

ECKPUNKTE ZUR FACHKRÄFTEEINWANDERUNG AUS DRITTSTAATEN

Deutschland benötigt branchenübergreifend dringend Fachkräfte. Deshalb müssen alle Potenziale im In- und Ausland gehoben werden. Wir werden Bildungschancen verbessern, Aus- und Weiterbildung gezielt voranbringen sowie die Erwerbsbeteiligung etwa von Frauen erhöhen. Und wir wollen die Fachkräfteeinwanderung steigern. Niederschwellige und transparente Einwanderungsvoraussetzungen und Integrationsangebote werden helfen, insbesondere Fachkräften aus Drittstaaten eine Zukunft in Deutschland zu bieten und damit zur Fachkräftesicherung beizutragen. Mit diesem Eckpunktepapier machen wir als Bundesregierung konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rechtsrahmens. Außerdem machen wir deutlich, wie wir die Rahmenbedingungen für ein modernes Einwanderungsland in den Bereichen Anwerbung, berufliche Anerkennung, Matching, Zusammenarbeit mit Drittstaaten, Sprachförderung, gesellschaftliche Integration, Prozesse und Verfahren sowie Digitalisierung verbessern werden. Dafür ergreifen wir konkrete auf die Fachkräftegewinnung ausgerichtete, untereinander abgestimmte Maßnahmen. Dabei achten wir auch auf einen gleichberechtigten Zugang für Frauen und Männer. Die Fachkräfteeinwanderung wird künftig auf drei Säulen ruhen: der Fachkräftesäule, der Erfahrungssäule und der Potenzialsäule. Die Fachkräftesäule bleibt der zentrale Weg der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. Zugleich gilt es, internationale Studierende und Auszubildende als Fachkräfte von morgen zu gewinnen.

Es gilt ein genereller Finanzierungsvorbehalt. Sofern der Haushaltsgesetzgeber keine zusätzlichen Mittel bereitstellt, können die Maßnahmen, die zu Ausgaben im Bundeshaushalt führen, nur umgesetzt werden, wenn sie innerhalb der Einzelpläne der jeweiligen Ressorts gegenfinanziert werden. Der von der Verfassung vorgegebenen Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern wird Rechnung getragen.

1. Weiterentwicklung des Rechtsrahmens zur Fachkräfteeinwanderung

Um die Fachkräfteeinwanderung zu steigern, werden wir das Einwanderungsrecht verbessern und modernisieren. Dazu werden wir folgende Maßnahmen ergreifen, die als Eckpunkte im Herbst 2022 und als Gesetzesentwürfe im ersten Quartal 2023 vom Bundeskabinett beschlossen werden sollen:

1. Säule - Fachkraft-Säule:

Anerkannte ausländische Fachkräfte bilden weiterhin das Rückgrat der Erwerbsmigration nach Deutschland. Voraussetzungen sind neben dem anerkannten Abschluss ein Arbeitsvertrag sowie zu Inländern gleichwertige Beschäftigungsbedingungen. Diese Säule werden wir durch folgende Maßnahmen stärken:

- Zukünftig wird eine anerkannte Qualifikation grundsätzlich zu jeder qualifizierten Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen berechtigen. Damit verleihen wir der Einschätzung des Arbeitgebers, ob eine Qualifikation zu der qualifizierten Beschäftigung befähigt, mehr Gewicht und tragen dem sich wandelnden Arbeitsmarkt Rechnung.
- Wir werden die Spielräume bei der nationalen Umsetzung der novellierten EU-Hochqualifizierten-Richtlinie („Blaue Karte EU“) einwanderungsfreundlich nutzen. Dazu senken wir die Gehaltsgrenzen auf das 1,25-fache des Durchschnittsjahresbruttogehalts (reguläre Gehaltsgrenze) und das 1,0-fache des Durchschnittsjahresbruttogehalts (abgesenkte Gehaltsgrenze). Damit schöpfen wir die Möglichkeiten, die die EU-Richtlinie bei der nationalen Umsetzung bietet, aus. Für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger soll – ebenso wie derzeit für Fachkräfte in Engpassberufen – im Rahmen der Blauen Karte EU die abgesenkte Gehaltsschwelle gelten. Wir werden die Vorteile, die mit einer Blauen Karte EU verbunden sind grundsätzlich auf Fachkräfte mit einer qualifizierten Berufsausbildung übertragen.
- Für Fachkräfte, die Unterlagen zu ihrer Berufsqualifikation aus nicht selbst zu vertretenden Gründen nicht oder nur teilweise vorlegen können oder für die die Vorlage der entsprechenden Unterlagen mit einem unangemessenen zeitlichen und sachlichen Aufwand verbunden ist, schaffen wir eine Einreise-

und Aufenthaltsmöglichkeit für die Qualifikationsanalyse, um ihre Kompetenzen in Deutschland prüfen zu können.

- Auch eine teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt eine grundsätzliche Vergleichbarkeit eines ausländischen Abschlusses mit einem inländischen Abschluss. Daher wollen wir diesen Zugangsweg attraktiver gestalten. Wir werden die Regelungen zur Einwanderung mit teilweiser Gleichwertigkeit daher erleichtern und praktikabler gestalten. Insbesondere werden wir die Möglichkeit, während der Qualifizierung zu arbeiten, flexibler gestalten und der Einschätzung des Arbeitgebers mehr Gewicht verleihen. Wenn ein Arbeitgeber bei § 16d Abs. 3 AufenthG eine Beschäftigung auf Fachkraftniveau bietet, soll die volle Anerkennung innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nachgeholt werden können und gesetzlich klargestellt werden, dass die Planung der Maßnahmen zum Ausgleich der im Bescheid festgestellten wesentlichen Unterschiede erst nach Einreise erfolgen muss.
- Wir werden positive Anreize zur Berufsankennung setzen. Die Berufsankennung bleibt für Fachkräfte und Arbeitgeber ein wichtiges Qualitätssiegel. Um positive Anreize zur Durchführung der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation zu setzen, wollen wir deshalb unter Berücksichtigung der gemäß Koalitionsvertrag vorgesehenen Fristverkürzung für den Erwerb der dauerhaften Niederlassungserlaubnis (bislang: fünf Jahre, künftig: drei Jahre) eine Öffnung der Regelung in § 18c Abs. 1 AufenthG in Form einer Verkürzung der Frist von gegenwärtig vier Jahren für Personen mit anerkannter ausländischer Qualifikation und vorhandenen Sprachkenntnissen vorsehen – unabhängig davon, ob das Berufsankennungsverfahren vom Ausland aus oder im Bundesgebiet durchgeführt wurde.

