

01 Talente

Talente

In Deutschland herrscht Fachkräftemangel – das ist seit Jahren bekannt. Ebenso wie die Tatsache, dass sich dieses Problem bis 2030 massiv zuspitzen wird, wenn die Babyboomer-Generation in Rente geht. Schon heute betrifft der Mangel an Talenten fast alle Wirtschaftsbereiche: Viele offene Stellen können nicht besetzt werden, Produktion und Dienstleistungen sind teils massiv beeinträchtigt und wirtschaftliches Wachstum bleibt aus. Um das Wohlstandsniveau in unserer alternden Gesellschaft zu halten, bräuchte es laut Studie des IAB eine Nettozuwanderung von 400.000 Personen pro Jahr.²

Was dabei in der Debatte zu kurz kommt: Der Fachkräftemangel spielt gerade im Startup-Sektor eine entscheidende Rolle. Als innovative Wachstumsunternehmen bauen Startups Neues auf und brauchen dafür die besten Köpfe. Auf ihrem Weg zu international agierenden Scaleups konkurrieren sie weltweit mit den führenden Tech-Konzernen um Talente. Das verursacht hohe Kosten und sorgt oft dafür, dass wichtige Stellen nicht oder zu langsam besetzt werden.

Unter deutschen Startups und Scaleups mit mindestens 25 Beschäftigten mussten 70 Prozent aufgrund fehlender Fachkräfte bisher auf Wachstum verzichten.³ Neben dem Heben von inländischem Potenzial bildet die Einstellung internationaler Talente hier die zentrale Gegenmaßnahme. Jedoch beklagen 81 Prozent der befragten Unternehmen den hohen zusätzlichen Aufwand, wenn sie außerhalb der EU rekrutieren wollen.

Um die besten Talente anzuziehen und Deutschland als einen der attraktivsten Arbeitsstandorte weltweit zu etablieren, braucht es eine konsequente Umsetzung der Reform zur Fachkräfteeinwanderung. Denn entgegen der gängigen Meinung hat unser Land enormes Potenzial: Laut

der OECD-Studie „Talent Attractiveness“ liegt Deutschland in den unterschiedlichen Dimensionen im oberen Bereich. Und bei der Attraktivität für internationale Studierende hinter den USA sogar auf Platz zwei.⁴ In der aktuellen Studie „Decoding Global Talent“ rangiert Deutschland auf Platz fünf – direkt hinter den englischsprachigen Ländern Australien, Kanada, USA und UK.⁵ Während Deutschland also insbesondere bei den Job-Angeboten und der Lebensqualität ganz oben mitspielt, fällt man mit Blick auf die Digitalisierung und der Anerkennung von Qualifikationen deutlich ab.

Das Verfahren der Fachkräfteeinwanderung ist einer der zentralen Hebel, um die skizzierten Herausforderungen in der Breite wie in der Spitze zu lösen. Damit Startups und Scaleups weiterhin Arbeitsplätze schaffen und zum Wohlstand von morgen beitragen können, müssen wir diesen Prozess in Deutschland einheitlicher, schneller und digitaler gestalten.

Anwerben und Rekrutieren: Gemeinsam für Deutschland begeistern

Fachkräfte – egal ob mit abgeschlossener Ausbildung oder Hochschulstudium – sind international begehrt. Sie können sich aussuchen, ob sie nach Kanada, Frankreich, in die USA oder nach England gehen. Oder eben zu uns kommen. In diesem Standortwettbewerb müssen wir uns als attraktives Einwanderungsland präsentieren: mit einem hohen Lebensstandard, herausragenden Jobaussichten und einer gelebten Willkommenskultur.

