

Schnell, digital, effizient – Wie eine zentrale Agentur Erwerbsmigration modernisieren kann

Positionspapier zur Ausgestaltung der geplanten Work-and-Stay-Agentur

25. Juli 2025

Zusammenfassung

Deutschland ist auf Zuwanderung in Beschäftigung und Ausbildung angewiesen. Union und SPD planen deshalb eine digitale Agentur für Fachkräfteeinwanderung „Work-and-Stay-Agentur“ aufzubauen. Das Vorhaben birgt große Chancen. Da die Zahl der Anträge in den nächsten Jahren voraussichtlich weiter steigen wird, ist geboten, die Migrationsverwaltung neu aufzustellen und zu modernisieren. Dazu muss die gesamte Verfahrenskette digitalisiert und zentrale Zuständigkeiten geschaffen werden. So können die Verfahren deutlich beschleunigt und vereinfacht werden. Dabei gilt es, die Rolle der Arbeitgeber im Verfahren zu stärken. Sie unterstützen bereits jetzt ihre Beschäftigten und stellen z. B. Unterlagen bereit. Grundgerüst für die neue Agentur muss dabei eine Tandemlösung von Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) und Bundesagentur für Arbeit (BA) sein. Verfahren für Visa, Aufenthaltstitel zur Ersteinreise und bei Verlängerungen sollten beim BfAA gebündelt werden. Die Arbeitsmarktzulassung bliebe bei der BA.

Zugleich muss klar definiert werden, welche Aufgaben nicht zum Zuständigkeitsbereich der neuen Agentur gehören. Es bleibt Hauptaufgabe der BA, Arbeitssuchende in Beschäftigung zu vermitteln. Damit sie sich künftig auch weiter darauf konzentrieren kann, dürfen im Rahmen der Work-and-Stay-Agentur keine neuen Aufgaben auf die BA übertragen werden. Das schließt die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ein. Über die Work-and-Stay-Agentur sollte deshalb nur die zentrale Antragsstellung organisiert werden. Andere bestehende Informations- und Dienstleistungsangebote zur Erwerbsmigration sollten hingegen in die Work-and-Stay-Agentur integriert werden, um Parallelangebote und -strukturen zu vermeiden.

Im Einzelnen

Damit Deutschland im internationalen Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte erfolgreich sein kann, brauchen Arbeitgeber und ausländische Arbeitskräfte schnelle, einfache und digitalisierte Verfahren ohne bürokratische Hürden. Das hat auch Vorteile für die Gesamtgesellschaft: Eine um 200.000 Personen höhere Netto-Zuwanderung könnte den Bundeshaushalt jährlich um 104 Mrd. Euro entlasten¹. Das entspricht knapp 2,5 % des Bruttoinlandsprodukts. Für die Sozialversicherung schätzt die Bundesregierung Mehreinnahmen in Höhe von jährlich 164 Mio. Euro je 10.000 einwandernder Arbeitskräfte². Aktuell sind rund 550 (zentrale) Ausländerbehörden (ABH), etwa 200 Visastellen im Ausland, das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA) an den Erwerbsmigrationsverfahren beteiligt. Bei Anerkennungsverfahren sind außerdem mehr als 750 Anerkennungsstellen eingebunden. Union und SPD planen deshalb „eine digitale Agentur für

¹ [Prof. Werding, Migration und ihr Beitrag zum Staatshaushalt, Juni 2025.](#)

² vgl. Bundesdrucksache Nr. 20/6500 vom 24. April 2023



Fachkräfteeinwanderung – „Work-and-Stay-Agentur“ – mit zentraler IT-Plattform aufzubauen. Diese soll als „einheitliche Ansprechpartnerin für ausländische Fachkräfte“ dienen³.

Migrationsverfahren zentralisieren und digitalisieren

Die Vielzahl beteiligter Stellen führt zu komplexen, zeitintensiven Prozessen, da z. B. Informationen und Unterlagen bei verschiedenen Stellen mehrfach eingereicht werden müssen oder Kapazitätsengpässe an einer Stelle den gesamten Prozess aufhalten. Teilweise widersprechen sich die Informationen und Dokumentationsanforderungen trotz der gleichen anzuwendenden Rechtsgrundlagen. Die Work-and-Stay-Agentur muss die Verfahren deshalb beschleunigen, digitalisieren und zentralisieren. Eine zentrale, vernetzte IT-Plattform als Grundlage der neuen Agentur ermöglicht einheitliche, digitalisierte Verfahren. Ziel muss sein, die gesamte Prozesskette end-to-end zu digitalisieren. Der Bearbeitungsstand und etwa noch fehlende Unterlagen sollten jederzeit eingesehen und auf der Plattform digital eingereicht werden können. Damit Personen und Anfragen im Verfahren von allen Verfahrensbeteiligten identifizierbar sind, sollte eine eindeutige, verfahrensübergreifende Identifikationsnummer, z. B. die AZR-Nummer, mitgeteilt werden. Wenn zusätzlich die Zahl der beteiligten Stellen zielgerichtet reduziert wird, lassen sich Abstimmungsaufwand und Probleme bei der Datenweitergabe reduzieren.

