

Closing the Gap: Empfehlungen für einen zukunftsfähigen IT-Fachkräftestandort Deutschland

16. Dezember 2022

Herausgeber

Bitkom e. V.
Albrechtstraße 10
10117 Berlin
Tel.: 030 27576-0
bitkom@bitkom.org
www.bitkom.org

Ansprechpartnerinnen

Lydia Erdmann | Referentin Arbeitsrecht | T 030 27576-200 | l.erdmann@bitkom.org
Leah Schrimpf | Referentin Bildungspolitik & Public Affairs | T 030 27576-169 |
l.schrimpf@bitkom.org
Elisabeth Allmendinger | Bereichsleiterin Bildungspolitik | T 030 27576-127 |
e.allmendinger@bitkom.org

Copyright

Bitkom 2022

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung im Bitkom zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen beim Bitkom.

Ausgangslage

4

1

Inländische Potenziale ausschöpfen

6

2

Ausländische Potenziale heben

10

Ausgangslage

Aus der sogenannten Twin Transition ist längst eine **»Triple Transition«** geworden: **Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Demografie**. Eine Überalterung unserer Gesellschaft bringt immer mehr Herausforderungen mit sich – nicht zuletzt einen sich dramatisch zuspitzenden Fachkräftemangel, insbesondere in IT-Berufen.

2022 blieben insgesamt **137.000 IT-Stellen** in der Gesamtwirtschaft unbesetzt. Etwa ein Drittel der deutschen Unternehmen spricht mittlerweile von einem Fachkräftemangel, fast jedes zweite Startup beklagt, der Fachkräftemangel schränke sie besonders stark ein. Im Schnitt rechnen Unternehmen mit einer Dauer von etwa sieben Monaten, ehe offene Stellen nachbesetzt werden können – das hat unmittelbaren Einfluss auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Innovationsstandorts Deutschland.

Diese Zahlen zeigen: Der Bedarf an IT-Fachkräften in Deutschland übersteigt vorhandene Potenziale um ein Vielfaches. Daher müssen sowohl für inländische als auch ausländische IT-Fachkräfte attraktive Rahmenbedingungen geschaffen und ihr gesamtwirtschaftlicher Einsatz gefördert werden. Das heißt, entlang der gesamten Bildungskette die notwendigen **Kompetenzen** und Angebote zu fördern, sowie unsere schulische, berufliche, akademische und lebenslange Bildung fit für die Zukunft zu machen. Andererseits muss Deutschland ein attraktives **Einwanderungsland** werden, damit auch qualifizierte IT-Fachkräfte aus dem Ausland in Deutschland leben und arbeiten wollen. Einwanderungswillige IT-Fachkräfte stehen derzeit vor enormen Hürden beim Visaprozess in den deutschen Botschaften und Konsulaten sowie in den Behörden vor Ort in Deutschland.

Das von der Bundesregierung vorgestellte und verabschiedete **Eckpunktepapier zur Novelle des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes** ist ein guter und wichtiger Schritt in der Stärkung Deutschlands als attraktives Einwanderungsland für qualifizierte IT-Fachkräfte. Insbesondere der Wegfall eines Nachweises über Deutschkenntnisse für IT-Fachkräfte sowie die Verlagerung der Bescheinigung über die Befähigung zur Ausübung eines Berufs in Richtung Arbeitgeber, sind aus Sicht des Bitkom begrüßenswert. Sie bergen das Potenzial, echte Abhilfe im IT-Fachkräftemangel zu schaffen. Insbesondere im Bereich der Digitalisierung von Prozessen, Bereitstellung von Informationen und Nutzung digitaler Technologien zur Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen sind jedoch Nachschärfungen notwendig.

Klar ist, dass wir nur durch eine **systematische Kombination** von Instrumenten und Maßnahmen, die das volle Ausschöpfen **inländischer Potenziale** ermöglichen und **ausländische Potenziale** signifikant heben, eine Chance haben, die Triple Transition erfolgreich voranzubringen.

