



GUT, DASS IHR DA SEID.

IMPULSE FÜR EINE MODERNE ZUWANDERUNGSPOLITIK UND ECHTE WILLKOMMENSKULTUR.

Unsere Zukunft fußt auf klugen Ideen und Innovationen. Nur mit Spitzenforschung sichern wir die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Nur mit neuen Technologien, innovativen Geschäftsmodellen und nachhaltigen Produkten erreichen wir das Ziel der Klimaneutralität unserer Wirtschaft. Die Konsequenz: Wir müssen massiv in Bildung sowie in Forschung und Entwicklung investieren. Dabei brauchen wir – das ehemalige Land der Tüftler und Denker – Hilfe von außen. Deutschland muss ein Magnet für Talente aus aller Welt werden.

Der Erfolg unseres Landes fußt zudem auf Arbeit. Arbeit, von der wir angesichts eines Arbeits- und Fachkräftemangels reichlich in Deutschland haben. Schon heute müssen wir auf Produkte und Dienstleistungen verzichten. Das scheitert nicht daran, dass diese nicht rentabel sind. Es fehlen schlicht die Leute, die die Arbeit machen. Die Zahlen zeigen, was wir an Wertschöpfung, Wachstum und Wohlstand liegen lassen: Knapp 1,8 Millionen Stellen sind auf dem Arbeitsmarkt offen. Das hat Deutschland 2022 rund 85 Milliarden Euro gekostet (BCG 2022). Deutschland schöpft sein Potenzial nicht aus.

Frühere Prognosen, dass die Digitalisierung und Robotik massenhaft Arbeitsplätze vernichten würden, haben sich nicht bewahrheitet. Aber auch

die Hoffnung, dass digitale Assistenzsysteme und Roboter jetzt all die Arbeit auffangen, die keiner macht, wird sich nicht erfüllen. Technologie kann bestimmte Tätigkeiten übernehmen, in der Summe senkt Fortschritt aber nicht den Arbeitskräftebedarf. Selbst wenn wir alle inländischen Potenziale heben und massiv in Automatisierung investieren, brauchen wir insbesondere eines: mehr Zuwanderung.

Wir werden unseren Wohlstand ohne ausländische Arbeitskräfte nicht halten können. Die sogenannten Babyboomer gehen in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand und es kommen deutlich weniger junge Menschen nach. Unserem Sozialversicherungssystem droht die Überlastung, wenn die Zahl der Beitragszahlenden trotz steigender Ausgaben sinkt. Deutschland benötigt nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eine jährliche Zuwanderung von mindestens 400.000 Menschen in den Arbeitsmarkt. Netto! Denn gleichzeitig bleiben viele Menschen nicht lange und viele Menschen verlassen unser Land. 400.000 ist eine beeindruckende Zahl und wir werden darüber eine Debatte als Gesellschaft führen müssen, denn die derzeitigen Bemühungen reichen bei Weitem nicht aus. 20 Prozent der derzeit offenen Stellen erfordern keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das Spektrum der Migration in unseren Arbeitsmarkt ist groß.

Wir fangen nicht bei null an. Menschen mit Migrationsgeschichte sind Teil der Erfolgsgeschichte Deutschlands. Sie bereichern das soziale, kulturelle, politische und wirtschaftliche Leben. Sie machen das Land vielfältiger, interessanter und reicher. Ohne ihren Beitrag würde Deutschland an vielen Stellen nicht funktionieren. Sie sind kreativer und innovativer Teil der Wirtschaft. Jedes fünfte innovative Wachstumsunternehmen wird hierzulande von Menschen mit Migrationshintergrund aufgebaut (Deutscher Startup Monitor 2020).

Zuwanderung funktioniert aber nicht auf Knopfdruck. Wir müssen uns von der Vorstellung verabschieden, dass Deutschland die erste Wahl für engagierte und leistungsbereite Menschen aus aller Welt ist. Das Bild, dass wir nur die Tür etwas mehr aufmachen müssten, um diese Leute für unser Land zu gewinnen, ist falsch. Wenn wir vor die Tür schauen, werden wir sehen, dass die Schlange derer, die nach Deutschland kommen wollen, gar nicht so lang ist. Unsere demografische Situation ähnelt denen vieler anderer Industrieländer, die sich schon länger als Einwanderungsland definieren und schon seit vielen Jahren Arbeitskräfte aus aller Welt aktiv anwerben.

