

THESENPAPIER

Bessere Bedingungen für qualifizierte Zuwanderung: 10 Thesen

In der Zuwanderungsdebatte in Deutschland werden unterschiedlichste Themen vermengt, Hoffnungen überzeichnet und Ängste geschürt. Dabei ist eines klar: Deutschland braucht qualifizierte Zuwanderung, mindestens 350.000 Arbeitskräfte jedes Jahr. Der Wirtschaftsstandort Deutschland braucht Fachkräfte, die gezielt angeworben und umworben werden müssen. Dieses Erfordernis besteht ganz unabhängig von der aktuell zu bewältigenden Flüchtlingskrise und darf dabei weder aus dem Blick verloren, noch instrumentalisiert werden.

Die seit Mitte der 1970er-Jahre anhaltend niedrigen Geburtenziffern und die beständig steigende Lebenserwartung haben zu einer drastischen Veränderung des Größenverhältnisses zwischen den Generationen in Deutschland geführt. Eine Prognose des Statistischen Bundesamtes geht davon aus, dass sich das Generationenverhältnis noch weiter zu Lasten der Jüngeren verschieben wird: Der Anteil der unter 20-Jährigen wird zwischen 2011 und 2060 von 18,2 auf 15,7 Prozent zurückgehen, der Anteil der Personen, die 60 Jahre oder älter sind, wird hingegen von 26,6 auf 39,2 Prozent anwachsen. Die Bevölkerungszahl verringert sich in dieser Prognose bis zum Jahr 2060 von derzeit 81,8 auf 70,1 Millionen. Die immer kleiner werdende Gruppe der Erwerbstätigen wird als Steuer- und Beitragszahler, als Angestellte und Unternehmer überfordert sein, unser Wohlstandsniveau aufrechtzuerhalten und die sozialen Sicherungssysteme im bisherigen Umfang zu finanzieren. Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass ab sofort jedes Jahr 350.000 Menschen mehr zuwandern als fortziehen müssen, wenn die Zahl der Arbeitskräfte und das Sozialsystem in Deutschland bis 2050 stabil bleiben sollen. Selbst wenn man technischen Fortschritt, sozialpolitische Reformen und eine deutlich verbesserter Familienpolitik anstrebt. – Es wird einen eklatanten Mangel an Fachkräften als Arbeitnehmer und Arbeitgeber geben, in einigen Branchen bereits heute spürbar. Insbesondere der Mittelstand ist auf qualifizierte Einwanderer angewiesen, damit Deutschland ein dynamischer und innovativer Wirtschaftsstandort bleibt.

1. Wir brauchen ein modernes liberales Einwanderungsrecht, das Ausdruck einer echten Willkommenskultur ist.

Regeln und Maßstäbe für die Einwanderung müssen andere sein als für die Gewährung von Asyl, auch wenn beides in unzulässiger Weise in der öffentlichen Debatte vermengt wird. Auch um das Asylsystem zu entlasten, braucht Deutschland endlich ein modernes Einwanderungsrecht, verbunden mit einem zielgerichteten und umfassenden Einwanderungskonzept, das Wege und Möglichkeiten für diejenigen eröffnet, die bei uns arbeiten sowie unternehmerisch tätig sein und somit zum Wohlstand beitragen wollen. Dieses Einwanderungsrecht sollte auf einem klaren und vollständigen Punktesystem, z. B. nach dem Vorbild Kanadas, basieren. Die Einwanderung soll nach Kriterien wie Bildungsgrad, Sprachkenntnis, Alter und Fachkräftebedarf am Arbeitsmarkt flexibel gesteuert werden. Dies gilt für den akademischen Bereich wie für die berufliche Ausbildung. Als erste Schritte dahin sollen das Jobseeker-Visum auf ein Jahr verlängert und die Blue-Card-Gehaltsgrenzen in allen Berufen auf ein realistisches Maß gesenkt werden. Mit einem solchen Punktesystem senden wir ein klares Signal an migrationswillige Fachkräfte, werben für uns als Einwanderungsland und machen deutlich, dass wir eine echte Will-

kommenskultur pflegen. – Eine Willkommenskultur, die nicht nur hohle Floskel ist, und nicht danach fragt, woher jemand kommt, sondern wohin jemand mit uns zusammen will.

2. Ausländerbehörden und Visa-Stellen müssen sich als Aushängeschild für kluge Köpfe verstehen – nicht als Abwehrbehörden. Wir brauchen eine aktive Anwerbestrategie für Fachkräfte.