Die Agentur muss dabei zukunftsorientiert aufgestellt sein. Die Zahl der Anträge soll und wird in den nächsten Jahren weiter deutlich steigen. Die notwendige Skalierbarkeit bei den titelerteilenden Stellen ist bisher in den bestehenden Strukturen eines Zuwanderungsrechts aus dem Jahr 2005 weitestgehend nicht gelungen; der BA und dem BfAA gelingt diese vergleichsweise gut. Gleichzeitig sind aufgrund des zunehmenden demografischen Wandels die personellen Ressourcen in der Verwaltung knapp. Umso wichtiger ist es, die Effizienz zu steigern, indem spezialisierte Teams ihr Fachwissen gezielt einsetzen und KI zur Unterstützung bei der Antragsbearbeitung nutzen. Für die Nutzung von KI notwendige Rechtsgrundlagen sollten dazu zügig geschaffen werden und insbesondere eine datenschutzkonforme und gleichzeitig praktikable Anwendung ermöglichen.

Rolle des Arbeitgebers im Verfahren stärken

Obwohl die Verfahren rechtlich auf die ausländischen Fachkräfte ausgerichtet sind, übernehmen in der Praxis vielfach Arbeitgeber die Organisation und Kommunikation mit den zuständigen Stellen. Diese Rolle muss in der Ausgestaltung der neuen Agentur berücksichtigt und strukturell im Verfahren gestärkt werden. Arbeitgeber oder beauftragte Dritte sollten grundsätzlich Anträge und Unterlagen im Namen der ausländischen Arbeitskräfte stellen können und Informationen zum Verfahren jederzeit einsehen können oder erhalten, ohne dass es auf die Übernahme der Rolle als Bevollmächtigter (§ 14 Abs. 3 VwVfG) oder eine notwendige Beteiligung (§ 13 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 VwVfG) ankäme. Zusätzliche Verpflichtungen sollten dabei nicht auf den Arbeitgeber übergehen. Durch den besseren Datenaustausch sollten bestehende Meldepflichten (z. B. bei vorzeitiger Vertragskürzung) entfallen. Die Kommunikation mit den beteiligten Stellen sollte dabei über einen zentralen, digitalen Kanal erfolgen.

Tandemlösung von BfAA und BA als Grundgerüst der Agentur umsetzen

Die komplexen Verwaltungsstrukturen mit langen Bearbeitungszeiten, hohem administrativen Aufwand und unzureichender Kommunikation waren auch Ausgangspunkt der Machbarkeitsstudie zur Zentralisierung der Erwerbsmigrationsverfahren⁴. Die

³ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, Zeile 420ff

⁴ [Machbarkeitsstudie zur "Zentralisierung der Erwerbsmigrationsverfahren"](#), erstellt im Auftrag des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Auswärtigen Amt (AA), Februar 2025



Machbarkeitsstudie geht davon aus, dass die Verfahren zur Erwerbsmigration durch digitale Vernetzung, Prozessoptimierung und Zentralisierung um bis zu 40 % beschleunigt werden können. Die bestehenden Prozesse digital abzubilden, reicht dafür nicht aus. Notwendig sind auch strukturelle Änderungen, um die Zahl der beteiligten Stellen auf ein sinnvolles Maß zu reduzieren. Die Machbarkeitsstudie schlägt deshalb als bevorzugte Variante eine Tandemlösung mit BfAA und BA vor. Diese Variante gilt es umzusetzen, da sie sich durch eine hohe Umsetzbarkeit und ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis auszeichnet. Übergangszeiten und Entwicklungskosten sind überschaubar, da bereits bestehende Strukturen weiterentwickelt werden. Die kompetenzorientierte Aufgabenverteilung zwischen BfAA und BA sorgt für bessere Qualität und mehr Effizienz im Gesamtprozess⁵.

Um die Effizienz der Verfahren zu erhöhen, soll auch das Visaverfahren mit der Erteilung des Erstaufenthaltstitels verschränkt werden. Das BfAA wäre dann für die Erteilung der Visa und Aufenthaltstitel zuständig, also auch für Personen, die z. B. visafrei einreisen und den Aufenthaltstitel direkt beantragen können. Das entlastet die Ausländerbehörden (ABH), die aktuell sehr stark beansprucht sind. Die ABH könnten künftig stärker die Integration vor Ort unterstützen und kontrollieren, ob aufenthaltsrechtliche Bestimmungen eingehalten werden. Durch die Verschränkung von Visum und Erstaufenthaltstitel würde auch die Integration der ausländischen Arbeitskräfte erleichtert. Für einen unbefristeten Mietvertrag, die Eröffnung eines Bankkontos oder für den Bezug staatlicher Leistungen wie das Kindergeld wird in der Regel ein Aufenthaltstitel verlangt.

