbesondere durch den Ausbau von Nachqualifizierungs- und Prüfungsmöglichkeiten, eine Stärkung der Anerkennungsberatung sowie die Verstetigung des Anerkennungszuschusses, und zugleich die auskömmliche Finanzierung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ sicherzustellen;
2. ein vollständig digital beantragbares Fachkräfte-Schnellvisum mit einer maximalen Bearbeitungszeit von sechs Wochen einzuführen, hierfür eine zentrale bundesweite Anlaufstelle einzurichten sowie das beschleunigte Fachkräfteverfahren auf weitere Berufsgruppen auszuweiten;
3. alle für die Fachkräfteeinwanderung zentralen Behördenwebsites und Formulare mindestens auf Englisch verfügbar zu machen, englischsprachige Sachbearbeitung in Einwanderungsbehörden zu stärken sowie digitale Deutschkursangebote bereits vor der Einreise bereitzustellen;
4. Deutschangebote in den PASCH-Schulen oder durch das Goethe-Institut auszubauen sowie eine dauerhafte und auskömmliche Finanzierung des Gesamtprogramms Sprache zu sichern, um deutsche Sprachkenntnisse systematisch aufzubauen und Interesse an Deutschland als Arbeitsort zu wecken, dabei auch das didaktisch aufbereitete Deutschangebot der DW-Akademie zu stärken, das Fachkräfte bereits im Ausland – noch vor der Einreise – beim Spracherwerb unterstützt;
5. Fachkräfteeinwanderung für geflüchtete Fachkräfte in Erstaufnahmeländern durch Sensibilisierungs- und Unterstützungsprogramme für Verwaltung und Wirtschaft sowie durch die Entwicklung von Hire-Train-Move-Modellen zu erleichtern;
6. den Zugang zu Wohnraum für Fachkräfte aus dem Inland-, dem EU- und ferneren Ausland zu erleichtern, indem der Bau von Mitarbeitendenwohnungen für Arbeitgebende steuerlich attraktiv und bürokratisch erleichtert wird;
7. Maßnahmen gegen Diskriminierung und Rassismuserfahrungen internationaler Arbeits- und Fachkräfte auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt zu stärken und den Zugang zu Beschwerde- und Beratungsstrukturen auszubauen sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umfassend zu reformieren, um den Schutz vor Diskriminierung wirksamer durchzusetzen, insbesondere durch eine Verlängerung der Geltendmachungsfristen, die Einführung von Verbandsklagerechten, die Ausweitung des Anwendungsbereichs auf staatliches Handeln sowie die Sicherstellung wirksamer Sanktionen;
8. die Verfahren für Fachkräftevisa und Familiennachzug stärker zu verzahnen, eine parallele Bearbeitung entsprechender Anträge zu ermöglichen sowie den Arbeitsmarktzugang für mitziehende Partnerinnen und Partner zu erleichtern;
9. ein staatlich gefördertes „Welcome-Mentoring“-Programm einzuführen, in dem inzwischen beheimatete und beruflich integrierte Einwandernde neu zugewanderte Fachkräfte in der ersten Phase ihres Aufenthalts begleiten, sowie kommunale Integrationszentren auszubauen, die praktische Unterstützung im Alltag anbieten, und lokale Netzwerke zu unterstützen;
10. die steuerlichen Rahmenbedingungen dahingehend nachzuschärfen, dass umzugsbedingte Kosten, Sprachkurse, Nachhilfe für Kinder und vergleichbare Auf-

wendungen leichter steuerfrei durch Arbeitgeber erstattet werden können, bspw. indem die geltenden Pauschalen deutlich erhöht werden;

