POSITIONSPAPIER

Berlin, 25. März 2015

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Zuwanderung weiter erleichtern, Integration im Interesse der Wirtschaft stärken

Beschluss des DIHK-Vorstands

I. Wo stehen wir?
II. Zuwanderung in den Arbeitsmarkt weiter erleichtern
III. Im Ausland werben und informieren
IV. Integration und Willkommenskultur im Inland stärken
V. Deutsche Wirtschaft engagiert sich

I. Wo stehen wir?

Die demografische Entwicklung stellt Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vor große Herausforderungen. Sie bietet gleichzeitig aber auch neue Chancen. Allein aufgrund der demografischen Entwicklung würde das Arbeitskräfteangebot ohne Zuwanderung, aber unter realistischen Annahmen einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren, bis 2025 um rund 3,5 Millionen Personen zurückgehen – bis 2050 um etwa 14 Millionen. Die Fachkräftesicherung bleibt damit für die deutsche Wirtschaft eines der Megathemen in den kommenden Jahren. Immer mehr Gewicht gewinnt dabei die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland.

2014 kamen fast 500.000 mehr Menschen nach Deutschland als fortzogen – so viele wie seit mehr als 20 Jahren nicht. Mittlerweile ist Deutschland nach den Vereinigten Staaten von Amerika das Land mit der zweithöchsten Zuwanderung im Vergleich aller OECD-Staaten. Diese Anziehungskraft ist aber nicht in Stein gemeißelt. Der Wettbewerb um kluge Köpfe aus aller Welt wird in Zukunft zunehmen. Insgesamt kamen in Deutschland fast zwei Drittel aller Zuwanderer aus der EU – hier gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Die Hälfte dieser Personen ist gekommen, um hier zu arbeiten. Anders sieht das Bild bei Menschen aus, die aus Nicht-EU-Staaten – also aus Drittstaaten kommen. Weniger als zehn Prozent kommen zu Erwerbszwecken. Hier dominiert der Zuzug von Familienangehörigen, Asylbewerbern und Flüchtlingen. Gerade die Zuwanderung aus Drittstaaten ist es aber, die durch gesetzliche Rahmenbedingungen beeinflusst werden kann.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Registriernummer des DIHK im Register der Europäischen Kommission: 22400601191-42
Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Telefon ++49-(0)30-20308-0 | Fax ++49-(0)30-20308-1000
E-Mail Berlin: infocenter@dihk.de | E-Mail Brüssel: dihk@bruessel.dihk.de | Internet: www.dihk.de

Vor diesem Hintergrund und aktuell stark steigender Asylbewerberzahlen wird die Frage diskutiert, ob in Deutschland ein neues Einwanderungsgesetz nötig sei. Zudem stellen sich Fragen mit Blick auf eine gelingende Integration. Die Unternehmen sind mittelfristig auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen, weil allein inländische Potenziale nicht ausreichen. Deshalb ist es besonders wichtig, sich als attraktiver und offener Standort zu positionieren, der es einerseits Zuwanderern möglichst einfach macht, hier Fuß zu fassen und es andererseits deutschen Betrieben leicht macht, Kandidaten aus dem Ausland einzustellen. Wir sind als Exportnation und stark globalisiertes Industrieland darauf angewiesen, auch im Ausland als offene Gesellschaft wahrgenommen zu werden. Auch der Absatz von Produkten „Made in Germany“ hängt nicht nur an der technischen Qualität der Produkte, sondern auch das Image und die Werte Deutschlands schwingen dabei mit.

Grundsätzlich bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, die Migration zu beeinflussen. Im Kern sind das zum einen gesetzliche Regelungen und zum anderen Faktoren wie die gelebte Willkommenskultur und konkrete Willkommensstrukturen, mit denen die Zuwanderer hierzulande unterstützt werden. Dazu zählen aber auch Werbung um Fachkräfte im Ausland sowie Informationen über die Chancen und Möglichkeiten der Zuwanderung im In- und Ausland. Der Bereich scheinbar „weicher Faktoren“ jenseits der gesetzlichen Regelungen ist dabei nicht zu unterschätzen, denn je attraktiver sich der Standort für Fachkräfte aus aller Welt präsentiert, desto eher werden international mobile Personen sich zum Zuzug entscheiden. Letztlich ist das Gesamtpaket von Bedeutung.

