

Bundesverband internationale
Fachkräftegewinnung e.V.
Speicherstraße 57
60327 Frankfurt

+49 69 9999 93-595
kontakt@bvifg.de
www.bvifg.de



Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung

Stellungnahme Optionenpapier Mögliche Effizienzgewinne durch Zentralisierung in der Erwerbsmigration

Stand 29.01.2026

Inhalt

1. Mitwirkende Mitglieder	2
2. Expertise des Bundesverbands internationale Fachkräftegewinnung e.V. (bvifg)	4
3. Stellungnahme und strategische Einordnung des Bundesverbandes internationale Fachkräftegewinnung.....	6

1. Mitwirkende Mitglieder

Erarbeitung durch die **Arbeitsgruppe *Work-and-Stay-Agentur*** mit folgenden Mitgliedern unter Leitung der stellvertretenden bvifg-Vorsitzenden Karin Nagel:

1. 4EIGN Talents GmbH
Albert-Einstein-Str. 1
49076 Osnabrück
www.4eigntalents.com



2. Ankaadia GmbH
Holzweg-Passage 1
61440 Oberursel (Taunus)
www.ankaadia.com



3. Apontis GmbH
Stuttgarter Straße 9/11
70469 Stuttgart
www.biwe-apontis.de



4. compass international GmbH
Oberwiesenstraße 16
70619 Stuttgart
www.compass-international.de



5. Confido JobService GmbH & Co. KG
Seitenstr. 4
74354 Besigheim
www.confido-jobservice.de



6. Fair Recruiting GmbH
Humboldtstr. 9
79539 Lörrach
www.fair-recruiting.com



7. GP Care Solutions GmbH
Technologiepark 24
22946 Trittau
<https://gp-care-solutions.com/>



8. Heinz Personnel Solutions GmbH
Am Eichenhain 32
13465 Berlin
<https://pflegekraftvermittlung.com>



9. IHRAS GmbH
Heidmannsbusch 2
45133 Essen
www.ihras.eu
10. Intermed Personal GmbH
Barbarossastraße.6, 42115
Wuppertal
www.intermed-personal.com
11. RecruitMed GmbH & Co. KG
Neusser Straße 772
50735 Köln
<https://recruitmed.de>
12. TalentOrange GmbH
Speicherstraße 57
60327 Frankfurt am Main
www.talentorange.com
13. VDP Personalvermittlung
Amselweg 41
48565 Steinfurt-Borghorst
www.vdp-personal.de
14. Vidacta Bildungsgruppe GmbH
Gladbecker Straße 431-435
45329 Essen
<https://vidacta-gruppe.de>



2. Expertise des Bundesverbands internationale Fachkräftegewinnung e.V. (bvifg)

Der Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung e. V. bündelt die operative Expertise von Vermittlungs- und Begleitakteuren, die Fachkräfte aus Drittstaaten End-to-End nach Deutschland bringen. Das umfasst die Rekrutierung und das Matching im Herkunftsland ebenso wie die Begleitung bis zur nachhaltigen Integration und Inklusion im Arbeitsmarkt. Unsere Mitglieder setzen die politische Zielsetzung der Fachkräfteeinwanderung tagtäglich praktisch um. Genau diese operative Umsetzungserfahrung unterscheidet den Verband grundlegend von rein juristischen, administrativen oder konzeptionellen Akteuren. Der Verband versteht sich dabei als Bindeglied zwischen Politik und Praxis.

Aus Sicht des bvifg ist internationale Fachkräftegewinnung kein einzelner Rechts- oder Verwaltungsakt, sondern ein durchgängiger, mehrstufiger sozialer und arbeitsmarktrelevanter Prozess. Er beginnt vor der Einreise, setzt sich beim Ankommen fort und entscheidet sich im Arbeitsalltag durch Integration, Stabilität und Bleibeperspektive. Die Mitgliedsunternehmen verfügen über Praxiserfahrung entlang dieser gesamten Prozesskette. Dazu gehören die Auswahl geeigneter Fachkräfte, ein realistisches Erwartungsmanagement im Herkunftsland, die Begleitung beim Ankommen sowie die nachhaltige Integration und Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen im Alltag. Diese Expertise beruht auf tausenden realen Einzelfällen, wodurch strukturelle Hürden, Fehlanreize und Gelingensbedingungen sichtbar werden, die in formalen Verfahren oder theoretischen Modellen häufig unberücksichtigt bleiben.

