

Non-Paper | Zuwanderungshürden senken, Verfahren digitalisieren

Ausgangssituation

Allein im Jahr 2023 fehlten deutschen Unternehmen branchenübergreifend 149.000 IT-Fachkräfte. [Neueste Bitkom-Zahlen](#) zeigen, dass bis **2040 gesamtwirtschaftlich über 660.000 IT-Fachkräfte fehlen** werden. Das Steigern inländischer Fachkräftepotenziale kann die rasant wachsende IT-Fachkräftelücke bis 2040 abmildern, es braucht aber vor allem qualifizierte Zuwanderung.

Mit der Neuordnung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) wurde eine legislative Grundlage geschaffen, um Zuwanderungshürden zu senken. Die **Umsetzung hinkt stark hinterher** und es bedarf weiterer Schritte, damit die Erleichterungen im Gesetz praktisch und schnell zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte für den Arbeitsmarkt führen.

Ursachen & Herausforderungen

Ein **langwieriger und komplizierter Einwanderungsprozess** hemmt die Attraktivität deutscher Unternehmen für ausländische Fachkräfte. Etablierte Prozesse basieren auf veralteten Modellen, die **nicht flächendeckend digital ablaufen** und einer unkomplizierten Einwanderung entgegenstehen. Die Komplexität der Verfahren schreckt Unternehmen ab, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Weit über die Hälfte der Unternehmen, die im Ausland rekrutiert haben, beklagt zu wenig Informationen über Einwanderungsprozesse und sehr hohen bürokratischen Aufwand. Der Einwanderungsprozess muss neu gedacht, **prozessübergreifend digitalisiert**, **Unternehmen miteinbezogen** und ankommende Fachkräfte schneller integriert werden.

Lösungsansätze

1. Digitalisierung nutzen, um Einwanderungsprozesse schneller und transparenter zu gestalten:

Unternehmen beklagen Wartezeiten für die Visumerteilung von bis zu 12 Monaten. Für niemanden ist einsehbar, in welchem Stadium sich der Visumprozess befindet. Dabei ist die **digitale Transformation des Visumverfahrens** einer der Kernpunkte der Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Die digitale Antragstellung allein wird nicht reichen, um den Einwanderungsprozess nachhaltig zu beschleunigen. Es ist zwingend erforderlich, den **ressortübergreifenden Austausch** zu stärken – wie zwischen dem BMAS und dem BMI – um die Ende-zu-Ende-Digitalisierung gesamtheitlich anzugehen:

- Die Vorgaben des OZG müssen umgesetzt werden. In dem Zuge muss das **Auslandsportal des Auswärtigen Amtes ganzheitlich ausgestaltet** sein – transparent und digital von der Antragstellung bis zur Erteilung des Visums. **Identitäten und Echtheit von Dokumenten** können mit digitalen Anwendungen überprüft werden, sodass postalische Zusendung von Originaldokumenten zukünftig im In- und Ausland nicht mehr erforderlich ist. Persönliche Vorsprachen in den Auslandsvertretungen müssen die Ausnahme darstellen.
- **Digitale Schnittstellen** zu den Inlandsbehörden sind essenziell für eine unbürokratische und schnelle Einwanderung. **Die Kommunikation zwischen den Visastellen und den Ausländerbehörden sowie der Bundesagentur für Arbeit muss ausschließlich digital erfolgen**. Die postalische Übermittlung von Dokumenten ist langsam, intransparent und fehleranfällig. Das BMAS sollte sich für die **Schaffung eines gemeinsamen Tools** für alle unmittelbar beteiligten Behörden einsetzen, die das Once-Only Prinzip verfolgen kann.
- **Informationen zu den rechtlichen Bestimmungen** im Internetauftritt von Inlandsbehörden und Auslandsvertretungen müssen zu jeder Zeit **aktuell und einheitlich** sein.
- Sowohl Fachkräfte als auch Unternehmen benötigen eine **zentrale Anlaufstelle**, die **landesspezifische Informationen** zur Verfügung stellt und einzelfallbezogene Beratung anbietet. Die aktuellen Informationsstrukturen sind unübersichtlich (Make it in Germany, Unternehmen Berufsanerkennung, Bundesagentur für Arbeit, Anerkennungsportal etc.). Die Plattform **Make it in Germany** könnte genau diese

Anforderungen erfüllen – ihr Bekanntheitsgrad muss z.B. durch eine **unternehmensgerichtete Marketingstrategie im Inland** gesteigert werden, ähnlich wie zurzeit bei meinNOW. **Informationsstrukturen im Ausland** für interessierte Fachkräfte sowie deutsche Unternehmen sollten weiter ausgebaut und **Projekte zur Qualifizierung im Ausland** ausgeweitet werden. Die bisher eingerichteten **ProRecognition**-Beratungsstellen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bei den Auslandshandelskammern und Delegationen der Deutschen Wirtschaft sollten auf weitere Länder ausgeweitet werden.

