

Damit uns die Arbeitskräfte nicht ausgehen: Wie wir eine der größten Herausforderungen der Zukunft bewältigen

Kernforderungen für die Arbeits- und Fachkräftesicherung

15. Mai 2025

Zusammenfassung

Bis 2036 erreichen 19 Mio. Babyboomer das Renteneintrittsalter und reißen eine Lücke in den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme.¹ Sie stellen 25 % aller abhängig Beschäftigten, in Berufen mit besonders großem Personalmangel sogar deutlich mehr.² Diese Entwicklung macht tiefgreifende Veränderungen notwendig. Die schwächelnde Konjunktur lässt die Arbeits- und Fachkräftesicherung aktuell zwar in den Hintergrund rücken. Doch das ist gefährlich, denn wirtschaftlich erfolgreich kann Deutschland nur sein, wenn ausreichend Menschen da sind, die in den Betrieben anpacken.

Was ist also zu tun? Deutschland braucht eine nachhaltige und ganzheitliche Fachkräftestrategie, die mittelfristig hilft, langfristig Sinn ergibt und mit der Realität übereinstimmt. In allen Bereichen müssen wir ohne Scheuklappen nach neuen Lösungen suchen. Gefragt sind Beschäftigte und Arbeitgeber genau wie Bundesregierung, Bundesländer und Kommunen. In diesen zehn Bereichen muss schnell gehandelt werden:

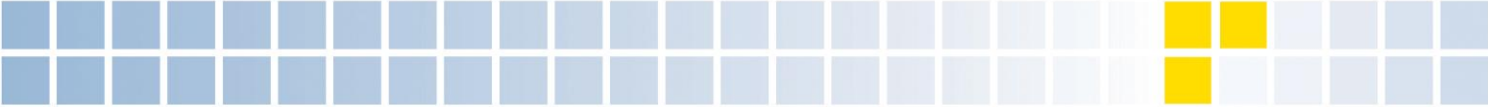
1. Nachwuchs durch bessere Berufsorientierung und Stärkung der dualen Ausbildung sichern
2. Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung bedarfsgerecht und praxistauglich ermöglichen
3. Passungsprobleme am Arbeitsmarkt lösen und Anreize zu (Mehr-)Arbeit setzen
4. Potenzial von Digitalisierung und Automatisierung nutzen
5. Arbeitszeitrahmen für mehr Flexibilität modernisieren
6. Gute Arbeitsbedingungen für mehr Arbeitgeberattraktivität schaffen
7. Längeres Arbeiten attraktiv machen
8. Höhere Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen durch mehr Vereinbarkeit fördern
9. Mehr Erwerbsmigration ermöglichen und Abwanderung verhindern
10. Integrations- und Partizipationsmöglichkeiten für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verbessern

Im Einzelnen

1. **Nachwuchs durch verbesserte Berufsorientierung und Stärkung der dualen Ausbildung sichern:** Bildung beginnt schon in der Kita und geht in den Schulen nahtlos weiter. Ein Mindestniveau an Grundbildung muss bundesweit verlässlich gesichert sein, besonders in Deutsch und Mathematik. Kein junger Mensch darf die Schule ohne Abschluss verlassen.

¹ Deschermeier, P. und Schäfer, H. (2024): Die Babyboomer gehen in Rente, IW-Kurzbericht, Nr. 78.

² Statistisches Bundesamt (2025): Anteil der Babyboomer in vielen Mangelberufen überdurchschnittlich hoch.



Die Pisa-Ergebnisse für 2024 zeigen, wie dramatisch die Bildungspolitik an diesem Anspruch scheitert. Zentral dafür ist eine bessere Schulqualität. Dafür müssen insbesondere die Länder, aber auch der Bund und die Schulaufsicht aktiv werden (vgl. [BDA-Positionspapier³](#)).