Maßnahmen zur Stärkung der Bildungsmigration:

Neben der Gewinnung bereits qualifizierter Arbeitskräfte setzen wir insbesondere darauf, dass mehr Drittstaatsangehörige für eine Ausbildung oder ein Studium nach Deutschland kommen und hier im Anschluss als Fachkräfte in Deutschland erwerbstätig werden:

- Wir werden die Vorrangprüfung für Einreise und Aufenthalt zur Aufnahme einer Ausbildung abschaffen.
- Wir werden die gesetzlichen Regelungen für Studierende im Hinblick auf weitere Hürden bei der Einwanderung überprüfen. Insbesondere werden wir die Regelungen zur Beschäftigung neben der Studienvorbereitung und neben dem Studium auf deren notwendige Flexibilität hin überprüfen und die zeitlichen Vorgaben an die Lebenswirklichkeit anpassen.
- Wir prüfen einen Abbau der Hürden für die langfristige Gewinnung akademischer Spitzenkräfte. Hierfür werden wir die relevanten gesetzlichen Regelungen für ausländische Forschende und Promovierende überprüfen.
- Wir prüfen, die Möglichkeiten zur Nebenbeschäftigung bei Bildungsaufenthalten auszubauen, um einen niedrighwelligen Aufenthalt zu ermöglichen. So sollen z. B. auch Personen, die zu einem Sprachkurs eingereist sind, nebenher im Umfang von bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten können.
- Wir weiten die Möglichkeit für Schülerinnen und Schüler deutscher Auslandsschulen, Kurzpraktika von bis zu sechs Wochen ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu absolvieren, auf Schülerinnen und Schüler sowie Schulabsolventinnen und Schulabsolventen anderer Schularten aus. Voraussetzung dafür sind ausreichende Deutschsprachkenntnisse.

2. Säule - Erfahrungs-Säule:

Neben den Fachkräften werden wir unter bestimmten Voraussetzungen qualifizierten Drittstaatsangehörigen auch ohne vorherige formale Anerkennung ihres Abschlusses die Erwerbszuwanderung nach Deutschland ermöglichen.

- Wir werden die Einwanderung in nicht-reglementierte Berufe erleichtern. Hierzu werden wir in einer neuen, zusätzlichen Regelung die Möglichkeiten eines Aufenthalts zur Ausübung einer Beschäftigung in nicht reglementierten

Berufen ausweiten. Voraussetzung ist eine mindestens zweijährige nachgewiesene Berufserfahrung in dem Beruf, der ausgeübt werden soll. Zudem ist ein Berufs- oder Hochschulabschluss erforderlich, der in dem Land, in dem er erworben wurde, staatlich anerkannt ist. Die Ausbildung muss mindestens zweijährig sein. Eine Feststellung der Gleichwertigkeit des Abschlusses mit einem Referenzberuf in Deutschland wird jedoch nicht erforderlich sein. Die Gehaltsschwelle setzen wir auf 45 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung fest. Eine Abweichung von der Gehaltsschwelle nach unten ist bei Tarifbindung des Arbeitgebers möglich. Die Prüfung der Sprachkenntnisse obliegt dem Arbeitgeber.

- Wir werden die bestehende Regelung für Beschäftigte der Informations- und Kommunikationstechnologie attraktiver gestalten. Dazu werden wir für IT-Spezialisten die Mindestgehaltsgrenze an das Niveau der abgesenkten Grenze der Blauen Karte EU in den Berufsfeldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Ingenieurwesen und der Humanmedizin anpassen, sowie auf den Nachweis von ausreichenden Deutschkenntnissen verzichten, sodass die Sprachanforderung im Ermessen des Arbeitgebers, der das konkrete Jobangebot macht, liegt.
- Wir werden qualifizierten Drittstaatsangehörigen auf der Grundlage einer Anerkennungspartnerschaft die Möglichkeit geben, bereits vor Einleitung eines Anerkennungsverfahrens in Deutschland im berufsfachlichen Zusammenhang des voraussichtlichen Zielberufs in Deutschland beschäftigt zu werden. Beschäftigte und Arbeitgeber verpflichten sich zur zügigen Durchführung des Anerkennungsverfahrens und ggf. notwendiger Qualifizierungen. Der Arbeitgeber unterstützt die Fachkraft dabei. Zur konkreten Ausgestaltung des Instruments werden wir zügig einen Austausch mit den relevanten Akteuren anstoßen. Wir werden uns hierzu mit den zuständigen Behörden auf effiziente Verfahren verständigen.

3. Säule - Potenzial-Säule:

Wir werden Drittstaatsangehörigen mit gutem Potenzial einen Aufenthalt zur Suche eines Arbeitsplatzes ermöglichen.

- Wir werden auf Grundlage eines transparenten unbürokratischen Punktesystems eine Chancenkarte zur Arbeitsplatzsuche einführen. Zu den Auswahlkriterien können Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug und Alter gehören. Wer über eine als gleichwertig anerkannte Qualifikation verfügt, erhält sie ohne weitere Voraussetzungen; bei Teilanerkennung streben wir einen erleichterten Zugang zur Chancenkarte an. Die Anschlussfähigkeit zu Aufenthaltstiteln zur Erwerbstätigkeit, die mit einer Bleibeperspektive ausgestattet sind, muss gewährleistet sein.
- Wir werden die Möglichkeit einer zweiwöchigen Probebeschäftigung in Vollzeit während der Arbeitsplatzsuche und der Chancenkarte schaffen und darüber hinaus eine Nebenbeschäftigung von 20 Stunden die Woche zulassen.
- Wir werden bei der Einwanderung zur Ausbildungsplatzsuche Erleichterungen prüfen (z.B. bei der Altersgrenze, dem geforderten Sprachniveau oder beim erforderlichen Schulabschluss).

Weitere Regelungsbereiche:

Mit dem Regelungspaket stärken wir den deutschen Arbeitsmarkt als Ganzes. Dies umfasst auch die vorübergehende oder dauerhafte Zuwanderung für Tätigkeiten, die keine akademische oder berufliche Qualifikation erfordern. Außerdem wollen wir faire Arbeitsbedingungen durchsetzen und missbräuchliche Zuwanderung verhindern.

