



München, den 15. April 2015

## **BIHK-Position Bedarfsgerechte Zuwanderung von Fachkräften ermöglichen**

Die bayerischen Unternehmen brauchen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland. Die Aktivierung der heimischen Potenziale alleine reicht nicht aus, um den Wirtschaftsstandort langfristig zu sichern.

Im Jahr 2013 sind 240.000 Personen aus dem Ausland nach Bayern zugezogen und 157.000 abgewandert. Der Zuwanderungssaldo mit 83.000 liegt deutlich über dem der letzten Jahre. Bei einem geschätzten Fachkräfteanteil von rund 40 % stehen dem bayerischen Arbeitsmarkt damit alleine in 2013 über 30.000 Fachkräfte zusätzlich zur Verfügung. Derzeit kommen die Zuwanderer überwiegend aus Osteuropa. Die hohen Zuwanderungszahlen aus der EU stellen jedoch eine Momentaufnahme dar, die den wirtschaftlichen Krisen in südeuropäischen Staaten sowie der EU-Osterweiterung geschuldet sind. Der Zuzug aus Drittländern zum Zwecke der Beschäftigung ist vergleichbar gering.

Die bayerischen IHKs fordern daher, die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften zu verstetigen und für Personen aus Drittländern weiter zu vereinfachen.

### **1. Befristete Zuwanderung in den Arbeitsmarkt weiter fördern**

Die Erleichterungen bei der Zuwanderung für Hochqualifizierte im Rahmen der Blauen Karte EU und für beruflich Qualifizierte in Mangelberufen gemäß der Positivliste sind richtige Schritte, reichen aber nicht aus.

- **Auszubildende: Zuwanderung erleichtern – Vorrangprüfung aufheben**

Junge Menschen aus Drittstaaten können in Deutschland nur dann eine Ausbildung absolvieren, wenn keine „bevorrechtigten“ Azubis vorhanden sind – es gilt also die Vorrangprüfung. Viele Unternehmen schrecken vor dieser teils langwierigen Prüfung mit unsicherem Ausgang zurück und verzichten deshalb auf Azubis aus dem Ausland.

BIHK-Forderungen:

➤ *Menschen aus Drittstaaten sollten in festgelegten Mangelberufen (Positivliste) und in Berufen, in denen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können (Positivliste für Ausbildungsberufe), ohne Vorrangprüfung eine Ausbildung absolvieren können. Unbürokratischer und transparenter wäre es allerdings, wenn Menschen aus Drittstaaten grundsätzlich ohne Vorrangprüfung eine Ausbildung absolvieren können, sofern ein konkretes Ausbildungsplatzangebot vorliegt.*

- **Berufliche Qualifizierte: Positivliste erweitern – Anerkennungsverfahren bekannter machen**

Beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten können seit dem 1. Juli 2013 über die neu geschaffene Beschäftigungsverordnung (BeschV) in Deutschland einer Beschäftigung in ausgewählten Berufen nachgehen, sofern sie einen anerkannten Ausbildungsabschluss vorweisen können und ihnen ein Arbeitsangebot vorliegt. Die Mangelberufe werden von der Bundesagentur für Arbeit auf der sogenannten Positivliste erfasst. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass diese Regelung zu wenig genutzt wird und die in der Positivliste festgelegten Berufe, die tatsächliche Mangelsituation am Arbeitsmarkt nicht ausreichend widerspiegeln. So bestehen in einigen Regionen z. B. im Gastgewerbe gravierende Engpässe. Eine bundesweite Mobilität von geeigneten inländischen Arbeitslosen ist häufig nicht gegeben. Regionale Positivlisten, wie sie bei deren Einführung angekündigt waren, sind bisher nicht umgesetzt worden. Die Erfahrungen zeigen auch, dass die gesetzlichen Bestimmungen für die Erlangung eines Aufenthaltstitels für beruflich Qualifizierte im Ausland zu wenig bekannt sind und das Anerkennungsverfahren im Herkunftsland z. T. nur sehr schwer zu durchlaufen ist.