Es zählt heutzutage nicht mehr nur der Arbeitsplatz und das Einkommen. Wenn ich die Entscheidung treffe und in ein anderes Land gehe – auch mit meiner Familie –, dann will ich auch das Gefühl haben, dort willkommen zu sein. Diese Willkommenskultur muss eine Selbstverständlichkeit in unserem Alltag werden. Denn Integration findet nicht nur auf dem Arbeitsmarkt statt, sondern auch im gesamten sozialen Leben. Sprachkenntnisse, kulturelle Integration und Schulen gehören unter anderem dazu. Dafür bedarf es des gemeinsamen Willens auf allen Ebenen. Dabei ist klar, dass Deutschland sich verändern wird. Dabei sollten wir mutig und optimistisch sein. Doch nutzen wir die neuen Möglichkeiten bereits in dem Maße, wie wir es könnten? Wir sind der Meinung, dass wir noch unter unseren Möglichkeiten liegen. Deutschland kann mehr.

BRAUCHEN WIR EIN NEUES BILD VON „MIGRATION“?

Arbeitsmigration hat sich über die Jahre massiv verändert. Die Anwerbeabkommen der 60er und 70er Jahre des letzten Jahrhunderts lassen sich mit heute nicht vergleichen. Die Europäische Union steht für eine Arbeitnehmerfreizügigkeit, die es jedem ermöglicht, dort Arbeit aufzunehmen, wo er oder sie dies möchte.

Das deutsche Zuwanderungsrecht wurde in den letzten Jahren massiv weiterentwickelt und die Ampelkoalition hat Ende 2022 weitere Anpassungen auf den Weg gebracht: Die vom Bundeskabinett beschlossenen Eckpunkte zur Fachkräfteinwanderung aus Drittstaaten ermöglichen neue Schritte bei der Erwerbsmigration. Der Gesetzentwurf zum Chancenaufenthaltsrecht gibt Geflüchteten neue Perspektiven. Zudem soll der Erhalt der deutschen Staatsbürgerschaft erleichtert werden.

Migration und Zuwanderung sind heute nicht mehr notwendigerweise eine Ganz-oder-gar-nicht-Entscheidung. Früher wurde Migration als dauerhafte Verlagerung des Wohn- und Arbeitsorts betrachtet. Heute sieht die Realität anders aus: Arbeit in zeitlich befristeten Projekten ermöglicht auch neue Formen der temporären Migration. Migration und Zuwanderung gibt es mittlerweile in vielen Facetten und auf vielen Ebenen. Sie kann individueller und nach eigenen Wünschen gestaltet werden.

Dafür sind auch neue Technologien verantwortlich, die unsere Arbeitswelt tiefgreifend verändern. Muss ich überhaupt noch mein Land verlassen, um für ein Unternehmen in einem anderen Land zu arbeiten? Immer mehr Arbeitsplätze ermöglichen dieses Gedankenspiel. Digitale Migration ist eine völlig neue Option geworden. Auch wenn die Arbeitsmarktsituation im Ursprungsland schlecht und die Perspektiven im Einwanderungsland gut sind, ist die kulturelle und familiäre Bindung an die Heimat oft hoch.

Unternehmen setzen vermehrt auf hybride Arbeit und Remote Work. Ist die indische Programmiererin, die aus ihrem Heimatland heraus für ein deutsches Unternehmen arbeitet – sei es fest angestellt oder als Freelancerin – eine Arbeitsmigrantin? Immerhin teilt sie sich tagtäglich einen (virtuellen) Raum mit ihren Kolleginnen, ist von der Unternehmenskultur geprägt und entsprechend integriert. Sie schöpft Wert, der sich in der Bilanz einer deutschen Körperschaft niederschlägt. Wo ist der Unterschied zum grenzüberschreitenden Pendler, der tagsüber in Deutschland arbeitet und in Frankreich oder Belgien mit seiner Familie zu Abend isst?

