



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Jedes
Alter
zählt
Die Demografiestrategie
der Bundesregierung

Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

Kurzfassung

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Autoren

Luise Brenning
Dr. Christoph Emminghaus
Prof. Dr. Winfried Kluth
Rene Laub
Marcus Neureiter
Philipp Till Schultz
Alice Steinbrück
Nina Wielage

Rambøll Management Consulting GmbH
Saarbrücker Str. 20/21
10405 Berlin
Tel. +49 30 302020-0
Fax +49 30 302020-199
www.ramboll-management.de

Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, München

Stand

April 2014

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ist mit dem audit berufundfamilie® für seine familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.



Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 030 182722721
Bestellfax: 030 18102722721



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Jedes
Alter
zählt
Die Demografiestrategie
der Bundesregierung

Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

Demografiestrategie der Bundesregierung – Arbeitsgruppe E.2 „Ausländisches
Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“

Kurzfassung

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Zielsetzung.....	5
3. Zentrale Ergebnisse.....	7
4. Handlungsempfehlungen.....	12

1. Einleitung

Laut Prognosen werden Deutschland bis zum Jahr 2025 mehr als 6,5 Millionen Fachkräfte fehlen, wenn der demografischen Entwicklung und der daraus folgenden Verknappung von Fachkräften nicht durch geeignete Maßnahmen begegnet werden kann (Bundesagentur für Arbeit 2011:3). Bereits heute macht sich der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in einigen Branchen und Regionen deutlich bemerkbar. Der demografische Wandel verstärkt diesen Trend weiter. Einzelne Unternehmen und der Wirtschaftsstandort Deutschland im Gesamten sind jedoch auf Fachkräfte angewiesen, um wirtschaftliches Wachstum und Wohlstand langfristig zu sichern. In der Diskussion um fehlende Fachkräfte setzt sich immer stärker die Erkenntnis durch, dass die gezielte Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland, neben der verbesserten Qualifizierung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials, einen zentralen Lösungsansatz darstellt. Studien¹ zeigen, dass die qualifizierte Arbeitsmigration spezifischer Gruppen Löhne und Beschäftigung steigert oder mindestens konstant hält.

Eine verstärkte Migration von hochqualifizierten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Deutschland ist dabei alles andere als sicher – Deutschland steht im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe. In den vergangenen Jahren wurden unterschiedliche Initiativen umgesetzt, um die Zahl der Zuzüge von Fachkräften nach Deutschland zu erhöhen. Beispielhaft sind hier die Absenkung der Mindesteinkommensschwelle für Hochqualifizierte oder die sogenannte Positivliste für Mangelberufe zu nennen. Daten des Ausländerzentralregisters (AZR) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) belegen, dass die Zuwanderung gerade im Jahr 2012 besonders zugenommen hat: die Zahl der Zuzüge stieg im Vergleich zum Vorjahr um rund 19 Prozent (von 623.000 auf 739.000) (BAMF 2013). Bei rund 60 Prozent dieser Zuwandernden handelt es sich um Personen mit einer europäischen Staatsangehörigkeit.

Die Hemmnisse für die Migration ausländischer Fachkräfte sind vielfältig. In der Außensicht gilt Deutschland als Standort mit einem unübersichtlichen Zuwanderungsrecht, geringer Ausländerfreundlichkeit, geringer Integrationsbereitschaft, einer wenig ausgeprägten Willkommenskultur und hohen Sprachbarrieren (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2012). Deutsche Unternehmen wiederum nennen Sprachbarrieren, mangelnde Qualifikation sowie bürokratische Hürden als Gründe dafür, dass sie trotz des Bedarfs bisher nur in einem geringen Umfang nach Fachkräften im Ausland gesucht haben (Brink, Hoffmann, Wallau 2013). Insbesondere die mangelnde Transparenz und der schlechte Ruf des deutschen Antragsystems bei der Zuwanderung werden als Gründe für eine zurückhaltende Einstellung ausländischer Fachkräfte von Unternehmen benannt (OECD 2013a). Dies hat zur Folge, dass heute lediglich sieben Prozent der deutschen Unternehmen aktiv nach Fachkräften im Ausland suchen – bei Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

sind es 22 Prozent. Allerdings ist generell davon auszugehen, dass vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs um qualifiziertes Personal die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften verstärkt in den Fokus der deutschen Industrie rücken wird (OECD 2013a).

Allgemein benennen Expertinnen und Experten zwei zentrale Stellschrauben für die Realisierung eines erhöhten Fachkräftezustroms: die Schaffung und Kommunikation einer „Willkommenskultur“ sowie den Abbau von rechtlichen und bürokratischen Hürden (Bundesagentur für Arbeit 2011). Die Etablierung einer Willkommenskultur wird maßgeblich durch die im Jahre 2012 gestartete Fachkräfte-Offensive vorangebracht, die eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist und das Fachkräftekonzept der Bundesregierung begleitet. Die Fachkräfte-Offensive informiert und sensibilisiert die Öffentlichkeit, Unternehmen und Fachkräfte über Ursachen und Auswirkungen zum Thema Fachkräftemangel. Das Willkommensportal „Make it in Germany“ wird federführend vom BMWi umgesetzt und bündelt zentrale Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte wie auch für deutsche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Relevanz der Entwicklung hin zu einer „Willkommens- und Anerkennungskultur“ und die Sicherung der Fachkräftebasis durch ausländische Fachkräfte wurden auch in der Demografie-strategie der Bundesregierung betont, die am 25. April 2012 beschlossen wurde. Eine sich daraus bildende Arbeitsgruppe unter der Leitung des BMWi und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) nahm diese Themenschwerpunkte auf und befasst sich mit der Erschließung des ausländischen Arbeitskräftepotenzials und der Schaffung einer Willkommens- und Anerkennungskultur mit Fokus auf die Werbung, Vermittlung und

1 Hier sind zum Beispiel Bauer, T.: Arbeitsmarkteffekte der Migration und Einwanderungspolitik: Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland. Heidelberg, Physica-Verlag, 1998, sowie Bauer/Zimmermann, a. a. O. sowie Brücker, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik. Bertelsmann Stiftung, 2013.

Integration ausländischer Fachkräfte. Die Schaffung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in Gesellschaft und Unternehmen ist die Basis für die Wirkung des rechtlichen Rahmens für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte.

