



Hannah Newbery

Fachkräftesicherung und Zuwanderung: Bilanz, Hürden und Perspektiven

Auf einen Blick

Deutschland steht vor einer wachsenden Fachkräfte-lücke, die ohne Hebung des inländischen migrantischen Potenzials und der gesteuerten Erwerbsmigration nicht geschlossen werden kann. Die Ampelregierung hat mit dem FEG 2.0 und Reformen im Einwanderungs- und Aufenthaltsrecht wichtige Weichen gestellt, doch Hürden bleiben: Komplexe Verfahren, lange Visawartezeiten und unzureichende Anerkennung ausländischer Qualifikationen erschweren die Anwerbung. Zudem beeinflussen Bürokratie, Diskriminierung und das politische Klima die Attraktivität Deutschlands als Zuwanderungsland. Diese Analyse bewertet Fortschritte, Herausforderungen und Handlungsbedarfe an der Schnittstelle von Migrationspolitik und Fachkräftesicherung.

Einleitung

Der Fach- und Arbeitskräftemangel in Deutschland ist längst keine neue Erkenntnis mehr, sondern eine drängende Herausforderung, die sich durch den demografischen Wandel weiter verschärft. Spürbar wird dies vor allem in der Alten- und Krankenpflege, im Baugewerbe und Handwerk. Die Arbeitskräftelücke in Fachkraftberufen hat sich im Jahresdurchschnitt vergrößert, und es bleiben immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt (Pierenkemper et al. 2024). Eine neue Berechnung des Fachkräftebedarfs durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) geht davon aus, dass der deutsche Arbeitsmarkt bis 2040 eine jährliche Nettozuwanderung von rund 288.000 ausländischen Fach- und Arbeitskräften braucht (Kubis/Schneider 2024). Ohne diese Einwanderung schätzen die Autoren einen Rückgang der Zahl der Arbeitskräfte von derzeit 46,4 Millionen auf 41,9 Millionen im Jahr 2040, und auf 35,2 Millionen im Jahr 2060 (Kubis/Schneider 2024).¹ Schon

¹ Das Fachkräftemonitoring des BMAS beinhaltet detaillierte Mittel- und Langfristprognosen mit regelmäßigen Szenarioberechnungen für mögliche Engpässe aufgrund des 3-D-Strukturwandels (Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung) und von Passungsproblemen für einzelne Berufsgruppen (BMAS 2024b).

heute fehlen auf dem deutschen Arbeitsmarkt 600.000 Personen (Diermeier et al. 2025: 14).

Neben der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmenden sowie der notwendigen Investition in Aus-, Fort- und Weiterbildungen ist nachgewiesen, dass die bestehenden Engpässe ohne die Zuwanderung von Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern nicht geschlossen werden können (Fitzenberger et al. 2024). Die Zahl der Migrant_innen und Geflüchteten, welche einen erheblichen Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke aktuell leisten, ist schon gestiegen, wie eine Studie mit Fact-Sheets zu den einzelnen Bundesländern zeigt (Pierenkemper et al. 2024). Um diesem Trend weiter Rechnung zu tragen, hat die Ampelregierung umfangreiche Weichenstellungen zur Förderung der Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung vorgenommen. Auch Akteur_innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gewerkschaften plädieren dafür, alles Mögliche zu unternehmen, um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen (Gerber et al. 2023).

Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) stellt in seinem Jahresgutachten 2024 fest, dass die deutsche Migrationspolitik der vergangenen fünf Jahre eine Bilanz der tendenziellen Restriktion im Bereich der Asylnmigration bei gleichzeitiger Öffnung der Erwerbsmigration aufzeigt (SVR 2024a). Diese Liberalisierung zeichnet sich durch die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG 2.0), welches zwischen November 2023 und Juni 2024 schrittweise in Kraft getreten ist, des Staatsangehörigkeitsrechts und den möglichen Wechsel von der Asyl- in die Erwerbsmigration (Spurwechsel) aus (SVR 2024a). Mit dem Job-Turbo hat sich die Bundesregierung zudem der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter gewidmet. Auch durch Migrationsabkommen mit Drittstaaten sollen weitere Möglichkeiten der Erwerbsmigration geschaffen werden. Die Fachkräftestrategie der Ampelregierung rückte mit diesen Schritten die notwendige Einwanderung, Arbeitspotenziale, Weiterbildungen wie auch eine moderne Einwanderungspolitik und nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in den Fokus (BMAS 2024a). Die Regierung zog eine erste positive Bilanz, mit einem Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und der Erteilung von rund 200.000 Visa zu Erwerbszwecken (AA 2024).

Der aktuelle Fachkräftemonitor der Bertelsmann Stiftung (2024) stellt jedoch fest, dass die Zahl der Erwerbsmigrant_innen trotz der gesetzlichen Erleichterungen nicht weiter gestiegen ist. Die Erwerbszuwanderung aus Nicht-EU-Ländern stagnierte 2023 mit 70.459 Personen, im Jahr 2022 waren es 71.046 (Bertelsmann Stiftung 2024: 6). Die Nettozuwanderung, die sowohl Flucht- wie auch Erwerbsmigration inkludiert, ist 2023 zudem deutlich gesunken: Mit 1,9 Millionen Zuzügen und 1,3 Millionen Fortzügen beträgt das Wanderungssaldo 0,7 Millionen und liegt damit bei weni-

ger als der Hälfte des Saldos von 2022 (Destatis 2025a). Nach ersten Schätzungen war auch im Jahr 2024 die Nettozuwanderung alleinige Ursache des Bevölkerungszuwachses, um knapp 100.000 (Destatis 2025a). Die Rekrutierungspraxis von Unternehmen bleibt im Ausland zurückhaltend, obwohl die Engpässe gleichbleibend sind. Unternehmen wünschen sich mehr staatliche Vermittlungsabsprachen, um die Anwerbung internationaler Fachkräfte zu erleichtern (Bertelsmann Stiftung 2024: 6). Zudem ist eine Ab- und Weiterwanderung aus Deutschland zu beobachten, da Erwerbsmigrant_innen das Land wieder verlassen, unter anderem weil sie sich in Deutschland nicht wohlfühlt haben.² Deutschland gilt als eines der beliebtesten Zielländer für Zuwanderung, doch verlassen es Fachkräfte auch am schnellsten wieder (Foroutan 2024: 09).