Wie bereits erwähnt, hat Deutschland gerade in Sachen Lebensstandard und Jobaussichten viel zu bieten und rangiert international auf den Top-Rängen. Genau das müssen wir

2) IAB-Kurzbericht: [Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen](#) (2021)

3) Startup-Verband: [Erfolgsfaktor Talent: Fachkräftemangel als zentrales Problem für Startups in Deutschland](#) (2022)

4) OECD: [International Migration Outlook](#) (2023)

5) BCG & The StepStone Group: [Dream Destinations and Mobility Trends](#) (2024)

stärker ins Schaufenster stellen. Eine (bereits bestehende) Online-Plattform des Bundeswirtschaftsministeriums reicht nicht aus, um als Einwanderungsland zu überzeugen. Ministerien und Unternehmen müssen entschiedener auf dem internationalen Arbeitsmarkt um Fachkräfte werben. Dabei können und wollen Startups und Scaleups eine prägende Rolle spielen: Mit ihren zukunftsfähigen Jobs und ihrer internationalen Ausrichtung sind gerade sie in der Lage, junge Talente aus aller Welt für Deutschland zu begeistern.

Visa-Verfahren digitalisieren und beschleunigen

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde 2023 – auch im internationalen Vergleich – ein moderner Rechtsrahmen für die Erwerbsmigration geschaffen. Ein Bestandteil der Umsetzung dieser neuen rechtlichen Vorgaben ist die Digitalisierung der Visa-Verfahren. Daher begrüßen wir die Anstrengungen des Auswärtigen Amts, diese Verfahren über das eigene Visa-Portal zu digitalisieren und zu beschleunigen.

Dieser Weg muss auch in der nächsten Legislaturperiode konsequent weitergegangen werden. Der Fokus muss auf die vollständige Digitalisierung aller Antragsarten und den Anschluss aller knapp 170 Auslandsvertretungen liegen. Denn nur digital lassen sich Visa-Verfahren für internationale Fachkräfte beschleunigen – und das ist für knapp 90 Prozent der deutschen Unternehmen wichtig oder sogar sehr wichtig.⁶ Ähnlich denken die begehrten Fachkräfte: Gefragt nach den Themen, bei denen sie mehr Unterstützung benötigen, landet das Visa-Verfahren neben der Wohnungssuche mit 77 Prozent auf Platz eins.

Die Bestrebungen des Auswärtigen Amts zukünftig KI-gestützte Visa-Verfahren durchzuführen, begrüßen wir sehr, denn wir sehen auch darin ein großes Potenzial für eine schnellere Bearbeitung der Anträge. Natürlich muss dieses Digitalisierungsprojekt im Haushalt berücksichtigt werden. Ziel muss es sein, dass bis 2030 100 Prozent der Visa-Anträge und -Verfahren digital über das

zentrale Portal des Auswärtigen Amts eingereicht und bearbeitet werden.

Aufenthaltstitelvergabe zentralisieren

Die Visa-Erteilung ist nur der erste Schritt für ein Ankommen in Deutschland. Fachkräfte müssen vor Ort bei ihrer zuständigen Ausländerbehörde einen Aufenthaltstitel beantragen. Diese Behörden liegen in der Verantwortung der Länder. Deutschlandweit gibt es mehr als 500 Ausländerbehörden. Daraus ergeben sich mehr als 500 eigenständige Verwaltungen, die teils unterschiedlichen bundesländerspezifischen Anwendungshinweisen folgen. Das führt zu regional unterschiedlichen Entscheidungen bei gleichen Sachverhalten und ist für die Menschen, die diesen Prozess durchlaufen, nicht nachvollziehbar. Hier brauchen wir zumindest auf Länderebene dringend einheitliche Entscheidungen und zentralisierte Zuständigkeiten. Besser noch wären zentrale Ausländerbehörden für internationale Fachkräfte in jedem Bundesland. Sie würden fachliches Know-how bündeln und durch die Spezialisierung Bearbeitungszeiten verkürzen. Sie sollten dann in wirtschaftsstarken Regionen angesiedelt werden – also dort, wo sich Fachkräfte mehrheitlich niederlassen werden.