Der Bereich Stay ist aus unserer Sicht ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Integration ist kein Soft Thema, sondern der zentrale Hebel der Fachkräftesicherung. Gelingende Integration und Inklusion senkt Abbruchquoten, stabilisiert Betriebe, erhöht die Bleibedauer und schützt öffentliche Investitionen in Anerkennung, Sprachförderung und Qualifizierung. Die Mitglieder des bvifg verfügen über praxiserprobte Integrationsmodelle. Dazu zählen begleitete Probezeiten und Mentoren Modelle im Betrieb, kultursensible Führung und Teamunterstützung, begleitender Spracherwerb parallel zur Beschäftigung sowie Unterstützung bei Familiennachzug, Wohnen, Schule und Kita.

Die Fachkräfteeinwanderung wird bislang überwiegend juristisch und formal bewertet. Aus Praxissicht fehlt dabei häufig die systematische Betrachtung der realen Beschäftigungssituation nach der Einreise. **Wenn der Blick allein auf funktionierende Behördenabläufe gerichtet ist, entstehen formale Erfolge, ohne dass sich diese zwingend in nachhaltiger Fachkräftesicherung niederschlagen.**

Vor diesem Hintergrund halten wir es für erforderlich, operative Praxis frühzeitig und kontinuierlich in Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung staatlicher Strukturen einzubeziehen. **Im Kontext der Work and Stay Agentur empfehlen wir dringend, als Bindeglied zwischen Politik, Verwaltung, Arbeitgebern und Fachkräften eingebunden zu werden.** Die Mitgliedsorganisationen sind prädestiniert, als Praxispartner in der Konzeption mitzuwirken, Pilotanwendungen zu begleiten, Erfahrungen einzubringen, strukturiertes Feedback zu geben sowie Qualitäts-, Integrations- und Prozessstandards aktiv mitzugestalten.

Auch über die aktuelle Stellungnahme zu den vorliegenden Varianten hinaus versteht sich der bvifg als kontinuierlicher Praxispartner, der regelmäßig in die Entscheidungsprozesse der Work and Stay Agentur einbezogen werden muss. Wir bringen belastbare Erfahrung aus der Umsetzung ein und schaffen damit einen konkreten Mehrwert für wirksame, nachhaltige Lösungen. Wir raten dringend, den Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung e. V. und seine Projektgruppen dauerhaft und systematisch in die weitere Arbeit einzubeziehen.

3. Stellungnahme und strategische Einordnung des Bundesverbandes internationale Fachkräftegewinnung

3.1. Einordnung aus Sicht des Bundesverbandes internationale Fachkräftegewinnung e.V.

Der Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung begrüßt die vom Bund vorgelegte Prüfung von vier Zentralisierungsoptionen ausdrücklich. Die Fragestellung greift einen zentralen Engpass der internationalen Fachkräftegewinnung auf: die mangelnde Einheitlichkeit, Skalierbarkeit und Verlässlichkeit der Verwaltungsverfahren.

Aus Sicht des Verbandes ist klar festzuhalten:

Die vorgelegten Optionen sind keine gleichwertigen Alternativen, sondern beschreiben ein Entwicklungsspektrum, an dessen Ende Option 4 als strukturell überlegenes Zielmodell steht.

Der Verband strebt daher klar **Option 4** an – unter der Voraussetzung einer qualitativ hochwertigen digitalen Umsetzung und der Hinterlegung realer, eingreifbarer Ansprechpartner, die bei Problemen der Benutzerfreundlichkeit, Systembrüchen oder Blockaden kurzfristig intervenieren können.

3.2. Strategische Zielsetzung

Aus Verbandssicht stehen folgende Ziele im Vordergrund:

- bundeseinheitliche Verfahren ohne föderale Brüche
- durchgängige End-to-End-Prozesse aus einer Hand
- hohe Skalierbarkeit bei steigenden Antragszahlen
- klare Verantwortlichkeiten auf Bundesebene
- digitale Prozesse mit realer operativer Rückfallebene

Digitalisierung wird dabei nicht als Selbstzweck verstanden, sondern **als Werkzeug**, das nur in Verbindung mit handlungsfähigen Ansprechpartnern im Hintergrund wirksam ist.

3.3. Zentralisierungsoptionen – Kurzcharakterisierung (WSA)

- Option 1: digital besser, strukturell gleich
- Option 2: schneller Start, Bruch im Verlauf
- Option 3: effizient + realistisch
- Option 4: maximal effizient, minimal konsensfähig

Diese Einordnung verdeutlicht: **Effizienz und Konsensfähigkeit fallen nicht automatisch zusammen.**

3.4. Bewertung der Optionen aus Verbandssicht

3.4.1. Option 1: Status quo der Zuständigkeiten + SMD-Rollout

Option 1 verbessert Abläufe durch Digitalisierung, lässt jedoch die zersplitterte Zuständigkeitsstruktur vollständig unangetastet.