BIHK-Forderungen:

- *Die in einer Positivliste erfassten Mangelberufe von beruflich Qualifizierten sollten erweitert und regionalisiert werden, damit die tatsächliche Mangelsituation am Arbeitsmarkt ausreichend widerspiegelt wird. Unbürokratischer wäre es, die zwingende Voraussetzung der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen nur für reglementierte Berufe zu fordern, ansonsten sollte ein konkretes Arbeitsplatzangebot ausreichen.*
- *Das Anerkennungsverfahren der Berufsqualifikation sollte im Ausland bekannter gemacht werden. Auslandshandelskammern und andere Institutionen im Ausland sollten vor Ort interessierte Zuwanderer über das Anerkennungsverfahren informieren und sie im Verfahren unterstützen.*
- *Für Personen, die aktuell in Drittstaaten leben und eine Teilanerkennung ihrer beruflichen Qualifikation hinsichtlich einer vergleichbaren deutschen Berufsausbildung erhalten haben, sollte die Möglichkeit geschaffen werden, die fehlenden Ausbildungsinhalte bzw. Qualifikationsdefizite in Deutschland zu erwerben, um so den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hierzu sind die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen.*

• **Hochqualifizierte: Gehaltsgrenze für Blaue Karte EU absenken – für Experten umsetzen**

Akademiker aus Nicht-EU-Staaten können seit 1. August 2012 einen befristeten Aufenthaltstitel erhalten, sofern sie einen deutschen oder anerkannten Hochschulabschluss, einen Arbeitsvertrag oder verbindliches Arbeitsplatzangebot mit einem Mindestjahresgehalt von 48.400 € brutto (für Mangelberufe 37.752 €) vorweisen können. In Berufen, in denen ein Hochschulabschluss vorgesehen ist, jedoch die notwendigen Qualifikationen und eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung nachgewiesen werden kann (z. B. IT-Experten), ist die Erteilung einer Blauen Karte nach § 19a AufenthG grundsätzlich möglich. Die hierfür notwendige Rechtsverordnung steht aber noch aus.

BIHK-Forderungen:

- *Die Einkommensgrenze der Blauen Karte EU ist in einzelnen Branchen oder Regionen und gerade mit Blick auf die Einstellung von Berufsanfängern zu hoch und sollte abgesenkt werden.*
- *In Berufen, in denen ein Hochschulabschluss vorgesehen ist, jedoch die notwendige Qualifikation nachgewiesen werden kann (z. B. IT-Experten), sollte die hierfür notwendige Verordnung mit der Festlegung der in Frage kommenden Berufe erstellt werden.*

- **Betriebe stärker bei der Suche nach Fachkräften unterstützen**

Die IHKs unterstützen die Unternehmen bei der Anwerbung von ausländischen Fachkräften. Die Betriebe brauchen aber stärkere Unterstützung bei der Suche nach Fachkräften im Ausland.

BIHK-Forderungen:

- *Die Auslandshandelskammern (AHKs), die im Ausland als etablierte Organisationen dauerhaft vor Ort sind, könnten einerseits als Ansprechpartner und Lotse für Fachkräfte und andererseits zur Unterstützung deutscher Unternehmen bei der Personalsuche fungieren, z. B. im Rahmen der Rekrutierung die Bewerberansprache und -vorauswahl übernehmen oder mittels Messen, Fachkräfte und Unternehmen zusammenbringen.*
- *Die internationalen Vermittlungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit sollten weiter gestärkt werden – auch in Kooperation mit weiteren Partnern wie z. B. den AHKs.*

## **2. Dauerhafte Zuwanderung erleichtern durch ein „Deutsches Zuwanderungssystem“**

Die Zuwanderung nach Deutschland hat in den letzten Jahren Spitzenwerte erreicht. Die aktuellen Regelungen dienen jedoch v. a. der kurzfristigen Steuerung der Arbeitsmarktmigration und sind nicht auf eine langfristige Zuwanderung ausgerichtet. Zudem kommen derzeit die meisten Zuwanderer über die Regelung der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb Europas nach Deutschland. Mit einer bewussten Steuerung hat das wenig zu tun. Es bleibt zu vermuten, dass Deutschland für Migranten aus Europa weniger attraktiv sein wird, sobald sich die wirtschaftliche Entwicklung in Europa verbessert. Hinzu kommt, dass in Europa ähnliche demografische Entwicklungen gelten wie in Deutschland und eine Zuwanderung von jungen, qualifizierten Fachkräften die Nachbarländer schwächt. Zudem setzt das gut ausgebaute deutsche Sozialsystem Anreize für die Zuwanderung gering Qualifizierter. Deutschland braucht daher attraktive Verfahren für eine gesteuerte und dauerhafte Zuwanderung aus Drittländern, um die demografische Entwicklung zumindest teilweise abfedern und qualifizierte Fachkräfte, sowie den damit verbundenen Wohlstand langfristig sichern zu können.