Die berufliche Orientierung in der Schule muss zudem die vielfältigen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten der dualen Ausbildung aufzeigen. Wichtig sind vor allem Praxisnähe und Begegnungen mit der Arbeitswelt. Junge Menschen und Betriebe zusammenzubringen und damit die Matchingprobleme am Ausbildungsmarkt zu lösen, ist die zentrale Herausforderung. Darum müssen alle Schulen flächendeckend und verbindlich ab Klasse 5 berufliche Orientierung verankern. Hierbei helfen verlässliche Kooperationen mit Unternehmen, Arbeitsagenturen und beruflichen Schulen. Das [Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland](#) fördert die Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen. Das [Berufswahl-SIEGEL](#) macht Schulen mit hervorragender Berufsorientierung sichtbar und gibt Entwicklungsimpulse.

Berufsschulen und ihre Lehrkräfte sind tragende Säulen der dualen Ausbildung. Gemeinsam mit den Ausbildungsbetrieben sichern sie den Fachkräftebedarf in Deutschland. Aktuell stehen sie vor vielfältigen Herausforderungen, wie z. B. dem Lehrkräftemangel oder der Beschulung im ländlichen Raum. Berufsschulen brauchen dafür mehr Freiraum und die Unterstützung der Bundesländer (vgl. [BDA-Positionspapier⁴](#)).

- Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung bedarfsgerecht und praxistauglich ermöglichen:** Der Strukturwandel bringt Herausforderungen auf allen Ebenen für alle Beteiligten mit sich. Das lebensbegleitende Lernen nimmt eine wesentliche Rolle für die Beschäftigten ein, denn der Strukturwandel hat kein Enddatum und erfordert ein grundsätzliches Mindset zur Veränderungsbereitschaft. Auf dieser Basis hält lebensbegleitendes Lernen immer die eigene Beschäftigungsfähigkeit aufrecht und eröffnet insbesondere Geringqualifizierten neue Chancen im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt.

Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist in erster Linie Aufgabe der Unternehmen, die diese Verantwortung beständig wahrnehmen. So investierten Unternehmen im Jahr 2022 46,4 Mrd. € in Weiterbildung und damit ca. 10 % mehr als 2019.⁵ Da von dem Ergebnis beide Betriebsparteien profitieren, ist es folgerichtig, dass auch die Beschäftigten einen eigenen Beitrag leisten. Neue Förderinstrumente werden nicht gebraucht. Diese verkomplizieren das bestehende System. Um die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte praxisgerechter auszugestalten, muss der Gesetzgeber das Mindeststundenerfordernis reduzieren und es probeweise ermöglichen, auf die bisher erforderliche Maßnahmezertifizierung zu verzichten. Kürzere und betriebsnahe Weiterbildungsangebote wie Anpassungsqualifizierungen, abschlussorientierte Teilqualifikationen und bei Bedarf Vorbereitungskurse für die Externenprüfung, sollten stärker von den Unternehmen genutzt werden (vgl. [BDA-Positionspapier⁶](#)).

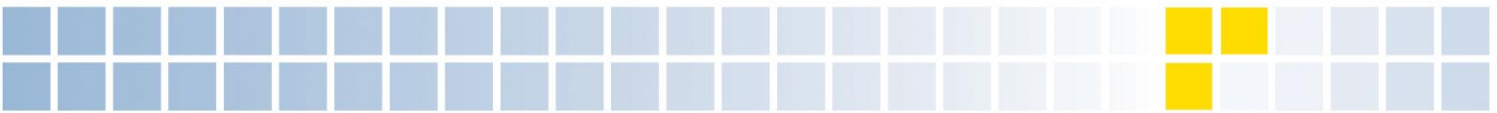
- Passungsprobleme am Arbeitsmarkt lösen und Anreize zu (Mehr-)Arbeit setzen:** Damit Menschen und offene Stellen besser zusammenfinden, brauchen wir einen aktivierenden

³ BDA-Positionspapier „10 Kernforderungen für eine bessere Schulqualität“ vom 11. Februar 2023.

⁴ BDA-Positionspapier „Berufsschulen zukunftsfest machen“ vom 12. Dezember 2024.

⁵ IW-Weiterbildungserhebung 2023: Investitionsvolumen auf Höchststand, IW-Trends 2/2024.

⁶ BDA-Positionspapier „Strukturwandel zielgerichtet begleiten – Berufliche Weiterbildung praxistauglich gestalten“ vom 7. März 2025.