- Wir werden die kontingentierte und befristete Einreise für alle Drittstaatsangehörigen für Beschäftigungen unabhängig von einer Qualifikation, unter Berücksichtigung der dafür vorhandenen Kapazitäten, ermöglichen und hierfür effiziente Verfahren gestalten. Die BA kann in Abstimmung mit den Ressorts Kontingente für bestimmte Branchen untergesetzlich festlegen, wenn ein arbeitsmarktlischer Bedarf festgestellt wird. Dabei sollen tarifliche Arbeitsbedingungen nicht unterschritten werden. Die Beschäftigung muss bei tarifgebundenen Arbeitgebern¹ oder in Branchen mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erfolgen. Die Beschäftigung soll bis zu sechs Monate innerhalb von zwölf Monaten möglich sein. Die Möglichkeit zur kurzfristigen sozialversicherungsfreien Beschäftigung schließen wir aus. Für Einreisen von 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen wird für Staatsangehörige aus sog. Positivstaaten im

¹ Das meint Flächen- und Haustarifverträge.

Sinne des Schengener Durchführungsübereinkommen lediglich eine Arbeitserlaubnis der BA notwendig sein. Die Vermittlungsabsprachen für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft bleiben von der neuen Zuwanderungsmöglichkeit für ungelernete Arbeitskräfte unberührt.

- Wir werden die Westbalkanregelung entfristen und die Kontingentierung mindestens deutlich anheben sowie eine Ausweitung auf weitere Staaten anstreben. Dabei gestalten wir die Verfahren und die Kapazitäten im Dialog mit der BA, den Ländern und den Kommunen so aus, dass eine zügige Bearbeitung der Anträge gewährleistet ist und die ggf. vorgesehenen Kontingente effizient ausgeschöpft werden. Hierfür nutzen wir insbesondere verstärkt digitale Instrumente.
- Weiterhin stärken wir Aufenthalte zur schulischen Ausbildung und prüfen Verbesserungen zur Arbeitsplatzsuche und Arbeitsaufnahme nach Ausbildungsabschlüssen in den schulischen Berufsausbildungen nach Landes- und Bundesrecht - auch für qualifizierte Hilfs- und Assistenzberufe insbesondere im Pflegebereich.
- Wir werden bestimmte Zweckwechselverbote abschaffen, um den Wechsel zwischen Ausbildungs- und Erwerbsaufenthaltstiteln im Inland zu erleichtern.
- Wenn wir die Möglichkeiten der Erwerbsmigration öffnen, werden wir gleichzeitig den Schutz vor ausbeuterischen Arbeitsbedingungen verbessern. Dafür wollen wir das seit 2017 bewährte Angebot „Faire Integration“ zur Beratung von Drittstaatsangehörigen in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen in Trägervielfalt als niederschwelliges subsidiäres Angebot verstetigen. Wir prüfen, wie der Missbrauch der Regelungen über die Einwanderung von Arbeitskräften – insbesondere bei Scheinarbeitsverhältnissen – besser verhindert und bekämpft werden kann.
- Für die Ausübung qualifizierter Beschäftigung wird das nationale Visum (§ 6 Abs. 3 AufenthG) zukünftig für die Dauer von einem Jahr erhalten (statt aktuell bis zu drei bzw. sechs Monaten).
- Wir werden die Regelungen zur Erwerbsmigration umfassend innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten evaluieren.

2. Werbemaßnahmen, Vermittlung und Matching, Zusammenarbeit mit Drittstaaten

Wir wollen weltweit die Werbung für Deutschland als attraktives, innovatives und vielfältiges Einwanderungsland verstärken. Ein Schwerpunkt wird darauf liegen, offene Stellen international bekannt zu machen und qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer an Arbeitgeber und Bildungsinstitutionen in Deutschland zu vermitteln. Darüber hinaus wollen wir die Zusammenarbeit mit den für Arbeitsmigration zuständigen Institutionen in Partnerländern ausbauen. Insbesondere in Entwicklungsländern werden internationale Prinzipien für die ethisch vertretbare Gewinnung von Fachkräften beachtet und eine entwicklungshemmende Abwerbung vermieden.

- **Standort-Marketing intensivieren:** Wir wollen das Standort-Marketing im Rahmen der Informations- und Werbeplattform der Bundesregierung „Make it in Germany“ fortführen und intensivieren. Insbesondere wollen wir in ausgewählten Ländern für Deutschland als Einwanderungsland verstärkt werben. Daneben wollen wir die Informations- und Beratungsangebote für Fachkräfte und Arbeitgeber in Deutschland weiterentwickeln (insb. kommunikative Begleitung von Gesetzesänderungen, Ausbau der „Arbeitgeberseite“ mit maßgeschneiderten Angeboten, Ausbau der Informationen zum Arbeiten und Leben in Deutschland, z.B. auch zu ländlichen Regionen, Intensivierung der Schulungen und Webinare in Kooperation mit Behörden, Wirtschaftsverbänden und Auslandshandelskammern (AHK), Erweiterung der Sprachversionen). Auch wollen wir branchenspezifische Maßnahmen entwickeln, bzw. unterstützen. Darüber hinaus werden wir über die vom BMZ finanzierten „Zentren für Migration und Entwicklung“ verstärkt Menschen mit Migrationswunsch beraten und mit Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen sowie die Kapazitäten von Arbeitsverwaltungen in Drittstaaten stärken.
- **Pilotprojekte zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte weiterentwickeln:** In Pilotprojekten des BMWK in Kooperation mit DIHK, ZDH und der BA werden alle Stufen des Einwanderungsprozesses von der Rekrutierung bis hin zur Integration der Fachkräfte in Deutschland erprobt und neue Kooperationsstrukturen geschaffen. Wir wollen die Pilotprojekte fortführen und unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen so weiterentwickeln, dass

hierdurch skalierbare Abläufe und Strukturen für eine Fachkräftezuwanderung in großem Umfang geschaffen werden.