Für eine solches Vorgehen gibt es bereits erfolgreiche Beispiele: Der Business Immigration Service (BIS) in Berlin ist seit mehr als 10 Jahren die zentrale Anlaufstelle für Berliner Unternehmen und ihre internationalen Fachkräfte. Einmal registriert, können die Unternehmen hier einen Aufenthaltstitel für ihre internationale Fachkraft beantragen. Notwendige Dokumente werden online hochgeladen und die Anträge werden von spezialisierten Beamt*innen bearbeitet. So hat sich der Prozess merklich beschleunigt. Grundlage des BIS ist eine Verwaltungsvereinbarung des Landes Berlin. Zum Erfolg trägt dabei auch die Zusammenarbeit von Ausländerbehörde, IHK und regionaler Wirtschaftsförderung im BIS bei. Die hier gelebte Arbeitsteilung von Verwaltungsaufgaben und Bewerbung des Services ist eine Blaupause für andere Bundesländer.

6) The Stepstone Group: [Global Talent Acquisition Monitor](#) (2021)

Die Bündelung von Ressourcen sollte zusätzlich durch eine breite Digitalisierung der Verwaltungsprozesse unterstützt werden (siehe dazu auch das Kapitel „**Rolle des Staats**“): Beispielsweise würde die Nutzung von bereitgestellten Schnittstellen vom Visa-Portal des Auswärtigen Amtes bereits viele Dokumente digital verfügbar machen. Ein erneutes Vorlegen von wesentlichen Dokumenten wird damit überflüssig. Das beschleunigt die weiteren Prozesse. Auch die Nutzung des Ausländerzentralregisters als zentrale Dokumentenplattform käme hierfür in Frage.

Eine Vereinheitlichung von Formularen trägt ebenfalls zur Vereinfachung der Prozesse bei. Insgesamt muss es in Deutschland bis zum Ende des laufenden Jahrzehnts möglich sein, alle nötigen Anträge digital zu stellen und zu bearbeiten. Im Rahmen dieses Vorhabens eröffnet sich auch die Chance, Englisch endlich als zweite Amtssprache einzuführen. Neben der Vereinfachung der Verfahren für internationale Fachkräfte wäre das ein starkes politisches Signal einer ernst gemeinten Willkommenskultur.

Pragmatische Anerkennung von Abschlüssen: Arbeitgeber einbinden, Geschwindigkeit erhöhen

Zudem ist die Anerkennung von Abschlüssen, insbesondere in Ausbildungsberufen, nach wie vor sehr zeitintensiv. Auch hier brauchen wir dringend eine neue Herangehensweise. Neben einer Zentralisierung, wie sie beispielsweise mit dem IHK Foreign Skills Approval (FOSA)⁷ bereits gelungen ist, ist auch mehr Pragmatismus nötig. Unternehmen sollten eine zentrale Rolle im Prozess spielen: Wenn sie eine adäquate Ausbildung bzw. Eignung für die zu besetzende Position bescheinigen, sollte das ausreichen. Denn wer kann die erforderlichen Qualifikationen besser beurteilen als der Arbeitgeber selbst? Dadurch ist ein schneller und bürokratiearmer Zugang zum Arbeitsmarkt für ausgebildete Arbeitskräfte in allen Sektoren möglich. Gleichzeitig werden die Behörden entlastet. Dabei muss sichergestellt werden, dass eine einmal ausgestellte Anerkennung in allen Bundesländern gilt.

Temporär steuerliche Anreize für ausländische Fachkräfte schaffen

Ein herausragend starker Anreiz für neue ausländische Fachkräfte wären zudem signifikante Erleichterungen bei der Einkommensbesteuerung. Diese sollten zeitlich befristet und absteigend gestaltet sein, um die Fachkräfte mindestens mittelfristig an Deutschland zu binden. Den Vorstoß der Ampel-Koalition im Rahmen der gestarteten Wachstumsinitiative begrüßen wir. Die vorgeschlagene Staffelung der Steuervergünstigungen von 30, 20 und 10 Prozent halten wir für angemessen.