Auch die anderen westlichen Industrienationen benötigen aufgrund des demografischen Wandels dringend Zuwanderung. Im kommenden Jahrzehnt werden insgesamt 30 Prozent der Arbeitskräfte in den westlichen Industrienationen in den Ruhestand gehen (Foroutan 2024: 06). Hinzu kommt der wirtschaftliche Aufstieg der BRICS-Staaten und ihre kürzliche Erweiterung um vier Länder, mit der sich die Konkurrenz um internationale Fach- und Arbeitskräfte massiv erhöhen wird (Foroutan 2024: 07). Im OECD-Vergleich gibt es in Deutschland sehr geringe Beschränkungen für Erwerbsmigration, und Deutschland gilt als attraktiver Arbeitsort. Doch eine Untersuchung der OECD zeigt deutlich, dass es bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte hakt. Befragte bezogen sich vor allem auf die komplizierten Verfahren, langen Wartezeiten für Visa, schwierigen Wohnungssuchen und Diskriminierungserfahrungen. Als Erfolgsfaktoren wurden früher und direkter Kontakt zu Arbeitgeber_innen und Sprachkenntnisse genannt (Liebig/Huerta del Carmen 2024). Die Herausforderungen bestehen auch bei der Umsetzung des FEG 2.0. fort: Schnellere Visaerteilung, Entbürokratisierung und einheitliche Qualifikationsanerkennung wurden nicht ausreichend verbessert.

Kaum ein Thema beherrschte den zurückliegenden Wahlkampf so stark wie Einwanderung. Doch die Debatte konzentrierte sich fast gänzlich auf Asylnmigration und wurde von abschreckenden Narrativen geprägt. Wenig wurde über die Vorteile und Notwendigkeit von Migration gesprochen. Gleichzeitig belasten populistische migrationspolitische Debatten, Rassismus und Diskriminierung nicht nur Migrant_innen und Geflüchtete, sondern auch das Image Deutschlands als attraktives Einwanderungsland.

Dabei blieb die zentrale Frage weitgehend unbeachtet: Wie gut ist Deutschland auf die dringend benötigte Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung vorbereitet? Mit Blick auf die neue Regierungsbildung zieht dieses Papier eine Bilanz: Welche Reformen hat die Ampelregierung bei der Erwerbsmigration bereits realisiert, und wie gestaltet sich deren

² Vgl. Preview der FES-Studie zur Abwanderung aus und Rückwanderung nach Deutschland: <https://www.fes.de/themenportal-flucht-migration-integration/artikelseite-flucht-migration-integration/preview-studie-zur-abwanderung-aus-und-rueckwanderung-nach-deutschland> (25.3.2025).

praktische Umsetzung? Welche Aspekte brauchen mehr Beachtung, und welche Herausforderungen bestehen weiterhin bei der Gewinnung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften?³

Bilanz der Ampelkoalition: Wichtige Weichenstellungen für die Fachkräfteeinwanderung

Die Ampelregierung hat umfangreiche Erleichterungen für den Arbeitsmarktzugang von Personen aus Nicht-EU-Staaten auf den Weg gebracht, um den Fachkräftemangel anzugehen. Die Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ermöglicht Einwanderung aus Nicht-EU-Staaten über eine Fachkraft- und eine Erfahrungssäule und weitere Regelungsbereiche (SVR 2024a):

- Ein zentraler Punkt ist die Lockerung der Gleichwertigkeitsanforderung für ausländische Qualifikationen. Drittstaatsangehörige werden in zwei Gruppen unterteilt: Personen mit Fachkraftstatus und solche ohne ausländischerrechtlichen Fachkraftstatus. Letztere können ihre im Ausland staatlich anerkannte berufliche oder akademische Qualifikation geltend machen (SVR 2024b: 4)⁴. Entscheidend für die Erteilung des Titels ist, dass ein Arbeitsvertrag vorliegt.
- Zudem wurde die Blaue Karte EU im Rahmen des FEG 2.0 auf nichtakademische Berufe ausgeweitet und die Regelungen für Entsendete internationaler Unternehmen und Selbstständige erleichtert (SVR 2024b: 3, 9–10).
- Als wichtige Säule der Reform wird die sogenannte Erfahrungssäule gesehen. Hier erhofft man sich viel Potenzial der Zuwanderung (Gerber et al. 2023). Diese „Berufserfahrenenregelung“ setzt eine Qualifikation und Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren bei Einreise voraus. Ab einer bestimmten Gehaltsschwelle ist die Aufnahme einer Erwerbsarbeit erlaubt (Gerber et al. 2023).
- Als neue Regelung gilt auch, dass Fachkräfte eine sogenannte Chancenkarte erhalten können, mit der sie einwandern und bis zu zwölf Monate eine Erwerbstätigkeit suchen können (Gerber et al. 2023: 2). Arbeitskräfte ohne ausländischen Fachkraftstatus können dies auch tun, müssen aber ein doppeltes Auswahlverfahren mit Punktesystem durchlaufen. Das neue Gesetz ermöglicht Fachkräften – deutlich schneller als Arbeitskräften –, eine unbefristete Niederlassungserlaubnis zu erhalten.

Doch Voraussetzung für beide Gruppen ist die Lebensunterhaltsicherung (Gerber et al. 2023: 6).

- Außerdem gibt es weitreichende Möglichkeiten, dass Arbeitskräfte nach Deutschland kommen und in nichtreglementierten Berufen⁵ arbeiten können, ohne eine im Ausland erworbene Qualifikation nachzuweisen (Gerber et al. 2023: 7). Für Personen ohne eine qualifizierte Berufsausbildung bestehen weniger Optionen. Eine davon ist die Westbalkanregelung⁶, die im Zuge der Reform des FEG 2.0 entfristet wurde. Auch wurde die kontentierete temporäre Arbeitsmigration ausgeweitet ebenso wie weitere Sonderregelungen für Arbeitnehmende als Pflegehilfskräfte oder Saisonarbeiter_innen (Gerber et al. 2023: 7–9). Diese Regelungen, so wird vielfach ange-mahnt, dürfen aber nicht zulasten des Arbeiterschutzes geschehen (SVR 2024a).

Mit Blick auf den Arbeitskräftemangel und aus integrationspolitischer Perspektive wurden auch Maßnahmen für den Arbeitsmarktzugang von Personen, die auf dem Weg der Fluchtmigration nach Deutschland gekommen sind, geschaffen. Durch das Chancen-Aufenthaltsrecht wurde mit einem Stichtag ein Spurwechsel für bereits in Deutschland lebende, aber nur geduldete Ausländer_innen ermöglicht, womit sie mit entsprechenden Qualifikationen und einem Arbeitsplatzangebot eine Chance auf einen regulären Aufenthaltstitel erlangen.

Während Geflüchtete nicht den Fach- und Arbeitskräftemangel beheben können, gibt es dennoch viel Potenzial unter ihnen. Ein vereinfachter Zugang zu Arbeit und die Arbeitsmarktteilhabe helfen bei der Integration und beim Spracherwerb (SVR 2024c). Dies hat auch die Bundesregierung erkannt und hat neben Möglichkeiten des Spurwechsels mit dem Job-Turbo einen besonderen Fokus auf Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gelegt. Ziel dabei ist es, dass Geflüchtete möglichst nachhaltig und langfristig in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Auch das reformierte Staatsangehörigkeitsrecht soll zur Fachkräftegewinnung beitragen. Dadurch wurden die Mehrstaatigkeit und schnellere Einbürgerungen unter strengeren Voraussetzungen ermöglicht. Schon nach fünf statt bisher acht Jahren ist eine Einbürgerung möglich. Die Einbürgerung bei besonderen Integrationsleistungen nach drei Jahren soll zukünftig nicht mehr möglich sein.