- **Jobbörse auf „Make it in Germany“ ausbauen:** Seit 2012 verfügt das Portal „Make it in Germany“ über eine eigene Jobbörse, die Besucherinnen und Besucher aus dem Ausland nutzen. Die Jobangebote in der Jobbörse der BA werden übernommen. Wir wollen die Jobbörse ausbauen und weiterentwickeln. Die Anzahl der veröffentlichten Stellenangebote soll erhöht werden (Unternehmensansprache und Bekanntmachen der Börse über die Verbände und die Kommunikationskanäle von „Make it in Germany“, technische Umstellungen). Zudem soll sie noch besser auf die Bedürfnisse ausländischer Fachkräfte ausgerichtet sein (Erweiterungen der Jobangebote und verfügbaren Funktionen in mehreren Sprachen, Verknüpfung mit Beratungsangeboten der BA, Optimierung und Personalisierung des Job-Newsletters). Schließlich wollen wir eine Einbindung weiterer Jobbörsen, bspw. branchenspezifischer Börsen und Plattformen der Verbände, prüfen.
- Wir werden prüfen, ob wir für Fachkräfte Vorintegrationsangebote („Pre-Departure Measures“ oder „Before Arrival Measures“), darunter Beratungsangebote, Sprach- und Orientierungskurse sowie eine passgenaue Begleitung, standardmäßig bereits in den Herkunftsländern erproben können. Dafür sollen bereits bestehende Strukturen in den Herkunftsländern genutzt werden. Die Beratung erfolgt an den Zentren für Migration und Entwicklung des BMZ in den Partnerländern. Die Begleitung soll in Modellprojekten erprobt werden, gefördert durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Damit wollen wir bereits in den Herkunftsländern ein Signal des Willkommens und der Dienstleistung an Fachkräfte senden und sie bereits vor der Einreise nach Deutschland bestmöglich auf das Leben in Deutschland vorbereiten.
- **Studierende und Forschende als Fachkräfte von morgen gewinnen**
 - Wir beabsichtigen „Study in Germany“, „Research in Germany“ und „My GUIDE“ weiterzuentwickeln. Mit den BMBF-finanzierten Vorhaben „Study in Germany“, „Research in Germany“ und „My GUIDE“ können sich internationale Studierende und Forschende über Deutschland informieren. Bei „Study in Germany“ liegt der Fokus auf der weltweiten Kampagne zur Bewerbung des Studienstandorts Deutschland. „Research in Germany“ zielt darauf ab, internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für

den Forschungs- und Innovationsstandort Deutschland zu gewinnen. Die DAAD-Plattform zur Studienorientierung „My GUIDE“ bündelt zentrale Informationsservices und Datenquellen und führt internationale Studieninteressierte bzw. Studierende und deutsche Hochschulen an einem digitalen Ort zusammen.

- Wir beabsichtigen, einen „Digitalen Campus“ aufzubauen. Das vom BMBF finanzierte Vorhaben „Digitaler Campus – ein Portal vernetzter Plattform-services“ - soll digitale Angebote und Informationen zur Studienvorbereitung und -begleitung für internationale Studierende in einem Webportal bündeln. Der Digitale Campus leistet einen wichtigen Beitrag zur digitalen Serviceinfrastruktur, da Userinnen und User Zugang zu hochwertigen Lehrangeboten deutscher Hochschulen erhalten und die angeschlossene Data Wallet nutzen können, um ihre digitalen Zertifikate sicher zu verwalten. Schließlich werden über den Digitalen Campus auch internationale Themen adressiert und eine Brücke zu ähnlichen Marketing- und Vernetzungsinitiativen in Europa und weltweit geschlagen.
- Wir werden Vernetzungsangebote über Alumni-Plattformen (bspw. Alumniportal Deutschland) weiter ausbauen.
- Wir prüfen die Möglichkeiten der Schaffung eines **Pilotprojekts „Creative Germany“** mit dem wir in Zusammenarbeit zwischen BKM, BMWK und BA insbesondere in den Bereichen Creative Industries, wie Design, Games, Architektur und Film ein **Incoming-Programm** zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte in der Kultur- und Kreativwirtschaft entwickeln.
- **Ansätze der entwicklungsorientierten Gewinnung von Fachkräften ausbauen:** Das BMZ unterstützt gemeinsam mit Entwicklungsländern, der BA, deutschen Unternehmen und Verbänden Ansätze der fairen Arbeits- und Ausbildungsmigration, bei denen neben Deutschland und Migrationsinteressierten die Herkunftsländer profitieren können (Triple Win). In Abstimmung mit den Partnerländern werden Arbeitsagenturen in der Gestaltung und Steuerung von Arbeitsmigration geschult und die Ausbildung von Fachkräften im Herkunftsland für den deutschen, den lokalen und den regionalen Arbeitsmarkt erprobt, um „brain drain“ zu vermeiden. Diese Ansätze sollen anhand von bisherigen Erkenntnissen weiterentwickelt und mit weiteren interessierten Partnerländern umgesetzt werden.

- **Internationale Aktivitäten der BA ausbauen:** Die BA ist einer der zentralen Akteure bei der Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten. Hier übernimmt sie wichtige Aufgaben, insbesondere die Professionalisierung der Rekrutierung aus dem Ausland unter Berücksichtigung von Richtlinien zur fairen Migration und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Drittstaaten. Die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung gestaltet die BA als Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung eigenständig. Hierbei wollen wir insbesondere
 - den **Abschluss von Vermittlungsabsprachen** weiterführen, sowohl zur Erweiterung bestehender Absprachen als auch hinsichtlich Neuabschlüssen mit geeigneten Partnerländern;
 - prüfen, wie die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA auch für **Familienangehörige** einreisender Fachkräfte aktiv werden kann;
 - die **Mehrsprachigkeit der Online-Angebote der BA vorantreiben:** Um ausländische Fachkräfte sowohl im Herkunftsland als auch im Inland bei Arbeitsmarktorientierung und -information besser zu begleiten, prüft die BA den weiteren mehrsprachigen Ausbau ihrer Online-Angebote;
 - die Kompetenzen und Voraussetzungen für eine hochwertige Information, Beratung und Vermittlung von Menschen aus dem Ausland ausbauen.
- **Zusammenarbeit mit Drittstaaten ausbauen:** Im Einklang mit dem Koalitionsvertrag soll die Migrationszusammenarbeit mit Drittstaaten ausgebaut werden, vor allem durch praxistaugliche und partnerschaftliche Migrationsabkommen, die die Interessen und Bedarfe beider Seiten berücksichtigen.

3. Interessieren, Ankommen, Bleiben: Erwerb deutscher Sprachkenntnisse als Schlüsselkompetenz im Aus- und Inland voranbringen.

Nur mit einer bedarfsgerechten sprachlichen Vorbereitung und Begleitung wird die gewünschte Fachkräfteeinwanderung im größeren Maßstab gelingen. Deutschsprachkenntnisse tragen zudem wesentlich zu einer erfolgreichen gesellschaftlichen Integration und zur besseren Nutzung des Arbeitskräftepotenzials im Inland bei. Wir wollen daher weiter in den Ausbau der Sprachförderung im In- und Ausland investieren.