BIHK-Forderungen:

- *Die Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern sollte gezielt über ein System gesteuert werden, das Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse und Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt und den Zuwandernden ein dauerhaftes Bleiberecht gibt. Durch die Festlegung eines jährlichen Zuwanderungskontingents und über die Gewichtung der Kriterien kann die Zuwanderung bedarfsgerecht ausgerichtet werden.*
- *Das Zuwanderungssystem sollte transparent und einfach sein. Ziel sollte sein, die zeitlich befristete wie die dauerhafte Arbeitsmigration in einem überschaubaren und transparenten Regelwerk zu bündeln.*
- *Die Einführung eines deutschen Zuwanderungssystems wäre ein starkes Signal in die Welt, dass qualifizierte Menschen in Deutschland willkommen sind. Damit wird auch der Anreiz gestärkt, schon im Heimatland Deutsch zu lernen.*

### **3. Potenziale von Flüchtlingen für den Arbeitsmarkt nutzen**

Die Zahl der Asylbewerber, die nach Deutschland und Bayern kommen, hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Alleine in Bayern wurden in 2014 über 32.000 Asylbewerber aufgenommen. Die derzeitige politische Situation lässt vermuten, dass sich daran auch mittelfristig wenig ändern wird. Obwohl nur ein kleiner Teil der Antragsteller ein dauerhaftes Bleiberecht zuerkannt bekommt, wächst die Zahl der Menschen, die nicht ausgewiesen werden, sondern eine Aufenthaltsgestattung erhalten. Die Neuregelung im Asylrecht ermöglicht Asylbewerbern und geduldeten Ausländern einen raschen Zugang zum Arbeitsmarkt. Um deren Potentiale in den Unternehmen auch nutzen zu können, bedarf es Verbesserungen.

#### **• Keine Abschiebung in und nach der Ausbildung**

Die duale Berufsausbildung ist eine der besten Formen zur Integration von jungen Flüchtlingen. Humanitäre Unterstützung und Chance zur Fachkräftesicherung treffen sich. Angesichts Tausender unbesetzter Ausbildungsplätze in Bayern, ist dies nicht nur eine Chance für die Jugendlichen, sondern auch für die bayerische Wirtschaft. Betriebe und Jugendliche brauchen aber Rechts- und Planungssicherheit, um für die Zukunft planen zu können.

BIHK-Forderung:

- *Für jugendliche Asylbewerber und Geduldete, die eine Berufliche Ausbildung beginnen, muss bei Wohlverhalten während der dreijährigen Ausbildung und für weitere zwei Jahre des Berufseinstieges ein Abschiebschutz bestehen. Mit die-*

*sem „BIHK-Modell 3+2“ könnten mehr Unternehmen für die Ausbildung junger Flüchtlinge gewonnen werden.*

- **frühzeitige Sprachförderung und Feststellung der Qualifikation**

Asylsuchende und Geduldete verfügen oftmals über Qualifikationen, die in deutschen Betrieben gefragt sind. Derzeit wird bei der Antragstellung auf Asyl deren Qualifikation nicht erfasst. Eine systematische Sprachförderung ist während des Asylverfahrens ebenfalls nicht vorgesehen. Auch die BA, an die sich Flüchtlinge nach drei Monaten wenden können, erfasst deren Qualifikation nur z. T. Asylsuchende und Geduldete können daher häufig nur Helfertätigkeiten annehmen, unabhängig von ihrer Qualifikation.

BIHK-Forderung:

- *Damit Asylbewerbern und Geduldeten zügig und bedarfsgerecht auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden können, sollten die Feststellung der Qualifikation und eine systematische Sprachförderung möglichst frühzeitig erfolgen.*

- **Übergang zu regulären Aufenthaltstiteln vereinfachen**

Das derzeitige Asylrecht sieht keinerlei Möglichkeiten vor, aus einem Asylverfahren in einen Aufenthaltstitel zu wechseln. Für Personen mit einer Duldung ist es nur sehr eingeschränkt möglich.

