

Stellungnahme



zum Eckpunktepapier der Bundesregierung zur Work-and-Stay-Agentur und zum Optionenpapier zu möglichen Effizienzgewinnen durch Zentralisierung

Einleitung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das vom Bundeskabinett beschlossene Eckpunktepapier zum Aufbau einer Work-and-Stay-Agentur (WSA) für die Fachkräfteeinwanderung. Mit der im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD angekündigten Agentur soll ein neues Instrument der Erwerbsmigrationspolitik etabliert werden, das die Verfahren der Fachkräfteeinwanderung bündeln, vereinfachen und beschleunigen soll.

Konkret ist der Aufbau einer zentral organisierten, digitalen Plattform geplant, die als einheitliche Anlaufstelle für internationale Fachkräfte dienen soll. Vorgeesehen ist, die bislang stark fragmentierten Verwaltungsprozesse, von der Visabeantragung, der Erteilung des Aufenthaltstitels über die Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen bis hin zu Integrationsmaßnahmen stärker zu verzahnen und durchgängig zu digitalisieren. Damit soll die Zuwanderung qualifizierter Arbeits- und Fachkräfte nach Deutschland effizienter, transparenter und planbarer gestaltet werden.

Zugleich zeigt das Eckpunktepapier, dass es sich bei der WSA nicht um die Errichtung einer neuen Bundesbehörde handelt - eine grundlegende Neuordnung von Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen ist damit nicht vorgesehen. Vielmehr soll sie auf bestehenden Strukturen aufbauen und durch die Zusammenarbeit des Bundesamtes für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) - als Tandemmodell - getragen werden.

Vor diesem Hintergrund nimmt der DGB das Konsultationsverfahren im Zuge des Optionenpapier zur Work-and-Stay-Agentur zum Anlass, zentrale Aspekte einzuordnen und kritisch zu bewerten. Die nachfolgenden Ausführungen orientieren sich dabei ausdrücklich an den von der Bundesregierung formulierten Leitfragen. Im Vordergrund stehen vier Themenkomplexe, auf die im Einzelnen eingegangen werden soll:

- (1) die Prozessoptimierung im Erwerbsmigrationsverfahren,
- (2) die Ausgestaltung der IT-Plattform und Digitalisierung,
- (3) Fragen der Zentralisierung, Zuständigkeit und Finanzierung sowie
- (4) die Reichweite und Intensität der vorgesehenen Zentralisierung von Aufenthaltstiteln durch die WSA.

29. Januar 2026

Kontaktpersonen:

Mohamed Faily
Referatsleiter Prekäre
Beschäftigung, Erwerbsmigration
und Fachkräfteeinwanderung
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Mohamed.Faily@dgb.de
Telefon: 030 240 60 758

Vera Egenberger
Politische Referentin
Demokratie, Migrations- und
Antirassismuspoleitik
Abteilung DMA

Vera.Egenberger@dgb.de
Telefon: 030 240 60 507

Im Einzelnen

Zu 1.) Prozessoptimierung im Erwerbsmigrationsverfahren

Die Bundesregierung hat in ihrem Eckpunktepapier zwei grundlegende Prinzipien für die Wirkweise der Agentur benannt. Zum einen soll durch die zu erstellende IT-Lösung ein „Once-Only-Prinzip“ erreicht werden. Dies bedeutet, dass im Verfahren Unterlagen nur einmal abgefragt werden und diese dann in der IT-Lösung den beteiligten Behörden zugänglich sind. Antragstellende müssen hierdurch Unterlagen nicht mehrmals vorlegen, wie dies bislang der Fall war, und sparen so Zeit und Geld, um das Antragsverfahren voranzubringen.

Als weiteres Prinzip soll die WSA als „One-Stop-Shop“ agieren. Dies bedeutet, sie ist die eine Institution, in der langfristig alle Verfahren und Prozesse von der Antragstellung des Visums bis zur Anerkennung der Qualifikation und Integrationsangebote gebündelt vorgenommen werden sollen. Bislang sind hierfür diverse Akteure, Verantwortungsebenen und Fachkompetenzen zuständig und in eigenständigen Strukturen und Verantwortungsbereichen gegliedert.