Hierzu wollen wir

im Ausland

- den quantitativen und qualitativen Ausbau eines - vermehrt digitalen und somit besser verfügbaren - Sprachkurs- und Prüfungsangebots v. a. in den Hauptherkunftsländern der Fachkräftemigration, insbesondere über das Goethe-Institut, weiter fördern, inklusive berufssprachlicher Angebote, und u. a. prüfen, wie die Kosten der Kursteilnehmenden z. B. für Prüfungen/Zertifikate erschwinglicher gemacht werden können,
- die Anwerbung sowie die sprachliche und methodisch-didaktische Aus- und Fortbildung von Lehrkräften für Deutsch als Fremdsprache im Ausland weiter fördern, dies vor allem über bewährte Partner wie das Goethe-Institut, die Zentralstelle für das Auslandsschulwesen, den DAAD, die Deutsche Auslandsgesellschaft und den Pädagogischen Austauschdienst der Kultusministerkonferenz der Länder
- die Kooperation mit der Wirtschaft, insbesondere mit DIHK/Auslandshandelskammern, Unternehmer- bzw. Branchen- und Regionalverbänden, mit Mittlerorganisationen und Auslandsvertretungen weiter ausbauen, um Deutschlernende über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland zu informieren und zu motivieren (insbesondere in Kooperation mit den fast 2000 Schulen der Initiative „Schulen: Partner der Zukunft - PASCH“),
- Angebote von Berufsbildungsprogrammen mit integrierter Sprachausbildung, insbesondere im Pflegebereich, weiter ausbauen, die schwerpunktmäßig im Ausland angeboten und durch die Branche selbst finanziert werden,
- die Angebote der berufsbildenden Abteilungen an Deutschen Auslandsschulen im Ausland weiter stärken und ausbauen;

im Inland

- wollen wir das Angebot des Gesamtprogramm Sprache auch im Umfang ausbauen und für Fachkräfte attraktiver gestalten, beispielweise durch
 - die Erprobung und Verstetigung spezieller Kursarten wie dem Azubi-, dem C2- oder den Intensivkursen mit einem geringeren Gesamt-Stundenumfang,

- den Ausbau berufsbegleitender Kursformate durch stärkere Flexibilisierung von Kursort und -zeit als auch durch Kombinationslösungen von Präsenzunterricht und komplementär verknüpften virtuellen Phasen oder voll-digitale Angebote,
- den Ausbau von Informationen und die stärkere Bewerbung des Gesamtprogramms Sprache und flankierender Selbstlernangebote; dabei wollen wir auch Unternehmen zu ihrer Mitverantwortung sensibilisieren, ihren Beschäftigten den parallelen Spracherwerb zeitlich, organisatorisch und finanziell zu ermöglichen,
- insbesondere verwaltungstechnische und finanzielle Hürden zum Besuch eines Integrations- oder Berufssprachkurses absenken, indem wir prüfen, inwieweit wir
 - von Kostenbeiträgen von Teilnehmenden absehen und die Regelungen hierzu vereinfachen können,
 - Verfahren vereinfachen und durch den Ausbau der Digitalisierung beschleunigen können,
 - weitere Unterstützung von Brückenangeboten in Form von integrationskursbegleitender Kinderbeaufsichtigung prüfen, um Fachkräften mit Kindern den Besuch zu ermöglichen, wenn sie noch keinen regulären Kinderbetreuungsplatz haben,
- auf Dauer Lehrbedingungen und eine Vergütung absichern, die den hohen Leistungen der Kursträger und Lehrkräfte im Gesamtprogramm Sprache gerecht werden,
- die Möglichkeit der Erteilung einer Teilnahmeberechtigung zum Berufssprachkurs bereits vor Einreise auf weitere Personengruppen ausweiten und prüfen, ob Kursteile im Gesamtprogramm Sprache bereits vor der Einreise nach Deutschland im virtuellen Format begonnen werden können,
- Angebote der Sprachförderung für internationale Studierende und Studieninteressierte, als Fachkräfte von morgen, ermöglichen.

4. Qualifizierung und Anerkennung

Im Interesse der Fachkräfte und der Arbeitgeber möchten wir gemeinsam mit den Ländern und Kammern die Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsabschlüsse optimieren, vereinfachen und beschleunigen.

Dazu gehört auch der Ausbau der Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote. Dies erleichtert - soweit die Anerkennung Voraussetzung für die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten ist - die Fachkräfteeinwanderung und trägt dazu bei, dass inländische Potenziale mit ausländischer Staatsangehörigkeit qualifikationsadäquat beschäftigt werden.

Optimierung und Vereinfachung der Anerkennungsverfahren

- Gemeinsam mit den Ländern und Kammern werden wir daran arbeiten, dass die Gleichwertigkeitsprüfungen der beruflichen und akademischen Qualifikationen möglichst schnell und unkompliziert durchgeführt werden. Ziel ist, dass die gesetzlichen Fristen im Regelverfahren wie im beschleunigten Fachkräfteeinwanderungsverfahren in allen Fällen eingehalten werden. Wir appellieren daher an Länder und Kammern, ausreichend Personal für die Anerkennungsstellen zur Verfügung zu stellen.
- Wir unterstützen die Länder in ihren Bestrebungen, länderspezifische Kompetenzen weiter zu bündeln und regen an, für bundesrechtlich geregelte Berufe pro Beruf eine länderübergreifende Stelle zu schaffen oder zu beauftragen, die bundesweit für Anerkennungsverfahren zuständig ist. Eine Vereinfachung und Vereinheitlichung der Anerkennungsregelungen und des Vollzugs begrüßt der Bund auch bei landesrechtlich geregelten Berufen, u.a. den Erziehungsberufen.
- Wir werden gemeinsam mit den Ländern die Möglichkeiten erweitern, dass Unterlagen für die Anerkennungsverfahren von zuständigen Stellen auch auf Englisch oder in der Originalsprache akzeptiert werden können.
- Gemeinsam mit den Ländern und Kammern sorgen wir für mehr Transparenz durch Zentralisierung des Wissensmanagements und Zugang hierzu.
- Wir werden gemeinsam mit den Ländern darauf hinwirken, die Bereitstellung und Nutzung von Mustergutachten der GfG im Anerkennungsverfahren zu stärken. Dies dient sowohl der Entlastung der Antragstellenden als auch der Entlastung der Behörden.
- Um Anerkennungssuchende auf ihrem Weg zu unterstützen und zu begleiten, prüfen wir, ob die Erprobung der Beratung von Personen aus Drittstaaten durch die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) weitergeführt und perspektivisch durch die BA verstetigt werden kann. Damit wollen wir Länder und Kammern unterstützen.