Integration durch Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

Eine erfolgreiche Fachkräfteeinwanderung erfordert nicht nur die Anwerbung, sondern auch die erfolgreiche Integration der Fachkräfte und ihrer Familien. Eine offene und einladende Gesellschaft sowie eine aktive Willkommenskultur sind entscheidend, um internationalen Fachkräften das Gefühl einer neuen Heimat zu vermitteln. Dazu gehört auch, unverheiratete Paare verheirateten gleichzustellen, damit sie ebenfalls berechtigt sind, ein Visum für den Familiennachzug zu beantragen.

Zur Lebensrealität von internationalen Fachkräften gehören regelmäßige, längere Auslandsaufenthalte. Daher sollten Visum und Aufenthaltstitel auch aufrecht erhalten bleiben, wenn sich eine Fachkraft länger als sechs Monate im Ausland aufhält.

Zum richtigen Ankommen in Deutschland gehört es außerdem, den obligatorischen bürokratischen Kraftakt zu meistern. Die GEZ-Anmeldung ist nur ein Beispiel. Zentrale Anlaufstellen können hier helfen, alles effizient, verständlich und nervenschonend zu erledigen. Darüber hinaus müssen ausreichend Wohnraum sowie Plätze in Kitas und Schulen für mitziehende Familienangehörige zur Verfügung stehen, damit auch sie am sozialen Leben teilhaben können.

⁷⁾ Weitere Infos zum IHK FOSA gibt es auf der [Webseite des Kompetenzentrums](#).

Verantwortung in einem Migrationsministerium bündeln

Es zieht sich wie ein roter Faden durch dieses Kapitel: Wir brauchen mehr Dynamik bei der Fachkräfteeinwanderung. Die gesetzlichen Rahmen sind geschaffen worden, jetzt müssen wir diese in eine moderne, digitale Verwaltungspraxis überführen. Dazu brauchen wir in Deutschland klare Zuständigkeiten, gebündelte Kompetenzen und politische Verantwortlichkeiten.

Unser Vorschlag: Die im Bund verteilten Zuständigkeiten werden in einem Ministerium gebündelt – von der Anwerbung bis zur Ankunft und Integration in Deutschland. Länder mit erfolgreicher Fachkräftemigration, wie Neuseeland und Kanada, zeigen, welche Schlagkraft ein Migrationsministerium entfalten kann. Ein Bundesministerium für Migration könnte Reibungsverluste zwischen den Ressorts verringern und die Dringlichkeit des Themas im In- und Ausland mit mehr Nachdruck betonen.

Potenziale heben: Arbeit flexibilisieren und Remote Work erleichtern

Um den akuten Fachkräftebedarf zu decken, braucht es kurzfristige Lösungen. Immer mehr Startups und große Unternehmen beschäftigen deshalb ausländische Arbeitskräfte in deren Herkunftsländern. Durch einen „Employer of Record“ und verschiedene Dienstleister ist es bereits jetzt möglich, einzelne Fachkräfte und ganze Abteilungen im Ausland zu halten. Diese Übergangsmöglichkeiten sind dringend notwendig und sollten weiter erleichtert werden, etwa durch eine Ausweitung der Fristen bei der Arbeitnehmerüberlassung.

Neben der Suche im Ausland gibt es aber auch in Deutschland noch ungenutztes Potenzial: Dazu gehört ebenfalls, dass wir mehr und flexibler arbeiten. Gerade in Startups wird viel Remote Work angeboten. Viele Arbeitnehmer*innen wünschen sich eine flexible Arbeitszeitgestaltung

– vor allem, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Das derzeitige Arbeitszeitgesetz steht dieser Entwicklung im Weg. Es braucht daher dringend eine Reform, die Arbeits- und Ruhezeiten flexibilisiert, von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umstellt und Aufzeichnungspflichten bei Vertrauensarbeitszeitmodellen reduziert.