Arbeitsmigration der letzten Jahrzehnte war von Globalisierung geprägt – insbesondere von neu gewonnener geografischer Mobilität. Wie wahrscheinlich ist es nun, dass die Popularisierung von Remote Work einen neuen Boom begründet? Nur dass dieser sich eben weniger durch geografische Migration, sondern im Endeffekt durch eine geografische Diversifizierung von Workforce auszeichnet.

Das Ende des starren, immobilen Arbeitsplatzes ist in vielen Unternehmen bereits Realität. Die Entstehung virtueller Arbeitsräume bedeutet auch die Möglichkeit, trotz Fachkräftemangels Beschäftigte zu finden. Durch Remote Work vergrößert sich die Reichweite von Unternehmen auf bislang regional begrenzten Arbeitsmärkten. Mobilitätsbarrieren beim Arbeitsplatzwechsel treten für einen Teil von Tätigkeiten und Berufen in den Hintergrund und auch ein optimales Matching – Arbeitsplatz und Bewerberin oder Bewerber passen zusammen – ist durch Remote Work schneller zu erreichen.

Unternehmen können mit örtlich ungebundenen Tätigkeiten durch die Optimierung virtueller Arbeitsumgebungen und intensiver Kulturarbeit eine geografische Diversifizierung ihrer Workforce ermöglichen. Unterschiede zum Offshoring liegen in diesem Fall im Fokus auf gesamtheitlicher Dezentralisierung der Workforce und Unterschiede

zum Outsourcing in einer intensivierten, unternehmensübergreifenden Kulturarbeit.

Klar bleibt jedoch: Im Blue-Collar-Bereich ist eine Verlagerung des Wohnortes weiterhin unumgänglich. „Migration“ wird also stärker als bisher aus unterschiedlichen Realitäten bestehen, für die es keine einheitliche Erzählung geben wird.

EIN BLICK AUF DIE ZAHLEN

Auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich Engpässe auf breiter Basis. Fachkräfte fehlen zu großen Teilen z. B. im Bereich der Pflege, Erziehung, IT, des Handwerks und im Zuge der COVID-19-Pandemie auch in kontaktintensiven Dienstleistungsbranchen wie Gastronomie und Tourismus. Die lange Corona-Einstellungsflaute verschärft den Fachkräftemangel in diesen Branchen, da jetzt viele Personallücken kurzfristig geschlossen werden sollen. Eine Entspannung des Arbeitsmarktes ist nicht in Sicht. Ohne Zuwanderung und andere Gegenmaßnahmen stehen aufgrund des demografischen Wandels bis zum Jahr 2030 voraussichtlich rund 5 Millionen potenzielle Arbeitskräfte weniger auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Um die Lücke von Fach- und Arbeitskräften auszugleichen, bedarf es einer Steigerung der jährlichen Zuwanderung zu Erwerbszwecken. Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sprechen von 400.000 Personen, die jedes Jahr mehr nach Deutschland kommen müssen als das Land verlassen. Dabei kann nicht davon ausgegangen werden, dass die hohen Zuwanderungssalden der letzten Jahre konstant bleiben. Sie waren geprägt durch Sonderfaktoren wie die Aufhebung der Freizügigkeitsbeschränkung in der EU, die wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Südeuropa oder Flucht und Vertreibung wie z. B. in Syrien oder jetzt der Ukraine. Bei Geflüchteten steht unsere humanitäre Verantwortung zur Aufnahme an erster Stelle. Gleichzeitig bleiben viele Personen langfristig in Deutschland und sind fester Bestandteil in der Gesellschaft und den Betrieben geworden.