Kernbewertung:

- Effizienzgewinne durch IT
- Keine strukturelle Entlastung
- Keine echten Skaleneffekte

Gesamtbewertung: Option 1 bringt Effizienzgewinne durch Digitalisierung, löst aber die strukturellen Ursachen der Überlastung nicht. Aus Verbandssicht nicht zukunftsfähig

3.4.2. Option 2. Visa und Ersttitel zentral, Folgetitel dezentral

Option 2 bringt schnelle Verbesserungen im Erstverfahren, erzeugt jedoch einen systematischen Bruch im weiteren Verlauf.

Kernbewertung:

- Beschleunigung der Ersteinreise
- Entlastung der Ausländerbehörden
- Rückfall in föderale Fragmentierung nach der Einreise

Gesamtbewertung: Option 2 verbessert den Einstieg, schafft aber kein durchgängiges System, Übergangslösung mit begrenzter Wirkung

3.4.3. Option 3: Teilzentralisierung nach Rechtsgrundlagen

Option 3 verbindet Effizienzgewinne mit politischer Umsetzbarkeit, bleibt jedoch systemisch uneinheitlich.

Kernbewertung:

- Hohe Effizienz bei priorisierten Titeln
- Entlastung der Länder
- Unterschiedliche Nutzererfahrungen je nach Rechtsgrundlage

Gesamtbewertung: Option 3 ist effizient und realistisch, aber kein dauerhaft konsistentes Zielmodell, sinnvoll als Übergang, nicht als Endzustand

3.4.4. Option 4: Weitgehende Zentralisierung aller Visa-, Erst- und Folgetitel

Option 4 ist aus Sicht des Bundesverbandes das einzig konsequente Zielmodell, da sie die strukturellen Ursachen der heutigen Probleme adressiert.

Kernbewertung:

- Maximale Skalenerträge
- Einheitliche Verfahren über den gesamten Aufenthaltsverlauf
- Wegfall von Behördenwechselln
- Klare Bundesverantwortung
- Nachhaltige Entlastung von Ländern und Kommunen

Gesamtbewertung: Option 4 ist administrativ am effizientesten und aus Verbandssicht das anzustrebende Zielmodell. Klar präferierte Option des Verbandes

3.5. Zentrale Erfolgsbedingung: Digitalisierung mit realem Ansprechpartner

Der Verband betont ausdrücklich: Eine vollständig digitalisierte Plattform ersetzt keinen handlungsfähigen Ansprechpartner, sondern benötigt diesen als Rückfallebene.

Erforderlich sind daher:

- hochwertige, nutzerzentrierte digitale Prozesse
- reale Ansprechpartner im Background, die:
 - bei Benutzerproblemen eingreifen,
 - technische oder formale Blockaden kurzfristig lösen,
 - Eskalationen steuern können
- klare Trennung:
 - digitale Standardprozesse
 - menschliche Intervention bei Abweichungen

Diese Ansprechpartner sollen keine Entscheidungszuständigkeit, sondern eine Service-, Entstör- und Koordinationsfunktion haben.

Darüber hinaus raten wir dringend:

- klare Prozesszeiten. Beispiel Beschleunigtes Verfahren (wann muss ein Antrag bearbeitet sein)
- Längere Gültigkeit des Ersttitels, um mögliche Anerkennungsmaßnahmen sauber abzuschließen (min. 12 Monate, besser 24) oder einfachere Verlängerung des Titels (Digital / Online, ohne Termin im Amt).
- Einbezug der lokalen dt. Vertretung für eine zügige Vergabe der Visa. Aktuell dauert es teilweise Monate, bis das Visum tatsächlich ausgestellt ist, obwohl alles bereits mehrfach geprüft wurde
- Einbindung aller Anerkennungsstellen übergreifend (ZAB, Handwerkskammern, alle Anerkennungsstellen z.B. Landesämter der Pflege, einheitliche Standards in der Anerkennung (einheitliche Antragsverfahren, Länderübergreifende Anerkennung der Bescheide- keine Transfernotwendigkeit)

3.6. Schlussfolgerung des Bundesverbandes

Der Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung spricht sich klar und eindeutig für Option 4 aus:

- als strukturelles Zielmodell,
- mit konsequenter digitaler Umsetzung,
- ausreichender Personaldecke,
- und realen Ansprechpartnern im Hintergrund, die digitale Verfahren stabilisieren.

Ein schrittweiser Übergang über Option 3 kann sinnvoll sein, darf jedoch nicht den Blick auf das Ziel verstellen.