

Marktstudie
**INTERNATIONALE
ARBEITSKRÄFTE
EINSTELLEN**

**DER RECHTLICHE RAHMEN UND DIE
SPIELRÄUME DER ARBEITGEBER**

**STUDIE IM AUFTRAG DES
BUNDESVERBANDS DER PERSONALMANAGER (BPM)**

Stephan Sievert
Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung
Schillerstr. 59
10627 Berlin
www.berlin-institut.org

Bundesverband der Personalmanager (BPM)
Oberwallstraße 24 • 10117 Berlin
info@bpm.de

Januar 2016

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
Das Wichtigste in Kürze	4
1. Wie viele Zuwanderer Deutschland braucht und wer aktuell kommt	6
2. Stärken und Schwächen des deutschen Zuwanderungsrechts	13
2.1. EU-Zuwanderer: Fast wie Einheimische	13
2.2. Nicht-EU-Zuwanderer: Offenheit mit Hindernissen	15
2.3. Statuswechsel: Die unterschätzte Chance	20
2.4. Asylbewerber: Immer wichtiger	20
2.5. Integration: Sprache und Abschlüsse	21
2.6. Fazit	22
3. Ausländische Arbeitskräfte in der Praxis – Handlungsspielräume von Arbeitgebern	24
3.1. Rekrutierung aus dem Ausland	24
3.2. Rekrutierung von internationalen Arbeitskräften im Inland	26
3.3. Integration ausländischer Arbeitskräfte	27
4. Fazit	32
5. Literaturverzeichnis	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerung Deutschlands nach Geschlecht und Altersjahren in Hunderttausend, 2014 und 2050

Abbildung 2: Jährlicher Wanderungssaldo (Zuzüge minus Fortzüge) Deutschlands mit dem Ausland, 1950 bis 2014

Abbildung 3: Zuzüge von Drittstaatsangehörigen nach ausgewählten Aufenthaltszwecken, 2014

Abbildung 4: Zuwanderer und Einheimische zwischen 25 und 35 Jahren nach Qualifikationsniveau in Prozent, 2014

Abbildung 5: Jährlicher Wanderungssaldo Deutschlands mit den EU-Ländern, 1991 bis 2014

Abbildung 6: Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten nach Deutschland, 2009 bis 2014

Das Wichtigste in Kürze

Wie viele Zuwanderer Deutschland braucht und wer aktuell kommt

- Deutschland ist wegen der seit Jahrzehnten niedrigen Geburtenzahlen auf Zuwanderung angewiesen. Bis Mitte des Jahrhunderts dürfte die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter selbst bei einem jährlichen Wanderungsüberschuss von 200.000 um mehr als acht Millionen Menschen schrumpfen. Um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland konstant zu halten, müssten bis 2050 jedes Jahr bis zu 533.000 Menschen mehr zu- als abwandern.
- In den letzten Jahren verzeichnet Deutschland einen Zuwanderungsboom. Im Jahr 2014 kamen rund 550.000 Menschen mehr nach Deutschland als das Land verließen. 2015 dürfte die Netto-Zuwanderung noch deutlich höher liegen. Während in den vergangenen Jahren EU-Zuwanderer den Großteil der Migranten stellten, dürfte 2015 wegen der Flüchtlingsströme aus dem Nahen Osten erstmals die Zuwanderung aus Drittstaaten überwiegen.
- Migranten in Deutschland sind häufiger hochqualifiziert als Einheimische, allerdings verfügen sie auch öfter über sehr geringe Qualifikationen. Die Polarisierung in Hoch- und Geringqualifizierte zu Lasten der mittleren Qualifikationsniveaus zeigt sich nach ersten Erkenntnissen auch unter Flüchtlingen. Allerdings könnte der Anteil am unteren Ende der Qualifikationsskala größer sein als bei anderen Zuwanderern. Repräsentative Zahlen gibt es noch nicht.

Stärken und Schwächen des deutschen Zuwanderungsrechts

- Da der Großteil der nach Deutschland zuwandernden Arbeitskräfte in der vergangenen Jahren aus EU-Ländern kam und damit vom Zuwanderungsrecht weitgehend unabhängig war, sind die Steuerungsmöglichkeiten der Politik begrenzt. Die beste Anwerbepolitik gegenüber EU-Zuwanderern ist daher eine gute Konjunkturlage sowie der Abbau indirekter Wanderungshürden wie Arbeitsmarktregulierungen. Die Zukunft der EU-Migration hängt damit direkt mit der Zukunft der europäischen Integration zusammen.
- Langfristig dürfte Zuwanderung aus EU-Staaten nicht ausreichen, um die Lücken auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen. Aus diesem Grund hat Deutschland sein Zuwanderungsrecht gegenüber Drittstaatlern liberalisiert. In den meisten Fällen ist allerdings immer noch ein Jobangebot Voraussetzung für die Visumserteilung. Die Arbeitsplatzsuche aus dem Ausland ist jedoch häufig kompliziert. Aus diesem Grund sollten die Möglichkeiten eines zeitlich befristeten Aufenthalts zum Zweck der Jobsuche weiter ausgebaut und vermarktet werden. Ein mögliches neues Einwanderungsgesetz könnte darüber hinaus dabei helfen, das recht komplizierte Einwanderungsrecht auf das Notwendige zu beschränken und damit übersichtlicher zu gestalten.
- Die wichtigsten bundespolitischen Integrationsmaßnahmen betreffen Sprachförderung und die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Bei Ersterem sind insbesondere die sogenannten ESF-BAMF-Kurse wertvoll, da sie fachspezifisches Vokabular vermitteln, was bei den klassischen Integrationskursen nicht der Fall ist. Bei der Anerkennung bedeutet das Anerkennungsgesetz einen großen Schritt nach vorne. Künftig sollte aber noch mehr darauf geachtet werden, dass Bundesländergesetze zur Anerkennung besser aufeinander abgestimmt werden, damit es nicht zu einem „Anerkennungs-Tourismus“ kommt.

Die Handlungsspielräume der Arbeitgeber

- Bei der Rekrutierung aus dem Ausland stehen Firmen verschiedene öffentliche Unterstützungsangebote zur Verfügung. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit veranstaltet internationale Stellenbörsen und kann auch eine Vorauswahl von Bewerbern vornehmen. Für die Rekrutierung innerhalb Europas ist auch die Plattform der European Employment Services (EURES) eine gute Anlaufstelle. Neben direkter Beratung betreibt sie eine Stellenbörse mit mehr als 200.000 eingestellten Lebensläufen für den gesamten Europäischen Wirtschaftsraum.
- Bereits in Deutschland befindliche Ausländer stellen ein großes Potenzial an Arbeitskräften. Diese Gruppe umfasst vor allem internationale Studenten sowie Asylbewerber und Flüchtlinge. Die Regelungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sind für sie inzwischen recht liberal. Gerade im Fall von Flüchtlingen müssen allerdings noch viel mehr praktische Schnittstellen mit Arbeitgebern geschaffen werden.
- Arbeitgeber können sich an verschiedene Initiativen wenden, die sich bereits um die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt kümmern. Diese Initiativen ermöglichen Flüchtlingen beispielsweise Praktika oder eine subventionierte, zeitlich befristete Beschäftigung. Sie sind häufig regional begrenzt und heißen etwa „Arrivo Berlin“ oder „W.I.R. – work and integration for refugees“ in Hamburg.
- Nach erfolgreicher Rekrutierung müssen Firmen sicherstellen, dass die Integration der Neuankömmlinge in den Betrieb gelingt. Um den Start so reibungslos wie möglich zu gestalten, bietet es sich an, die neue Arbeitskraft schon bei der Vorbereitung des Umzugs zu unterstützen, etwa durch Sprachtraining oder Hilfe beim Anerkennungsverfahren. Nach Beginn der Tätigkeit können beispielsweise innerbetriebliche Mentorenprogramme und die Förderung einer Willkommenskultur unter den etablierten Angestellten zum Erfolg der Zusammenarbeit beitragen.

1. Wie viele Zuwanderer Deutschland braucht und wer aktuell kommt

Seit einigen Jahren verzeichnet Deutschland wieder steigende Zuwanderungszahlen. So kamen 2014 rund 550.000 mehr Menschen nach Deutschland als wegzogen.^I Im Jahr 2015 wird der Wert wegen der Flüchtlingsströme noch deutlich höher liegen. Allein im System zur Erstverteilung von Asylsuchenden (EASY) waren etwa 1,1 Millionen Menschen registriert.^{II}

Was kurzfristig hohe Integrations-Anstrengungen nach sich ziehen wird, bedeutet allerdings auch eine Chance. Denn Deutschland ist auf Zuwanderung angewiesen. Wegen der seit Jahrzehnten niedrigen Kinderzahlen sterben in Deutschland aktuell jedes Jahr rund 200.000 Menschen mehr als geboren werden – Tendenz steigend. Bis 2050 dürfte die Bevölkerungszahl daher um etwa knapp fünf Millionen Menschen zurückgehen. Ein jährlicher Wanderungsüberschuss von mehr als 200.000 Menschen ist hierbei schon eingerechnet. Besonders betroffen wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 67 Jahren sein. Sie dürfte nach aktuellen Vorausberechnungen bis Mitte des Jahrhunderts um mehr als acht Millionen Menschen schrumpfen, während die Zahl der über 67-Jährigen um etwa sechs Millionen Menschen steigen dürfte.^{III}

Das absehbare Schrumpfen der Erwerbsbevölkerung hat Folgen für Sozialsysteme und Wirtschaft. Denn wo weniger Einzahler mehr Leistungsbeziehern gegenüber stehen, wird es schwieriger das Versorgungsniveau zu halten. Das gilt gerade für klassische Umlagesysteme wie die gesetzlichen Renten- und Krankenversicherungen. Darüber hinaus ist abzusehen, dass Unternehmen es zunehmend schwerer haben werden, geeignete Fachkräfte für ihre Stellen zu finden. Müssen sie dadurch die Produktion drosseln oder können geplante Expansionen nicht verwirklichen, entgehen ihnen Umsätze und Deutschland Wirtschaftskraft.

Ob und wenn ja, in welchem Ausmaß, in Deutschland schon heute Fachkräftemangel besteht, ist regelmäßig Gegenstand hitziger öffentlicher Diskussionen. Unbestreitbar ist, dass immer mehr Firmen Probleme haben, qualifiziertes Personal zu finden. So rechneten im Jahr 2006 lediglich 34 Prozent der Betriebe in Deutschland damit, in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten bei der Personalsuche zu haben. Im Jahr 2012 lag dieser Wert bereits bei 64 Prozent. Gerade in Süddeutschland gibt es schon heute deutliche Hinweise auf Engpässe.^{IV}

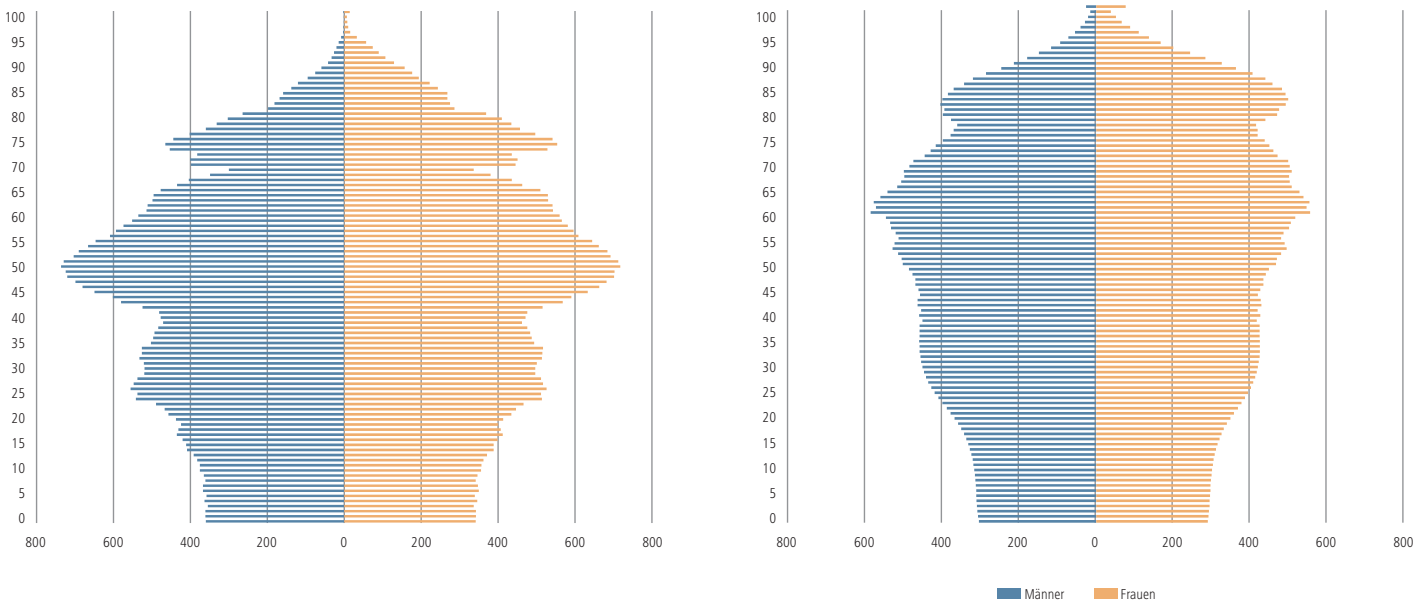
Wie der Arbeitskräftemangel begegnet werden kann, ist im Prinzip bekannt. So besteht die Möglichkeit, bislang nicht genutzte inländische Potenziale zu aktivieren. Gerade Frauen und ältere Menschen nehmen noch immer deutlich seltener am Erwerbsleben teil als andere Personen. Auch ein verbessertes Bildungssystem mit weniger Schulabbrechern verspricht zusätzliche Fachkräfte. Eine weitere Möglichkeit ist die Zuwanderung. Die beiden Hauptvarianten der aktuellsten Bevölkerungsvorausberechnungen, die sich einzig durch die Annahmen zum Wanderungsgeschehen unterscheiden, verdeutlichen deren Potenzial. So käme es bei einem jährlichen Wanderungsüberschuss von 200.000 Personen ab 2021 bis Mitte des Jahrhunderts zu dem bereits erwähnten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von rund acht Millionen Menschen. Läge die Zuwanderung im Saldo dagegen um 100.000 Menschen niedriger, würde der Rückgang mit insgesamt elf Millionen Menschen um drei Millionen Personen höher ausfallen.^V Die Autoren einer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für die Bertelsmann Stiftung angefertigten Analyse schätzen, dass selbst unter extrem optimistischen Annahmen zur Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren bis 2050 jährlich 346.000 Menschen mehr nach Deutschland zu- als abwandern müssten, um das Erwerbspersonenpotenzial konstant zu halten. Bei realistischeren Annahmen bräuhete Deutschland sogar Jahr für Jahr eine Nettozuwanderung von 533.000 Menschen.^{VI} Nun ist es nicht zwingend nötig, das Erwerbspersonenpotenzial konstant zu halten, um weiterhin Wirtschaftswachstum und Wohlstand zu generieren. Denn Zuwächse bei der Produktivität, also bei der Wirtschaftsleistung je Arbeitsstunde, können einen Rückgang der Zahl der Arbeitskräfte teilweise kompensieren. Auf Firmenebene bedeutet dies, dass die gleiche oder sogar eine höhere Leistung selbst mit weniger Arbeitskräften erzielt werden kann. Allerdings wächst

die Produktivität in Deutschland wie in allen Industrienationen in jüngster Vergangenheit nur noch sehr langsam, weswegen ein annähernd konstantes Erwerbspersonenpotenzial weiterhin ein sinnvolles Ziel ist. Entsprechend sollten die zitierten Zahlen zum Zuwanderungsbedarf nicht als absolute Grenzen dessen verstanden werden, was benötigt wird oder wünschenswert ist, sondern als Näherungswerte.

Die Autoren der genannten Studie gehen außerdem davon aus, dass die Zuwanderung aus EU-Staaten, die sich einer politischen Steuerung weitgehend entzieht, eher zurückgehen wird, da viele europäische Länder ebenfalls unter demografischer Schrumpfung leiden.^{vii} Darüber hinaus haben die derzeit hohen Zahlen an EU-Zuwanderern auch mit der schlechten Wirtschaftslage in vielen EU-Staaten zu tun, was nicht dauerhaft so bleiben muss. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass gerade Nicht-EU-Länder – sogenannte Drittstaaten – in Zukunft eine größere Rolle als Quellländer von Migration spielen müssen. Ihr Anteil an allen Zuwanderern lag vor der aktuellen Flüchtlingszuwanderung bei etwa einem Drittel und müsste im Zeitraum bis 2050 auf mindestens 80 Prozent ansteigen.^{viii}

Immer weniger Menschen im Erwerbsalter

Bevölkerung Deutschlands nach Geschlecht und Altersjahren in Hunderttausend, 2014 und 2050



(Datengrundlage: Statistisches Bundesamt (2015).

Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden)

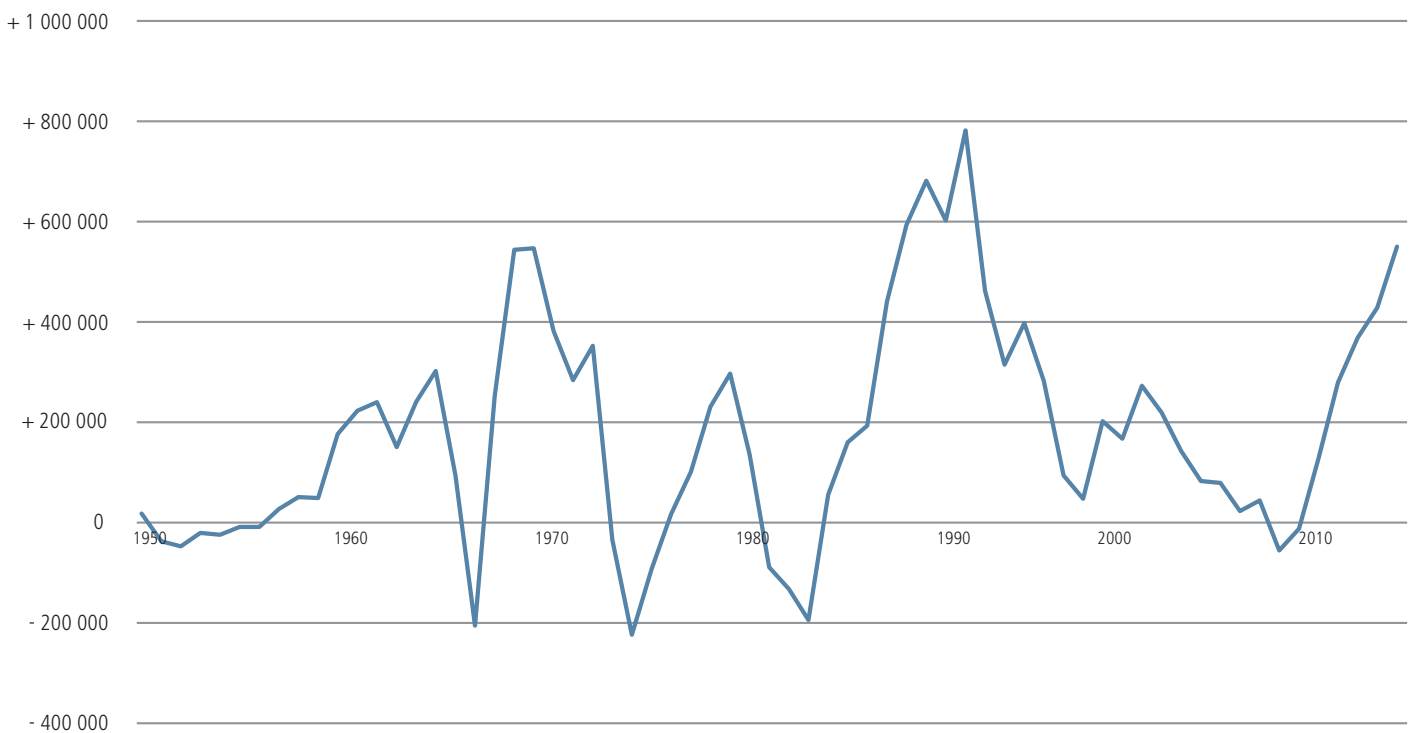
Die großen Jahrgänge der sogenannten Babyboomer erreichen in den kommenden zwei Jahrzehnten das Rentenalter. Da zahlenmäßig weniger Menschen von unten in das Erwerbsalter hineinwachsen, wird die Bevölkerung zwischen 20 und 67 Jahren schrumpfen – bis 2050 um rund acht Millionen Menschen. Demgegenüber dürfte die Zahl derjenigen, die 67 Jahre oder älter sind um etwa sechs Millionen Menschen steigen. Diese Verschiebungen haben Folgen für Sozialsysteme und Wirtschaftskraft. Vielen Firmen dürfte es in Zukunft schwerer fallen, geeignete Arbeitskräfte für ihre offenen Stellen zu finden.

Neuer Zuwanderungsboom

Wie viele Menschen nach Deutschland zuziehen und wie viele wegziehen, hat sich in den letzten Jahren als sehr volatil erwiesen. Noch 2009 verzeichnete Deutschland unterm Strich einen Bevölkerungsverlust durch Wanderungen. Im Jahr 2014 lagen die Wanderungsüberschüsse nach vorläufigen Zahlen mit rund 550.000 Menschen so hoch wie zuletzt Anfang der 1990er Jahre, als rund 1,5 Millionen Spätaussiedler aus dem ehemaligen Ostblock in die Heimat ihrer Vorfahren zurückkehrten.^x

Unstete Zuwanderung

Jährlicher Wanderungssaldo (Zuzüge minus Fortzüge) Deutschlands mit dem Ausland, 1950 bis 2014



(Datengrundlage: Statistisches Bundesamt (2015). Vorläufige Wanderungsergebnisse - 2014. Wiesbaden)

Seit Ende des Zweiten Weltkriegs sind Zuwanderer in Wellen nach Deutschland gekommen. Die erste große Gruppe stellten die sogenannten Gastarbeiter der 1960er und 1970er Jahre. Ab Mitte der 1980er Jahre nahm die Zuwanderung von (Spät-)Aussiedlern und später Flüchtlingen aus dem zerfallenden Jugoslawien zu. Nach einer Phase geringer Zuwanderung zu Beginn des neuen Jahrtausends sind die Zahlen in den vergangenen Jahren – hauptsächlich bedingt durch die EU-Osterweiterungen, die Wirtschaftskrise in Südeuropa und die wachsenden Flüchtlingsströme – wieder stark angestiegen. Im Jahr 2015 dürfte der Wanderungsüberschuss noch deutlich höher liegen als 2014, da allein etwa eine Million Asylbewerber und Flüchtlinge erwartet werden.

Wer aber kommt aus welchen Gründen nach Deutschland? Und wie erfolgreich sind diese Menschen hierzulande bei der Suche nach einem Arbeitsplatz? Wie bereits erwähnt, stammte die Mehrheit der Zuwanderer im Jahr 2014 aus anderen EU-Staaten.¹ Bis 2013 stand Polen an der Spitze der Länder, aus denen die meisten Menschen nach Deutschland kamen – 2014 war dies Rumänien, von wo rund 93.000 Menschen mehr nach Deutschland kamen als aus Deutschland abwanderten. Kurz dahinter folgte Polen vor Syrien, Bulgarien, Kroatien, Ungarn und Italien.^x In den meisten Fällen dürften den Wanderungen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten ökonomische Überlegungen zugrunde liegen. Geringe Wirtschaftskraft und aktuelle Krisen in der Heimat beziehungsweise die Aussicht auf eine Verbesserung der eigenen materiellen Situation treiben viele Menschen nach Deutschland. Dieser Anpassungsmechanismus, nach dem die Menschen innerhalb der EU dorthin gehen, wo sie für sich die größten Jobchancen sehen, ist gewollt und unterliegt daher auch kaum rechtlichen Beschränkungen (siehe Kapitel 2).

Immer mehr Asylbewerber

Unter jenen Menschen, die von außerhalb der EU nach Deutschland kommen, sind die Wanderungsmotive diverser. Die Art des beantragten Aufenthaltstitels liefert Hinweise auf die spezifischen Gründe. Grob lassen sie sich in vier Gruppen unterteilen: Erstens familiäre Motive, zweitens Bildung, drittens Erwerbstätigkeit sowie viertens humanitäre Gründe. Im Jahr 2014 wies das Ausländerzentralregister (AZR) insgesamt knapp 519.000 Zuzüge von Personen aus Nicht-EU-Staaten aus. Dem standen etwa 181.000 Fortzüge gegenüber, wodurch sich ein Wanderungsüberschuss von 338.000 Menschen ergab.^{xi}

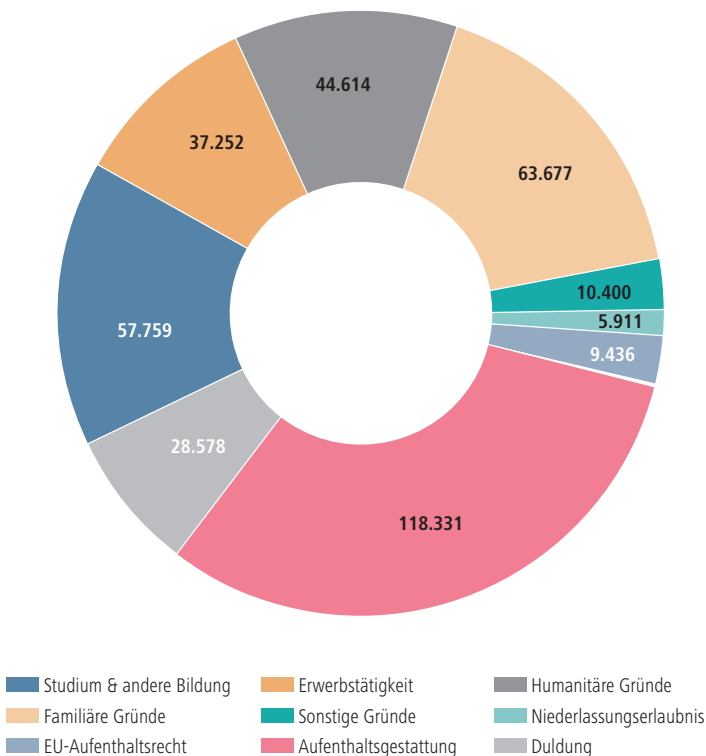
Von den Zuzüglern liegen für etwa 376.000 Informationen über den Aufenthaltsstatus vor. Der Rest bleibt unklar, da Menschen, die erst in der Antragsphase für einen Aufenthaltstitel sind oder jene, die keinen Aufenthaltstitel benötigen, außen vor bleiben. Mit 191.000 Menschen fällt mehr als die Hälfte aller Zuzügler aus Drittstaaten in die Kategorie „humanitäre Gründe“. Von ihnen bekamen 2014 knapp 45.000 Personen einen Aufenthaltstitel, wurden also als Flüchtlinge oder Asylberechtigte anerkannt oder erhielten subsidiären Schutz. Etwa 118.000 erhielten eine sogenannte Aufenthaltsgestattung, befinden sich also noch im Asylverfahren. Und die restlichen 29.000 werden unter dem Status Duldung geführt, was bedeutet, dass sie zwar einen negativen Asylbescheid erhalten haben, aber trotzdem nicht ausgewiesen oder abgeschoben wurden.^{xii} Dies kann etwa daran liegen, dass die Person in der Zwischenzeit eine Berufsausbildung aufgenommen hat.

Dass Syrien 2014 das dritthäufigste Herkunftsland von Zuwanderern war, hängt eng mit dem Anstieg der Asylbewerberzahlen in den letzten Jahren zusammen. Noch 2012 lag die Zahl der jährlichen Asylanträge bei lediglich 77.000. In den ersten zehn Monaten des Jahres 2015 waren es bereits 362.000.^{xiii} Inzwischen hat der enorme Zuwachs an Asylsuchenden dazu geführt, dass es bei der Annahme der Asylanträge zu Verzögerungen kommt. So hatten im Jahr 2015 mehrere hunderttausend Menschen, die im EASY-System registriert waren, noch keine Möglichkeit gehabt, ihren Asylantrag einzureichen.^{xiv} Zu den Hauptherkunftsländern der Asylbewerber zählte 2014 auch Eritrea, während 2015 Afghanistan und Irak, aber auch Balkanstaaten wie Kosovo, Serbien und Albanien an Bedeutung gewonnen haben.^{xv} Unter letzteren liegen die Schutzquoten, also der Anteil jener, die einen positiven Bescheid erhalten, allerdings extrem niedrig.

1 Als Datengrundlage dient hierbei das Ausländerzentralregister (AZR). Da es Zuwanderer anders als die hier sonst zitierte Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erst registriert, wenn sie sich nicht nur vorübergehend (in der Regel länger als drei Monate) in Deutschland aufhalten, fallen die Wanderungszahlen insgesamt etwas niedriger aus.

Asylbewerber dominieren Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten

Zuzüge von Drittstaatsangehörigen nach ausgewählten Aufenthaltszwecken, 2014



(Datengrundlage: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.)

Insgesamt kamen 2014 rund 376.000 Menschen aus Nicht-EU-Staaten mit einem bekannten Aufenthaltstitel nach Deutschland. Viele von ihnen befanden sich auf der Flucht. So erhielten etwa 45.000 eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen und weitere 118.000 eine Aufenthaltsgestattung. Letzteres bedeutet, dass die Personen einen Asylantrag gestellt haben, über welchen noch nicht entschieden wurde. Weitere 29.000 Menschen waren im Besitz einer Duldung, hatten also einen negativen Asylbescheid, wurden aber dennoch aus verschiedenen Gründen nicht abgeschoben. Zusammen stellen diese Zuzügler rund die Hälfte aller Neuankömmlinge aus Drittstaaten. Explizit zum Zweck der Erwerbstätigkeit kamen dagegen lediglich 37.000 Menschen oder jeder zehnte Zuwanderer aus einem Nicht-EU-Land nach Deutschland.

Die zweitgrößte Gruppe unter den Zuwanderern aus Drittstaaten ist jene der Familiennachzügler. Von ihnen kamen 2014 etwa 64.000 nach Deutschland. Sie lagen damit knapp vor der 58.000 Menschen starken Gruppe der Bildungswanderer, deren große Mehrheit Studenten sind. Die Gruppe der Menschen, die zum Zweck der Erwerbstätigkeit aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland kamen, belief sich auf 37.000 Menschen, also nur etwa zehn Prozent derjenigen, deren Aufenthaltstitel bekannt ist.^{XVI} Die Zahl von knapp 40.000 zuwandernden Arbeitskräften ist seit einigen Jahren relativ konstant. Für den Arbeitsmarkt mag ihr geringer Anteil an der Gesamtzuwanderung ernüchternd scheinen. Doch dabei darf nicht vergessen werden, dass ein großer Teil derjenigen, die unter anderen Aufenthaltstiteln nach Deutschland kommen, ebenfalls dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wird. Denn viele Familienmitglieder die ihren Männern, Frauen oder Eltern nach Deutschland folgen, werden ihre Qualifikationen hierzulande einbringen wollen – ebenso wie viele Flüchtlinge und internationale Studenten nach Abschluss ihres Studiums. Da aber gerade diese Menschen noch keine Arbeit haben, wenn sie nach Deutschland kommen, dürften die Herausforderungen der Integration in den kommenden Jahren zunehmen.

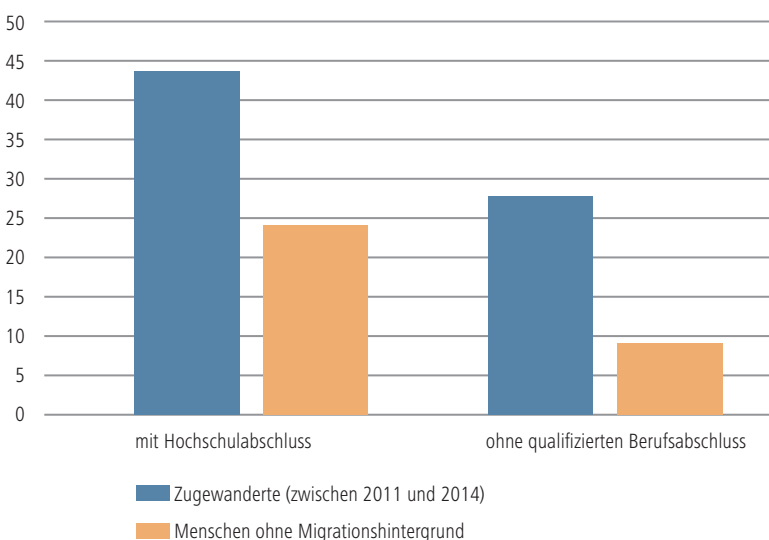
Viele gut qualifizierte Zuwanderer

Ein wichtiger Indikator dafür, wie schnell die Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann, ist das Qualifikationsniveau der Zuwanderer. Da Informationen hierzu nicht zentral erfasst werden, lassen sich lediglich über breit angelegte Befragungen wie etwa den Mikrozensus Rückschlüsse ziehen. Der Mikrozensus 2014 wies insgesamt 10,9 Millionen in Deutschland wohnhafte Menschen aus, die im Ausland geboren wurden. Von ihnen besaßen 1,8 Millionen oder jeder Sechste einen Hochschulabschluss. Weitere 4,1 Millionen Zuwanderer verfügten über eine qualifizierte Berufsausbildung und eine Million befand sich noch in selbiger beziehungsweise in schulischer Ausbildung. Keinerlei berufsqualifizierenden Bildungsabschluss besaßen 3,7 Millionen Menschen und damit immerhin mehr als ein Drittel aller Zuwanderer.^{xvii}

Für die Integration der Neuankömmlinge sind diese Zahlen allerdings weniger interessant, da sie viele Zuwanderer beinhalten, die schon in den 1950er und 1960er Jahren nach Deutschland gekommen sind und sich bereits im Rentenalter befinden. Mehr Aufschluss über das aktuelle Wanderungsgeschehen geben die Bildungs- und Berufsabschlüsse derjenigen Zuwanderer, die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind. Und diese unterscheiden sich deutlich von den Zuwanderern voriger Generationen. Denn 43,7 Prozent aller zwischen 2011 und 2014 Zugezogenen zwischen 25 und 35 Jahren haben einen Hochschulabschluss – unter jenen, die vor 1990 nach Deutschland kamen, sind es nur 18,1 Prozent. Dagegen verblasst selbst die einheimische Bevölkerung ohne Migrationshintergrund: In derselben Altersgruppe, also bei den 25- bis 35-Jährigen, besitzen lediglich 24,1 Prozent einen Hochschulabschluss. Allerdings gibt es unter den Zuwanderern weiterhin überproportional viele Menschen ohne jeglichen Abschluss, nämlich 27,8 Prozent – unter den Einheimischen sind es nur 9,1 Prozent.^{xviii} Die Zuwandererbevolkerung lässt sich also kaum als Ganzes bewerten, sondern zeigt weiterhin eine Polarisierung in sehr viele Hochqualifizierte und gleichzeitig vergleichsweise viele Geringqualifizierte. Zudem zeigen Untersuchungen, dass vor allem die Zuwanderer aus anderen EU-Staaten ein hohes Qualifikationsniveau aufweisen.^{xix}

Heterogene Zuwandererbevolkerung

Zuwanderer und Einheimische zwischen 25 und 35 Jahren nach Qualifikationsniveau in Prozent, 2014



(Datengrundlage: Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden.)