Zudem ist nicht nur Deutschland vom Fachkräftemangel betroffen. In vielen europäischen Ländern – insbesondere in den osteuropäischen – schlägt der demografische Wandel und die Abwanderung von Arbeitskräften noch schärfer durch als in Deutschland. Das Zuwanderungspotenzial aus der EU ist deshalb begrenzt. Wir müssen daher noch intensiver außerhalb der EU um Arbeits- und Fachkräfte werben. Den sogenannten Drittstaaten kommt die größte Bedeutung zu. Wir müssen jetzt intensiv damit beginnen, Netzwerke in diese Länder zu etablieren. Denn Migration ist geprägt von Verbindungen zu Menschen, die bereits den Schritt gemacht haben.

Die Ursachen für die erhöhte Nachfrage an (hoch-)qualifizierten Beschäftigten sind divers. So ist z. B. die Pflegebranche doppelt unter Druck: In unserer alternden Gesellschaft wird die Nachfrage nach pflegendem Personal weiter ansteigen. Gleichzeitig leidet die Branche – wie auch das Handwerk – massiv unter fehlendem Nachwuchs. Weniger junge Menschen bedeuten schlicht auch weniger Auszubildende. Die digitale Transformation steigert die Nachfrage nach IT-Fachkräften. Allein die Weichenstellungen der Klima- und Baupolitik erfordern zusätzliche 400.000 Fachkräfte für die Transformation. Und auch der Ausbau der Kitas und der Ganztagsbetreuung in Schulen braucht Personal.

WAS TUN?

Um dem Arbeits- und Fachkräftemangel erfolgreich zu begegnen, müssen wir technische und auch kulturelle Schritte gehen. Zunächst liegt es am Gesetzgeber, Arbeitsmigration weiter zu vereinfachen. Gleichzeitig müssen wir uns als Gesellschaft offener gegenüber ausländischen Arbeitskräften zeigen. Wir müssen um ausländische Arbeitskräfte werben und eine Integrations- und Partizipationskultur entwickeln. Schließlich liegt es auch an dem oder der Zuwandernden, Integrationswillen zu zeigen, die deutsche Sprache zu erlernen und Teil unserer Gesellschaft zu werden.

Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und Berufserfahrungen ist noch immer in vielen Teilen intransparent und zu langsam. Wir müssen die Komplexität in diesen Verfahren abbauen, um schneller und vor allem auch wettbewerbsfähiger zu werden. Auch die Anforderungen an die deutschen Sprachkenntnisse sind zu überdenken. Nicht überall müssen fließende Deutschkenntnisse Voraussetzung sein. Sprache kann vor Ort mit konkreter Unterstützung am einfachsten erlernt werden. Doch vor allen Dingen sollten Menschen Zugang zu flexiblen und zielgruppen-gerechten Integrationskursen haben, wenn sie in Deutschland ankommen – zentral organisiert und mit einfachem Zugang, damit die Wirksamkeit sichergestellt werden kann.

WILLKOMMENSKULTUR BEGINNT IN DER VERWALTUNG

Für Personen, die nach Deutschland zuwandern wollen, ist die deutsche Verwaltung eine der ersten Stationen, mit der sie Kontakt haben. Sie prägt das Bild, wie die Menschen Deutschland erleben. Viele Menschen mit Migrationsgeschichte können sich auch noch nach Jahren an diese Begegnung erinnern. Für eine wirkliche Willkommenskultur müssen wir hier ansetzen.

Im Regelfall ist die erste Anlaufstelle die Visastelle der Auslandsvertretungen, bei der ein Visumsantrag gestellt wird. Leider sind die Erfahrungen in den meisten Fällen nicht besonders gut, selbst wenn Arbeitgeber die Menschen im Prozess intensiv begleiten. Die Wartezeiten auf Termine zur Antragsstellung sind teilweise mehrere Monate und die Liste der Unterlagen uneinheitlich. Anträge und Nachweise können auch nicht auf Englisch ausgefüllt bzw. eingereicht werden. Häufig sind beglaubigte Übersetzungen notwendig, die sehr teuer sind und lange dauern. Das weitere Verfahren ist komplex und oftmals langwierig. Die zuständigen Behörden sind überlastet und schicken Unterlagen per Post hin und her. Digitale Bearbeitung und Übermittlung sind seit Jahren in Planung, kommen aber nicht voran. Stattdessen steigt das Aufkommen an Anträgen und

Verfahren. Die Prozesse sind so zu einem zentralen Problem bei der Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte geworden.