11. ein zentrales digitales Portal für alle einwanderungsrelevanten Verwaltungsprozesse zu schaffen, eine personalisierte digitale Akte einzuführen, die eine einmalige Dokumenteneinreichung ermöglicht und behördenübergreifend genutzt werden kann, und dabei die für das Bundesministerium des Innern in Auftrag gegebene Machbarkeitsstudie „Zentralisierung der Erwerbsmigrationsverfahren“ zu berücksichtigen;
12. die arbeitsrechtliche Beratung für zugewanderte Beschäftigte in relevanten Herkunftssprachen auszubauen sowie rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die Abhängigkeiten vom einzelnen Arbeitgeber reduzieren und den Wechsel des Arbeitsplatzes erleichtern;
13. ein transparentes Verifizierungs- und Informationssystem für private Arbeits- und Ausbildungsvermittler im Kontext der Fachkräfteeinwanderung einzuführen sowie über deutsche Auslandsvertretungen in den jeweiligen Landessprachen über seriöse Vermittlungsangebote zu informieren und vor unseriösen Vermittlungspraktiken zu warnen;
14. die internationale Fachkräftegewinnung auszubauen, indem die Kampagne „Make it in Germany“ deutlich gestärkt, aktive Rekrutierungsmissionen in wichtigen Zielregionen aufgebaut und internationale Alumni-Netzwerke ehemaliger Studierender stärker genutzt werden;
15. sich bei allen Maßnahmen an internationalen Prinzipien für eine ethisch verantwortbare Anwerbung zu orientieren und die Potenziale von Arbeitsmigration für die Entwicklung in den Herkunftsländern zu fördern;
16. kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gezielt bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte zu unterstützen, indem niedrigschwellige Beratungs- und Vermittlungsangebote geschaffen werden, die speziell auf die begrenzten personellen und finanziellen Kapazitäten von KMU zugeschnitten sind; dies umfasst die Bereitstellung von Informationsmaterialien, die Organisation von gemeinsamen Rekrutierungsmissionen sowie die Schaffung von Kooperationsplattformen, die KMU den Zugang zu internationalen Fachkräften erleichtern und administrative Hürden abbauen;
17. ein unabhängiges Monitoring-System einzurichten, das die Umsetzung der Maßnahmen zur Fachkräfteeinwanderung regelmäßig evaluiert und dem Deutschen Bundestag jährlich Bericht erstattet;
18. die sogenannte Westbalkanregelung weiterzuentwickeln und zu prüfen, inwieweit vergleichbare Zugangswege für weitere Staaten, insbesondere EU-Beitrittskandidaten, geschaffen werden können;
19. die Prozesse zur Beschäftigungsbedingungsprüfung bei der Bundesagentur für Arbeit zu evaluieren mit dem Ziel, die Prüfung effizienter zu gestalten, sodass Arbeits- und Fachkräfte schneller ihre Tätigkeiten aufnehmen können und Arbeitgeber mehr Planungssicherheit erhalten;
20. die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchthintergrund konsequent zu erleichtern, indem Arbeitsverbote für Geflüchtete aufgehoben, berufliche Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote stärker gefördert sowie legale Zuwanderungswege für Menschen geschaffen werden, die zum Arbeiten, Studieren oder für eine Ausbildung nach Deutschland kommen wollen;

21. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes strukturell zu stärken, bundesweit niedrigschwellige, mehrsprachige Beratungs- und Beschwerdestrukturen auszubauen sowie proaktive Instrumente wie Testings zur Aufdeckung struktureller Diskriminierung zu etablieren.

Berlin, den 9. Juni 2026

Katharina Dröge, Britta Haßelmann und Fraktion

Begründung

1. Anerkennungsverfahren – schnell, digital und einheitlich

Derzeit scheitern viele qualifizierte Zuwandernde nicht an fehlenden Kompetenzen, sondern an einem zersplitterten, analogen System mit bis zu 500 verschiedenen Zuständigkeiten. Lange Wartezeiten von 12–18 Monaten zwingen Fachkräfte, in konkurrierenden Ländern wie Kanada oder den Niederlanden Arbeit zu suchen. Teilanerkennungen würden es ermöglichen, rascher in den Arbeitsmarkt einzutreten und parallel Qualifikationslücken zu schließen.

Hierbei ist die auskömmliche Finanzierung des „Förderprogramms Integration durch Qualifizierung“ unerlässlich, damit die Integration von Arbeitskräften mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen häufiger in eine nachhaltige und bildungsadäquate Beschäftigung münden kann. Außerdem soll in Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen, dem IQ-Netzwerk und den Kammern Anerkennungen gemeinsam verbessert und erleichtert werden.

2. Visumverfahren – entrümpeln und beschleunigen

Deutsche Botschaften im Ausland haben teils Wartezeiten von 6–12 Monaten für Terminvergaben. Bis ein Visum erteilt ist, haben viele Bewerberinnen und Bewerber bereits ein Jobangebot in einem anderen Land angenommen. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren existiert bereits, wird aber von Arbeitgebern kaum genutzt – aus Unwissenheit und bürokratischem Aufwand. Es braucht einen radikalen Abbau von Hürden und mehr Informationen und Aufklärung, nicht nur kosmetische Reformen. Gerade für Start-ups und Scale-ups, die im internationalen Wettbewerb um Talente besonders unter Zeitdruck stehen, ist dies ein strukturelles Hemmnis.