BIHK-Forderungen:

- *Asylsuchende und Geduldete, die für den Arbeitsmarkt relevante Qualifikationen haben oder eine entsprechende Ausbildung aufnehmen wollen und einen entsprechenden Arbeitsplatz vorweisen können, sollten einen leichteren Zugang zu einem befristeten Aufenthaltstitel erhalten.*

#### **4. Willkommenskultur stärken und Integration fördern**

Die Willkommenskultur ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Deutschland ein attraktives Zielland bleibt, bzw. noch stärker wird. Politisch wie gesellschaftlich muss klar ausgedrückt werden, dass ausländische Fachkräfte – und nicht nur Hochqualifizierte – in Bayern willkommen sind. Durch den Aufbau einer Willkommensinfrastruktur und dem Ausbau der Sprachförderung muss die Integration vor Ort und in den Betrieben vorangebracht werden. Die hohe Zahl von Auswanderern gilt es durch geeignete Maßnahmen zu reduzieren.

- **Bayernweiter Aufbau von Welcome Centern**

Hohe Zuwanderungszahlen allein reichen nicht. Damit Zuwanderer auch langfristig in Bayern bleiben, muss die dauerhafte Integration von Beginn an mitgedacht werden.

BIHK-Forderung:

- *„Willkommensstrukturen“ im Inland erleichtern eine dauerhafte Integration. Insbesondere ein flächendeckender Aufbau sowie die Vernetzung von Welcome Centern untereinander, können die betriebliche und gesellschaftliche Integration fördern und die Qualität der Erstanlaufstellen sichern. Der Aufbau von Willkommensstrukturen würde zudem im Ausland als Willkommenssignal wahrgenommen werden.*

- **Sprachkenntnisse verbessern**

Wichtig für die Integration und zugleich das größte Hemmnis für eine Rekrutierung aus dem Ausland sind deutsche Sprachkenntnisse. Auch die Zuwanderung aus EU-Staaten, die derzeit die größten Potenziale bietet, ist davon betroffen. Mehr als jedes vierte Unternehmen nennt dieses Hindernis für eine Einstellung ausländischer Fachkräfte.

BIHK-Forderung:

- *Eine Ausweitung von Sprachkursen im In- und Ausland, z. B. im Rahmen von ESF-Programmen, erleichtert die Zuwanderung und dauerhafte Integration.*

- **Bayern als Arbeits- und Studienort stärker bekannt machen**

Im Ausland gilt es noch stärker für Bayern als Studien- und Arbeitsort zu werben und zu informieren.

BIHK-Forderung:

- *Auslandshandelskammern (AHKs) und andere Institutionen können hier wichtige Anlaufstellen sein. Auch bayerische Universitäten und Hochschulen sollten im Ausland noch stärker um Studierende werben.*

## **Aktivitäten der bayerischen IHKs**

Die bayerischen IHKs setzen sich aktiv für die Zuwanderung von Fachkräften und die Integration von Flüchtlingen ein, z. B. mit folgenden Aktivitäten:

- Information (z. B. in Veranstaltungen, Beiträgen in den IHK-Medien und Broschüren) und Beratung der Mitgliedsunternehmen über Möglichkeiten der Anwerbung, Fördermöglichkeiten und Integration ausländischer Fachkräfte.
- Durchführung von Anwerbeprojekten.
- Zentrale, bundesweite Prüfung ausländische Qualifikationen auf ihre Gleichwertigkeit mit deutschen Abschlüssen durch die IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) in Nürnberg. Die IHKs bewerben dieses Anerkennungsverfahren, z. B. mit Imagebroschüren und Informationsveranstaltungen.
- Kostenfreie Erstberatung ausländischer Fachkräfte und Unternehmen über das Anerkennungsverfahren und Unterstützung bei der Antragsstellung.
- Durchführung von Befragungen und Erstellung von Studien, Ableitung von Handlungsansätzen gegenüber der Politik, zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Zuwanderung und Integration.
- Durchführung des IHK-Zertifikatslehrgangs „Relocation Manager“ (IHK).
- Aktiver Partner der Kommunen beim Aufbau von Welcome Centern, z. B. in Nürnberg, München und Ingolstadt.
- Kooperationen mit Flüchtlingsorganisationen zur Förderung der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.
- Integration internationaler Hochschulabsolventen.
- Kooperation mit Auslandshandelskammern. Diese werben im Ausland für den Arbeits- und Studienstandort Deutschland und unterstützen Unternehmen bei der Anwerbung von Fachkräften.

*Fachliche Ansprechpartnerin:*

*Elfriede Kerschl, Tel.: 089 5116-1786; [elfriede.kerschl@munchen.ihk.de](mailto:elfriede.kerschl@munchen.ihk.de)*