

Arbeitsgruppe

„Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“

Vorsitz: Sigmar Gabriel, Bundesminister für Wirtschaft und Energie

Ko-Vorsitz: Dr. Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und
Handelskammertages



„Ausländische Fachkräfte, Auszubildende und Studierende:
Willkommen von Anfang an!“

1. AUSGANGSSITUATION

Gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte sind das Rückgrat für den Erfolg der deutschen Wirtschaft. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird aufgrund des demografischen Wandels in den kommenden Jahrzehnten nach aktuellen Prognosen so stark abnehmen, dass Innovationskraft und Wachstum der deutschen Wirtschaft und somit auch der Wohlstand unserer Gesellschaft gefährdet sein können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade in Berufen, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist, Engpässe zu beobachten sind. Auch wenn es gelingt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren, Personen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung und anderen inländischen Personengruppen maßgeblich zu steigern, wird dies allein nicht ausreichen, um die Fachkräftebasis langfristig zu sichern. Es muss uns deswegen zusätzlich gelingen, Fachkräfte aus dem Ausland für ein Leben und eine Karriere bei uns zu gewinnen. Damit haben qualifizierte Zuwanderung, der dauerhafte Verbleib und die Integration von Zuwanderern¹ eine wachsende Bedeutung für die Sicherung von Wachstumschancen und die langfristige Tragfähigkeit von öffentlichen Finanzen. Durch Offenheit für Einwanderung von Fachkräften, Auszubildenden und Studierenden sowie deren Familien stärkt Deutschland ferner sein außenpolitisches Gewicht.

In den Jahren 2013 und 2014 verzeichnete Deutschland einen positiven Wanderungssaldo von jeweils deutlich über 400.000 Personen. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung. Der Großteil der Personen kommt aus Ländern in der Europäischen Union. Neben Bürgern der osteuropäischen Staaten haben sich in den letzten Jahren insbesondere auch viele Menschen aus Ländern, in denen sich der Arbeitsmarkt nach der Wirtschafts- und Finanzkrise noch nicht erholen konnte, dazu entschieden, in Deutschland zu leben und zu arbeiten. Es ist davon auszugehen, dass aus diesen Ländern weniger Menschen zu uns kommen, wenn sich die wirtschaftliche Situation dort verbessert hat. Hinzu kommt, dass viele EU-Staaten eine ähnliche demografische Entwicklung wie Deutschland durchlaufen und selbst vermehrt auf gut ausgebildete Menschen angewiesen sind. Die Konkurrenz um Fachkräfte wird in Europa und weltweit steigen.

2. ZIELE UND SCHWERPUNKTE

Es muss gelingen, Deutschland als attraktives Einwanderungsland für Fachkräfte, Auszubildende und Studierende langfristig zu etablieren. Die Schaffung einer gelebten Willkommens- und Anerkennungskultur in Unternehmen, Verwaltung und Gesellschaft ist deswegen eine wichtige Aufgabe für die Zukunft. Eine Willkommens- und Anerkennungskultur ist die Grundlage dafür, dass gut ausgebildete Personen, insbesondere aus Staaten außerhalb der EU, die nicht von demografischen Schrumpfungsprozessen betroffen sind, sich für ein Leben, einen Job, ein Studium oder eine Berufsausbildung und eine anschließende Tätigkeit in Deutschland entscheiden und langfristig in Deutschland bleiben. Dazu gehört insbesondere auch, dass erfolgreich vermittelt wird, dass grundsätzlich die zuwanderungsrechtlichen Voraussetzungen für qualifizierte Fachkräfte in Deutschland niedriger als in den meisten anderen Industrieländern sind.

Hier sind alle gefragt: Bundesregierung, Landes- und kommunale Ebene, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und weitere Gestaltungspartner. Deutschland als attraktives Land zum Leben und Arbeiten weltweit bekannt zu machen und es als offenes Einwanderungsland für Fachkräfte, Auszubildende und Studierende zu etablieren, bleibt ein wesentliches Ziel der Arbeitsgruppe. Es hat sich gezeigt, dass die Vernetzung dieser Akteure neue Impulse zur Umsetzung von Maßnahmen hervorbringt, die zur Erfüllung der gesetzten Ziele beitragen.