Zukünftig müssen die Verfahren zur Einwanderung umfassend digitalisiert, vereinheitlicht und beschleunigt werden, damit für Zuwandernde und ihre Arbeitgeber ein planbarer Prozess entsteht. Hierfür ist es erforderlich, dass bei den beteiligten Behörden ausreichende Kapazitäten und Strukturen geschaffen werden, damit sie der Aufgabe gerecht werden können. Auch muss es möglich sein, Dokumente auf Englisch einzureichen und regelmäßig über den Verfahrensstand informiert zu werden. Wenn diese Beschleunigungen in den Prozessen und Verfahren nicht gelingen, bleibt der Gesetzesvorschlag eine Absichtserklärung, wird aber nicht in der Realität ankommen.

Die Hürden einer formalen Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation sind in vielen Fällen sehr starr und die Verfahren sind zu aufwendig. Auch sind die Zuständigkeiten auf eine Vielzahl von Behörden verteilt. Neben zahlreichen Dokumenten, die einzureichen sind, müssen in vielen Fällen langwierige Anpassungsqualifizierungen absolviert werden, damit die Qualifikationen exakt dem deutschen Berufsbild entsprechen. Es vermittelt den Antragstellenden den Eindruck, dass ihre Kompetenzen weniger wert sind. Hier gilt es, einen neuen Blick einzunehmen. Es muss uns darum gehen, dass die Person eine qualifizierte Tätigkeit ausüben kann, die gebraucht wird, nicht unbedingt um die genauen Inhalte der Curricula der Ausbildung. Für Personen, die es möchten oder notwendigerweise brauchen (z. B. in reglementierten Berufen wie den Gesundheitsberufen) muss die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen einfacher werden. Wenn Menschen nicht von Beginn an in ihrer eigentlichen Qualifikation arbeiten können, weil noch Anerkennungsverfahren laufen, sollten sie dennoch qualifiziert und betreut werden, damit dies schnellstmöglich gelingen kann.

POTENZIALE BEI FRAUEN MIT MIGRATIONS- GESCHICHTE ERSCHLIESSEN

Bei Frauen mit Migrationsgeschichte sind die Hürden zur Arbeitsaufnahme häufig höher als bei Frauen ohne Migrationsgeschichte. Zwar sind die Motivation und der Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit in den meisten Fällen groß. Der Rahmen passt jedoch viel zu oft nicht zur Alltagsrealität der Menschen. Frauen mit Migrationsgeschichte stehen dabei vor den gleichen Herausforderungen wie alle Frauen am Arbeitsmarkt: fehlende Kitaplätze, keine Ganztagsbetreuung, zu wenig Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort. Hinzu kommen Hemmnisse durch ihre Migrationsgeschichte. Wesentliche Hürden sind in der Regel unzureichende deutsche Sprachkenntnisse, fehlende formale Qualifikation bzw. die Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Qualifikation und die Herausforderung beim Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf, die je nach Herkunftsland noch sehr traditionell geprägt sein kann. Zu oft wird aber vergessen, dass Frauen mit Migrationsgeschichte auch viele Kompetenzen mitbringen, wie beispielsweise zusätzliche Sprachkenntnisse und interkulturelles Wissen.

Der Zugang in den deutschen Arbeitsmarkt wird Müttern mit Migrationsgeschichte dadurch erschwert, dass die familiären Verpflichtungen institutionell nicht mitgedacht werden. Das gilt beispielsweise bei der Gestaltung von Sprach- und Integrationsprogrammen. Der Ausbau des pädagogischen Betreuungsangebotes ist dringend notwendig, wenn wir die bei den Frauen mit Migrationsgeschichte um ca. 20 Prozent niedrigere Erwerbsquote spürbar anheben wollen. Gesamtgesellschaftlich von herausragender Bedeutung ist zudem: Frauen haben entscheidenden Einfluss auf die erfolgreiche Integration ihrer Familien. Sie tragen häufig die Hauptverantwortung für die Erziehung der Kinder, sie sind starke Vorbilder.

AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE FÜR EINEN VERBLEIB IN DEUTSCHLAND GEWINNEN

Ausländische Studierende sind ein großes Potenzial für die Migration. Von 2006 bis 2021 sind über 600.000 Personen aus Nicht-EU-Staaten zum Studium nach Deutschland gekommen. Deutschland bietet für ausländische Studierende gute Bedingungen. In den allermeisten Bundesländern gibt es keine Studiengebühren für ausländische Studierende. Im Vergleich zu vielen anderen Ländern (USA, UK, Kanada) ist dies ein Vorteil für Deutschland als attraktiver Ausbildungsstandort.

Junge Talente für deutsche Hochschulen zu gewinnen, ist ein gutes Investment. Studien zufolge amortisieren sich die Ausgaben der öffentlichen Hand, auch wenn nicht alle bleiben. Laut aktuellen Daten des Statistischen Bundesamts lebten fünf Jahre nach Studienabschluss noch 48 Prozent und nach zehn Jahren noch 38 Prozent der ausländischen Studierenden weiterhin in Deutschland. Wie lassen sich diese Zahlen noch steigern?

Die Studierenden langfristig nach ihrem Studium in Deutschland zu halten, sollte ein zentrales Ziel sein. Dieses Potenzial von jungen, gut ausgebildeten Menschen, die Sprachkenntnisse erworben und kulturelle Erfahrungen in unserem Land gesammelt haben, sind ein Asset. Dabei muss unterschieden werden zwischen Studierenden aus Nicht-EU-Ländern, die einen Aufenthaltstitel benötigen, und EU-Studierenden, die aufgrund der Bewegungsfreiheit innerhalb der EU nicht auf einen Aufenthaltstitel angewiesen sind.

Die aktuelle Studie des DAAD „Internationale Studierende in Deutschland zum Studienerfolg begleiten“ kommt zu dem Ergebnis, dass 76 Prozent der Master-Studierenden und immerhin 42 Prozent der Bachelor-Studierenden nach ihrem Abschluss gerne in Deutschland bleiben würden. In der Praxis gestaltet sich der Übergang in das Berufsleben aber oft schwierig. Hier verlieren wir Talente.

Wichtig ist, dass die Unterstützung für den Berufseinstieg auch die spezifischen Herausforderungen ausländischer Studierender mitdenken und den Kontakt zu Unternehmen z. B. durch Karrieremessen und andere Netzwerkveranstaltungen erleichtern muss. Deutschland kann hier von anderen Ländern lernen. Die Unterstützungsangebote an deutschen Hochschulen sollten früh im Studium ansetzen und über das ganze Studium verfügbar sein z. B. im Rahmen von Career Centern. Die Studierenden können so frühzeitig über den deutschen Arbeitsmarkt und das Aufenthaltsrecht informiert werden und Sprachkenntnisse schon während des Studiums erwerben.

Ein Anreiz für ausländische Studierende, nach dem Studium in Deutschland zu bleiben, ist eine klare Perspektive. Viele ausländische Studierende wollen in Deutschland bleiben, sind aber auch grundsätzlich offen für andere Länder. Diese Konkurrenzsituation müssen wir stärker in den Blick nehmen und auf die Wünsche der Studierenden eingehen. Verbesserungen sind z. B. für Gründerinnen und Gründer notwendig. Zwar können Absolventinnen und Absolventen für 18 Monate in Deutschland bleiben und einen passenden Job suchen und in dieser Zeit auch ein Start-up gründen, doch stellt die Dauer von 18 Monaten für die Teilnahme an Förderprogrammen oder die Finanzierung von Krediten eine große Hürde dar. Hier gilt es Lösungen zu finden, damit die Dauer des Aufenthalts potenzieller Gründerinnen und Gründer nicht vom Gründen abhält bzw. die Gründung in andere Länder verlagert.