3 Erkenntnisse der Tagung „Wunsch und Wirklichkeit der Einwanderungsgesellschaft Deutschland – Gewerkschaftliche Perspektiven auf die Umsetzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Fachkräfteeinwanderung“, welche am 20.2.2024 von der FES und DGB veranstaltet wurde, fließen in dieses Papier ein (vgl. <https://www.fes.de/abteilung-analyse-planung-und-beratung/artikelseite-apb/rueckschau-wunsch-und-wirklichkeit-der-einwanderungsgesellschaft-deutschland>, 25.3.2025).

4 Regeln für Fachkräfte mit anerkannter Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) und Fachkräfte mit anerkannter Hochschulbildung (§ 18b AufenthG).

5 Die meisten Berufe in Deutschland gehören zu den nichtreglementierten Berufen. Zu den häufigsten nichtreglementierten Berufen zählen sowohl viele Ausbildungsberufe im dualen System, wie Kraftfahrzeugmechatronikerin, Kaufmann für Büromanagement oder Industriemechaniker, als auch akademische Berufe, wie Chemiker oder Mathematikerin.

6 Die Westbalkanregelung ermöglicht Staatsangehörigen aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien die Einreise zum Zweck der Erwerbstätigkeit unabhängig von Formalqualifikation, mit der Voraussetzung eines Arbeitsplatzangebotes.

Es gibt wenige reguläre Migrationswege nach Deutschland durch Resettlement (die organisierte Umsiedlung von besonders schutzbedürftigen Geflüchtete in einen Drittstaat) und Aufnahmeprogramme. Die Ampelregierung hat zur Steuerung von Migration auch auf den Aufbau von Partnerschaften in Form bilateraler Migrationsabkommen mit den wichtigsten Herkunfts- und Transitländern gesetzt.⁷ Diese sollen neben der Kooperation bei der Rücknahme abgelehnter Asylbewerber_innen auch reguläre Wege für die Erwerbsmigration ermöglichen. Während frühere Abkommen – wie Gastarbeiter- und Vertragsarbeiterabkommen – spezifische Teilbereiche regelten, sollen diese Abkommen Anwerbung und Rückkehr balancieren. Partnerländer hoffen auf einen deutlichen Zuwachs von möglicher Erwerbsmigration nach Deutschland (Kipp/Koch 2024). Das Potenzial solcher bilateraler Migrationsabkommen ist noch unklar und bedarf eines Ausbaus der Anwerbestrukturen ebenso wie eine stärkere Verzahnung und Kontrolle der verschiedenen Akteure (Biehler et al. 2024).

Zudem gibt es gesonderte Triple-Win-Vereinbarungen für Pflegekräfte (Arbeitgebende und damit das Zielland Deutschland, Fachkräfte und Herkunftsländer sollen gleichermaßen profitieren), um den sektorspezifischen Fachkräftemangel in der Kranken- und Altenpflege anzugehen. Sie stehen exemplarisch für die faire Anwerbung und Rekrutierung von Arbeitskräften.⁸ Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) setzt sich dafür ein, sichere, geordnete und reguläre Migration zu ermöglichen, und hat diverse Projekte, um reguläre Arbeits- und Ausbildungsmigration zwischen Nordafrika und Europa zu unterstützen. In dessen Zentren für Migration und Entwicklung sollen Interessierte sich über die Voraussetzungen einer Arbeits- oder Ausbildungsmigration nach Deutschland informieren und mögliche Qualifizierungen durchführen können (BMZ 2023a).

Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung

Wie engagiert Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft beim Thema Fachkräftesicherung sind, zeigte auch der Fachkräftekongress 2025 des BMAS, welcher einen besonderen Fokus auf Branchen mit Fachkräfteengpässen legte. Über 400 Projekte waren für den Fachkräftepreis nominiert (BMAS 2025). Die Diskussionen des Kongresses unterstrichen bestehende Einschätzungen: Die Liberalisierung der Erwerbsmigration unter der Ampelregierung wird grundsätzlich als positiv betrachtet. Allerdings hapert es an der Umsetzung. Durch die Reform des FEG 2.0 ist die Erwerbsmigration und Anwerbung von Fachkräften nicht weniger bürokratisch geworden (SVR 2025: 6). Die Regelungen sind komplex formuliert, und die Behörden- und Verwaltungsprozesse und deren Digitalisierung wurden bisher unzurei-

chend vereinfacht und weiterentwickelt (SVR 2024a; SVR 2025: 5). Für Erwerbsmigrant_innen – aber auch für potenzielle Arbeitgeber_innen – geht dies mit langen Wartezeiten für Visa, mangelnder Transparenz und fehlender Planbarkeit einher (PD 2024: 12). Hinderlich sind zudem die langsamen Prozesse der Anerkennung ausländischer Berufsausbildungen und -abschlüsse sowie Sprachbarrieren – entscheidende Nachteile im globalen Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte.

Die wichtigsten Einwanderungstitel unter dem FEG 2.0 im Jahr 2023 waren weiterhin die Blaue Karte EU für hoch qualifizierte Fachkräfte sowie die Westbalkanregelung für Beschäftigte ohne abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung (Bertelsmann Stiftung 2024: 7; Destatis 2025b). Trotz des hohen Bedarfs an mittel-qualifizierten Arbeitskräften stieg die Zahl der Zugezogenen mit Berufsausbildung jedoch nur leicht (Bertelsmann Stiftung 2024: 7). Tausende Fachkräfte konnten über den Statuswechsel in einen Erwerbstitel gewonnen werden, etwa aus Titeln zur Arbeitsplatzsuche, zum Zweck des Studiums oder für Ausbildungsmaßnahmen (Bertelsmann Stiftung 2024: 7).

Chancenkarte

Die ersten Auswertungen zur Nutzung der Chancenkarte, welche unter dem FEG 2.0 eine Einreise zur Suche eines Arbeitsplatzes bzw. einer Erwerbstätigkeit anhand eines Punktesystems ermöglicht, zeigen eine geringe Nachfrage (Kolb 2025: 1). Bis Ende Oktober 2024 wurden nur 2.714 Visa erteilt, obwohl in der Gesetzesbegründung von 30.000 zusätzlichen Anträgen ausgegangen wurde (Kolb 2025: 1).

Eine der größten Hürden ist die Lebensunterhaltssicherung, welche Erteilungsvoraussetzung der Chancenkarte ist. Eine vollständige Lebensunterhaltssicherung muss bei Visaantragsstellung für die maximale Suchdauer von zwölf Monaten nachgewiesen werden, was sich für viele Personen zum Zeitpunkt der Antragsstellung schwierig erweist (Kolb 2025: 2). Nun werden vom BMI auch zukünftige Neben- oder Probebeschäftigungen in Deutschland als mögliche Nachweise erlaubt, doch ist der Abschluss solcher Arbeitsverträge vor Einreise Erteilungsvoraussetzung für eine Chancenkarte, wenn keine Alternativen der Lebensunterhaltssicherung bestehen (Kolb 2025: 2). Hier müssten Arbeitgeber_innen in Vorleistung gehen. Anknüpfend daran besteht die Herausforderung der langen Wartezeiten bei der Visavergabe, die keine Prognose und Planung der möglichen Einreise und tatsächlichen Arbeitsaufnahme in Tätigkeiten erlaubt (Kolb 2025: 4). Somit hängt der Erfolg mit diesen erleichterten Möglichkeiten der Lebensunterhaltssicherung an der Verlässlichkeit der Visavergabe.

