Vom Einwanderungsland zum Bleibeland

Reflexionspapier im Rahmen des parlamentarischen Frühstücks

„Bleibeland: Bleiben als Standort- und Zukunftsfrage“ | 6. Oktober 2026

#VIELFALTISTZUKUNFT
Unternehmensnetzwerk

> **Hinweis:** Dieses Reflexionspapier dokumentiert nicht nur den Gesprächsverlauf des parlamentarischen Frühstücks. Es verdichtet zentrale Impulse der Diskussion, verbindet sie mit ergänzenden empirischen Befunden und entwickelt daraus eine konzeptionelle Perspektive sowie politische Anschlussfragen.

Deutschland verfügt bereits über ein großes Potenzial internationaler Beschäftigter, Studierender und anderer Zugewanderter. Das IW weist auf mehr als zwei Millionen ausländische Fachkräfte in Engpassberufen hin. Nach IW-Berechnungen verbleiben 59 Prozent der internationalen Studierenden bis zu neun Jahre nach ihrer Einreise in Deutschland. Zugleich zeigen aktuelle IAB-Daten, dass viele Zugewanderte Abwanderung als Option betrachten. Unter den Abgewanderten nennt ein Drittel Bürokratie als einen Auswanderungsgrund.

Ob Menschen bleiben, hängt nicht allein von Einreise und Arbeitsvertrag ab. **Bleiben entsteht vor dem Kommen.** Die Frage der langfristigen Bindung darf nicht erst nach der Einreise oder nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses gestellt werden. Sie muss bereits bei Anwerbung, Vermittlung und Einreise mitgedacht werden.Entscheidend sind realistische Erwartungen, faire Arbeitsbedingungen, berufliche Entwicklung, Familienperspektiven, gesellschaftliche Zugehörigkeit und der Schutz vor Diskriminierung. Damit tragen nicht nur der Staat, sondern auch Unternehmen und das gesellschaftliche Umfeld Verantwortung für die Bedingungen des Bleibens.

Aus der Diskussion ergeben sich drei Hebel:

- **Standards und Erwartungen vor der Einreise klären:** Arbeitgeber, Vermittlungsstellen, Behörden müssen ein realistisches Bild von Arbeit, Verfahren und Deutschland als Arbeits- und Lebensort vermitteln.
- **Work and Stay als zusammenhängende Infrastruktur verstehen:** Die geplante Agentur darf nicht bei der Digitalisierung der Einreise stehen bleiben. Work ist wichtig. **Stay ist der Return on Investment.**
- **Potenziale im Land erschließen und binden:** Internationale Studierende, Geflüchtete und andere bereits hier lebende Menschen müssen bessere Übergänge in Ausbildung, qualifikationsgerechte Beschäftigung und einen verlässlichen Aufenthalt erhalten.

Im Einzelnen:

1. Standards und Erwartungen vor der Einreise klären

Internationale Anwerbung ist mehr als Stellenbesetzung. Tragfähige Arbeitsverhältnisse setzen realistische und überprüfbare Erwartungen zu Vergütung, Arbeitsbedingungen, Wohnen, Verwaltung, Ausbildung, Sprache, Familienperspektiven und Deutschland als Arbeits- und Lebensort voraus.

Dafür braucht es Standards für eine faire und verantwortungsvolle Rekrutierung. Unternehmen, Vermittlungsagenturen und staatliche Stellen müssen transparent und verlässlich vermitteln, was internationale Beschäftigte erwartet und welche Unterstützung sie erhalten können. Erwartungsmanagement ist damit nicht nur eine Frage guter Kommunikation. Sie ist eine Voraussetzung dafür, dass Anwerbung in eine Beschäftigungs- und Bleibeperspektive übergehen kann.