Das folgende Positionspapier baut auf den vom Eckpunktepapier angesprochenen Handlungsfeldern auf und spricht **Empfehlungen** aus, wie wir unsere **Handlungsfähigkeit in der Triple Transition und die Zukunftsfähigkeit Deutschlands als IT-Fachkräftestandort** nachhaltig sicherstellen können.

1 Inländische Potenziale ausschöpfen

1. Schulische Bildung

Wenn künftige Generationen unsere digitale Welt verantwortungsbewusst gestalten sollen, führt kein Weg daran vorbei, **informatische Grundkompetenzen schon in der Schule** zu vermitteln.

Zum einen müssen digitale Bildungsinhalte wie Programmierkenntnisse und soziologische und anwendungsorientierte Fragen digitaler Innovationen in allen Bundesländern in einem **verpflichtenden Informatikunterricht ab Sekundarstufe 1** vermittelt werden. Eine breite Akzeptanz für das Unterrichtsfach Informatik setzt dessen Gleichstellung mit anderen naturwissenschaftlichen Fächern im Abitur voraus. Zum anderen muss die vorherrschende digitale Transformation in allen Themenbereichen auch fächerübergreifend an Schulen sichtbar werden. Die Initiative »**Smart School**« zeichnet seit 2017 jährlich digitale Vorreiterschulen unterschiedlicher Schularten aus, die interdisziplinäre Ansätze erfolgreich entwickelt haben und Vordenker beim Thema Lernen in einer Kultur der Digitalität sind. Für ein neues digitales Mindset an Schulen müssen Lehrkräfte in ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung im Umgang mit digitalen Technologien gestärkt und über sich wandelnde Berufsbilder in der digitalen Arbeitswelt informiert werden.

2. IT-Ausbildung & Studium

Um den Anforderungen und der Geschwindigkeit sich wandelnder Berufsbilder gerecht zu werden, müssen wir sie mit stabilen Leitplanken ausstatten. Diese finden sich einerseits in **Neuordnungsverfahren zu Berufsbildern**, andererseits in der **curricularen Gestaltung neuer und bestehender Studiengänge in den Bereichen IT und Digitalisierung**.

Die damit verbundenen **Prozesse** müssen erheblich beschleunigt und entschlackt werden, sowie umfassende, zielgruppengerechte und wirksame **Kommunikationskampagnen** zu neuen Ausbildungsberufen und Studiengängen ins Leben gerufen werden. Neben der Schaffung neuer Bildungsmöglichkeiten müssen Attraktivität und Sichtbarkeit der bestehenden gesteigert sowie **Abbruchquoten** gezielt gesenkt werden. Zudem brauchen Studienabbrecher transparente Anschlussperspektiven. Erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten sollten durch unkomplizierte Weiterqualifizierungen Wiederverwendung in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft finden. Um die digitale Trans-

formation vor dem Hintergrund des sich weiter zuspitzenden Fachkräftemangels dennoch nachhaltig voranzubringen, brauchen wir jeden und jede, der oder die sich für die damit verbundenen Inhalte begeistern kann.

Wir begrüßen daher das Vorhaben der Bundesregierung, auch mehr **Drittstaatenangehörige** in einer **schulischen, beruflichen und akademischen Ausbildung in Deutschland** zu bestärken. Die Weiterentwicklung von bestehenden Initiativen des BMBF sowie der Aufbau des Digitalen Campus sind gute erste Vorhaben, die es gilt im nächsten Schritt pragmatisch miteinander zu verzahnen, um die Entstehung von Parallelstrukturen gezielt zu verhindern. Sie sollten zudem zielgruppengerecht und mehrsprachig kommuniziert werden, damit das Ziel, mehr Lernende, Studierende und Forschende als ausländische Fachkräfte zu gewinnen, Realität wird.