Der DGB begrüßt und unterstützt die von der Bundesregierung aufgeführten Grundprinzipien. Sie entsprechen einer langjährigen Forderung des DGB nach einer Bündelung der Zuständigkeiten, z.B. in einem Migrationsministerium. Auch das geplante Vorgehen, notwendige Dokumente der Einreisewilligen für den Einwanderungsprozess über eine IT-Lösung nur einmal abzufragen und den jeweiligen Akteuren zugänglich zu machen, ist äußerst sinnvoll.

Zu Bedenken ist allerdings, dass es sich dabei um ein komplexes System handeln wird, zu dem viele verschiedene Akteure reibungslos und ergebnisorientiert beitragen müssen. Ein großer Teil wird über technische Wege lösbar sein, allerdings muss auch die Verantwortung und Aufgabe der beteiligten Akteure deutlich geregelt werden, um nicht ein großes, aber untaugliches System zu errichten. Eine Aufbauphase, die allen beteiligten Akteuren transparent und nachvollziehbar macht, welche Rolle sie haben, welche Aufgaben von ihnen zu übernehmen sind und welche Verantwortung sie tragen, erscheint daher ganz besonders angezeigt. Nur so kann eine „Ownership“ entstehen, die ein komplexes Verfahren ziel führend ausgestaltet.

Darüber hinaus schlägt der DGB weitere grundlegende Prinzipien vor, die im Zuge des Aufbaus der Work-and-Stay-Agentur Berücksichtigung finden sollten.

Der Gedanke der Vereinheitlichung sollte den strukturellen Aufbau und die Einbeziehung der verschiedenen Akteure und deren Verantwortlichkeiten leiten. In der geplanten Agentur werden Aufgaben verfolgt, die bislang von vielen verschiedenen autonom voneinander arbeitenden Institutionen ausgeübt wurden. Um den geplanten Arbeitsauftrag der WSA auch real verwirklichen zu können, wird aus der Sicht des DGB ein gewisses Maß an Vereinheitlichung und Zentralisierung (auch in der damit einhergehenden Verantwortlichkeit) notwendig sein.

Absehbar wird der Aufbau der Agentur allein für das Aufgabengebiet Einwanderung ggf. bereits einige Jahre in Anspruch nehmen. Daher erscheint es sinnvoll, eine Gesamtkonzeption zu erarbeiten, die neben dem Bereich Einwanderung

auch die weiteren Aufgabenfelder Integration und Qualifikationsanerkennung in den Blick nimmt. Daraufhin kann dann ein in Phasen aufgeteilter Aufbau zielführend aufbauen.

Die Entwicklung einer für den Gesamtaufbau umfassenden „road map“, bezüglich der Ausrichtung der Agentur, der zeitlichen Perspektiven und der angemessenen Einbindung der verschiedenen Akteure, würde dann ein koordiniertes und schrittweises Vorgehen auch über die derzeitige Legislatur hinaus ermöglichen. Um eine realistische Vorgehensweise zu gewährleisten, sollten dort klare Zeithorizonte abgestimmt werden. Hieraus ließen sich auch finanzielle Bedarfe ableiten.

Eine schnelle Umsetzung erscheint gänzlich unrealistisch – auch wenn sie politisch gewünscht wäre - und der Zeitplan sollte dringend über die derzeitige Legislatur hinaus definiert werden. Ohne eine konsensuale Vorgehensweise, die auch bundes- und landeshoheitliche Verantwortlichkeiten berücksichtigt, die dann in der Folgelegislatur weitergeführt werden, würden Steuermittel verschwendet, Vertrauen in die Politik verspielt und eine vorbildliche und gute Absicht auf lange Zeit verbrannt werden.

Zu 2.) Ausgestaltung der IT-Plattform und Digitalisierung

Die IT-Plattform bildet das zentrale Funktions- und Steuerungselement der Work-and-Stay-Agentur. Ihre Leistungsfähigkeit entscheidet maßgeblich darüber, ob die angestrebte Beschleunigung und Bündelung der Verfahren tatsächlich erreicht werden kann. Angesichts künftig weiter steigender Antragszahlen ist eine skalierbare, durchgängig digitale Infrastruktur essenziell für die Funktionsfähigkeit der WSA.

Zugleich geht mit der Plattform die Verarbeitung umfangreicher personenbezogener und teils besonders sensibler Daten einher. Der Einsatz automatisierter Verfahren und perspektivisch auch KI-gestützter Anwendungen erhöht die Anforderungen an Datenschutz, Datensicherheit und Transparenz erheblich. Maßgeblich sind hierbei die Vorgaben der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetzes, insbesondere im Hinblick auf Zweckbindung, Datenminimierung und Nachvollziehbarkeit der Datenverarbeitung.