Unter den in den vergangenen Jahren zugewanderten Personen befinden sich anteilig sowohl mehr Hochqualifizierte als auch mehr Geringqualifizierte als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Die Herausforderungen der Integration sind zwischen den beiden Gruppen sehr unterschiedlich, weswegen sich kaum von der Zuwandererbevolkerung sprechen lässt.

Zum Bildungsstand der Asylbewerber in Deutschland gibt es bisher keine repräsentative Erhebung, da große Datensätze wie der Mikrozensus nicht nach dem Aufenthaltstitel einer Person fragen. Einige wissenschaftliche Untersuchungen deuten aber darauf hin, dass sich die Polarisierung des Bildungshintergrunds auch unter Asylbewerbern beobachten lässt, wenn auch mit einem größeren Anteil an Geringqualifizierten. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge führte kürzlich unter 100.000 Flüchtlingen, die im letzten Jahr nach Deutschland gekommen sind, eine Befragung durch. Sie ergab, dass 13 Prozent eine Hochschule besucht hatten, etwa 50 Prozent eine Mittelschule, 24 Prozent lediglich die Grundschule und acht Prozent ohne Schulbildung nach Deutschland gekommen waren.^{xx} Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt eine andere Untersuchung unter etwa 20.000 Asylbewerbern und Flüchtlingen aus dem Jahr 2012. Sie ergab, dass 18 Prozent in ihrer Heimat eine Hochschule besucht hatten, aber rund zwei Drittel keine abgeschlossene Berufsausbildung mitbringen. Außerdem hatte nur knapp die Hälfte der Hochschulbesucher ihr Studium auch abgeschlossen. Da die Befragung aber ausschließlich auf Teilnehmer des sogenannten ESF-Bundesprogramms² abzielte, lässt sie keine gesicherten Rückschlüsse auf die gesamte Gruppe der Asylbewerber und Flüchtlinge zu.^{xxi} Der hohe Anteil Geringqualifizierter ist auch damit zu erklären, dass Flüchtlinge im Schnitt sehr jung sind und somit häufig aus Altersgründen noch nicht die Möglichkeit gehabt haben, eine Berufsausbildung zu absolvieren oder zu studieren. So waren 32 Prozent der Erstantragsteller im Jahr 2014 unter 18 Jahre alt und weitere 50 Prozent im jungen Erwerbsalter zwischen 18 und 35 Jahren.^{xxii} Dies ist eine gute Nachricht, denn diese Menschen können bei erfolgreicher Integration auch langfristig zum wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands beitragen.

Ein anderer wichtiger Indikator für die Integrationsaussichten ist die Kenntnis der deutschen Sprache. Hierzu liefert der Mikrozensus einige Zahlen. Von allen nach 1960 zugewanderten Personen zwischen 15 und 64 Jahren sprechen 11,4 Prozent Deutsch als Muttersprache. Weitere 35,8 Prozent geben an, Deutsch fließend zu beherrschen, 21,0 Prozent schreiben sich selbst fortgeschrittene Kenntnisse zu und 12,5 Prozent identifizieren sich als Anfänger mit lediglich Grundkenntnissen. Unter den in den vergangenen fünf Jahren Zugewanderten ist der Anteil derjenigen mit Grundkenntnissen mit 36,2 Prozent deutlich höher, halbiert sich dann allerdings recht schnell auf 18,4 Prozent unter all jenen mit einer Aufenthaltsdauer von fünf bis zehn Jahren. Festzustellen bleibt aber auch: Selbst nach mehr als zehn Jahren in Deutschland gibt immer noch jeder Siebte an, nur über Grundkenntnisse des Deutschen zu verfügen.^{xxiii}

Integrierungserfolge sehr unterschiedlich

Wie aber gelingt die Integration in den Arbeitsmarkt? Studien zeigen immer wieder, dass Personen mit Migrationshintergrund und insbesondere selbst Zugewanderte seltener erwerbstätig sind als die einheimische Bevölkerung.^{xxiv} Dies ist auch weiterhin so. Einer Erwerbstätigenquote von 80,8 Prozent unter Personen ohne Migrationshintergrund steht unter Zuwanderern eine Quote von lediglich 70,6 Prozent gegenüber.^{xxv} Letztere variiert allerdings stark unter den verschiedenen Zuwanderergruppen. So sind Zuwanderer aus anderen EU-Staaten im Schnitt erfolgreicher bei der Jobsuche als andere Zuwanderer.^{xxvi} Dies hängt mit ihrem höheren Qualifikationsniveau zusammen, das wie bei Einheimischen einen großen Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen hat. Ähnlich erfolgreich wie EU-Zuwanderer sind Drittstaatler, die mit einem Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken nach Deutschland kommen. Beide Gruppen weisen Erwerbstätigenquoten von rund 75 Prozent auf. Asylbewerber und Flüchtlinge liegen mit etwa 55 Prozent deutlich dahinter.^{xxvii} Diese Zahlen auf die aktuell große

2 Das Bleiberechtsprogramm war ein zwischen 2008 und 2014 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördertes Programm zur Integration in den Arbeitsmarkt von geduldeten Personen und Flüchtlingen mit nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt. Inhaltliche Schwerpunkte waren die individuelle Beratung, Kurzqualifikationen und Orientierungskurse, Sprachförderprogramme sowie allgemeine Informationsveranstaltungen. Eine Evaluation des Programms findet sich unter: Lawaetz-Stiftung & Univation (2014). Programmevaluation. ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Zweite Förderrunde. Abschlussbericht. Hamburg.

Gruppe von Asylbewerbern und Flüchtlingen zu extrapolieren, wäre allerdings zu optimistisch. Denn unter den hier zitierten Flüchtlingen sind auch viele, die schon mehrere Jahre in Deutschland sind. Kurzfristig dürfte die Integration in den Arbeitsmarkt deutlich schwieriger sein.

2. Stärken und Schwächen des deutschen Zuwanderungsrechts

Wie viele und vor allem welche Menschen nach Deutschland kommen, hängt auch davon ab, welchen rechtlichen Rahmen die Regierung hierfür definiert. Dieser rechtliche Rahmen ist in Deutschland recht kompliziert, weswegen es sich lohnt, die wichtigsten Zuwanderungskanäle näher zu betrachten. Hauptsächlich soll es um die Zuwanderungsmöglichkeiten von Arbeitskräften gehen, also um jene Bestimmungen, die es erlauben, explizit zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Deutschland zu kommen. Neben einer Bestandsaufnahme und Bewertung der aktuellen Zuwanderungskanäle inklusive der wichtigsten Integrationsbereiche sollen auch Empfehlungen stehen, welche Schritte sinnvoll wären, um die Zuwanderungspolitik noch besser an die Bedarfe Deutschlands anzupassen.

2.1. EU-Zuwanderer: Fast wie Einheimische

Als erstes geht es um Bereiche, für die es keine beziehungsweise nur sehr begrenzte Regelungen gibt; nämlich solche für die Einwanderung von EU-Bürgern, die – wie in Kapitel 1 gesehen – zumindest vor der aktuellen Flüchtlingswelle den größten Teil der Zuwanderer gestellt haben. Seit 1993 gilt in der EU die generelle Personen-Freizügigkeit. Sie ist die Verallgemeinerung der Arbeitnehmer- und Niederlassungsfreiheiten, welche zu den sogenannten Grundfreiheiten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) zählen. Zu diesen Grundfreiheiten zählen außerdem der freie Warenverkehr, die Dienstleistungsfreiheit sowie der freie Kapital- und Zahlungsverkehr. Sie sollen das reibungslose Funktionieren des Wettbewerbs innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR)³ sicherstellen und basieren damit auf ökonomischen Überlegungen. Mit der generellen Freizügigkeit ist dies nicht mehr ausschließlich der Fall, da sie als Grundrecht jedes Unionsbürgers verstanden wird – unabhängig davon, ob er oder sie die Absicht hat, am Zielort eine Betätigung aufzunehmen oder nicht.^{xxviii}

Jeder Staatsangehörige eines EU-Mitgliedsstaats erhält automatisch die Unionsbürgerschaft. Sie beinhaltet Rechte und Pflichten. Bürger anderer Mitgliedsstaaten haben als de facto Einheimische hierzulande das Recht, von der Integrationspolitik Deutschland „verschont“ zu bleiben.^{xxix} Sie können nicht verpflichtet werden, an einem Integrationskurs teilzunehmen und dürfen auch auf dem Arbeitsmarkt keinen zusätzlichen Hürden ausgesetzt sein, etwa in Form einer Vorrangprüfung. Allerdings ist die Freizügigkeit nicht völlig bedingungslos. Sie kann eingeschränkt werden, wenn etwa der Migrant nicht genug Geld mitbringt, um seinen Lebensunterhalt zu finanzieren.

Obwohl die EU-Binnenmigration aus politischer Perspektive nicht mehr rein ökonomischen Überlegungen folgt, überwiegen diese für die Migranten in der Praxis. Das zeigt ein Blick auf die Herkunftsländer der EU-Zuwanderer nach Deutschland. So verzeichnet Deutschland aktuell die höchsten Wanderungsüberschüsse aus einigen der ärmsten EU-Länder, nämlich Rumänien und Bulgarien.^{xxx} Lange Zeit war Polen Herkunftsland Nummer 1, was sich vor allem auf die zahlreichen Saisonarbeiter in der Landwirtschaft zurückführen ließ. Mit der verbesserten wirtschaftlichen Lage in der Heimat ist die Arbeit in und damit die Migration nach Deutschland allerdings weniger attraktiv geworden. Gleichwohl befindet sich Polen weiterhin auf Rang 2 der häufigsten Herkunftsländer. Dass der gemeinsame Markt zumindest in Teilen funktioniert, zeigte auch die Wirtschaftskrise der späten 2000er und

3 Zum Europäischen Wirtschaftsraum zählen neben den EU-Staaten auch Island, Liechtenstein und Norwegen.

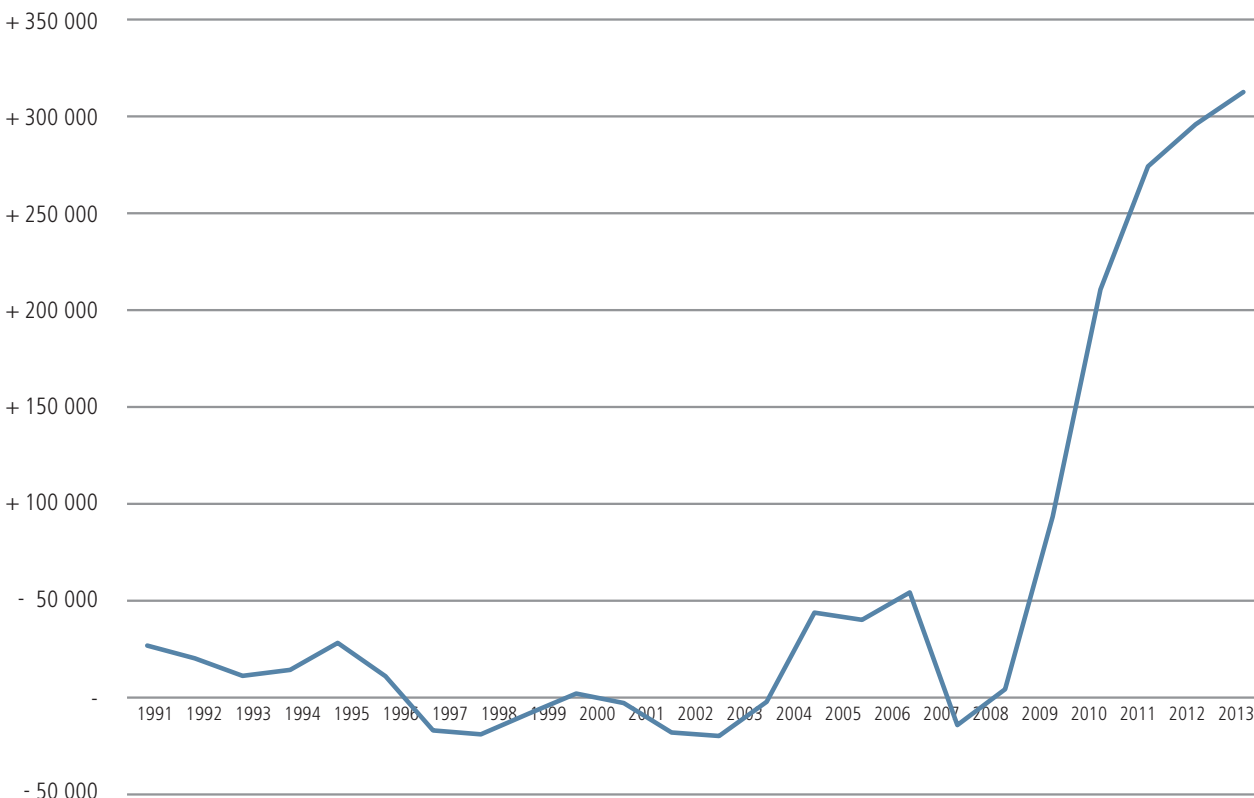
frühen 2010er Jahre, als tausende Spanier, Griechen und Portugiesen auf der Suche nach Beschäftigung nach Deutschland kamen.

Trotzdem bemängeln Migrationsexperten immer wieder, dass die Mobilität innerhalb der EU zu schwach ausgeprägt sei.^{xxxI} Sie verweisen dabei auf Zahlen aus anderen großen „Binnenwanderungsräumen“ wie etwa den USA. Dort lebten im Jahr 2010 etwa 27 Prozent der Bevölkerung außerhalb des Bundesstaats, in welchem sie geboren wurden. In der EU lebten zur gleichen Zeit lediglich drei Prozent der Menschen außerhalb ihres Geburtslandes – obwohl die innereuropäische Mobilität in den letzten Jahren erheblich gestiegen ist.^{xxxII} Natürlich hinkt der Vergleich zwischen der EU und den USA, da die Bundesstaaten der USA über eine gemeinsame Sprache verfügen. Er verdeutlicht aber eine zentrale Herausforderung Europas für die Zukunft: der Umgang mit indirekten Migrationshürden. Dazu zählen neben der Sprachenvielfalt vor allem unterschiedliche Arbeitsmarktregelungen. Entscheider müssen hier im Einzelfall abwägen, in welchen Bereichen eine europäische Harmonisierung bedeutsamer ist als das Konservieren historisch gewachsener Unterschiede. Ob sich die Mobilität innerhalb der EU generell erhöhen wird, dürfte damit auch mit der allgemeinen Zukunft der europäischen Integration abhängen. Werden verbleibende Wanderungshürden abgebaut oder werden die Mitgliedsstaaten auf ihren nationalen Regelungen beharren? Die Wirtschaftskrise in Südeuropa und die Flüchtlingskrise, die zu einem größeren Misstrauen der europäischen Länder untereinander geführt haben, lassen kurzfristig eher keine weitere Harmonisierung erwarten.

Was aber bedeutet all dies für die Steuerung der Zuwanderung nach Deutschland? Vor allem, dass innereuropäische Wanderungsströme schwer planbar und kaum steuerbar sind. Die beste Anwerbepolitik ist eine gute Konjunkturlage. Weil sich die grundsätzlichen wirtschaftlichen Kräfte auf dem Kontinent kurzfristig kaum drastisch verschieben dürften, wird Deutschland für viele osteuropäische Zuwanderer ein beliebtes Zielland bleiben. Sofern diese Zuwanderer auf dem deutschen Arbeitsmarkt Beschäftigung finden, sind dies gute Aussichten.

Mit den Ost-Erweiterungen kamen die Zuwanderer

Jährlicher Wanderungssaldo Deutschlands mit den EU-Ländern, 1991 bis 2014



(Datengrundlage: Auf Anfrage vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt)

Das innereuropäische Wanderungsvolumen lag lange Zeit sehr niedrig. Erst mit den EU-Erweiterungen der Jahre 2004 und 2007 nahm die Zuwanderung nach Deutschland Fahrt auf. Hauptgrund ist das eklatante Wohlstandsgefälle gegenüber Ländern wie Bulgarien oder Rumänien. Eine Rolle hat aber auch die Wirtschaftskrise zu Beginn der 2010er Jahre gespielt, im Zuge derer sich viele Spanier und Griechen auf den Weg nach Deutschland machten. Im Jahr 2014 kamen so per Saldo mehr als 300.000 Menschen aus anderen EU-Staaten nach Deutschland.

Es gibt jedoch auch Faktoren, welche die Wanderungen nach Deutschland begrenzen könnten. Denn dadurch, dass in Deutschland aktuell viele europäische Ausländer leben, ist ein gewisses Auswanderungspotenzial entstanden. Bei einer wirtschaftlichen Erholung in der Heimat der Migranten, werden vermutlich viele von ihnen zurückkehren. Dies belegen zahlreiche Studien, die herausfinden, dass Wanderungen innerhalb der EU in den häufigsten Fällen temporär angelegt sind.^{xxxiii} Und es gibt noch einen weiteren Faktor, der das Wanderungspotenzial innerhalb der EU begrenzt – die Demografie: Viele EU-Länder befinden sich in einer ähnlichen demografischen Lage wie Deutschland, mit deutlich gesunkenen Nachwuchszahlen, mit vergleichsweise wenigen jungen Berufseinsteigern und mit immer mehr Ruheständlern. Gerade südeuropäische Länder wie Italien oder Spanien ähneln Deutschland in ihren demografischen Trends extrem. Aber auch in Mittel- und Osteuropa kam es nach dem Fall des Eisernen Vorhangs vielerorts zu Geburteneinbrüchen, die sich vermehrt auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen dürften.