2. Work and Stay muss seinem Namen gerecht werden

Die geplante Work-and-Stay-Agentur ist ein wichtiger Ansatz in die richtige Richtung. Sie kann Einreise- und aufenthaltsrechtliche Verfahren digitaler, transparenter und planbarer machen. Ihr Kern muss der Abbau von Bürokratie sein: durch klare Zuständigkeiten, einheitliche Anforderungen, weniger Medienbrüche und nachvollziehbare Verfahrensstände.

Der Bürokratieabbau darf nicht mit der ersten Titelerteilung enden. Er muss auch Verlängerungen, Arbeitgeberwechsel, Arbeitsplatzverlust und Übergänge in einen dauerhaften Aufenthalt berücksichtigen. Bereits geprüfte Daten sollten – soweit rechtlich zulässig – wiederverwendet und mögliche Aufenthaltsoptionen frühzeitig aufgezeigt werden.

Ob Bleiben funktioniert, entscheidet sich damit auch an Detailfragen außerhalb des klassischen Fachkräfteeinwanderungsrechts. Die entscheidende Herausforderung liegt vielfach weniger in der Rechtssetzung als in der Rechtsanwendung. Selbst gute gesetzliche Regelungen entfalten ihre Wirkung nur dann, wenn Verfahren effizient, Zuständigkeiten klar und Unterstützungsstrukturen für Zugewanderte nachvollziehbar organisiert sind. Der Mehrwert einer Work-and-Stay-Agentur würde daher vor allem darin liegen, bestehende Schnittstellen zu koordinieren und Umsetzungshemmnisse abzubauen.

3. Potenziale im Land erschließen und binden

Eine Fachkräftestrategie muss neben der nachhaltigen Anwerbung auch die Potenziale in Deutschland in den Blick nehmen. Dazu gehören internationale Studierende, Geflüchtete und Menschen mit bislang kurzfristigem Aufenthaltsstatus.

Diese Gruppen sind rechtlich unterschiedlich zu betrachten. Arbeitsmarktzugang, Integration und Bleibeperspektive lassen sich dennoch nicht vollständig trennen: Zugang zu Arbeit, Sprache, Beratung, beruflicher Entwicklung und Aufenthalt beeinflussen sich gegenseitig. Zudem können Menschen unabhängig von ihrem formalen Status aufgrund zugeschriebener Herkunft, Hautfarbe, Sprache oder Religion diskriminiert werden. Das wirkt sich auf gesellschaftliche Zugehörigkeit, Arbeitsmarktchancen und Bleibeperspektiven aus.

Beschäftigung und Bleiberecht müssen daher weiterhin zusammen gedacht werden. Verlässliche Übergänge in Ausbildung, qualifikationsgerechte Beschäftigung und

einen stabilen Aufenthalt setzen Sprachförderung, passende Vermittlung, begleitende Unterstützung sowie klare Zuständigkeiten voraus. Die rechtliche Differenzierung zwischen Menschen im laufenden Asylverfahren, Geduldeten und anerkannten Schutzberechtigten bleibt dabei notwendig.

Die IAB-Evaluation zum Job-Turbo und die ergänzende IAB-Kurzanalyse verweisen auf die Bedeutung intensiver Betreuung und passender Vermittlung. Die BAMF-Kurzanalyse zum Chancen-Aufenthaltsrecht dokumentiert erste Übergänge in andere Aufenthaltstitel; die langfristige Wirkung bleibt gesondert zu bewerten.

Das zeigt: Vorhandene Potenziale werden nur dann wirksam erschlossen, wenn Beschäftigung, Beratung, Qualifizierung und Aufenthaltsperspektive zusammen gedacht werden. Gleichzeitig können gelingende Bildungs- und Erwerbsverläufe die Voraussetzungen für langfristige Bleibeperspektiven stärken. Wer Zugang zu Arbeit, Qualifizierung und gesellschaftlicher Teilhabe erhält, baut nicht nur berufliche Perspektiven auf, sondern erhöht häufig auch die Chancen auf einen dauerhaft gesicherten Aufenthalt und eine nachhaltige Integration.