Positiv ist, dass mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten zwei Institutionen eingebunden sind, die bereits über erprobte datenschutzkonforme Fachverfahren verfügen und auf einheitliche, bundesweit steuerbare IT-Strukturen zurückgreifen können. Dies erleichtert die konsistente Umsetzung datenschutzrechtlicher Standards und reduziert Risiken, die sich aus föderal zersplitterten IT-Lösungen ergeben würden.

Zugleich bleibt festzuhalten, dass der Erfolg der IT-Plattform entscheidend davon abhängt, dass Datenschutz und Informationssicherheit von Beginn an systematisch berücksichtigt werden. Erforderlich sind – ähnlich wie es die PD-Machbarkeitsstudie auch impliziert - klare Zuständigkeiten, ein stringentes

Berechtigungsmanagement sowie regelmäßige Prüf- und Kontrollmechanismen.¹ Nur so lässt sich gewährleisten, dass angestrebte Effizienzgewinne nicht zulasten des Schutzes sensibler Daten gehen und die notwendige Akzeptanz bei Antragstellenden und beteiligten Institutionen erhalten bleibt.

Zu 3.) Fragen der Zentralisierung, Zuständigkeit und Finanzierung

a) Rolle der Bundesagentur für Arbeit

Im Kontext der Erwerbsmigration nimmt die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine zentrale Funktion ein. Ihre Aufgabe besteht darin, im Vorfeld der Beschäftigungsaufnahme zu prüfen, ob durch die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte nachteilige Auswirkungen auf den inländischen Arbeitsmarkt entstehen. Diese arbeitsmarktliche Prüfung ist gesetzlich verankert und dient dem Schutz vor Lohndumping, unfairer Konkurrenz und struktureller Verdrängung.

Die Prüfung erfolgt grundsätzlich zweistufig. In bestimmten Fallkonstellationen ist zunächst eine sogenannte Vorrangprüfung vorgesehen. Dabei wird festgestellt, ob für die konkrete Stelle berechnete Arbeitslose oder Arbeitssuchende aus dem Inland oder dem europäischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Ziel ist es, im Vorfeld vorhandene Arbeitsmarktpotenziale zu berücksichtigen, ohne den Zugang für ausländische Fachkräfte grundsätzlich zu versperren.

Daneben prüft die örtliche Agentur für Arbeit die Beschäftigungsbedingungen. Die BA darf ihre Zustimmung nur erteilen, wenn die Arbeitsbedingungen – insbesondere die Entlohnung – mit denen vergleichbarer inländischer Beschäftigter übereinstimmen (§ 39 Abs. 2 AufenthG). Maßgeblich ist dabei eine klar definierte Prüfungsreihenfolge: Vorrangig gilt ein einschlägiger Tarifvertrag, hilfsweise ein bestehender Branchenmindestlohn, andernfalls die ortsübliche Vergütung, die anhand statistischer Referenzwerte (u. a. Entgeltatlas der BA) ermittelt wird. In jedem Fall bildet der gesetzliche Mindestlohn die absolute Lohnuntergrenze.

Die BA verfügt in diesem Verfahren über keinen Ermessensspielraum. Liegt das angebotene Entgelt unterhalb des ortsüblichen Vergleichsniveaus, ist die Zustimmung zwingend zu versagen. Diese Regelung dient dem Schutz sowohl inländischer als auch ausländischer Beschäftigter und verhindert, dass Migration zur Umgehung arbeitsrechtlicher Standards genutzt wird. In der Praxis sind Ablehnungen aufgrund zu geringer Löhne selten und betreffen überwiegend Fälle, in denen Arbeitgeber grundlegende gesetzliche oder tarifliche Vorgaben nicht einhalten. Nach erteilter Zustimmung durch die BA erfolgt die aufenthaltsrechtliche Entscheidung durch die zuständige kommunale Ausländerbehörde. Die BA übernimmt damit eine zentrale arbeitsmarktpolitische Filterfunktion im Gesamtverfahren.

