



Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) begrüßt den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union, da er neue Wege für eine qualifizierte Zuwanderung eröffnet.

Der Gesetzentwurf reagiert auf den aktuellen Fachkräftebedarf, wie er auch in Arbeitsmarktanalysen der BA deutlich geworden ist. Untersuchungen der relevanten arbeitsmarktlichen Indikatoren (Vakanzenzeiten für unbesetzte Stellen, Vergleich der Anzahl der Arbeitsstellen mit der Anzahl an Arbeitslosen) haben einen bundesweiten Bedarf insbesondere bei einzelnen MINT-Berufen und bei Ärzten ergeben, der auch bei Ausschöpfung der inländischen Potenziale nicht ohne Zuwanderung gedeckt werden kann.

Wegen der bundesweiten Bedarfssituation hat die BA ihre angewiesenen, bei den identifizierten Mangelberufen auf die Vorrangprüfung zu verzichten, also auf die Prüfung, ob im Einzelfall eine deutsche oder anderweitig bevorrechtigte Fachkraft vermittelt werden kann (sog. Positivlistenverfahren).

Das Positivlistenverfahren betrifft derzeit u.a.

- Ingenieure im Maschinen- und Fahrzeugbau
- Ärzte der Humanmedizin
- Experten im Bereich Informatik sowie Softwareentwicklung und Programmierung.

Die Zulassungszahlen für ausländische Fachkräfte in Berufen, die im Jahr 2011 von dem Positivlistenverfahren profitieren (Ärzte und Ingenieure im Maschinen- und Fahrzeugbau), haben sich im Jahr 2011 nahezu verdoppelt.

Der aktuelle Gesetzentwurf senkt einerseits die rechtlichen Hürden für die Zulassung ausländischer Fachkräfte, andererseits baut er bürokratische Hürden ab, da bei Erteilung der „Blauen Karte EU“ keine Vorrangprüfungen durchgeführt werden. Gleichwohl wird dieser nun weiter gehende Verzicht auf die Vorrangprüfung die Beschäftigungschancen inländischer Fachkräfte nicht schmälern.

Der Gesetzentwurf ist nicht nur hinsichtlich der aktuellen Bedarfssituation, sondern auch mit Blick auf die mittel- und langfristige Zukunftsperspektive ein Schritt in die richtige Richtung. Denn das Erwerbspotenzial wird in Deutschland aufgrund der demografischen Entwicklung – ohne Zuwanderung und bei konstanter Erwerbsquote - von gegenwärtig rund 44,3 Mio. Personen bis zum Jahr 2020 auf 40,7 Mio. Personen und bis zum Jahr 2025 auf 38,0 Mio. Personen sinken.¹ Die demografische Entwicklung trägt zu einer Verstärkung des Fachkräftebedarfs bei. Außerdem lassen der technologische Fortschritt und der Strukturwandel vor allem einen Mangel an hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten.

Selbst bei einer besseren Aktivierung ungenutzter inländischer Potenziale (z.B. durch die Erhöhung der Erwerbspartizipation von Älteren und Frauen) lässt sich in Zukunft kein ausreichendes Fachkräfteangebot sicherstellen. Deshalb müssen nicht nur die vorhandenen inländischen Potenziale besser genutzt, sondern zugleich qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland gewonnen werden. Eine solche Doppelstrategie – also die Zuwanderung als eine zusätzliche Strategie – verfolgt auch die BA:

Ziel der BA ist es, zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs der Unternehmen vorrangig die Arbeitnehmer zu integrieren, die am inländischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Sofern diese nicht über die nachgefragten Qualifikationen verfügen, unterstützt die BA durch eine

¹ [IAB-Kurzbericht 16/2011](#)



Vielzahl von Maßnahmen sowohl Arbeitsuchende als auch Beschäftigte einen Berufsabschluss oder einer arbeitsmarktlich verwertbare Qualifikation zu erwerben. Da die Fachkräftenachfrage aufgrund der demografischen Entwicklung nicht immer gedeckt werden kann, ist die Zuwanderung ein ergänzendes Handlungsfeld der BA.

Zudem können mit einer gesteuerten Zuwanderung die sozialen Sicherungssysteme gestärkt werden. So tragen Zuwanderer aufgrund ihrer Beitragszahlungen zur Finanzierung der Rentenversicherungen bei. Die demografische Entwicklung und die potenziellen fiskalischen Gewinne durch Zuwanderung sprechen folglich für eine langfristige und nachhaltige Orientierung in der Einwanderungspolitik. Dabei geht es unabhängig vom Schließen kurzfristiger Lücken zwischen Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt um das Schaffen einer Grundlage für langfristiges Wachstum und die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme.

Damit die rechtlichen Änderungen ihre Wirkung entfalten können, ist es von großer Bedeutung, dass sich die Gesellschaft insgesamt für Zuwanderung öffnet. Dazu ist ein Paradigmenwechsel nötig, denn seit dem Anwerbestopp in den 70er Jahren wird Einwanderung in Deutschland als Ausnahme und nicht als wichtige Ergänzung für den Arbeitsmarkt angesehen. Daran haben auch die vielfachen Ausnahmeregelungen in den letzten Jahren nichts ändern können – im Gegenteil, sie haben diesen Eindruck eher verfestigt. Um für qualifizierte Zuwanderer attraktiv zu sein, muss eine „Kultur des Willkommens“ in Deutschland etabliert werden. Eine solche Kultur wird gefördert durch ein Klima der Toleranz und Aufgeschlossenheit für kulturelle und religiöse Vielfalt, durch eine veränderte Einbürgerungspraxis, die Anerkennung ausländischer Studien- und Berufsabschlüsse und nicht zuletzt durch die Integration der bereits im Land ansässigen Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere im Bildungssystem.

Bei einer Fortentwicklung der Arbeitsmarktzugangsregeln für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wäre aus Sicht der BA künftig zu bedenken, ob an der alleinigen Orientierung an formalen Qualifikationen im Interesse eines Beitrags zur Deckung des Fachkräftebedarfs festgehalten werden sollte. Denn dies entspricht nicht immer den Anforderungen des modernen Arbeitsmarkts, da entsprechende qualifizierte Kompetenzen und Fähigkeiten auch durch einschlägige Berufserfahrung gewonnen werden können.