II. Zuwanderung in den Arbeitsmarkt weiter erleichtern

Durch die Ausgestaltung des Zuwanderungsrechts kann der Zuzug aus Drittstaaten beeinflusst werden. In den letzten Jahren wurden hier vor allem die Regelungen zur Arbeitsmigration liberalisiert und vereinfacht. Hochqualifizierte können z. B. über die Blaue Karte EU nach Deutschland kommen, wenn ein Arbeitsverhältnis besteht, mit dem ein Bruttojahresgehalt von mindestens 48.400 Euro erzielt wird. Für beruflich Qualifizierte in Mangelberufen wurde die Beschäftigungsverordnung angepasst und eine Positivliste mit den entsprechenden Mangelberufen eingeführt. In beiden Fällen wird auf die Vorrangprüfung verzichtet. Hochschulabsolventen aus Drittstaaten können für sechs Monate zur Jobsuche nach Deutschland kommen, auch ohne ein Arbeitsplatzangebot. Vor dem Hintergrund dieser Maßnahmen geht es zum jetzigen Zeitpunkt vor allem darum, die Wirkungen der aktuellen Regelungen genau unter die Lupe zu nehmen. Die bisherigen Erleichterungen sind richtige Schritte gewesen. Weitere Verbesserungen an Schwachstellen sind aber erforderlich. Zudem sollten bei den jeweiligen Zuständigkeiten im Zuwanderungssystem die Prozesse analysiert und ggf. verbessert werden.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Registriernummer des DIHK im Register der Europäischen Kommission: 22400601191-42
Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Telefon ++49-(0)30-20308-0 | Fax ++49-(0)30-20308-1000
E-Mail Berlin: infocenter@dihk.de | E-Mail Brüssel: dihk@bruessel.dihk.de | Internet: www.dihk.de

Berlin, 25. März 2015

Zuwanderung von Azubis erleichtern

Bereits heute fällt es vielen Unternehmen schwer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Allein im Bereich der IHK-Berufe blieben zuletzt 80.000 Lehrstellen unbesetzt. Infolge der demografischen Entwicklung wird sich diese Herausforderung – wenn auch regional unterschiedlich – verschärfen.

Junge Menschen aus Drittstaaten können zurzeit in Deutschland über einen entsprechenden Aufenthaltstitel nur dann für eine Ausbildung nach Deutschland kommen, wenn keine „bevorrechtigten" Azubis verfügbar 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. Unternehmen haben ferner Schwierigkeiten, wenn Azubis aus Auslandsniederlassungen Teile ihrer Ausbildung im deutschen Mutterunternehmen absolvieren sollen.

DIHK-Vorschläge:

- Menschen aus Drittstaaten sollten in Deutschland zumindest in Berufen, in denen Azubis knapp sind, ohne Vorrangprüfung eine Ausbildung absolvieren können. Die bestehende Positivliste der Ausbildungsberufe, in denen Engpässe herrschen, kann als Orientierung dienen und ist dabei um Berufe, in denen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, zu ergänzen. Unbürokratischer und transparenter ist es allerdings, nicht nur auf Engpassberufe abzustellen, sondern grundsätzlich auf die Vorrangprüfung zu verzichten, wenn ein konkretes Ausbildungsplatzangebot vorliegt.
- Da Sprachkenntnisse das A und O für eine erfolgreiche Ausbildung sind, sollte analog zum Förderprogramm „Mobi-Pro EU" auch für Drittstaatler ein ähnliches Programm zur Verfügung stehen. Bereits im Heimatland, aber auch begleitend zur Ausbildung, sollten Sprachkurse absolviert werden.
- Auch für ausländische Studienabbrecher an deutschen Hochschulen sollten die Möglichkeiten verbessert werden, hierzulande rasch und unkompliziert eine Ausbildung beginnen zu können oder ggf. den Weg in die Selbständigkeit zu finden.
- Interessierte Jugendliche und Bewerber aus dem Ausland für Ausbildungsplätze in Deutschland sollten frühzeitig, möglichst schon im Heimatland, über die Lebenssituation in Deutschland und über das Ausbildungssystem informiert werden. Dabei sollte der Wert einer (ggf. zusätzlichen) dualen Ausbildung deutlich gemacht werden.

Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation schon heute knapp

Unternehmen haben bereits heute Schwierigkeiten, Mitarbeiter mit beruflicher Qualifikation zu finden. Laut aktuellem DIHK-Arbeitsmarktreport berichten 49 Prozent, dass sie vergeblich Kandidaten mit dualer Berufsausbildung suchen. Hochschulabsolventen werden derzeit von 35 Prozent erfolglos gesucht. Diese Entwicklung wird sich künftig weiter zuspitzen.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Registriernummer des DIHK im Register der Europäischen Kommission: 22400601191-42
Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Telefon ++49-(0)30-20308-0 | Fax ++49-(0)30-20308-1000
E-Mail Berlin: infocenter@dihk.de | E-Mail Brüssel: dihk@bruessel.dihk.de | Internet: www.dihk.de

Beruflich Qualifizierte aus Drittstaaten können hierzulande einer Beschäftigung in Mangelberufen nachgehen. Mangelberufe werden derzeit auf der Positivliste von der Bundesagentur für Arbeit erfasst. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die auf der Positivliste genannten Berufe mitunter nicht ausreichend sind. Fachkräfteengpässe sind zudem regional unterschiedlich, in einigen Regionen bestehen Engpässe in Berufen, die nicht auf der Positivliste stehen. Eine bundesweite Mobilität von inländischen Arbeitslosen, die grundsätzlich für solche Stellen in Frage kommen, ist in der Praxis häufig nicht gegeben. Eine weitere Zuwanderungsvoraussetzung ist, dass bereits bei der Einreise die Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsausbildung festgestellt ist. Das nötige Anerkennungsverfahren der Berufsqualifikation ist aus dem Ausland häufig schwierig zu durchlaufen.

DIHK-Vorschläge:

- Die Positivliste sollte für weitere Berufsgruppen geöffnet und regional unterschiedlichen Fachkräfteengpässen stärker Rechnung getragen werden.
- Die zwingende Voraussetzung der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen sollte nur für reglementierte Berufe gelten. In anderen Fällen sollte ein konkretes Arbeitsplatzangebot ausreichen. Gleichzeitig sollte jedoch dafür geworben werden, dass eine Anerkennung durch eine deutsche Stelle ein hilfreiches Transparenzinstrument für einen schnellen Einstieg in Beschäftigung ist. Auslandshandelskammern (AHKs) und andere Institutionen im Ausland sollten bereits dort interessierte Zuwanderer über den Prozess der Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse informieren und sie dabei unterstützen.
- Alternativ ist eine weitere Öffnung sinnvoll, wobei die Zuwanderung beruflich Qualifizierter grundsätzlich ohne Vorrangprüfung und unabhängig von Engpässen erfolgen sollte. Die Vorlage eines Arbeitsvertrages bzw. eines konkreten Arbeitsplatzangebots sowie die Einhaltung tariflicher bzw. üblicher Vergütung könnten ausreichen – ggf. ergänzt um deutsche Sprachkenntnisse.

Hochqualifizierte und Studenten – weitere Erleichterungen sinnvoll

Mit der Einführung der Blauen Karte EU wurden die Zuwanderungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte aus Drittstaaten deutlich verbessert. Die Vorrangprüfung gilt hier nicht. Voraussetzung für den Erhalt der Blauen Karte ist neben einem Hochschulabschluss ein Bruttojahreseinkommen von 48.400 Euro (bzw. 37.752 Euro für Mangelberufe wie Naturwissenschaftler, Ingenieure, Ärzte, IT-Experten). Trotz dieser Erleichterungen bestehen Verbesserungspotenziale.

Hochschulabsolventen aus Drittstaaten, die an einer deutschen Hochschule ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben, können derzeit im Anschluss 18 Monate zur Arbeitsplatzsuche in Deutsch-

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Registriernummer des DIHK im Register der Europäischen Kommission: 22400601191-42
Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Telefon ++49-(0)30-20308-0 | Fax ++49-(0)30-20308-1000
E-Mail Berlin: infocenter@dihk.de | E-Mail Brüssel: dihk@bruessel.dihk.de | Internet: www.dihk.de

land bleiben. Finden sie eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung, erhalten sie in der Regel eine zunächst befristete Aufenthaltserlaubnis.