Der Dialog und Austausch innerhalb der Arbeitsgruppe sowie die Erfahrungen aus der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Arbeitsplan bestätigen, dass weiterhin Anstrengungen erforderlich sind, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) von den Vorteilen einer Einstellung und Integration von Fachkräften aus dem Ausland zu überzeugen und ihre Personal- und Rekrutierungsstrategien anzupassen. Hierfür müssen KMU auf geeignete Informations- und Beratungsangebote zurückgreifen können.

Willkommenskultur darf sich aber nicht auf die Arbeitswelt beschränken, sondern muss alle gesellschaftlichen Bereiche umfassen. Im Fokus steht dabei auch die Verwaltung. Der rechtliche Rahmen muss von den zuständigen Stellen transparent und möglichst einheitlich umgesetzt werden. Eine herausragende Rolle kommt dabei Erstan-

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

laufstellen wie Auslandsvertretungen oder Ausländerbehörden zu.

Die Arbeitsgruppe tauscht sich auch über die Potenziale von Asylbewerbern und Personen mit humanitären Aufenthaltstiteln sowie Geduldeten für die Fachkräftesicherung aus und erkennt bei der Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt Handlungsbedarf. Der Auftrag an die Arbeitsgruppe konzentriert sich aber auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts in puncto gesteuerter Fachkräftezuwanderung.

3. MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Nach dem zweiten Gipfel hat die Arbeitsgruppe Maßnahmen umgesetzt und (weiter)entwickelt. Wichtige Impulse waren dabei die Ergebnisse der „Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte“. Die Studie hat untersucht, wie der bestehende Rechtsrahmen für Zuwanderung von Unternehmen, Verwaltung und internationalen Fachkräften genutzt und ausgefüllt wird. Insgesamt bewertet die Studie die aktuellen rechtlichen Regelungen zur Zuwanderung als zielführend. Mit ihren 48 Handlungsempfehlungen hat sie wichtige Vorschläge dafür gemacht, wie die Umsetzung des Rechtsrahmens – der sogenannte Verwaltungsvollzug – in Richtung einer gelebten Willkommenskultur weiterentwickelt werden kann. Die Arbeitsgruppe verfolgt schwerpunktmäßig zunächst elf dieser Handlungsempfehlungen weiter und hat sie in ihren Arbeitsplan aufgenommen. Die Wirkungsanalyse leistet damit einen ersten Beitrag zur Überprüfung der Wirksamkeit des Rechtsrahmens für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte, die auch im Koalitionsvertrag gefordert wird.

Die Arbeitsgruppe hat viele der beschlossenen Maßnahmen bereits umgesetzt, um bestehende Beratungs- und Informationskompetenzen für Fachkräfte, Studierende und Auszubildende aus dem Ausland weiterzuentwickeln und effektiver einzusetzen, um zu einem verbesserten Beratungs- und Informationsangebot beizutragen. Denn es ist davon auszugehen, dass ausführliche und übersichtliche sowie zielgruppengerecht gestaltete Informationen eine Entscheidung für eine Ausbildung oder Karriere in Deutschland positiv beeinflussen können. Dabei spielen neben Informationsmaterialien auch persönliche und individuelle Beratungsangebote eine herausragende Rolle.

Häufig sind die Auslandsvertretungen die erste deutsche Institution, mit der Zuwanderungsinteressierte in Kontakt kommen. Deswegen sind sie wichtige Vermittler der deutschen Willkommenskultur. Um das Informationsangebot zur qualifizierten Zuwanderung durch die Auslandsvertretungen zu optimieren, werden die Mitarbeiter der Konsulate für die Beratung zu Möglichkeiten der qualifizierten Zuwanderung geschult sowie die Informationsangebote der Botschaften und Konsulate verbessert und vereinheitlicht. Ein regelmäßiger Austausch der am Zuwanderungsverfahren beteiligten Institutionen (insbesondere Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen) soll zusätzlich dazu beitragen, die Willkommenskultur in Behörden zu verankern.

Zur Transparenz zählt auch, dass Informations- und Ansprechstrukturen leicht zu erkennen und zu erreichen sind. Ein wichtiger Schritt konnte durch die Einrichtung der mehrsprachigen Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ gemacht werden. Zum 1. Dezember 2014 hat die Hotline als zentraler Ansprechpartner der Bundesregierung ihren Service aufgenommen. Zugewanderte und zuwanderungsinteressierte Fachkräfte, Studierende und Auszubildende erhalten unter der Telefonnummer +49 (0)30-1815-1111 eine persönliche Beratung zu den Themen Einreise und Aufenthalt, Deutsch lernen, Arbeitssuche sowie Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Sie begleitet die bestehenden Informationsangebote von www.make-it-in-germany.com, www.anerkennung-in-deutschland.de, www.bamf.de, www.arbeitsagentur.de und www.zav.de. Das Angebot wird von den Zielgruppen sehr gut angenommen.