3. Weiterbildung & IT-Quereinstieg

Der Koalitionsvertrag der Ampel formuliert einen klaren Anspruch – Deutschland muss **Weiterbildungsrepublik** werden.¹ Das ist kein Selbstzweck, moderne Weiterbildungsformate und die Etablierung einer bundesweiten, lebenslangen Lernkultur sind wichtige Hebel zur nachhaltigen IT-Fachkräftesicherung. Einerseits, um noch unentdeckte Potenziale bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehender und wegfallender Berufsbilder gezielt durch Qualifizierungsmaßnahmen oder IT-Quereinstiegsprogramme weiterzuentwickeln und bedarfsorientiert einzusetzen. Andererseits, um digitale und Zukunftskompetenzen in der Breite zu stärken und die bestehende Arbeitnehmerschaft dabei zu unterstützen, flexibler, adaptiver und resilienter zu werden.

Zwar setzen bereits 61 Prozent der Unternehmen auf Weiterbildung zu Digitalisierungsthemen, jedoch ist die deutsche Weiterbildungslandschaft gleichzeitig noch zu **unübersichtlich** und verfügbare Angebote werden nicht ausreichend kommuniziert, um spürbar Abhilfe beim Fachkräftemangel zu schaffen. Für mehr Transparenz müssen digitale Angebote wie der Aufbau der Nationalen Online Weiterbildungsplattform (NOW!) und Nationalen Bildungsplattform pragmatisch miteinander **verzahnt** und ihre **Inhalte zielgruppengerecht gefördert und kommuniziert** werden.

Anbieter von Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten leisten bereits heute einen wichtigen Beitrag zur Verankerung einer lebenslangen Lernkultur in Deutschland. Zur Unterstützung dieser Arbeit muss jedoch das Zusammenwirken von Anbietern, Interessierten, Arbeitgebern und verantwortlichen staatlichen Stellen unkompliziert institutionalisiert werden. Dazu gehört auch, das Wissen um die Vielfältigkeit der Berufsbilder und Weiterbildungsmöglichkeiten in den Bereichen IT und Digitalisierung bei den beratenden Stellen zu schärfen und auszubauen.

¹ ↗ Quelle: Bitkom Digital Office Index 2022 | Bitkom Research

Ebenso sollten Unternehmen stärker unterstützt werden, interne Weiterbildungsmaßnahmen zu etablieren und Zulassungsverfahren für Weiterbildungsangebote zu flexibilisieren. Um insbesondere beim IT-Fachkräftemangel kurzfristig Abhilfe zu schaffen, sollten **Quereinsteigsprogramme** wie Bootcamp-Kurse, praxisnahe Coding-Schools oder die Ausbildung von Quereinsteigern »on the job« gezielt unterstützt werden. Ein weiterer Denkanstoß in Form einer kurzfristigen Maßnahme könnte die Schaffung **flexibler Arbeitszeitmodelle für verrentete IT-Fachkräfte** sein. Der demografische Wandel stellt uns vor große Herausforderungen und wir benötigen jede und jeden, die oder der notwendige Kompetenzen sowie Interesse mitbringt, um die gesamtgesellschaftliche digitale Transformation erfolgreich zu bewerkstelligen.

Das Eckpunktepapier zur Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes setzt auch im Bereich Weiterbildung und Quereinstieg eingewanderter Fachkräfte richtige Anreize. So begrüßen wir, dass **ein anerkannter Abschluss zur Arbeit in jedem qualifizierten Beruf befähigen soll**, um Quereinsteige gezielt zu erleichtern. Ebenso sind die Zielsetzungen des Förderprogramms »Integration durch Qualifizierung« und die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit zu stärken sowie mehr Flexibilität zwischen Bundesländern in der Absolvierung von Weiterbildungsmaßnahmen zu schaffen und gute Vorhaben um die Qualifizierung eingewanderter, arbeitsmarktfähiger Fachkräfte branchenübergreifend weiter auszubauen. In der Umsetzung wird weiterhin gelten, dass Angebote zielgruppengerecht und mehrsprachig zugänglich gemacht sowie konsequent umgesetzt werden müssen.

