

2024

Ausgangsanalyse: Arbeitsmobilität geflüchteter Fachkräfte nach Deutschland



Danksagung

Verfasst von Tereza Matos und Marina Brizar

Übersetzt von Jérôme Dolling und Lukas Trötzer

Wir bedanken uns herzlich für die großzügige Unterstützung der **Robert Bosch Stiftung**, ohne die diese Ausgangsanalyse nicht möglich gewesen wäre.

Zusätzlich bedanken wir uns bei den folgenden Personen und Vertreter:innen von Organisationen, die dieses Dokument begutachtet haben:

- Fragomen
- Pathways International
- Internationale Organisation für Migration (IOM)
- Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen (UNHCR)
- Overseas Development Institute (ODI)
- Unabhängige Beraterin & Wissenschaftlerin, Hilke Gudel

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung

2 Die Migrationslandschaft in Deutschland

3 Wichtige Akteur:innen und Entscheidungsträger:innen

3.1 Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI)

3.2 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

3.3 Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

3.4 Landesregierungen und kommunale Behörden

3.5 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

3.6 Bundesagentur für Arbeit (BA)

3.7 Bundespolizei

3.8 Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK)

3.9 Branchenverbände in Deutschland

3.10 Gewerkschaften in Deutschland

4 Einwanderungs- und Asylpolitik: Zahlen und Wahrnehmung

4.1 Öffentliche Wahrnehmung zu Einwanderung und Asyl

4.2 Bedenken und Narrative

- 4.2.1 Wirtschaftliche und soziale Auswirkungen
- 4.2.2 Humanitäre Verpflichtungen
- 4.2.3 Kulturelle Integration und Identität
- 4.2.4 Wirtschaftliche Beiträge von Migrant:innen
- 4.2.5 Politische Polarisierung

5 Bedarf am Arbeitsmarkt

5.1 Arbeitskräftemangel

5.2 Qualifikationen und demografische Herausforderungen

5.3 Wettbewerb um Fachkräfte

5.4 Strategien zur Deckung des Arbeitsmarktbedarfs

- 5.4.1 Förderung der inländischen Erwerbsbeteiligung
- 5.4.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 5.4.3 Investitionen in Automatisierung und digitale Technologien

6 Rechtliche Einreisemöglichkeiten nach Deutschland

6.1 Blaue Karte EU

- 6.1.1 Zugangsvoraussetzungen
- 6.1.2 Verfahren
- 6.1.3 Weg zur Niederlassungserlaubnis
- 6.1.4 Einbeziehung von Familienangehörigen
- 6.1.5 Anmerkungen

6.2 Visum zum Arbeiten für Fachkräfte

- 6.2.1 Zugangsvoraussetzungen
- 6.2.2 Verfahren
- 6.2.3 Weg zur Niederlassungserlaubnis
- 6.2.4 Einbeziehung von Familienangehörigen

6.3 Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene

- 6.3.1 Zugangsvoraussetzungen
- 6.3.2 Verfahren
- 6.3.3 Weg zur Niederlassungserlaubnis
- 6.3.4 Einbeziehung von Familienangehörigen

6.4 Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung

- 6.4.1 Zugangsvoraussetzungen
- 6.4.2 Verfahren
- 6.4.3 Weg zur Niederlassungserlaubnis
- 6.4.4 Einbeziehung von Familienangehörigen
- 6.4.5 Anmerkungen

6.5 Visum zur Anerkennungspartnerschaft

- 6.5.1 Zugangsvoraussetzungen
- 6.5.2 Verfahren
- 6.5.3 Weg zur Niederlassungserlaubnis
- 6.5.4 Einbeziehung von Familienangehörigen

6.6 Sonderregelung für Pflegehilfskräfte

- 6.6.1 Zugangsvoraussetzungen
- 6.6.2 Verfahren
- 6.6.3 Weg zur Niederlassungserlaubnis
- 6.6.4 Einbeziehung von Familienangehörigen
- 6.6.5 Anmerkungen

6.7 Sonderregelung für Berufskraftfahrer:innen

- 6.7.1 Zugangsvoraussetzungen
- 6.7.2 Verfahren
- 6.7.3 Weg zur Niederlassungserlaubnis
- 6.7.4 Einbeziehung von Familienangehörigen
- 6.7.5 Anmerkungen

6.8 Chancenkarte

- 6.8.1 Zugangsvoraussetzungen
- 6.8.2 Verfahren
- 6.8.3 Weg zur Niederlassungserlaubnis
- 6.8.4 Einbeziehung von Familienangehörigen
- 6.8.5 Anmerkungen

6.9 Zusammenfassung der Visa-Optionen

6.10 Handlungsempfehlung für ein Pilotprojekt in Deutschland

7 **Analyse von Herausforderungen und Barrieren für geflüchtete Fachkräfte**

7.1 Identitätsdokumente

7.2 Aufenthaltsstatus im Aufenthaltsland

7.3 Nachweis der Berufserfahrung

7.4 Polizeiliche Führungszeugnisse und Charaktertest

7.5 Begleitdokumente

7.6 Deutschkenntnisse

7.7 Zugang zu Botschaften

7.8 Spezielle Anlaufstelle für die Visabearbeitung

8 **Entwicklung eines maßgeschneiderten Integrationsrahmens**

8.1 Integrationsmaßnahmen

- 8.1.1 Wohnen
- 8.1.2 Bildung und Schulwesen
- 8.1.3 Sprachkurse
- 8.1.4 Krankenversicherung
- 8.2 Empfohlene Integrationsmaßnahmen
- 8.2.1 Orientierungsprogramme vor der Abreise
- 8.2.2 Stärkung der Integrationsdienste in ländlichen Regionen
- 8.2.3 Lokale Willkommensinitiativen
- 8.2.4 Anerkennung ausländischer Qualifikationen
- 8.2.5 Aufbau eines Alumni-Netzwerks

9 **Zentrale Aspekte der Programmentwicklung**

9.1 Herausforderungen für geflüchtete Fachkräfte

9.2 Öffentliche Wahrnehmung und Akzeptanz

9.3 Potenzielle Hindernisse

- 9.3.1 Spannungen zwischen Programmzielen und Schutzinteressen von Geflüchteten
- 9.3.2 Koordination zwischen verschiedenen Akteur:innen
- 9.3.3 Anerkennung von Qualifikationen
- 9.3.4 Sprachanforderungen
- 9.3.5 Defizite in der Integrationsinfrastruktur
- 9.3.6 Dauer des Visums- und Einreiseprozesses

9.4 Herausforderungen bewältigen und Chancen nutzen

Anhänge

- **Anhang I:** Organisation der Asyl- und Zuwanderungspolitik
- **Anhang II:** Visa- und Einreiseprozess für Drittstaatsangehörige nach Deutschland
- **Anhang III:** Beispiel für erforderliche Dokumente zur Beantragung eines Arbeitsvisums für Deutschland in Nigeria

Literaturverzeichnis

Zusammenfassung

Auf dem Global Refugee Forum bekräftigte Deutschland sein Engagement zur Verbesserung der Arbeitsmobilitätswege für Geflüchtete. Dabei wurde der doppelte Nutzen anerkannt: die Bewältigung des inländischen Fachkräftemangels und gleichzeitig die Schaffung eines dauerhaften Aufenthaltsstatus sowie einer langfristigen Lösung für Geflüchtete. Auf Grundlage dieses Bekenntnisses schlägt dieser Bericht ein Pilotprogramm zur Arbeitsmobilität geflüchteter Fachkräfte vor, das bestehende Einreisemöglichkeiten nutzt, um qualifizierte Geflüchtete in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Handlungsempfehlungen

Erstens sollte das **Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene** genutzt werden, um geflüchtete Personen mit umfangreicher Berufserfahrung, aber ohne formal anerkannte Qualifikationen zu rekrutieren. Dieses Visum legt Wert auf praktische Fähigkeiten und berufliche Erfahrung und trägt somit effektiv zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs in stark nachgefragten, nicht regulierten Berufen bei. Um den besonderen Umständen geflüchteter Fachkräfte gerecht zu werden, wird empfohlen, die Dokumentationsanforderungen zu vereinfachen und Genehmigungsprozesse zu beschleunigen, sodass diese Personen reibungslos in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Zweitens sollte das **Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung** im Rahmen des „Hire-Train-Move“-Modells gezielt auf jüngere geflüchtete Personen unter 35 Jahren ausgerichtet werden, um akute Engpässe bei Ausbildungsplätzen zu beseitigen. Dieses Visum bietet eine qualitativ hochwertige Ausbildung und eine langfristige Beschäftigungsperspektive, die den Bedarf des deutschen Arbeitsmarktes an Auszubildenden deckt. Es ist wichtig, eine spätere Familienzusammenführung zu ermöglichen, um den anfänglichen Einschränkungen hinsichtlich mitreisender Familienmitglieder Rechnung zu tragen.

Drittens sollten je nach Bedarf die **Sonderregelungen für Pflegehilfskräfte und Berufskraftfahrer:innen** eingesetzt werden, um Engpässe im Gesundheits- und Transportsektor zu schließen. Diese Regelungen bieten vereinfachte Verfahren und sofortige Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Fachkräfte mit relevanter Berufserfahrung. Die Zusammenarbeit mit bestehenden Initiativen und Branchenverbänden kann die Anerkennung von Qualifikationen erleichtern und notwendige Integrationsunterstützung bereitstellen, um den Erfolg des Projekts und die Partizipation der Teilnehmenden zu maximieren.

Herausforderungen und Hindernisse

Mehrere Herausforderungen müssen bewältigt werden, um den Erfolg des Pilotprogramms sicherzustellen. Ein zentrales Problem sind die **Dokumentationsanforderungen**, da geflüchtete Personen häufig keine gültigen Pässe oder Nachweise über ihren legalen Aufenthaltsstatus besitzen. Um diesem Problem entgegenzuwirken, ist es entscheidend, alternative Identifikationsmöglichkeiten zu akzeptieren – etwa abgelaufene Dokumente oder von UNHCR ausgestellte Ausweise – und auf verifizierte Bestätigungen durch Partnerorganisationen zurückzugreifen. Diese Flexibilität ermöglicht es mehr geflüchteten Personen, am Programm teilzunehmen, ohne die Sicherheit oder regulatorische Vorgaben zu gefährden.

Ein weiteres Hindernis ist die **Anerkennung von Qualifikationen und Sprachkenntnissen**. Komplexe Anerkennungsverfahren und hohe Sprachanforderungen erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Fachkräfte. Unterstützungsmaßnahmen zur Qualifikationsanerkennung, die Berücksichtigung praktischer Erfahrungen anstelle formaler Abschlüsse sowie Sprachkurse vor und nach der Ankunft können diese Hürden abbauen. Dadurch wird sichergestellt, dass geflüchtete Fachkräfte effektiv in den Arbeitsmarkt integriert werden und einen Beitrag zur deutschen Wirtschaft leisten können.

Darüber hinaus sind **Integrationsmaßnahmen**, insbesondere in ländlichen Regionen, oft begrenzt und unterschiedlich ausgestaltet. Durch den Ausbau von Partnerschaften mit lokalen Organisationen, die Nutzung bestehender Integrationsstrukturen und eine verstärkte Aufklärung über verfügbare Angebote kann der Zugang zu Integrationsmaßnahmen verbessert werden. Eine Stärkung dieser Dienste ermöglicht es geflüchteten Personen, sich besser in ihrer neuen Umgebung einzuleben, was sowohl für Betroffene als auch für die Aufnahmegesellschaft von Vorteil ist.

Potenziale für Arbeitgebende

Arbeitgebende profitieren erheblich von der Teilnahme am Pilotprogramm. Durch den Zugang zu einem neuen Pool qualifizierter Arbeitskräfte können sie offene Stellen in Sektoren wie Gesundheitswesen und Logistik oder im Handwerk besetzen. Entscheidend für den Erfolg des Programms ist es, Arbeitgebende zu gewinnen, die bereit sind, Schulungen, die Anerkennung von Qualifikationen und Integrationsmaßnahmen für geflüchtete Fachkräfte zu unterstützen. Darüber hinaus steht die Teilnahme am Pilotprogramm im Einklang mit Zielen der unternehmerischen Sozialverantwortung und fördert Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz. Durch das Aufzeigen von Erfolgsgeschichten, das Bereitstellen von Anreizen und die Zusammenarbeit mit Branchenverbänden können mehr Arbeitgebende zur Teilnahme motiviert werden, was die Wirkung und Nachhaltigkeit des Programms erhöht.

Fazit

Durch die Überwindung der identifizierten Herausforderungen und Hindernisse bietet das vorgeschlagene Pilotprogramm zur Mobilität von geflüchteten Fachkräften eine nachhaltige und skalierbare Lösung für die Herausforderungen des deutschen Arbeitsmarktes. Deutschlands Engagement beim Global Refugee Forum wird dadurch zusätzlich Rechnung getragen. Es ermöglicht Deutschland, die Fähigkeiten von geflüchteten Personen zu nutzen, den inländischen Arbeitsmarkt zu stärken und eine Vorreiterrolle bei innovativen Lösungsansätzen zur Migrationsfrage einzunehmen. Letztlich profitieren sowohl die Wirtschaft als auch die Menschen, die nach neuen Perspektiven suchen, von diesem Pilotprogramm und fördern Wohlstand und eine inklusivere Gesellschaft.

1. Einleitung

Schätzungsweise sind **117 Millionen Menschen** weltweit gezwungen, aus ihrer Heimat zu fliehen und leben in einem Zustand der Unsicherheit. Ein Großteil davon lebt in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen, wo sie weder arbeiten noch ihre grundlegenden Rechte ausüben dürfen.

Viele geflüchtete Personen besitzen Fähigkeiten und Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt sind. Administrative Hürden hindern jedoch nahezu alle daran, Zugang zu den etablierten internationalen Rekrutierungssystemen zu erhalten, die jedes Jahr Millionen Arbeitskräfte sicher und regulär über Grenzen hinweg vermitteln. Geflüchtete arbeiten in technischen Berufen, Softwareentwicklung, Gastronomie, Gesundheitsberufen, Ingenieurwesen, Schweißtechnik und Buchhaltung. Doch es ist für sie fast unmöglich, ein Visum für Fachkräfte zu erhalten, wenn sie keinen gültigen Reisepass oder kein polizeiliches Führungszeugnis aus ihrem Herkunftsland vorlegen können und ihre Arbeitserfahrung nicht dokumentiert ist.

Talent Beyond Boundaries (TBB) hat eine neue Lösung entwickelt, um dieses Paradoxon aufzulösen. Indem TBB qualifizierte Geflüchtete mit globalen Arbeitgebern in Kontakt setzt, ermöglicht die Organisation geflüchteten Menschen Zugang zu Schutz und ein Leben an Orten, an denen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen gebraucht werden. Gleichzeitig arbeitet TBB auch mit Regierungen zusammen, um komplementäre Zuwanderungswege zu schaffen, die es qualifizierten Kandidat:innen ermöglichen, auf globalen Arbeitsmärkten konkurrenzfähig zu sein.

