IW-Kurzbericht 96/2025

Fachkräfteeinwanderung über die Chancenkarte

Michaelle Nintcheu, 28.11.2025

Die Chancenkarte zählt zu den populärsten Neuregelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und erleichtert Drittstaatsangehörigen den Zugang zum Arbeitsmarkt – doch die Regelung ist in der bisherigen Umsetzung schwierig und vielen Arbeitgebern noch unbekannt.

Am 1. Juni 2024 trat mit der Chancenkarte ein Titel in Kraft, der qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten die Möglichkeit eröffnet, ohne konkretes Jobangebot für die Jobsuche nach Deutschland einzureisen. Das vereinfacht den Bewerbungsprozess für Arbeitsuchende und Arbeitgeber gleichermaßen.

Wer kann eine Chancenkarte erhalten?

Die gesetzliche Grundlage für die Chancenkarte ist §§ 20a, 20b des Aufenthaltsgesetzes. Die Zugangsmöglichkeiten definieren sich entweder durch den Nachweis zur Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation (Fachkräfte-Weg) oder durch das Punktesystem, wenn die Mindestzahl (sechs Punkte) und -voraussetzungen erfüllt sind.

Bei Erfüllung der Voraussetzungen kann die zuständige Behörde eine Chancenkarte mit einer Gültigkeit von bis zu einem Jahr ausstellen. Damit können die Chancenkarte-Inhaber zum Zweck der Jobsuche oder zur Suche einer Qualifizierungsmaßnahme nach Deutschland einreisen und sich dort aufhalten.

Aktuelle Zahlen zur Erteilung der Chancenkarte

Seit der Einführung der Chancenkarte-Regelung wurden insgesamt 11.497 Chancenkarte-Visa von deutschen Auslandsvertretungen ausgestellt (Stichtag: 15. Juni 2025). Indien macht dabei mit 3.721 erteilten Chancenkarte-Visa fast ein Drittel aller Ausstellungen aus. Mit weitem Abstand kommt an zweiter Stelle China mit 807 Chancenkarten. Weitere Herkunftsländer sind die Türkei, Großbritannien und die USA. Auf dem afrikanischen Kontinent wurden die meisten Chancenkarte-Visa in Tunesien (303) und Ägypten (257) erteilt (Bundestag, 2025).

Die hohe Zahl an Anträgen aus Indien und China zeigt das große Interesse aus technologisch geprägten Ländern mit hohem Fachkräftepotenzial.

Chancenkarte-Regelung: neues Fachkräftepotenzial für Arbeitgeber in Deutschland

Die Chancenkarte ist nicht nur ein Instrument der Erwerbsmigration, sondern eröffnet Arbeitgebern in Deutschland Zugang zu einem neuen Fachkräftepotenzial:

Breitere Rekrutierungsbasis: Personen mit einer Chancenkarte dürfen sich bis zu einem Jahr in Deutschland aufhalten, um eine qualifizierte Erwerbstätigkeit zu finden. Arbeitgeber profitieren davon, dass sie potenzielle

Kandidaten, die bereits in Deutschland leben, kennenlernen ohne langwierige Verfahren im Vorfeld. Dies erleichtert die Integration und erhöht die Passgenauigkeit bei der Besetzung offener Stellen.

Vielfalt an Qualifikationen: Die Auswahlkriterien für die Chancenkarte – etwa berufliche Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung und Alter – sorgen dafür, dass die Personen mit einer Chancenkarte ein hohes Maß an Potenzial mitbringen. Viele verfügen über Abschlüsse in MINT-Fächern, Pflege oder Handwerk – allesamt Bereiche mit besonders hohem Bedarf in Deutschland.

Förderung von Integration und Bindung: Da Personen mit einer Chancenkarte bereits mit dem Ziel nach Deutschland kommen, eine Erwerbstätigkeit zu finden, sind sie in der Regel hoch motiviert und integrationsbereit. Unternehmen, die frühzeitig in die Einarbeitung und sprachliche Förderung investieren, können langfristig von loyalen und engagierten Mitarbeitenden profitieren.