Die zweite genannte Stellschraube betrifft den Abbau der rechtlichen und bürokratischen Hürden für ausländische Fachkräfte. Bei der Vorbereitung, der Anreise und während ihres Aufenthalts ist für ausländische Fachkräfte und potenzielle künftige ausländische Fachkräfte eine Reihe von rechtlichen Rahmenbedingungen von Relevanz. Zu diesen gehören beispielsweise Zuwanderungs- und Aufenthaltsbestimmungen, die Ausgestaltung des Arbeitsrechts sowie die Möglichkeit der Anerkennung von Bildungsabschlüssen. Weitere rechtliche Vorgaben determinieren die Arbeitserlaubnis für Ehepartnerinnen und -partner sowie einen möglichen Nachzug von Familienmitgliedern und damit wichtige familiäre Aspekte. Dabei handelt es sich neben rechtlichen Vorschriften insbesondere auch um die Ausgestaltung bzw. Ausführung von Verfahrensregelungen oder Durchführungsanweisungen.

Im Jahr 2012 traten zwei Gesetze in Kraft, um die bislang zum Teil komplexen rechtlichen Vorschriften und Rahmenbedingungen für ausländische Fachkräfte zu erleichtern. Im April 2012 trat das Anerkennungsgesetz² in Kraft, um durch eine vereinfachte Anerkennung der Berufsabschlüsse sowohl das Qualifikationspotenzial in Deutschland lebender Personen besser zu nutzen als auch vermehrt Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Das Gesetz führte Rechtsansprüche auf ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikation mit einem deutschen Berufsabschluss ein. Ziel ist es, dadurch Fachkräften mit ausländischen Abschlüssen bessere Arbeitsmarktchancen und Unternehmen nachvollziehbare und verlässliche Grundlagen zur Bewertung der Abschlüsse zu verschaffen.

Im August 2012 wurde zudem die Hochqualifizierten-Richtlinie mit der sogenannten Blauen Karte EU eingeführt. Durch die Blaue Karte EU sollen zusätzliche Anreize und Vereinfachungen für den Zuzug von Fachkräften aus Drittstaaten mit Hochschulabschluss geschaffen werden. Ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten mit einem akademischen Abschluss, die einen Arbeitsplatz in Deutschland mit einer festgelegten Bruttojahresgehaltssumme angeboten bekommen, erhalten nun den Aufenthaltstitel Blaue Karte EU. Dabei kann eine Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten erfolgen. Zudem lockert das Gesetz die Voraussetzungen für die Gründung eines Unternehmens sowohl für Angehörige aus Drittstaaten, die nach Deutschland einreisen als auch für ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen. Weitere Vereinfachungen erfolgten insbesondere für die zweite Zielgruppe – die drittstaatsangehörigen Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen, die in Deutschland eine Berufsausbildung absolviert haben – um das bereits vorhandene Potenzial ausländischer Fachkräfte an deutschen Hochschulen und Bildungsstätten verbessert zu nutzen.

Das Anerkennungsgesetz sowie die Einführung der Blauen Karte EU geben den rechtlichen Rahmen der neuen Strategie zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte vor und sind eingebettet in eine Reihe weiterer Gesetze und Neuordnungen. Zu nennen ist hier die Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern vom 6. Juni 2013, welche ausländischen Fachkräften mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in bestimmten Mangelberufen auch ohne eine Vorrangprüfung den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und den Erhalt einer befristeten Arbeitserlaubnis ermöglicht. Eine vergleichende Bewertung des formellen Rechtsrahmens wurde kürzlich von der OECD vorgenommen (OECD 2013a). Darin wurde deutlich, dass das Zuwanderungssystem in Deutschland trotz seiner Vorteile im Ausland nach wie vor sowohl von Unternehmen als auch den potenziell Zuwandernden als bürokratisch und intransparent wahrgenommen wird. Allerdings steht eine aktuelle Beurteilung unter Berücksichtigung der Wahrnehmung der ausländischen Fachkräfte und Unternehmen und der umsetzenden Akteure bisher jedoch aus. Die Wirkungen der Änderungen des Rechtsrahmens sowie der eingeführten Initiativen, wie beispielsweise das „Make it in Germany“-Portal, auf die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte wurden bislang noch nicht abschließend untersucht. Die vorliegende Wirkungsanalyse setzt hier an.

2 „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“

3 Änderung des § 21 AufenthG.

2. Zielsetzung

Ziel der Wirkungsanalyse ist es, den rechtlichen Rahmen für ausländische Fachkräfte sowie insbesondere seine Umsetzung in der Praxis aus Sicht ausländischer Fachkräfte, der Wirtschaft und der Verwaltung zu analysieren. Dabei geht es im Kern um die Frage, wie die bestehenden und neueren rechtlichen Regelungen implementiert sind bzw. werden und welche Wirkungen sich in der Praxis daraus für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte ergeben. Im Sinne einer Weiterentwicklung des Zuwanderungsrechts und seiner Umsetzung soll die Studie auch Stärken und Schwächen im Verwaltungshandeln sowie Best-Practice-Ansätze identifizieren und ggf. fundierte Empfehlungen zu Veränderungen des rechtlichen Rahmens und seiner Umsetzung geben. Dabei sollen nicht nur der Status quo in Deutschland, sondern auch internationale Erfahrungen berücksichtigt werden.

Zur Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes werden im Rahmen der Studie spezifische rechtliche Regelungen und deren Umsetzung für spezifische Zielgruppen betrachtet. Folgende rechtliche Regelungen finden Eingang in die Wirkungsanalyse:

- das am 1. April 2012 in Kraft getretene sog. Anerkennungsgesetz,
- die zum 1. August 2012 eingeführte sogenannte Blaue Karte EU,
- das Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz (AufenthG)),
- die Aufenthaltsverordnung (AufenthV) sowie
- die Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern vom 6. Juni 2013 (Beschäftigungsverordnung (BeschV)) sowie

Die folgenden Zielgruppen werden im Rahmen der Analyse abgedeckt:

- ausländische Fachkräfte mit einem Hochschulabschluss oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die zum Zwecke einer angestellten Tätigkeit nach Deutschland zuwandern bzw. zugewandert sind,
- ausländische Studieninteressierte, Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen (hierunter fallen auch Absolventinnen und Absolventen deutscher Auslandsschulen),
- ausländische Jugendliche, die eine Berufsausbildung in Deutschland absolvieren oder dies anstreben.

Bei allen drei Zielgruppen werden sowohl Staatsangehörige aus EU-Staaten mit Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie Drittstaatsangehörige betrachtet. Der Fokus liegt jedoch auf den Regelungen und ihrer Umsetzung für Drittstaatsangehörige.