Erstinformationen zu Möglichkeiten einer Zuwanderung und den Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland erhalten Fachkräfte insbesondere auch über Informationsportale im Internet. Auch für Unternehmen stellen diese eine wichtige Informationsquelle dar.

Das Willkommensportal www.make-it-in-germany.com, das internationale Fachkräfte zum Leben und Arbeiten in Deutschland informiert und Arbeitgebern Tipps zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte zur Verfügung stellt, wurde kontinuierlich weiterentwickelt: Inhalte und Funktionen wurden ergänzt und an die Bedarfe der Nutzer angepasst. Das Portal verzeichnet seit Juni 2012 über acht Millionen (Stand August 2015) Besucher weltweit, davon 90 % aus dem Ausland. Es wird von Wirtschaft und Fachgremien, beispielsweise OECD und Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR), ausdrücklich gelobt und hat bereits internationale Nachahmer gefunden (z. B. „Make it in the Netherlands“, „Make IT in Ireland“).



Mitglieder der Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ auf Fachebene

Auch das Interesse an Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen steigt stetig: Rund 2,7 Mio. Besucher nutzten seit seinem Start im März 2012 das Internetangebot www.anerkennung-in-deutschland.de, das auf acht Sprachen erweitert wurde. 45 % der Nutzer kommen aus dem Ausland. Dies ist auch auf eine Informationskampagne im In- und Ausland für das Portal und die Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung zurückzuführen, die auch die gezielte Ansprache von Multiplikatoren vor Ort umfasste. Die Information von potenziellen Zuwanderern zum Thema Anerkennung soll in Zukunft durch Anerkennungsberater an ausgewählten Auslandshandelskammern unterstützt werden. Ein entsprechendes Projekt wird derzeit vorbereitet. Mit einem neuen Handlungsschwerpunkt des Programms „Integration durch Qualifizierung – IQ“ werden seit Beginn 2015 Beratung und Qualifizierungsmaßnahmen von Inhabern ausländischer Berufsqualifikationen gefördert, die eine berufliche Anerkennung in Deutschland erreichen wollen. Mittels der online Wissens- und Arbeitsplattform BQ-Portal werden zudem die Kammern bei der einheitlichen und transparenten Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen unterstützt (1.200 Berufsprofile, Stand: Juni 2015). Zudem finden Unternehmen dort Praxisbeispiele, die zeigen, wie sie das Anerkennungsverfahren begleiten und davon profitieren können.

Es hat sich gezeigt, dass Informationen zu Deutschland über eine Vielzahl von elektronischen Portalen verteilt sind. Die Arbeitsgruppe hat sich daher zum Ziel gesetzt zu prüfen, wie es gelingen kann, das Angebot für internationale Fachkräfte und an internationalen Fachkräften interessierte Unternehmen attraktiver, übersichtlicher und nutzerfreundlicher zu gestalten. Es wird derzeit eine Studie umgesetzt, die hierzu Handlungsempfehlungen entwickelt.

Die neue Lotsen-App für Ausbildung, Studium und Arbeit „Karriere-Kompass Deutschland“ bündelt seit Mai 2015 bestehende Informationsangebote zu Ausbildung, Studium und Arbeit in Deutschland und verweist auf diese. Sie leistet somit einen ersten Beitrag dazu, interessierten Zuwanderern die Suche nach Informationen zu erleichtern.

Um die Information von internationalen Fachkräften und KMU zur Blauen Karte EU zu optimieren, wurde eine Bestandsaufnahme und Analyse der existierenden Informationsangebote durchgeführt. Auf Basis dieser Analyse haben die Mitglieder der Arbeitsgruppe beschlossen, ihre eigenen Angebote zu überprüfen und mögliche Defizite zu beheben. Außerdem sollen in Zukunft sehr gute Angebote als Referenz dienen und hervorgehoben werden.