⁷ Die Länder, mit denen Abkommen verhandelt wurden oder werden, können hier eingesehen werden: <https://mediendienst-integration.de/artikel/welche-migrationsabkommen-deutschland-hat.html> (25.3.2025).

⁸ Unter Triple-Win versteht man im entwicklungspolitischen Kontext eine gewinnbringende Vereinbarung für Arbeitgebende, ausländische Pflegekräfte und die Herkunftsländer (vgl. BA o. J.).

Beschleunigung der Visaverfahren

Um das Problem der verzögerten Visavergabe anzugehen, hat das Auswärtige Amt deutliche Entwicklungen auf den Weg gebracht. Als Resultat der Digitalstrategie Deutschland können seit Mitte 2022 Visaanträge online gestellt werden. Über ein sogenanntes Auslandsportal (AA 2022) können auch Fachkräfte für bestimmte Kategorien ihre Visaanträge online stellen. Ab Anfang dieses Jahres soll die Antragsstellung in 28 Kategorien ermöglicht und somit ein digitales Konsulat umgesetzt werden. Der Beirat hat für die erfolgreiche Umsetzung die Einbeziehung der Ausländerbehörden und föderaler Behörden eingefordert ebenso wie eine geeignete rechtliche Grundlage, um perspektivisch KI in Verfahren einzusetzen (Digitalstrategie Deutschland 2022).

Es bestehen schon zentrale Verfahren im Bereich der Visumsprüfung durch das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) sowie Bemühen in der Schaffung einer zentralen Ausländerbehörde. Vor dem Hintergrund der bestehenden Überlastungen der Behörden sind die Vorschläge der Machbarkeitsstudie zur Zentralisierung und Schaffung einheitlicher und beschleunigter Fachkräfteverfahren sowie zentraler Prozesse der Visumsverfahren vonseiten des Bundes vielversprechend (PD 2024: 6). Zu den Empfehlungen gehört die Schaffung einer digitalen Einwanderungsagentur mit einer zentralen und vernetzten IT-Plattform für die zentrale Beantragung von Visa- und Aufenthaltstiteln und für die digitale Vernetzung verschiedener Verfahrensbeteiligter. Dies wurde nun im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD aufgegriffen (SPD 2025: 14).

Die Zuständigkeit der Visa- und Aufenthaltstitelprozesse würde bei der BfAA bleiben, die der Arbeitsmarktzulassung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA). Daher schlägt die Studie eine Verzahnung bestehender Behörden und ein Tandem aus BfAA und BA vor. Die Idee, eine Bundesbehörde für Erwerbsmigration zu gründen, wo alle Prozesse gebündelt werden würden, wäre ihrer Einschätzung nach mit zu hohen Kosten und Umsetzungsrisiken verbunden (PD 2024: 8). Die Beschleunigung der Visaverfahren ist essenziell für die erfolgreiche Umsetzung der erleichterten Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung – unter der Chancenkarte, aber auch für staatliche Anwerbevereinbarungen.

Zentralisierung von Verwaltungsverfahren

Die Zentralisierung von Verwaltungsverfahren der Erwerbsmigration wurde in einer Machbarkeitsstudie der Bundesregierung als mögliche Lösung präsentiert (PD 2024). Die

Studie schlägt eine digitale Einwanderungsagentur mit zentraler und vernetzter IT-Plattform vor.

Die Koordinierung der Menge an verschiedenen Akteuren, welche im In- und Ausland an der Erwerbsmigration teilhaben, ist eine bedeutende Herausforderung. Darunter fallen das BA, BfAA, Melde- und Ausländerbehörden, Auslandsvertretungen und Konsulate und das Bundesverwaltungsamt. Die Forderungen eines gesamtheitlichen Ansatzes, zum Beispiel in Form von One-Stop-Agenturen, würden eine Zusammenführung und Koordinierung dieser Akteure und eine übergreifende Digitalisierung der Prozesse gewährleisten.

Vereinfachung der Anerkennungsverfahren

Für Fachkräfte in reglementierten Berufen⁹ und solche mit beruflicher Bildung bleibt die berufliche Anerkennung entscheidend. Hierfür gibt es eine zentrale Informationsplattform (BIBB o. J.). Die Anerkennung erhöht die Chance auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung sowie die langfristige berufliche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt. Mit dem FEG 2.0 erfolgt die Qualifikationsanerkennung nach Bundes- und Landesgesetzen je nach Beruf und ist bereits vor oder während des Aufenthalts in Deutschland möglich. Dies kann durch eine Qualifikationsmaßnahme oder eine sogenannte Anerkennungspartnerschaft¹⁰ gemacht werden. Es gibt derzeit föderale Zuständigkeiten und ca. 1.500 Anerkennungsstellen in Deutschland, die auf der zentralen Plattform gefunden werden können. Nun hat sich gezeigt, dass der Prozess einer Anerkennung oder auch einer Nachqualifizierung langwierig, komplex und unflexibel ist, was die Einstellung von Fachkräften auf ihrem Niveau zeitlich verzögern kann oder gar nicht erst gelingen lässt (SVR 2025: 6).

Was also ausbleibt, sind nachhaltige Lösungen für einfache und zentrale Anerkennungsverfahren von ausländischen Qualifikationen (PD 2024: 14). Hier bedarf es dringend neuer Lösungsansätze vonseiten des Bundes, um die vielen unterschiedlichen Prozesse der Anerkennungsverfahren zu bündeln und einheitlich zu gestalten.¹¹ Die Wirtschaft, so haben auch viele Beiträge beim BMAS-Fachkräftekongress gezeigt, wünscht sich hier mehr Einfachheit und Freiheit in der Einschätzung ihrer potenziellen Arbeitskräfte. Hier könnten der Ausbau von Anerkennungspartnerschaften und die Förderung von Anerkennungskosten behilflich sein¹². Auch könnten mehrsprachige Beratungs- und Begleitstrukturen ausgebaut werden, um die Prozesse zugänglicher zu machen. Das Programm „ESF Plus IQ – Integration durch Qualifizierung“, das die Förderungen von

⁹ Reglementierte Berufe sind Tätigkeiten, die in Deutschland nur mit einer bestimmten Qualifikation, Zulassung oder staatlichen Anerkennung ausgeübt werden dürfen – z. B. Ärztin, Lehrer oder Rechtsanwältin.

¹⁰ Anerkennungspartnerschaften ermöglichen es Fachkräften aus dem Ausland, bereits in Deutschland zu arbeiten, während sie parallel das Anerkennungsverfahren für ihren Berufsabschluss durchlaufen – begleitet vom/von der Arbeitgeber_in.