DIHK-Vorschläge:

- Insbesondere in Ostdeutschland, aber auch in strukturschwachen Regionen in Westdeutschland, wird die Einkommensgrenze der Blauen Karte als zu hoch empfunden – gerade auch mit Blick auf die Einstellung von Berufsanfängern. Daher sollte sie gesenkt werden. Statt der Kopplung der Einkommensgrenze an die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) wären zudem gerundete Werte, die z. B. nur alle drei Jahre angepasst werden, in der Kommunikation besser.
- In Berufen, in denen eigentlich ein Hochschulabschluss vorgesehen ist, ist die Erteilung einer Blauen Karte nach § 19 a grundsätzlich möglich, wenn die notwendige Qualifikation nachgewiesen werden kann (z. B. IT-Experten). Die hierfür notwendige Verordnung mit der Benennung der dafür in Frage kommenden Berufe sollte erstellt werden.
- Wer in Deutschland erfolgreich studiert hat, in der Regel finanziert durch Steuergelder, sollte bei Aufnahme einer dem Abschluss angemessenen Tätigkeit sofort eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten. Nach dem Studium in Deutschland kann von einer guten Integration und Sprachkenntnissen ausgegangen werden. Dies würde insgesamt die Entscheidung zum Studium in Deutschland und zum Bleiben nach erfolgreichem Abschluss attraktiver machen. Ggf. sollte der Erhalt der sofortigen Niederlassungserlaubnis an das Vorliegen guter Sprachkenntnisse geknüpft werden, um die Anreize zum Spracherwerb zusätzlich zu steigern.
- Insgesamt ist es nötig, das gesamte Zuwanderungsverfahren von der Visabeantragung bis zur Arbeitsaufnahme zu verkürzen und transparenter zu gestalten. Untersuchungen zeigen, dass allein das Visumverfahren im Schnitt über zwei Monate dauert und bei denen, die zur angestellten Erwerbstätigkeit zuwandern, sogar 14 Wochen. U. a. der konsequente Ausbau und die Nutzung von elektronischen und onlinebasierten Kommunikationswegen innerhalb der Verwaltung sind nötig.
- Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit in Deutschland sollte vereinfacht werden. Hierzu ist der Aufbau von Business Support Centern wünschenswert, die Gründungswilligen Unterstützung sowie eine erste Orientierung in Deutschland bieten und auch bei ggf. bestehenden ausländerrechtlichen Fragen unterstützen.
- Auch für Studierende und Absolventen sollte die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit erleichtert werden.

Asylbewerber – nicht außen vor lassen

Im letzten Jahr reichten in Deutschland rund 200.000 Menschen Asylanträge ein. Im Januar 2015 wurden bereits 25.000 Asylanträge gestellt, das sind 73 Prozent mehr als im Vorjahresmonat. Ein

Asylverfahren dauert zurzeit durchschnittlich sechs Monate. Die Innenminister von Bund und Ländern haben sich geeinigt, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mehr Personal zur Verfügung zu stellen, um die Asylverfahren zu beschleunigen.

Grundsätzlich müssen die arbeitsmarktorientierte Zuwanderung und die Zuwanderung aus humanitären Gründen klar unterschieden werden. Dennoch gibt es Überschneidungen: Flüchtlinge können über Qualifikationen verfügen, die in deutschen Betrieben gefragt sind. Zudem haben anerkannte Flüchtlinge nach der Genfer Konvention und Asylberechtigte nach Art. 16 a GG Zugang zum Arbeitsmarkt.

DIHK-Vorschläge:

- Es ist nötig, das Asylverfahren insgesamt zu beschleunigen, denn lange Wartezeiten stellen Asylbewerber und Unternehmen vor große Herausforderungen. Bei Asylbewerbern, die nahezu keine Aussichten auf Anerkennung haben – z. B. weil sie aus sicheren Herkunftsländern kommen – bedarf es einer schnellen Entscheidung (z. B. 14 Tage). Ansonsten fehlen diese Kapazitäten für die Bearbeitung der Anträge von Flüchtlingen, die Anspruch auf Asyl haben.
- Junge geduldete Ausländer, die eine Ausbildungsstelle in Deutschland gefunden haben, sollen diese auch abschließen können. Auszubildende und Unternehmen brauchen Rechtsicherheit hinsichtlich ihres Engagements in der Ausbildung. Bei den bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten für eine anschließende Beschäftigung braucht es ebenfalls mehr Rechts- und Planungssicherheit für die Unternehmen – derzeit gibt es hier eine sehr unterschiedliche Verwaltungspraxis. Sinnvoll wäre, unter Berücksichtigung sicherheitsrelevanter Fragen eine befristete Arbeitserlaubnis für eine zweijährige Anschlussbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb zu erteilen (3+2-Regelung). Bildungs- und Ausbildungsperspektiven sind gerade auch wichtig für Kinder und Jugendliche, die ohne Familie zu uns kommen.
- Zudem sollte die Durchlässigkeit des Asylverfahrens für qualifizierte Bewerber mit Blick auf den Erhalt eines regulären Aufenthaltstitels geprüft und bei Bedarf erleichtert werden.
- Darüber hinaus ist es sinnvoll, eine frühe Qualifikationsfeststellung bei Asylbewerbern – möglichst schon bei Antragstellung – vorzunehmen. Auf dieser Grundlage kann eine Beratung zu den bestehenden Möglichkeiten für eine Ausbildung oder Beschäftigung erfolgen und ein zügiger Arbeitsmarktzugang ermöglicht werden.
- Hilfreich ist es insgesamt, die regulären Zuwanderungsmöglichkeiten im Ausland besser zu kommunizieren – und so alternative und erfolgversprechendere Wege aufzuzeigen.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Registriernummer des DIHK im Register der Europäischen Kommission: 22400601191-42
Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Telefon ++49-(0)30-20308-0 | Fax ++49-(0)30-20308-1000
E-Mail Berlin: infocenter@dihk.de | E-Mail Brüssel: dihk@bruessel.dihk.de | Internet: www.dihk.de

III. Im Ausland werben und informieren

Die gesetzlichen Zuwanderungsmöglichkeiten, die duale Berufsausbildung, das Anerkennungsverfahren, aber auch Berufsperspektiven in Deutschland sind im Ausland bei potenziellen Zuwanderern noch nicht ausreichend bekannt.

DIHK-Vorschläge:

- Die rechtlichen Möglichkeiten sowie die Branchen und Berufe, in denen hohe Nachfrage besteht, gilt es noch besser zu kommunizieren – gerade in Drittstaaten. Auch die Bedeutung der deutschen Sprache und die Möglichkeiten, wo man diese bereits im Ausland erlernen kann, sollten noch bekannter gemacht werden. Neben diesen Informationen bedarf es zudem noch einer intensiveren Werbung für Deutschland als Arbeits- und Studienort.
- Die bestehenden Marketing-Initiativen der Bundesregierung – insb. im Rahmen von „Make it in Germany“ sollten intensiviert werden. Im Ausland präsente Partner wie v. a. Auslandshandelskammern (AHKs), Botschaften oder Goethe-Institute müssen als Anlaufstellen für interessierte Fachkräfte zur Verfügung stehen und zu relevanten Fragen informieren. Zudem sollten diese noch stärker kooperieren und ein einheitliches Bild vermitteln und z. B. auf Messen und ähnlichen Veranstaltungen präsenter sein und dort informieren und werben.
- Schulungen der Mitarbeiter in diesen deutschen Institutionen im Ausland u. a. zum Zuwanderungsrecht, zur dualen Berufsausbildung sowie zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse sollten damit einhergehen, um insgesamt die Kompetenzen dort weiter zu verbessern und auf dem aktuellen Stand zu halten.
- Auch deutsche Universitäten sollten sich z. B. noch besser positionieren und im Ausland um Studenten werben – wie dies Universitäten aus anderen Ländern bereits seit langem tun.

IV. Integration und Willkommenskultur im Inland stärken

Gute gesetzliche Rahmenbedingungen sind nur die eine Seite der Medaille. Ebenso wichtig sind Faktoren, die unter dem Stichwort Willkommenskultur zusammengefasst werden können sowie die Integration der Neubürger. Offenheit und Toleranz sind unabdingbare Voraussetzungen für ein friedliches Miteinander und einen Standort Deutschland, der attraktiv zum Leben und Arbeiten ist. Niemand will dort investieren oder leben, wo er auf Ablehnung stößt. Die IHK-Organisation sieht sich in der Verantwortung, die Integrationsanstrengungen in den Unternehmen weiter zu unterstützen. Gemeinsam mit den hier engagierten Partnern – auch in den Regionen vor Ort – wollen wir einen Beitrag zu Integration und Willkommenskultur leisten und bei Politik, Behörden, Schulen, Hochschulen und anderen relevanten gesellschaftlichen Institutionen für die stetige Entwicklung einer Willkommenskultur werben. Eine gute Willkommenskultur und tragfähige Willkommensstrukturen sind die Basis dafür, dass Migranten sich bei uns zu Hause fühlen – daraus kann eine Bleibe-

kultur entstehen, die Deutschland für qualifizierte Zuwanderer zu einem Ort zum Leben und Arbeiten macht – nicht nur für kurze Zeit, sondern auf Dauer.