Im ersten Schritt der Untersuchung erfolgte die Auswertung von Studien und Veröffentlichungen zum Thema Zuwanderung von Fachkräften, welche in den Jahren 2012, 2013 oder 2014⁴ erschienen sind.

Die Auswertung der relevanten Dokumente erfolgte anhand eines inhaltlichen Auswertungsrasters. Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse sind einerseits in die Aufbereitung des Forschungsstands eingeflossen und andererseits in die Darstellung der Umsetzung des Rechtsrahmens. Darauf folgend wurde eine Datenanalyse zur Entwicklung der Zuwanderung durchgeführt. Es wurden vorrangig Daten ausgewertet, die den Zeitraum bis einschließlich 2013 abdecken. Soweit möglich, wurde bei den Datenauswertungen immer eine Differenzierung zwischen EU- und Drittstaatsangehörigen vorgenommen.

In einem weiteren Schritt wurden Expertengespräche, vorrangig mit Mitgliedern der Unterarbeitsgruppe der BMWi AG E.2 „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ der Demografiestrategie der Bundesregierung, durchgeführt. Ziel war es, das umfangreiche Wissen und die Erfahrungen dieser Personen für die Studie und insbesondere für die Vorbereitung der weiteren Erhebungsschritte nutzbar zu machen.

Die Ergebnisse der explorativen Expertengespräche sind in die Konzeption der elektronischen Befragung ausländischer Fachkräfte sowie in die Konzeption der Fallstudien eingeflossen. Die elektronische Befragung der bereits zugewanderten ausländischen Fachkräfte diente dazu, deren Sichtweise auf den Verwaltungsvollzug des rechtlichen Rahmens und die Erfahrungen mit diesem einzufangen. Auch Aspekte der Willkommens- und Anerkennungskultur sowie Bleibeabsichten und Gründe hierfür wurden abgefragt. Die Ansprache der ausländischen Fachkräfte erfolgte über sogenannte Multiplikatoren. Die Onlinebefragung wurde anonym durchgeführt und ausgewertet. Insgesamt nahmen 506 Personen an der Befragung teil. 419 Befragte stammen aus Drittstaaten, davon 373 aus Drittstaaten mit Visumpflicht, und 46 aus Drittstaaten ohne Visumpflicht.

⁴ Berücksichtigt wurden diejenigen Daten und Dokumente, die bis zum 24. Januar 2014 veröffentlicht wurden.

Folgend sah das methodische Vorgehen die Durchführung von Fallstudien vor, in dessen Rahmen die Umsetzung der rechtlichen Regelungen für ausländische Fachkräfte mit Hilfe von leitfadengestützten qualitativen Interviews untersucht. Die Fallstudien wurden in vier städtischen und vier ländlichen Regionen durchgeführt, die sich auf insgesamt vier Bundesländer verteilten (je Bundesland einmal ländliche und einmal städtische Region). Ergänzend zu den Fallstudien in Deutschland wurden auch ausgewählte Auslandsvertretungen und Auslandshandelskammern (AHK) zur Analyse der Visaantragsbearbeitung interviewt.

Mit dem anschließenden internationalen Vergleich der rechtlichen Rahmenbedingung für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte und dessen Umsetzung wurde die Position Deutschlands im Vergleich zu anderen Ländern⁵ bestimmt. Daneben diente der internationale Vergleich zur Identifikation guter Ansätze aus dem Ausland, welche ggf. auf Deutschland übertragbar sind. Zunächst wurde eine Betrachtung der Vergleichsländer Großbritannien, den Niederlanden und Australien durchgeführt. Anschließend erfolgte ein tiefgehender Vergleich mit den Ländern Österreich und Dänemark.

Auf Basis der geschilderten Erhebungen und Auswertungen im Rahmen des Projekts wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet. Um deren Praxistauglichkeit und Zielgerichtetheit zu prüfen, wurden diese einerseits mit Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen und andererseits mit Vertreterinnen und Vertretern der an der Umsetzung beteiligten Stellen diskutiert und auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft.

5 Als Vergleichsländer wurden Österreich, Dänemark, die Niederlande, Großbritannien sowie Australien betrachtet.

3. Zentrale Ergebnisse

Für die erfolgreiche Rekrutierung ausländischer Fachkräfte durch deutsche Unternehmen und die Sicherstellung des Verbleibs ausländischer Studierender und Promovierender sowie Auszubildender in Deutschland ist ein attraktiver rechtlicher Rahmen erforderlich, der für ausländische Fachkräfte handhabbar, transparent in der Umsetzung und aus Unternehmenssicht zielführend und ausreichend ist. Daneben sind die politischen und sozialen Motive weitere Faktoren, die die Zuwanderung und den Verbleib ausländischer Fachkräfte beeinflussen.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung Deutschlands werden die Änderungen des rechtlichen Rahmens für die Zuwanderung aus Sicht der Verwaltung, der Wirtschaft und der Fachkräfte selbst als grundsätzlich positiv und zielführend bewertet. In einigen Berufen, Regionen und Qualifikationsniveaus sind die Auswirkungen des demografischen Wandels bereits erkennbar, da sich hier ein Fachkräftemangel abzeichnet. Die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte wird seitens der Unternehmen als eine Strategie angewandt, um den Anpassungsdruck auf dem Arbeitsmarkt und dem damit in Verbindung stehenden drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Durch den vergleichsweise kurzen Anwendungszeitraum des geänderten rechtlichen Rahmens sind nur bedingt Aussagen zu den Wirkungen auf das Zuwanderungsverhalten ausländischer Fachkräfte möglich. Eine Betrachtung der Zuwanderungszahlen auf Basis des Ausländerzentralregisters zeigt auf, dass ein deutlicher Anstieg bei der Zuwanderung nach Deutschland innerhalb der letzten fünf Jahre im Vergleich zu den Vorjahren zu verzeichnen ist. Neben einem Anstieg der Zahl der zugewanderten Drittstaatsangehörigen zeigt die tiefergehende Analyse der Zuwandernden auf, dass diese insbesondere aus Mitgliedstaaten der EU stammen. Deutschland profitiert momentan insbesondere von einer Migration, die durch die Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit gegenüber den Mitgliedstaaten der EU und der Eurokrise ausgelöst wurde. Empirischen Studien zufolge wird jedoch erwartet, dass diese Gruppe der Zuwanderinnen und Zuwanderer nach einer Verbesserung der wirtschaftlichen Situation in den Herkunftsländern wieder zurückkehren wird. Auch aus diesem Grund wird die Zuwanderung von Personen aus Drittstaaten weiterhin erforderlich sein. Insgesamt kann festgestellt werden, dass sich der derzeitige Rechtsrahmen aus Sicht der Unternehmen positiv auswirkt, jedoch sind in Bezug auf einzelne Zielgruppen und Aspekte der Umsetzung Optimierungspotenziale zu identifizieren.