TBB hat mit den Regierungen von Australien, Kanada, Großbritannien, Belgien, Irland, Italien und Portugal zusammengearbeitet, um erfolgreich Pilotprogramme zur Mobilität geflüchteter Fachkräfte zu etablieren, die stetig expandieren. Für fast 2.000 Geflüchtete wurde durch diese Programme bereits eine dauerhafte Lösung mit Bleibeperspektive gefunden. TBB arbeitet derzeit mit mehr als 100 Unternehmen zusammen, um Geflüchtete aus dem Ausland zu rekrutieren, darunter multinationale Unternehmen wie Accenture und Deloitte sowie eine Vielzahl lokaler und nationaler Unternehmen verschiedener Größenordnungen und Branchen.

Zuwanderung von geflüchteten Fachkräften nach Deutschland gestalten

Die Zuwanderung von geflüchteten Fachkräften (auf Englisch: *Displaced Talent Mobility*) stellt einen ergänzenden Ansatz zu bestehenden humanitären Aufnahmeprogrammen dar, der darauf abzielt, geflüchteten Personen Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen. Anders als bei bestehenden Resettlement-Programmen liegt der Fokus dieses Ansatzes auf der Erwerbszuwanderung und richtet sich an Personen, die die erforderlichen Qualifikationen für den Arbeitsmarkt im globalen Norden mitbringen. Die Begünstigten erhalten einen Arbeitsmarktzugang auf Basis ihrer Fähigkeiten und sind nur selten für ein Resettlement-Programm des UNHCR geeignet, welches besonders schutzbedürftige Geflüchtete auf Basis spezifischer Kriterien auswählt. Dies unterstreicht die komplementäre Rolle dieses Ansatzes. Zuerst soll das vorgesehene Programm bestehende Einwanderungs-, Rekrutierungs- und Integrationsrahmen nutzen. Künftige Systemänderungen oder politische Reformen sollen daher auf empirischen Erkenntnissen basieren. Der Ansatz baut auf dem Erfolg früherer Pilotprogramme auf, von denen viele sich zu permanenten Programmen entwickelt haben und so die Tragfähigkeit und das langfristige Potenzial der *Displaced Talent Mobility* als nachhaltigen und skalierbaren Lösungsansatz unter Beweis stellen.

Im Folgenden wird untersucht, welche Möglichkeiten der Erwerbszuwanderung für Geflüchtete nach Deutschland bestehen. Als größter Arbeitsmarkt Europas mit gut etablierten Strukturen im Bereich Einwanderung und Integration bietet Deutschland gute Voraussetzungen zur Erwerbszuwanderung von qualifizierten Geflüchteten. Angesichts der einflussreichen Rolle, die Deutschland auf der europäischen und globalen Ebene spielt, ist TBB davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Pilotierung zusätzlich Türen in Europa und der Welt öffnen kann.

TBB hat 2022 gemeinsam mit Fragomen bereits einen afghanischen Softwareingenieur und seine Ehefrau aus dem Iran nach Deutschland vermittelt, wo er für Sonova, einen der weltweit größten Anbieter von Hörgeräten, arbeitet. Zusammen mit der Robert Bosch Stiftung strebt TBB den Aufbau eines Partnernetzwerks an, um die Erwerbszuwanderung von Geflüchteten in Deutschland weiter zu etablieren und als politisches Instrument zu verankern.

2. Die Migrationslandschaft in Deutschland

Deutschlands migrationsrechtliche Rahmenbedingungen zeichnen sich durch eine Kombination aus EU-Richtlinien sowie nationalen Gesetzen und Verordnungen aus. Zusammengenommen sollen diese die Migration steuern, die Integration von Zugewanderten fördern und humanitäre Aspekte berücksichtigen.

Ein zentrales Element der deutschen Migrationspolitik ist das Aufenthaltsgesetz, das die Rahmenbedingungen für Einreise, Aufenthalt, Arbeitsaufnahme und Integration von Ausländer:innen festlegt. Wesentliche Änderungen brachte das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das im März 2020 in Kraft trat und durch Reformen in den Jahren 2023 und 2024 weiterentwickelt wurde. Ziel dieser Reformen ist es, legale Zuwanderungswege für internationale Fachkräfte zu erleichtern und auszubauen. Zu den wichtigsten Neuerungen gehören Verbesserungen der Blauen Karte EU, die Einführung der Chancenkarte, die erleichterte Einreise für Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation, Anpassungen beim Visum zur Arbeitsplatzsuche sowie vereinfachte Verfahren für bestimmte Berufsgruppen wie Berufskraftfahrer:innen.

Verbesserungen der Blauen Karte EU

Die Blaue Karte EU wurde überarbeitet, um Zuwanderungsmöglichkeiten zu erweitern:

- **Gesenkter Gehaltsschwellenwert:** Die Mindestgehaltsanforderungen wurden erheblich reduziert. Für Engpassberufe und Berufseinsteiger:innen liegt die Schwelle nun bei 45,3% der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (43.759,80€ im Jahr 2025). Für alle anderen Berufe beträgt sie 50% (48.300€ im Jahr 2025).
- **Erweiterte Zugangsmöglichkeiten:** Das Visum steht nun auch kürzlich graduierten Hochschulabsolvent:innen sowie IT-Fachkräften ohne akademischen Abschluss offen, sofern sie mindestens drei Jahre Berufserfahrung nachweisen können. Je nach Berufsfeld können auch Fachkräfte ohne Hochschulabschluss diese Möglichkeit der Einreise nutzen.

- Erweiterte Liste der Engpassberufe: Neue Berufsgruppen wie Führungskräfte verschiedener Branchen, Gesundheitsfachkräfte und Pädagog:innen wurden aufgenommen, sodass mehr Fachkräfte von den gesenkten Gehaltsschwellen profitieren können.
- Vereinfachte Anforderungen: Der Prozess wurde gestrafft, sodass qualifizierte Personen die Blaue Karte EU nun leichter erhalten können.
- Aufenthaltsbestimmungen und erleichterte Familienzusammenführung: Verbesserte Aufenthaltsbestimmungen ermöglichen es Inhaber:innen einer Blauen Karte EU aus anderen EU-Ländern, kurzfristig ohne Visum in Deutschland zu arbeiten. Zudem wurden die Verfahren für den langfristigen Aufenthalt vereinfacht. Die Familienzusammenführung wurde erleichtert, indem Anforderungen wie ausreichender Wohnraum und gesicherter Lebensunterhalt für Familienmitglieder entfallen.

Erleichterte Einreise für Fachkräfte mit Berufsausbildung

Fachkräfte mit in Deutschland anerkannten Berufsausbildung und einem Arbeitsangebot können nun einfacher zuwandern:

- Gleichstellung mit Hochschulabsolvent:innen: Die Regeln für Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung wurden stärker an die für Hochschulabsolvent:innen angeglichen, um den Zuwanderungsprozess zu vereinfachen.
- Möglichkeiten für „Hire-Train-Move“-Programme: Deutsche Arbeitgebende bevorzugen oft Kandidat:innen, die ihre Berufsausbildung in Deutschland abgeschlossen haben, insbesondere aufgrund des einzigartigen dualen Ausbildungssystems, das außerhalb Europas selten ist. Daher gibt es Potenzial für „Hire-Train-Move“-Programme, um internationale Fachkräfte gezielt auf den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Anpassungen beim Visum zur Arbeitssuche

- Fachkräfte ohne Arbeitsangebot können ein Visum für bis zu sechs Monate erhalten, um in Deutschland eine Beschäftigung zu suchen, sofern sie über ausreichende finanzielle Mittel verfügen und die Qualifikationsstandards erfüllen. Diese Änderung erweitert die Möglichkeiten, eigenständig eine Arbeit in Deutschland zu finden.

Änderungen beim Visum für Fachkräfte

- Anspruch auf Aufenthaltstitel: Antragsteller:innen, die alle Voraussetzungen erfüllen, haben nun einen Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis. Dies beseitigt Ermessensentscheidungen und schafft mehr Planungssicherheit.
- Wegfall der direkten Berufsbindung: Fachkräfte sind nicht mehr auf Tätigkeiten beschränkt, die direkt mit ihrer Qualifikation zusammenhängen – mit Ausnahme von reglementierten Berufen. Dies ermöglicht größere Flexibilität bei der Berufswahl und erleichtert eine Anpassung an den Arbeitsmarkt.

Vereinfachte Verfahren für Berufskraftfahrer:innen

Das Verfahren zur Beschäftigung von Berufskraftfahrer:innen aus Drittstaaten wurde erleichtert:

- Vereinfachtes Genehmigungsverfahren: Die Bundesagentur für Arbeit prüft nicht mehr, ob eine EU- oder EWR-Fahrerlaubnis oder eine Grundqualifikation vorliegt.
- Abschaffung der Vorrangprüfung und Sprachvoraussetzungen: Die Vorrangprüfung, bei der geprüft wurde, ob inländische Arbeitskräfte für die Stelle verfügbar sind, entfällt. Zudem sind Sprachkenntnisse keine Voraussetzung mehr, wodurch der Einstellungsprozess beschleunigt wird.

Einführung der Chancenkarte

Mit der neuen Chancenkarte erhalten Drittstaatsangehörige die Möglichkeit, nach Deutschland zu kommen, um vor Ort nach einer Beschäftigung zu suchen. Diese Regelung erleichtert qualifizierten Fachkräften den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, indem sie ohne vorheriges Jobangebot nach Arbeitsmöglichkeiten suchen können.

Diese gesetzlichen Änderungen sollen Deutschland als Ziel für internationale Fachkräfte attraktiver machen, indem sie Zugangshürden senken, die Voraussetzungen aufweichen und Verwaltungsverfahren vereinfachen. Durch die Weiterentwicklung bestehender sowie die Einführung neuer Zugangswege möchte Deutschland dem Arbeitskräftemangel in wichtigen Branchen entgegenwirken, das Wirtschaftswachstum durch qualifizierte Zuwanderung fördern und zusätzliche Alternativen zur traditionellen Aufnahme von Geflüchteten schaffen.

3. Wichtige Akteur:innen und Entscheidungsträger:innen

Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI)

Das BMI ist für die innere Sicherheit und die Zuwanderungs- und Asylpolitik zuständig. Es spielt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung nationaler Strategien zu Migration, Integration und Abschiebung. Zudem beaufsichtigt das BMI das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und koordiniert mit anderen Bundesbehörden sowie Landesregierungen die Umsetzung der Migrationspolitik.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

Unter der Aufsicht des BMI ist das BAMF die zentrale Bundesbehörde für die Bearbeitung von Asylanträgen, die Koordinierung von Integrationsmaßnahmen und die Umsetzung der deutschen Migrationspolitik. Darüber hinaus spielt es eine entscheidende Rolle beim Schutz von Geflüchteten, insbesondere bei der Durchführung von Resettlement- und Relocation-Verfahren.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Das BMZ ist für die Entwicklungspolitik Deutschlands zuständig. Sein Ziel ist es, globale Armut zu reduzieren, nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum zu fördern und Frieden, Demokratie sowie Menschenrechte weltweit zu unterstützen. Das Ministerium arbeitet mit internationalen Organisationen, Partnerländern und Nichtregierungsorganisationen zusammen, um globale Herausforderungen wie Klimawandel, Migration und Gesundheitskrisen zu bewältigen. Zudem koordiniert das BMZ mit anderen Bundes- und Landesbehörden eine kohärente und wirksame Entwicklungspolitik.

Landesregierungen und kommunale Behörden

Durch die föderale Struktur Deutschlands spielen auch die Landesregierungen und kommunalen Behörden eine zentrale Rolle im Bereich Migration. Während das BAMF die ersten Phasen des Asylverfahrens verwaltet, sind die Bundesländer für die Bereitstellung von Unterkünften, Integrationsangeboten und sozialer Unterstützung für Asylsuchende und Geflüchtete zuständig. Kommunale Behörden übernehmen die direkte Umsetzung lokaler Integrationsmaßnahmen, darunter Beschaffung von Wohnraum, Bildungsangebote und soziale Dienstleistungen.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Das BMAS spielt eine zentrale Rolle bei der Integration von Migrant:innen und Geflüchteten in den Arbeitsmarkt und das soziale Sicherungssystem in Deutschland. Es entwickelt und verwaltet Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration, darunter Berufsberatung, Weiterbildung und die Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Zudem ist das BMAS für Sozialleistungsprogramme zuständig, die finanzielle Unterstützung, soziale Absicherung und Integrationshilfen bieten, um Neuankömmlinge in Deutschland zu unterstützen. Das Ministerium arbeitet eng mit Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden zusammen, um eine abgestimmte Förderung sicherzustellen und kooperiert mit verschiedenen Akteur:innen, um die soziale Teilhabe und Beschäftigungsmöglichkeiten für Migrant:innen und Geflüchteten zu verbessern.

Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die BA setzt die vom BMAS entwickelten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen um. Sie bietet Arbeitsvermittlung, berufliche Qualifizierung und Beratung an, um Migrant:innen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Darüber hinaus unterstützt sie die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, bietet Sprach- und Integrationskurse an und unterstützt Arbeitgebende bei der Einstellung von Migrant:innen, zum Beispiel durch finanzielle Förderung. In Zusammenarbeit mit anderen Institutionen betreibt die BA zudem spezielle Programme zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Migrant:innen, wie das Programm „Integration durch Qualifizierung“, das die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse erleichtert.

Bundespolizei

Die Bundespolizei untersteht dem BMI und ist für verschiedene migrationsbezogene Aufgaben auf Bundesebene zuständig. Dazu gehören die Sicherung und Kontrolle der Grenzen sowie die Reduzierung irregulärer Migration.

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK)

Die Industrie- und Handelskammern (IHKs) in Deutschland, koordiniert durch die DIHK, vertreten die Interessen der deutschen Wirtschaft auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Sie bieten Unternehmen umfangreiche Dienstleistungen, darunter rechtliche Beratung, Zertifizierungen und Unterstützung im Bereich berufliche Ausbildung und internationaler Handel. Eine wesentliche Aufgabe der Kammern ist die Organisation und Überwachung des dualen Ausbildungssystems, insbesondere durch die Abnahme von Prüfungen und die Begleitung von Ausbildungsbetrieben. Zudem beraten sie die Regierung in wirtschaftspolitischen Fragen, wirken an Gesetzgebungsverfahren mit und fördern den Dialog zwischen Unternehmen und politischen Entscheidungsträgern, um wirtschaftliches Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Branchenverbände in Deutschland

Branchenverbände in Deutschland vertreten die Interessen spezifischer Wirtschaftszweige und setzen sich für die Belange ihrer Mitgliedsunternehmen ein. Sie nehmen an politischen Diskussionen teil, werben für günstige regulatorische Rahmenbedingungen und beeinflussen Gesetzgebungsverfahren, die ihre Branchen betreffen. Zudem bieten sie Plattformen für Zusammenarbeit, Wissensaustausch und die Festlegung von Branchenstandards. Durch Forschungsarbeit, Konferenzen und Fachpublikationen tragen sie zur Innovation bei und adressieren branchenspezifische Herausforderungen. Branchenverbände kooperieren mit staatlichen Stellen, Gewerkschaften und anderen Organisationen, um eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung zu fördern und sicherzustellen, dass die branchenspezifischen Anliegen in der nationalen und europäischen Politikgestaltung berücksichtigt werden.