Flexibilität und Rechtssicherheit: Die Chancenkarte schafft einen klaren rechtlichen Rahmen für die Jobsuche und Beschäftigung. Arbeitgeber können sich darauf verlassen, dass die Bewerber über eine gültige Aufenthaltserlaubnis verfügen. Personen mit einer Chancenkarte können während der Jobsuche bis zu 20 Stunden je Woche ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) beschäftigt werden. Wenn eine Festanstellung von mehr als 20 Stunden in Aussicht steht, kann in Deutschland ein entsprechender Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung beantragt werden, ohne vorher ausreisen zu müssen.

Herausforderungen der Chancenkarte-Regelung

Trotz der positiven Entwicklung bei den Visazahlen in den Jahren 2023 und 2024 bleibt die praktische Umsetzung der migrationsrechtlichen Regelungen komplex. Die 104 Rechtsgrundlagen für nationale Visa mit unterschiedlichen, zum Teil fein differenzierten Kriterien und Anforderungen sind für Antragstellende und deutsche Arbeitgeber kaum nachvollziehbar und führen zu hohem Beratungsbedarf. Aus verschiedenen Standorten und Behörden werden zunehmend Probleme gemeldet, die die Wirksamkeit der Einwanderungsregelungen beeinträchtigen. Dazu zählen die uneinheitliche Auslegung gesetzlicher Vorgaben, verzögerte Bearbeitungszeiten von Anträgen und die unzureichende Beratung und Informationslage der Zielgruppen.

Informationslage und Beratung: Beratungsstellen berichten von einem hohen Informationsbedarf im Ausland und Unsicherheiten insbesondere bei der Anwendung der neuen Chancenkarte-Regelung. So stellen sich immer wieder Fragen zum Wechsel von dem Chancenkarte-Visum (Ersterteilung) zu einer Aufenthaltserlaubnis für die Festanstellung sowie zu den Pflichten und Rechten der Arbeitgeber während der Probebeschäftigungen von Chancenkarte-Inhabern. Diese Informationslücke führt zu Missverständnissen bei Arbeitgebern und kann zu Ablehnungen oder Vertragsauflösungen führen.

Die Bundesregierung informiert zur Chancenkarte-Regelung auf den einschlägigen Portalen wie etwa auf dem Portal „Make it in Germany“. Aktuellen Daten des Portals zufolge ist das Interesse an der Chancenkarte im Ausland sehr hoch. Die Informationsseiten zur Chancenkarte und das Self-Check-Tool für das Punktesystem liegen bisher mit fast 500.000 Aufrufen im Jahr 2025 unter den fünf meistbesuchten Seiten des Portals (Make it in Germany, 2025).

Uneinheitliche Auslegung gesetzlicher Vorgaben: Die mitunter unterschiedlichen Auslegungen der aufenthaltsrechtlichen Regelungen erschweren eine transparente Entscheidung über die Visaanträge von potenziellen Fachkräften. Ein konkretes Beispiel ist die Frage, ob ein Arbeitsvertrag für eine Nebentätigkeit von maximal 20 Stunden pro Woche als Nachweis der Lebensunterhaltssicherung akzeptiert wird (Kolb, 2025). Einige Behörden akzeptieren einen Arbeitsvertrag als Nachweis wie gesetzlich vorgesehen, andere nicht. Für Arbeitgeber und Antragsteller bedeutet dies, dass selbst bei sorgfältiger Vorbereitung nicht sicher ist, was die zuständige Behörde entscheiden wird. Was eigentlich Klarheit schaffen sollte, sorgt stattdessen für Verwirrung und die Entscheidung über den Visumantrag bleibt unvorhersehbar.

Verzögerte Bearbeitungszeiten von Anträgen: Lange Bearbeitungszeiten in den Behörden galten bisher als eine zentrale Herausforderung im Einwanderungs-