Maßgebliche Optimierungspotenziale im Verwaltungsvollzug, wie auch etwaige Hindernisse, konnten durch die Gutachterinnen und Gutachter im Rahmen der Erhebungen zur Wirkungsanalyse identifiziert werden. Auch aus Sicht der Verwaltung, der Wirtschaft und der bereits zugewanderten Fachkräfte selbst werden Verbesserungsmöglichkeiten in der praktischen Umsetzung ermittelt. Diese Optimierungspotenziale sind über die für die Studie relevanten Zielgruppen hinweg gültig und beziehen sich auf sämtliche Akteure, die in das Zuwanderungsverfahren eingebunden sind.

Verbesserungspotenziale bestehen in Bezug auf

- den Informationsstand und die Informationsmöglichkeiten der involvierten Akteure der Verwaltung, Unternehmen und Fachkräfte,
- die Effizienz und
- die Transparenz der Umsetzungsprozesse sowie
- die Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Berufsabschlüsse und
- Aspekte der Willkommens- und Anerkennungskultur.

Bezüglich des Informationsstands der in den Zuwanderungsprozess eingebundenen Verwaltungsakteure konnte festgestellt werden, dass noch Unsicherheiten bei den neuen Regelungen und der Umsetzung dieser bestehen, insbesondere bei der Bearbeitung komplexer Einzelfälle. Verbesserungspotenziale sind hinsichtlich des Informationsstands zu den Zuwanderungsmöglichkeiten seitens der Fachkräfte und der Unternehmen zu erkennen. Dies hängt u. a. mit den Defiziten in Bezug auf vorhandene Informationsmöglichkeiten zusammen: Informationen sind aktuell über eine Vielzahl von elektronischen Portalen verteilt, auch die Informationsangebote auf den Webseiten der deutschen Auslandsvertretungen sind unterschiedlich umfangreich und vollständig.

Die zum Teil vorherrschenden Unsicherheiten der Verwaltungsakteure bezüglich der neuen rechtlichen Regelungen und ihrer Umsetzung wirken sich auf die Effizienz der Prozesse bei der Zuwanderung aus. Beispielsweise werden die Möglichkeiten zur Beschleunigung des Einreiseverfahrens für Fachkräfte nach § 31 AufenthV bislang nicht in vollen Umfang genutzt. Daneben werden die bestehenden Möglichkeiten der Vorabprüfung der Zustimmung der Ausländerbehörden oder der BA nicht umfassend angewandt. Die Zuwanderungsverfahren können durch die Etablierung

eines einheitlichen elektronischen Übermittlungssystems für die Weiterleitung von Anträgen und ergänzenden Unterlagen zwischen den involvierten Akteuren beschleunigt werden. Zum Teil zeichnen sich personelle Engpässe in Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden ab. Im Ergebnis können im Einzelfall mehrwöchige Wartezeiten bis zur Ausstellung eines Einreisevisums zustande kommen. Für Unternehmen mit akuten Fachkräfteengpässen stellt dies eine Herausforderung dar.

Hinsichtlich der Transparenz der Umsetzungsprozesse wurde seitens der Fachkräfte und der Unternehmen kritisiert, dass während der Wartezeit bis zur Erteilung der Einreisevisa in der Regel keine Informationen zu der Dauer der jeweiligen Vorgänge, den bearbeitenden Stellen und möglichen Verzögerungsgründen vorliegen. Auch konnte festgestellt werden, dass die rechtlichen Regelungen nicht immer einheitlich umgesetzt werden. Dies ist für Unternehmen und Fachkräfte schwer nachvollziehbar und schränkt die Planungssicherheit ein.

Die Möglichkeit der Anerkennung beruflicher Abschlüsse und Qualifikationen wurde seitens der Wirtschaft und der Fachkräfte selbst grundsätzlich begrüßt. In Bezug auf den Anerkennungsprozess wurden Verbesserungspotenziale identifiziert. Diese beziehen sich auf mangelnde Informationen zu Dauer und Kosten des Verfahrens, welche laut Aussagen der Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter sowie der Fachkräfte selbst als intransparent und nicht kalkulierbar bewertet wurden. Es wurde kritisiert, dass die Kampagne zum Anerkennungsverfahren einen zum Teil falschen Eindruck suggeriert, da hierbei nicht auf potenziell entstehende Kosten oder die ungefähre Dauer des Anerkennungsverfahrens eingegangen wird. Die Werbemaßnahme lässt nach Angaben der Fachkräfte den Eindruck entstehen, dass die volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens ist. Gerade in Berufen wie Erzieherinnen und Erzieher oder den Gesundheits- und Pflegeberufen wird die volle Gleichwertigkeit ohne die Teilnahme an weiteren Fort- und Weiterbildungen selten attestiert. Aus diesem Grund wird eine Anpassung der Werbemaßnahmen und der Informationsvermittlung empfohlen, so dass ausländische Fachkräfte über die Dauer und Kosten des Verfahrens aufgeklärt werden, ohne dabei jedoch eine abschreckende Lösung zu erzeugen. Für die Berufe der Positivliste wird empfohlen, das Anerkennungsverfahren zu beschleunigen, so dass den seitens der Wirtschaft dringend benötigten Fachkräften ein zeitnaher Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Dafür müssten zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden, um die Qualität der Überprüfung weiterhin sicherzustellen. Hier wird darüber hinaus empfohlen zu prüfen, auch als Zeichen einer gelebten Willkommens- und Anerkennungskultur, den Anerkennungsprozess für Qualifikationen in Mangelberufen von staatlicher Seite aus zu unterstützen bzw. die Kosten für den Anerkennungsprozess zu überneh-

men. Dabei muss das Vollkostendeckungsprinzip bei der Arbeit der zuständigen Stellen gewahrt bleiben. Bei der Etablierung kostenfreier Angebote ist seitens des Gesetzgebers eine mittel- bis langfristige Perspektive zu berücksichtigen: zunächst verursacht die Etablierung kostenfreier Angebote Mehrausgaben auf Seiten des Gesetzgebers, diese amortisieren sich mittel- bis langfristig jedoch durch die steuerlichen Mehreinnahmen, welche durch die Erwerbstätigkeit der ausländischen Zuwanderinnen und Zuwanderer generiert werden. Ein weiteres Hindernis stellen die Unterschiede zwischen den Bundesländern in der Anerkennungspraxis dar: es ist für die Zielgruppe nicht nachvollziehbar, weshalb unterschiedliche Regeln zur Anerkennung in den Bundesländern gelten. Positiv benannt wurde im Zuge der Erhebungen das Portal „Anerkennung in Deutschland“, welches jedoch in zusätzlichen Sprachen angeboten werden sollte.