¹ Vgl. PD (2024): Machbarkeitsstudie. 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). Berlin. Online verfügbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2025/machbarkeitsstudie-erwerbsmigration.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Aus Sicht des DGB ist die Rolle der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Work-and-Stay-Agentur nicht nur zu erhalten, sondern strukturell zu stärken. Die Arbeitsmarktprüfung ist ein unverzichtbares Element eines fairen und funktionierenden Systems der Erwerbsmigration. Jede Aufweichung oder Relativierung dieser Prüfmechanismen würde unmittelbar zu Fehlanreizen führen: Drittstaatsangehörige könnten zu niedrigeren Löhnen beschäftigt werden, der Druck auf tarifliche Standards würde steigen, und der Wettbewerb würde sich zunehmend über Kosten statt über Qualität und Produktivität vollziehen.

Dies hätte nicht nur negative Folgen für Beschäftigte, sondern würde langfristig auch die Akzeptanz von Fachkräfteeinwanderung insgesamt konterkarieren. Vor diesem Hintergrund ist auch die Debatte um eine stärkere Zentralisierung im Rahmen der WSA einzuordnen. Die Arbeitsmarktprüfung durch die BA darf dabei keinesfalls geschwächt oder funktional ausgehebelt werden. Im Gegenteil: Sie muss als verbindlicher Bestandteil des Gesamtverfahrens abgesichert bleiben, um faire Arbeitsbedingungen, soziale Standards und eine nachhaltige Fachkräfteeinwanderung zu gewährleisten.

b) Zuständigkeit und Einbindung der Länder und Kommunen

Mit Blick auf die WSA und den Föderalismus stellt sich die Frage, wie die Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern und Kommunen künftig ausgestaltet werden sollen. Mehrere Bundesländer haben bereits eigene Strukturen zur Fachkräftegewinnung aufgebaut, etwa die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF), die vom Freistaat Thüringen finanziert wird, die Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung Nordrhein-Westfalen (ZFE NRW), die bei der Bezirksregierung Köln angesiedelt ist, oder aber auch die Landesagentur für die Zuwanderung von Fachkräften (LZF) des Landes Baden-Württemberg. Diese Einrichtungen übernehmen Beratungs-, Koordinierungs- und teilweise auch verfahrensvorbereitende Aufgaben.

Vor diesem Hintergrund ist es zwingend erforderlich, bei der Ausgestaltung der Work-and-Stay-Agentur Doppelstrukturen und Parallelzuständigkeiten zu vermeiden. Zugleich muss geklärt werden, wie bestehende Landesstrukturen in ein bundesweites System eingebunden bzw. sinnvoll ergänzt werden können. Aus Sicht des DGB ist entscheidend, dass nicht neue Koordinationsprobleme bei der Etablierung der Agentur entstehen, sondern Verfahren tatsächlich vereinfacht werden. Dies setzt transparente Zuständigkeiten sowie klare Verantwortlichkeiten zwischen Bund und Ländern voraus.

c) Finanzierung der Agentur

Das Eckpunktepapier der Bundesregierung beschreibt einen klaren Grundsatz: Aufbau und Betrieb der Work-and-Stay-Agentur (WSA) – einschließlich des erforderlichen Personals – sollen „im Rahmen des finanzverfassungsrechtlich Möglichen“ durch den Bund finanziert werden. Damit wird die finanzielle Verantwortung primär auf die Bundesebene verlagert; zugleich bleibt die Umsetzung ausdrücklich an die Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel durch den

Haushaltsgesetzgeber gebunden. Flankierend hält die Bundesregierung an der Erhebung von Gebühren für erteilte Aufenthaltstitel fest; soweit die Aufwände beim Bund entstehen, sollen die Einnahmen dem Bundeshaushalt zufließen. Ein Beitrag der Länder wird „gegebenenfalls“ als notwendig in Aussicht gestellt – ohne jedoch Kriterien, Auslöser oder Umfang dieser möglichen Kofinanzierung zu konkretisieren.

Aus Sicht des DGB ist die grundsätzliche Bundesfinanzierung folgerichtig. Sie entspricht der Logik der Aufgabenverlagerung: Wenn der Bund eine neue, zentralisierte Prozessarchitektur der Erwerbsmigration etabliert und zusätzliche bzw. verdichtete Verwaltungsleistungen erwartet, muss er die hierfür entstehenden Kosten auch tragen. Dieses Prinzip gewinnt besondere Bedeutung vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltslage der BA und BfAA gleichermaßen.