Gewerkschaften in Deutschland

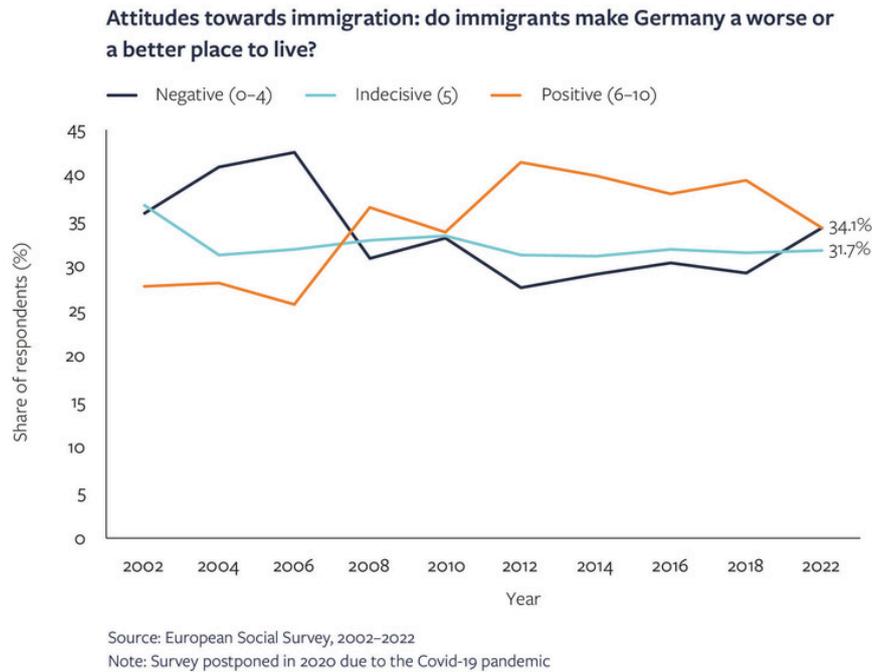
Gewerkschaften in Deutschland spielen eine zentrale Rolle bei der Vertretung der Interessen von Arbeitnehmer:innen in verschiedenen Branchen. Sie führen Tarifverhandlungen mit Arbeitgebern, um Löhne, Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen für ihre Mitglieder auszuhandeln. Zudem setzen sich Gewerkschaften für Arbeitsrechte, soziale Gerechtigkeit und faire Beschäftigungspraktiken ein und nehmen aktiv Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsgesetzen und politischen Maßnahmen. Große Gewerkschaften, wie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), arbeiten mit Branchenverbänden, staatlichen Stellen und weiteren Interessengruppen zusammen, um die Rechte von Arbeitnehmer:innen zu stärken und zur Entwicklung der Wirtschafts- und Sozialpolitik beizutragen.

4. Einwanderungs- und Asylpolitik: Zahlen und Wahrnehmung

Deutschland hat sich als wichtiges Zielland für Migration etabliert, was seine bedeutende Rolle innerhalb der EU als auch in der globalen Migrationslandschaft widerspiegelt. Im Januar 2023 lebten über 12 Millionen Migrant:innen in Deutschland, womit es das EU-Mitgliedsland mit der größten migrantischen Bevölkerung ist. Unter diesen Migrant:innen sind 7,7 Millionen Drittstaatsangehörige und 4,6 Millionen EU-Bürger:innen. Zusammen machen diese Gruppen 14,6 % der Gesamtbevölkerung Deutschlands aus.³

In Hinblick auf Personen, die internationalen Schutz benötigen, ist Deutschland das größte Aufnahmeland in der EU und weltweit auf Platz drei. Im Jahr 2023 gab es in Deutschland 2.593.007 Geflüchtete, die Mehrheit stammte aus der Ukraine (1,1 Millionen), der Arabischen Republik Syrien (705.812) und Afghanistan (255.077).⁴ Zudem erhält Deutschland etwa ein Drittel aller Asylanträge in der EU und beherbergt derzeit über 300.000 Asylsuchende, hauptsächlich aus der Arabischen Republik Syrien, der Türkei und Afghanistan.⁵

Die Gründe für die Zuwanderung nach Deutschland sind vielfältig. Zwischen 2013 und 2022 waren die häufigsten Migrationsgründe von Drittstaatsangehörigen laut dem Statistischen Bundesamt internationaler Schutz (27,9%), Erwerbstätigkeit (24,2%) und Familienzusammenführung (23,9%). Dies zeigt, dass Migration nach Deutschland durch humanitäre Gründe, wirtschaftliche Faktoren und familiäre Bindungen geprägt ist.



Die öffentliche Wahrnehmung zu Einwanderung und Asyl in Deutschland

Die öffentliche Wahrnehmung zu Einwanderung und Asyl in Deutschland hat sich im letzten Jahrzehnt erheblich gewandelt, maßgeblich beeinflusst durch die humanitäre Ausnahmesituation 2015–2016 sowie anhaltende Debatten über Integration. Auffällig ist, dass die Einstellungen gegenüber Zuwanderer:innen relativ gleich verteilt sind: 34% der Menschen äußern sich negativ, 34% positiv und 32% unentschlossen, wenn sie gefragt werden, ob Zuwanderer:innen Deutschland zu einem besseren oder schlechteren Ort zum Leben machen (siehe Abbildung). Dennoch ist erkennbar, dass die Einstellungen in den letzten Jahren zwar negativer geworden sind, sie aber immer noch positiver sind als die Ansichten, die vor 20 Jahren vorherrschten.

Umfragedaten zeigen, dass die Bevölkerung unterschiedliche Ansichten und Bedenken zum Thema Einwanderung und Asyl hat. Diese reichen von starker Unterstützung humanitärer Aufnahme bis hin zu Sorgen über die Integration von Geflüchteten und die Auswirkungen der Migration auf die deutsche Gesellschaft, die oft stark belasteten lokalen Behörden und Kommunen sowie die Wirtschaft im Allgemeinen.

Zentrale Diskussionsthemen und Bedenken:

- **Wirtschaftliche und soziale Auswirkungen:** Viele Bürger:innen äußern Bedenken hinsichtlich der wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Zuwanderung, insbesondere im Zusammenhang mit Geflüchteten. Häufig genannte Sorgen sind eine höhere Belastung der Sozialsysteme, Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und die Befürchtung, dass Migrant:innen sich nicht ausreichend in die deutsche Gesellschaft integrieren. Ein bedeutender Teil der Bevölkerung befürwortet strengere Einwanderungskontrollen und Maßnahmen zur Begrenzung der Zahl von Asylsuchenden. Vorschläge wie die Kürzung von Bargeldleistungen für Asylsuchende oder die Einführung gemeinnütziger Arbeitspflichten finden breite Unterstützung, da sie als Möglichkeit gesehen werden, wahrgenommene Belastungen für das Sozialsystem zu reduzieren.⁷
- **Humanitäre Verpflichtungen und moralische Verantwortung:** Trotz dieser Bedenken gibt es weiterhin starke Unterstützung für den humanitären Aspekt der deutschen Migrationspolitik. Viele Bürger:innen sehen es als moralische Verantwortung, Menschen aufzunehmen, die vor Krieg und Verfolgung fliehen. Die öffentliche Wahrnehmung verdeutlicht oft eine zwiespältige Haltung: Während Herausforderungen anerkannt werden, unterstützt die Mehrheit weiterhin die Verpflichtung, Geflüchtete aufzunehmen, und versucht, humanitäre Prinzipien mit pragmatischen Überlegungen in Einklang zu bringen.⁸
- **Kulturelle Integration und Identität:** Ein weiteres häufig diskutiertes Thema ist die kulturelle Integration. In Teilen der Bevölkerung besteht die anhaltende Sorge, dass verstärkte Migration die deutsche kulturelle Identität verändern könnte. Diese Befürchtung wird insbesondere von rechten politischen Gruppen aufgegriffen, die argumentieren, dass Migrationspolitik den Erhalt kultureller Werte priorisieren sollte. Daher fordern sie eine stärkere Kontrolle über das Tempo und das Ausmaß der Zuwanderung.
- **Wirtschaftlicher Beitrag von Migrant:innen:** Es gibt eine wachsende Anerkennung dafür, dass Migrant:innen und Geflüchtete einen wirtschaftlichen Beitrag leisten können, insbesondere wenn sie erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert sind. Viele Bürger:innen sehen Einwanderung als eine Möglichkeit, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken und die Wirtschaft zu fördern, insbesondere in Branchen mit Fachkräftemangel. Diese Wahrnehmung hebt die potenziellen Vorteile der Fachkräfteeinwanderung und strukturierter Integrationsprogramme hervor.

- Politische Polarisierung und Migration als politisches Thema: Die öffentliche Debatte über Migration wird stark von politischer Polarisierung beeinflusst. Rechte Parteien setzen verstärkt auf migrationskritische Kampagnen und betonen vermeintliche Bedrohungen für Sicherheit und nationale Identität. Diese Rhetorik verstärkt Sicherheitsbedenken in der Bevölkerung und beeinflusst nachweislich das Wahlverhalten sowie die öffentliche Meinung zur Migration.⁹ Ein Beispiel hierfür ist der Wahlerfolg der rechtspopulistischen Partei Alternative für Deutschland (AfD) bei den Landtagswahlen am 1. September 2024 in Thüringen und Sachsen.¹⁰ Die AfD führt seit Jahren Kampagnen gegen die Migrationspolitik der Regierung – unabhängig davon, ob es sich um reguläre, irreguläre, wirtschaftlich oder humanitär begründete Migration handelt. Ihre Zugewinne bei diesen Wahlen werden häufig als Reaktion auf die bestehende Migrationspolitik gesehen, da viele Wähler:innen sich von ihren Forderungen nach strengeren Grenzkontrollen und schärferen Einwanderungsgesetzen angesprochen fühlen.

Als Organisation, die sich für die Zuwanderung von geflüchteten Fachkräften einsetzt, erkennt TBB die Bedeutung eines fundierten Verständnisses der öffentlichen Wahrnehmung von Migration in Deutschland an. Diese Wahrnehmungen, die oft durch Fehlinformationen oder Unsicherheiten geprägt sind, müssen ernst genommen werden. Gleichzeitig sieht sich TBB jedoch in der Verantwortung, sie konstruktiv zu hinterfragen. Indem man die positiven Beiträge von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt und für die Gesellschaft betont, soll der öffentliche Diskurs verändert werden. Der Wandel von Narrativen steht im Mittelpunkt unserer Arbeit: Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Geflüchtete nicht als Belastung wahrgenommen werden, sondern als eine Chance für wirtschaftliches Wachstum, Innovation und gesellschaftliche Vielfalt – mit dem Ziel, eine unterstützende Haltung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu fördern.

5. Bedarf am Arbeitsmarkt

Der erhebliche Arbeits- und Fachkräftemangel in zahlreichen Branchen Deutschlands – mit fast 2 Millionen unbesetzten Stellen – macht die Zuwanderung geflüchteter Fachkräfte sowohl relevant als auch notwendig. Ohne diese Vakanzen auf dem Arbeitsmarkt würde ein solches Programm weder skalierbar noch nachhaltig sein. Es ist entscheidend, dass in zentralen Branchen gut definierte Engpässe bestehen, um sicherzustellen, dass geflüchtete Fachkräfte effektiv zum Arbeitsmarkt beitragen, sich integrieren und gleichzeitig helfen können, das Qualifikationsungleichgewicht im Land zu beheben.

Mit einer der niedrigsten Arbeitslosenquoten unter den OECD-Ländern (3,3 % im Jahr 2024)¹¹ kämpft Deutschland trotz 2,5 Millionen Arbeitslosen mit einem erheblichen Mangel an Fachkräften in zahlreichen Branchen. Dieser Engpass wird durch demografische Veränderungen (wie einer alternden Bevölkerung und sinkenden Geburtenraten), unzureichende Umschulungen sowie eine Diskrepanz zwischen den Qualifikationen der Arbeitslosen und den Anforderungen der Arbeitgebenden verstärkt. Auch der Anstieg der Studierendenzahlen an Universitäten trägt zu Engpässen in Ausbildungsberufen bei. Das Muster hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert, wobei einige Arbeitgebende befürchten, dass die zunehmende Akademisierung das traditionelle duale Ausbildungssystem gefährden könnte. Da das deutsche Ausbildungsmodell von Arbeitgebenden geführt wird, sorgen Krisen oder ein anhaltender Mangel an Bewerber:innen dafür, dass weniger Ausbildungsplätze angeboten werden.

Laut Bundesagentur für Arbeit¹² gelten 183 analysierte Berufe als „Engpassberufe“, was bedeutet, dass in jedem siebten Beruf ein Fachkräftemangel besteht. Im Jahr 2023 betraf dies insbesondere die Pflege- und Gesundheitsbranche, das Handwerk, den Straßengüterverkehr, die Kinderbetreuung und die Sozialarbeit. Auch technische Berufe, insbesondere in der IT und der Bauplanung, waren stark vom Fachkräftemangel betroffen. Die Gastronomiebranche war ein weiterer Sektor mit Engpässen, insbesondere bei Köch:innen und Servicepersonal.

Auch auf der Website „Make it in Germany“¹³, dem offiziellen Portal der Bundesregierung für ausländische Fachkräfte, werden diese Berufe als besonders gefragt hervorgehoben.

Zusätzlich dazu, dass jede zweite als als offen gemeldete Stelle in einem „Engpassberuf“ zu finden ist, stellt der Anstieg unbesetzter Ausbildungsplätze eine weitere Herausforderung dar. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen haben große Schwierigkeiten, Auszubildende für Engpassberufe zu finden. Während im Jahr 2014 noch 37.000 Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, stieg diese Zahl bis 2022 auf fast 70.000 an. Dem deutschen Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge wurde 2023 mit 35% der höchste Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze verzeichnet – Jahr 2010 waren es dagegen nur 15%.¹⁴

Trotz dieser Engpässe bevorzugen die meisten deutschen Arbeitgebenden weiterhin Bewerber:innen, die ihre Berufsausbildung in Deutschland absolviert haben. Das duale Ausbildungssystem in Deutschland existiert außerhalb Europas kaum. In vielen Ländern basiert die berufliche Bildung größtenteils auf schulischer Ausbildung oder betrieblichem Lernen am Arbeitsplatz. Dies führt zu einer gewissen Skepsis gegenüber Kandidat:innen mit ausländischen Berufsqualifikationen.