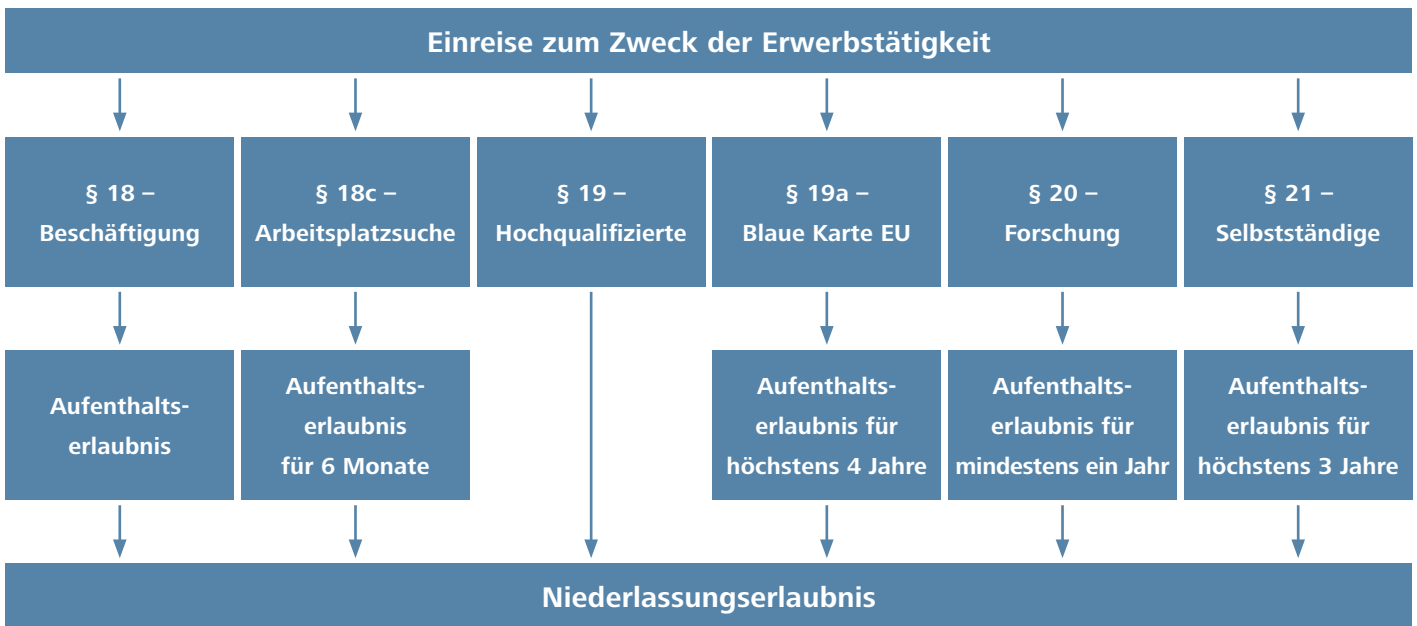
2.2. Nicht-EU-Zuwanderer: Offenheit mit Hindernissen

Langfristig dürfte die innereuropäische Zuwanderung nicht ausreichen, um die Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu schließen. Daher benötigt Deutschland eine Strategie, wie auch aus Nicht-EU-Staaten Arbeitskräfte gewonnen werden können. In großen Teilen existiert diese bereits. Angefangen mit dem sogenannten Zuwanderungsgesetz aus dem Jahr 2005 hat Deutschland verschiedene Kanäle geschaffen, die es Menschen unterschiedlicher Berufs- und Qualifikationsgruppen ermöglichen, zum Arbeiten ins Land zu kommen. Gemein ist fast allen dieser Kanäle, dass ein Aufenthaltstitel nur dann erteilt wird, wenn der Zuwanderer eine Jobzusage eines deutschen Arbeitgebers hat.

Mit dem Kriterium des vorhandenen Arbeitsplatzes verfolgt Deutschland eine Zuwanderungsstrategie, die häufig als nachfrageorientiert bezeichnet wird. Ihr Gegenstück ist die angebotsorientierte Zuwanderungspolitik, die bestimmten Personen die Einwanderung ermöglicht, auch ohne dass sie bereits einen Job in Aussicht haben. Als Musterbeispiel dieses Modells galt lange Zeit Kanada mit seinem Punktesystem. Hier vertraute die Politik darauf, dass Menschen, die bestimmte Qualifikationen mit ins Land mitbrachten – etwa das Beherrschen der kanadischen Sprachen oder einen Hochschulabschluss – langfristig automatisch zum Wohlstand des Landes beitragen würden. Inzwischen richtet allerdings auch Kanada seine Zuwanderung stärker daran aus, was aktuell auf dem Arbeitsmarkt benötigt wird.^{xxxiv}

In der öffentlichen Debatte gelten Punktesysteme häufig als besonders offen gegenüber Zuwanderern. Dies muss aber keinesfalls so sein. Je nachdem, welche Kriterien wie viele Punkte bringen und wie viele Punkte benötigt werden, um eine Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten, können diese Systeme sowohl offen als auch restriktiv ausgestaltet sein. Umgekehrt bedeutet die Auflage des Arbeitsplatzangebotes nicht automatisch, dass sich ein Land gegenüber internationalen Arbeitskräften abschottet. Erst jüngst attestierte die OECD Deutschland, dass sein Zuwanderungsrecht für Arbeitskräfte zu den liberalsten weltweit zählt.^{xxxv} Und das gegenüber Zuwanderern aktuell wohl offenste Land, Schweden, verlangt von seinen Neuankömmlingen ebenfalls den Nachweis einer Beschäftigung – allerdings auch nichts weiter als das.^{xxxvi} Das heißt, Schweden vertraut darauf, dass dort, wo Arbeitgeber Stellen ausschreiben und Ausländer zu gleichen Konditionen wie Schweden anstellen, auch ein tatsächlicher Mangel an Arbeitskräften vorliegt. Wie genau das deutsche Zuwanderungssystem aussieht und an welchen Stellen es von anderen Ländern inspiriert ist, soll auf den folgenden Seiten anhand der wichtigsten Bestimmungen zum Zuzug von Arbeitskräften gezeigt werden. Sie finden sich im Aufenthaltsgesetz in den Paragraphen 18 bis 21 sowie in der Beschäftigungsverordnung und werden in der Reihenfolge ihrer zahlenmäßigen Bedeutung vorgestellt.

Zuwanderungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte



Eigene Darstellung

Die Einreise für Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten zum Zweck der Erwerbstätigkeit ist in den Paragraphen 18 bis 21 des Aufenthaltsgesetzes geregelt. In der Regel erhalten Arbeitskräfte zunächst einen zeitlich befristeten Aufenthaltstitel, die sogenannte Aufenthaltserlaubnis. Eine Niederlassungserlaubnis, die zum dauerhaften Aufenthalt berechtigt, kann dann je nach Fall nach unterschiedlicher Aufenthaltsdauer erlangt werden. Einzig der selten genutzte Paragraph 19, der sich an herausragende Wissenschaftler und Lehrpersonen richtet, gestattet den direkten Weg zur Niederlassungserlaubnis.

Paragraph 18 – Beschäftigung

So allgemein wie der Name dieses Paragraphen gehalten ist, so divers sind die Zugangsvoraussetzungen. Im Grunde genommen ist der Aufenthaltstitel nach Paragraph 18 ein Sammelbecken für alle Zuwanderer, die unter keinen der anderen, spezifischeren Paragraphen fallen. Einzige Gemeinsamkeit der Zuwanderungsregelungen dieses Paragraphen ist das Kriterium des vorhandenen Arbeitsplatzangebots. Insgesamt kamen im Jahr 2014 so 29.696 Menschen nach Deutschland. Diese Zahl ist seit einigen Jahren relativ konstant, sank lediglich 2013 etwas, als Kroatien der EU beitrug und viele Kroaten keine Aufenthaltserlaubnis mehr benötigten, um in Deutschland zu arbeiten. Im Jahr 2014 kamen die meisten Zuwanderer nach diesem Paragraphen aus Indien, den USA, Bosnien-Herzegowina und China.^{xxxviii}

Grob unterteilen lassen sich die Zuwanderer über Paragraph 18 in jene, die einer qualifizierten Beschäftigung nachgehen und jene, die keiner qualifizierten Beschäftigung nachgehen. Zu Ersteren zählen etwa Mechatroniker oder Pflegefachkräfte, zu Letzteren beispielsweise Au-Pair-Beschäftigte. Zahlenmäßig ist die Gruppe der qualifizierten Fachkräfte mit 19.515 Menschen deutlich stärker als jene der Geringqualifizierten.^{xxxix} Ein wichtiger Zugangskanal für diese Personen ist die sogenannte Positivliste der Bundesagentur für Arbeit (BA). In dieser Liste fasst die Bundesagentur seit 2013 jedes Jahr Ausbildungsberufe zusammen, für die auf dem Arbeitsmarkt eine hohe Nachfrage besteht, weswegen die Zuwanderung erleichtert werden soll. Für Zuwanderer mit abgeschlossener und anerkannter Berufsausbildung in diesen Berufsfeldern genügt es dann, dass sie zu vergleichbaren Konditionen wie Deutsche angestellt werden. Die Vorrangprüfung, in der festgestellt wird, ob sich für die Tätigkeit nicht auch ein Einheimischer finden ließe, entfällt. Im September 2015 fanden sich auf der Liste insgesamt 40 Berufsgruppen.

Wer darüber hinaus über Paragraph 18 des Aufenthaltsgesetzes nach Deutschland kommen darf, regelt die Beschäftigungsverordnung. Ihr Regelwerk betrifft alle Qualifikationsgruppen vom Universitätsabsolventen bis

hin zum ungelernten Arbeiter. Grundsätzlich gilt, dass nur jene Berufsgruppen einwandern dürfen, die in der Beschäftigungsverordnung explizit aufgeführt werden. Eine Ausnahme bilden allerdings Hochschulabsolventen, denen generell eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden kann (nicht muss!). Die größte Untergruppe dieses Paragraphen bildet der sogenannte „Internationale Personalaustausch“, über den Fachkräfte mit Hochschulbildung innerhalb international tätiger Unternehmen für bis zu drei Jahre ins Land kommen können. Im Jahr 2013 stimmte die BA in 7.916 Fällen einer derartigen Entsendung zu – ein Rekord. Über die Hälfte der Zuzügler stammte aus Indien.^{XL} Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Bestimmungen in der Beschäftigungsverordnung lässt sich die Wirksamkeit des Paragraphen kaum einheitlich bewerten. Es ist sicherlich notwendig, einen Zuwanderungsweg nach Deutschland zu haben, der sich nicht ausschließlich an Hochqualifizierte wendet. Die vergleichsweise hohen Nutzungszahlen bestätigen dies. Mit der 2013 eingeführten Positivliste ist der deutsche Arbeitsmarkt für Fachkräfte in Ausbildungsberufen deutlich offener und die Regelungen übersichtlicher geworden. Gleichzeitig findet sich in der Beschäftigungsverordnung eine Vielzahl an Bestimmungen, die in der Vergangenheit unter sehr anderen Rahmenbedingungen entstanden und heute kaum noch von Bedeutung sind. Dies ist etwa bei den Saisonarbeitern und Schaustellergehilfen oder auch den Werkvertragsarbeitern der Fall. In beiden Fällen können die jeweiligen Personen nur über bilaterale Abkommen mit einzelnen Herkunftsländern nach Deutschland kommen. Diese Abkommen sind zum Großteil ausgelaufen – auch weil die Partnerländer inzwischen meist EU-Mitgliedsstaaten sind. Die Regelungen in der Beschäftigungsverordnung existieren aber weiter und tragen dazu bei, dass das deutsche Zuwanderungsrecht als sehr kompliziert wahrgenommen wird.

Paragraph 19a – Blaue Karte EU

Mit der Richtlinie 2009/50/EG verpflichtete die Europäische Union ihre Mitgliedsstaaten dazu, Zuwanderungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte zu schaffen. Deutschland setzte die Richtlinie mit Verspätung 2012 in nationales Recht um. Seitdem können Hochschulabsolventen über die sogenannte Blaue Karte EU einfacher als vormals nach Deutschland einreisen. Können Nicht-Akademiker gegenüber der BA versichern, dass sie durch ihre mindestens fünfjährige Berufstätigkeit über vergleichbare Qualifikationen wie ein Hochschulabsolvent verfügen, können sie die Blaue Karte ebenfalls beantragen. Die Bedingungen sind simpel. So ist neben dem Kriterium der Qualifikation sowie dem obligatorischen Arbeitsplatzangebot einzig das künftige Jahreseinkommen entscheidend. Liegt es höher als 48.400 Euro, ist die Zuwanderung auch ohne Zustimmung der BA möglich. In sogenannten Mangelberufen reicht sogar ein Jahreseinkommen von 37.752 Euro. Besitzern der Blauen Karte wird zunächst eine befristete Aufenthaltsgenehmigung erteilt, die aber bei ausreichenden Sprachkenntnissen schon nach 21 Monaten in eine permanente Aufenthaltsgenehmigung (die sogenannte Niederlassungserlaubnis) umgewandelt werden kann. Im Jahr 2014 reisten insgesamt 5.378 Menschen über die Blaue Karte nach Deutschland ein. Das waren einige hundert mehr als im Jahr zuvor. Jeder fünfte Empfänger der Karte kam aus Indien. Die nächsthäufigsten Nationalitäten waren Russen, Ukrainer, US-Amerikaner und Chinesen.^{XLI} Während die Nutzerzahlen der Blauen Karte in Deutschland gerade im Vergleich zum Zustrom an Asylsuchenden sehr niedrig erscheinen, sind sie in der EU beispiellos. Denn obwohl alle EU-Mitgliedsstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, Dänemarks und Irlands Blaue Karten anbieten, entfielen 2014 89 Prozent aller Bewilligungen auf Deutschland.^{XLII}

Wie also fällt das Fazit zur Blauen Karte aus? Zweifelsohne hat sie die Zuwanderung von Hochqualifizierten nach Deutschland erleichtert. Die Einkommensgrenzen sind gegenüber dem alten Paragraphen 19 des Aufenthaltsgesetzes deutlich niedriger und die Zielgruppe mit Hochschulabsolventen und erfahrenen Fachkräften deutlich breiter. Trotzdem liegt die Zahl derer, die direkt aus dem Ausland mit der Blauen Karte nach Deutschland kommen, weiterhin vergleichsweise niedrig. Dies mag mit der Schwierigkeit zu tun haben, aus dem Ausland eine Anstellung in Deutschland zu finden. Umso wichtiger wird es sein, innovative Wege zu finden, diese Hürde möglichst niedrig zu halten. Dies kann über das Webportal „Make it in Germany“ und die angegliederte Job-Datenbank geschehen oder auch über liberalere Möglichkeiten, zeitlich befristet zur Arbeitssuche nach Deutschland kommen zu dürfen (siehe Paragraph 18c weiter

unten). Darüber hinaus sollte die Blaue Karte weiter im Ausland vermarktet werden – gerade in bevölkerungsstarken Ländern wie Indien oder China, aus denen schon heute ein Großteil der hochqualifizierten Zuwanderer stammt.

Paragraph 21 – Selbstständige Tätigkeit

Neben Arbeitnehmern können auch Selbstständige nach Deutschland zuwandern. Die Regelungen hierzu sind weniger eindeutig als im Falle von Arbeitnehmern und lassen den entscheidenden Institutionen mehr Spielraum. So können Ausländer vor allem dann eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn „1.) ein wirtschaftliches oder ein regionales Bedürfnis besteht, 2.) die Tätigkeit positive Auswirkungen auf die Wirtschaft erwarten lässt, und 3.) die Finanzierung ... gesichert ist“.^{XLIII} Auch Freiberufler können über diese Regelung zuwandern. Im Jahr 2014 reisten insgesamt 1.781 Menschen über Paragraph 21 des Aufenthaltsgesetzes ein – ein Rekord in der jüngeren Vergangenheit.^{XLIV}

Paragraph 20 – Forschung

Das deutsche Aufenthaltsrecht beinhaltet eine separate Regelung zum Zuzug von Forschern. Hierfür ist hauptsächlich eine Aufnahmevereinbarung mit einer in Deutschland ansässigen Forschungseinrichtung notwendig. Im Jahr 2014 machten hiervon 397 Personen Gebrauch – etwa zehn Prozent weniger als im Vorjahr.^{XLV}

Paragraph 18c – Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte

Die Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche bildet eine Ausnahme der grundsätzlichen Regel, dass zuwandernde Fachkräfte im Besitz eines Arbeitsplatzangebots sein müssen. Einzige Kriterien für die Erteilung dieses Aufenthaltstitels sind, dass der Zuwanderer über einen anerkannten Hochschulabschluss verfügt und seinen Lebensunterhalt sichern kann. Ist dies der Fall, kann die Person ein halbes Jahr lang in Deutschland nach einem Job suchen.