Eine Ausweitung der BA-Zuständigkeiten – etwa im Bereich Beratung, Anerkennung oder Arbeitgeberbetreuung – birgt erhebliche organisatorische und finanzielle Risiken, wenn sie nicht mit einer dauerhaften und auskömmlichen Finanzierung hinterlegt ist. Eine einmalige Anschubfinanzierung reicht hierfür nicht aus, da die WSA als dauerhafte Struktur angelegt ist und mit steigenden Fallzahlen langfristig Personal-, IT- und Steuerungskapazitäten bindet.

Gleichzeitig ist das BfAA bereits heute ein strukturelles Nadelöhr der Erwerbsmigration. In den vergangenen fünf Jahren ist die Zahl der D-Visumanträge um rund ein Drittel auf über 485.000 pro Jahr gestiegen; einschließlich der Schengen-Visa werden jährlich nahezu zwei Millionen Anträge bearbeitet – bei gleichzeitig begrenzten personellen Ressourcen. Die Folge sind lange Wartezeiten, die die Fachkräfteeinwanderung erheblich erschweren. Zwar konnten durch den „Aktionsplan Visabeschleunigung“ messbare Fortschritte erzielt werden, etwa durch verkürzte Wartezeiten und steigende Bearbeitungszahlen, insbesondere im Bereich der Inlandsbearbeitung durch das BfAA. Diese Erfolge stehen jedoch im Widerspruch zu geplanten Stellenkürzungen im Visabereich. Hier entsteht ein klarer Zielkonflikt: Beschleunigung und Qualitätssteigerung lassen sich nicht mit einem Abbau personeller Kapazitäten vereinbaren

Für die Work-and-Stay-Agentur bedeutet dies: Jede Form der Zentralisierung, jede zusätzliche IT-Struktur und jedes modulare Ausbaukonzept bleibt wirkungslos, wenn die beteiligten Institutionen nicht dauerhaft personell und organisatorisch gestärkt werden. Ohne eine konsistente Finanzierungslogik droht lediglich eine bloße Verschiebung bestehender Engpässe – etwa durch beschleunigte digitale Verfahren bei gleichzeitig überlasteten Entscheidungsstrukturen, steigende Koordinationsaufwände bei unzureichender Grundausstattung oder wachsende Erwartungen bei begrenzter Umsetzungskapazität.

Die Funktionsfähigkeit der WSA steht und fällt daher mit der Frage, wie sie finanziert wird, welche Ebenen welche Kosten tragen und ob Ressourcen mit dem Aufgabenumfang mitwachsen. Für den DGB ist dabei klar: Ein zusätzlicher Aufgabenaufwuchs bei der Bundesagentur für Arbeit darf nicht aus Beitragsmitteln finanziert werden, sondern muss vollständig aus Steuermitteln erfolgen. Soweit

neue oder erweiterte Aufgaben außerhalb des gesetzlichen Kernauftrags nach dem SGB III liegen, müssen sie vollständig aus Steuermitteln finanziert werden.

Zu 4.) Reichweite und Intensität der vorgesehenen Zentralisierung von Aufenthaltstiteln durch die WSA

Im Rahmen eines fachlichen Austauschs haben die beteiligten Ministerien ein Papier vorgelegt, das zentrale Elemente des künftigen Arbeitsauftrags der Work-and-Stay-Agentur skizziert. Darin werden vier mögliche Zentralisierungsoptionen beschrieben, die sich im Grad der Zentralisierung, der Aufgabenverteilung zwischen Bund und Ländern sowie der organisatorischen Ausgestaltung unterscheiden. Zugleich wird ausdrücklich offengelassen, dass auch Zwischenformen denkbar sind.

Option 1 sieht keine organisatorische Zentralisierung vor. Die Bearbeitung von Erst- und Folgeaufenthaltstiteln verbleibt bei den Ausländerbehörden. Effizienzgewinne sollen ausschließlich durch eine bundesweit einheitliche Digitalisierung erreicht werden, insbesondere durch den Rollout der IT-Anwendung „Serviceportals Migration Deutschland“ (SMD), das standardisierte Verfahren, automatisierte Datenübernahmen und eine einheitliche Prozessführung ermöglicht.

Option 2 sieht eine teilweise Zentralisierung vor. Die Bearbeitung von Visaanträgen und Erstaufenthaltstiteln wird beim Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten gebündelt. Die Zuständigkeit für befristete Folgeaufenthaltstitel verbleibt bei den Ausländerbehörden. Auch hier bildet das SMD die technische Grundlage zur Vereinheitlichung der Verfahren.