Deutschland steht vor einem erheblichen Qualifikationsungleichgewicht, da die Qualifikationen vieler Arbeitssuchender nicht mit den Anforderungen der offenen Stellen übereinstimmen. Der Bericht der Europäischen Arbeitsbehörde aus dem Jahr 2023 hebt hervor, dass viele Arbeitslose in Deutschland nicht über die erforderlichen Qualifikationen für gefragte Berufe verfügen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit gezielter Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme.¹⁵ Zudem berichtet die Bundesagentur für Arbeit, dass nur jede vierte arbeitslose Fachkraft eine Stelle in einem Engpassberuf sucht.

Ein weiterer zentraler Faktor für den Arbeitskräftemangel ist die alternde Bevölkerung. Statistisch gesehen gehen in den kommenden Jahren mehr Menschen in den Ruhestand als neue Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt eintreten. Dies steht in direktem Zusammenhang mit der sinkenden Geburtenrate in Deutschland und trägt zu einem schrumpfenden Pool an jungen Arbeitskräften bei.

Zudem konkurriert Deutschland mit anderen Ländern um Fachkräfte, insbesondere in stark nachgefragten Branchen wie IT und Ingenieurwesen. Diese internationale Konkurrenz erschwert es, qualifizierte Fachkräfte anzuziehen und langfristig zu halten. Eine OECD-Studie zur Attraktivität von Fachkräften aus dem Jahr 2023 zeigt, dass Deutschland im OECD-Vergleich von Platz 12 im Jahr 2019 auf Platz 15 von 38 Ländern zurückgefallen ist.¹⁶ Hinzu kommt, dass die administrativen Prozesse zum Erlangen von Arbeitserlaubnissen und zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen oft komplex und zeitaufwendig sind. Dies hält einige potenzielle Arbeitskräfte davon ab, eine Beschäftigung in Deutschland zu suchen.

Interessant am deutschen Privatsektor ist, dass er im Vergleich zu anderen EU-Ländern bereits eine führende Rolle bei mehreren Partnerschaftsprogrammen zur Fachkräftezuwanderung eingenommen hat. Ein Beispiel ist die Zusammenarbeit zwischen dem Bundesverband Solarwirtschaft und der National Solar Energy Federation of India, die mit Unterstützung der GIZ ein Ausbildungsprogramm für die Installation von Solar-PV-Anlagen entwickelt haben. Im Anschluss daran werden einige der ausgebildeten Fachkräfte von deutschen Unternehmen rekrutiert.¹⁷ Auch in anderen Branchen gibt es ähnliche Initiativen, bei denen Branchenverbände eine zentrale Rolle spielen. Diese privaten Sektorpartnerschaften sind vielversprechend und zeigen, dass es ein großes Potenzial für ein starkes Engagement der Wirtschaft gibt.

Strategien zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs

Seit 2020 hat Deutschland mehrere Maßnahmen umgesetzt, um die Arbeitsmigration zu erleichtern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die bedeutendste war das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das im März 2020 in Kraft trat. Ziel war es, Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern, indem das Antragsverfahren vereinfacht, die Zulassungskriterien erweitert und die Anerkennung ausländischer Qualifikationen flexibler gestaltet wurden. In den Jahren 2023 und 2024 wurde das Gesetz durch weitere Änderungen ergänzt, um den Zugang für ausländische Fachkräfte weiter zu erleichtern. Dazu gehörten unter anderem die Senkung von Gehaltsgrenzen, der Verzicht auf formale Ausbildungsnachweise für IT-Spezialisten, die Erweiterung der Liste von Engpassberufen sowie Erleichterungen bei der Familienzusammenführung¹⁸.

Zusätzlich zu den Reformen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes von 2020 wurden weitere migrationspolitische Maßnahmen ergriffen, darunter die Digitalisierung des Einwanderungsprozesses sowie bilaterale Migrationspartnerschaften mit Drittstaaten. Allerdings wird Arbeitsmigration allein nicht ausreichen, um den hohen Fachkräftemangel in Deutschland zu bewältigen. Daher werden weitere Strategien in Betracht gezogen, darunter:

- Stärkung der inländischen Erwerbsbevölkerung: Durch die gezielte Einbindung unterrepräsentierter Gruppen, wie älterer Arbeitnehmer:innen und Frauen, soll das inländische Arbeitskräftepotenzial erhöht werden.
- Attraktivere Arbeitsbedingungen: Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Elternzeitregelungen und wettbewerbsfähige Sozialleistungen sollen dazu beitragen, Fachkräfte langfristig im Land zu halten.
- Investitionen in Automatisierung und digitale Technologien: Durch den verstärkten Einsatz neuer Technologien soll die Produktivität gesteigert und die Abhängigkeit von manueller Arbeit verringert werden.

Die Zuwanderung von geflüchteten Fachkräften bietet eine strategische Antwort auf den anhaltenden Fachkräftemangel in Deutschland und erschließt einen wertvollen, bislang ungenutzten Pool an Talenten. Mit einer der niedrigsten Arbeitslosenquoten innerhalb der OECD und einer alternden Bevölkerung, die den Arbeitskräftemangel weiter verschärft, ist die Integration geflüchteter Fachkräfte nicht nur eine ethische, sondern auch eine wirtschaftlich notwendige Maßnahme. Dieser Ansatz kommt sowohl der deutschen Wirtschaft als auch den betroffenen Personen zugute, indem er Schutzbedürftigen neue Chancen eröffnet und gleichzeitig den Druck auf zentrale Wirtschaftssektoren mindert. Auf diese Weise ergänzt die Mobilität geflüchteter Fachkräfte andere Maßnahmen und stärkt Deutschlands Fähigkeit, den Arbeitskräftebedarf in einem kompetitiven globalen Arbeitsmarkt zu decken.

6. Rechtliche Einreisemöglichkeiten nach Deutschland

Deutschland bietet mehrere rechtliche Möglichkeiten für Arbeitsmigration, humanitären Schutz sowie spezifische bilaterale Abkommen, die Migrant:innen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Das Ziel dieses Piloten zur Zuwanderung geflüchteter Fachkräfte nach Deutschland besteht darin, bestehende Fachkräfte- oder Arbeitsvisa zu nutzen und anzupassen, sodass diese auch für geflüchtete Personen zugänglich sind. Durch die Nutzung bereits etablierter Strukturen entwickeln wir von Anfang an ein nachhaltiges und skalierbares Modell. Gleichzeitig bleiben wir offen für mögliche politische oder regulatorische Anpassungen, die speziell auf geflüchtete Fachkräfte zugeschnitten sind, sobald ausreichende Evidenz solche Reformen unterstützt. Wichtig ist, dass dieses Programm bestehende humanitäre Zugangswege ergänzt und nicht ersetzt. Es zielt darauf ab, mehr Menschen aus der Vertreibung herauszuführen, indem es den Zugang zum Arbeitsmarkt mit der Nachfrage nach Fachkräften und relevanten Qualifikationen in Einklang bringt.

Im Folgenden wird ein Überblick über die wichtigsten Zugangswege und Prozesse gegeben:

- › **Blaue Karte EU**
- › **Visum zum Arbeiten für Fachkräfte**
- › **Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene**
- › **Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung**
- › **Visum zur Anerkennungspartnerschaft**
- › **Sonderregelung für Pflegehilfskräfte**
- › **Sonderregelung für Berufskraftfahrer:innen**
- › **Chancenkarte**

Der Hauptunterschied zwischen dem Visum für Fachkräfte und dem Visum für Berufserfahrene liegt in den Qualifikationsanforderungen und den Antragsverfahren. Das Visum für Fachkräfte richtet sich an Personen mit formal anerkannten Hochschulabschlüssen oder Berufsqualifikationen, die deutschen Standards entsprechen. Es erfordert eine offizielle Anerkennung durch deutsche Behörden sowie eine Beschäftigung in einem Bereich, der mit der Qualifikation übereinstimmt. Dieses Visum bietet einen erleichterten Einwanderungsprozess ohne Arbeitsmarktprüfung, unkomplizierte Visa- und Aufenthaltserlaubnisverfahren sowie vereinfachte Möglichkeiten zur Familienzusammenführung. Im Gegensatz dazu richtet sich das Visum für Berufserfahrene an Personen, die möglicherweise keine formal anerkannten Abschlüsse besitzen, jedoch über umfangreiche Berufserfahrung verfügen. Diese können ihre Fachkenntnisse durch Berufserfahrung und Zertifikate nachweisen. Allerdings unterliegen sie häufig einer Arbeitsmarktprüfung, strengeren Visabedingungen, höheren Sprachanforderungen und einem komplexeren Antragsverfahren, da ihre praktische Erfahrung die fehlende formale Qualifikation ausgleichen muss.

Darüber hinaus sind das Visum für Berufserfahrene sowie die Sonderregelungen für Pflegehilfskräfte und Berufskraftfahrer:innen auf die Engpassliste angewiesen, um kritische Arbeitskräftelücken zu schließen. Das Visum für Fachkräfte und das Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung sind nicht an diese Liste gebunden und stehen qualifizierten Bewerber:innen unabhängig von ihrem Berufsfeld offen. Zudem nutzen Visa wie die Blaue Karte EU, das Visum zur Anerkennungspartnerschaft und die Chancenkarte die Engpassliste teilweise, indem sie beispielsweise niedrigere Gehaltsschwellen oder zusätzliche Punkte für gefragte Berufe gewähren. Dennoch bleiben sie auch für Bewerber:innen außerhalb von Mangelberufen zugänglich, sofern sie andere Zulassungsvoraussetzungen erfüllen. Somit spielt die Engpassliste in einigen Visakategorien eine wichtige Rolle, während viele andere Programme darauf abzielen, ein breiteres Spektrum an Fachkräften unabhängig von Engpassberufen zu gewinnen.

Jede dieser Visakategorien bietet die Möglichkeit eines dauerhaften Aufenthalts in Deutschland, sofern bestimmte Kriterien erfüllt sind. In jedem Fall kann eine Arbeitserlaubnis in Deutschland in der Regel verlängert werden, solange die Voraussetzungen dafür weiterhin erfüllt sind. Das gilt auch, wenn die Bedingungen für eine dauerhafte Niederlassung noch nicht gegeben sind. Potenzielle Schutzbedarfe von geflüchteten Fachkräften müssen deshalb innerhalb bestehender rechtlicher Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, um Kandidat:innen eine langfristige Aufenthaltsperspektive zu bieten.

Empfehlung für Pilotprojekt

Auf Grundlage unserer Analyse und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände geflüchteter Personen gehen wir davon aus, dass die drei vielversprechendsten Visa für dieses Pilotprojekt folgende sind:

1. Visum für Berufserfahrene

Das Visum für Berufserfahrene ist besonders gut für geflüchtete Personen geeignet, die über umfangreiche Berufserfahrung verfügen, jedoch keine formal anerkannten Qualifikationen in Deutschland besitzen. Bei diesem Visum wird Wert auf praktische Arbeitserfahrung gelegt, sodass Kandidat:innen ihre Fähigkeiten anhand ihrer Berufshistorie nachweisen können. Hierbei werden Hürden wie die Anerkennung formaler Qualifikationen und Sprachanforderungen reduziert, was das Visum für geflüchtete Fachkräfte leichter zugänglich macht. Durch die Fokussierung auf nicht regulierte, stark nachgefragte Berufe bietet es unmittelbare Beschäftigungsmöglichkeiten, wodurch eine schnellere Integration und wirtschaftliche Eigenständigkeit der Teilnehmenden ermöglicht wird.

2. Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung für das Hire-Train-Move-Modell (mit der Einschränkung, dass Familienangehörige zunächst nicht nachziehen können)

Das Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung als Basis für ein Hire-Train-Move-Modell ist besonders geeignet für geflüchtete Personen unter 35 Jahren. Angesichts des akuten Bedarfs an Auszubildenden in Deutschland und der steigenden Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze passt dieses Visum gut zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Die Visumsempfänger:innen erhalten eine hochwertige berufliche Ausbildung, finanzielle Unterstützung durch betriebliche Vergütungen sowie eine langfristige Beschäftigungs- und Bleibeperspektive. Obwohl die anfängliche Einschränkung beim Familiennachzug eine Herausforderung darstellt, machen die langfristigen Vorteile einer in Deutschland anerkannten Qualifikation und die Möglichkeit des späteren Familiennachzugs dieses Visum zu einer vielversprechenden Option für das Pilotprojekt.

3. Sonderregelungen für Pflegehilfskräfte und Berufskraftfahrer:innen (je nach Nachfrage)

Die Sonderprogramme für Pflegehilfskräfte und Berufskraftfahrer:innen zielen darauf ab, kritische Arbeitskräftemängel im Gesundheits- und Transportsektor zu schließen. Für geflüchtete Personen mit Erfahrung in der Krankenpflege oder im professionellen Fahrdienst bieten diese Visakategorien vereinfachte Verfahren und sofortige Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die hohe Nachfrage in diesen Sektoren erhöht die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Vermittlung und langfristigen Arbeitsplatzsicherheit. Durch potenzielle Partnerschaften mit bestehenden Initiativen wie dem Triple-Win-Programm für Pflegekräfte oder arbeitgebergestützten Schulungsprogrammen für Fahrer:innen kann das Pilotprojekt auf vorhandene Strukturen aufbauen. Während die Anerkennung von Qualifikationen und Sprachkenntnisse zusätzliche Anforderungen sein können, steigert die nachfrageorientierte Ausrichtung dieser Programme ihre Attraktivität für das Pilotprojekt.

Die Fokussierung auf das Visum für Berufserfahrene, das Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung für Hire-Train-Move-Modelle und die Sonderregelungen für Pflegehilfskräfte und Berufskraftfahrer:innen ermöglicht es dem Pilotprojekt, eine vielfältige Palette an geflüchteten Fachkräften anzusprechen. Diese Visaoptionen stimmen mit den Bedarfen des deutschen Arbeitsmarktes überein, verringern die häufigsten Hürden, mit denen sich Geflüchtete konfrontiert sehen, und bieten klare Wege zu Beschäftigung und Integration. Durch die Berücksichtigung von Aspekten wie den Zeitrahmen für den Familiennachzug sowie die Unterstützung der Teilnehmenden bei Qualifikations- und Sprachanforderungen kann das Pilotprojekt das Potenzial dieser Visaoptionen maximieren. So können erfolgreiche Ergebnisse für Geflüchtete ermöglicht und die Ziele der Initiative zur Zuwanderung von geflüchteten Fachkräften erreicht werden.

Blaue Karte EU¹⁹

Die Blaue Karte richtet sich an hochqualifizierte Nicht-EU-Bürger:innen, die in Deutschland arbeiten möchten. Sie ist speziell für Berufe gedacht, die höhere Bildungsabschlüsse und spezifische Kompetenzen erfordern, insbesondere in Sektoren mit Arbeitskräftemangel.