Hinsichtlich der Willkommens- und Anerkennungskultur zeigte sich, dass bereits wichtige Weichen gestellt wurden. In diesem Themenbereich ist die Vertiefung und Weiterführung der eingeleiteten Bestrebungen sowie die Einführung zusätzlicher Maßnahmen erforderlich. Insbesondere in den Ausländerbehörden fühlen sich die Fachkräfte nicht immer willkommen. Daneben wünschen sich selbst Akademikerinnen und Akademiker mehr Unterstützung beim Ankommen im deutschen Alltag. Neben der Etablierung einer kulturell offenen und von den Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern gelebten Freundlichkeit ausländischen Fachkräften gegenüber, muss sich die Etablierung einer Willkommenskultur auch in gesamtgesellschaftlichen Diskussionen und in der öffentlichen Wahrnehmung zum Thema Zuwanderung widerspiegeln. In der öffentlichen Diskussion sollte aktiv darauf hingewiesen werden, dass Deutschland vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung auf die Zuwanderung ausländischer qualifizierter und hochqualifizierter Fachkräfte angewiesen ist. Ein entsprechender öffentlicher Dialog sollte hier durch die politische Ebene angestoßen werden. Aus Sicht ausländischer Fachkräfte wird die Attraktivität Deutschlands als potenzielles Zuwanderungsland auch anhand der verfügbaren Informations- und Willkommensangebote gemessen. Neben einer notwendigen Steigerung der Bekanntheit des Rechtsrahmens müssen auch die Informationsangebote für die Zuwandernden verbessert werden, da diese in erheblichem Maße die Zuwanderungsabsichten und Verbleibschancen beeinflussen. Dies bezieht sich neben Informationen zum rechtlichen Rahmen, zur Anerkennung und zum Arbeitsmarktzugang auch auf lebenspraktische Aspekte, beispielsweise die Wohnungssuche, das Angebot an Kindertagesstätten und Schulen sowie Informationen zu Versicherungen und Arztbesuchen. Auch die familiäre Situation des Zuwandernden muss bei den Informations- und Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe mehr Berücksichtigung finden. Neben umfangreicheren Informations- und Beratungsmöglichkeiten werden weitere kostenfreie Angebote seitens der Zielgruppe als Zeichen einer Willkommens-

kultur verstanden. Dies bezieht sich beispielsweise auf das Angebot kostenloser Sprachkurse für die Zielgruppe der qualifizierten und hochqualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderer. Auch hier gilt es festzulegen, inwieweit die Familienmitglieder der ausländischen Fachkräfte bei diesen Leistungen einbezogen werden.

Bei den an der Umsetzung beteiligten Stellen ist für die Schaffung einer Willkommens- und Anerkennungskultur ein Mentalitätswechsel erforderlich. In der Vergangenheit war es Aufgabe der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter im Zuwanderungsprozess, bedingt durch den rechtlichen Rahmen und politische Vorgaben, einen Anwerbestopp ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu exekutieren, welcher durch die neuen rechtlichen Regelungen und die aktuelle Zuwanderungspolitik revidiert wurde. So gilt es seitens der umsetzenden Stellen, den Mentalitätswechsel – beispielsweise im Falle der Ausländerbehörde zur „Einwanderungsbehörde“ – voranzutreiben und zu gewährleisten, dass dieser Wechsel auch seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem der Auslandsvertretungen und der Ausländerbehörden getragen wird. Sehr positiv wurde in diesem Zuge das Modellprojekt „Ausländerbehörden – Willkommensbehörden“ des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge wahrgenommen. Auf der operativen Ebene bedeutet dies, dass die am Verwaltungsvollzug beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den ausländischen Fachkräften freundlich und hilfsbereit gegenüberzutreten und aktiv auf den Fachkräftemangel sowie die Zuwanderungsmöglichkeiten hinweisen. Dies bezieht sich insbesondere auf eine offene und hilfsbereite Atmosphäre innerhalb der Behörden. Auch die Mehrsprachigkeit in den umsetzenden Stellen, die seitens der ausländischen Fachkräfte deutlich gewünscht wird, wird als Zeichen einer Willkommenskultur gewertet. Besonders positiv wurde in diesem Zuge die Etablierung sog. Welcome Center genannt, die in einigen Großstädten etabliert wurden. Die ausländischen Fachkräfte lobten hier die Mehrsprachigkeit nicht nur der rechtlichen Informationen, sondern auch das Angebot von Beratungsgesprächen sowie lebenspraktischer Informationen in Englisch. Die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur ist insgesamt ein langwieriger und gesamtgesellschaftlicher Prozess, der nicht ausschließlich von den an der Umsetzung beteiligten Akteuren und der Wirtschaft anerkannt und gelebt, sondern auch seitens der Gesellschaft getragen werden muss.

Neben den übergeordneten Optimierungspotenzialen wurden zielgruppenspezifische Verbesserungspotenziale ermittelt. Hierfür werden die relevanten Zielgruppe der Studie näher betrachtet: zunächst wird näher auf die Fachkräfte aus Drittstaaten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und die Fachkräfte aus Drittstaaten mit einem Hochschulabschluss eingegangen. Darauf folgend werden die Ergebnisse zur Analyse des Themenbereichs Anerkennung betrachtet. Nachfolgend wird auf die Zielgruppen der

Studierenden und Promovierenden deutscher Hochschulen aus Drittstaaten sowie auf Jugendliche aus Drittstaaten eingegangen, die zum Zweck einer Ausbildung zuwandern.