¹¹ Hierfür plädiert auch ein 2024 erschienener FES impuls, um Ausschlussmechanismen möglicher Fachkräfte anzugehen (vgl. Pour 2024).

¹² Die Förderung von Anerkennungskosten unterstützt ausländische Fachkräfte finanziell bei Gebühren, Übersetzungen oder Anpassungsqualifizierungen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens.

Maßnahmen zur nachhaltigen und bildungsadäquaten Arbeitsmarktintegration von Menschen ausländischer Herkunft durch Beratung und Berufsanerkennung unterstützt, geht nun in die zweite Förderrunde (Die Bundesregierung 2025). Das Programm hat das Ziel, durch Qualifizierungsangebote einen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -sicherung zu leisten. Es gilt, dieses Programm zu verstetigen, die Erfahrungswerte abzuleiten und mit möglichen zentralen Verfahren zu verknüpfen.

Fachkräftegewinnung durch Migrationsabkommen und faire Anwerbung

Mit der neuen Regierung wird sich zeigen, ob die weitere Gestaltung von Migrationsabkommen mit Drittstaaten vorankommt und sich diese neben dem Ziel der Kooperation bei Rückführungen von ausreisepflichtigen Personen auch auf Möglichkeiten im Bereich der regulären Erwerbsmigration ausweiten. Auch im Bereich der sektorspezifischen Anwerbung für Auszubildende besteht viel Potenzial (SVR 2025: 6). Jegliche Abkommen müssen jedoch partnerschaftlich gestaltet werden und das Ziel einer fairen Anwerbung haben (GIZ 2024). Dabei müssen die Bedarfe von Migrant_innen und faire Arbeitsstandards im Blick behalten werden.¹³ Es bestehen viele Schnittstellen zwischen Entwicklungspolitik und Arbeitsmigration. Gemeinsame Ausbildungsprogramme mit Herkunftsländern stärken alle Seiten, fördern den Wissenstransfer und haben auch einen entwicklungspolitischen Effekt. Zudem bedarf es der Stärkung von Außenstrukturen für die Vorbereitung und Vorintegration möglicher Migrant_innen, wie etwa durch die Zentren für Migration und Entwicklung (BMZ 2023b) oder die Goethe-Institute (o. J.) im Ausland, die Migrant_innen zu Möglichkeiten, Vorqualifikationen und Spracherwerb beraten und auf das Alltags- und Arbeitsleben in Deutschland vorbereiten. Hier könnten auch Partnerschaften mit ausländischen Berufs- und Sprachschulen bei der sprachlichen Vorbereitung helfen. Es bleibt abzuwarten, wie diese Möglichkeiten effizient und fair ausgestaltet werden und welchen zahlenmäßigen Effekt solche Abkommen und Partnerschaften für die Erwerbsmigration nach Deutschland haben können – und auch, wie skalierbar diese sind.

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Eine Studie des IAB auf Basis der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten hat gezeigt, dass die Erwerbstätigenquoten von Geflüchteten acht Jahre nach Zuzug bei 68 Prozent liegen, wobei die der Frauen mit 31 Prozent deutlich niedriger ist als die der Männer mit 75 Prozent (Brücker et al. 2024: 1). Mit Zeit der Aufenthaltsdauer verbesserte sich sowohl die Quote wie auch die Beschäftigungsqualität. Dabei sind politische und institutionelle Rahmenbedingungen und eine Reduzierung der Fristen für Beschäftigungsverbote sowie Angebote der Integrationskurse und berufsbezogene Sprachkurse behilflich. Hinderlich dagegen

sind Wohnsitzauflagen und die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften. Die Gründe für die niedrige Erwerbstätigenquote von geflüchteten Frauen sind vielschichtig, doch vor allem die Übernahme von Sorgearbeit führt zu geringeren Möglichkeiten der Sprach- und Bildungsinvestition (Brücker et al. 2024: 3). Frauen sind in ihren Herkunftsländern durchschnittlich seltener erwerbstätig gewesen oder in Berufen, die in Deutschland vergleichsweise stark reglementiert sind. Auch hier hakt es bei der Anerkennung. Doch gilt es zu beachten, dass eine zu schnelle Arbeitsmarktintegration die Gefahren für prekäre Beschäftigungsverhältnisse steigert (SVR 2024a). Es braucht Zeit, um Geflüchtete sprachlich und fachlich zu qualifizieren und weiterzubilden. Beides aber sind zentrale Voraussetzungen für eine nachhaltige und qualitativ höherwertige Arbeitsmarktintegration (SVR 2025: 16). Hierfür Angebote zu schaffen hat sich laut einer Studie der OECD für den Erfolg von Integration bewährt (SVR 2024a: 13).

Eine pragmatische Migrationspolitik setzt auch auf die nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, um Perspektiven zu schaffen und Potenziale zu nutzen. Das Chancen-Aufenthaltsrecht hat zehntausenden Menschen einen Weg aus der Kettenduldung heraus und in einen Aufenthaltstitel ermöglicht. Die Entfristung des Instruments sollte über das Jahr 2025 hinaus aber auch ohne einen Stichtag gewährleistet werden, um bestmögliche Perspektiven zu schaffen und die Potenziale der Personen anzuerkennen, welche über die Fluchtmigration zu uns gekommen sind. Die Bemühungen, die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter zu erleichtern, müssen daher fortgesetzt werden. Entsprechend sollten Wohnsitzauflagen und Arbeitsverbote abgeschafft und der Spurwechsel aus dem Asylverfahren ausgebaut werden.

Investition in Spracherwerb und Integration

Sprach- und Integrationsangebote sind eine Voraussetzung dafür, dass Zugewanderte sich schnell in Gesellschaft und Arbeit integrieren können. Im bisherigen Haushaltsentwurf für 2025 plante die Bundesregierung deutlich zu wenige Integrations- und Berufssprachkurse ein (DVV 2024). Die vom Gesetzgeber ausdrücklich gewollte und bisher stark geförderte Vermittlung von berufsbezogenen Deutschkenntnissen steht somit auf dem Spiel. Im Koalitionsvertrag wurde die versprochene Investition in Integrationskurse, die Wiedereinführung von Sprach-Kitas und die Fortsetzung des Startchancen-Programmes aufgenommen (SPD 2025: 6). Bei entsprechender Investition wird diese Umsetzung erwartet, und bei einem gesetzlichen Anspruch sollten Wiederholungsmöglichkeiten, zielgruppenspezifische Kurse und Berufssprachkurse mit genügend Unterrichtseinheiten für das Erreichen des Niveaus B1 erhalten bleiben.