Option 3 sieht eine selektive Zentralisierung vor. Bestimmte Aufenthaltstitel – insbesondere arbeitsmarktrelevante Titel wie Fachkräftetitel i.e.S., Blaue Karte EU (§§ 18a, 18b und 18g AufenthG) oder Qualifikationsmaßnahmen (§ 16d AufenthG) – werden zentral beim BfAA bearbeitet, während andere Visaanträge weiterhin bei den Ausländerbehörden verbleiben.

Option 4 stellt die weitreichendste Zentralisierungsvariante dar. Die Bearbeitung von Visa, Erst- und Folgeaufenthaltstiteln wird vollständig auf Bundesebene gebündelt und beim BfAA unter Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit angesiedelt. Der Übergang zwischen Visum und Aufenthaltstitel erfolgt ohne Behördenwechsel. Effizienzgewinne sollen durch den Wegfall von Schnittstellen, eine einheitliche Verfahrenssteuerung und Skaleneffekte erzielt werden.

Aus Sicht des DGB sollte der Work-and-Stay-Agentur ein klar definierter und zugleich hinreichend weiter Aufgabenkatalog bezüglich der zu bearbeiteten Personengruppen/Aufenthaltstitel übertragen werden. Dazu zählen in jedem Fall Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer Beschäftigung sowie Aufenthalte zur Aufnahme eines Studiums und einer Ausbildung. Auch Instrumente wie die Westbalkanregelung oder der Aufenthalt zur Qualifikationsanerkennung sollten – spätestens perspektivisch - in den Aufgabenbereich der Agentur einbezogen werden.

In Zweifelsfällen sollte die Zuständigkeit eher der WSA zugewiesen werden, als sie bei den kommunalen Ausländerbehörden zu belassen. Eine solche

Bündelung verspricht langfristig eine sinnvolle Aufgabenteilung zwischen der Administration der Einreise und der Administration des Aufenthalts von Drittstaatsangehörigen. Abläufe können so gestrafft und harmonisiert werden.

Es ist zu erwarten, dass die Kommunikationswege vielschichtig sein werden. Für Antragstellende werden diese Kommunikationswege nicht automatisch nachvollziehbar sein. Der DGB schlägt daher vor, eine weitestgehende Transparenz zu gewährleisten und Informationen, wie die Kommunikationswege vorgenommen werden und welche Bearbeitungszeiten zu erwarten sind, proaktiv zu kommunizieren. Ein solches Erwartungsmanagement trägt wesentlich zur Akzeptanz der Verfahren bei und erhöht die Verlässlichkeit für alle beteiligten Akteure.

Vor diesem Hintergrund befürwortet der DGB ausdrücklich eine Weiterverfolgung der in Option 4 vorgesehenen Vollzentralisierung. Diese Option bietet das größte Potenzial, strukturelle Defizite im bisherigen Einreise- und Aufenthaltsverfahren zu überwinden. Insbesondere die Bündelung der Zuständigkeiten auf Bundesebene ermöglicht eine einheitliche Verwaltungspraxis und Rechtsauslegung und stärkt damit Transparenz, Rechtssicherheit und Nachvollziehbarkeit der Verfahren. Zugleich ermöglicht Option 4 eine konsequente Umsetzung des Once-Only-Prinzips. Mehrfacherhebungen identischer Daten, Medienbrüche und parallele Prüfprozesse können so weitgehend vermieden werden. Dies würde sowohl die Verwaltung als auch die Antragstellenden und Betriebe entlasten und die Verfahren insgesamt beschleunigen und vereinfachen.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung ist jedoch eine angemessene personelle, fachliche und technische Ausstattung der beteiligten Behörden sowie ein realistisch gewählter Implementierungszeitraum der WSA.

Fazit

Die Sicherung der Fachkräftebasis ist eine zentrale Voraussetzung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und den langfristigen Wohlstand. Angesichts des demografischen Wandels ist der deutsche Arbeitsmarkt in zunehmendem Maße auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen. Aus gewerkschaftlicher Sicht reicht es jedoch nicht aus, bestehende Verfahren lediglich technisch zu digitalisieren. Eine reine IT-Plattform kann die strukturellen Herausforderungen der Erwerbsmigration nicht lösen. Notwendig sind vielmehr klare Zuständigkeiten, verbindliche Verfahrensstandards, Governance-Strukturen sowie eine ausreichende personelle und finanzielle Ausstattung der beteiligten Institutionen.