Manche Experten sehen im Paragraphen 18c den Einstieg Deutschlands in eine gesteuerte Zuwanderung nach kanadischem Vorbild. Sie argumentieren, dass die Regelung einem Punktesystem mit nur einem Auswahlfaktor gleichkommt, dem Hochschulabschluss.^{XLVI} In der Tat ist die Idee hinter dem Paragraphen eine ähnliche wie bei angebotsorientierten Zuwanderungssystemen, nämlich der Glaube daran, dass sich bestimmte Zuwanderer langfristig in der neuen Heimat zurechtfinden werden, auch ohne dass sie kurzfristig eine Beschäftigung haben. Deshalb ist die Regelung auch explizit auf Hochschulabsolventen begrenzt. Der Einstieg in ein Punktesystem ist sie allerdings nicht. Denn einerseits benötigen Zuwanderer auch hierbei spätestens nach einem halben Jahr ein Jobangebot, um dann über einen anderen Kanal längerfristig in Deutschland bleiben zu können. Und andererseits ist bislang nicht geplant, weitere Auswahlfaktoren zu installieren, die dann über eine Punktevergabe gewichtet würden. Nichtsdestotrotz ist die Erlaubnis zur Jobsuche nach Deutschland zu kommen, ein bedeutender Schritt in Richtung einer flexiblen Zuwanderungssteuerung. Sie ist für Deutschland mit geringen Risiken verbunden, verspricht aber einen hohen Ertrag. Denn die grundlegende Problematik vom Ausland aus schon eine Beschäftigung zu finden, kann so umgangen werden. Umso enttäuschender sind die Nutzungszahlen dieser Regelung. Im Jahr 2014 kamen lediglich 93 Personen über diesen Kanal nach Deutschland.^{XLVII} Dies liegt sicherlich am mangelnden Bekanntheitsgrad, es könnte aber auch daran liegen, dass ein halbes Jahr für die Jobsuche nicht sonderlich lang ist. Hier ließe sich darüber nachdenken, den Zeitraum auf ein Jahr zu verlängern oder die Regelung in Anlehnung an die Blaue Karte auch auf erfahrene Fachkräfte ohne Hochschulabschluss auszuweiten.

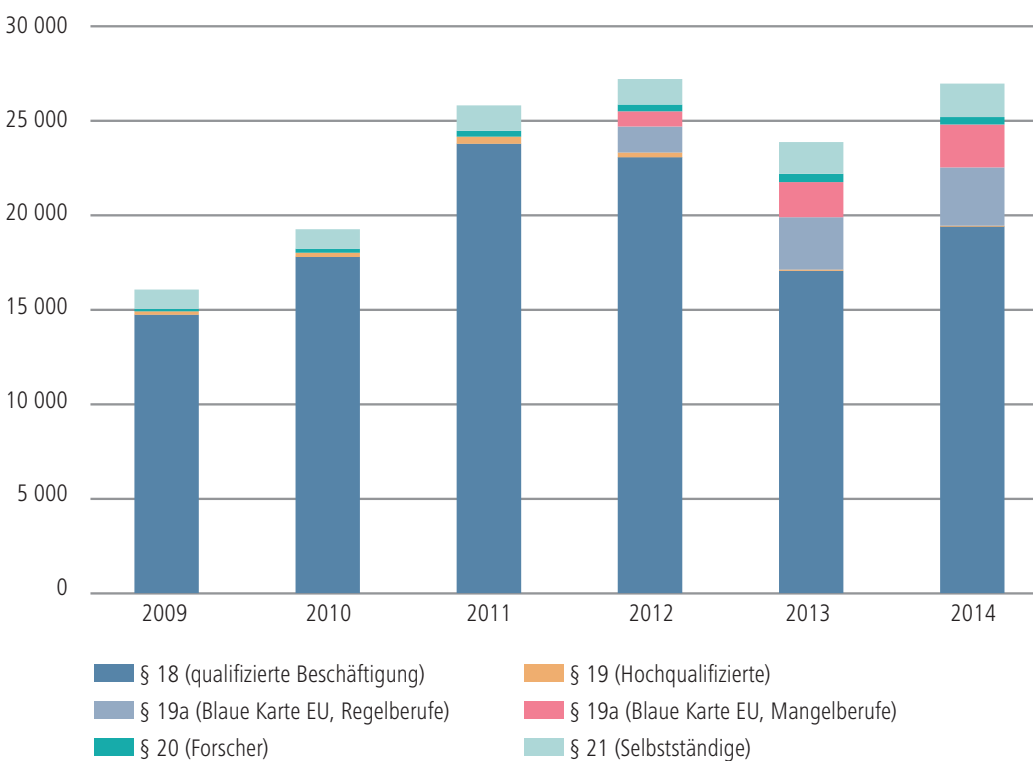
Paragraph 19 – Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte

Vor Einführung der Blauen Karte war Paragraph 19 der einzige, der sich explizit an Hochqualifizierte wendete. Zwar waren insbesondere die Einkommenshürden deutlich höher als sie es heute bei der Blauen Karte sind. Doch dafür erhielten Zuwanderer auch direkt eine Niederlassungserlaubnis. Letzteres ist noch heute der Fall, auch wenn der Kreis der Personen, die über den Paragraphen nach Deutschland kommen dürfen, inzwischen deutlich enger gefasst ist. Einzige Kandidaten sind nunmehr „1.) Wissenschaftler mit besonderen Fachkenntnissen sowie 2.) Lehrpersonen in

herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion“.^{XLVIII} Diese Eingrenzung hat Folgen für die ohnehin schon geringen Zuwanderungszahlen: Kamen im Jahr 2011, also unmittelbar vor Inkrafttreten der Blauen Karte EU, noch 370 Menschen als Hochqualifizierte nach Deutschland, waren es 2014 nur noch 31.^{XLIX} Vor diesem Hintergrund scheint es logisch, im Zuge einer Vereinfachung des deutschen Zuwanderungsrechts gänzlich auf den Paragraphen zu verzichten. Der von ihm angesprochene Personenkreis könnte ebenso über die Blaue Karte EU einreisen. Zwar würden die Zuzügler dann zunächst eine befristete Aufenthaltsgenehmigung erhalten, doch ist auch bei der Blauen Karte der Wechsel hin zu einer permanenten Genehmigung schnell und unkompliziert möglich, so dass durch das Wegfallen der Regelungen kein Nachteil für Deutschland im weltweiten Wettbewerb um Talente entstehen dürfte.

Leichter Zuwachs an ausländischen Fachkräften

Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten nach Deutschland, 2009 bis 2014



(Datengrundlage: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.)

Im Jahr 2014 kamen insgesamt rund 27.000 Fachkräfte aus Drittstaaten nach Deutschland. Im Vergleich zu 2009 ist die Zuwanderung damit um jährlich etwa 11.000 Fachkräfte angestiegen. Der kleine Knick im Jahr 2013 ist unter anderem damit zu erklären, dass Kroatien der EU beitrug und die meisten Kroaten trotz bestehender Übergangsregelungen keinen Aufenthaltstitel als Drittstaatler mehr benötigen. Gut zu sehen ist auch, dass die Einführung der Blauen Karte EU nicht ausschließlich neue Zuwanderergruppen anspricht, sondern dass Personen, die ansonsten über Paragraph 18 eingereist wären, nun von der attraktiveren Regelung Gebrauch machen.

Nicht in der Grafik dargestellt ist die Zuwanderung von Geringqualifizierten wie etwa Au-Pair-Beschäftigten, die ebenfalls über Paragraph 18 einreisen dürfen. Ihre Zahl belief sich 2014 auf knapp 10.000. Ebenfalls nicht in der Grafik aufgeführt sind Personen, die sich bereits in Deutschland befanden und ihren Aufenthaltsstatus gewechselt haben, etwa ausländische Absolventen deutscher Hochschulen.

Mit ihnen würde sich die Zahl der ausgestellten Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit etwa verdoppeln.

2.3. Statuswechsel: Die unterschätzte Chance

Im Jahr 2014 stellten die Ausländerbehörden insgesamt 63.279 Aufenthaltstitel für Fachkräfte aus. Das sind mehr als doppelt so viele wie die oben aufgeführten 27.102. Der Grund für die Diskrepanz ist, dass nicht alle Menschen, die einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit bekommen, auch im gleichen Jahr einreisen beziehungsweise gar aus dem gleichen Grund einreisen. Viele Antragsteller befinden sich nämlich bereits in Deutschland. Dies können etwa internationale Studenten sein, die nach Abschluss ihres Studiums einen Job finden. Auch Beschäftigte nach Paragraph 18 erfüllen teilweise erst nach einigen Jahren die Bedingungen für eine Blaue Karte und wechseln dann ihren Status. So stellte Deutschland im Jahr 2014 insgesamt 11.848 Blaue Karten aus – weniger als die Hälfte ging an neu einreisende Fachkräfte.⁴

Gerade die Gruppe der internationalen Studenten birgt große Potenziale für die künftige Wirtschaftskraft Deutschlands. Denn sie besitzen als Absolventen einen Abschluss, der nicht mehr anerkannt werden muss. Viel wichtiger aber ist, dass sie nach einem langjährigen Studienaufenthalt in Deutschland häufig die Sprache sprechen und sich auch mit den kulturellen Eigenheiten auskennen, etwa was beim Schreiben einer Bewerbung von Bedeutung ist. Im Jahr 2014 erhielten insgesamt 94.902 Personen einen Aufenthaltstitel zum Studium. Jeder Fünfte kam aus China. Auch aus Indien, USA, Russland und Brasilien kommen viele junge Menschen zum Studieren nach Deutschland.⁴ Insgesamt liegt die Zuwanderung von Studenten damit deutlich höher als die Fachkräfte-Zuwanderung.

Nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums dürfen die Absolventen bis zu 18 Monate in Deutschland bleiben, um eine ihren Qualifikationen angemessene Beschäftigung zu finden. Für diese müssen sie dann unter einem der oben genannten Paragraphen 18, 19, 19a oder 21 Platz finden. Gelingt ihnen die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt, winkt bereits nach zwei Jahren die Niederlassungserlaubnis, also das unbefristete Aufenthaltsrecht. Diese Regelungen sind im internationalen Vergleich äußerst großzügig.

Eine ebenfalls attraktive Regelung für potenzielle Fachkräfte bietet der Paragraph 17a. Er erlaubt es Ausländern, für bis zu 18 Monate nach Deutschland zu kommen um Qualifizierungsmaßnahmen wahrzunehmen, die sie benötigen, um eine vollständige Anerkennung ihres Berufsabschlusses zu erlangen. Nach Feststellung der Gleichwertigkeit des Abschlusses steht den Zuwanderern dann ein weiteres Jahr zu, um einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Job zu finden. Ein Kritikpunkt an der Regelung wäre, dass Personen mit einem nur teilweise anerkannten Abschluss so einen Vorteil gegenüber jenen erlangen, die eine vollständige Anerkennung erreichen und nicht über den Paragraphen 17a einreisen dürfen. Umso wichtiger wäre es, das Visum zur Jobsuche nach Paragraph 18c auf Nicht-Akademiker mit anerkannten Abschlüssen auszudehnen.

2.4. Asylbewerber: Immer wichtiger

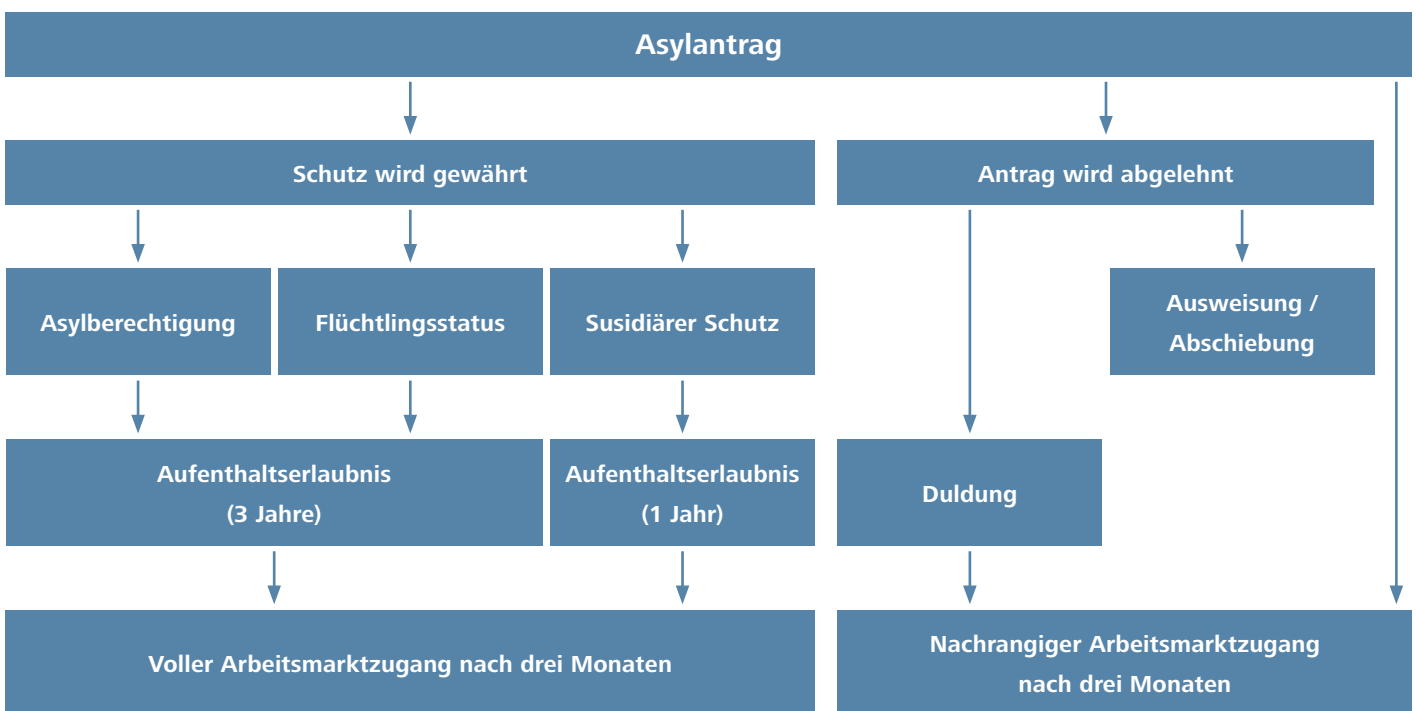
Das Asylverfahren ist grundsätzlich nicht dazu da, Fachkräfte an den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die Menge an Asylbewerbern und Flüchtlingen sowie deren notwendige Integration in die Gesellschaft macht aber auch diese Gruppe für den Arbeitsmarkt immer relevanter. Unter ihnen finden sich Angehörige der verschiedensten Qualifikationsgruppen. Grundsätzlich gilt, dass sie nach dreimonatigem Aufenthalt arbeiten dürfen – unabhängig davon, ob ihr Asylverfahren bereits abgeschlossen ist. Diese Frist ist in den letzten Jahren deutlich verkürzt worden. Doch während anerkannte Flüchtlinge, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte unter den gleichen Bedingungen Arbeit aufnehmen dürfen wie Einheimische, gilt für Geduldete sowie noch im Verfahren befindliche Personen ein sogenannter nachrangiger Arbeitsmarktzugang. In der Praxis bedeutet dies, dass sie für eine konkrete Beschäftigung eine Erlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragen müssen, welche wiederum die BA um die Zustimmung anfragen muss. Hierbei wird geprüft, ob sich für den Job nicht auch ein Einheimischer finden ließe (Vorrangprüfung) sowie ob die Beschäftigungsbedingungen denen Einheimischer entsprechen. Diese Bedingungen entfallen erst nach 15

(Vorrangprüfung) beziehungsweise 48 Monaten (Beschäftigungsbedingungen).

Doch selbst für Geduldete und Asylsuchende können die Prüfungen entfallen. Dies gilt etwa für betriebliche Ausbildungen. Diese können von Geduldeten grundsätzlich ohne Vorrangprüfung aufgenommen werden und von Asylsuchenden nach dreimonatigem Aufenthalt. Auch für Hochqualifizierte, die ein Jahreseinkommen von 48.400 Euro nachweisen können oder einen deutschen Hochschulabschluss besitzen, entfällt die Vorrangprüfung.

Asylbewerber, Flüchtlinge und Geduldete stehen damit dem deutschen Arbeitsmarkt nach dreimonatigem Aufenthalt mit nur wenigen Ausnahmen zur Verfügung. Problematischer als der rechtliche Status sind praktische Hindernisse, etwa nicht vorhandene Berufsabschlüsse, der ungeklärte Aufenthaltsstatus, Sprachschwierigkeiten oder auch Vorbehalte von Arbeitgebern. Umso wichtiger ist es, in Zukunft schneller herauszufinden, über welche Qualifikationen Flüchtlinge verfügen beziehungsweise was ihnen fehlt und welchen Bedarf an Sprachunterricht sie haben. Im Anschluss daran müssen niedrigschwellige Angebote bereitgestellt werden, welche die Eingliederung in das neue Leben in Deutschland möglichst reibungslos verlaufen lassen.

Asylbewerber und ihr Zugang zum Arbeitsmarkt



Eigene Darstellung

Nach drei Monaten erhalten Asylbewerber Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt – unabhängig vom Ausgang ihres Verfahrens. Abgelehnte Bewerber, die mit einer Duldung im Land bleiben, müssen allerdings auf dem Weg zum Job noch die Vorrangprüfung bestehen sowie den Test vergleichbarer Beschäftigungsbedingungen mit denen einheimischer Beschäftigter.

