

# **Willkommens- und Anerkennungskultur für Migrantinnen und Migranten – Weichenstellungen in Politik und Verwaltung –**

**Der Fachkräftebedarf, der sich in den nächsten 15 Jahren weiter verschärfen wird, macht eine neue Willkommens- und Anerkennungskultur und eine gesteuerte Zuwanderung in der Bundesrepublik Deutschland nötig. Sie ist Teil des Gesamtinstrumentariums der Fachkräftesicherung, zu der auch die bestmögliche Erschließung inländischer Potenziale gehört; dazu zählen auch die beruflichen und gesellschaftlichen Potenziale bereits hier lebender Migrantinnen und Migranten. Die Wirtschaft braucht außerdem qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland – auch aus Nicht-EU-Staaten. Die rechtlichen und strukturellen Voraussetzungen dafür müssen jetzt von Politik und Verwaltung geschaffen werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Arbeitsgruppe der regionalen Fachkräfteallianz unter der Leitung des Hauptgeschäftsführers der Handwerkskammer der Region Stuttgart, Claus Munkwitz.**

## **1. Hintergrund**

In Baden-Württemberg werden zwischen 2013 und 2030 laut dem Fachkräftemonitor der Industrie- und Handelskammern durchschnittlich 220.000 Fachkräfte fehlen, darunter 67.000 allein in der Region Stuttgart. Die Unternehmen suchen nicht nur Ingenieure und andere Akademiker, sondern vor allem qualifizierte nicht-akademische Fachkräfte. Die dringend benötigten Fachkräfte auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zu finden, wird aufgrund der demographischen Entwicklung immer schwieriger. Immer mehr Unternehmen haben offene Stellen, für die kein geeignetes Personal ge-

funden werden kann. Bereits jetzt weist der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit für Fachkräfte in der Produktion und der Fertigung in Baden-Württemberg eine Bewerber-Stellen-Relation von 1,0 auf (20.000 Arbeitslose auf 20.000 Stellen). Ab einer Arbeitslosen-Stellen-Relation von kleiner 3 zu 1 (drei Arbeitslose je einer Stelle) sind Anzeichen für Fachkräftengpässe vorhanden.

Angesichts dieser Problematik ist es unumgänglich, das gesamte Fachkräftepotenzial zu mobilisieren: sowohl innerhalb als auch außerhalb Deutschlands und auch außerhalb der EU. Einer der ersten Punkte ist es, Migranten zu halten und zu integrieren. Darüber hinaus bedarf es einer gesteuerten Zuwanderung. Die deutsche „Ausländerpolitik“ ist bisher jedoch geprägt von einer vermeintlichen Furcht der Bevölkerung vor Überfremdung, einer Abwehr gegen die Zuwanderung in unsere sozialen Sicherungssysteme und einer Vermischung von Asyl-, Flüchtlings-, Integrations- und Zuwanderungspolitik.

In der Folge ist Deutschland als Einwanderungsland nur mäßig attraktiv für ausländische Fachkräfte. Das zeigt auch eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) unter 47 Auslandshandelskammern (AHKs.) Deutschland erhält innerhalb dieser Umfrage die Note 2,8 auf einer Attraktivitätsskala von eins bis fünf. Der Umfrage zufolge ist die deutsche Willkommenskultur stark ausbaufähig. Zudem wird auch im Rahmen dieser Umfrage die deutsche Sprache als größtes Problem für ausländische Fachkräfte angesehen. Als ungünstig erweist sich in diesem Zusammenhang, dass die Möglichkeiten zum Erlernen der deutschen Sprache im Ausland spürbar zurückgefahren wurden, etwa durch Schließung von Goethe-Instituten, welche das größte internationale Netzwerk von deutschen Sprachlernzentren bilden.

Eine moderne Zuwanderungspolitik ist auch deshalb das Gebot der Stunde, weil Deutschland bei der Werbung um ausländische Fachkräfte in Konkur-

renz zu anderen Ländern steht und gegenüber dem englischsprachigen Raum im Nachteil ist. Viele andere Länder, wie die USA, Kanada, Australien oder Neuseeland gelten als attraktiver – allein schon aufgrund der deutlich geringeren sprachlichen Hürden für viele potenzielle Zuwanderer.