Sozialstaat, der Menschen bei der Integration in Arbeit unterstützt (vgl. [BDA-Positionspapier⁷](#)) und das Vermitteln von Arbeitslosen wieder in den Vordergrund rückt. Der Fokus muss auf den wirklich Bedürftigen liegen. Eigenverantwortung gehört wieder in den Mittelpunkt. Arbeit muss sich lohnen. Wer arbeitet, muss deutlich mehr haben als jemand, der nicht arbeitet. Hierzu müssen die Hinzuverdienstregeln angepasst werden. Ältere, Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit Migrationsgeschichte haben besondere Unterstützungsbedarfe. Dafür müssen Arbeitsagenturen und Jobcenter individueller und intensiver betreuen, beraten und fördern als bisher, ausschließlich mit dem Ziel, sie zügig in Ausbildung und Arbeit zu vermitteln.

Über 50 % aller arbeitslosen Menschen sind ohne abgeschlossene Berufsausbildung, in der Grundsicherung für Arbeitsuchende sogar zwei Drittel. Deswegen ist es richtig, eine arbeitsmarktorientierte Qualifizierung für diese Gruppen, z. B. mittels Teilqualifizierungen, in den Blick zu nehmen. Wichtig ist, dass Qualifizierung nur stattfindet, wenn beim Einzelnen ein Qualifizierungsbedarf besteht und diese Qualifikation auf dem regionalen Arbeitsmarkt benötigt wird, die Qualifizierung also zur Integration in den Arbeitsmarkt tatsächlich beiträgt. Denn Qualifizierung allein ist kein Allheilmittel. Auch die regionale Mobilität der Arbeitsuchenden muss verbessert werden, um eine Passung am Arbeitsmarkt herbeizuführen. Dazu könnte die Bundesregierung bei der Einführung der Neuen Grundsicherung auch Zumutbarkeitsregeln in der Grundsicherung verschärfen.

Gleichzeitig müssen die Strukturen der Arbeitsverwaltung grundlegend auf den Prüfstand (vgl. [BDA-Diskussionspapier⁸](#)). Die Arbeitsverwaltung ist finanziell und personell überlastet. Das Nebeneinander verschiedener Sozialleistungen verursacht hohe Kosten und macht das System für Bürgerinnen und Bürger intransparent und kaum zu durchschauen. Die zentrale Aufgabe, Menschen in Arbeit zu bringen, ist so in den Hintergrund gerückt. Die Bundesregierung hat für eine solche Strukturreform die Grundlage im Koalitionsvertrag gelegt – jetzt muss es zügig und durch eine Fach- und Expertenkommission begleitet zur Umsetzung kommen. Im Koalitionsvertrag ist auch vereinbart, die Instrumente der Arbeitslosenversicherung zu überprüfen und anzupassen. Notwendig ist dabei, die Arbeitslosenversicherung auf Kernaufgaben zu fokussieren: Geldleistungen auszahlen, in Arbeit und Ausbildung vermitteln, Arbeitslosigkeit durch Orientierung und wenn nötig Qualifizierung vermeiden und Beschäftigte und Unternehmen im Strukturwandel unterstützen (vgl. [BDA-Positionspapier⁹](#)).

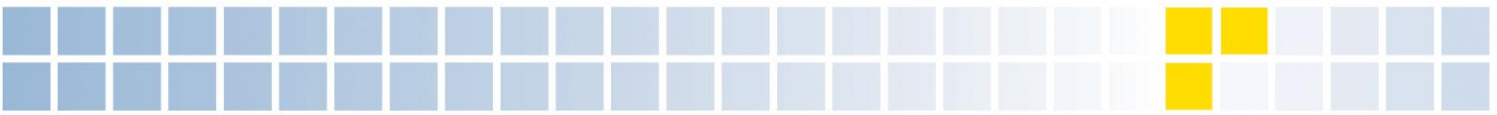
- 4. Potenzial von Digitalisierung und Automatisierung nutzen:** Wenn Fach- und Arbeitskräfte fehlen, müssen Unternehmen produktiver werden und Arbeit anders verteilen. Das gelingt momentan nur bedingt. Die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen erhöhte sich seit dem Jahr 2012 um magere 0,3 % pro Jahr.¹⁰ Durch die Digitalisierung wird uns die Arbeit nicht ausgehen, sondern die Arbeit wird sich verändern. Digitalisierung und Automatisierung sind Teil der Lösung und müssen als Chance und nicht als Gefahr für Arbeitsplätze gesehen werden. Körperlich anstrengende und bestimmte Routineaufgaben können z. B. automatisiert werden, sodass die Beschäftigten gesünder, qualitativ hochwertiger und länger arbeiten können. Künstliche Intelligenz und digitale Assistenzsysteme können entlasten.