Es bedarf grundsätzlich einer nachhaltigen Finanzierung und bedarfsgerechter Möglichkeiten der Sprachförderung

¹³ Durch Einhalten und Überprüfung von fairen Arbeitsstandards der ILO sollte eine faire Rekrutierung ermöglicht werden, um Ausbeutung zu vermeiden.

für alle Zuwanderungsgruppen. Auch Fach- und Arbeitskräfte brauchen eine Ankunftsstruktur und Hilfe bei der Integration in Deutschland. Hierbei gilt es, auf besondere Bedarfe zu achten, damit Sprachkurse mit Kinderbetreuung und Arbeitszeiten in Einklang gebracht werden können. Der deutsche Spracherwerb für Erwerbsmigrant_innen muss stärker gefördert werden, und besonders in reglementierten Berufen müssen berufsbegleitende Angebote und Nachqualifizierungen ermöglicht werden. Hierzu gehört auch die auskömmliche Finanzierung von Beratungsstrukturen und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Ausbeutung und Lohndumping bekämpfen

Besonders Arbeitskräfte unter dem Fachkräfteniveau und solche, die durch einen niedrighschwelligen Zugang in den deutschen Arbeitsmarkt einwandern, können aufgrund fehlender Gleichwertigkeitsbescheide schutzbedürftig sein. Hier befürchten Gewerkschaften eine mögliche Arbeitsausbeutung. Durch eine Bindung des Aufenthaltsstatus an ihre Arbeitgeber_innen dürfen Arbeitnehmer_innen nicht zur Ausübung schlecht bezahlter Tätigkeiten gezwungen sein. Hier besteht auch eine Gefahr des Lohndumpings, und die konsequente Überwachung von arbeitsrechtlichen Standards wie Mindestgehalt und Tarifbindung sind dringend geboten. Eine Tarifbindungsklausel könnte in die Westbalkanregelung eingebaut werden, um dem entgegenzuwirken. Auch zentrale Arbeitsinspektionen können Arbeitsrechtsverstöße aufdecken.

Infrastruktur ausbauen und Bleibeperspektiven schaffen

Die aktuelle Strukturkrise und mangelnde Investition in Deutschland wird vielfach infolge von Migration verstanden und ein kausaler Zusammenhang suggeriert (Foroutan 2024: 06). Doch umgekehrt ist diese Struktursicherung auch abhängig von einer Zuwanderung von Arbeits- und Fachkräften (Foroutan 2024: 06). Eine planende und vorausschauende Migrationspolitik bedarf staatlicher Investition. Um sich auf einen verstärkten Zuzug von Fachkräften einzustellen, gilt dies besonders für strukturelle Investitionen in den Bereichen Wohnen, Bildung und Bürokratie. Hierzu gehören ausreichend ausgestattete und effiziente Behörden sowie digitale, niedrighschwellige und unbürokratische Lösungen für einfache Vorgänge wie den Wechsel zwischen Aufenthaltserlaubnissen oder die Erteilung von Arbeitererlaubnissen. Wenn man möchte, dass Fachkräfte – gegebenenfalls mit ihren Familien – zu uns kommen und bleiben, muss man für Wohnungen, Kitaplätze und Bürokratieabbau sorgen. Insbesondere die Erleichterung beim Familiennachzug stärkt die Attraktivität Deutschlands und bietet Orientierung für langfristige Perspektiven. In Zeiten, in denen wir einen erheblichen Verteilungskampf um Finanzen haben, ist es wichtig, zu signalisieren, dass diese Investitionen nicht nur für die notwendige Einwanderung, sondern für die Gesamtgesellschaft getätigt werden. Eine gute Einwanderungspolitik setzt also auch eine gute Verwaltungs-, Bildungs- und Baupolitik voraus. Auch der Sach-

verständigenrat für Integration und Migration unterstreicht in seinen Empfehlungen für die neue Legislaturperiode die so nötige Investition in die Infrastruktur (SVR 2025: 3). Dies nicht zu tun, verschärft Konkurrenzen in der Gesellschaft und macht Deutschland für Fachkräfte unattraktiv.

Diskriminierungserfahrung von Zugewanderten kein Randthema

Rund 30 Prozent der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Befragten erlebten 2023 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 78). Erwerbsmigrant_innen erleben genauso wie Schutzsuchende Diskriminierung und Rassismus in Deutschland (Mediendienst 2024). Rund 56 Prozent der Erwerbsmigrant_innen berichten von Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungssuche (Fendel/Ivanov 2024). In der Arbeitswelt, in Behörden und in Schulen tritt Diskriminierung seltener auf – mit Ausnahme der Ausländerbehörden, wo sie besonders häufig wahrgenommen wird (Fendel/Ivanov 2024). Zudem empfinden viele Zuwandernde das gesellschaftliche Klima in Deutschland vor ihrer Ankunft noch als positiver, als sie es nach ihrer Einreise tatsächlich erleben (MIGAZIN 2024).

Zunahme rechter Diskurse mit negativen Folgen

Derzeit findet das Thema der Erwerbsmigration in den Wahlkampfdebatten wenig Beachtung. Die Debatten der „Migrationspolitik“ wurden von populistischen Parteien getrieben und fokussierten sich auf einen zunehmend schärferen Umgang mit Asylzuwanderung. Sie setzten eine vermeintliche Trennung der verschiedenen Zuwanderungsgruppen voraus. Ein neues Gutachten des Instituts der Wirtschaft schätzt, dass das Erstarken von Rechtsaußen Auswirkungen auf Wirtschaft und Fachkräftesicherung haben wird (Diermeier et al. 2025). Obwohl der Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Ostdeutschland ohne Zuwanderung aus Drittstaaten nicht möglich gewesen wäre, benennen Wirtschaftsverbände in AfD-Hochburgen Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland (Diermeier et al. 2025).

Fazit: Framing von Migration als Chance und Notwendigkeit

Der eklatante Arbeits- und Fachkräftemangel in Deutschland war schon lange absehbar. Zuwanderung gilt als entscheidende Ressource und ist für unser Wirtschaftswachstum notwendig. Der Beschäftigungszuwachs in Deutschland im Jahr 2023 wurde ausschließlich durch internationale Erwerbsmigration erzielt. Migration gilt aber politisch als Verliererthema (Orde/Reinecke 2025). „Migrationspolitik“ wird größtenteils als Umgang mit Asyلمigration verstanden. Das Recht auf Asyl und europarechtliche Regelungen werden immer wieder zur vermeintlichen Verhandlungsmasse angeboten. Wir erleben einen pauschalisierenden Tenor und migrationsskeptische und polarisierende politische

wie auch mediale Diskurse, welche sowohl für den (Wirtschafts)Standort Deutschland wie auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt schädlich sind (SVR 2024c, SVR 2025). Wissenschaft – wie auch Zivilgesellschaft und Wirtschaft – beklagen zurecht, dass Politik im Bereich der „Migrationspolitik“ taub für Empfehlungen und faktenbasierte Erkenntnisse ist (Foroutan 2025).

Wenn Migration Realität und Notwendigkeit zugleich ist, brauchen wir einen Umgang damit, der das größtmögliche Maß an Akzeptanz in der Gesellschaft erfährt. Hierzu gehört die Anerkennung sicherheitspolitischer Sorgen und die Bekennung zu einem Rechtsstaat mit Pflichten beim Schutz von Geflüchteten. Dazu gehört aber auch die Kommunikation über den tatsächlichen Bedarf von Zuwanderung und die Versicherung, dass hierfür genügend Investitionen getätigt werden.