Die bestehenden Einwanderungsmöglichkeiten nach Deutschland sind bisher noch zu wenig bekannt. – Obwohl wir auch hier mit anderen Industrieländern in einem harten Wettbewerb um die besten Köpfe und geschicktesten Hände stehen. Im Rahmen einer konkreten und zielgerichteten Anwerbestrategie muss dafür geworben und ausländischen Fachkräfte umworben werden. Dazu gehören attraktive Auftritte auf Recruiting-Messen und eine verstärkte Kooperation mit Schulen sowie Hochschulen ebenso wie gezieltes „Head-hunting“ und direkte Ansprache – nicht nur von Akademikern, sondern auch von Facharbeitern, Handwerkern und potenziellen Auszubildenden. Eine entscheidende Rolle spielen dabei die Ausländerbehörden und Visa-Stellen vor Ort im Ausland. Diese müssen sich als Aushängeschild des Wissens-, Technologie- und Kulturstandorts Deutschland in aller Welt verstehen und ganz aktiv als Werbeträger agieren, z. B. durch Presse- oder Online-Kampagnen, Großplakate etc. Sie müssen ihre Beratungs- und behördlichen Dienstleistungen kundenorientiert ausbauen, wegweisende Informationen, Hilfe und Unterstützung bei der Migration aus einer Hand bieten. Bei Erfüllung der Bedingungen muss eine beschleunigte Einbürgerung nach nur vier Jahren möglich sein, der durch frühzeitige Integrations- und Partizipationsangebote der Weg geebnet wird.

3. Englisch muss in jedem EU-Mitgliedsstaat zusätzliche Amtssprache werden.

Englisch ist eine Lingua franca und die bedeutendste Weltsprache. Weltweit ist Englisch eine wichtige Fremdsprache in der Schulbildung; in der Weltpolitik, der Weltwirtschaft und in vielen Wissenschaften, insbesondere Naturwissenschaften, ist Englisch die internationale Verkehrssprache schlechthin. Um die sprachlichen Barrieren im europäischen Arbeitsmarkt abzubauen, muss Englisch deshalb zur zusätzlichen Amtssprache in allen EU-Mitgliedsstaaten werden. Insbesondere muss es möglich sein, alle Behördengeschäfte und Verwaltungsgänge auch auf Englisch zu erledigen. Gerade die deutsche Sprache zu erlernen, stellt für viele Einwanderer eine hohe Hürde dar, während sie bereits fließend Englisch als Fremdsprache beherrschen. Eine diesbezügliche Reform der Verwaltung, vor allem im Hinblick auf Personalauswahl und -weiterbildung, ist zunächst aufwendig, aber ein Gewinn für beide Seiten.

4. Bewerbung und Berufseinstieg müssen überall auch auf Englisch möglich sein.

Firmen, die ernsthaft um Bewerber aus dem Ausland werben und auf zuwandernde Fachkräfte angewiesen sind, müssen eine Bewerbung und den Berufseinstieg auch auf Englisch ermöglichen – angefangen bei adäquaten Stellenausschreibungen. Das Erlernen der deutschen Sprache kann dann „on the job“, während der Arbeit und im Alltag, erfolgen. Während große Unternehmen mit entsprechenden Personalabteilungen bereits heute gezielte Anwerbestrategien verfolgen und einen Jobeintritt auch auf Englisch ermöglichen, müssen mittelständische Betriebe dabei unterstützt werden, dass auch bei ihnen Bewerbung und Berufseinstieg auf Englisch möglich sind – durch gezielte Coachings, Weiterbildungen und Dienstleistungsangebote der Verwaltung. Sprache ist aber dennoch Schlüssel für eine gelungene Integration. Die Deutschförderung für Fachkräfte und ihre Familien muss deshalb ausgebaut und die Mittel für Integrati-

onskurse weiter erhöht werden. Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, für die die notwendigen Mittel durch Prioritätensetzung bei den Ausgaben zur Verfügung gestellt werden müssen.

5. Qualifikationen und Abschlüsse müssen schneller und unbürokratischer überprüft und anerkannt werden.

Es ist bekannt, dass ausländische Abschlüsse schnell anerkannt werden und bundesweit vergleichbar sein müssen, um Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration zu erleichtern. Trotzdem ist die Anerkennung immer noch eine der höchsten Hürden im Einwanderungsprozess, die dazu führt, dass Menschen lange Zeit unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten und nicht entsprechend ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten zum Einsatz kommen können. Zwar hat das Anerkennungsgesetz bei verkammerten Berufe Fortschritte bewirkt; bei anderen Berufsbildern und Akademikern ausländischer Universitäten gibt es aber noch viele Probleme. Einwanderer müssen im Anerkennungsprozess kompetent beraten werden – ebenso wie Unternehmen, die Interesse an ausländischen Bewerbern haben.

6. In jeder größeren Stadt soll es ein Welcome Center mit Beratung aus einer Hand geben.

Einwanderer brauchen in der neuen Heimat einen zentralen Ansprechpartner, der sie sowohl bei Behördengängen begleitet, als auch bei Alltagsgeschäften wie einer Kontoeröffnung, dem Schließen von Arbeits- und Versicherungsverträgen oder dem Anmieten einer Wohnung berät und aktiv unterstützt. Deshalb soll es – wie bereits an einigen Orten praktiziert – in jeder größeren Stadt ein Welcome Center geben, bei der es Beratung und unbürokratische Hilfe aus einer Hand gibt – auch auf Englisch und wenn nötig anderen Fremdsprachen.