Voraussetzungen

Ein anerkanntes Hochschulstudium oder eine vergleichbare Qualifikation. Ein Jobangebot von einem Unternehmen in Deutschland, das mit den Qualifikationen des Kandidaten/der Kandidatin übereinstimmt und eine Mindestdauer von 6 Monaten hat. Deutschkenntnisse sind keine Voraussetzung. Ein Mindestjahresbruttogehalt von 45.300 € oder ein niedrigeres Bruttogehalt von mindestens 41.041,80 €, wenn der/die Bewerber:in in einem „Engpassberuf“ beschäftigt wird. Die Liste der Mangelberufe kann hier eingesehen werden.

Verfahren

Ein Einreisevisum ist nur für bestimmte Nationalitäten erforderlich. Es ist jedoch zu erwarten, dass die meisten geflüchteten Fachkräfte als Drittstaatenghörige ein solches Visum benötigen. Das Einreisevisum (Typ D) umfasst eine Arbeitserlaubnis auf Basis der Blauen Karte EU, die es ermöglicht, unmittelbar nach der Ankunft innerhalb der Gültigkeit des Visums mit der Arbeit zu beginnen.

Weg zur Niederlassungserlaubnis

Inhaber:innen der Blauen Karte EU können nach 33 Monaten qualifizierter Beschäftigung in Deutschland einen Antrag auf unbefristeten Aufenthalt (Niederlassungserlaubnis) stellen; dieser Zeitraum wird auf 21 Monate verkürzt, wenn sie das B1-Niveau der deutschen Sprache erreichen. Zu den Anforderungen gehören eine ununterbrochene Beschäftigung in einer den Qualifikationen entsprechenden Position, Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung während dieses Zeitraums, Grundkenntnisse des deutschen Rechts- und Sozialsystems, ein gesichertes Einkommen ohne öffentliche Mittel und ausreichender Wohnraum.

Einbeziehung von Familienangehörigen

Ehepartner:innen und ledige, minderjährige Kinder können in den Visumantrag aufgenommen werden. Der/die Ehepartner:in eines:r Inhabers/Inhaberin der deutschen Blauen Karte EU ist bei der Beantragung des Aufenthaltstitels von der Nachweispflicht der deutschen Sprachkenntnisse auf dem Niveau A1 befreit, und der Aufenthaltstitel ermöglicht es dem Inhaber/der Inhaberin, ohne Einschränkungen in einer Anstellung oder selbstständig zu arbeiten. Kinder können in Bildungseinrichtungen eingeschrieben werden.

Anmerkungen

Es gibt einen speziellen Fall der Blauen Karte für IT-Fachkräfte ohne formale Qualifikationen. Antragsteller:innen müssen ein Jobangebot in Deutschland haben und in den letzten 7 Jahren mindestens 3 Jahre in diesem Bereich gearbeitet haben. Ihre berufliche Erfahrung muss mit einem Hochschulabschluss vergleichbar sein. Eine weitere Änderung erleichtert neu graduierten Absolvent:innen (Abschluss innerhalb der letzten 3 Jahre) den Zugang zur Blauen Karte. In diesem Fall liegt das Mindestjahresgehalt bei €41.041,80 und gilt für reguläre sowie Mangelberufe.

Visum zum Arbeiten für Fachkräfte²⁰

Dieses Visum richtet sich an Fachkräfte aus Drittstaaten mit in Deutschland anerkanntem Berufs- oder Hochschulabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss, der es ermöglicht, in Bereichen zu arbeiten, die der Qualifikation der Person entsprechen.

Voraussetzungen

Ein mindestens zweijähriger Berufs- oder Hochschulabschluss. Die ausländischen Abschlüsse müssen in Deutschland offiziell anerkannt oder einem deutschen Abschluss vergleichbar sein. Ein konkretes Jobangebot für eine qualifizierte Beschäftigung von einem Arbeitgebenden in Deutschland. Für reglementierte Berufe, wie im Gesundheitswesen, müssen die Bewerber:innen eine Berufsausübungserlaubnis erhalten, die vor der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis vorliegen sollte. Deutschkenntnisse sind keine Voraussetzung. Für Bewerber:innen über 45 Jahre muss ein Mindestjahresgehalt von €49.830 vorliegen oder der Nachweis erbracht werden, dass eine ausreichende Altersvorsorge im Herkunfts- oder Aufenthaltsland besteht.

Verfahren

Der/die Antragsteller:in muss ein Visum in ihrem/seinem Aufenthaltsland und nach der Einreise nach Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis beantragen.

Weg zur Niederlassungserlaubnis

Das Visum für Fachkräfte ist für bis zu 4 Jahre oder für die Dauer des Arbeitsvertrags gültig und bietet einen Weg zur Niederlassungserlaubnis nach 4 Jahren, wenn der/die Antragsteller:in über ausreichende Deutschkenntnisse verfügt. Diese Zeit kann auf zwei Jahre verkürzt werden, wenn der/die Antragsteller:in eine Berufsausbildung oder ein anderes Studium in Deutschland abgeschlossen hat.

Einbeziehung von Familienangehörigen

Ehepartner:innen und ledige, minderjährige Kinder können in den Visumantrag aufgenommen werden. Der/die Ehepartner:in eines Inhabers/einer Inhaberin eines Visums für Fachkräfte ist von der Nachweispflicht der Deutschkenntnisse auf Niveau A1 bei der Antragstellung für die Aufenthaltserlaubnis für Familienangehörige befreit. Die Aufenthaltserlaubnis für Familienangehörige ermöglicht es, uneingeschränkt erwerbstätig zu sein, sowohl angestellt als auch selbstständig. Kinder können sich in Bildungseinrichtungen einschreiben.

Visum für Berufserfahrene

Dieses Visum richtet sich an qualifizierte Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung oder einem Hochschulabschluss in nicht reglementierten Berufen.

Voraussetzungen

Für die Beschäftigung in Deutschland ist ein akademischer Abschluss oder ein Berufsabschluss erforderlich, wobei eine formale Anerkennung der Qualifikationen nicht notwendig ist. Zudem muss der/die Bewerber:in in den letzten fünf Jahren mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung gesammelt haben und ein konkretes Arbeitsangebot für eine nicht reglementierte Tätigkeit vorweisen. Es gibt keine gesetzliche Mindestanforderung an Deutschkenntnisse. Das Bruttojahresgehalt muss mindestens 40.770 € betragen, wobei für Personen über 45 Jahre entweder ein Mindestgehalt von 49.830 € oder ein Nachweis über eine angemessene Altersvorsorge erforderlich ist. Darüber hinaus muss die Bundesagentur für Arbeit zustimmen und sicherstellen, dass das Arbeitsangebot sowie die Beschäftigungsbedingungen denen deutscher Arbeitnehmer:innen entsprechen.

Verfahren

Der/die Bewerber:in muss ein Visum bei einem deutschen Konsulat im Herkunfts- oder Aufenthaltsland beantragen. Dafür sind neben den oben genannten Voraussetzungen ein gültiger Reisepass sowie die Zahlung einer Visumgebühr von 75 € erforderlich. Nach der Einreise nach Deutschland kann die visuminhabende Person eine Aufenthaltserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen.

Weg zur Niederlassungserlaubnis

Berufserfahrene Arbeitskräfte, die als qualifizierte Fachkräfte anerkannt sind, können nach vier Jahren Beschäftigung eine unbefristete Niederlassungserlaubnis beantragen; ohne Anerkennung beträgt die reguläre Frist fünf Jahre. Voraussetzungen sind ein ununterbrochener Aufenthalt und eine durchgehende Beschäftigung in Deutschland, erforderliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, ein gesicherter Lebensunterhalt ohne öffentliche Unterstützung, angemessener Wohnraum, ausreichende Deutschkenntnisse (in der Regel Niveau B1) sowie Kenntnisse über das deutsche Rechts- und Gesellschaftssystem.

Einbeziehung von Familienangehörigen

Ehepartner:innen und ledige, minderjährige Kinder können in den Visumantrag aufgenommen werden. Deutschkenntnisse auf Niveau A1 sind erforderlich. Die Aufenthaltserlaubnis für Familienangehörige ermöglicht es, uneingeschränkt erwerbstätig zu sein, sowohl angestellt als auch selbstständig. Kinder können sich in Bildungseinrichtungen einschreiben.

Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung

Dieses Visum ermöglicht es Drittstaatsangehörigen, in Deutschland eine duale oder schulische Berufsausbildung zu absolvieren.

Voraussetzungen

Der/die Bewerber:in muss einen Nachweis über einen Ausbildungsplatz in einem Betrieb oder einer Schule in Deutschland erbringen. Die für das Ausbildungsprogramm erforderlichen Deutschkenntnisse, die in der Regel auf dem Niveau B1 liegen, müssen nachgewiesen werden. Zudem muss der/die Bewerber:in belegen, dass er/sie die Lebenshaltungskosten decken kann, die für dieses Visum mindestens 903 € pro Monat betragen. Bei einer betrieblichen Ausbildung kann das Ausbildungsentgelt des Unternehmens zur Erfüllung dieser Anforderung verwendet werden. Ein Schulabschlusszeugnis, das dem/der Bewerber:in den Zugang zu höherer Bildung und/oder einer Berufsausbildung ermöglicht, ist ebenfalls erforderlich. Bewerber:innen müssen unter 35 Jahre alt sein.

Verfahren

Der/die Bewerber:in muss ein Visum bei einem deutschen Konsulat im Herkunfts- oder Aufenthaltsland beantragen. Dafür sind neben den oben genannten Voraussetzungen ein gültiger Reisepass sowie die Zahlung einer Visumgebühr von 75 € erforderlich. Nach der Einreise nach Deutschland muss die visuminhabende Person eine Aufenthaltserlaubnis für die Dauer des Ausbildungsprogramms beantragen.

Weg zur Niederlassungserlaubnis

Nach Abschluss der Ausbildung kann der/die Bewerber:in für bis zu 18 Monate in Deutschland bleiben, um eine qualifizierte Beschäftigung zu suchen. Nach erfolgreichem Abschluss einer Berufsausbildung in Deutschland kann man bereits nach zwei Jahren Erwerbstätigkeit eine Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn man die weiteren Voraussetzungen erfüllt.

Einbeziehung von Familienangehörigen

In der Regel ist es nicht möglich, dass Familienangehörige während der Berufsausbildung nachziehen; jedoch können Familienangehörige nachgeholt werden, sobald eine Beschäftigung gesichert ist.

Anmerkungen

Da in Deutschland ein hoher Bedarf an Auszubildenden für Ausbildungsplätze besteht und unbesetzte Stellen stark zunehmen, sollte der Zugang für geflüchtete Fachkräfte zu diesen Stellen gefördert werden. Besonders für junge Bewerber:innen ohne umfangreiche Berufserfahrung kann es sinnvoll sein, eine Ausbildung von Grund auf zu beginnen. Bei betrieblichen Programmen kann die Vergütung als Nachweis für die Lebenshaltungskosten dienen. Auch wenn Deutschkenntnisse auf B1-Niveau erforderlich sind, können Bewerber:innen an geförderten Sprachkursen teilnehmen, die auf die Berufsausbildung vorbereiten.

Visum zur Anerkennungspartnerschaft

Dieses Visum ermöglicht es Bewerber:innen, das Anerkennungsverfahren mit Unterstützung ihres Arbeitgebenden nach der Einreise nach Deutschland abzuschließen und gleichzeitig mit der Arbeit zu beginnen.

Voraussetzungen

Ein ausländischer Hochschulabschluss oder eine Berufsausbildung, die mindestens zwei Jahre Vollzeitausbildung erfordert. Ein konkretes Arbeitsangebot von einem Arbeitgebenden in Deutschland für eine qualifizierte Beschäftigung. Im Falle von reglementierten Berufen, in denen eine Zulassung erforderlich ist, kann der/die Bewerber:in als Assistent:in arbeiten, bis die Zulassung erlangt wird. Ein Anerkennungspartnerschaftsvertrag, der besagt, dass der/die Bewerber:in die Möglichkeit hat, das Anerkennungsverfahren im Rahmen des Arbeitsverhältnisses abzuschließen. Ein geeigneter Arbeitgebender, was bedeutet, dass das Unternehmen bereits Erfahrung in der Berufsausbildung oder in der Weiterqualifizierung nach der Ausbildung hat. Deutschkenntnisse auf mindestens Niveau A2.

Verfahren

Der/die Bewerber:in muss ein Visum bei einem deutschen Konsulat im Herkunfts- oder Aufenthaltsland beantragen. Dafür sind neben den oben genannten Anforderungen ein gültiger Reisepass sowie die Zahlung einer Visumgebühr von 75 € erforderlich. Nach der Einreise nach Deutschland kann die visuminhabende Person eine Aufenthaltserlaubnis für ein Anerkennungsverfahren mit begleitender Beschäftigung beantragen.

Weg zur Niederlassungserlaubnis

Nach erfolgreicher Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen und dem Übergang in eine qualifizierte Beschäftigung können Personen nach vier Jahren Erwerbstätigkeit eine unbefristete Niederlassungserlaubnis beantragen. Voraussetzungen sind anerkannte Qualifikationen, eine Beschäftigung im entsprechenden Bereich, Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, ein gesicherter Lebensunterhalt ohne öffentliche Mittel, angemessener Wohnraum, ausreichende Deutschkenntnisse (normalerweise Niveau B1) und grundlegende Kenntnisse des Rechts- und Sozialsystems.

Einbeziehung von Familienangehörigen

In der Regel ist es nicht möglich, dass Familienangehörige während der Anerkennungsphase der Fachkraft nachziehen; jedoch können Familienangehörige nachgeholt werden, sobald eine Beschäftigung gesichert ist.

Sonderregelung für Pflegehilfskräfte

Dieses Visum richtet sich an Drittstaatsangehörige mit einer 3-jährigen Berufsausbildung im Pflegebereich, die als Assistenten in Deutschland arbeiten möchten.

Voraussetzungen

Ein in Deutschland anerkanntes Zertifikat für eine berufliche Ausbildung in der Pflege. Ein konkretes Arbeitsangebot als Pflegeassistent:in von einem Arbeitgebenden in Deutschland.

Verfahren

Der/die Bewerber:in muss zwei verschiedene Verfahren durchlaufen: die Anerkennung der ausländischen Qualifikationen und das Visum. Sobald die Qualifikationen anerkannt und das Visum erteilt wurden, kann die Bewerber:in nach Deutschland einreisen und eine Aufenthaltserlaubnis beantragen, die während der Dauer des Arbeitsvertrags gültig ist.

Weg zur Niederlassungserlaubnis

Pflegeassistent:innen, deren Qualifikationen anerkannt wurden und die in ihrem Beruf tätig sind, können nach vier Jahren Erwerbstätigkeit eine unbefristete Niederlassungserlaubnis beantragen. Sie müssen Anforderungen wie Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, gesicherte Existenzmittel ohne öffentliche Unterstützung, angemessenen Wohnraum, Deutschkenntnisse auf B1-Niveau und grundlegende Kenntnisse des deutschen Rechts- und Sozialsystems erfüllen.