2. Verwaltungsprozesse digitalisieren, um unbürokratisches Ankommen in Deutschland zu ermöglichen:

Die Beschleunigung der Verfahren darf auch nach der Einreise nicht stoppen. Veraltete Verwaltungsprozesse müssen in die Neuzeit geholt werden, um sie digital und einheitlich abilden zu können. Eine **Entschlackung der Entscheidungskette** ist dabei ebenso wichtig wie der **Ausbau von Schnittstellen** zwischen den wichtigsten Stakeholdern – Bundesagentur für Arbeit, Ausländerbehörden, Anerkennungsstellen etc.

- Mit dem Ankommen in Deutschland stehen der internationalen Fachkraft diverse **Behördengänge** bevor: **Beantragung des Aufenthaltstitels, Anmeldung einer Wohnung, Beantragung des Familiennachzugs** etc. Die etablierten Prozesse zur behördlichen Abwicklung müssen neu gedacht werden - Weg vom Papier, hin zu digitalen Anwendungen. Dies gilt vor allem für die Digitalisierung hochstandardisierter Verfahren – so können Terminvergaben beschleunigt und Verfahren schneller abgewickelt werden.
- Die Beschleunigung von Verfahren kann nur effizient umgesetzt werden, wenn diese vereinfacht werden. Durch die **aktive Einbeziehung des Arbeitgebers in den Migrationsprozess** kann bspw. die Bundeagentur für Arbeit entlastet werden. Prüfschritte wie das Erfordernis von berufspraktischer Erfahrung im IT-Bereich könnten z.B. zum Arbeitgeber verlagert werden, der dies ohnehin oftmals besser einschätzen kann.
- Gleicher gilt für die unübersichtlichen Verfahren in den Ausländerbehörden. Die **Koordinierung der Prozesse über zentrale Ausländerbehörden in den Ländern** über das beschleunigte Fachkräfteamfahren hinaus, kann zu mehr Einheitlichkeit beitragen. **Jedes Land sollte eine zentrale Ausländerbehörde einrichten.** Eine darüber hinaus zentral zuständige bundesweite Stelle (bspw. das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten) könnte dringend benötigte Standards definieren.
- Der **Ausbau von Schnittstellen innerhalb der beteiligten Inlandsbehörden** ist dabei ebenso essenziell wie der regelmäßige Austausch zwischen den beteiligten Stakeholdern. Der Austausch von Dokumenten und Daten zwischen Ausländerbehörden, der Bundesagentur für Arbeit und Anerkennungsstellen muss digital erfolgen. Der Verfahrensstand muss jederzeit einsehbar sein. Dafür müssen die beteiligten Behörden zwingend auf demselben Stand der Technik sein, nur so kann Interoperabilität gelebte Praxis werden. Regelmäßige Austauschformate zwischen Ausländerbehörden sowie Anerkennungsstellen können dazu beitragen, bereits erprobte digitale Anwendungen flächendeckend einzusetzen. Einheitliche Guidelines oder Schulungen können unterstützen.

3. Ausländerbehörden müssen endlich zu Willkommensbehörden werden

Aus einer [OECD-Studie](#) geht hervor, dass ein Drittel der befragten Personen, die nach Deutschland eingewandert sind, mit ihrem Kontakt zur Ausländerbehörde ziemlich oder sehr unzufrieden sind. Dass Ausländerbehörden unterbesetzt sind und die Situation teilweise dramatisch ist, ist lange bekannt. Die Arbeitsbelastung war bereits vor der Einführung des FEGs zu hoch.

- Es muss dringend **Personal eingestellt** und **mithilfe digitaler Anwendungen professionell zu den Anwendungshinweisen des Gesetzes geschult werden**. Vorbild kann die Bundesagentur für Arbeit sein, die aufgrund der Rechtsänderungen 338 neue Stellen für Plankräfte geschaffen hat.
- Eine höhere Eingruppierung der Mitarbeitenden in die Gehaltsstufen oder eine neue Stellenbewertung kann die Attraktivität der Stellen erhöhen.