Unterschiedliche rechtliche Änderungen wurden bei der Zielgruppe der Fachkräfte aus Drittstaaten mit abgeschlossener Berufsausbildung, welche zum Zweck der Beschäftigung einreisen, eingeführt. Die Beschäftigungsmöglichkeiten dieser Zielgruppe sind erst mit der neuen Beschäftigungsverordnung und der zugehörigen Positivliste der BA deutlich erweitert worden. Die neuen rechtlichen Regelungen sind grundsätzlich bekannt und werden als positiv bewertet, auf Seiten der Verwaltung bestehen zum Teil Unsicherheiten bei der praktischen Umsetzung. Auch zeigten die Erhebungen, dass der neue Rechtsrahmen insbesondere größeren Unternehmen bekannt ist und von diesen genutzt wird, kleine und mittelständische Unternehmen jedoch Schwierigkeiten haben, den Zugang zu potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Drittstaaten zu erhalten. Als komplex wird bei dieser Zielgruppe die Anerkennung der beruflichen Qualifikation aus dem Herkunftsland wahrgenommen. Nach Angaben der Wirtschaft entstehen durch die mit der Anerkennung verbundenen Prozesse deutliche zeitliche Verzögerungen bei der Rekrutierung des geeigneten Personals, insbesondere im Pflege- und Gesundheitsbereich. Auch seitens der befragten Fachkräfte wird der Prozess der Anerkennung als zum Teil komplex, langwierig und intransparent wahrgenommen. Neben der Anerkennung kritisieren die Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter die Transparenz und die zeitlichen Verzögerungen auf Umsetzungsebene in Bezug auf die Prüfung der Arbeitsbedingungen.

Die weitreichendsten Änderungen des rechtlichen Rahmens zeigen sich bei der Zielgruppe der Fachkräfte aus Drittstaaten mit einem Hochschulabschluss. Durch die Einführung der Hochqualifizierten-Richtlinie wurde der Zugang zum Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe deutlich vereinfacht und weiterhin die Einreise zur Arbeitssuche für einen beschränkten Zeitraum ermöglicht. Die rechtlichen Änderungen für diese Zielgruppe werden seitens der Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter wie auch der zugewanderten Fachkräfte selbst als sehr positiv hervorgehoben und als „Durchbruch“ für die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten bezeichnet. Die Anforderungen bzgl. der Vergütung werden seitens der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter als angemessen bewertet. Für die zugewanderten ausländischen Fachkräfte stellt es überwiegend keine Herausforderung dar, ein entsprechend vergütetes Beschäftigungsverhältnis zu finden. Besonders beliebt sind auf Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Vereinfachung des Prüfverfahrens (vollständiger oder teilweiser Wegfall des Zustimmungserfordernisses) und die Möglichkeit der Vorabprüfung. Beide Neuerungen werden mit deutlichen zeitlichen Einsparungen im Umsetzungsprozess assoziiert. Möglichkeiten zur Verbesserung werden insbesondere in Bezug auf die Be-

kanntheit der Regelungen identifiziert: die Anforderungen und Vorteile der Blauen Karte EU sind den Unternehmen und den potenziellen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern noch unzureichend bekannt. Hier sind weitergehende Informationskampagnen erforderlich. Des Weiteren bestehen zum jetzigen Zeitpunkt Unsicherheiten und Rückfragen in Bezug auf die Umsetzung seitens der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter.

Weiterhin wurden maßgebliche rechtliche Änderungen für die Zielgruppe der Studierenden sowie der Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen aus Drittstaaten durchgeführt. Promotionsstudentinnen und -studenten aus Drittstaaten sind von den Änderungen des rechtlichen Rahmens nur in denjenigen Fällen betroffen, in denen sie mit einem Aufenthaltstitel als Studierende (§ 16 AufenthG) einreisen. Auf der Umsetzungsebene wird insbesondere der Finanzierungsnachweis zur Sicherung des Lebensunterhalts als Schwierigkeit seitens der ausländischen Studierenden wahrgenommen. Im Zuge der Erhebungen wurde ermittelt, dass Unterschiede im Verwaltungsvollzug bei der Erbringung der Finanzierungsnachweise zu identifizieren sind. Zusätzlich wurde auf Seiten der Verwaltung eine Umsetzungsschwierigkeit bei der rechtlichen Einordnung der Promovierenden aus Drittstaaten identifiziert. Auch hier sollte ein einheitlicher Verwaltungsvollzug angestrebt werden. Die Erhebungen zeigten weiterhin, dass sich die Zielgruppe unzureichend über die rechtlichen Regelungen zum Nebenerwerb und die aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten für einen Verbleib in Deutschland nach Abschluss des Studiums informiert fühlt. Die Regelungen zum Nebenerwerb sind der Zielgruppe nicht vollständig bekannt. Die Suche nach einer Beschäftigung im Nebenerwerb wird von einem Teil der Zielgruppe als Schwierigkeit wahrgenommen, dies wird insbesondere auf die sprachlichen Anforderungen seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zurückgeführt. Neben aufenthaltsrechtlichen Fragen fühlen sich die ausländischen Studierenden und Promovierenden im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, Gepflogenheiten im Bewerbungsprozess und mögliche Gehaltsforderungen nicht ausreichend informiert. Vor dem Hintergrund der Relevanz dieser Zielgruppe für den Arbeitsmarkt besteht diesbezüglich dringender Handlungsbedarf. Es ist eine aktive Unterstützung dieser Zielgruppe, die auch seitens der ausländischen Studierenden gewünscht wird, erforderlich, um die Verbleibschancen in Deutschland zu erhöhen.

In einem geringeren Maße war die Zielgruppe der Jugendlichen aus Drittstaaten ohne Berufsausbildung, die eine Ausbildung in Deutschland absolvieren möchten, von den Änderungen des rechtlichen Rahmens betroffen. Die Auswirkungen des demografischen Wandels zeigen sich in Bezug auf den Fachkräftenachwuchs am ehesten: Ausbildungsbetriebe haben zunehmend Schwierigkeiten damit, Ausbildungsplätze mit geeigneten Jugendlichen zu besetzen. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist inner-