⁷ BDA-Positionspapier „Eigenverantwortung stärken, gezielt unterstützen und auf wirklich Bedürftige konzentrieren“ vom 18. Dezember 2024.

⁸ BDA-Diskussionspapier „8 Punkte für effiziente und schlanke Strukturen in der Arbeitsverwaltung und bei steuerfinanzierten Sozialleistungen“.

⁹ BDA-Positionspapier „Arbeitslosenversicherung zukunftsfest aufstellen – Kernforderungen zur Arbeitslosenversicherung nach SGB III“ vom 14. Mai 2025.

¹⁰ KfW Research (2023): Herausforderung Fachkräftemangel: Die Ära gesicherten Wachstums ist vorbei.



Für die Digitalisierung und Automatisierung sind ebenfalls Fachkräfte nötig. Deswegen brauchen wir ein positives Mindset in Politik, Wirtschaft und Bildungseinrichtungen gegenüber neuen Technologien. Schon in der Schule müssen grundlegende digitale Kompetenzen vermittelt und Lehrkräfte dazu befähigt werden, diese Kompetenzen zu vermitteln.

Die Bürokratie belastet Unternehmen und bindet Personal, das anderweitig dringend gebraucht wird. Der Öffentliche Dienst muss daher digitaler, effizienter und schneller werden, um nicht durch unnötige Bürokratie Innovationen und Start-ups auszubremsen (vgl. [BDA-Positionspapier¹¹](#)).

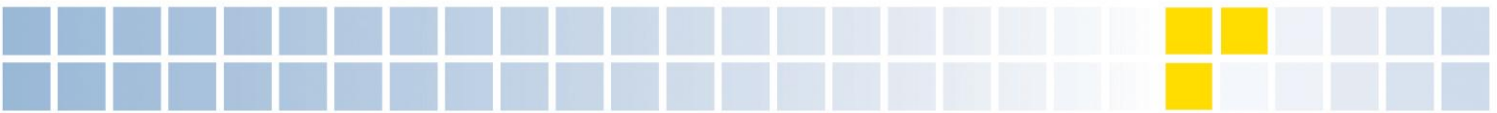
Die Digitalisierung schafft auch neue kreative Möglichkeiten, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten (vgl. [BDA-Broschüre¹²](#)). Durch das Angebot von mobiler Arbeit und remote work konkurrieren Unternehmen im ländlichen Raum jetzt um Fachkräfte mit, die ihren städtischen Lebensmittelpunkt nicht verlassen wollen. Auch wenn remote work nur für bestimmte Arbeitsplätze möglich ist, vergrößert es doch potenzielle Arbeitsmärkte für die Unternehmen. Die Reichweite wird größer und die Wahrscheinlichkeit des Matchings erhöht sich. Durch den Wegfall des Arbeitsweges bei Homeoffice kann gewonnene Zeit zur Aufstockung von Teilzeit genutzt werden, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte dies wollen. Homeoffice ermöglicht auch, die Arbeitszeit stärker zu stückeln, z. B. um längere Pausen oder am Nachmittag Blöcke für die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen einzuplanen. Gewonnene Zeit kann auch für Weiterbildung genutzt werden. Auch hier bietet die Digitalisierung neue Möglichkeiten mit digitalen Bildungstools, die on demand und in kleineren Einheiten verarbeitet werden können. Dafür braucht es Offenheit bei den Beschäftigten, gewonnene Freizeit in Weiterbildung zu investieren, und die Bereitschaft der Arbeitgeber, digitale Weiterbildungsformate anzubieten (vgl. Positionspapiere des BDA-Digitalrats zur [hybriden Arbeitswelt](#) und [Bildung](#)).