Um das Informationsangebot für internationale Fachkräfte im Ausland zu verbessern, entsteht zudem derzeit eine Broschüre zu Deutschland als Zuwanderungsland zur Auslage in deutschen Einrichtungen im Ausland. Die Broschüre soll vermitteln, dass in Deutschland in einigen Bereichen Fachkräfte dringend gesucht werden und internationale Fachkräfte in Deutschland willkommen sind. Die Arbeitsmarktsituation sowie Zuwanderungsmöglichkeiten sollen kurz und einfach verständlich dargestellt werden.

Das Sonderprogramm zur „Förderung der Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen in Europa“ (MobiPro-EU) wurde ebenfalls weiterentwickelt. Ziel ist die Förderung der beruflichen Mobilität nach Deutschland im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und europäischen Solidarität sowie Flankierung der Fachkräfteinitiative. Im Fokus stehen Deutschsprachkurse, Hilfen zur Sicherung des Lebensunterhalts sowie Mobilitätshilfen. Die Richtlinie (jetzt Fördergrundsätze) wurde zum 24. Juli 2014 novelliert und das Programm von Individual- auf Projektförderung umgestellt. Es konzentriert sich seit 2015 auf betriebliche Berufsausbildung im Dualen System. Es erfolgt eine begleitende Evaluation des Sonderprogramms.

Zwischen 2012 und 2014 wurden zur Begleitung des Willkommensportals Pilotprojekte unter Berücksichtigung entwicklungspolitischer Aspekte für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte aus Indien, Indonesien und Vietnam durchgeführt. Diese wurden von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung umgesetzt. Die Pilotprojekte leisteten einen Beitrag, das Image Deutschlands als Arbeits- und Lebensort sowie das Beratungsangebot zu verbessern und gaben außerdem Aufschluss darüber, wie die Gewinnung von Fachkräften außerhalb Europas gelingen kann. Es wurden insgesamt rd. 22.000 Zuwanderungsinteressierte beraten und Netzwerke mit nationalen sowie internationalen und deutschen Institutionen vor Ort aufgebaut. Seit dem Start der Pilotprojekte sind die Anträge auf Visaerteilungen zur Arbeitsaufnahme sowie die Zahlen sozialversicherungspflichtig zugewanderter MINT-Fachkräfte aus den drei Pilotländern, allen voran Indien, deutlich angestiegen.

Auch wenn im Rahmen dieser Pilotprojekte bereits zahlreiche Erfahrungen zur Gestaltung von qualifizierter Zuwanderung aus Drittstaaten gesammelt werden konnten, so besteht weiterhin der Bedarf, zusätzliche Kenntnisse mit ähnlichen Vorhaben zu erlangen. Dabei könnte der Fokus auf andere Regionen und/oder beruflich qualifizierte ausgeweitet werden.

Auch mit der Zielgruppe internationale Studierende und Promovierende hat sich die Arbeitsgruppe auseinandergesetzt und Maßnahmen umgesetzt.

Das Hochschulabsolventenprojekt „Nach dem Studium in Deutschland arbeiten – Arbeitsmarktintegration internationaler Studienabsolventen von deutschen Hochschulen“ ist in das reguläre Angebot der Bundesanstalt für Arbeit aufgenommen. Derzeit wird die zweite Phase des Programms evaluiert.

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) hat im Rahmen seiner Tagungen für deutsche Hochschulvertreter verschiedene Workshops und Informationsveranstaltungen zum Thema „Studienerfolg und Arbeitsmarktintegration ausländischer Studierender“ angeboten. Die internationale DAAD Akademie hat im Juni 2015 erstmals das Seminar „Und nach dem Studium? Verbleib ausländischer Absolventen in Deutschland“ für Mitarbeiter der Akademischen Auslandsämter und Career Services der Hochschulen durchgeführt. Seit 2014 ist diese Thematik auch in die jährlich erscheinende Publikation von DAAD und DZHW Wissenschaft weltweit integriert.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurde geprüft, inwieweit eine Vereinfachung der Vorgaben zur Zuwanderung der Zielgruppe der Promovierenden aus Drittstaaten, von der ein Teil ein Promotionsstudium an einer Hochschule absolviert, während andere im Rahmen einer Forschungstätigkeit oder eines Arbeitsverhältnisses promovieren, möglich ist. Ergebnis war, dass ein einheitlicher Titel für die Zielgruppe nicht zu einer Vereinfachung führen würde, da sich der mit der Promotion verbundene weitere Aufenthaltswort sowie Leistungen für die unterschiedlichen Zielgruppen stark unterscheiden. Den zuständigen Behörden sollen aber Anwendungsbeispiele zur Erleichterung des Umgangs mit den unterschiedlichen Zielgruppen an die Hand gegeben werden.