Einbeziehung von Familienangehörigen

Ehepartner:innen und ledige, minderjährige Kinder können in den Visumantrag aufgenommen werden. Deutschkenntnisse auf Niveau A1 sind erforderlich. Die Aufenthaltserlaubnis für Familienangehörige ermöglicht es, uneingeschränkt erwerbstätig zu sein, sowohl angestellt als auch selbstständig. Kinder können sich in Bildungseinrichtungen einschreiben.

Anmerkungen

Der Gesundheitssektor ist einer der am stärksten von Arbeitskräftemangel betroffenen Bereiche. Prognosen deuten darauf hin, dass sich diese Situation verschärfen wird, da das Angebot an Fachkräften voraussichtlich weiter sinkt. Es gibt über 80.000 Ärzt:innen in Deutschland, die über 60 Jahre alt sind, während die Nachfrage nach Arbeitskräften zur Pflege einer alternden Bevölkerung steigt. Es wäre wichtig, die Advocacy-Bemühungen in diesem Bereich zu priorisieren. Empfehlungen könnten aus Projekten wie dem Healthcare-Programm von Talent Beyond Boundaries im Vereinigten Königreich gezogen werden, das sich auf Pflegepersonal konzentriert, welches als Healthcare Assistants ins Vereinigte Königreich kommt und auf die Registrierung beim Nursing and Midwifery Council hinarbeitet. Ein weiterer Ansatz ist der Aufbau von Partnerschaften, um bestehende Arbeiten in diesem Bereich zu nutzen, wie das deutsche Triple Win Nurses-Projekt, das seit 2013 die Beschäftigung von Pflegekräften aus ausgewählten Ländern in Deutschland fördert.²²

Sonderregelung für Berufskraftfahrer:innen

Dieses Visum ermöglicht es Drittstaatsangehörigen, die als Berufskraftfahrer:in von Lkw (Schwerlastfahrzeugen) oder Bussen tätig sind, in Deutschland zu arbeiten. Wenn die Bewerber:innen keinen EU- oder EWR-Führerschein oder die EU/EWR-(beschleunigte) Erstausbildung besitzen, können sie Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland absolvieren.

Voraussetzungen

Ein ausländischer Führerschein als Berufskraftfahrer:in im Herkunfts- oder Aufenthaltsland. Ein Arbeitsvertrag, der den/die Arbeitnehmer:in verpflichtet, an Maßnahmen zur Erlangung der (beschleunigten) Erstausbildung sowie eines deutschen Führerscheins parallel zur Beschäftigung im Unternehmen teilzunehmen.

Verfahren

Der/die Bewerber:in muss ein Visum bei einem deutschen Konsulat im Herkunfts- oder Aufenthaltsland beantragen. Dafür sind neben den oben genannten Anforderungen ein gültiger Reisepass sowie die Zahlung einer Visumgebühr von 75 € erforderlich. Nach der Einreise muss der/die Bewerber:in ihren ausländischen Führerschein in einen deutschen Führerschein umwandeln und eine Aufenthaltserlaubnis beantragen. Die Aufenthaltserlaubnis ist je nach Länge des Arbeitsvertrags gültig (und kann möglicherweise verlängert werden).

Weg zur Niederlassungserlaubnis

Berufskraftfahrer:innen, die als Fachkräfte anerkannt sind, können nach vier Jahren kontinuierlicher Beschäftigung in Deutschland eine unbefristete Niederlassungserlaubnis beantragen. Voraussetzungen sind anerkannte Qualifikationen, Beiträge zum Rentensystem, ein gesicherter Lebensunterhalt ohne öffentliche Mittel, angemessener Wohnraum, ausreichende Deutschkenntnisse (in der Regel Niveau B1) und ein Verständnis des rechtlichen und sozialen Systems in Deutschland.

Einbeziehung von Familienangehörigen

Ehepartner:innen und ledige, minderjährige Kinder können in den Visumantrag aufgenommen werden. Deutschkenntnisse auf Niveau A1 sind erforderlich. Die Aufenthaltserlaubnis für Familienangehörige ermöglicht es, uneingeschränkt erwerbstätig zu sein, sowohl angestellt als auch selbstständig. Kinder können sich in Bildungseinrichtungen einschreiben.

Anmerkungen

Die Arbeitsbedingungen während der Qualifizierungsmaßnahmen müssen so gestaltet sein, dass der/die Arbeitnehmer:in innerhalb von 15 Monaten einen deutschen Führerschein und die (beschleunigte) Erstausbildung erlangen kann. Während dieser Zeit kann man noch nicht als Berufskraftfahrer:in arbeiten.

Chancenkarte

Dieses Visum wurde eingeführt, um Fachkräfte anzuziehen und dem Arbeitskräftemangel in verschiedenen Sektoren entgegenzuwirken. Das Hauptziel ist es, qualifizierten Personen die Einreise nach Deutschland ohne ein konkretes Jobangebot zu ermöglichen, sodass sie während ihres Aufenthalts im Land für 12 Monate eine Arbeitsstelle suchen können.

Voraussetzungen

Die Chancenkarte orientiert sich an einem Punktesystem, bei dem Bewerber:innen Punkte auf der Grundlage verschiedener Kriterien sammeln können. Die wichtigsten Zulassungsvoraussetzungen umfassen einen akademischen Abschluss oder eine Berufsausbildung. Mindestens A1-Niveau auf Deutsch oder B2-Niveau auf Englisch. Je besser die Deutschkenntnisse, desto mehr Punkte kann der/die Bewerber:in erhalten. Es gibt keine Altersbeschränkungen, aber Bewerber:innen unter 35 Jahren erhalten mehr Punkte. Mindestens 2 Jahre Berufserfahrung nach dem Abschluss. Eine vorherige Verbindung zu Deutschland, wie z.B. frühere Studien oder Arbeit, verbessert die Chancen. Nachweis über ausreichende Mittel, um den Lebensunterhalt in Deutschland während der Arbeitssuche zu bestreiten. Dies muss durch ein gesperrtes Bankkonto belegt werden, das mindestens 1.027 € netto pro Monat enthält.

Verfahren

Der/die Bewerber:in muss die Chancenkarte bei einem deutschen Konsulat im Herkunfts- oder Aufenthaltsland beantragen. Neben den oben genannten Anforderungen muss der/die Bewerber:in einen gültigen Reisepass, biometrische Passfotos, eine Krankenversicherung und eine gültige Aufenthaltserlaubnis vorlegen, falls das Herkunftsland nicht dem Aufenthaltsland entspricht. Die Bearbeitungszeit für dieses Visum variiert, sollte jedoch zwischen 2 und 4 Wochen liegen. Nach der Einreise und der Aufnahme einer geeigneten Beschäftigung kann der/die Visuminhabende bei der zuständigen Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Beschäftigung beantragen.

Weg zur Niederlassungserlaubnis

Personen mit einer Chancenkarte müssen zunächst eine Arbeitsstelle finden, die ihren Qualifikationen entspricht, und eine Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft oder eine Blaue Karte EU besitzen. Der Weg zur Niederlassungserlaubnis richtet sich dann nach dem jeweiligen oben genannten Visum.

Einbeziehung von Familienangehörigen

Ehepartner:innen und ledige, minderjährige Kinder können in den Visumantrag aufgenommen werden. Der/die Ehepartner:in eines:r Inhabers/Inhaberin der deutschen Blauen Karte EU ist bei der Beantragung des Aufenthaltstitels von der Nachweispflicht der deutschen Sprachkenntnisse auf dem Niveau A1 befreit, und der Aufenthaltstitel ermöglicht es, ohne Einschränkungen in einer Anstellung oder selbstständig zu arbeiten. Kinder können in Bildungseinrichtungen eingeschrieben werden.

Anmerkungen

Dieses Visum ähnelt dem „No Job Offer Stream“ in Kanada, den TBB durch das Economic Mobility Pathways Pilot-Projekt²³ mit gewissem Erfolg erprobt hat. Während dieses Visum nicht der grundlegende Einwanderungsweg für geflüchtete Fachkräfte nach Deutschland sein wird, ist es dennoch ein Visum, das geprüft und geflüchteten Personen angeboten werden sollte.

Das Pilotprojekt wird verschiedene Optionen für Visa untersuchen, abhängig davon, ob die Bewerber:innen die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen, welche Praktiken die Arbeitgeber anwenden und wie geeignet jedes Visum für geflüchtete Fachkräfte ist. Dieser Ansatz gewährleistet Flexibilität und identifiziert gleichzeitig die effektivsten Wege für einen gerechten Zugang zur Arbeitsmobilität.

Zusammenfassung der Visa-Optionen

- 1** Die **Blaue Karte EU** ist eine attraktive Option für hochqualifizierte geflüchtete Personen mit anerkannten Hochschulabschlüssen. Zu ihren Vorteilen gehören: kein Nachweis von Deutschkenntnissen, ein klarer Weg zur unbefristeten Niederlassung innerhalb von 21 bis 33 Monaten und die Möglichkeit, Familienangehörige mit Arbeitsrecht für Ehepartner:innen einzubeziehen. Die jüngste Erweiterung um IT-Fachkräfte ohne formale Qualifikationen und die niedrigeren Gehaltsgrenzen für Mangelberufe erhöhen die Zugänglichkeit. Allerdings könnten die hohen Mindestgehaltsanforderungen und die Notwendigkeit anerkannter Qualifikationen Herausforderungen für geflüchtete Personen darstellen, deren Abschlüsse schwer zu validieren sind.

- 2** Das **Visum für Fachkräfte** eignet sich für geflüchtete Fachkräfte mit anerkannten beruflichen oder akademischen Abschlüssen. Für dieses Visum gibt es keine Mindestgehaltsanforderungen für Personen unter 45 Jahren und Familienangehörigen können mit einbezogen werden. Der Weg zur Niederlassung nach vier Jahren ist auch ein Vorteil. Herausforderungen bestehen in der Notwendigkeit der formalen Anerkennung von Qualifikationen, was für geflüchtete Personen komplex sein kann, sowie in den möglichen Erwartungen der Arbeitgebenden hinsichtlich Deutschkenntnissen.

- 3** Das **Visum für Berufserfahrene** ist ideal für geflüchtete Personen mit umfassender Berufserfahrung, aber ohne formell anerkannte Qualifikationen. Es wertschätzt praktische Erfahrung und verlangt keine Deutschkenntnisse, wodurch Möglichkeiten in nicht-regulierten Berufen eröffnet werden. Allerdings könnten die Gehaltsschwelle und die Notwendigkeit einer Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit Hürden darstellen. Der Weg zur unbefristeten Niederlassung ist länger, und das Fehlen einer formellen Anerkennung könnte langfristige Karrierechancen beeinträchtigen.

- 4** Das **Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung** bietet Geflüchteten unter 35 Jahren Zugang zum deutschen Ausbildungssystem und trägt damit zur Bekämpfung des Fachkräftemangels bei. Vorteile sind die finanzielle Unterstützung während der Ausbildung und die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung. Nachteile sind die erforderlichen B1-Deutschkenntnisse und die Einschränkungen bei der Familienzusammenführung während der Ausbildung.

- 5** Das **Visum zur Anerkennungspartnerschaft** hilft geflüchteten Fachkräften, ihre Qualifikationen mit der Unterstützung des Arbeitgebenden anzuerkennen, während sie arbeiten. Die Sprachanforderungen sind nur auf A2-Niveau und es ermöglicht die gleichzeitige Beschäftigung und Anerkennung der Qualifikationen. Allerdings ist es stark auf die Teilnahme von Arbeitgebenden angewiesen und kann komplexe Vereinbarungen erfordern. Das unsichere Ergebnis des Anerkennungsprozesses und mögliche Verzögerungen könnten die Beschäftigungsstabilität beeinträchtigen.
-
- 6** Die **Sonderregelung für Pflegehilfskräfte** bietet geflüchteten Fachkräften im Gesundheitswesen sofortige Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Visumsprozess ist vereinfacht und es bestehen potenzielle Synergien mit bestehenden Programmen von TBB. Herausforderungen sind die strengen Anerkennungsverfahren für Qualifikationen, höhere Sprachkenntnisanforderungen und regulatorische Hürden in einem stark regulierten Berufsfeld.
-
- 7** Die **Sonderregelung für Berufskraftfahrer:innen** zielt auf Engpässe im Transportsektor ab und bietet geflüchteten Personen eine arbeitgebergestützte Ausbildung, um eine deutsche Fahrerlaubnis zu erwerben. Während es die Eintrittsanforderungen vereinfacht, könnten der lange Qualifikationszeitraum und die Abhängigkeit von der Unterstützung des Arbeitgebenden Herausforderungen darstellen. Die Umstellung von ausländischen Führerscheinen und die strenge Einhaltung der Vorschriften stellen zusätzliche Hürden dar.
-
- 8** Die **Chancenkarte** ermöglicht es geflüchteten Personen, ohne ein Jobangebot nach Deutschland zu kommen und bietet Flexibilität sowie breiten Zugang zu verschiedenen Berufen. Ihre Stärken liegen in einem punktbasierten System, das verschiedene Qualifikationen berücksichtigt. Allerdings könnte die Anforderung eines erheblichen finanziellen Nachweises, die zeitliche Begrenzung, um eine Anstellung zu finden, sowie die mögliche Konkurrenz ihre Eignung für geflüchtete Personen einschränken.

7. Analyse von Herausforderungen und Barrieren

Die Entwicklung von Pilotprojekten zur Mobilität geflüchteter Fachkräfte ist erforderlich, da diese oft mit erheblichen Barrieren konfrontiert sind, die ihren Zugang zu internationaler Beschäftigung und Prozessen der Arbeitsmobilität erschweren oder verhindern.

Durch das Sammeln von Feedback und das Lernen aus bewährten Praktiken bestehender, erfolgreicher Pilotprojekte weltweit, folgt eine Analyse der Herausforderungen und Barrieren, die kurzfristig, mittelfristig und langfristig überwunden werden müssen, damit die Mobilität geflüchteter Fachkräfte in Deutschland in größerem Umfang umgesetzt werden kann.