halb der letzten Jahre laut der BA konstant gestiegen. Dies ist ein erster Hinweis auf das volkswirtschaftliche Potenzial, welches von dieser Zielgruppe ausgeht. Vor diesem Hintergrund werden die Änderungen des rechtlichen Rahmens für diese Zielgruppe seitens der befragten Unternehmen als zum Teil unzureichend bewertet. Die rechtlichen Änderungen sind in ihrer Reichweite nicht mit den Änderungen des rechtlichen Rahmens für die bereits beschriebenen Zielgruppen vergleichbar. Im Verwaltungsvollzug wird insbesondere die Notwendigkeit zur Durchführung der Vorrangprüfung als maßgebliches Hindernis aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber identifiziert. Auch der Matching Prozess zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und potenziellen Auszubildenden wird zum Teil als Herausforderung wahrgenommen. Insbesondere die sprachlichen Hürden sowie das Alter der Jugendlichen aus Drittstaaten sind in diesem Zusammenhang relevante Aspekte. Seitens der Zielgruppe selbst wird der Finanzierungsnachweis zur Sicherung des Lebensunterhalts als Hürde wahrgenommen. Neben den Hindernissen auf der Umsetzungsebene sind Optimierungspotenziale in Bezug auf die Informationsverbreitung und die Beratung dieser Zielgruppe zu den Verbleibsmöglichkeiten, ähnlich den Studierenden aus Drittstaaten, zu identifizieren. Auch hier wird empfohlen, die ausländischen Auszubildenden noch während des Ausbildungsverhältnisses auf die Verbleibschancen aufmerksam zu machen und zu diesen zu informieren. Der Verbleib in den Betrieben nach Abschluss der Ausbildung ist für diese Zielgruppe von besonderer Wichtigkeit, da sich die entstandenen Kosten und Aufwände der Ausbildung für den Betrieb amortisieren und volkswirtschaftlicher Nutzen dadurch entsteht, dass die ausgebildete Fachkraft das Gelernte auch im Land selbst anwendet. Als Folge der genannten Aspekte spielt die Rekrutierung von Jugendlichen aus Drittstaaten für Ausbildungsbetriebe zum jetzigen Zeitpunkt eine eher untergeordnete Rolle. Als ein möglicher Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung des Rechtsrahmens wird deshalb empfohlen zu prüfen, ob die Vorrangprüfung in Ausbildungsverhältnissen von Jugendlichen aus Drittstaaten, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung nach Deutschland einreisen, in ausgewählten Mangelberufen entfallen kann.

Wie in Bezug auf die unterschiedlichen Zielgruppen bereits benannt, wird der gültige Rechtsrahmen seitens der Verwaltung, der Wirtschaft und der Fachkräfte selbst als zielführend bewertet. Inwieweit sich diese Bewertung auch bei einem internationalen Vergleich bestätigt, wurde im Zuge der Studie analysiert. Im Vergleich mit ausgewählten Ländern, sowohl innerhalb wie auch außerhalb der EU, bestätigt sich die positive Bewertung: der geltende Rechtsrahmen für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte schneidet auch im Vergleich zu anderen Zuwanderungsländern sehr gut ab. Über Deutschland und die fünf untersuchten Vergleichsländer hinweg ist zu erkennen, dass gegenwärtig eine aktive Steuerung und Beschränkung der Zuwanderung

zum Zweck der Beschäftigung vorgenommen wird. Es ist zu erkennen, dass der Rechtsrahmen der Vergleichsländer auf die spezifischen Bedürfnisse des jeweiligen Arbeitsmarkts und somit auch entsprechend auf die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte zugeschnitten wird. Dabei kann für alle betrachteten Länder, wie auch für Deutschland, konstatiert werden, dass die Zuwanderungsregime vor allem auf die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften, insbesondere auf Hochschulabsolventinnen und -absolventen, ausgerichtet sind. Für nicht akademisch qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer ist die Zuwanderung in allen Ländern durch den rechtlichen Rahmen schwieriger.

Auf der rechtlichen Ebene sind im Vergleich zu den in Betracht gezogenen Ländern keine zielgruppenspezifischen Aspekte zu identifizieren, bei denen die deutschen Regelungen restriktiver sind als diejenigen Regelungen der Vergleichsländer. In der Tendenz lassen die deutschen Regelungen für die ausländischen Fachkräfte größere Freiräume bei der Zuwanderung. Insbesondere in Bezug auf die Regelungen für die Zielgruppe der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen aus Drittstaaten können die deutschen Regelungen als die im Vergleich liberalsten bezeichnet werden. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Möglichkeit und den Zeitraum des Verbleibs in Deutschland nach Abschluss des Studiums und den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt sowie auf die Regelungen für eine Tätigkeit im Nebenerwerb parallel zum Studium. Auch in Bezug auf die Arbeitssuche für Akademikerinnen und Akademiker aus Drittstaaten sind die deutschen Regelungen als liberal zu bezeichnen und sind vergleichbar zu den Regeln Dänemarks und Österreichs, welche auch einen Zeitraum von sechs Monaten für die Arbeitssuche gewähren, allerdings auf Basis der Bewertung durch ein Punktesystem. Die anderen Vergleichsländer schränken den Zugang zur Arbeitssuche von Personen aus Drittstaaten mit akademischem Abschluss für einen spezifischen Zeitraum hingegen stark ein. In Bezug auf die Zielgruppe der Auszubildenden sind deutliche Unterschiede auf der Regelungsebene und der Ausgestaltung zu erkennen. Dies ist u.a. durch das divergierende System der Berufsausbildung in den einzelnen Ländern begründet. In einigen Vergleichsländern, wie beispielsweise Österreich und Großbritannien, wird Auszubildenden der Aufenthaltstitel als Studierender oder Schülerin bzw. Schüler gewährt, da es keinen spezifischen Titel für Auszubildende gibt. Auch zeigte der internationale Vergleich, dass diese Zielgruppe in der Praxis aktuell noch keine hohe Relevanz einnimmt und die Zuwanderung deshalb, zum Beispiel in Österreich, auf Basis von Einzelfallentscheidungen gefällt wird. Die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen ist über die Vergleichsländer hinweg möglich, jedoch werden die Umsetzung und die Herangehensweise auch hier von den deutlichen Unterschieden im Verständnis der beruflichen Qualifikation bestimmt.