Die Unternehmen sind wichtige Anker gesellschaftlichen Zusammenhalts und Katalysatoren für gelungene Integration. Hier arbeiten Menschen mit unterschiedlichsten Wurzeln zusammen. Die duale Berufsbildung erweist sich dabei tagtäglich als Vehikel zur Integration gerade junger Menschen. Unternehmen helfen darüber hinaus auf vielfältige Weise, Jugendliche aus dem Ausland zu integrieren, unterstützen z. B. bei der Wohnungssuche oder bei Behördengängen.

Die Unternehmenswelt selbst wird ebenfalls immer vielfältiger. Mittlerweile wird fast jedes zweite Unternehmen von Menschen mit Migrationshintergrund gegründet. Auch hierdurch gelingt Integration – junge Unternehmen müssen sich ein komplexes Netzwerk von Geschäfts- und Finanzierungspartnern sowie Kunden aufbauen. Des Weiteren stellen Menschen aus dem Ausland, die hier ein Unternehmen betreiben – sei es als Zuwanderer oder in der zweiten oder dritten Generation – einen wichtigen Innovationsmotor für die Wirtschaft dar. Sie bringen Kenntnisse aus anderen Ländern mit und helfen, Märkte leichter zu erschließen. Sie stellen in vielfacher Hinsicht ein gutes Beispiel dar: Sie geben Menschen Arbeit; sie sind ein Vorbild für Betriebsgründungen und -übernahmen; sie unterstützen die betriebliche Ausbildung, sie sind Vorbilder für gelungene Integration.

Zuwanderung stellt das Zusammenleben auch vor Herausforderungen – etwa dort, wo verschiedene Kulturen aufeinander treffen. Schwierigkeiten müssen klar benannt und diskutiert werden, aber die anstehenden Herausforderungen dürfen Migration und Zuwanderung nicht pauschal in ein negatives Licht rücken. Eines ist klar: Für die Integration gibt es kein Patentrezept. Menschen kommen aus unterschiedlichsten Gründen und aus vielen Teilen der Welt zu uns. Ein wesentlicher Baustein ist, die bei uns bleibenden Menschen schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt sowie in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben zu integrieren. Die dafür notwendigen Maßnahmen müssen dabei den Menschen mit ihren vielfältigen kulturellen Hintergründen und persönlichen Lebenslagen möglichst gerecht werden. So vielfältig wie die Beweggründe, in Deutschland leben zu wollen, so vielfältig sind auch die Menschen.

Aber es geht nicht allein um neu Zugewanderte. Auch die Integration bereits hier lebender Menschen mit Migrationshintergrund, viele in zweiter oder dritter Generation, bleibt eine zentrale Aufgabe. So haben etwa junge Erwachsene mit Migrationshintergrund (35 Prozent) dreimal so oft keinen anerkannten Berufsabschluss wie diejenigen ohne Migrationshintergrund (11 Prozent). Die Gründe dafür liegen unter anderem in nicht ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache, aber auch darin, dass die duale Ausbildung in vielen Herkunftsländern keine Tradition hat. Für die Unternehmen sind Auszubildende und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund nicht nur eine Herausforderung

im betrieblichen Alltag, sondern angesichts des wachsenden Fachkräftemangels und der Internationalisierung auch ein wertvolles Potenzial.

Vieles ist auf gutem Wege, dennoch sind Verbesserungen an einigen Stellen nötig.