Gerade tut sich Deutschland schwer mit dem Image eines Landes, das Einwanderung willkommen heißt, und befindet sich in einem „Dilemma zwischen Migrationsbedarf und Migrationsabwehr“ (Foroutan 2024: 9). Das können wir uns eigentlich nicht leisten. Es bedarf nun eines neuen „Framings“, was unter „Migrationspolitik“ diskutiert wird. Migration wird hierzulande nicht genügend als Chance und wirtschaftliche Notwendigkeit wahrgenommen. Die derzeitigen migrationsfeindlichen Diskurse sind nicht folgenlos. Es wäre falsch, dies zu unterschätzen, denn sie haben einen abschreckenden Effekt auf Fach- und Arbeitskräfte und machen Deutschland als Einwanderungsland unattraktiv.

Handlungsempfehlungen auf einen Blick

Basierend auf den Ausführungen dieses Impulspapieres können die Handlungsempfehlungen wie folgt summiert werden:

- Die Ermöglichung schnellerer Visa- und Anerkennungsverfahren von ausländischen Qualifikationen sind weiterhin zwei der zentralen Herausforderungen bei der Umsetzung des FEG 2.0. Hierfür müssen die Regelungen einfacher und transparenter formuliert werden, für Behörden, Arbeitgeber_innen und Erwerbsmigrant_innen.
- Die neue Bundesregierung muss nun die Schaffung einer One-Stop-Lösung für die Zuwanderung von Erwerbsmigration, um von der Anwerbung bis zur Vergabe des Aufenthaltstitels den gesamten Prozess zu vereinfachen, gezielt angehen.¹⁴ Die Herausforderung liegt in der Koordination der Menge an Akteuren, die auf staatlicher Seite beteiligt sind, sowohl im Inland wie im Ausland.
- Eine gute Migrationspolitik ist faktenbasiert, planend und langfristig gedacht. Hierfür bedarf es Investitionen in Wohnraum und Bildungseinrichtungen, aber auch in Sprach- und Integrationskurse, was allen Zuwande-

rungsgruppen bei der Integration hilft und mögliche Konkurrenzen in der Gesellschaft vermindert.

- Es gilt, für die Fachkräftesicherung auch andere Gruppen stärker in den Blick zu nehmen, dazu gehören gute Bleibebedingungen für internationale Studierende, die nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und die faire Anwerbung durch Partnerschaften und Abkommen.
- Es sollte nun klares Ziel sein, migrationspolitische Debatten zu entschärfen, Rassismus und Diskriminierung zu bekämpfen und die Notwendigkeit und Chance von Migration zu betonen.

¹⁴ Hier wird auch die Gründung eines Digitalministeriums eine Rolle spielen.

Literaturverzeichnis

AA (Auswärtiges Amt) (2022): Startschuss für das Auslandsportal – Pilotphase für digitale Visum- und Passbeantragung, <https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/auslandsportal-2538094> (25.3.2025).

AA (2024): Gemeinsame Pressemitteilung des AA, BMAS und BMI: Ein Jahr neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Zahlen ausländischer Fachkräfte, Studierender und Auszubildender steigen deutlich, 17.11.2024, <https://www.auswaertiges-amt.de/de/newsroom/2684922-2684922> (22.2.2025).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Diskriminierung in Deutschland: Erkenntnisse und Empfehlungen, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_fuenfter_lang_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=10#page=78 (25.3.2025).

BA (Bundesagentur für Arbeit) (o. J.): Über uns: Informationen über das Programm Triple Win – Pflegekräfte, <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/projects-programs/health-and-care/triple-win/das-programm> (25.3.2025).

Bertelsmann Stiftung Fachkräftemonitor (2024): Zuzug von Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten verbleibt trotz weiterhin hoher Bedarfe auf Vorjahresniveau, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/migration-fair-gestalten/projektnachrichten/zuzug-von-arbeits-und-fachkraeften-aus-drittstaaten-verbleibt-trotz-weiterhin-hoher-bedarfe-auf-vorjahresniveau> (22.2.2025).

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (o. J.): Anerkennung in Deutschland: Informationen zur Berufsanerkennung, <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/> (25.3.2025).

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2024a): Fachkräftestrategie der Bundesregierung, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/Fachkraeftestrategie/fachkraeftestrategie.html> (22.2.2025).

BMAS (2024b): Fachkräftemonitoring, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/Fachkraefte-monitoring/fachkraefte-monitoring.html#doc9885a0f5-e7b4-4df0-9ed4-dd3bf7efd157b0-dyText2> (22.2.2025).

BMAS (2025): Verleihung des Deutschen Fachkräftepreises 2025, <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2025/verleihung-des-deutschen-fachkraeftepreises-2025.html> (25.3.2025).

BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) (2023a): Angebote für eine sichere, geordnete und reguläre Migration, <https://www.bmz.de/de/themen/migration/angebote-fuer-sichere-migration-22046> (25.3.2025).

BMZ (2023b): Zentren für Migration und Entwicklung, <https://www.bmz.de/de/themen/zentren-fuer-migration-und-entwicklung> (25.3.2025).

Brücker, Herbert; Ehab, Mays; Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya (2024): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit, IAB-Kurzbericht 10 (2024), Nürnberg, DOI:10.48720/IAB.KB.2410, <https://iab.de/presseinfo/iab-presseinformation-arbeitsmarktintegration/>.

Destatis (2025a): Bevölkerung – Wanderungen, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Wanderungen/_inhalt.html (28.2.2025).

Destatis (2025b): Zuwanderung, https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Zuwanderung/_inhalt.html (25.3.2025).

DVV (Deutscher Volkshochschul-Verband) (2024): Haushalt 2025 – die Integration von Zugewanderten steht auf dem Spiel, <https://www.volkshochschule.de/pressemitteilungen/2024/pm-positionspapier-haushalt-2025-finanzierungsluecke-gps.php> (25.3.2025).

Die Bundesregierung (2025): Europäischer Sozialfonds für Deutschland, <https://www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmas/iq.html> (25.3.2025).

Diermeier, Matthias; Bergmann, Knut; Zink, Benita; Päßler, Natalie (2025): Rechtsaußen-Erstarken in Deutschland: Implikationen für den Wirtschaftsstandort, Gutachten im Auftrag von Vielfalt ist Zukunft, Köln/Berlin.

Digitalstrategie Deutschland (2022): Mit dem Auslandsportal Visum- und Passanträge einfach und sicher online stellen, <https://digitalstrategie-deutschland.de/auslandsportal/> (25.3.2025).

Fendel, Tanja; Ivanov, Boris (2024): Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung, IAB-Kurzbericht 21 (2024), Nürnberg, DOI:10.48720/IAB.KB.2421.