3. Sprachbarrieren abbauen – Behörden und Alltag

Ein Großteil hochqualifizierter Fachkräfte spricht Englisch, nicht aber Deutsch – zumindest bei Ankunft. Wer auf der Suche nach einer Wohnung, bei der Ummeldung oder bei der Krankenkassenanmeldung auf rein deutschsprachige Formulare und Sachbearbeitende trifft, erlebt Deutschland als abweisend und überwältigend. Das schreckt ab und führt dazu, dass Fachkräfte das Land nach kurzer Zeit wieder verlassen. Der Vergleich mit Ländern wie den Niederlanden oder Dänemark zeigt, dass englischsprachige Verwaltung ohne Qualitätsverlust funktioniert und von Ankommenden dankbar angenommen wird.

4. Deutschangebote fördern – Interesse wecken und Integration vereinfachen

Gute Deutschkenntnisse sind für viele internationale Fachkräfte eine zentrale Voraussetzung, um sich erfolgreich in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu integrieren. Programme wie die Initiative Schulen: Partner der Zukunft (PASCH) sowie Sprachangebote des Goethe-Institut leisten bereits heute einen wichtigen Beitrag dazu, junge Menschen weltweit frühzeitig mit der deutschen Sprache und Kultur in Kontakt zu bringen. Sie schaffen damit langfristige Bildungs- und Mobilitätsperspektiven und stärken zugleich das Interesse an Deutschland als Studien-, Ausbildungs- und Arbeitsstandort. Angesichts des steigenden internationalen Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte ist es daher sinnvoll, diese Strukturen auszubauen und ihre Finanzierung langfristig zu sichern, um Deutschkenntnisse systematisch zu fördern und frühzeitig Bindungen an Deutschland als möglichen Arbeits- und Lebensort zu schaffen. Das Gesamtprogramm Sprache umfasst darüber hinaus auch die Förderung von Sprach-

kursen und Integrationsangeboten in Deutschland und ist damit ein zentraler Baustein, um eingewanderten Fachkräften den schnellen Einstieg in Arbeitsmarkt und Alltag zu erleichtern.

5. Geflüchtete Fachkräfte – Potenzial nutzen

Fachkräfte werden dringend gesucht. Doch geflüchtete Fachkräfte bleiben oft jahrelang in Erstaufnahmeländern ohne Perspektive.

Ein Großteil der Menschen, die vertrieben werden, sind Binnenvertriebene oder finden in Nachbarländern oder Ländern mit niedrigem bis mittlerem Einkommen Zuflucht. Viele geflüchtete Fachkräfte können in dieser Situation keine Arbeit finden, obwohl sie bereits über die notwendigen Qualifikationen verfügen. Diese Fachkräfte könnten durch Arbeitsmigration nach Deutschland kommen und so gleichzeitig Arbeit und Schutz erhalten.

Doch das System ist noch nicht auf die besondere Situation geflüchteter Fachkräfte eingestellt. Die Bundesregierung sollte deshalb weiter in Pilotprogramme investieren, um Politik, Verwaltung und Wirtschaft für die Potenziale geflüchteter Fachkräfte zu sensibilisieren und Arbeitgebende und auch Behörden bei den Einstellungsprozessen zu unterstützen. Außerdem soll die Bundesregierung in „Hire-Train-Move"-Modelle investieren und interessierte Geflüchtete in Erstaufnahmeländern gezielt auf die Fachkräfteeinwanderung vorbereiten.

6. Wohnungsmarkt – Erstversorgung und Erschwinglichkeit

Der Nachweis einer festen Wohnadresse ist häufig Voraussetzung für Aufenthaltstitel, Konto und Krankenversicherung – doch ohne diese Dokumente findet man kaum eine Wohnung. Dieser Teufelskreis ist für viele Einwandernde das praktische Haupthindernis. Gerade in Großstädten mit angespanntem Wohnungsmarkt wie München, Frankfurt oder Hamburg scheitern Fachkräfte an der Realität des Marktes, noch bevor sie anfangen zu arbeiten.