Mitarbeiterbeteiligungen weiter verbessern

Wenn es darum geht, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, sind für Startups und Scaleups Mitarbeiterbeteiligungen weiterhin ein zentrales Instrument. Mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz wurden die steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen erheblich verbessert. Es besteht jedoch weiterhin Handlungsbedarf: Dringend geboten ist, die neuen steuerlichen Rahmenbedingungen auch Startups mit zwei- oder mehrstöckiger Gesellschaftsstruktur (sog. „verbundene Unternehmen“) zugänglich zu machen.

Weiterhin brauchen wir einfache und verbindliche Bewertungsmethoden. Startups und Scaleups sollten auch schon vor Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung eine Lohnsteueranfrageauskunft einholen können. Die Bewertung wäre hier deutlich vereinfacht, wenn ein Rückgriff auf die Bewertung des Startups in einer Finanzierungsrunde innerhalb eines Jahres vor Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung ausdrücklich erlaubt wird.⁸ Zudem sollte ein Gleichlauf zwischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht geschaffen werden: Zum Zeitpunkt der Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung sollten auch die Sozialversicherungsbeiträge aufgeschoben werden und ebenfalls erst nachgelagert zu entrichten sein, d.h. zum Zeitpunkt des tatsächlichen Liquiditätszuflusses.

Ferner sollte das Gesellschaftsrecht angepasst werden: Eine eigenständige Anteilsklasse für Mitarbeitende im GmbH-Recht bleibt das Ziel. Dass

⁸) In Einklang mit der internationalen Praxis wäre auf diese Bewertung ein Abschlag vorzunehmen, wenn Erlösvorzüge (Liquidation Preferences) der Investor*innen bestehen.

ein solcher Schritt möglich ist, hat Österreich mit der Einführung der Unternehmenswertanteile in der Flexiblen Kapitalgesellschaft (Flexco) gezeigt.

Unternehmensgründungen auch von Menschen aus Nicht-EU-Ländern

Als Startup-Verband wollen wir den Blick aber nicht nur auf die Seite der Arbeitnehmenden richten. Unser Land hat dringenden Innovationsbedarf und Startups sind hier ein starker Treiber. Wir brauchen mehr Gründer*innen, die ihre Ideen bei uns umsetzen (siehe dazu auch das Kapitel „Diversität“). Deutschland muss sich nicht nur als attraktiver Standort für Fachkräfte etablieren, sondern auch als Standort für Unternehmensgründungen.

Hierfür müssen wir es auch Menschen aus Nicht-EU-Ländern erleichtern, ein Unternehmen in Deutschland zu gründen. Nur so ziehen wir Innovationen aus der ganzen Welt an. Die USA bieten diese Möglichkeit mit der „International Entrepreneur Rule“ seit langem sehr erfolgreich an. Sie fußt auf klaren Bewertungskriterien, wie etwa neu geschaffenen Arbeitsplätzen oder Umsatzwachstum. Hieran sollte sich Deutschland orientieren. Gerade die Visa-Kriterien, die sich auf eine externe Expertise zur Gründungsidee beziehen, wie beispielsweise bestehende Finanzierungszusagen, sind ein Garant, besonders potente Ideen ins Land zu lassen.

Quick-Wins für die laufende Legislaturperiode:

- Start vollständig digitaler Visa-Einreichung und -Verfahren in relevanten Ländern
- Zeitlich befristete Einkommenssteuervergünstigungen für neue ausländische Fachkräfte schaffen
- Mitarbeiterbeteiligungen: Einbeziehung von verbundenen Unternehmen unter den Neuregelungen des Zukunftsfinanzierungsgesetzes gewährleisten (§ 19 EStG)