5. **Arbeitszeitrahmen für mehr Flexibilität modernisieren:** Im Wettbewerb um Talente, Produktionsvorteile und die Erschließung neuer Märkte darf der Blick auf die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen nicht vernachlässigt werden: Unsere Arbeitszeitkultur braucht dringend ein Update (vgl. [BDA-Broschüre¹³](#)). Schutzbedürfnisse der Beschäftigten werden dadurch nicht infrage gestellt. Arbeitszeitflexibilisierung ist der entscheidende Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deutschland muss den Spielraum nutzen, den die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht. Der Koalitionsvertrag sieht richtigerweise einen Wechsel von der täglichen Höchstarbeitszeit zu einer wöchentlichen Arbeitszeit vor. Darüber hinaus sollte den Tarifparteien unbeschränkt die Möglichkeit gegeben werden, flexibel und branchengerecht Ruhezeiten zu vereinbaren. Die betriebliche Praxis braucht moderne Regelungen zugunsten einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, die zur Realität, den betrieblichen Notwendigkeiten, sowie den Wünschen der Beschäftigten passen. Es braucht neue Aufzeichnungspflichten. Solche müssen die Vertrauensarbeitszeit unangetastet lassen und den Spielraum der Rechtsprechung wahren, insbesondere zur Formfreiheit.
6. **Gute Arbeitsbedingungen für mehr Arbeitgeberattraktivität:** Arbeitsplatzattraktivität trägt dazu bei, Talente zu gewinnen und im Unternehmen zu halten. Personalpolitische

¹¹ BDA-Positionspapier „Potenziale des Öffentlichen Dienstes heben – digitaler, effizienter und kundenorientierter“ vom 23. Juli 2024.

¹² BDA-Broschüre „Stand by me – Wie Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden können“ vom April 2024.

¹³ BDA-Broschüre „New Work – Zeit für eine neue Arbeitszeit“.



Maßnahmen, wie eine demografiefeste Personalpolitik, Inklusion (vgl. [BDA-Positionspapier¹⁴](#)), gute Führung(-skräfte) oder gezieltes Personalmarketing sind Bausteine eines erfolgreichen Personalmanagements. Auch Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sind zentrale Anliegen der Unternehmen, um ihre Beschäftigten langfristig und gesund im Unternehmen zu halten. Durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) können Routinetätigkeiten erleichtert und Sicherheitsrisiken verringert werden. Hier braucht es besonders für die kleinen und mittelständischen Unternehmen weniger Bürokratie und dafür Beratung durch eine bundesweit zuständige Behörde (vgl. [BDA-Positionspapier¹⁵](#)).

Die Arbeitszufriedenheit ist in Deutschland sehr hoch. Grundlage für hohe Zufriedenheit sind gute Arbeitsbedingungen in den Betrieben und das Engagement der Betriebe, auch künftig hybride Lösungen anzubieten. „[Made in Germany](#)“ steht nicht nur für exzellente Produkte, sondern auch für eine exzellente Arbeitsqualität (vgl. [BDA-Broschüre¹⁶](#)). Geändert hat sich die Erwartung an die Arbeitsbedingungen. Beschäftigte wünschen sich mehr Eigenverantwortung und Flexibilität. Auch für die Unternehmen ist es immer wichtiger, flexibel und veränderungsbereit zu sein, um auf einem Bewerbermarkt zu bestehen.