Fitzenberger, Bernd; Holleitner, Julia; Kagerl, Christian (2024): Herausforderungen für die Arbeitsmärkte der Zukunft am Beispiel Deutschland, Teil des Zeitgesprächs „Herausforderungen für die Arbeitsmärkte der Zukunft“, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 104, H. 8, S. 519–523, DOI:10.2478/wd-2024-0137.

Foroutan, Naika (2025): Kompass statt 5-Punkte-Plan: Leitlinien einer progressiven Migrationspolitik, <https://www.progressives-zentrum.org/kompass-statt-5-punkte-plan-leitlinien-einer-progressiven-migrationspolitik/> (25.3.2025).

Foroutan, Naika (2024): Postmigrantische Gesellschaft in der Krise, in: Flucht und Migration, Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung, 74. Jahrgang, 45/2024, 2.11.2024, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/flucht-und-migration-2024/> (25.3.2025).

Gerber, Max; Janser, Markus; Kargus, Andrea; Schludi, Martin; Schulz, Vincent; Vallizadeh, Ehsan; Wrohlich, Katharina; Boberg, Petra; Walwei, Ulrich; Varga, Martin; Wiemers, Jürgen; Löttsch, Markus; Kaiser, Yvonne; Ahuja, Vanessa; Köhler-Geib, Fritz; Kawohl, Steffen; Altenburg, Marc; Heinecke, Nadine; Michailowa, Steffi; Fitzenberger, Bernd; Fernandez, Marcel; Mense, Andreas; Fendel, Tanja; Plentinger, Michael; Brücker, Herbert; Gürtzgen, Nicole; Lehner, Antonia (2023): Bei der Arbeitskräftesicherung gilt es, jeden Hebel zu nutzen (Podium: Wissenschaft trifft Praxis), in: IAB-Forum H. 24.11.2023, Nürnberg, DOI:10.48720/IAB.FOO.20231124.01.

GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) (2024): Wenn alle gewinnen – internationale Pflegekräfte für Deutschland: Triple Win vermittelt qualifiziertes Pflegepersonal aus dem Ausland an deutsche Arbeitgeber, https://www.giz.de/de/mit_der_giz_arbeiten/11666.html (25.3.2025).

Goethe-Institut (o. J.): Vorintegration und Übergangsmanagement: Den Migrationsprozess erfolgreich gestalten, <https://www.goethe.de/de/spr/mig/vuu.html> (25.3.2025).

Kipp, David; Koch, Anne (2024): Deutsche und europäische Migrationsabkommen: (K)ein Allheilmittel der Migrationssteuerung, Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurz dossiers/556182/deutsche-und-europaeische-migrationsabkommen/> (24.2.2025).

Kolb, Holger (2025): „Die Idee ist gut, doch die Welt noch nicht bereit“, Zur Herausforderung der Lebensunterhaltssicherung im Bereich der Chancenkarte (§ 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG), SVR-Kurzinformation 2025-1, Berlin, SVR-Kurzinformation_Chancenkarte.pdf (25.3.2025).

Kubis, Alexander; Schneider, Lutz; Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2024): Zuwanderung und Arbeitsmarkt: Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/zuwanderung-und-arbeitsmarkt> (25.3.2025).

Liebig, Thomas; Huerta del Carmen, Maria (2024): Der Weg nach Deutschland, Januar 2024, OECD, https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/oecd-studie-der-weg-nach-deutschland_de (23.2.2025).

Medien dienst Integration (2024): Arbeitsmarkt, <https://mediendienst-integration.de/integration/arbeitsmarkt.html> (22.2.2025).

MIGAZIN (2024): OECD-Studie: Ausländische Fachkräfte werden häufig diskriminiert, <https://www.migazin.de/2024/01/31/oecd-studie-auslaendische-fachkraefte-werden-haeufig-diskriminiert/> (25.3.2025).

Orde, Sabine am; Reinecke, Stefan (2025): „Migration gilt als Verliererthema“: Der Wahlkampf war schrill. Doch dass sich etwas ändern muss, sagen auch Migrationsforscherin Naika Foroutan und Politologin Wolfgang Schroeder, <https://taz.de/Forscher-ueber-Einwanderungspolitik/!6068188/> (25.3.2025).

PD (2024): Machbarkeitsstudie „Zentralisierung der Erwerbsmigrationsverfahren“, <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2025/machbarkeitsstudie-zentralisierung-der-erwerbsmigrationsverfahren.html> (26.2.2025).

Pierenkemper et al. (2024): Ohne sie geht nichts mehr: Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland?, Aktualisierung der Bundesländer Fact-Sheets, <https://www.fes.de/studie-ohne-sie-geht-nichts-mehr> (25.3.2025).

Pour, Forough Hossein (2024): Verhinderte Fachkräfte: Soziale Ausschlussmechanismen und Arbeitsmarktintegration, <https://www.fes.de/jugend-und-politik/artikelseite-jugend-und-politik/neues-fes-impuls-verhinderte-fachkraefte> (25.3.2025).

SPD (2025): Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag_2025.pdf (10.4.2025).

Schultz, Susanne U.; Mecke, Christina (2024): Fachkräftemigrationsmonitor 2024, Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefte-migrationsmonitor-2024#detail-content-8941-0> (25.3.2025).

SVR (Sachverständigenrat für Integration und Migration) (2024a): Jahresgutachten des Sachverständigenrats, Kontinuität oder Paradigmenwechsel? Die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre, <https://www.svr-migration.de/publikationen/jahresgutachten/2024/> (25.3.2025).

SVR (2024b): Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit (aktualisierte Fassung), Kurz & bündig, Oktober 2024, <https://www.svr-migration.de/publikation/zuwanderung-zum-zweck-der-erwerbstaetigkeit/> (25.3.2025).

SVR (2024c): Politische Entwicklungen im Bereich Arbeits- und Fachkräftezuwanderung und Regularisierung (Spurwechsel), Fachgespräch zum SVR-Jahresgutachten 2024 am 30. Oktober 2024 in Stuttgart, <https://www.svr-migration.de/veranstaltung/fg-stuttgart-2024/> (22.2.2025).

SVR (2025): SVR-Empfehlungen für eine wirksame Migrations- und Integrationspolitik mit Maß und Mitte, Impulse für die Legislaturperiode 2025–2029, <https://www.svr-migration.de/publikation/svr-empfehlungen-2025/> (25.3.2025).

Autorin

Hannah Newberg ist Politikwissenschaftlerin mit Fokus auf Migrationspolitik. Sie war Referentin für Migration und Integration in Elternzeitvertretung in der Abteilung Analyse, Planung und Beratung der FES und ist nun Referentin in der Abteilung Migration und internationale Kooperation des Paritätischen Gesamtverbandes.

Impressum

Herausgeberin

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
Godesberger Allee 149
53175 Bonn
info@fes.de

Herausgebende Abteilung

Abteilung Analyse, Planung und Beratung

Kontakt

Joana Marta Sommer
Joana.MartaSommer@fes.de

Bildnachweis

Titel: Anne Lehmann

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

April 2025
© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

ISBN 978-3-98628-710-8

Weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung finden Sie hier:
[↗ www.fes.de/publikationen](http://www.fes.de/publikationen)