- Wir prüfen gemeinsam mit den Ländern, ob für reglementierte Heilberufe - insbesondere für Ärztinnen und Ärzte neben der dokumentenbasierten Feststellung der Gleichwertigkeit des Abschlusses eine zusätzliche Möglichkeit zur Anerkennung durch Teilnahme an einer Kenntnisprüfung geschaffen werden kann. Die konkrete Ausgestaltung, insbesondere im Hinblick auf das dokumentenbasierte Verfahren, wird noch geprüft.
- Wir prüfen innerhalb dieser Legislaturperiode unter Einbeziehung der Länder Ansätze, wie weitere rechtliche Regelungen insbesondere mit Relevanz für die Pflege so angepasst werden können, dass sie unter Wahrung der Schutzstandards zur erleichterten und beschleunigten Einwanderung dringend benötigter Fachkräfte beitragen.
- Um die Grundvoraussetzungen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und Bildungsabschlüsse zu verbessern, informieren wir interessierte Drittstaaten über den Anerkennungsprozess in Deutschland und beraten diese auch zur Weiterentwicklung ihrer Bildungs- bzw. Berufsbildungsstrukturen.

Standardisierung der Anforderungen, Unterlagen und Bescheide

- Wir werden gemeinsam mit den Ländern einheitliche bundesrechtliche Vorgaben für einzureichende Unterlagen, auch digitaler Art, in den Verfahren, insbesondere zur Anerkennung von Drittstaatenabschlüssen in den reglementierten Gesundheitsberufen, normieren. Dabei orientieren wir uns am Umfang und der Form des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG). Auch in den anderen bundesgesetzlichen Berufen werden die Anforderungen und vorzulegenden Unterlagen einheitlich länderübergreifend festgelegt und anschließend in geeigneter Weise transparent gemacht. Ziel dabei ist es, dass die Verfahren schnell und unkompliziert durchgeführt werden können.
- Gemeinsam mit den Ländern und Kammern arbeiten wir daran, dass die Feststellungsbescheide (sogenannte „Defizitbescheide“) einheitlicher und damit u. a für Visastellen leichter handhabbar werden.
- Gemeinsam mit den Ländern und Kammern arbeiten wir daran, dass die Feststellungsbescheide (sogenannte „Defizitbescheide“) als „Bescheid über die teilweise Gleichwertigkeit“ kommuniziert und positiver wahrgenommen werden, um deutlich zu machen, dass die ausländischen Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer auch mit teilweiser Gleichwertigkeit wesentliche Kompetenzen und Qualifikationen bereits mitbringen. Hiermit soll ein Mentalitätswandel unterstützt werden.

Digitalisierung der Anerkennungsverfahren

- Alle Anerkennungsstellen sehen die digitale Antragstellung bis Ende 2022 entsprechend der Vorgaben des Onlinezugangsgesetzes vor.
- Wir werden über das Portal Anerkennung in Deutschland den zentralen Einstieg in die „Einer für alle (EfA) Lösung“ für die digitale Antragstellung auf Anerkennung ermöglichen.

Finanzierung der Anerkennungsverfahren

- Die Finanzierung der Anerkennungsverfahren werden wir ausweiten durch
 - Überprüfung und bei festgestellter Notwendigkeit Überarbeitung/Ergänzung der vorhandenen Weisungen der BA (nach dem Vorbild der Weisung für aus der Ukraine Geflüchtete) mit dem Ziel, dass die Integrations- und Vermittlungsfachkräfte die gesetzlichen Förderinstrumente konsequent zur Förderung der Anerkennungsverfahren nutzen können (insbesondere Vermittlungsbudget zur Übernahme der Verfahrenskosten inkl. Übersetzungen sowie Förderung der beruflichen Weiterbildung für Qualifizierungsmaßnahmen),
 - Sensibilisierung der BA zur Sicherstellung und konsequenten Umsetzung der aktuellen Weisungslage durch die Integrations- und Vermittlungsfachkräfte zur Übernahme der Verfahrenskosten inkl. Übersetzungen aus dem Vermittlungsbudget,
 - Fortführung und zielgerichtete Ausweitung des Anerkennungszuschusses.

Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen

- Mit dem Förderprogramm „IQ - Integration durch Qualifizierung“ werden wir in der ESF Plus Förderperiode ab 2023 die Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland fortsetzen und, wo erforderlich, weiterentwickeln.
- Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie werden die Beratungsaktivitäten zu Weiterbildungen gestärkt und eine Kultur der Weiterbildung gefördert. U. a. sollen die Fördermöglichkeiten der BA im Bereich Weiterbildung und Qua-

lifizierung noch stärker bekannt gemacht werden. Beschäftigte mit ausländischem Berufsabschluss, die für die Anerkennung eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme benötigen, haben bereits heute grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Weiterbildungsförderung, soweit ihr Arbeitgeber zustimmt. Hierbei können bis zu 100 Prozent des ausfallenden Entgelts und der Weiterbildungskosten übernommen werden, wenn u. a. die Weiterbildungsmaßnahme zugelassen ist.

- Gemeinsam mit den Ländern arbeiten wir darauf hin, dass Qualifizierungsmaßnahmen auch in anderen Bundesländern absolviert werden können als dem, in dem das Anerkennungsverfahren aufgenommen wurde.

Validierung

- Wir verfolgen das Ziel, die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit das berufsabschlussbezogene Validierungsverfahren über die ValiKom-Transfer-Projektphase hinaus fortgesetzt und bundesweit verankert werden kann.

5. Verbesserungen von Verfahren und Prozessen

Um die Fachkräfteeinwanderung zu steigern, werden wir Verwaltungsverfahren beschleunigen, digitalisieren und transparenter machen. Dazu werden wir folgende Maßnahmen ergreifen:

- Wir werden Vertreterinnen und Vertreter aller am Visumverfahren beteiligten Behörden (Auslandsvertretungen, Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten, Ausländerbehörden, Bundesagentur für Arbeit, zuständige Stellen für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen) wieder zusammenbringen, um noch bestehende Schwierigkeiten bei den Verfahrensabläufen zu identifizieren und gemeinsam gute und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Weitere Stakeholder können zu spezifischen Themen, wie z. B. zur Bildungsmigration, eingeladen werden.
- Ein besonderes Augenmerk werden wir auf die Stärkung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a des Aufenthaltsgesetzes legen. Dafür werden wir uns mit den Ländern eng abstimmen und Optimierungsmöglichkeiten prüfen. Ziel ist es insbesondere, dass die gesetzlichen Fristen im beschleunigten

nigten Fachkräfteverfahren in der Verwaltungspraxis von allen beteiligten Behörden eingehalten werden und die dafür notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden. Hierbei prüfen wir auch, ob Gebührenermäßigungen bei Nichteinhaltung der vorgesehenen behördlichen Fristen eine geeignete Maßnahme sein können. Und wir wirken darauf hin, dass die Ausländerbehörden das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach Eingang der Anträge sofort starten. Die Ergebnisse werden in gesetzliche und untergesetzliche Empfehlungen einfließen.