2.5. Integration: Sprache und Abschlüsse

Integrationspolitik kann helfen, praktische Hindernisse beim Start ins neue Leben in Deutschland aus dem Weg zu räumen. Was sie umfasst, lässt sich nur schwer genau abgrenzen. Einen guten Überblick liefert der Nationale Aktionsplan Integration, den die Bundesregierung in Kooperation mit den Bundesländern, kommunalen Spitzenverbänden und vielen zivilgesellschaftlichen Organisationen erstellt hat.¹¹ Viele der in ihm festgehaltenen Projekte und Maßnahmen betreffen allerdings die kommunale Ebene. Sie zu analysieren, würde den Rahmen dieses Papiers sprengen. Wir konzentrieren uns daher auf die zwei Kernelemente der bundesweiten Integrationspolitik, die Integrations- und

Sprachkurse sowie die Anerkennung von Berufsabschlüssen. Sie wenden sich sowohl an jene Zuwanderer, die ohne Job nach Deutschland kommen – also Familienangehörige, Asylbewerber und Flüchtlinge – als auch an jene, die explizit zur Erwerbstätigkeit einreisen. Denn in einigen Fällen ist etwa die Gleichwertigkeitsfeststellung eines ausländischen Berufsabschlusses Voraussetzung dafür, einen Aufenthaltstitel zu erhalten.

Im Jahr 2005 führte Deutschland die sogenannten Integrationskurse ein. Ihr Ziel ist es, „Ausländern die Sprache, die Rechtsordnung, die Kultur und die Geschichte in Deutschland erfolgreich zu vermitteln“.^{LIII} Zuwanderer, die sich nicht grundlegend auf Deutsch verständigen können, die von Sozialleistungen abhängig sind oder auf andere Weise besonders integrationsbedürftig sind, können zur Teilnahme am Integrationskurs verpflichtet werden. Die meisten restlichen Zuwanderer sind zur Teilnahme berechtigt. Inhaltlicher Schwerpunkt der Kurse ist Sprachunterricht bis zum Niveau von B1 nach dem europäischen Referenzrahmen. Absolventen sollen also in der Lage sein, sich in einfacher Form zu verständigen. Für die Jobsuche beziehungsweise das professionelle Arbeiten auf Deutsch dürften die Kurse dagegen kaum ausreichen. Stärker berufsbezogene Sprachförderung bieten etwa die sogenannten ESF-BAMF-Kurse. Neben der Sprache ist die wahrscheinlich wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Jobsuche der Berufsabschluss. Da deutsche Arbeitgeber häufig keine Kenntnisse ausländischer Ausbildungs- und Zertifizierungssysteme haben, lohnt es sich für Zuwanderer auch in nicht reglementierten Berufen, ihre Abschlüsse als gleichwertig mit einem deutschen Abschluss anerkennen zu lassen. Ein Anrecht hierauf haben sie seit Einführung des sogenannten Anerkennungsgesetzes im Jahr 2012. Das Gesetz betrifft bundesweit reglementierte Berufe wie etwa Arzt oder Rechtsanwalt und nicht reglementierte Berufe. Zuwanderer, die den aktuell im Schnitt 59 Tage dauernden Prozess durchlaufen haben, bekommen am Ende mitgeteilt, ob ihre Qualifikationen voll, teilweise oder gar nicht anerkannt werden.^{LIV} Werden Qualifikationen teilweise anerkannt, können Zuwanderer an sogenannten Anpassungsqualifizierungen teilnehmen, deren Angebot stetig ausgebaut wird.

Bis Ende 2013 waren bei den zuständigen Stellen 26.466 Anerkennungs-Anträge eingegangen. Von den Entscheidungen im Jahr 2013 fielen fast alle zumindest teilweise positiv aus, nämlich 96 Prozent. In 75 Prozent der Fälle erhielten die Antragsteller sogar die vollständige Anerkennung ihrer Qualifikationen. Gemessen an der Zahl der Besuche der zugehörigen Internetportals „Anerkennung in Deutschland“ ist zu erwarten, dass das Interesse an der Anerkennung weiter zunimmt. Denn 2014 lag diese bei mehr als einer halben Million und damit doppelt so hoch wie noch 2013. Auch lassen sich immer mehr Zuwanderer bei den Arbeitsagenturen, Jobcentern sowie Handwerksbeziehungsweise Industrie- und Handelskammern über Möglichkeiten der Anerkennung beraten.^{LIV}

Besonders wichtig ist, dass potenzielle Migranten ihre Qualifikationen schon vor der Reise nach Deutschland feststellen lassen können. Allerdings kamen 2013 nur neun Prozent der Anträge aus dem Ausland. Hier sollte weiter an einer besseren internationalen Vermarktung gearbeitet werden. Darüber hinaus ist das Anerkennungsgesetz neben den nicht reglementierten auf bundesweit reglementierte Berufe begrenzt. Doch in vielen Berufsfeldern sind die Bundesländer zuständig, etwa bei den Architekten, den Ingenieuren oder auch den Lehrern. Seit Mitte 2014 gibt es in allen Bundesländern separate Anerkennungsgesetze, die sich jedoch in Inhalt und Umsetzung teils deutlich voneinander unterscheiden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat bereits erste Anzeichen eines „Anerkennungs-Tourismus“ ausgemacht.^{LVI} Eine bessere Zusammenarbeit der Länder und schlussendlich eine größere Harmonisierung der Regelungen wäre daher dringend geboten.

2.6. Fazit

Das deutsche Zuwanderungsrecht hat sich in den vergangenen Jahren gerade im Hinblick auf ausländische Fachkräfte deutlich verbessert. Inzwischen gibt es keinen eklatanten Mangel mehr an Zuwanderungskanälen für bestimmte Qualifikations- oder Berufsgruppen. Dessen ungeachtet lassen sich viele Regelungen weiter verbessern. So besteht für viele potenzielle Zuwanderer weiterhin eine große Herausforderung darin, bereits im Heimatland ein Jobangebot zu erlangen. Daher sollte gerade das Visum zur Jobsuche nach Paragraph 18c großzügiger ausgestaltet und vor allem adäquat vermarktet werden – auch und gerade im Ausland. Letzteres gilt auch für Integrationsleistungen wie die

Anerkennung von Berufsabschlüssen oder Sprachkursen, die idealerweise bereits vor dem Umzug nach Deutschland stattfinden oder zumindest begonnen werden. In Zukunft sollte auch noch stärker darauf geachtet werden, Übergänge von einem Aufenthaltsgrund zu einem anderen reibungsloser zu gestalten, also internationale Studenten im Land zu halten und – vor allem – Flüchtlingen zu adäquater Beschäftigung zu verhelfen. Denn Deutschland hat im Moment rein zahlenmäßig eine mehr als ausreichende Zuwanderung. Bis diese Menschen allerdings mehrheitlich in Lohn und Brot sind, dürften einige Jahre vergehen. Es fehlen grundlegende Informationen über Integrationsbedarfe sowie passende Angebote; aber häufig auch Schnittstellen, an denen Flüchtlinge und Arbeitgeber zusammenkommen. Einige vielversprechende Initiativen sollen im folgenden Kapitel vorgestellt werden.

Die Diskussion um ein neues Einwanderungsgesetz kommt vor diesem Hintergrund zur rechten Zeit. Denn einerseits könnte ein solches Gesetz helfen, das komplizierte Einwanderungsrecht übersichtlicher zu gestalten, und andererseits wäre es ein klares politisches Bekenntnis dazu, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Dieses Bekenntnis könnte neue Energien bei der zweifelsohne großen Herausforderung der Integration der vielen Flüchtlinge und Asylbewerber freisetzen und dazu beitragen, dass Zuwanderung als die Bereicherung unserer Gesellschaft wahrgenommen wird, die sie zweifelsohne ist.

3. Ausländische Arbeitskräfte in der Praxis – Handlungsspielräume von Arbeitgebern

Ein passender rechtlicher Rahmen ist notwendig für eine erfolgreiche Zuwanderungspolitik – hinreichend ist er allerdings nicht. Denn damit Unternehmen ausländische Arbeitskräfte finden, müssen sie selbst aktiv werden. Gerade in Deutschland, wo Zuwanderung zum Zweck der Beschäftigung – zumindest für Drittstaatler – in der Regel nur mit einem bestehenden Jobangebot möglich ist, kommt den Unternehmen eine gewichtige Rolle zu. Sie stehen vor der Herausforderung, oft über große Distanzen Bewerber finden zu müssen, denen sie eine verbindliche Jobzusage geben, ohne dass diese Deutschland und die hiesige Arbeitskultur kennen. Selbst bei erfolgreicher Auswahl eines geeigneten Kandidaten wird es daher in der Anfangsphase der Zusammenarbeit häufig einen erhöhten Bedarf an Hilfestellungen geben – sei es im Bereich Sprache, Unternehmenskultur oder auch bei Dingen des alltäglichen Lebens. Letzteres dürfte insbesondere nötig werden, wenn Unternehmen Flüchtlinge einstellen. Denn durch die aktuell starke Zuwanderung aus humanitären Gründen bietet sich vielen Firmen die Möglichkeit, ausländische Mitarbeiter nicht ausschließlich direkt aus dem Ausland, sondern innerhalb Deutschlands zu rekrutieren. Der Vorteil dabei ist der ungleich geringere Verwaltungsaufwand, da anerkannte Flüchtlinge und Asylbewerber automatisch über eine Arbeitserlaubnis verfügen. Ziel dieses Kapitels ist es, Wege aufzuzeigen, wie Unternehmen an geeignete ausländische Arbeitskräfte gelangen können – sei es über das inner- oder außereuropäische Ausland oder sich schon in Deutschland befindende Zuwanderer – und diese erfolgreich in die Firma integrieren können.

3.1. Rekrutierung aus dem Ausland

Die Suche nach ausländischen Arbeitskräften stellt Firmen vor Hindernisse, denen sie bei der Rekrutierung im Inland nicht begegnen – etwa durch rechtliche Zuwanderungsregelungen oder auch den erhöhten Zeitaufwand. Welche Hürden in der Praxis besonders relevant sind, versuchten die OECD und der Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2010 in einer gemeinsamen Umfrage unter Betrieben herauszufinden, die zwar offene Stellen gehabt, aber dennoch nicht im Ausland Personal rekrutiert hatten. Die häufigste Antwort war mit knapp 50 Prozent, dass die Firmen die Möglichkeit schlichtweg nicht in Betracht gezogen hatten. Immerhin ein gutes Drittel der Firmen gab darüber hinaus an, dass es zu kompliziert wäre, im Ausland zu rekrutieren beziehungsweise, dass die ausländischen Kandidaten nicht über die nötigen Kenntnisse der deutschen Sprache verfügten. Auch Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme sowie Unkenntnis des Prozederes wurden häufig genannt.^{LVI}

Es bestätigt sich, dass gerade die Kenntnis von Zuwanderungsregeln, die Sprachkenntnisse sowie die räumliche Distanz reale Hindernisse sind. Wie aber können Firmen mit diesen Problemen umgehen? Um dies herauszufinden, lohnt es sich, alle Wege zu beleuchten, die Unternehmen bei der Auslandsrekrutierung gehen können und ihre Vor- und Nachteile abzuwägen. Vor allem aber ist es wichtig zu differenzieren, wie groß die Firmen sind und welche Kapazitäten sie bei der Suche haben. So ist bekannt, dass größere Firmen häufiger im Ausland nach Arbeitskräften Ausschau halten.^{LVI} Auch die Frage, ob einzelne hochqualifizierte Spezialisten gesucht werden oder mehrere Stellen mit geringem bis mittleren Anforderungsprofil zu besetzen sind, sollte die Wahl der Rekrutierungsmethode beeinflussen.

Kontakte ins Ausland

Idealerweise verfügen Firmen bereits über Kontakte ins Ausland, etwa in Form von Niederlassungen. Für große Konzerne ist dann der in Kapitel 2 beschriebene internationale Personalaustausch eine attraktive Möglichkeit. Doch auch die Suche nach neuen Mitarbeitern gestaltet sich leichter. So bestehen häufig persönliche Kontakte der dortigen Mitarbeiter zu potenziellen Kandidaten. Im Inland ist dies noch heute der beliebteste Weg zur Gewinnung neuer Kollegen. Das Problem der Kontaktaufnahme wäre so ebenfalls gelöst. Darüber hinaus können Kenntnisse der Medieninfrastruktur es erleichtern, Anzeigen in Printmedien oder auf gängigen Websites zu schalten und damit gezielt eine breite Öffentlichkeit auf die Stellenangebote aufmerksam zu machen.

Über persönliche Kontakte zu rekrutieren, bedeutet, sich auf ein Land beziehungsweise einige Länder zu beschränken. Dies schmälert die Auswahl an Kandidaten, kann aber durch die gezieltere Suche auch Vorteile haben. Dies gilt auch, falls es noch keine persönlichen Kontakte in das Zielland gibt, dort aber ein Reservoir an passenden Kandidaten vermutet wird. In diesem Fall bietet sich auch die Suche auf Jobmessen vor Ort an. Messeauftritte sind mit mehr Aufwand verbunden als das Schalten von Anzeigen, haben aber den Vorteil, Kandidaten direkt persönlich kennenzulernen. Wegen der ungleich höheren Kosten und des größeren Zeitaufwands eignet sich die Rekrutierung auf Messen vor allem dann, wenn gleich mehrere Stellen besetzt werden sollen. Besonders wichtig bei Messeauftritten im Ausland ist es, anderssprachliche Mitarbeiter vor Ort zu haben sowie sich im Vorfeld über kulturelle Besonderheiten des Landes zu informieren, um bei Bewerbern einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen.

Öffentliche Unterstützungsangebote

Messeauftritte eignen sich nicht nur zur spezifischen Suche in einem Land, sondern können auch breiter angelegt sein. Gerade bekannte Jobmessen haben oft einen internationalen Charakter und ziehen Job-Interessenten aus verschiedenen Ländern an. Eine Übersicht großer Auslandsmessen bietet etwa AUMA, der Ausstellungs- und Messeausschuss der deutschen Wirtschaft. Europaweit bekannt sind auch die regelmäßig stattfindenden *European Job Days*, die von der EURES-Plattform ausgerichtet werden. EURES steht für *European Employment Services* und ist eine Kooperation der Europäischen Kommission sowie der Arbeitsverwaltungen der EWR-Staaten (EU plus Norwegen, Island und Liechtenstein). Kernstück des Netzwerks ist eine EWR-weite Stellenbörse, in der sich regelmäßig mehr als eine Million freie Stellen finden. Unternehmen können sich hier einfach registrieren und auf einen Schlag ihre Stellenangebote auf dem gesamten europäischen Arbeitsmarkt verbreiten. Darüber hinaus können sie auch in mehr als 200.000 auf dem Portal eingestellten Lebensläufen direkt nach geeigneten Kandidaten suchen.^{LIX} Der große Vorteil dieser Rekrutierung im europäischen Ausland ist, dass Firmen aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU keinerlei Kenntnisse über das deutsche Zuwanderungsrecht benötigen. Denn Arbeitskräfte aus Polen, Spanien oder Schweden sind deutschen gleichgestellt.

EURES ist jedoch viel mehr als eine reine Stellenbörse. Knapp 1.000 Berater helfen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei allen Fragen rund um den europäischen Arbeitsmarkt. Wenn also Firmen beispielsweise Kenntnisse über bestimmte Herkunftsländer benötigen, kann ihnen hier einfach geholfen werden. Auch bei der Vermittlung von Bewerbern können die Berater behilflich sein.

Innerhalb Deutschlands ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur der Arbeit Kooperationspartner von EURES. Sie veröffentlicht Stellenausschreibungen von Firmen über die EURES-Website und veranstaltet mit ihren Partnerorganisationen internationale Jobbörsen. Auf ihren eigenen Ständen präsentiert sie auch Stellenangebote auf Messen im Ausland.^{LX} Besonders wertvoll für Unternehmen ist auch, dass die ZAV eine Vorauswahl eingehender Bewerbungen vornehmen kann. Dies kann etwa für solche Firmen von Vorteil sein, denen Kenntnisse über das Bildungssystem oder die Bewerbungsgepflogenheiten im Herkunftsland fehlen. Weitere Angebote der ZAV umfassen etwa die Vermittlung von Kontakten zu Hochschulen im Ausland sowie diverse unentgeltliche Beratungs- und Informationsdienstleistungen. Diese können etwa die Gestaltung des Jobangebots betreffen oder auch die gesetzlichen Bestimmungen, die für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland zu beachten sind.

Kenntnis der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitsaufnahme ist für Firmen vor allem dann wichtig, wenn sie Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten einstellen wollen. Die ZAV ist ein guter Ansprechpartner um an Informationen zu gelangen. Auch Anwälte spezialisieren sich immer häufiger auf Ausländerrecht und könnten die Abwicklung der rechtlichen Schritte übernehmen. Dies ist allerdings mit Kosten verbunden. Einen Schnelltest, ob bestimmte Kandidaten nach Deutschland kommen können, bietet etwa die Bundesagentur für Arbeit mit ihrem Migration-Check an. Dieser ist sinnvoll, um die generelle Machbarkeit einer geplanten Rekrutierung zu prüfen. Für die konkrete Abwicklung ist allerdings gerade für kleine und mittelständische Unternehmen häufig weitere Unterstützung nötig. Inzwischen gibt es eine Vielzahl von Internet-Portalen, die Arbeitgebern die wichtigsten Schritte bei der Rekrutierung

im Ausland erleichtern. Anders als bei der personalisierten Beratung über die ZAV finden sich hier Hinweise zu generellen Strategien und möglichen Hürden. Die besten öffentlichen Angebote sind das Portal zur Fachkräfte-Offensive (www.fachkraefte-offensive.de) und das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (www.kofa.de), das sich speziell an kleine und mittelständische Unternehmen wendet.

Konkrete Hilfe bei der Suche nach Fachkräften können auch deutsche Auslandsvertretungen liefern, die sich häufig sehr gut mit dem lokalen Arbeitsmarkt auskennen – etwa Auslandshandelskammern. Wer unabhängig von öffentlichen Angeboten nach Arbeitskräften sucht, ist auf privaten Job-Websites wie LinkedIn richtig, die eine Reichweite von mehreren Millionen Menschen haben. Eine andere Möglichkeit ist auch hier der Umweg über private Dienstleister, etwa Personalberater oder Headhunter. Letztere eignen sich umso mehr, je spezialisierter das Jobprofil der gesuchten Fachkraft ist und je seltener es derartige Experten auf dem internationalen Arbeitsmarkt gibt.