7. Bekämpfung von Diskriminierung – Durch Beratung und konsequentes Antidiskriminierungsrecht

Studien und Erfahrungsberichte zeigen, dass internationale Arbeits- und Fachkräfte auf dem Wohnungsmarkt sowie im Alltag weiterhin strukturelle Benachteiligungen und Diskriminierung erfahren, etwa bei der Wohnungssuche oder im Kontakt mit Behörden und privaten Marktakteuren. Besonders Personen mit nicht-deutschen Namen oder sichtbarem Migrationshintergrund berichten über schlechtere Chancen im Bewerbungsprozess für Wohnraum sowie über wiederkehrende Rassismuserfahrungen. Diese Faktoren wirken sich unmittelbar auf die Standortattraktivität aus und erhöhen das Risiko frühzeitiger Abwanderung. Eine konsequente Stärkung von Antidiskriminierungsstrukturen und niedrigschwelligen Beratungsangeboten ist daher auch ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Fachkräftepolitik. Dazu gehört insbesondere eine Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), um den Schutz vor Diskriminierung im Arbeits- und Wohnungsmarkt wirksamer durchzusetzen.

8. Familiennachzug – flexibel und unbürokratisch

Eine der häufigsten Ursachen, warum Fachkräfte trotz Jobangebot einen Wechsel nach Deutschland ablehnen: Sie fürchten, ihre Familie zurücklassen zu müssen oder dass der Partner keine Arbeitserlaubnis erhält. Wenn Partnerinnen und Partner keine Möglichkeit haben, selbst zu arbeiten, entfällt ein wesentlicher Anreiz zur Einwanderung. Kanada hat gezeigt, dass das Prinzip „family comes together" die Attraktivität eines Landes erheblich steigert.

9. Soziale Integration – Netzwerke und Ankommendenbegleitung

Soziale Einsamkeit und Orientierungslosigkeit sind häufige Gründe für die Abwanderung ausländischer Fachkräfte in den ersten zwei Jahren. Wer niemanden kennt, die Verwaltung nicht versteht und im Alltag auf Ablehnung trifft, sucht sich ein anderes Land. Gut konzipierte Mentoring-Programme sind vergleichsweise günstig und haben nachweislich hohe Wirkung auf die Verbleibsquote.

Lokale Netzwerke zwischen Arbeitgeber*innen, Handelskammern, Gewerkschaften, Kommunen, Wohlfahrtsverbänden, Migrant*innenorganisationen und anderen zivilgesellschaftlichen Haupt- und Ehrenamtlichen ermöglichen Erfahrungsaustausch und abgestimmte Verfahren.

10. Steuern und Sozialabgaben – Anreize für internationale Fachkräfte

Die Steuer- und Abgabenquote für Deutschland liegt nach aktuellen OECD-Daten im Mittelfeld der betrachteten Staaten (Steuerquote im unteren und Abgabenquote im oberen Mittelfeld, www.bundesfinanzministerium.de/Monatsberichte/Ausgabe/2025/08/Inhalte/Kapitel-3-Analysen/3-3-steuern-im-internationalen-vergleich-2024.html) .Insbesondere für gut verdienende Fachkräfte im Tech-, Ingenieur- und Gesundheitsbereich

bieten Staaten wie Irland, die USA oder die Schweiz attraktivere Steuer- und Abgabenquoten. Vor allem aber überbordende Bürokratie macht Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland unattraktiv (www.ihk.de/ulm/hauptnavigation/online-magazin/themen/fachkraeftesicherung/buerokratie-blockiert-die-einwanderung-von-fachkraeften-6650946). Die Anhebung von Pauschbeträgen ermöglicht hier nicht nur steuerliche Vergünstigungen, sondern vor allem auch Vereinfachungen, von denen Unternehmen, Finanzbehörden und Zuwandernde profitieren würden.

11. Digitale Verwaltung – One-Stop-Government für Einwandernde

Heute müssen Einwandernde durchschnittlich 8–12 verschiedene Behörden kontaktieren und dieselben Dokumente 3–6-mal meist analog einreichen. Das bindet Zeit, Nerven und Ressourcen – bei Einwandernden und bei Behörden. Estland und Dänemark zeigen, dass ein vollständig digitalisiertes Verwaltungssystem nicht nur effizienter, sondern auch attraktiver für internationale Fachkräfte ist.

12. Arbeitsmarktrechte – Schutz vor Ausbeutung und Flexibilität

Viele Fachkräfte bleiben in missbräuchlichen oder unterbezahlten Arbeitsverhältnissen, weil ihr Aufenthaltstitel an einen bestimmten Arbeitgeber gebunden ist. Die Angst vor Abschiebung verhindert, dass sie ihre Rechte als Arbeitnehmer einfordern. Wer Deutschland als sicheres und faires Land erlebt, bleibt, wird heimisch und baut sich hier eine Zukunft auf. Ausbeutung und prekäre Arbeitsbedingungen hingegen verletzen grundlegende Arbeitnehmerrechte und untergraben das Vertrauen in Deutschland als attraktiven Arbeits- und Lebensstandort.