In diesem Kontext sollte auch sehr offen abgewogen werden, ob doppelte Staatsbürgerschaft künftig großzügiger zugelassen wird. Deren Ablehnung erleben viele, vor allem junge Menschen mit Migrationshintergrund als fehlende Wertschätzung ihrer Wurzeln und ihrer ganzheitlichen kulturellen Identität.

**Dies bedeutet, dass zum einen geeignete gesetzliche Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden müssen, um qualifizierte sowie qualifikationswillige und –fähige Zuwanderer aus aller Welt anzuwerben. Zum anderen sich Deutschland auch auf der institutionellen Ebene für die Bedürfnisse von Zuwanderern öffnen. Für die Politik sollte dies ein eigenständiges Handlungsfeld sein mit dem Ziel, international gesuchten und gefragten Fachleute und deren Familien zu vermitteln, dass sie bei uns willkommen sind.**

## **2. Erste Ansätze greifen teilweise zu kurz**

Erste positive Ansätze für einen erleichterten Zuzug gibt es: Mit dem BQFG-Anerkennungsgesetz hat der Gesetzgeber eine wichtige Voraussetzung für ein einheitliches und praktikables Bewertungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen und somit einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt geschaffen.

Seit Anfang Mai 2011 gilt die uneingeschränkte Freizügigkeit für europäische Arbeitnehmer. Sie war längst überfällig. Die Zugangshürden für qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten sind jedoch geblieben.

Die im August 2012 eingeführte Blue Card stellt ebenfalls einen Schritt in die richtige Richtung dar, weil mit ihr die Einkommensgrenzen für ausländische Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten erneut deutlich gesenkt wurden. Allerdings ist die Politik mit der Befristung der Aufenthaltsdauer und der Beschränkung des Zuzugs von Familienangehörigen wiederholt hinter den Forderungen der Wirtschaft zurückgeblieben. Bedauerlich ist vor allem, dass mit der Neuregelung ab 1. August 2012 eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung für Hochqualifizierte nicht mehr gibt. Zudem sind die Verdienstgrenzen auch nach der Absenkung immer noch zu hoch. Zumal die Deckung des Bedarfes immer schwieriger werden wird, da Deutschland in starker Konkurrenz zu insbesondere angelsächsischen Ländern steht.

Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass die Blue Card sich vor allem an Akademikern als potenzielle Zuwanderer orientiert. Fakt ist aber, dass den Schwerpunkt des Fachkräftebedarfs mit 56 Prozent die nicht-akademischen Berufe mit hoher Qualifikation ausmachen. Dazu zählen Techniker, Fach- und Betriebswirte, Meister und Fachkaufleute. Allein im Gesundheitsbereich fehlen mehr als 20.000 Fachkräfte.

### **3. Neue politische Rahmenbedingungen nötig**

Alle oben genannten Beschränkungen schwächen Deutschland als Einwanderungsland im internationalen Wettbewerb. Viele Betriebe aus Industrie, Handel, Handwerk sowie aus dem sozialen und medizinischen Bereich bedauern dies sehr.

Die Regionale Fachkräfteallianz hält es daher für dringend erforderlich, auch attraktive Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte ohne Hochschulabschluss zu schaffen. Sie begrüßt den aktuellen Beschluss des Bundeskabinetts, die Zuwanderung von Nicht-Akademikern mit bestimmten Qualifikationen aus Ländern außerhalb der EU zu erleichtern. Die Berücksichtigung regionaler Besonderheiten bei der geplanten Erstellung der Posi-

tivliste der Engpassberufe ist richtig. Ziel muss es sein, bei der Erstellung der Positivliste weitere Akteure zu beteiligen und deren Kenntnisse über die Entwicklung des Bedarfs an Arbeitskräften bei der Beurteilung des Arbeitsmarktes in einem flexiblen Verfahren zu berücksichtigen.