7. **Längeres Arbeiten:** Alle müssen befähigt werden, so lange und so gesund wie möglich zu arbeiten (vgl. [BDA-Positionspapier¹⁷](#)). Die Bundesregierung muss Frühverrentungsanreize, wie die abschlagsfreie „Rente ab 63“, so bald wie möglich abschaffen. Beschäftigte und Arbeitgeber müssen flexiblere Übergänge von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase mit Leben füllen. Langfristig darf auch eine weitere Anhebung des Rentenalters nicht ausgeschlossen werden. Die Bezugsdauer vom Arbeitslosengeld I für Ältere sollte reduziert werden. Zu viele Menschen verlassen zudem wegen einer Erwerbsminderung den Arbeitsmarkt vorzeitig. Durch Prävention und Rehabilitation können wir gegensteuern. Unternehmen können und sollten hier selbst einen wesentlichen Beitrag leisten und haben ein ureigenes Interesse daran, erfahrene und eingearbeitete Mitarbeitende nicht zu verlieren. Deswegen ist es auch richtig, befristete Arbeitsverhältnisse nach Erreichen der Regelaltersgrenze rechtsicher zu ermöglichen, wie es der Koalitionsvertrag vorsieht. Das Reha-System muss von der Bundesregierung, den Krankenkassen und den Rehabilitationsträgern effizienter und wirtschaftlicher ausgerichtet sowie die Schnittstellen deutlich besser verzahnt und die Zusammenarbeit weiter verbessert werden (vgl. [BDA-Positionspapier¹⁸](#)).
8. **Höhere Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen:** Durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weniger Teilzeit und mehr Vollzeit oder vollzeitnahe Erwerbstätigkeit kann das bestehende Erwerbspersonenpotenzial substantiell erhöht werden. Lagen die Erwerbsquoten der Frauen in Deutschland gleichauf mit denen der Männer, würde sich das Erwerbspersonenpotenzial 2035 um 640.000 Frauen erhöhen.¹⁹ Würden noch dazu so viele Frauen in Vollzeit arbeiten wie z. B. in Schweden, kämen fast 900.000 Vollzeitäquivalente hinzu.²⁰ Damit das gelingt, brauchen wir ein Umdenken aller gesellschaftlichen Akteure und Klischeefreiheit vom Kindergarten bis zur Berufswahl. Der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur, bessere Rahmenbedingungen durch eine größere Arbeitszeitflexibilität und mehr

¹⁴ BDA-Positionspapier „Kernforderungen für Inklusion am Arbeitsmarkt“ vom 27. Februar 2025.

¹⁵ BDA-Positionspapier „KI im Betrieb: Rechtssicherheit schaffen – Raum für Innovationen lassen“ vom 17. Dezember 2024.

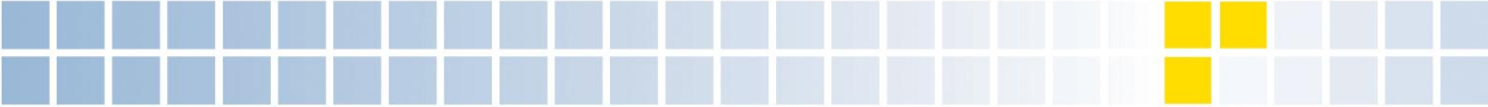
¹⁶ BDA-Broschüre „Arbeit made in Germany – Wie Arbeitgeber gute Arbeit gestalten“ vom Oktober 2019.

¹⁷ BDA-Positionspapier „Beschäftigung Älterer weiter ausbauen“ vom 20. März 2024.

¹⁸ BDA-Positionspapier „Für eine bessere und erfolgreichere Rehabilitation“ vom April 2019.

¹⁹ IAB-Kurzbericht 25/2021: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen.

²⁰ Bundesagentur für Arbeit, 2016: Schwerpunktthema „Fachkräfte für Deutschland - Zwischenbilanz und Fortschreibung“.



Anreize für eine vollzeitnahe Erwerbstätigkeit müssen von der Bundesregierung angegangen werden (vgl. [BDA-Positionspapier](#)²¹).

9. **Mehr Erwerbsmigration ermöglichen und Abwanderung verhindern:** Alle Bemühungen inländische Potenziale zu heben, werden zur Arbeits- und Fachkräftesicherung nicht genügen. Wir brauchen auch Zuwanderung in Beschäftigung und Ausbildung aus dem Ausland. Alle gesellschaftlichen Akteure müssen dazu eine umfassende Willkommenskultur etablieren und für Deutschland als Arbeits- und Lebensort werben. Auch muss angemessener Wohnraum in ausreichender Menge verfügbar sein. Denn Deutschland steht in Konkurrenz zu anderen Ländern. Größtes Hindernis sind die langwierigen und komplizierten Verwaltungsverfahren. Die Zentralisierung und Digitalisierung der Migrationsverwaltung muss ein Schwerpunkt der nächsten Bundesregierung sein. Dazu ist eine Abschaffung des Beschäftigungsverbots in der Zeitarbeit sowie eine Ausweitung der sog. Westbalkanregelung wichtig, um Zuwanderung in Beschäftigung zu erleichtern (vgl. [BDA-Positionspapier](#)²²).