DIHK-Vorschläge:

- Willkommens- und Begleitstrukturen ausbauen. Willkommenskultur beginnt im Ausland. Die Botschaften sind für Einwanderer der erste Kontakt mit Deutschland. Hier sollte durch Schulungen und einheitliche Prozesse ein weltweit einheitlicher Qualitätsstandard erreicht werden. Das Ziel muss sein, Antragstellern serviceorientiert und freundlich zu begegnen.
- Es sollten insbesondere vermehrt kommunale Welcome Center als Erstanlaufstelle für Zugewanderte eingerichtet werden, wie dies mancherorts – auch mit IHK-Beteiligung – bereits geschieht. Diese können als „One-Stop-Shop“ die Neubürger bei Fragen rund um das Leben und Arbeiten in Deutschland begleiten und die gesellschaftliche und betriebliche Integration unterstützen. Ausländerbehörden sollten zu wirklichen Willkommensbehörden umgewandelt werden – wie dies z. B. in Modellprojekten des BAMF erfolgt. Ziel muss es sein, bei Ausländerbehörden bundesweit einheitliche und transparente Prozesse zu haben. So sollten beispielsweise bundesweit einheitliche, mehrsprachige Antragsformulare verwendet werden. Die Weiterentwicklung derartiger Strukturen sowie die öffentliche Debatte und Aufklärung über die positiven Wirkungen der Arbeitsmigration für Wachstum und Wohlstand sind nötige Schritte auf dem Weg hin zu einem nicht nur faktischen, sondern auch in der Bevölkerung emotional so akzeptierten Zuwanderungsland. Ein koordinierter Aufbau sowie die Vernetzung von Welcome Centern untereinander sichern die Qualität der Angebote. Der Aufbau von Welcome Centern und Willkommensstrukturen werden auch im Ausland als Willkommenssignal wahrgenommen.
- Ebenfalls können Mentoren in den Unternehmen ausländische Mitarbeiter im Arbeitsalltag oder darüber hinaus unterstützen.
- Sprache als Schlüssel zur Integration. Die Gelder für berufsbezogene Deutschkurse aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) für die Förderperiode 2014 – 2020 wurden von 320 Mio. auf 180 Mio. Euro gekürzt. Demnach wird voraussichtlich spätestens im Jahr 2018 eine Förderlücke entstehen. Hier ist die Bundesregierung gefragt, eine Lösung zu finden. Darüber hinaus ist eine einheitliche Gesetzesregelung bei Sprachkursen für Asylbewerber notwendig sowie eine bessere finanzielle Ausstattung.
- Asylbewerber und Geduldete mit Bleibeperspektive sollten zudem allgemeine und berufsbezogene Sprachförderung in Anspruch nehmen können. Bisher dürfen sie i. d. R. nicht an Integrationskursen teilnehmen, so dass ihnen der Zugang zu Sprachgrundkenntnissen und damit zu berufsbezogener Deutschförderung des ESF-BAMF-Programms verschlossen ist.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Registriernummer des DIHK im Register der Europäischen Kommission: 22400601191-42
Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Telefon ++49-(0)30-20308-0 | Fax ++49-(0)30-20308-1000
E-Mail Berlin: infocenter@dihk.de | E-Mail Brüssel: dihk@bruessel.dihk.de | Internet: www.dihk.de

- Anerkennung von Qualifikationen weiter optimieren. Auch Asylbewerber benötigen Unterstützung bei der Identifizierung ihrer Berufserfahrung sowie der Anerkennung ihrer Abschlüsse. Unsicherheiten – nicht nur für Asylbewerber – bestehen auch aufgrund der unterschiedlichen und komplizierten Landesgesetze. Um die aus den Möglichkeiten des Anerkennungsgesetzes des Bundes erwachsenen gesamtwirtschaftlichen Chancen zu vergrößern, sollte dieses zielgruppengerecht und wirkungsvoll besonders bei den Unternehmen, aber auch bei den potenziellen Antragstellern – z. B. über die Migrantenverbände – bekannter gemacht werden.
- Zudem benötigen Zuwanderer aus Drittstaaten eine Vor-Ort-Beratung in ihren Herkunftsländern, um ihre individuellen Chancen für einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt einschätzen zu können.
- Unterbringung von Flüchtlingen in der Mitte der Gesellschaft. Nicht zuletzt ist es wichtig, Flüchtlinge als ersten Schritt insbesondere in zentralen Lagen einer Stadt oder Kommune unterzubringen, damit die Integration auch räumlich unterstützt wird.