7. Behörden und Gesetzgeber sollen von Best-practice-Beispielen lernen und Qualitätssicherungsverfahren etablieren.

Überall in der Welt, in Europa, aber auch in Deutschland gibt es Beispiele für erfolgreiche Anwerbestrategien, modernes Einwanderungsrecht, eine auf die Bedürfnisse von Einwanderern und deren potenziellen Arbeitgebern fokussierte Verwaltung und den alltagspraktischen sowie gesellschaftlichen Umgang mit den Problemen, die im Zuge der Einwanderung auftreten können. Aus diesen Best-practice-Beispielen sollen Behörden und Gesetzgeber lernen, sie analysieren und evaluieren, damit auch Deutschland zu einem attraktiven Einwanderungsland, das im internationalen Wettbewerb bestehen kann, wird. Die politischen und bürokratischen Maßnahmen müssen durch die Einführung von Qualitätssicherungsverfahren flankiert werden, anhand denen ihr Erfolg gemessen und ggf. nachgesteuert werden kann. Entsprechende Kennzahlen und Benchmarks müssen entwickelt und in Prozesssteuerung und -management abgebildet werden. Eine moderne Einwanderungspolitik kann nur mit einer modernen und flexiblen Verwaltung funktionieren.

8. Unternehmensgründungen und -nachfolgen durch Migranten sollen stärker gefördert werden.

Der Mittelstand ist nicht nur auf qualifizierte Fachkräfte als Arbeitnehmer angewiesen, sondern auch auf mutige Unternehmer, die selber gründen oder Unternehmensnachfolgen antreten. Nur so entstehen neue Arbeitsplätze oder werden bestehende erhalten. Hier gibt es bei Menschen mit Migrationshintergrund ein großes, noch ungenutztes Potenzial. Insbesondere bei der Frage, wie geeignete Personen für die Übernahme von Unternehmen gefunden werden können, werden sie bisher zu wenig berücksichtigt. Plattformen zur Vernetzung können helfen, diese Informationsdefizite abzubauen und Unternehmen in zuverlässige Hände zu übergeben.

9. Die Kompatibilität nationaler Sozialversicherungs- und insbesondere Rentensysteme muss verbessert werden. Wir brauchen eindeutige EU-rechtliche Regelungen für Sozialleistungen.

Um mehrfache Kostenbelastungen für diejenigen zu vermeiden, die in einem Land leben, aber im anderen arbeiten, und die Hürden für Arbeitsmigration in Europa abzubauen, muss die Kompatibilität der nationalen Sozialversicherungs- und insbesondere Rentensysteme durch geeignete Vereinbarungen und Reformen erhöht werden. Jeder Unternehmer und jeder Arbeitnehmer muss sich – egal, wo er in der EU arbeitet – privat absichern können, ohne durch staatliche Regelungen doppelt belastet zu werden. Der polnische Bäcker muss ohne bürokratischen Aufwand und zusätzliche Abgabenbelastung genauso in Deutschland arbeiten können, wie der deutsche Ingenieur in Großbritannien. Es müssen außerdem klare Regeln für den Bezug von Sozialleistungen in der EU geschaffen werden: Soziale Leistungen für EU-Bürger ohne Aufenthaltsrecht sind wirksam auszuschließen und die Umgehung dieses Ausschlusses durch den eigenen Lebensunterhalt nicht sichernde selbstständige oder unselbstständige Beschäftigung muss ebenfalls unterbunden werden. Eine Zuwanderung in die Sozialsysteme, ohne selbst dazu beitragen zu können, darf kein Anreiz für Migration sein.

10. Politik und Zivilgesellschaft müssen sich deutlich gegen fremdenfeindliche Ressentiments abgrenzen. Fremdenfeindliche Übergriffe und Straftaten müssen konsequent verfolgt und geahndet werden.

Fremdenfeindliche Ressentiments, Übergriffe und Straftaten sind verheerend für die Etablierung einer echten Willkommenskultur. Selbst hoch ausgebildete Spezialisten und Forscher sehen sich aufgrund ihrer Herkunft Vorurteilen, Diskriminierung und offener Ablehnung in Deutschland ausgesetzt. Diese Einstellungen sind im Zuge der Flüchtlingskrise deutlich zutage getreten und haben noch zugenommen. Die Anzahl der Straftaten mit ausländerfeindlichem Hintergrund steigt drastisch an. Dem kann nur begegnet werden, indem sich Zivilgesellschaft und Politik klar und deutlich von Fremdenfeindlichkeit jeder Art abgrenzen. Fremdenfeindliche Übergriffe und Straftaten müssen konsequent verfolgt und geahndet werden.