3.2. Rekrutierung von internationalen Arbeitskräften im Inland

In den vorangegangenen Kapiteln wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass sich ein großes Potenzial an internationalen Arbeitskräften bereits in Deutschland befindet – also nicht im Ausland rekrutiert werden muss. Für die Firmen hat dies den Vorteil, dass diese Menschen sich möglicherweise schon einleben und Sprachkenntnisse erwerben konnten.

Internationale Studenten

Eine naheliegende Zielgruppe sind hierbei internationale Studierende. Nach Befragungen wollen knapp 80 Prozent der internationalen Master-Studenten nach Abschluss ihres Studiums in Deutschland bleiben.^{LXI} Sie lassen sich grundsätzlich genauso erreichen wie deutsche Arbeitskräfte, also über Ausschreibungen auf einschlägigen Websites oder der eigenen Website, über Internet-Portale wie LinkedIn und das deutsche Äquivalent Xing oder auch direkt an der Hochschule über Informationsveranstaltungen. Auch der Kontakt mit dem *Career Service* der Hochschulen kann zielführend sein. Vielerorts ist es explizites Ziel dieser Einrichtungen, Studierende und Unternehmen zueinander zu bringen. So kann etwa eine Vermittlung von Praktikanten oder Trainees erfolgen, schon bevor diese ihr Studium beendet haben. Unternehmen, die derlei Angebote machen, haben dann später bei der Jobsuche der Absolventen aufgrund ihrer persönlichen Kontakte Wettbewerbsvorteile. Eine weitere Möglichkeit, um an internationale Studierende heranzutreten ist die ZAV, die regelmäßig Vorbereitungskurse auf den deutschen Arbeitsmarkt für ausländische Absolventen anbietet.^{LXII}

Asylbewerber und Flüchtlinge

Die aktuelle Flüchtlingswelle bringt ein riesiges Reservoir an potenziellen Arbeitskräften nach Deutschland. Obwohl die genauen Qualifikationen der Neuankömmlinge weitgehend unbekannt sind, legt alleine das Ausmaß des Zustroms die Annahme nahe, dass sich unter ihnen viele Fachkräfte verschiedener Berufsrichtungen befinden. Und auch die Menschen ohne Berufsausbildung können für Unternehmen interessant werden, etwa als künftige Auszubildende. Die große Schwierigkeit bei der Rekrutierung von Flüchtlingen ist es, den Kontakt zu potenziellen Kandidaten herzustellen – beziehungsweise überhaupt herauszufinden, welche potenziellen Kandidaten es gibt. Unternehmen sind hierbei auf die Hilfe von Organisationen mit einer größeren Reichweite angewiesen als sie eine einzelne Firma hat. Gute Ansprechpartner sind etwa der örtliche Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit oder auch die Landesnetzwerke der Initiative „Integration durch Qualifikation“ (IQ). Auch ehrenamtliche Institutionen vor Ort, etwa Migrantenorganisationen, können häufig wertvolle Kontakte herstellen.

Eine große Reichweite verspricht darüber hinaus einmal mehr das Internet. Seit kurzem gibt es vereinzelte Websites, die sich auf die Vermittlung von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt spezialisieren. Ein Beispiel ist „worker“ (www.worker.de), eine Online-Jobbörse speziell für Flüchtlinge, die im Sommer 2015 im Rahmen eines Abschlussprojekts an der HTW Berlin entstanden ist. Auch der Paritätische Wohlfahrtsverband Berlin und die Stiftung Zukunft Berlin bieten mit ihrer „Work for Refugees – Refugees for Work“-Plattform (www.work-for-refugees.de) eine Online-

Schnittstelle an, die sogar auf vier Sprachen (Deutsch, Englisch, Arabisch, Französisch) zu bedienen ist. Tatsächliche Schnittstellen für Firmen und Flüchtlinge gibt es bislang nur vereinzelt. Ein Programm ist „Early Intervention“, welches zum Ziel hat, Asylbewerbern mit hoher Bleibeperspektive frühzeitig – also schon während des Verfahrens – eine Jobperspektive zu eröffnen. Dazu gehören Kompetenztests, Sprachunterricht und möglichst die Vermittlung der ausgewählten Teilnehmer an Firmen für Praktika oder mehr.^{LXIII} Einen ähnlichen Ansatz verfolgen die Netzwerke des ESF-Programms „Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen“ (IvAF). Ziel dieses Programms ist es, jenen Flüchtlingen eine Arbeitsmarktperspektive zu eröffnen, die von den Regelprogrammen der Jobcenter nicht bedient werden können – also vor allem Geduldeten. Auch bei den genannten Programmen kann sich der direkte Kontakt mit den Verantwortlichen lohnen.

Neben diesen bundesweiten Initiativen gibt es auch eine Reihe von regionalen Bündnissen. In Berlin hat die Senatsverwaltung gemeinsam mit der Handwerkskammer sowie dem Netzwerk für Bleiberecht „bridge“ das Programm „Arrivo Berlin“ gestartet. Kern der Initiative ist es, Flüchtlinge mit passendem Profil an Arbeitgeber zu vermitteln. Die Flüchtlinge können ihre Fähigkeiten dann für drei bis sechs Wochen als Praktikanten unter Beweis stellen, um dann eventuell übernommen zu werden. Firmen können so bei geringem Risiko potenzielle neue Angestellte kennenlernen. In Hamburg hat die Stadt in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und anderen Partnern das Projekt „W.I.R. – work and integration for refugees“ aus der Taufe gehoben. Hier sollen bis Ende 2016 die beruflichen Qualifikationen aller erwerbsfähigen Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive in einer Datenbank erfasst werden. Teil des Projekts soll auch ein Unternehmensservice sein, an den sich Firmen mit Jobangeboten wenden können. Um Informationen zu Projekten in anderen Teilen Deutschlands in Erfahrung zu bringen, ist es für Firmen am besten, direkt die Stadt- oder Landkreisverwaltungen zu kontaktieren.

Eine weitere attraktive Möglichkeit für Firmen, die Flüchtlinge einstellen wollen, ist die sogenannte Einstiegsqualifizierung. Sie kommt dem Konzept von Arrivo Berlin nahe, indem sie Betrieben erlaubt, potenzielle Auszubildende für sechs bis zwölf Monate zu testen. Anders als bei der Berliner Initiative geht es hier allerdings speziell um Auszubildende und es handelt sich auch nicht um ein Praktikum, sondern um eine Beschäftigung inklusive Vergütung. Zu Letzterer können Betriebe allerdings Unterstützung von der Bundesagentur für Arbeit erhalten.^{LXIV} Die Einstiegsqualifizierung wendet sich damit primär an die große Gruppe der Flüchtlinge ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die nichtsdestotrotz ein Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt darstellt. Denn jene, die hierzulande eine Ausbildung absolvieren, dürften auf dem Stellenmarkt mit ihrem deutschen Abschluss danach vergleichsweise gute Chancen haben.

3.3. Integration ausländischer Arbeitskräfte

Nachdem sie ausländische Arbeitskräfte erfolgreich rekrutiert haben, stehen Unternehmen vor der Herausforderung, die Zusammenarbeit der neuen Mitarbeiter mit den bereits etablierten Kräften zu gestalten. Konkrete Integrationsprogramme, die den Neuankömmlingen helfen, sich in die Unternehmenskultur und den Alltag in der neuen Heimat einzuleben, sind hierbei hilfreich. Aber auch beim Rest der Mitarbeiter sollte angesetzt werden. So lässt sich die Toleranz und Offenheit für oft nur vermeintliche Unterschiede – ob sprachlicher, kultureller oder arbeitstechnischer Art – auf verschiedene Art und Weise fördern.

Eine gute Integrations-Infrastruktur bietet Firmen viele Vorteile. Sie kann einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Firmen bei der Rekrutierung bedeuten. Sie kann auch die Identifikation und Bindung neuer Mitarbeiter an das Unternehmen fördern. Und im besten Fall kann eine erfolgreiche Integration ausländischer Fachkräfte neue Märkte und Kundengruppen erschließen. Allerdings misslingt Integration und die Förderung von Diversity im Unternehmen nach den Ergebnissen verschiedener Studien häufig. Die Gründe dafür sind divers. Sie können im fehlenden Engagement von Führungskräften zur Umsetzung von Maßnahmen liegen, aber auch im Fehlen personeller und finanzieller Ressourcen oder schlicht am Mangel an Erfahrungen und Wissen über konkrete Ansätze.^{LXV}

Grundlage für eine erfolgreiche Integration ist der Begriff der „Willkommenskultur“, der zum einen eine positive Grundhaltung gegenüber ausländischen Arbeitskräften innerhalb des Unternehmens beschreibt, aber auch konkrete

Hilfestellungen umfasst.^{LXVI} So sollte die Integration möglichst bereits im Herkunftsland beginnen, noch bevor die ausländische Arbeitskraft nach Deutschland ausreist. Daran sollten sich konkrete Programme im Unternehmen anschließen, die dem neuen Kollegen die Eingewöhnung am Arbeitsplatz erleichtern. Einige erfolgversprechende Ansätze sollen in der Folge vorgestellt werden.

Integration vor der Einreise

Direkt nachdem ein Betrieb einen geeigneten Kandidaten aus dem Ausland für eine ausgeschriebene Stelle rekrutiert hat, kann die Integration beginnen – also schon vor dem tatsächlichen Arbeitsbeginn. So lässt sich beispielsweise der Spracherwerb schon im Heimatland fördern. Viele Institutionen im Ausland, etwa Goethe-Institute, Universitäten oder deutsche Schulen, bieten Deutschkurse an, die vom Arbeitgeber gefördert und dem Zuwanderer angeboten werden können. Ein weiterer Aspekt ist die Suche nach Wohnraum für die Anfangszeit in Deutschland. Für den Arbeitgeber ist es empfehlenswert, dem Zuwanderer diesbezüglich Unterstützung anzubieten, um ihn nicht vor die schwierige Aufgabe zu stellen, sich aus dem Ausland eine Unterkunft in der Nähe des neuen Arbeitsplatzes suchen zu müssen. Die Attraktivität von Unternehmen für ausländische Arbeitskräfte kann darüber hinaus steigen, wenn sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.^{LXVII} Große Unternehmen haben beispielsweise die Möglichkeit, ein Kontingent von Kita- und Kindergartenplätzen in der näheren Umgebung für zuziehende Mitarbeiter zu sichern. Kleine und mittelständische Unternehmen können in diesem Fall mit anderen Unternehmen in der Region kooperieren und dadurch ein solches Angebot bereitstellen. Generell sollte der Arbeitgeber zuwandernde Familien vor der Einreise mit Informationen zum regionalen Betreuungsangebot versorgen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Unterstützung der ausländischen Fachkraft bei der Anerkennung von Qualifikationen. Häufig ist die formale Anerkennung der Qualifikationen auch nach Abschluss des Arbeitsvertrags wichtig. Dem neuen Mitarbeiter wird dadurch die formale Gleichstellung im Unternehmen ermöglicht, was auch zur Akzeptanz in der Belegschaft beitragen kann. Der Arbeitgeber hat beispielsweise den Vorteil, gegenüber seinen Kunden die Kompetenz des neuen Mitarbeiters vermitteln zu können. Ausführliche Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten im Anerkennungsverfahren stellt etwa das „BQ-Portal“ (www.bq-portal.de) bereit.

Bereits vor Ankunft des neuen Mitarbeiters sollten auch mögliche Workshops und Schulungen des Teams zu Themen wie interkulturelle Kommunikation, Diskriminierung und Ungleichbehandlung stattfinden. Für kleinere Unternehmen, denen eine interne Schulung auf Grund geringer personeller und/oder finanzieller Ressourcen nicht möglich ist, bietet sich die Motivation und Freistellung der Mitarbeiter für die Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen an. Auch wenn die konkrete Umsetzung einer Willkommenskultur im Unternehmen Verantwortung der Führungsabteilung ist, sollte die Thematik als Querschnittsaufgabe vom gesamten Team mitgetragen und -gestaltet werden. Je nach Branche können Schulungen eine Antwort auf die Internationalisierung der Arbeit und die zunehmende ethnisch-kulturelle Vielfalt im Alltag und am Arbeitsplatz sein. Die Erstellung eines Leitbildes und einer strategischen Planung, in die alle Unternehmensebenen einbezogen werden, kann die Umsetzung der Ziele in der Praxis erleichtern. Eine Methode um jedem Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, sich über kulturspezifische Arbeits- und Verhaltensweisen zu informieren, ist beispielsweise die Bereitstellung eines Business Culture Guides. Damit wird nicht nur der Umgang mit ausländischen Kollegen erleichtert, sondern auch der Dialog mit internationalen Kunden.

Integration bei Arbeitsantritt im Unternehmen

Nach der Einreise des neuen Kollegen sind weitere Angebote hilfreich, um den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern. Eine konkrete Hilfestellung für Neuankömmlinge ist es, eine Willkommensmappe bereitzustellen, in der sich praktische Tipps zum Betrieb und zur allgemeinen Orientierung finden. Je nach Bedarf sollte der Arbeitgeber versuchen, die entsprechenden Informationen mehrsprachig anzubieten – am besten zusätzlich zu Deutsch auch in der Muttersprache des Zuwanderers oder aber in Englisch. Eine solche Willkommensmappe kann Unterlagen wie Stadtplan,

Verkehrsnetz, Auflistung nützlicher Institutionen und Freizeitangebote enthalten. Auch eine Zusammenstellung und Übersetzung des persönlichen Aufgabenprofils und ein Einarbeitungsplan sind gute Orientierungshilfen für den Anfang. Hierbei sind konkrete Aussagen zu Arbeitszeiten, Verhaltensregeln, Organisationsstruktur, Arbeitsabläufen sowie Namen, Kontaktdaten und Aufgabenbereiche der Kollegen und der wichtigsten Kunden- und Geschäftskontakte für den Neuankömmling besonders interessant.

Zu Beginn der Einarbeitung kann es darüber hinaus insbesondere für kleine- und mittelständische Unternehmen ratsam sein, eine Begrüßungsveranstaltung zu organisieren, bei der die Belegschaft den neuen Kollegen offiziell willkommen heißt und die Mitarbeiter sich vorstellen. Eine solche Veranstaltung kann einen starken symbolischen Wert haben, um eine Willkommenskultur im Unternehmen von Anfang an zu verankern. Bei großen Unternehmen bietet sich alternativ die Organisation eines „International Day“ an, bei dem die Geschäftsführung alle neuen Mitarbeiter begrüßt und diese die Gelegenheit bekommen, sich ihren Kollegen vorzustellen. Auch kann die gesamte Belegschaft soziale Netzwerke innerhalb des Unternehmens fördern, wie etwa die Vernetzung über Blogs, Wikis oder Social Media oder die direkte Organisation von gemeinsamen Freizeitaktivitäten.

Mentorenprogramme

Ein besonders wichtiges Konzept im Integrationsprozess sind Mentorenprogramme, bei denen etablierte Mitarbeiter mit den neuen Kollegen zusammengebracht werden und sie in alltäglichen und fachlichen Anliegen unterstützen. So können Mentoren als Ortskundige dem Zuwanderer bei der Wohnungssuche, Behördengängen, alltäglichen Fragen zu Einkaufsmöglichkeiten, öffentlichen Verkehrsmitteln und Sonstigem beraten oder einfach als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Das Mentoring auf der fachlichen Ebene dient dazu, dem neuen Kollegen Erfahrungen, Wissen und Herangehensweisen der Arbeit näher zu bringen. Der neue Mitarbeiter kann so auch mit betriebsinternen Ritualen und der Unternehmenskultur – Welche Arbeitsweisen haben wir? Welche ungeschriebenen Regeln gibt es? – vertraut gemacht werden.

Mentorenprogramme lassen sich auf unterschiedliche Art und Weise ausgestalten. Gerade die Unternehmensgröße ist hierbei ausschlaggebend. Für kleine Unternehmen bietet sich die Verknüpfung zwischen fachlichen Mentoren und solchen für die alltäglichen Fragen an, indem dem ausländischen Kollegen eine Person als Ansprechpartner für alle Belange zur Verfügung gestellt wird. Neben dem „One-on-one-Mentoring“ können große Unternehmen mit einer Vielzahl an Mitarbeitern spezialisierte Mentoren benennen, die für alle zuziehenden Mitarbeiter zu allgemeinen Fragen zur Verfügung stehen. Mit dieser Methode lässt sich das Mentoring professionalisieren und der zeitliche Aufwand für die einzelnen Kollegen reduzieren. Dem können die Firmen auch nachhelfen, indem sie durch interne Weiterbildungen von Mentoren gezielt interkulturelle Kompetenz fördern. Unabhängig von der Firmengröße kann der Kontakt zum jeweiligen Mentor schon vor der Einreise hergestellt werden.

Spracherwerb

Ein entscheidender Faktor bei der Integration bleibt auch nach der Ankunft die Sprache. Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter sowohl beim Erwerb des Deutschen für den alltäglichen Gebrauch als auch bei Kursen mit Fachvokabular unterstützen. Dies kann über die reine Vermittlung von Angeboten geschehen, aber auch, indem sie die Mitarbeiter für die Kurse freistellen oder ihnen diese gegebenenfalls sogar finanzieren. Das Angebot an Sprachkursen ist riesig und reicht von den Integrationskursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge über Volkshochschulen bis hin zu einer Vielzahl privater Träger wie Vereine oder interkulturelle Zentren. Bei den zuständigen Sozialämtern können Firmen auch Beratungen zum örtlichen Angebot in Anspruch nehmen.