Voraussetzung	Barriere	Vorgeschlagene Lösung
Identitätsdokumente		
Gültiger Reisepass und Identitätsnachweis.	Viele geflüchtete Personen haben aufgrund der Vertreibung selbst, Verfolgung, möglicher Beschlagnahme oder Verlust keine gültigen Pässe oder Ausweise. Im Allgemeinen ist es ihnen nicht möglich, Ersatzdokumente zu beschaffen, sobald sie ihre Herkunftsländer verlassen haben. Viele Kandidat:innen fürchten sich davor, sich an die Behörden zu wenden, die sie verfolgt haben.	Behörden könnten alternative Identifikationsnachweise akzeptieren, wie abgelaufene Pässe, nationale Ausweise oder vom UNHCR ausgestellte Dokumente. Dies ist die gängige Praxis in Kanada. In Australien und dem Vereinigten Königreich stellen Behörden nach Sicherheitsüberprüfungen ein Laissez-passer aus, wenn Dokumente fehlen, und ein nationales Reisedokument nach der Ankunft, um die Fortsetzung der Reise zu ermöglichen.
Aufenthaltsstatus im Aufnahmeland		
Nachweis des legalen Aufenthalts im Aufnahmeland.	Geflüchtete Personen haben möglicherweise keinen gültigen Aufenthaltsstatus oder keine Dokumente, die ihren legalen Aufenthalt im Gastland nachweisen, was ihre Fähigkeit, legal zu arbeiten oder ein Arbeitsvisum im Ausland zu beantragen, erschwert oder verhindert. In der Praxis wird die Anwesenheit von geflüchteten Menschen „toleriert“, jedoch nicht rechtlich validiert, sodass der Nachweis des legalen Aufenthalts oder des Rechts auf Verbleib nicht möglich ist.	Die Prima-Facie-Anerkennung des Flüchtlingsstatus ohne die Forderung nach einem formellen Aufenthaltsnachweis kann diese Hürde beseitigen. Dies könnte beispielsweise mit Bezug auf eine Liste akzeptierter Länder entwickelt werden, für die dieses Erfordernis nicht gilt. In allen bestehenden Prozessen werden TBB oder Partner als „vertrauenswürdige Partner“ betrachtet, die Briefe zur Bestätigung des Flüchtlingsstatus ausstellen. Weitere flexible Regelungen beinhalten, dass der/die Kandidat:in Briefe von respektierten Mitgliedern der Gemeinschaft (zum Beispiel einem Beamten, Arbeitgebende oder religiösen Führer) beschafft, um sowohl den Flüchtlingsstatus als auch die Anwesenheit im Asylland zu bestätigen.
Nachweis der Berufserfahrung		
Nachweis früherer Beschäftigung oder Berufserfahrung, typischerweise in Form von offiziellen Schreiben früherer Arbeitgebender.	Viele geflüchtete Personen haben in informellen oder undokumentierten Tätigkeiten gearbeitet, was es schwierig macht, einen formellen Nachweis über die Berufserfahrung zu erbringen.	Arbeitgebende könnten Bewertungen, Interviews oder Fähigkeitsdemonstrationen als Alternativen zu traditionellen Dokumenten durchführen, um eine umfassendere Beurteilung der Fähigkeiten eines/einer Kandidat:in zu ermöglichen. Dies könnte die Berufserfahrung in Abwesenheit offizieller Unterlagen validieren.
Polizeiliches Führungszeugnis und Charaktertest		
Führungszeugnis aus den früheren Aufenthaltsländern	Der Erhalt von Führungszeugnissen aus Herkunftsländern ist für Geflüchtete oft unmöglich, besonders wenn die Regierung oder die Behörden nicht funktionsfähig sind. Zudem sind, wie in diesem Dokument wiederholt erwähnt, geflüchtete Personen in der Regel nicht legal in ihrem Asylland registriert und können daher keine offiziellen Dokumente aus dem Asylland erhalten.	Die Akzeptanz alternativer Formen des Führungszeugnis, wie zum Beispiel ein Affidavit, eine gesetzliche Erklärung oder Referenzen von Gemeinschaftsführern.
Begleitdokumente		
Einwanderungsprozesse erfordern Original- oder beglaubigte Dokumente mit Übersetzungen. Dies wird besonders genutzt, um Bildungsanforderungen und familiäre Beziehungen nachzuweisen.		Es sollten flexible Vereinbarungen zur Akzeptanz alternativer Nachweise entwickelt werden, wie Online- Aufzeichnungen, inoffizielle Zeugnisse oder eidesstattliche Erklärungen.
Deutschkenntnisse		
Deutschkenntnisse auf unterschiedlichen Niveaus	Deutschkenntnisse stellen eine erhebliche Hürde dar, da viele Geflüchtete kein Deutsch sprechen. Für diejenigen, die Deutsch sprechen, ist der Zugang zu Sprachtests oft eine Herausforderung, sowohl aufgrund der Verfügbarkeit als auch der Kosten. Das deutsche Einwanderungssystem selbst hat fast keine Sprachanforderungen. Nur in reglementierten Berufen sind diese meist erforderlich.	Unterstützung beim Spracherwerb durch Schulungen von und nach der Ankunft, Stipendien und Integrationshilfen, um Geflüchteten zu helfen, die Sprachanforderungen zu erfüllen. Zusätzlich kann es erforderlich sein, als Standard einen Nachweis der deutschen Sprachkenntnisse nach der Ankunft vorzulegen.
Zugang zu Botschaften		
Die Bearbeitung von Visumanträgen für humanitäre Bewerber erfolgt durch die deutschen Botschaften entsprechend der Nationalität der Bewerbenden.	Geflüchtete Fachkräfte sind keine Flüchtlinge, die in Deutschland Asyl suchen, sondern Fachkräfte/hochqualifizierte Fachpersonen mit einem bestehenden Arbeitsvertrag in Deutschland, die ein Arbeitsvisum beantragen.	Informationen über Pilotprojekt mit wichtigen Botschaften teilen oder die Anfertigung eines Schreibens von TBB, damit den Kandidat:innen der Zugang zu Botschaftsterminen nicht aufgrund der Annahme verweigert wird, dass sie einen Asylantrag stellen.
Spezielle Anlaufstelle für die Visabearbeitung		
Visa für Fachkräfte werden in der Regel im Antragsland beantragt.	Um den Bearbeitungsprozess zu vereinfachen und ein zentrales Wissenszentrum für geflüchtete Fachkräfte zu schaffen schlägt TBB die Einrichtung einer "zentralen Anlaufstelle" oder eines speziellen Teams für die Visabearbeitung im vereinbarten Pilotprojekt vor.	Alle Anträge sollten an das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) weitergeleitet werden. Das BfAA zentralisiert einen Großteil der Visabearbeitung, sortiert nach Herkunftsländern und Visatypen. Wir sind der Ansicht, dass das BfAA am besten als zentrale Anlaufstelle geeignet wäre. Im Vereinigten Königreich hat das Innenministerium ein zentrale Anlaufstelle eingerichtet und sich verpflichtet, Visaanträge von geflüchteten Fachkräften innerhalb von 5 Tagen zu bearbeiten, was einen klaren Anreiz für Arbeitgebende darstellt.

8. Entwicklung eines maßgeschneiderten Integrationsrahmens

Willkommens-, Orientierungs- und Integrationsmaßnahmen sind entscheidend, um sicherzustellen, dass Neuankömmlinge und ihre Familien ein aktiver Teil der Gesellschaft werden. Während Arbeitgeber eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung von geflüchteten Fachkräften am Arbeitsplatz spielen, erfordert eine erfolgreiche Integration die Nutzung bestehender nationaler und lokaler Integrationsrahmenwerke, insbesondere für Familienangehörige. Unsere Erfahrung zeigt, dass die Integration zu Beginn häufig am herausforderndsten für Ehepartner:innen und Kinder ist, die möglicherweise größeren sozialen und kulturellen Barrieren gegenüberstehen. Personen, die über Arbeitsvisa einreisen, stellen einen besonderen Fall dar, da sie möglicherweise nicht auf dieselben Unterstützungssysteme zugreifen können, die normalerweise für Geflüchtete verfügbar sind, obwohl sie ähnliche Bedürfnisse haben. Dies schafft sowohl Herausforderungen als auch Chancen – durch die Entwicklung eines maßgeschneiderten Integrationsansatzes können wir diese Bedürfnisse ansprechen und gleichzeitig sicherstellen, dass geflüchtete Fachkräfte und ihre Familien befähigt werden, in ihren neuen Gemeinschaften aufzugehen.

Die Hauptbehörden, die in Deutschland für die Integration und Unterstützung von Migranten und Flüchtlingen zuständig sind, sind das BAMF, die BA und die örtlichen Kommunen. Das BAMF ist zuständig für Integrationskurse, einschließlich Sprachunterricht und politische Bildung, und ist an verschiedenen integrationsbezogenen Forschungs- und Politikentwicklungsprozessen beteiligt. Die BA unterstützt bei der Arbeitsvermittlung und beruflichen Weiterbildung, während die Kommunen sich um Wohnraum, soziale Dienstleistungen und lokale Integrationsmaßnahmen kümmern. Auch die Bundesländer und Kommunen spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Integrationsmaßnahmen wie Sprachkursen und lokalen Unterstützungsdiensten.

Deutschland bietet eine Vielzahl von Unterstützungs- und Integrationsdiensten für Migrant:innen und Geflüchtete, darunter:

- Integrationskurse, die vom BAMF verwaltet werden und Deutschsprachkurse sowie Orientierung in Bezug auf deutsche Gesetze, Kultur und Werte beinhalten.
- Maßgeschneiderte Arbeitsvermittlungsdienste, Beratung und berufliche Weiterbildung, die darauf abzielen, Migrant:innen und Geflüchteten den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, werden von der BA bereitgestellt. Dies wäre besonders für begleitende Fachkräfte von Bedeutung.
- Lokale Behörden und NGOs bieten zusätzliche Dienstleistungen wie Hilfe bei der Wohnungssuche, Zugang zu Gesundheitsdiensten und Programme zur sozialen Integration an.²⁴

Die Pilotphase und Umsetzung dieses Programms ermöglichen es, die Rechte und Leistungen für Kandidat:innen je nach ihrer spezifischen Einwanderungsrouten und ihrem rechtlichen Status zu bewerten und zu klären. Dadurch können Unterstützungsmaßnahmen gezielter gestaltet werden, um sicherzustellen, dass geflüchtete Personen die notwendigen Ressourcen für eine erfolgreiche Integration erhalten.

Basierend auf unserer bisherigen Recherche wissen wir, dass alle Migrant:innen in gewissem Maße Unterstützung in den Bereichen Wohnen, Bildung, Sprachkurse und Krankenversicherung erhalten können:

- **Wohnen:** Migrant:innen und Geflüchtete haben Zugang zu sozialem Wohnraum, wobei die Verfügbarkeit je nach Region stark variiert. Die erste Unterbringung von Geflüchteten erfolgt oft in Aufnahmeeinrichtungen, bevor ein Umzug in Gemeinschaftsunterkünfte möglich ist.
- **Bildung und Schule:** Kinder von Migrant:innen und Geflüchteten haben das Recht, öffentliche Schulen zu besuchen. Besondere Programme, wie Vorbereitungsklassen, helfen ihnen bei der Integration in das deutsche Bildungssystem.
- **Sprachkurse:** Sprachkenntnisse sind für eine erfolgreiche Integration entscheidend. Daher gibt es kostenlose oder subventionierte Deutschkurse, um Neuankömmlinge zu unterstützen.
- **Krankenversicherung:** Migrant:innen und Geflüchtete sind in der Regel durch die gesetzliche Krankenversicherung abgesichert, sodass sie Zugang zur notwendigen medizinischen Versorgung haben.

Unter Berücksichtigung globaler Best Practices werden wir im Rahmen des Pilotprojekts folgende Integrationsmaßnahmen prüfen:

- Entwicklung maßgeschneiderter Orientierungsprogramme vor der Ausreise, um umfassende Informationen über das Leben und Arbeiten in Deutschland bereitzustellen.
- Stärkung der Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Einheitlichkeit der Integrationsangebote nach der Ankunft, insbesondere in ländlichen Regionen, wo entsprechende Dienstleistungen oft begrenzt sind. Ein zentraler Aspekt dabei ist die Sensibilisierung für bestehende Unterstützungsangebote und deren Nutzung. Wir planen, die Erfahrung zahlreicher nationaler, landesweiter und lokaler Organisationen zu nutzen, die die Integration (in den Arbeitsmarkt) von Geflüchteten unterstützen. Ihr Fachwissen soll unsere Integrationsbemühungen stärken und sicherstellen, dass bewährte Verfahren umgesetzt werden.
- Erkundung gemeinschaftsbasierter Willkommens-, Orientierungs- und Integrationsangebote, die auf die Unterstützung durch lokale Gruppen oder Freiwillige setzen. In Zusammenarbeit könnten Programme zur freiwilligen Begleitung bei Behördengängen oder Mentoring-Programme entwickelt werden, um Geflüchteten die Eingewöhnung in ihr neues Umfeld zu erleichtern. Wir erkennen die vielfältigen bestehenden Strukturen zur Aufnahme und Unterstützung an – von lokalen Initiativen bis hin zu nationalen Programmen mit Patenschaftsmodellen.
- Verbesserung des Zugangs zu und Erhöhung des Bewusstseins für Programme, die ausländische Qualifikationen effizienter anerkennen und zusätzliche berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, die auf die Bedürfnisse von mitreisenden Ehepartner:innen und Kindern zugeschnitten sind.
- Aufbau und Pflege eines Alumni-Netzwerks – einer Gruppe von Kandidat:innen, die bereits durch das Displaced Talent Mobility-Programm gegangen sind, da sie sich als die besten Fürsprecher:innen und Unterstützer:innen für neue Teilnehmer:innen erwiesen haben.²⁵

9. Zentrale Aspekte der Programmmentwicklung

Während Migrant:innen und Neuankömmlinge in Deutschland mit Herausforderungen wie begrenzten Sprachkenntnissen, Diskriminierung und dem Mangel an beruflichen und sozialen Netzwerken konfrontiert sind, verstärken sich diese Schwierigkeiten für geflüchtete Fachkräfte oft aufgrund der besonderen Komplexität ihrer Situation – sie sind sowohl qualifizierte Fachkräfte als auch Geflüchtete. Diese besondere Kombination kann es ihnen erschweren, gezielte Unterstützung zu erhalten und sich vollständig in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren, da sie sowohl die Komplexität der Erwerbsmigration als auch die Realität der Flucht bewältigen müssen.

Wie bereits oben dargelegt, gibt es auch wichtige Überlegungen zur öffentlichen Wahrnehmung und Akzeptanz der Einwanderung geflüchteter Fachkräfte.