Die in einigen Bundesländern erst kürzlich eingerichteten zentralen Ausländerbehörden und Landesagenturen für die Zuwanderung von Fachkräften, im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens, sollen in einer Übergangsphase weiterhin den Arbeitgebern als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Verlängerung und Änderung des Aufenthaltstitels vereinfachen

Die Work-and-Stay-Agentur sollte nicht nur die Verfahren zur Ersteinreise verbessern. Auch die Verlängerung und inhaltliche Änderung von Aufenthaltstiteln bei z. B. Arbeitgeberwechseln sollte künftig zentral und digital durch das BfAA erfolgen. Eine solche Aufteilung entlastet die bereits stark beanspruchten Ausländerbehörden, sorgt für eine einheitlichere Rechtsanwendung und verkürzt die teilweise erheblichen Wartezeiten. Lange Wartezeiten verhindern z. B. bisher, dass Absolventinnen und Absolventen einer inländischen Ausbildung, eines inländischen Studiums oder von beruflichen Anerkennungsmaßnahmen im Inland ihre Beschäftigung ohne Unterbrechung aufnehmen können. Auch führen genehmigungspflichtige Beschäftigungswechsel beim selben Arbeitgeber regelmäßig zu unnötigem Verwaltungsaufwand. Generell ist zu überlegen, ob für Antragssituationen, in denen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit von der Titelerteilung auszugehen ist, eine Vorprüfung durch KI-basierte Standardlösungen stattfindet und in der Folge Fiktionsbescheinigungen erstellt werden können.

Rolle der BA auf Kernaufgaben der Arbeitsmarktzulassung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt fokussieren

Die neue Agentur sollte die Angebote der BA für ausländische Fachkräfte sinnvoll ergänzen, aber keine doppelten Strukturen schaffen. In den Arbeitsmarkt zu vermitteln, ist Kernaufgabe der BA (vgl. BDA-Positionspapier⁶). Als solche ist sie im SGB III gesetzlich eindeutig geregelt. Das muss auch bei der Zusammenarbeit mit der neuen Work-and-Stay-Agentur berücksichtigt werden, andernfalls drohen unklare Zuständigkeiten und Reibungsverluste. Für die BA bedeutet

⁵ Dieses Modell befürwortet ebenso der Sachverständigenrat für Migration und Integration, Jahresgutachten 2025, 113 ff.; ebenso Klaus, „Endlich Erwerbsmigration zentralisieren – aber nicht nur!“, ZAR 2025, 105 ff.

⁶ BDA-Positionspapier „[Arbeitslosenversicherung zukunftsfest aufstellen](#)“ vom 14. Mai 2025



das, dass sie sich auf ihre Kernkompetenzen, die Arbeitsmarktzulassung und die Vermittlung in Beschäftigung, konzentrieren kann (vgl. dazu BDA-Positionspapier⁷). Auch die zentrale IT-Plattform umzusetzen, darf nicht zulasten der Ressourcen der BA oder der Arbeitslosenversicherung erfolgen. Gleiches gilt für den Bereich der beruflichen Anerkennung.

Anerkennungsverfahren bündeln und zielgruppengerechte Informationen sicherstellen

Die Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen muss sinnvoll mit der Work-and-Stay-Agentur verknüpft sein, sie sollte jedoch nicht bei der neuen Agentur zentralisiert werden. Das erfordert aber ein hohes Maß an fachlichen Kenntnissen über die jeweiligen Berufsbilder. Die dafür notwendige Expertise liegt bei den zuständigen Anerkennungsstellen der Kammern und Länder und wurde dort langwierig aufgebaut. Es ist richtig, die langwierigen und kostenintensiven Verfahren zur beruflichen Anerkennung zu beschleunigen, stärker zu zentralisieren und KI-basiert weiterzuentwickeln. Als Erstanlaufstelle kann die Work-and-Stay-Agentur eine Verweisberatung übernehmen und Anträge über eine digitale Schnittstelle entgegennehmen. Die Anerkennung selbst muss aber durch die zuständigen Anerkennungsstellen der Kammern und Bundesländer erfolgen (vgl. BDA-Positionspapier)⁸.

Einheitliches Informationsportfolio sicherstellen

Informations- und Beratungsangebote für ausländische Arbeitskräfte und Arbeitgeber in Deutschland müssen zentral bei der Work-and-Stay-Agentur verfügbar sein. Mit Make-it-in-Germany besteht bereits ein gutes und in den Communitys bekanntes Informationsportal zu Karriere und Leben in Deutschland. Mit der Servicehotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, den Informationsangeboten der BA (insbesondere „IntWeb“) oder regionalen Beratungsangeboten bestehen weitere Angebote. Es ist nicht zielführend, im Rahmen der Work-and-Stay-Agentur neue Parallelangebote zu entwickeln. Sinnvoller ist es, bestehende Angebote in das Dienstleistungsangebot der Work-and-Stay-Agentur zu integrieren, dort zu bündeln, um sicherzustellen, dass Inhalte kohärent, aktuell und richtig sind.

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt
T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

⁷ BDA-Positionspapier „[Prüfung der Beschäftigungsbedingungen modernisieren, Schutzniveau erhalten](#)“ vom 18. Juni 2025

⁸ BDA-Positionspapier „[Hindernisse beseitigen, Fachkräftepotenziale heben!](#)“ vom 31. Mai 2024.