Ist die Weiterbildungsrepublik weiterhin Zielbild, muss sichergestellt werden, dass Qualifizierungsangebote, sei es in Form unternehmensinterner oder externer Weiterbildungsformate sowie Quereinsteigsprogramme, für jeden und jede **barrierefrei sowie orts- und zeitunabhängig zugänglich und abrufbar** sind. Nur dann können sie systematisch zur Fachkräftesicherung und Hebung inländischer Potenziale beitragen. Um dies zu gewährleisten sollten weiterhin insbesondere **E-Learning-Angebote** herangezogen, ausgebaut und gefördert werden.

4. Förderung von Mädchen & Frauen in IT

Die Förderung von Frauen für IT-Berufe ist nicht nur eine wirtschaftliche, sondern auch eine soziale Frage, um die digitale Transformation geschlechtergerecht gestalten zu können. Mädchen müssen schon im frühen Alter in ihrer **Begeisterung für digitale Technologien** gestärkt werden. Der erforderliche **Abbau von Geschlechter-Stereotypen** gelingt nur, wenn Eltern und Lehrkräfte dafür sensibilisiert werden und über kostenlose, niedrighschwellige Orientierungsangebote (wie z. B. die Hacker School oder die Jungen Tüftler*innen) für Mädchen informiert sind. Zudem sollten **Role-Models** die Sichtbarkeit von Frauen in der IT erhöhen und für junge Frauen und Mädchen die Identifizierung mit solchen Berufen und Laufbahnen möglich machen.

Ist das Interesse einmal da, sind freie Stellen in IT- oder Digitalisierungsberufen jedoch oftmals aufgrund von **Formulierungen in Ausschreibungen** oder der Benennung von Positionen für Frauen weniger attraktiv. **Berufsbezeichnungen** sollten überdacht sowie

interdisziplinäre Zusammenhänge und die Vielseitigkeit von Aufgabenfeldern stärker herausgestellt werden. So ist zum Beispiel der Frauenanteil in Informatikstudiengängen mit interdisziplinärer Ausrichtung erheblich höher als im alleinigen Studiengang Informatik.² Ebenso müssen **flexible Arbeitszeitmodelle** und die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** als Merkmale freier Stellen gewährleistet und stärker kommuniziert werden.

Mädchen und Frauen, die sich für eine digitalisierungsbezogene berufliche Laufbahn entscheiden, müssen in einer nach wie vor eher männlich geprägten Digitalbranche gehalten werden. Studien zeigen, dass die Verbleibchancen bei Männern deutlich höher liegen als bei Frauen.³ Auf Unternehmensseite können gut strukturierte **Onboarding-Prozesse, Mentoring- und Sponsorship-Formate** sowie sichtbare, niedrighschwellige **Frauenetzwerke** einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Frauen in ihrem beruflichen Umfeld zu stärken und zu fördern.

Im Falle eingewanderter Fachkräfte soll laut Eckpunktepapier für Familienangehörige ein Termin zur allgemeinen Orientierung und Information zum Leben und Arbeiten in Deutschland Standard werden. Mitgezogene Partnerinnen finden jedoch keine gesonderte Erwähnung. Im Zuge der Novelle sollten konkrete Strukturen geschaffen werden, um **mit-zugewanderte Frauen gezielt zu fördern**, auch im Rahmen einer bereits feministischen Außenpolitik, die Frauen in Drittstaaten konkret über Arbeits- und Aufenthaltsmöglichkeiten in Deutschland informiert. Sowohl in Deutschland als auch in Drittstaaten schlummert ein großes, weibliches Fachkräftepotenzial, was für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland dringend identifiziert und wahrgenommen werden muss.