Größere Unternehmen, bei denen Integrationsprogramme für mehrere Personen geplant werden, haben teilweise die Möglichkeit, einen externen Trainer einzustellen, der Sprachkurse im Betrieb durchführt. Begleitet werden können Sprachkurse mit E-Learning Programmen oder mobilen Lernangeboten, etwa „Ich will Deutsch lernen“ (www.iwdl.de). Weitere interne Maßnahmen zur Sprachförderung sind beispielsweise die Umgestaltung von betriebsinternen

Dokumenten, um diese für Sprachlernende einfacher verständlich zu machen. Umfassende Informationen hierzu und generell zum Spracherwerb neuer Mitarbeiter finden Firmen auf dem Portal „Deutsch am Arbeitsplatz“ (www.deutsch-am-arbeitsplatz.de).

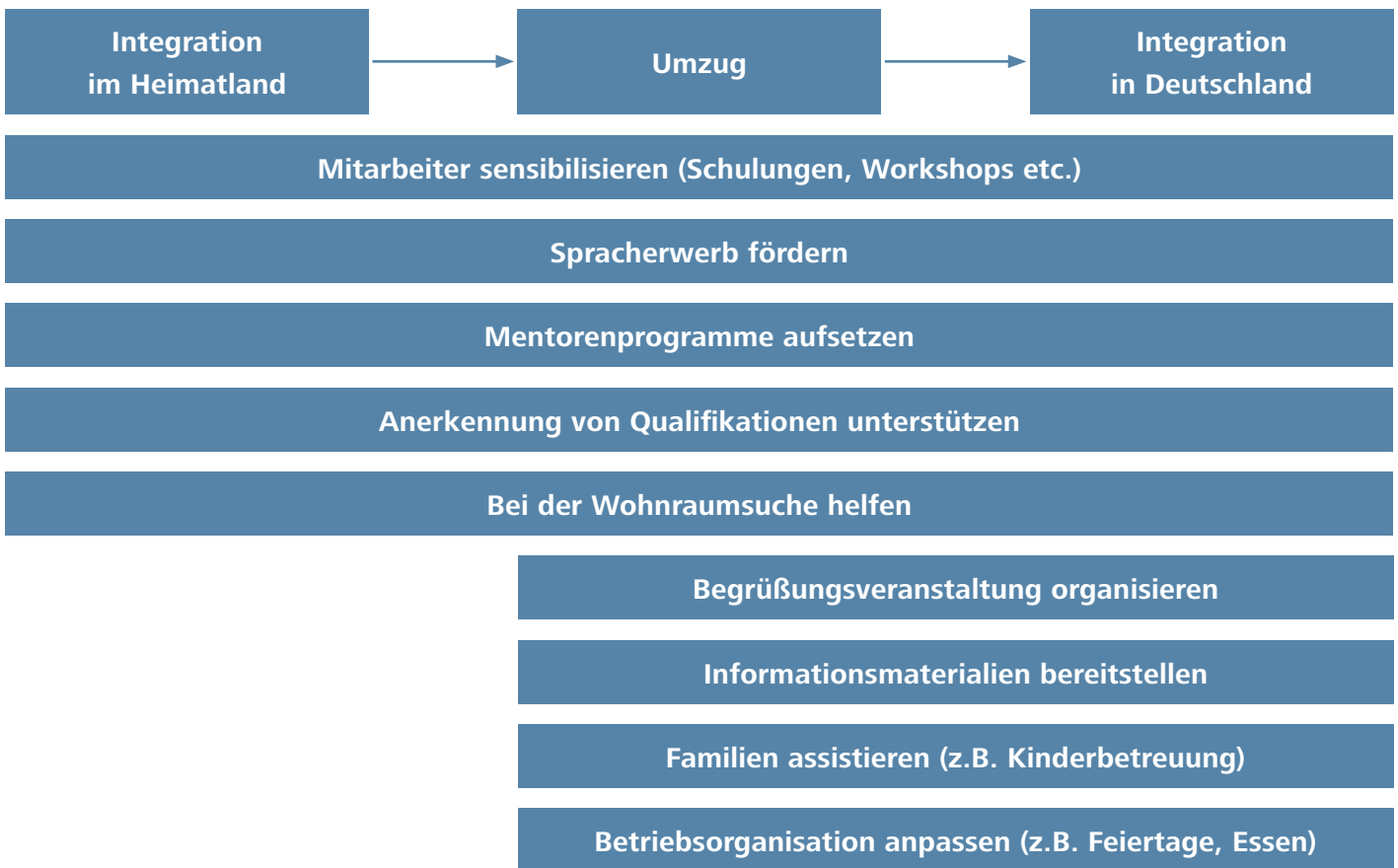
Der einfachste Weg, eine Sprache zu erlernen, ist natürlich die alltägliche Praxis. Umso wichtiger ist es, dass der neue Kollege gerade am Anfang nicht allein gelassen wird, sondern in Gruppen neben dem Fachlichen quasi „nebenbei“ auch die Sprache – und gerade das Fachvokabular – erlernt. Eine andere Möglichkeit sind Sprachtandems. So können auch deutsche Mitarbeiter eine neue Sprache erlernen. Häufig bietet es sich an, diese Tandems mit Mentorenprogrammen zu verknüpfen.

Kulturelle Eigenheiten

Kulturelle Eigenheiten führen häufig zu Missverständnissen und Unzufriedenheit wenn sie nicht ausreichend thematisiert und berücksichtigt werden. So sind für ausländische Mitarbeiter häufig ganz andere Feiertage bedeutsam als für deutsche. Indem Firmen diese berücksichtigen, erhöhen sie ihre Attraktivität und fördern die Zufriedenheit der neuen Kollegen. Auch auf andere kulturspezifische Gewohnheiten ausländischer Mitarbeiter lässt sich eingehen. So können gerade große Unternehmen beispielsweise das Essens- und Getränkeangebot in der Kantine um Halal-zertifizierte Speisen und alternative Gerichte ohne Schweinefleisch erweitern. Eine solche Veränderung kann nicht nur für ausländische Arbeitskräfte eine Bereicherung sein, sondern kann auch für etablierte Mitarbeiter attraktiv sein. Welche kulturellen Unterschiede in welchem Fall von Firmen berücksichtigt werden sollten, lässt sich allerdings nicht verallgemeinern und sollte im Einzelfall ausgehandelt werden.

Kooperationspartner für eine erfolgreiche Integration

Integration ist nicht nur eine Aufgabe für Unternehmen, sondern eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Aus diesem Grund gibt es sowohl staatliche als auch zivilgesellschaftliche Kooperations- und Unterstützungspartner, die Unternehmen bei der Planung und Umsetzung des Integrationsprozesses beraten. So stehen zum Beispiel örtliche Sozialämter für die Vermittlung von Integrationskursen zur Verfügung und geben Informationen über bestehende Förderprogramme weiter. Auch interkulturelle Zentren, Vereine und ausländische Interessenvertretungen sind potenzielle Ansprechpartner. Gerade kleinere Betriebe können beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Beratung in Anspruch nehmen. Auch die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (www.inqa.de) ist ein guter Ansprechpartner. Eine weitere Möglichkeit, Unterstützung für den Integrationsprozess zu bekommen, ist es, in einen Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen zu treten. Hierfür kann es sich lohnen, bestehenden Unternehmensnetzwerken beizutreten, in denen sich über Potenziale und Strategien im Umgang mit Vielfalt im Personal ausgetauscht wird. Ein regionales Beispiel hierfür ist der Initiativkreis „Vielfalt OWL (Ostwestfalen-Lippe)“. Ein nationales Netzwerk ist die „Charta der Vielfalt“ (www.charta-der-vielfalt.de), der sich über 1.500 Unternehmen und Organisationen mit insgesamt mehr als 6,5 Millionen Beschäftigten angeschlossen haben. Daneben gibt es Vernetzungsangebote von Mittlerorganisationen wie Kammern, Bildungseinrichtungen und Verbänden, die regional vorhanden sind und sich mit Integrationsstrategien von Unternehmen und den Interessen der ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen. Ansprechpartner für dieses Vernetzungsangebot sind die jeweiligen regionalen Netzwerke des bundesweiten Programms „Integration durch Qualifikation (IQ)“ (www.netzwerk-iq.de).

Wie Firmen zur Integration beitragen können

(Eigene Darstellung ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

Firmen können ihren neuen Mitarbeitern auf vielfältige Weise beim Start in Deutschland behilflich sein. Wichtig ist, dass die Integration schon vor dem Umzug beginnt. Sprachkurse, Mentorenprogramme und Wohnraumsuche sind alles Dinge, die mit der richtigen Unterstützung auch in anderen Ländern oder per Internet durchgeführt werden können.

4. Fazit

Deutschland ist auf Zuwanderung angewiesen – und bekommt diese derzeit auch. Gründe hierfür sind die EU-Osterweiterungen, die Wirtschaftskrise in Südeuropa sowie die Flüchtlingsströme aus dem Nahen Osten und anderen Krisenregionen – alles Faktoren, die sich weitgehend der politischen Steuerung entziehen. Umso wichtiger ist eine effektive Integrationspolitik, die dafür sorgt, dass die neu ankommenden Menschen ein Gewinn für Deutschland werden. Die größte Aufgabe dürfte kurzfristig in der Integration der zahlreichen Asylbewerber und Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt liegen. Voraussetzung dafür sind schnellere Verfahren, damit sowohl die Antragsteller als auch potenzielle Arbeitgeber Planungssicherheit haben. Kaum weniger wichtig ist es, mehr über die Qualifikationen der Asylbewerber zu erfahren und Schnittstellen zu schaffen, an denen sich Flüchtlinge und Firmen begegnen können. Wie es funktionieren kann, zeigen Programme wie „Arrivo Berlin“ und „W.I.R. - Work and Integration for Refugees“ in Hamburg.

Auf der Suche nach Fachkräften ist es für Arbeitgeber ratsam, sich direkt an solche Programme zu wenden. Darüber hinaus gibt es allgemeine Unterstützungsangebote seitens des Staates, etwa die ZAV oder auf europäischer Ebene EURES, die eine Vielzahl an Dienstleistungen anbieten. Wobei sie nicht helfen können, ist die Integration der neuen Arbeitskräfte innerhalb des Betriebs. Gerade Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und falsche Vorstellungen können ein neues Arbeitsverhältnis gefährden. Im eigenen Interesse sollten Arbeitgeber hier selbst handeln, etwa durch Mentorenprogramme.

Trotz der Bedeutung der Integration von Flüchtlingen bleibt auch die gesteuerte Migration gegenüber Menschen aus Nicht-EU-Staaten bedeutsam. Denn die Wanderungsbewegungen aus humanitären Gründen sowie innerhalb Europas sind äußerst volatil, und das Potenzial an Zuwanderern aus anderen EU-Staaten ist begrenzt. In den letzten Jahren hat Deutschlands Zuwanderungspolitik mit der Einführung der Blauen Karte EU sowie der Positivliste für Zuwanderer nicht-akademischer Berufe signifikante Verbesserungen erfahren. Auch das Bleiberecht für internationale Absolventen deutscher Hochschulen auf 18 Monate zu verlängern, ist ein wichtiger Schritt gewesen. Künftig muss es daher vor allem darum gehen, die vorhandenen Instrumente international noch besser zu vermarkten und punktuell zu verbessern. So bleibt es ein grundsätzliches Problem, dass viele Arbeitskräfte sich schon aus der Heimat um einen Job in Deutschland bemühen müssen. Das neu eingeführte Visum zur Arbeitsplatzsuche kann hier Abhilfe schaffen. Allerdings wird es bislang kaum genutzt und könnte noch großzügiger ausgestaltet werden. Darüber hinaus bietet ein mögliches neues Einwanderungsgesetz die Chance, das komplizierte deutsche Zuwanderungsrecht auf das Nötige zu reduzieren und es damit gegenüber Einheimischen und potenziellen Zuwanderern übersichtlicher erscheinen zu lassen.

5. Literaturverzeichnis

- I Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse 2014. Wiesbaden.
- II Bundesministerium des Innern (2016). 2015: Mehr Asylanträge in Deutschland als jemals zuvor. Pressemitteilung 6.1.2016.
- III Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- IV Czepek, J., Dummert, J., Kubis, A., Leber, U., Müller, A. & Stegmaier, J. (2015). Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. IAB-Bibliothek 352. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- V Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- VI Fuchs, J., Kubis, A. & Schneider, L. (2015). Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- VII Fuchs, J., Kubis, A. & Schneider, L. (2015). Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- VIII Fuchs, J., Kubis, A. & Schneider, L. (2015). Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- IX Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse 2014. Wiesbaden.
- X Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XI Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XII Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XIII Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Weiter hoher Asyl-Zugang im Oktober 2015. <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2015/20151106-asylgeschaeftsstatistik-oktober.html>.
- XIV Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Prognoseschreiben zur Zahl der im Verteilsystem EASY registrierten Personen nach § 44 Abs. 2 AsylVfG. Nürnberg.
- XV Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Schlüsselzahlen Asyl. 1. Halbjahr 2015. Nürnberg.
- XVI Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XVII Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden.
- XVIII Statistisches Bundesamt (2015). Zahl der Zuwanderer in Deutschland so hoch wie noch nie. Pressemitteilung vom 3. August 2015 – 277/15. Wiesbaden.
- XIX Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2012). Nach Punkten vorn. Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann. Berlin.
- XX In Mediendienst Integration (2015). Wie qualifiziert sind Flüchtlinge? <http://mediendienst-integration.de/artikel/welche-qualifikationen-bringen-asylbewerber-wie-hoch-ihr-bildungsneuvau.html>.
- XXI Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015). Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland. Aktuelle Berichte 8/2015. Nürnberg.
- XXII Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015). Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland. Aktuelle Berichte 8/2015. Nürnberg.
- XXIII Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden.
- XXIV siehe bspw. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2012). Nach Punkten vorn. Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann. Berlin.
- XXV Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden.

- XXVI siehe bspw. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2012). Nach Punkten vorn. Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann. Berlin.
- XXVII Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015). Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland. Aktuelle Berichte 8/2015. Nürnberg.
- XXVIII Vgl. auch Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2013). Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland. Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer. Berlin.
- XXIX Bast, J. (2011). Aufenthaltsrecht und Migrationssteuerung. Tübingen: Mohr Siebeck.
- XXX Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XXXI Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2013). Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland. Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer. Berlin.
- XXXII Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2013). Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland. Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer. Berlin.
- XXXIII Clark, N. & Hardy, J. (2011). Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU. Der Fall Großbritannien. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.; Holland, D., Fic, T., Rincon-Aznar, A., Stokes, L. & Paluchowski, P. (2011). Labour Mobility within the EU: The impact of Enlargement and the Functioning of the Transitional Arrangements. Final Report. London.
- XXXIV Siehe auch Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2012). Nach Punkten vorn. Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann. Berlin; Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2015). Unter Einwanderungsländern: Deutschland im internationalen Vergleich. Jahresgutachten 2015. Berlin.
- XXXV OECD (2013). Recruiting Immigrant Workers. Germany. Paris: OECD Publishing.
- XXXVI OECD (2011). Recruiting Immigrant Workers. Sweden. Paris: OECD Publishing.
- XXXVII Siehe: Aufenthaltsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), das durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1802) geändert worden ist.
- XXXVIII Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XXXIX Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XL Bundesministerium des Innern (2015). Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung 2013. Berlin.
- XLI Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XLII Eurostat (2015). Online-Datenbank. Luxemburg.
- XLIII Aufenthaltsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), das durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1802) geändert worden ist.
- XLIV Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XLV Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- XLVI Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2015). SVR legt Leitlinien für ein Einwanderungsgesetz vor. Presseinformation vom 27. Februar 2015. Berlin.

- XLVII Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2014. Nürnberg.
- XLVIII Aufenthaltsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), das durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1802) geändert worden ist.
- XLIX Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Das Bundesamt in Zahlen 2014. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- L Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2014. Nürnberg.
- LI Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Jahresbericht 2014. Nürnberg.
- LII Die Bundesregierung (2007). Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen. Berlin.
- LIII Aufenthaltsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), das durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1802) geändert worden ist.
- LIV Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015). Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Berlin.
- LV Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015). Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Berlin.
- LVI Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015). Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Berlin.
- LVII OECD (2013). Recruiting Immigrant Workers: Germany. Paris: OECD Publishing.
- LVIII Becker, C., Grebe, T. & Lübbers, T. (2012). Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Arbeitsbericht der GIB im Auftrag des BMWi. Berlin.
- LIX EURES (2015). Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität. <https://ec.europa.eu/eures/public/de/homepage>.
- LX Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2013). Fachkräfte finden. Rekrutierung aus dem Ausland. Berlin.
- LXI Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration & Migration (2015). Zugangstor Hochschule. Internationale Studierende als Fachkräfte von morgen gewinnen. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2015-2. Berlin.
- LXII Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2013). Personalrekrutierung. Rekrutierung internationaler Studierender an deutschen Hochschulen. Berlin.
- LXIII Daumann, V., Dietz, M., Knapp, B. & Strien, K. (2015). Early Intervention – Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung. IAB-Forschungsbericht 3/2015. Nürnberg.
- LXIV Bundesagentur für Arbeit (2015). Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen. Informationen für Arbeitgeber. Nürnberg.
- LXV Europäische Kommission (2005). Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Luxemburg.; Klaffke, M. (2008). Vielfalt als Wettbewerbsfaktor nutzen – Diversity Management in Hamburg, Ergebnisse einer Befragung. Working Paper Series der HSBA. 01/2008. Hamburg.
- LXVI Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013). Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen. Berlin.
- LXVII Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013). Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen. Berlin.

BPM
BUNDESVERBAND DER
PERSONALMANAGER

Berlin-Institut  für Bevölkerung
und Entwicklung