V. Deutsche Wirtschaft engagiert sich

Die Integration von Menschen aus dem Ausland bietet vielfältige Potenziale für unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft. Die IHK-Organisation trägt auf vielfältige Weise zur Integration bei:

- IHKs beteiligen sich an zahlreichen lokalen oder regionalen Vereinbarungen, Initiativen und Netzwerken zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und besonders auch von Flüchtlingen. Entsprechend können die IHKs hier auch kurzfristig und den Zielgruppen angemessen ihre Serviceleistungen anbieten – wie z. B. persönliche Beratungen für Anerkennungsinteressierte oder den Kontakt zu ausbildungsinteressierten Unternehmen über die Passgenaue Vermittlung.
- IHKs beschäftigen Mitarbeiter, auch mit Migrationshintergrund, die als Ansprechpartner für potenzielle Auszubildende, ausländische Fachkräfte oder Existenzgründer dienen.
- IHKs unterstützen Unternehmen bei der Suche nach ausländischen Fachkräften und bieten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gezielt für Personen mit Migrationshintergrund an. Viele IHKs bieten eine spezielle Ausbildungsberatung für ausländische Unternehmen an. Mehr als jede zweite IHK führt Informationsveranstaltungen zur Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund durch.
- Die IHKs haben mit der IHK-FOSA eine gemeinsame Stelle geschaffen, um ausländische Abschlüsse im Bereich der beruflichen Bildung auf ihre Gleichwertigkeit mit IHK-Berufen in Deutschland zu prüfen. Vom 02.04.2012 bis zum 31.01.2015 sind bei der IHK-FOSA rd. 8.000 Anträge eingegangen. Es wurden bisher 5.400 Gleichwertigkeitsbescheide erteilt.
- IHKs betreiben oder unterstützen Welcome Center, die wichtige Anlaufstellen für Zugewanderte sind, um die Integration in Beschäftigung und Leben in Deutschland zu unterstützen.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Registriernummer des DIHK im Register der Europäischen Kommission: 22400601191-42
Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Telefon ++49-(0)30-20308-0 | Fax ++49-(0)30-20308-1000
E-Mail Berlin: infocenter@dihk.de | E-Mail Brüssel: dihk@bruessel.dihk.de | Internet: www.dihk.de

- Die DIHK-Bildungs-GmbH bietet mit dem bundesweit einheitlichen Zertifikatslehrgang „Relocation Manager (IHK)“ die in Deutschland erste Qualifizierung für alle für Willkommenskultur Verantwortlichen in Firmen und Willkommenseinrichtungen an.
- Als Mittler zwischen dem Fachkräftebedarf in Deutschland und den relevanten Zielgruppen im Gastland sind die deutschen Auslandshandelskammern (AHKs) vor Ort erste Anlaufstellen für grundlegende Informationen über Zuwanderungsmöglichkeiten in Deutschland. Sie entwickeln in diesem Zusammenhang auch Maßnahmen zur gezielten Qualifizierung und sprachlichen Fortbildung für potenzielle Fachkräfte.
- Die IHKs ebnen jährlich 40.000 Existenzgründerinnen und -gründern mit Migrationshintergrund den Weg in die Selbstständigkeit, mit Einstiegsinformationen, Beratungen zum Geschäftskonzept und Seminaren. Viele IHKs bieten spezielle Unterstützungen, z. B. durch Print- und Web-Informationen sowie Beratungen und Seminaren in fremder Sprache, Welcome-Tage oder Portraits erfolgreicher Gründer mit Migrationshintergrund.

Deutschland verfügt insgesamt über ein gutes Zuwanderungs- und Asylsystem. Es gibt jedoch Verbesserungsbedarf, wie auch die aktuellen Debatten zeigen. Gemeinsam mit der Politik wollen wir daran arbeiten. Zusammen mit allen gesellschaftlichen Akteuren wird die IHK-Organisation sich weiterhin für erfolgreiche Integration, für eine starke Wirtschaft und für ein in jeder Hinsicht lebenswertes Deutschland einsetzen.

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Registriernummer des DIHK im Register der Europäischen Kommission: 22400601191-42
Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Telefon ++49-(0)30-20308-0 | Fax ++49-(0)30-20308-1000
E-Mail Berlin: infocenter@dihk.de | E-Mail Brüssel: dihk@bruessel.dihk.de | Internet: www.dihk.de