Auch die Unternehmen können noch mehr und frühzeitiger aktiv werden. Sie sollten gezielt an den Hochschulen auf ausländische Studierende zugehen und studienbegleitende Praktika oder Werkstudententätigkeiten anbieten. Das würde eine frühzeitige Bindung an das Unternehmen herstellen. Dabei sollten auch Zugeständnisse im Hinblick auf die Sprachkompetenz gemacht und wenn möglich auch eine Kommunikation auf Englisch angeboten werden.

SPEZIELLE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN MITTELSTAND

Der Mittelstand steht vor einer zusätzlichen Herausforderung, wenn er Arbeitskräfte aus dem Ausland anwerben möchte. Ihm fehlt oft die Erfahrung und er verfügt nicht über die hierfür erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen, um Personalakquise im Ausland betreiben zu können. Zudem sitzen die Unternehmen häufig nicht in oder in der Nähe der großen Ballungsräume, sondern im ländlichen Raum. Zwar kann der Mittelstand an weiteren Standorten Produktions-, Entwicklungs- und Vertriebsstätten eröffnen, was er auch zunehmend tut. Da der Stammsitz aber meist in eher ländlichen Regionen liegt, sind deutsche Sprachkenntnisse im Alltagsleben oft erforderlich.

- Eine Lösung für den Ressourcenmangel liegt auf der Hand: kollaborative Ansätze, angefangen beim Recruiting über Aus- und Weiterbildung hin zu Integrationsarbeit und zum Aufbau gemeinsamer Standorte.
- Ferner sollte mehr auf die Arbeitssprache Englisch gesetzt werden. Sie ermöglicht in vielen Unternehmen vielfach ohne lange Vorlaufzeiten eine schnelle Einbindung der neuen Kolleginnen und Kollegen.
- Eine weitere Möglichkeit, kleine und mittelständische Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen, wäre die gesetzliche Öffnung der Zeitarbeit für ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten. Zeitarbeitsunternehmen, die über die entsprechenden Kenntnisse und Erfahrungen verfügen, könnten als eine „globale Personalabteilung“ für KMU und Handwerksbetriebe fungieren. Große Zeitarbeitsunternehmen verfügen heute bereits über Niederlassungen weltweit, kennen kulturelle Besonderheiten und können für beide Seiten – Unternehmen und Beschäftigte – von Vorteil sein. Sie übernehmen die Anwerbung und managen die Kommunikation mit den Behörden.

In Deutschland sind sie Ansprechpartner für beide Seiten und als entleihendes Unternehmen auch dann Arbeitgeber mit allen Pflichten, wenn sich Zeiten ohne Auftrag ergeben sollten.

Die Unternehmen könnten die Arbeitskraft durch die Beschäftigung im Unternehmen kennenlernen, ohne sich dem bürokratischen Aufwand und insbesondere den eigenen Risiken der Rekrutierung im Ausland auszusetzen. Zugleich haben Zeitarbeitsunternehmen durch den höheren Anwerbungsaufwand einen hohen wirtschaftlichen Anreiz, die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften langfristig zu gestalten und ihre (Arbeitsmarkt-)Integration nachhaltig und engagiert voranzutreiben. Die durch die Anwerbung im Ausland entstandenen Kosten können sie durch angepasste Verrechnungssätze oder im Falle einer direkten Beauftragung mittels eines vorab vereinbarten Honorars für die Vermittlung wieder erwirtschaften.

- Eine weitere niedrigschwellige Möglichkeit ist zunächst die Zusammenarbeit mit neuen Vermittlern wie z.B. TalentOrange oder Start-ups wie WorkMotion, die deutsche Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften aus dem Ausland unterstützen. Wünschenswert wäre in jedem Fall auch die Zusammenarbeit mehrerer Mittelständler, um sich Kosten und Mühen zu teilen.
- Um den ländlichen Raum für ausländische Fachkräfte attraktiver zu gestalten, sind „Expad-Hubs“ denkbar.
- Eine weiterführende, für den Mittelstand neuartige Möglichkeit wären „Vor- und Zwischenstufen der Migration“, also Optionen, die Interessenten Schritt für Schritt insbesondere an den Mittelstand heranführen.