13. Fachkräftevermittlung aus Drittstaaten – Regulierung unseriöser und ausbeuterischer privater Vermittlungsagenturen

Ein signifikanter Teil der Fachkräfteeinwanderung erfolgt über private Arbeits- und Ausbildungsvermittler. In der Praxis kommt es dabei durch einzelne Vermittlungsagenturen wiederholt zu intransparenten Gebühren, falschen Versprechen über Arbeitsbedingungen und zu Abhängigkeiten, die in Ausbeutung vor Ort in Deutschland münden.

Ein Verifizierungssystem sowie eine aktive Aufklärung durch deutsche Auslandsvertretungen in den jeweiligen Landessprachen würden Transparenz schaffen und Missbrauch durch private Vermittler verhindern.

14. Internationale Sichtbarkeit – Deutschland aktiv vermarkten

Deutschland wirbt passiv, Kanada und Australien hingegen aktiv. Während Deutschland wartet, dass Fachkräfte sich von alleine bewerben, reisen kanadische und australische Recruiter in Zielländer, halten Informationsveranstaltungen ab und bieten klare Einwanderungspfade an. Internationale Studierende, die ihr Studium in Deutschland absolviert haben, sind dabei die wertvollste Zielgruppe, um die sich aktiv bemüht werden sollte – sie kennen das Land, sprechen oft Deutsch und sind bereits integriert. Gleichzeitig sollte eine verstärkte internationale Fachkräftegewinnung internationale Prinzipien einer ethisch verantwortbaren Anwerbung berücksichtigen und darauf achten, dass Arbeitsmigration auch positive Entwicklungseffekte für die Herkunftsländer entfalten kann.

15. Kleine und mittlere Unternehmen, Start-ups und Scale-ups – Gezielte Unterstützung

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)), Start-ups und Scale-ups spielen eine zentrale Rolle für Beschäftigung, Innovation und regionale Wertschöpfung in Deutschland, verfügen jedoch häufig nicht über die personellen, finanziellen oder administrativen Kapazitäten, um eigenständig internationale Fachkräfte zu rekrutieren. Während große Unternehmen eigene Personalabteilungen, internationale Netzwerke und Erfahrung mit Visum- und Anerkennungsverfahren besitzen, stehen KMU, Start-ups und Scale-ups oftmals vor erheblichen organisatorischen und bürokratischen Hürden. Dies führt dazu, dass viele kleine Betriebe trotz akuten Fachkräftebedarfs kaum Zugang zu internationalen Arbeitsmärkten haben. Niedrigschwellige Beratungs- und Vermittlungsangebote können KMU, Start-ups und Scale-ups dabei unterstützen, Rekrutierungsprozesse besser zu verstehen, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden und administrative Verfahren effizient zu bewältigen. Gemeinsame Rekrutierungsinitiativen, branchenspezifische Informationsangebote und Kooperationsplattformen können zudem dazu beitragen, Synergien zu schaffen und den Zugang zu internationalen Fachkräften insbesondere für kleinere Betriebe deutlich zu erleichtern.

16. Regelmäßige Evaluation – Verbesserungen sicherstellen

Eine engmaschige wissenschaftliche Begleitung ermöglicht es, Wirkungen auf Arbeitsmarkt, Integration und Herkunftsländer laufend zu evaluieren und Regelungen bei Bedarf evidenzbasiert nachzusteuern.

17. Weiterentwicklung der Westbalkanregelung und Ausweitung auf EU-Beitrittskandidaten

Die Ausweitung der Westbalkan-Regelung auf weitere EU-Beitrittskandidaten wie die Türkei und Georgien stärkt legale und regulierte Arbeitsmigration, reduziert irreguläre Migration und schließt an die europäische Beitrittsperspektive dieser Staaten an.

18. Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit evaluieren – einen effektiveren Prozess gewährleisten

Die Beschäftigungsbedingungsprüfung der Bundesagentur für Arbeit führt in der Praxis teilweise zu zeitlichen Verzögerungen im Einstellungsprozess. Diese Verzögerungen können dazu führen, dass Arbeits- und Fachkräfte alternative Angebote in anderen Zielländern annehmen und Arbeitgeber in Deutschland mit Unsicherheiten bei der Personalplanung konfrontiert sind. Eine Evaluation der bestehenden Prozesse ist daher erforderlich, um bestehende Verfahrensabläufe zu vereinfachen und die Bearbeitungszeiten zu verkürzen.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co. KG, Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.bundesanzeiger-verlag.de
ISSN 0722-8333