- Diejenigen Länder, die sich bislang noch nicht für den Aufbau einer zentralen Ausländerbehörde für die Fachkräfteeinwanderung entschieden haben, werden wir dazu ermutigen, diesen Schritt zu gehen. Damit kann sehr viel Expertise aufgebaut werden, die für eine erfolgreiche und zügige Fachkräfteeinwanderung gebraucht wird.
- Wir werden die digitale Transformation des Visumverfahrens weiter vorantreiben und damit das Visumverfahren beschleunigen:
 - Dafür werden wir das Auslandsportal als zentrale und digitale Anlaufstelle für Verwaltungsleistungen der deutschen Auslandsvertretungen im Rechts- und Konsularbereich weiter ausbauen und streben an, Fachkräften die digitale Visumantragstellung in dieser Legislaturperiode zu ermöglichen. Seit Juni 2022 können Fachkräfte an einzelnen Auslandsvertretungen online den Antrag für die Blaue Karte EU stellen. Diese Möglichkeit für Fachkräfte zur Online-Visumantragstellung werden wir weiter ausbauen.
 - Wir werden zudem dafür sorgen, dass die digitalen Schnittstellen zwischen den Visastellen im Ausland und den beteiligten Inlandsbehörden (Ausländerbehörden und BA) im Bundesverwaltungsamt so ausgebaut werden, dass alle Behörden jederzeit digital miteinander kommunizieren und auch größere Datenmengen austauschen können. Den heute noch üblichen Papierversand der Antragsunterlagen von den Visastellen im Ausland über das Bundesverwaltungsamt an die Ausländerbehörden im Inland werden wir in dieser Legislaturperiode beenden und durch eine digitale Übermittlung der Unterlagen ersetzen.
- Wir werden bestehende Ansprechstellen für Fachkräfte und Unternehmen stärken/erweitern und eine zentrale Erstansprechstelle bei Problemen festlegen, auch um Schwierigkeiten im Einwanderungsprozess systematisch zu er-

fassen und daraus die notwendigen Schlüsse zu ziehen. Durch eine entsprechende Erweiterung des Aufgabenspektrums kommt dafür der durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) getragene Teil der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ in Betracht.

- An den Fachkräfteeinwanderungsverfahren sind in der Regel viele unterschiedliche Behörden beteiligt: Auslandsvertretungen, ggf. Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten, Ausländerbehörde, BA und zuständige Stellen für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen. Für eine bessere Zusammenarbeit ist eine gegenseitige Sensibilisierung der jeweiligen Prozesse sinnvoll und notwendig. Deshalb setzen wir uns für rotierende Abordnungen zwischen den Inlandsbehörden und den Auslandsvertretungen ein.
- Die Beteiligungserfordernisse der Ausländerbehörden im Schweigefristverfahren vor der Visumerteilung werden auf Zweckmäßigkeit geprüft und angepasst.
- Die Auslandshandelskammern (AHKs) sollen gerade auch bei der Fachkräftenwerbung und -begleitung eine stärkere Rolle spielen. Damit sich Antragstellerinnen und Antragsteller besser auf das Visumverfahren vorbereiten können, werden wir die persönliche Beratung im Ausland stärken durch AHKs in Form von persönlicher Beratung für Antragstellerinnen und Antragsteller. Aufbauend auf der Rahmenvereinbarung zwischen AA und DIHK wollen wir in enger Abstimmung zwischen DIHK und Auslandsvertretungen weitere Standorte bestimmen, an denen die AHKs Antragstellerinnen und Antragsteller vor dem Visumverfahren beraten und bei der Vorbereitung der Visumanträge unterstützen. Auch an den Zentren für Migration und Entwicklung des BMZ in Partnerländern soll die persönliche Beratung von Menschen mit Interesse an einer Migration nach Deutschland ausgebaut werden.
- Hinsichtlich des Vorrangs der Hochschulzulassung bei der Beurteilung der Studierfähigkeit und der notwendigen Sprachkenntnisse im Rahmen der Visaverfahren zur Erlangung eines Studierendenvisums werden wir die Umsetzungspraxis überprüfen, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Wir werden uns in Abstimmung mit den Hochschulen insbesondere dafür einsetzen, dass eine qualitätsgesicherte Auswahl unter ausländischen Personen, die sich für ein Studium in Deutschland interessieren, stattfindet. Wir werden uns in Abstimmung mit dem DAAD dafür einsetzen, dass der DAAD an

Standorten mit hoher Nachfrage nach Studierendenvisa weitere Akademische Prüfstellen (APS) einrichtet. Die APS prüft vor der Hochschulzulassung die Echtheit und Plausibilität der von Studieninteressierten vorgelegten Dokumente und ermöglicht damit ein effizientes Visumverfahren.