Denkbar wären „Hubs“ im Ausland oder in mittelgroßen Städten in Deutschland. Die dort Tätigen sind digital an die Unternehmen angebunden, wodurch man von „digitaler Migration“ sprechen könnte. Die Lage dieser Hubs könnte man von der Attraktivität für die ausländischen Arbeitskräfte abhängig machen. Im Kern geht es darum, dem großen Schritt aus dem Ausland zu einem KMU im ländlichen Raum eine Station zwischenschalten. Das Ankommen in Deutschland würde so vereinfacht und kulturelle Barrieren hätten etwas mehr Zeit, von beiden Seiten überwunden zu werden. Finden sich die ausländischen Beschäftigten besser zurecht, erhöht das die Wahrscheinlichkeit, neu gewonnene Arbeitskräfte auch langfristig binden zu können.

Ziel wäre es, dass Interessenten nach einer gewissen Zeit durch ihre Fach- und Sprachfähigkeiten direkt in den mittelständischen Unternehmen anfangen können. Die für die Beschäftigten notwendigen Formulare und Prozesse sollten ausschließlich digital bereitstehen, damit diese präsensfrei ohne Deutschkenntnisse direkt im Ausland erledigt werden können.

BLEIBT DOCH HIER. SOZIALE INTEGRATION IN DEN BLICK NEHMEN

Bei der Gewinnung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte muss das Augenmerk nicht nur auf den Zuzug, sondern auch auf die Abwanderung gerichtet werden. Bei einer Abwanderungsquote von fast 10 Prozent (wie vor Corona) steigen mit den Zuzügen auch die Fortzüge. Infolgedessen muss die Anzahl der Einwandernden noch stärker steigen, um einen jährlichen Migrationsaldo von 400.000 zu erreichen. Mittelfristig kann dieser Saldo jedoch nur bei einer niedrigeren Abwanderungsquote erreicht bzw. gehalten werden.

Die Migrationspolitik wird an dieser Stelle bei der Integration gewonnen, ihr Potenzial jedoch noch

nicht ausgeschöpft. Bisher arbeiten viele Zugewanderte unter den Möglichkeiten, die ihre Kompetenzen hergeben würden und die Erwerbsquoten gerade von Migrantinnen sind oft niedrig.

Deshalb spielt auch im Hinblick auf die Abwanderung eine berufsbegleitende (oder auch familienbegleitende) Qualifizierung und Sprachförderung eine wichtige Rolle, insbesondere um einen anerkannten Abschluss zu erreichen. Für längerfristige berufliche Entwicklung bzw. einen beruflichen Aufstieg ist dies von großer Bedeutung. Diese begleitende Unterstützung sollten wir als umfassende Serviceleistung verstehen und anbieten. Daneben tragen das Recht auf einen Vollzeit-Kitaplatz, ein Bleiberecht nach Ausbildung und ein aktives Werben um Absolventinnen und Absolventen zur Integration bei.

Auch Familiennachzug muss bei der Integration berücksichtigt und vereinfacht werden, z. B., indem kein Nachweis von „ausreichend Wohnraum“ bei Visumsantragsstellung verlangt wird, wenn der Prozess bis zur Einreise noch mehrere Monate dauert. Schließlich sollte das Bleiberecht bei einem bestehenden Arbeitsplatz nicht nur auf ein bis zwei Jahre begrenzt, sondern eine langfristige Bleibeperspektive gegeben werden. Wenn ich nur solch einen kurzen Zeithorizont habe, dann komme ich auch nicht mit der Familie. Und ohne Familie werde ich auch nicht lange bleiben. Die Familie in Deutschland stärkt die Integration in die Gesellschaft und senkt den „mental load“.

Für eine zielgerichtete Politik braucht es aber noch qualitative Studien zu den Gründen, warum Migrantinnen und Migranten und auch ausländische Studierende Deutschland wieder verlassen. Hier brauchen wir dringend bessere Daten, um an Lösungen und Angeboten zu arbeiten.

März 2023