Wenn Deutschland im Wettbewerb um die besten Köpfe der Welt bestehen will, brauchen wir dringend eine transparentere und modernere Zuwanderungspolitik, die sich an erfolgreichen internationalen Vorbildern orientiert. Mehr Transparenz und weniger Bürokratie lassen sich nach Ansicht der Wirtschaft mit einem Punktesystem erreichen, welches es bereits in Australien oder Kanada gibt. Es orientiert sich an Fähigkeiten und Sprachkenntnissen der Zuwanderungswilligen sowie an ihrer Qualifikation und könnte auch für Deutschland ein wichtiger Baustein hin zu einer modernen Zuwanderungspolitik sein. Auch Regelungen für die Zuwanderung von Familienangehörigen sind nötig. Generell gilt es, Zuwanderungswilligen eine dauerhafte Perspektive zu bieten. Wer nach Deutschland eingereist ist und zunächst nur einen beschränkten Aufenthaltstitel hatte, sich hier aber als gut qualifizierte Fachkraft integriert hat, muss künftig ebenfalls zum Bleiben eingeladen statt zur Ausreise aufgefordert werden.

#### **4. In Verwaltung und Gesellschaft Willkommenskultur leben**

Die Regionale Fachkräfteallianz hält außerdem eine größere gesellschaftliche Offenheit für unabdingbar. Diese manifestiert sich unter anderem im Verwaltungshandeln. Den Ausländerbehörden kommt dabei eine zentrale Stellung zu. Es müssen Strukturen geschaffen werden, die auf der einen Seite die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben zum Beispiel zur Integrationsfähigkeit erlauben, andererseits aber auch eine echte Willkommenshaltung gegenüber Zuwanderern und bereits Zugewanderten und ihren Angehörigen vermitteln. Viele Behörden nutzen die vorhandenen Spielräume bereits, haben ihre interkulturelle Kompetenz verfeinert und sich zu echten

Dienstleistern entwickelt. Für die Stadt Stuttgart beispielsweise ist es das Ziel, für neue Fachkräfte und deren Familien und vor allem aus dem Ausland ein Welcome Center zu schaffen. Diese Ansätze müssen flächendeckend ausgebaut werden. Doch auch die Unternehmen müssen ihren Beitrag leisten und die Bereitschaft mitbringen, Fachkräfte aus dem Ausland einzustellen und in die Betriebe zu integrieren. Hier gilt es, die vorhandenen guten Beispiele publik zu machen und zu multiplizieren.

Wir brauchen zudem wieder mehr Kultur- und Sprachförderung im Ausland, um unser Land im internationalen Wettbewerb besser positionieren zu können. Sinnvoll könnten schließlich auch Informationskampagnen sein, die auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in Deutschland aufmerksam machen, nicht zuletzt auch auf die meist kostenlosen Studienangebote.

**Ziel muss sein, das Interesse an unserem Land, unserer Kultur und unserer Sprache zu erhöhen. Wir müssen Deutschland als Einwanderungsland attraktiv machen. Dazu gilt es, eine erlebbare Willkommens- und Anerkennungskultur zu etablieren. Fachkräften aus dem Ausland müssen wir deutlich machen, dass sie nicht nur wegen des hohen Fachkräftebedarfs auf Zeit akzeptiert, sondern gerne auf Dauer als von uns wertgeschätzte Menschen anderer Kulturkreise willkommen sind.**

**Dies wollen die Akteure der Fachkräfteallianz vorantreiben, sehen hierbei aber auch die politischen Entscheidungsträger vor Ort, im Land und im Bund, sowie die ganze Bürgergesellschaft gefordert.**

## Über die Fachkräfteallianz Region Stuttgart

Auf Betreiben der Agenturen für Arbeit der Region Stuttgart haben sich Kammern, Verbände, Gewerkschaften, Einrichtungen der Wirtschaftsförderung und andere Akteure auf dem Arbeitsmarkt zum Steuerungskreis Arbeitsmarktmonitor Region Stuttgart konstituiert. Der Steuerungskreis ist der Impulsgeber für die Fachkräfteallianz Region Stuttgart, unter dem Dach der Allianz befindet sich auch die Koordinierungsstelle. Das Netzwerk setzt sich zum Ziel, eine nachhaltige Beschäftigungssituation und die Sicherung von Fachkräften für die Region langfristig zu verbessern.

Der Steuerungskreis zielt auf ein gemeinsames, zielorientiertes Agieren der lokalen Partner. Er ermittelt wirksame strategische Ansätze für die Region Stuttgart und verfolgt sie durch ein abgestimmtes und koordiniertes Handeln der Partner. Er stärkt lokale Netzwerke durch einen intensiven Informationsaustausch. Er schafft damit Transparenz über die Aktivitäten in der Region und ermöglicht Synergieeffekte.