- Die Verwaltungsverfahren im Bund werden im Rahmen der verfügbaren Ressourcen finanziell und personell gestärkt. Wir werden die Auslandsvertretungen und alle weiteren am Einwanderungsprozess beteiligten Behörden des Bundes stärken und entlasten. Dafür prüfen wir eine Intensivierung der bisherigen Maßnahmen zur Erhöhung der Kapazitäten und Verkürzung der Bearbeitungszeiten (insbes. Inlandsbearbeitung durch das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten, inländische Prüfverfahren unter Einbindung anderer Behörden, Beauftragung externer Dienstleistungserbringer) und weitere Optimierungsmöglichkeiten (z. B. bei den Informationen vor Antragstellung).
- Wir werden die Einwanderungsverfahren familienfreundlicher umsetzen. Denn nur, wenn eingewanderte Fachkräfte und ihre Familien sich in Deutschland willkommen fühlen und miteinreisende Familienmitglieder ihr Leben hier gut gestalten können, werden sie sich entscheiden, auch zu bleiben. Drittstaatsangehörige Fachkräfte, die Deutschland als Zielland wählen, wollen nicht nur beruflich eine klare Perspektive erhalten, sondern insbesondere auch für ihre mit bzw. nachziehenden Familienangehörigen (Ehegatten, Lebenspartnern und minderjährige Kinder) frühzeitig Chancen und Hürden erkennen können. Dies beginnt mit einer modernen und transparenten Migrationsberatung vor der Einreise und daran anschließend auch ein zügiges Visumverfahren. Wir streben an, dass einer Fachkraft bei Antragstellung zeitgleich ein Termin für Familienangehörige angeboten wird. Die Fachkraft und ihre Familie sollten klar und verbindlich im Vorfeld darüber informiert werden, welche Voraussetzungen für den Familiennachzug erforderlich sind und welche Unterstützungsmöglichkeiten für eine schnelle gesellschaftliche Integration bestehen (bspw. Sprachkursangebote).
- Wir werden auch die auf „Make it in Germany“ vorhandenen Informationen für die Fachkraft und ihre Familie weiter ausbauen und - auch unter der fortgesetzten Einbindung von Testimonials - bekannter machen.
- Wir streben an, durch optimierte Zusammenarbeit aller am Verfahren beteiligten Behörden, dass Fachkräfte und ihre Familien im Regelfall innerhalb von drei Monaten nach dem vollständig vorgelegten Visumantrag über das

erforderliche Visum verfügen. Wir wirken zudem darauf hin, dass die beteiligten Behörden das Verfahren nach Eingang der Anträge sofort starten und dabei insbesondere den Antragstellenden zeitnah Hinweise auf ggf. nachzureichende Unterlagen geben.

6. Gesellschaftliche Integration - Willkommens- und Anerkennungskultur als Ausdruck eines selbstbewussten Einwanderungslandes weiter stärken

Um einen Kulturwandel hin zu einem – international konkurrenzfähigen – Einwanderungsland für Fachkräfte auch aus Drittstaaten zu vollziehen, wollen wir folgende vor, während und nach der Einreise ansetzende Maßnahmen für zuwandernde Fach- und Arbeitskräfte und ihre Angehörigen ergreifen:

- Durch die individuelle Beratung von Menschen mit Migrationswunsch an den Zentren für Migration und Entwicklung in Partnerländern möchten wir die Informationsbasis für Entscheidungen zur Migration nach Deutschland verbessern. Diese Beratung möchten wir künftig noch stärker durch Beiträge von Diaspora-Vertretern ergänzen sowie mit Angeboten zur Vorintegration verzahnen. So kann bereits im Herkunftsland eine gute Grundlage für die spätere Integration geschaffen werden.
- Wir werden in Abstimmung mit den AHKs die Verfügbarmachung von (digitalen) Vorbereitungskursen rund um das Thema „Leben in Deutschland“ prüfen. Dieses Angebot könnte in Kooperation mit „Make it in Germany“ entwickelt werden.
- Bereits 2020 haben sich die Wirtschaftsverbände (BDA, BDI, DIHK, ZDH) und der DGB in einer gemeinsamen Absichtserklärung mit der Bundesregierung dazu verpflichtet, Fachkräfte und ihre Familienangehörigen bei ihrer Einreise und ihren ersten Schritten in Deutschland zu unterstützen. Wir wollen die Unterzeichner der Absichtserklärung bitten, aus den von ihnen ergriffenen Maßnahmen „Best Practices“ und einen „Welcome Plan“ zu erarbeiten. Die Plattform „Make it in Germany“ könnte bei der Kommunikation der Maßnahmen unterstützen.
- Wir werden prüfen, ob das bestehende Angebot der vom Bund geförderten Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und der Jugendmig-

rationsdienst für junge Menschen von 12 bis 27 Jahren (JMD) für zuwandernde ausländische Fachkräfte sowie ihre Familienangehörigen geöffnet werden kann, soweit diese Zielgruppe von den bestehenden Regelungen noch nicht umfasst ist.

- Wir wollen Angebote für Integrationsmaßnahmen bei den Arbeitgebern und ihren Verbänden, beim Arbeitgeberservice der BA bis hin zu den Personalverantwortlichen in den Betrieben stärker bekannt machen.
- Die rechtskreisübergreifende, vernetzte Kooperation in der Integrationsarbeit soll gestärkt und weiterentwickelt werden. Unter Wahrung des kompetenzrechtlichen Rahmens des Grundgesetzes prüfen wir mit den Ländern – wofür sich das neu eingerichtete Format der Bund-Länder-AG zur „Ebenen übergreifenden Kooperation im Politikfeld Integration“ anbieten würde – wie unter Beteiligung der Kommunen und der Sozialpartner ein gemeinsames Verständnis guter Standards für das Ankommen und die berufliche und gesellschaftliche Integration von Fachkräften vereinbart und etabliert werden kann. Diese Standards sollten ein klares Maßnahmenprofil für die Phase der Erstintegration (die ersten drei Jahre) in Deutschland definieren: mit Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Verankerung im Betrieb wie auch in der jeweiligen Kommune.
- Um das so wichtige Gefühl der Zugehörigkeit auch außerhalb des beruflichen Umfelds zu stiften, wollen wir kulturelle Angebote sowie die Angebote zur Freizeitgestaltung (auch im Sport und in Vereinen oder Volkshochschulen) und zur Sprachbegegnung stärker auf Fachkräfte und ihre Familienangehörigen ausrichten und adressatengerecht bekannt machen.
- Um das große Fachkräftepotenzial internationaler Studierender in Deutschland noch besser zu erschließen, ist es notwendig, den Studienerfolg der Zielgruppe durch ein verbessertes „Matching“ (Information und Beratung), eine gezielte Studienvorbereitung und Unterstützung während des Studiums sicherzustellen sowie deren KarriereEinstieg in Deutschland durch eine frühzeitige Vorbereitung auf den deutschen Arbeitsmarkt in Kooperation mit der Wirtschaft zu unterstützen. Für Absolventinnen und Absolventen ausländischer Hochschulen, die eine Arbeitsaufnahme in Deutschland anstreben oder bereits in Deutschland leben und nicht bzw. unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt sind, ist häufig eine akademische Nach- oder Anpassungsqualifi-

zierung angezeigt, um fit für den deutschen Arbeitsmarkt zu werden. Im Rahmen verschiedener DAAD-Programme werden daher Informations- und Beratungsangebote für internationale Studierende und Hochschulabsolventinnen und -absolventen bereitgestellt und ein Zugang zu Unterstützungsangeboten an Hochschulen ermöglicht.