Ein Policy Brief des International Center for Migration Policy Development (ICMPD) aus dem Jahr 2023 identifiziert einige zentrale Hürden für allgemeine Neuankömmlinge (Migrant:innen und Geflüchtete, die sich bereits im Zielland befinden) sowie spezifische Herausforderungen für geflüchtete Personen, die über komplementäre Arbeitsmobilitätsprogramme migrieren. Diese umfassen unter anderem:

- Besorgnis über mögliche Spannungen zwischen verschiedenen Zielen und Schutzmaßnahmen, insbesondere die Sorge, dass die internationale Anwerbung von Geflüchteten die Aufmerksamkeit von Personen ablenken könnte, die sich bereits in EU-Mitgliedstaaten aufhalten und weiterhin mit erheblichen Integrationsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt kämpfen. Zudem besteht die Befürchtung, dass durch die Einführung komplementärer Arbeitsmobilitätswege die Beteiligung an traditionellen Resettlement-Programmen zurückgehen könnte.
- Die Partner:innen, die an Arbeitsmobilitätsprojekten für Geflüchtete arbeiten, stammen aus unterschiedlichen Sektoren (Privatwirtschaft, Regierung, Verwaltung und Zivilgesellschaft) und verschiedenen Institutionen innerhalb ebendieser. Die Koordination dieser vielfältigen Akteur:innen sowie die Balance zwischen ihren unterschiedlichen Interessen und Perspektiven stellen eine Herausforderung dar.
- Viele Berufe in Deutschland erfordern einen formellen Nachweis in Form eines Zertifikats oder Diploms. Der Prozess zur Anerkennung der erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen ist oft langwierig und komplex.

- Die meisten Arbeitgebenden in Deutschland setzen weiterhin ein hohes Sprachniveau bei ihren Mitarbeitenden voraus. Besonders in Berufen mit akutem Fachkräftemangel, wie im Gesundheitswesen oder in der dualen Ausbildung, wird mindestens ein mittleres Sprachniveau erwartet. Allerdings hat sich der Bausektor als führend bei der Integration von Geflüchteten in das duale Ausbildungssystem erwiesen. Dies liegt unter anderem daran, dass Sprachkenntnisse hier weniger entscheidend sind als beispielsweise im Gesundheitswesen.
- Es gibt allgemeine Bedenken hinsichtlich einer möglichen fehlenden Struktur bei der Integration, insbesondere in Bezug auf die Kapazitäten von Beratungsstellen und eine potenzielle Überabhängigkeit von migrantischen Communities oder Diaspora-Netzwerken. Hinzu kommt, dass Integrationsangebote nicht immer flächendeckend verfügbar sind, insbesondere in ländlichen Regionen, in denen es Arbeitsmöglichkeiten geben könnte.
- Die Dauer der Einwanderungs- und Umsiedlungsprozesse stellt eine weitere Hürde dar, da viele Unternehmen nicht bis zu zehn Monate auf eine:n neue:n Mitarbeitende:n warten können.

Angeichts dieser Herausforderungen aus der Perspektive von geflüchteten Fachkräften ist es wichtig, sich der spezifischen Schwierigkeiten bewusst zu sein. Dennoch kann der Anspruch, jede einzelne Hürde perfekt zu lösen, Fortschritte hemmen – oft sind Lösungen, die „gut genug“ sind, der Schlüssel zu wirkungsvollen Veränderungen. Gleichzeitig sollte die Resilienzfähigkeit, Eigenverantwortung und Selbstbestimmung der Betroffenen anerkannt werden: Geflüchtete Fachkräfte sind sich der Herausforderungen bewusst und verfügen über die Fähigkeit, diese zu meistern. Entscheidend ist, dass ihnen alle notwendigen Informationen zur Verfügung stehen, damit sie fundierte Entscheidungen treffen und ihre Zukunft selbstbestimmt gestalten können.

Aus Sicht der Arbeitgebende wird Displaced Talent Mobility nicht für alle Unternehmen, Branchen oder Regionen gleichermaßen eine Lösung sein. Dennoch kann das Engagement von Arbeitgebende mit Pioniergeist, ausgeprägtem sozialem Verantwortungsbewusstsein und nachhaltigem Fachkräftebedarf dazu beitragen, tragfähige Lösungen für den Arbeitsmarkt zu entwickeln, die auch Displaced Talent einbeziehen. Die Erfahrung aus anderen Ländern zeigt: Erfolg schafft weitere Erfolge. Und mit Erfolg kommt nicht nur die Möglichkeit für strukturelle Veränderungen, sondern auch – und vielleicht noch wichtiger – ein Wandel in der öffentlichen Wahrnehmung.

Fußnoten

¹ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Skilled Immigration Act for qualified professionals. [Link](#). Accessed August 2024.

² Fragomen. The German Immigration Reform of 2023/2024. [Link](#). Accessed August 2024.

³ Eurostat. Non-national population by group of citizenship, 1 January 2023. [Link](#). Accessed August 2024.

⁴ UNHCR. Refugee Data Finder. [Link](#). Accessed August 2024.

⁵ European Union Agency for Asylum. EU received over 1.1 million asylum applications in 2023. [Link](#). Accessed August 2024.

⁶ ESTATIS. Press release No. 158 of 20 April 2023. [Link](#). Accessed August 2024.

⁷ Deutsch Welle. Migration: Germany seeks to get tough on asylum seekers. [Link](#). Accessed August 2024.

⁸ Overseas Development Institute. Public narratives and attitudes towards refugees and other migrants: Germany country profile. [Link](#). Accessed August 2024.

⁹ Deutsche Welle. German elections: Far right wins big – results in numbers. [Link](#). Accessed September 2024.

¹⁰ Business Insider. The far right scored its biggest election victory in Germany since World War II. [Link](#). Accessed September 2024.

¹¹ Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Employment Outlook 2024 – Country Notes: Germany. [Link](#). Accessed August 2024.

¹² Bundesagentur für Arbeit. Qualified specialists urgently required: Shortages in 183 occupations. [Link](#). Accessed August 2024.

¹³ Make it in Germany. [Link](#). Accessed September 2024.

¹⁴ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Fitzenberger, B., Leber, U. & Schwengler, B. (2024): IAB-Betriebspanel: Rekordhoch beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen. (IAB-Kurzbericht 16/2024), Nürnberg, 8. [Link](#). Accessed September 2024.

¹⁵ European Labour Authority. Report on Labour Shortages and Surpluses. [Link](#). Accessed September 2024.

¹⁶ Deutsche Welle. Why Germany isn't attractive to foreign workers? [Link](#). Accessed September 2024.

¹⁷ See: [Link](#).

¹⁸ The new Skilled Immigration Act at a glance. [Link](#). Accessed August 2024.

- ¹⁹ Make it in Germany. EU Blue Card. [Link](#). Accessed August 2024.
- ²⁰ Federal Foreign Office. Moving to Germany as a skilled worker. [Link](#). Accessed August 2024.
- ²¹ Euronews. Germany's health crisis: Why Europe's biggest economy is fending off a chronic doctor shortage. [Link](#). Accessed August 2024.
- ²² Deutsche Welle. Germany eyes Filipino nurses to ease labor shortage. [Link](#). Accessed August 2024.
- ²³ See: [Link](#).
- ²⁴ Immigrants in Germany: Who gets what kind of support? [Link](#). Accessed September 2024.
- ²⁵ See: [Link](#).
- ²⁶ Katsiaficas, C., M. Wagner, and T.M. Matos. Tapping displaced talent: Policy options for EU complementary pathways. Brussels: ICMPD. [Link](#). Accessed September 2024.
- ²⁷ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. The Organisation of Asylum and Migration Policies. [Link](#). Accessed August 2024.
- ²⁸ Make It in Germany. [Link](#). Accessed October 2024.
- ²⁹ Summary prepared and generously shared by Pathways International. [Link](#). This table was the product of discussions at a Labour Mobility Consultation in Germany on 23 November 2023.
- ³⁰ Ibid.

Literaturverzeichnis

Asylum Information Database (AIDA). Statistics: Germany. July, 2024

Bither, J. and Ziebarth, A. Creating Legal Pathways to Reduce Irregular Migration. What we can learn from Germany's "Western Balkan Regulation. Bosch Stiftung. October 2018.

Deutsche Welle. Where Germany stands on refugees and asylum. September, 2023.

Duel, N. and Vetter, T. The employment and social situation in Germany. European Parliament. May, 2020.

Europäische Kommission. Governance of migrant integration in Germany. June, 2024

Bundesministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit. Germany and Morocco strengthen cooperation to promote regular labour migration and integration from the outset. January, 2024.

Hannes Schammann, Danielle Gluns, Christiane Heimann, Sandra Müller, Tobias Wittchen, Christin Younso & Franziska Ziegler (2021) Defining and transforming local migration policies: a conceptual approach backed by evidence from Germany, Journal of Ethnic and Migration Studies, 47:13, 2897-2915, DOI: [10.1080/1369183X.2021.1902792](https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1902792)

Internationale Organisation für Migration (IOM). World Migration Report. (2024)

Klinger, S. and Fuchs, J. Effects of population changes on the labour market in Germany. Institute for Employment Research. April, 2020.

Manby, B. Identification in the Context of Forced Displacement. World Bank. June, 2016

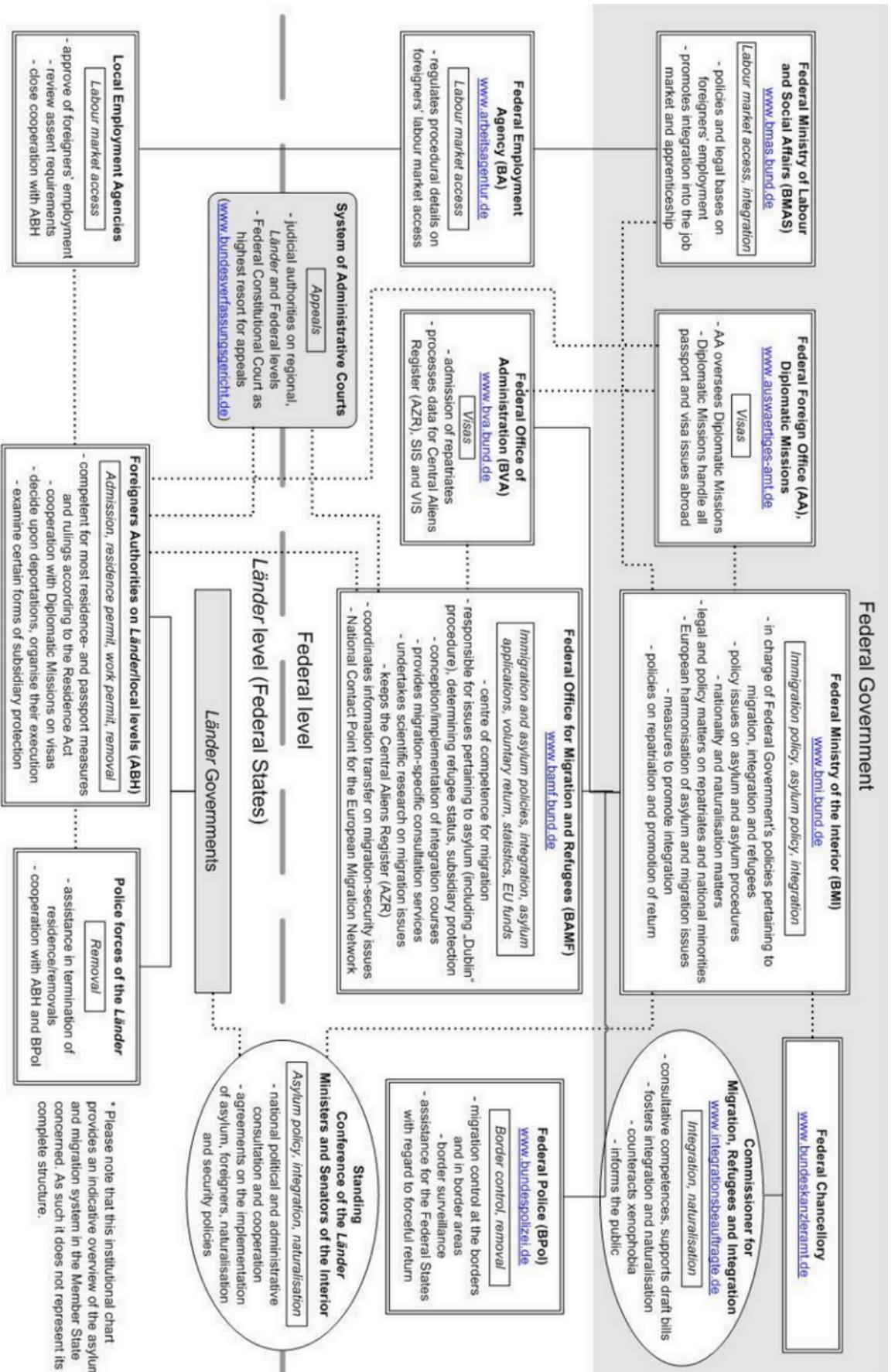
Miller, S., Arnold-Fernández, E. and Misra, N. Labor Market Access in Forced Displacement Contexts. Refugees International. June, 2021.

Müller, Martin. Skills shortage marks a turning point: The times of guaranteed growth are over. KFW Research. May, 2023.

Selee, Andrew, et al. Expanding Protection Options? Flexible Approaches to Status for Displaced Syrians, Venezuelans, and Ukrainians. Migration Policy Institute, January, 2024.

Anhang I

Organisation der Asyl- und Zuwanderungspolitik²⁷



Anhang III

Beispiel für erforderliche Unterlagen zur Beantragung eines Arbeitsvisums für Deutschland in Nigeria³⁰

- Zwei vollständig ausgefüllte Antragsformulare
- Erklärung gemäß § 54 (2) Nr. 8 i. V. m. § 53 des Aufenthaltsgesetzes, ausgefüllt und unterschrieben
- Gültiger und unterschriebener Reisepass (mindestens sechs Monate gültig, innerhalb der letzten zehn Jahre ausgestellt und mit mindestens zwei leeren Seiten)
- Weitere gültige und bereits abgelaufene Reisepässe
- Zwei aktuelle biometrische Passfotos (Größe 35 x 45 mm) vor hellem Hintergrund
- NPC-Geburtsurkunde (bei Geburt nach dem 13. Dezember 1992) / beglaubigte Kopie des lokalen Geburtenregisters ODER eidesstattliche Erklärung („Declaration of Age“), abgegeben von einem Elternteil oder dem Familienoberhaupt (falls beide Eltern verstorben sind)
- Für nicht-nigerianische Staatsangehörige: Nigerianische Aufenthaltserlaubnis
- Schulzeugnisse der Grund- und Sekundarschule / WAEC-Zeugnis
- Falls zutreffend, Nachweise über weiterführende Studien, Praktika, Beschäftigungsverhältnisse bis heute
- Falls vorhanden, Geburtsurkunden der Kinder und Heiratsurkunde
- Computergeschriebener und persönlich unterschriebener Motivationsbrief (max. eine Seite)
- Detaillierter, computergeschriebener Lebenslauf mit Angaben zu erworbenen Abschlüssen, Referenzen und Zertifikaten
- Unterschriebener Arbeitsvertrag eines Unternehmens mit Sitz in Deutschland mit Angaben zur Tätigkeit, zum Gehalt und zu den Rahmenbedingungen
- Falls zutreffend, Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit
- Vorgefertigter, frankierter Rückumschlag eines vertretenen Kurierdienstes

Die Botschaft und das Generalkonsulat behalten sich das Recht vor, bei Bedarf zusätzliche Unterlagen anzufordern und deren Echtheit überprüfen zu lassen.