prozess von Drittstaatsangehörigen. Das gilt auch für Chancenkarte-Inhaber. Die Bearbeitung von Chancenkarte-Anträgen variiert derzeit erheblich von einer deutschen Auslandsvertretung zur anderen. Während einige ihre Entscheidung innerhalb weniger Wochen treffen, berichten andere von Wartezeiten von mehreren Monaten. Auch die Ausländerbehörden in Deutschland sind unterschiedlich auf die neue Regelung vorbereitet. Das Fehlen einer digitalen Vernetzung zwischen den Auslandsvertretungen, dem Ausländerzentralregister (AZR) und der BA erschwert die Nachverfolgung und statistische Auswertung erheblich. Die Bundesregierung bestätigt selbst, dass es keine verlässlichen Informationen darüber gibt, wie viele Menschen mit einer Chancenkarte nach ihrer Einreise eine Beschäftigung gefunden haben (Bundestag, 2025). Dies liegt vor allem daran, dass aus dem AZR nicht hervorgeht, ob Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit zuvor im Besitz eines Chancenkarte-Visums waren. Darüber hinaus wird die Chancenkarte bei der Ersterteilung in der Regel für zwölf Monate ausgestellt. Die Inhaber haben daher keinen Grund, kurz nach ihrer Einreise eine Aufenthaltserlaubnis zu beantragen.

Integration und Übergang in Beschäftigung: Viele Personen mit einer Chancenkarte erfüllen im Punktesystem die Sprachanforderung der Deutschkenntnisse mindestens auf Niveau A1. Allerdings kommt auch eine Vielzahl über den „Fachkräfte-Weg“, bei dem der Sprachnachweis nicht verlangt wird. Dies führt dazu, dass diese Fachkräfte mit mangelnden Deutschkenntnissen nach Deutschland einreisen, was den Zugang zu qualifizierten Jobs erschwert.

Zudem fehlen Personen mit einer Chancenkarte Netzwerke und Unterstützung, um sich am Arbeitsmarkt zu orientieren. So haben sie kaum Kenntnisse über die Anforderungen eines Bewerbungsprozesses in Deutschland und Erwartungen von Arbeitgebern. Ein Beispiel zeigt der kürzlich erschienene Erfahrungsbericht im „Make it in Germany-Newsletter“ zur Chancenkarte. Gezielte Sprachförderung und Qualifizierungsangebote sollten bereits während der Jobsuche verfügbar sein, um den Übergang in Beschäftigung zu erleichtern.

Fazit und Empfehlungen

Personen mit einem Chancenkarte-Visum können einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland leisten. Dazu muss sichergestellt werden, dass die Einreise und der Zugang zum Arbeitsmarkt im Falle einer festen Anstellung nicht durch administrative Hürden behindert werden. Dies kann durch eine stärkere Digitalisierung des Einreiseverfahrens und Bündelung der Verwaltungsprozesse erreicht werden. Aktuell betreibt Deutschland 167 Visastellen in 134 Ländern. In vielen ist die digitale Visumantragsstellung noch nicht verfügbar. Auch bei den Ausländerbehörden kommt das digitale Antragsverfahren für Aufenthaltstitel nur langsam voran. Die Chancenkarte-Regelung wurde jedoch von Anfang an als ausschließlich digitales Verfahren konzipiert. Es ist daher notwendig, dass die im Koalitionsvertrag vorgesehene digitale Work-and-Stay-Agentur mit dem „One-Stop-Government“-Ansatz so schnell wie möglich eingerichtet wird. Diese soll keine neue Bundesbehörde sein, sondern als eine digitale koordinierende Anlaufstelle für die gesamte Verfahrenskette der Erwerbsmigration – von der Visabeantragung über die Anerkennung von Qualifikationen bis zur Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen – dienen.

Nach der Einreise soll außerdem ein zuverlässiges Beratungsangebot deutschlandweit eingerichtet werden, um Chancenkarte-Inhaber und Arbeitgeber effizient zusammenzubringen. Dies soll den Vermittlungsprozess in den Arbeitsmarkt aktiv beschleunigen. Klare Zuständigkeiten und digitale Unterstützung sorgen dafür, dass beide Seiten schnell die richtigen Informationen erhalten und administrative Hürden auf ein Minimum reduziert werden.

Literatur

Bundestag, 2025, Chancenkarte Deutschland, Drucksache 21/486, Berlin

Kolb, Holger, 2025, „Die Idee ist gut, doch die Welt noch nicht bereit“. Die Lebensunterhaltssicherung im Bereich der Chancenkarte (§ 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG) bleibt eine Herausforderung, SVR-Kurzinformation 2025-1, Berlin

Make it in Germany, 2025, Newsletter – Ein Jahr Chancenkarte https://www.make-it-in-germany.com/de/service/newsletter-juli25 [17.11.2025]-