Kleine und mittlere Unternehmen sind ebenfalls eine Zielgruppe der Arbeitsgruppe. Denn sie zögern häufig noch, internationale Fachkräfte einzustellen.

Beratung und Unterstützung bei der Schaffung einer Willkommenskultur erhalten KMU u. a. beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Es informiert mit Studien, Praxisbeispielen und Handlungsempfehlungen auf seiner Website www.kofa.de, auf Messen und Veranstaltungen über das Thema. Seit dem letzten Gipfel wurden Handlungsempfehlungen zu Willkommenskultur und Rekrutieren aus dem Ausland aktualisiert, Praxisbeispiele neu veröffentlicht und Infografikstreifen zu dem Thema auf dem Portal ergänzt.

Es hat sich gezeigt, dass eine direkte Ansprache von Betrieben zur Anerkennung von Qualifikationen ihrer Beschäftigten erfolgsversprechend ist. Kammern werden sich in Zukunft noch intensiver dieser Aufgabe widmen.

Seitdem Anfang 2015 die neue Richtlinie des Programms „Passgenaue Besetzung“ in Kraft getreten ist, beraten die rund 190 Berater, die durch das Programm gefördert werden bei Kammern und sonstigen Organisationen der Wirtschaft, Unternehmen vermehrt zu Willkommenskultur für ausländische Auszubildende, insbesondere aus EU-Mitgliedstaaten, sowie für ausländische Fachkräfte.

Um Unternehmensbeispiele für die Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden der Öffentlichkeit bekannt zu machen und mehr KMU dazu zu bewegen, in ihrer Personalpolitik vermehrt auch internationale Fachkräfte zu berücksichtigen, wurde im Juni zum zweiten Mal der Unternehmenspreis „Mit Vielfalt zum Erfolg“ verliehen. Er prämiiert KMU, die sich bei der Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften und Auszubildenden besonders hervorgetan und einen Beitrag zur Willkommenskultur in ihrem Unternehmen und damit auch in der Gesellschaft geleistet haben.

Um Unternehmen über Möglichkeiten und Vorteile einer Einstellung von internationalen Fachkräften und Auszubildenden besser zu informieren, entwickelt die AG kompakte Praxistipps, die einen knappen, raschen Überblick geben, was für die erfolgreiche Beschäftigung und Integration von Fachkräften und Auszubildenden (aus EU und Drittstaaten) wichtig ist. Damit soll auch gezeigt werden, dass die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland ein gangbarer und erfolgsversprechender Weg ist.

Regionale Netzwerke und Kooperationen von KMU mit Verwaltung, Bildungseinrichtungen, lokalen Akteuren der Wirtschaft und Zivilgesellschaft befördern die Integration der ausländischen Fachkräfte und ihrer Familien in Deutschland. Es gibt bundesweit eine Vielzahl solcher Netzwerke und Kooperationen. Die AG hat einen Teil dieser Netzwerke erfasst und die entsprechenden Informationen ausgewertet. Im Anschluss wurden diese in die Datenbank des Innovationsbüros „Fachkräfte für die Region“ eingebunden.

4. AUSBLICK

Damit die derzeit erfreulich hohen Zuwanderungszahlen auch in Zukunft Bestand haben, müssen vermehrt Anstrengungen unternommen werden, die dazu beitragen, dass sich mehr Personen aus Staaten außerhalb der EU für eine Ausbildung und Karriere in Deutschland entscheiden. Das Werben um Personen mit entsprechenden Qualifikationen, deren gegebenenfalls erforderliche Nachqualifizierungen, aber auch die Ausbildung von ausländischen Jugendlichen in Deutschland werden deswegen an Bedeutung gewinnen.

Die Arbeitsgruppe konnte seit dem letzten Gipfel zahlreiche Entwicklungen vorantreiben und Erfolge erzielen. An einer Tatsache hat sich jedoch nichts geändert: Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner sind sich darin einig, gemeinsam die Bearbeitung des Themas „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ nachhaltig fortzusetzen. Es zeigt sich, dass die Vernetzung von Bundesregierung, Ländern, Wirtschaftsverbänden und anderen Akteuren einen deutlichen Mehrwert darstellt.