Auch der europäische Rechtsrahmen bedarf Anpassungen, um die Zuwanderung von Arbeitskräften in die EU insgesamt weiter zu erleichtern. Genauso hat die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU mit Hürden zu kämpfen, die abgebaut werden müssen (vgl. [BDA-Positionspapier](#)²³).

Im Jahr 2024 haben fast 1,3 Mio. Menschen Deutschland verlassen, darunter auch gut qualifizierte Arbeitskräfte²⁴. Insbesondere die hohen Sozialabgaben und die hohe Steuerbelastung sowie die unterentwickelte Digitalisierung und Prozessoptimierung in der öffentlichen Verwaltung in Deutschland tragen dazu bei, dass arbeiten in Deutschland gerade auch für High Potentials nicht attraktiv ist. Die künftige Bundesregierung muss hier Schwerpunkte setzen: Sozialabgaben müssen gesenkt, die Sozialversicherungen strukturell reformiert und Digitalisierung und Modernisierung des Staates deutlich und schnell vorangetrieben werden. Es gilt zudem, ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen oder Berufsausbildungen in Deutschland zu halten. Fast die Hälfte der Studienabsolventinnen und -absolventen verlässt Deutschland nach ihrem Abschluss. Diese Gruppe ist meist gut integriert, verfügt über Sprachkenntnisse und hat jahrelange Erfahrungen in Deutschland. Unternehmen und Hochschulen müssen hier eng zusammenarbeiten, so dass internationale Studierende möglichst schon während ihres Studiums Praxiserfahrungen sammeln (vgl. [Empfehlungen von BDA, BDI und HRK](#)²⁵). Praktika oder Tätigkeiten als Werkstudierende fördern auch die sozialen Netzwerke der zukünftigen Fachkräfte, da neue Kontakte geschlossen werden können. Beim Berufseinstieg kann zudem die Bundesagentur für Arbeit unterstützen.

10. **Bessere Integrations- und Partizipationsmöglichkeiten für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte:** Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sollen ihre Kompetenzen und Fähigkeiten bestmöglich einbringen können. Dazu ist z. B. eine unkomplizierte Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen durch Kammern und Länder wichtig, sofern sie in reglementierten Berufen erforderlich ist oder individuell gewünscht wird (vgl. [BDA-Positionspapier](#)²⁶). Für eine bessere Integration in Arbeit muss die Bundesregierung zudem ausreichend finanzielle Mittel zur Sprachförderung zur Verfügung stellen.

²¹ BDA-Positionspapier „Für einen Arbeitsmarkt mit gleichen Chancen für Frauen und Männer“ vom 18. Dezember 2024.

²² BDA-Positionspapier „Wege öffnen: Eine moderne Strategie für Erwerbsmigration“ vom 11. März 2025.

²³ BDA-Positionspapier „EU-Arbeitnehmermobilität: Wege zu praktikablen Lösungen“ vom Januar 2022.

²⁴ Statistisches Bundesamt.

²⁵ Empfehlungen von BDA, BDI und HRK zum Potenzial internationaler Studierender und Absolventinnen und Absolventen für Deutschland vom 16. Dezember 2024.

²⁶ BDA-Positionspapier „Hindernisse beseitigen, Fachkräftepotenziale heben!“ vom 31. Mai 2024.



Gleichzeitig braucht es eine klare Bleibeperspektive für anerkannte Geflüchtete, die in Deutschland erwerbstätig sind, z. B. aus der Ukraine. Nicht für alle Personen ist es nach Auslaufen der EU-Richtlinie zum vorübergehenden Schutz möglich, in einen regulären Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit zu wechseln. Für diese Gruppe muss die Bundesregierung rechtssichere Lösungen finden, damit erwerbstätigen Personen weiterhin in Deutschland beschäftigt werden dürfen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung 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 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.