2 Frauenanteil Informatik bei 19%, jedoch bei Bioinformatik 45%, Medieninformatik 35%, Medizinische Informatik 46%, Wirtschaftsinformatik 22% | Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 28. November 2022

3 Quelle: Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2021

2 Ausländische Potenziale heben

1. Schneller, digitaler und planungssicherer Visumprozess

Die Einwanderung internationaler Fachkräfte muss digitaler, schneller und planungssicher sein. Digitalisierungspotenziale sollten nicht nur für die Visumantragstellung genutzt werden, sondern für die gesamte Antragsbearbeitung. Wir brauchen einen übersichtlichen Prozess und damit ein **Visumportal**, auf das Fachkräfte, Sachbearbeitende und Unternehmen jederzeit zugreifen können. Ein transparenter Workflow des Visavergabeprozesses schafft die längst überfällige Planungssicherheit für einwanderungswillige Fachkräfte und Unternehmen. Wir begrüßen die Zielsetzung der Bundesregierung, die **digitale Transformation des Visumverfahrens** voranzutreiben und das Auslandsportal auszubauen. Digitalisierungspotenziale sollten jedoch ganzheitlich genutzt und implementiert werden.

Das eine schnellere und effizientere Bearbeitung von Visumanträgen grundsätzlich möglich ist, zeigt das **beschleunigte Fachkräfteverfahren**.⁴ Wir unterstützen das Vorhaben der Bundesregierung, dieses zu stärken und die verbindliche Einhaltung der Bearbeitungsfristen zu forcieren. Ziel sollte jedoch weiterhin sein, beschleunigte Verfahren durch die Digitalisierung und Entschlackung von Prozessen langfristig obsolet zu machen.

Dies gilt auch für den **Ausbau der digitalen Schnittstellen** zwischen den Visastellen im Ausland und den beteiligten Inlandsbehörden: Eine digitale Kommunikation zwischen den eng zusammenarbeitenden Behörden sowie der Austausch von Daten sind längst überfällig und müssen dringend implementiert werden. So können Verfahren beschleunigt und Fehler vermieden werden.

Gleiches gilt für die sehr unterschiedlichen und zum Teil intransparenten Anforderungen an einzureichende Dokumente bzw. Abläufe der Visaprozesse in den Auslandsvertretungen (z. B. Vorabzustimmungsverfahren bei der BA). Die hierdurch beschleunigte Entwicklung eines kommerziellen Marktes für Beratungsdienstleistungen zu Visabedingungen zeigt, wie dringend eine **Vereinheitlichung des Visumprozesses** ist. Formalitäten, Abläufe und etwaige Änderungen müssen transparent kommuniziert sowie botschafts- und konsulatsübergreifend identische Dokumente für einen Visumantrag gefordert werden. Das spart Zeit und eröffnet Startups und KMU die Möglichkeit, in-house Lösungen für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland zu finden.

⁴ gemäß § 81a AufenthG

2. Anerkennungsverfahren von Qualifikationen

Eine große Herausforderung für Fachkräfte und Arbeitgeber ist die **Anerkennung der beruflichen Qualifikation**, die bspw. für den Aufenthaltstitel für qualifizierte Beschäftigte⁵ oder die Blaue Karte der EU⁶ notwendig ist. Die Gleichwertigkeitsprüfung wird aufgrund einer Verantwortungsdiffusion signifikant verlangsamt und verkompliziert. Das stellt sowohl Fachkräfte als auch Arbeitgeber vor zusätzliche bürokratische Hürden, die dringend abzubauen sind.

Die Ambitionen der Bundesregierung, Anerkennungsverfahren zu vereinfachen, sind daher positiv. Insbesondere die **Einhaltung gesetzlicher Bearbeitungsfristen** ist bedeutsamer denn je. Die Bündelung länderspezifischer Kompetenzen zu einer länderübergreifenden Stelle, die bundesweit jeweils für die Anerkennung eines Berufes zuständig ist, ist ein guter Beschleunigungsansatz, der jedoch durch digitale Module unterstützt werden sollte.

Durch den Einsatz KI-gesteuerter Sprachassistenten können Unterlagen in Originalsprache eingereicht und bearbeitet sowie Behördenmitarbeitende in der Antragsbearbeitung unterstützt werden. Die Entwicklung **einheitlicher Vorgaben für die einzureichenden Unterlagen** sollte schnellstmöglich umgesetzt und auf einer einheitlichen Plattform (bspw. Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung oder der Bundesagentur für Arbeit) veröffentlicht werden, um Transparenz und Planungssicherheit zu gewährleisten.

Wir begrüßen daher, dass unter bestimmten Voraussetzungen auf die formale Anerkennung verzichtet wird und eine allgemeine staatliche Anerkennung des Abschlusses zzgl. Berufserfahrung für einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung genügen und die Einwanderung zur Arbeitsplatzsuche mittels »Chancenkarte« vereinfacht werden soll. Jetzt gilt es, diese Vorhaben schnellstmöglich umzusetzen, für das Punktesystem der Chancenkarte geeignete Auswahlkriterien zu formulieren und diese Vorhaben transparent und zielgruppengerecht zu kommunizieren.

Besonders positiv hervorzuheben sind die geänderten Visumanforderungen für **IT-Spezialisten**. Der Verzicht auf den Deutschnachweis und die Senkung der Gehaltsanforderungen schaffen für eine Vielzahl einwanderungswilliger IT-Fachkräfte niedrigschwellige und attraktive Zugänge zum Arbeitsmarkt. Zudem sollte künftig **allein der Arbeitgeber die Befähigung zur Ausübung des IT-Jobs bescheinigen** dürfen und die behördliche Prüfung der berufspraktischen Qualifikation entfallen.

5 §§ 18a, 18b Abs. 1 AufenthG

6 § 18b Abs. 2 AufenthG

3. Vereinfachung von Verwaltungsprozessen

Einmal in Deutschland angekommen, kommen noch viele zeitaufwändige, mühsame Behördengänge auf eingewanderte Fachkräfte und einstellende Unternehmen zu.

Zur Vereinfachung sollten **zentrale Anlaufstellen** in den Ländern, die Ankommende beraten und Verwaltungsdienstleistungen bündeln, aufgebaut werden. In einigen Ländern bestehen diese bereits, die Anlaufstellen spezialisieren sich auf die Unterstützung und Beratung von Unternehmen bei der Rekrutierung ausländischer Fach- und Führungskräfte und bündeln zum Teil Verwaltungsdienstleistungen (Berlin: »Business of Integration«; Bayern: »Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften«). Diese Ansätze müssen weiter ausgebaut werden: Das Angebot muss breiter aufgestellt und die Zielgruppe um die Fachkräfte selbst erweitert werden und sich sprachlich internationalisieren.

Zur Internationalisierung gehört auch die Verankerung von Sprachkompetenzen innerhalb der Behörden. Die von der Bundesregierung forcierte Förderung von Sprachkenntnissen als Schlüsselkompetenz für Fachkräfte, bedarf es auch für die Beschäftigten der im Einwanderungsprozess involvierten Behörden. Es sollten entsprechende **Weiterbildungsangebote für Behördenmitarbeitende** flächendeckend etabliert und so Zugänglichkeit und Vereinfachung der Verwaltungsprozesse für eingewanderte Fachkräfte gestärkt werden.

Letztlich erfordern noch zu viele Verwaltungsdienstleistungen ein behördliches Erscheinen. Eine **digitale Entgegennahme und Bearbeitung von Anträgen** sowie eine transparente Einsicht in den aktuellen Stand der Arbeitsprozesse vereinfachen die beidseitige Kommunikation zu Prozessen, schaffen Transparenz und wirken anderweitig schnell aufkommendem Frust auf Seiten der Fachkräfte entgegen.

4. Sicherer Rechtsrahmen für External Workforce

Im Zuge der Digitalisierung wird die agile Projektentwicklung unter Einsatz **externer Digitalisierungsexperten** (z. B. Freelancer) zum neuen Normalzustand. Dem steht aber eine große **Rechtsunsicherheit**, u. a. im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht gegenüber.

Der bestehende **Rechtsrahmen** für den Einsatz von **External Workforce** muss demnach an die Bedürfnisse von IT-Fachkräften und Unternehmen angepasst werden. Wir brauchen klare gesetzliche Rahmenbedingungen, um IT-Fachkräften einen flexiblen Arbeitseinsatz zu ermöglichen, und zugleich das Risiko für Unternehmen beim Einsatz externer Fachkräfte zu reduzieren. Damit wirken wir der Abwanderung von IT-Fachkräften entgegen und schaffen stattdessen attraktive, flexible Arbeitsplatzangebote.

5. Standortmarketing

Zuletzt müssen jedoch alle Maßnahmen auf ein zentrales Ziel einzahlen: Die **qualifizierte Zuwanderung von Fachkräften nachhaltig zu erhöhen und vor Ort attraktive Rahmenbedingungen zu gewährleisten**. Das erfordert ein effektives Standortmarketing, unterstützende Infrastruktur im In- und Ausland und ein klares Image Deutschlands als einwanderungsfreundliches Land. Die Stärkung einer Willkommenskultur würde deutsche Unternehmen und Startups dabei unterstützen, sich im globalen »War for Talents« gegenüber Arbeitgebern aus anderen Nationen abzuheben.

So benötigen einwanderungswillige Fachkräfte zum Beispiel **kommunikative und operative Unterstützung** im gesamten Einwanderungsprozess. Wir begrüßen daher den Ausbau der Initiative »Make it in Germany«, sowie die Einrichtung einer zentralen Erstansprechstelle im Rahmen der Hotline »Arbeiten und Leben in Deutschland«.

Ansätze wie diese sollten genutzt und im Sinne eines **Online-Welcome Centers** gebündelt, ausgebaut und sichtbar gemacht werden (bspw. auf der Plattform »Make it in Germany«): inklusive persönlicher, mehrsprachiger und online zugänglicher Beratung zuwanderungsinteressierter Fachkräfte, Informationen zur Gestaltung der Lebensumstände sowie Kursangeboten zur Integration und zum Erwerb deutscher Sprache. An der Ausgestaltung der verfügbaren Inhalte sowie möglicher Werbe- und Aufklärungskampagnen sollten die betroffenen Branchen und die ihr zugehörigen Unternehmen maßgeblich beteiligt werden. Kurzfristige Abhilfe könnte zudem ein **englischsprachiger, behördenübergreifender Chatbot** schaffen, der jeweils auf den Webseiten der zuständigen Behörden eingebettet wird.

Gerade für Startups und KMU ist es zudem zur personellen und finanziellen Entlastung essenziell, von behördlicher Stelle detaillierte Informationsmaterialien zu erhalten. Zur Einfachheit und Transparenz braucht es **einheitliche digitale Leitfäden sowie Broschüren**, die bei allen zuständigen Institutionen auffind- und abrufbar sind.

Damit Deutschland als attraktives Einwanderungsland wahrgenommen wird, müssen bei den Unterstützungsmaßnahmen auch **Familienangehörige** berücksichtigt werden. Neben den Eheleuten und Kindern sollten auch Lebenspartnerinnen und -partner sofort ein Visum erhalten, welches im Erwerbsalter zur Erwerbstätigkeit in Deutschland berechtigt.

Bitkom vertritt mehr als 2.000 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.

Bitkom e.V.

Albrechtstraße 10
10117 Berlin
T 030 27576-0
bitkom@bitkom.org

[bitkom.org](https://www.bitkom.org)

bitkom