Des Weiteren zielte der internationale Vergleich darauf ab, Good-Practice-Ansätze auf der Umsetzungsebene zu identifizieren. Diese wurden insbesondere hinsichtlich der Informationsbereitstellung ermittelt. So werden in Dänemark und Österreich offizielle und vor allem zentrale elektronische Informationsportale vorgehalten, welche die spezifischen Regelungen und Zuwanderungsvoraussetzungen für die einzelnen Zielgruppen darlegen und die Informationen in einer Weise aufbereiten, die gut verständlich für die potenziell Zuwandernden sind. Auch werden jeweils lebenspraktische Informationen bereitgestellt, die direkt auf den zentralen Internetportalen verfügbar sind. Seitens der Gutachterinnen und Gutachter werden diese Ansätze als sehr gut übertragbar bewertet.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Änderungen des rechtlichen Rahmens die notwendigen Voraussetzungen für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte nach Deutschland geschaffen haben. Dies gilt insbesondere für die Zielgruppen der hochqualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderer sowie der Studienabsolventinnen und -absolventen deutscher Hochschulen aus Drittstaaten. In einem geringeren Maße gilt dies für die Zuwanderung von Jugendlichen aus Drittstaaten zum Zweck der Ausbildung. Optimierungspotenziale sind jedoch insbesondere auf der Umsetzungsebene und im Verwaltungsvollzug zu identifizieren, wo zum jetzigen Zeitpunkt noch zum Teil Fallstricke zu erkennen sind, die den Zuwanderungsprozess erschweren. Diese Schwierigkeiten sind bis zu einem gewissen Grad auf den vergleichsweise kurzen Gültigkeitszeitraum der neuen rechtlichen Regelungen zurückzuführen. Übergreifend sind Verbesserungen insbesondere bei der Informationsvermittlung zu den Zuwanderungsmöglichkeiten, der Transparenz und Effizienz der Umsetzungsprozesse sowie der Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur notwendig. Auf Basis der Befunde wurden Empfehlungen entwickelt (siehe Kapitel 8). Zum Teil sind diese Empfehlungen kleinteiliger Natur, spiegeln jedoch die entsprechenden Hindernisse bei der Umsetzung wider, die seitens der eingebundenen Akteure wahrgenommen werden. Verbesserungen auf der Umsetzungsebene erscheinen besonders dringlich vor dem Hintergrund, dass der rechtliche Rahmen für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte seitens der Akteursgruppen Verwaltung, Wirtschaft und ausländischen Fachkräften als grundsätzlich positiv bewertet wird. Es besteht die Gefahr, dass mögliche Potenziale, die von dem gültigen Rechtsrahmen ausgehen, unter Umständen nicht realisiert werden können, weil der Verwaltungsvollzug zum jetzigen Zeitpunkt nicht in der möglichen Effizienz und Transparenz erfolgt. Um die Nutzung der möglichen Potenziale sicherzustellen, wird die regelmäßige Beobachtung auf Basis eines Monitoring-Systems empfohlen, welches die Aktivitäten im Bereich der Zuwanderung unter Einbeziehung der in den Prozess und die Umsetzung eingebundenen Akteure berücksichtigt.

4. Handlungsempfehlungen

Auf Basis der durchgeführten Erhebungen und Auswertungen lassen sich insbesondere zur Umsetzung des rechtlichen Rahmens zahlreiche Handlungsempfehlungen identifizieren. Die Empfehlungen beziehen sich auf die Verbesserung der Themenbereiche

- Informationsstand und Informationsmöglichkeiten,
- Effizienz der Umsetzungsprozesse,
- Transparenz der Umsetzungsprozesse sowie
- auf das Anerkennungsverfahren und
- die Willkommens- und Anerkennungskultur.

Da diverse Akteure an der Umsetzung beteiligt sind, richten sich die Handlungsempfehlungen an unterschiedliche Einrichtungen und Institutionen. Die für die Berücksichtigung der Handlungsempfehlungen verantwortliche Institution bzw. die verantwortlichen Institutionen wurde bzw. wurden jeweils konkret benannt. Im Folgenden werden die Handlungsempfehlungen tabellarisch in einer Gesamtübersicht dargestellt.

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
1	Informationsstand und Informationsmöglichkeiten	Die Erhebungen haben aufgezeigt, dass der Wissensstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Auslandsvertretungen in spezifischen Einzelfragen des neuen Rechtsrahmens verbessert werden könnte. Es wurde angeregt, Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Konsulatsabteilungen durchzuführen. Da flächendeckende Schulungen aus Kostengründen kaum realisierbar sind, sollten neue Lehrmedien und -konzepte geprüft und ggf. etabliert werden.	Auslandsvertretungen	Auswärtiges Amt	–	–
2		Da die Auslandsvertretungen neue Verantwortungsbereiche bei der Gewährung der Visa erhalten haben, die bislang bei den Ausländerbehörden lagen, wird empfohlen, den Wissenstransfer zwischen den Ausländerbehörden und den Auslandsvertretungen zu intensivieren, um Reibungsverluste zu vermeiden.		Auswärtiges Amt, BMI	–	–
3		Um Reibungsverluste bei spezifischen Einzelfragen im Hinblick auf den neuen Rechtsrahmen zu vermeiden, wird angeregt, flächendeckende Schulungen in den Ausländerbehörden durchzuführen. Kurzfristig sollten bundesweit in allen Ausländerbehörden Verfahrenshinweise zur Verfügung gestellt werden, um eine einheitliche Handhabung der Gesetzgebung zu gewährleisten. Weiterhin wird empfohlen, bestimmte Leitlinien zur Handhabung und zu Ermessensspielräumen zu entwickeln.	Ausländerbehörden	BMI, Innenministerien der Bundesländer	–	Vertreterinnen und Vertreter der Ausländerbehörden halten insbesondere die einheitliche Nutzung von Verfahrenshinweisen als zielführend, um Reibungsverluste bei spezifischen Einzelfragen zu vermeiden. In einzelnen Bundesländern werden bereits Verfahrenshinweise zur Verfügung gestellt. Dies erwies sich als besonders nützlich. Weiterhin ist die Vorgabe spezifischer Leitlinien gerade im Hinblick auf die Nutzung des Ermessensspielraums von Bedeutung.
4		Damit die regelmäßig vom BMI oder den Länderinstanzen bereitgestellten Informationen und Vorgaben für die Ausländerbehörden besser verarbeitet werden können, sollten die Informationen stärker fokussiert und in kompakterer Form bereitgestellt werden.		BMI, Innenministerien der Bundesländer	–	Aus Sicht der Vertreterinnen und Vertreter der Ausländerbehörden wäre es besonders hilfreich, wenn Informationen sofort zur Verfügung stehen. Dadurch würde gewährleistet werden, dass die aktuellsten Entwicklungen und Entscheidungen Berücksichtigung in der Umsetzung finden. Neben der kompakten Form spielt demnach die Aktualität der Informationsweitergabe eine besondere Rolle.



Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
5	Informationsstand und Informationsmöglichkeiten	Die Priorisierung der von Bund und Ländern zur Verfügung gestellten Informationen zu Gesetzesänderungen und Gerichtsurteilen nimmt in den Ausländerbehörden oft viel Zeit in Anspruch. Daher wird angeregt, einen in regelmäßigen Abschnitten erscheinenden Newsletter mit den wichtigsten zusammengefassten Informationen zu Gesetzesänderungen und Gerichtsurteilen bundesweit zusammenzustellen und den Ausländerbehörden bundesweit zur Verfügung zu stellen.	Ausländerbehörden	BMI	–	Der angeregte Newsletter wurde von Vertreterinnen und Vertretern der Ausländerbehörden als hilfreich bewertet.
6		Es wird angeregt, dass mehr und fokussierte Informationen zum Arbeitserlaubnisverfahren von der BA-Zentrale zur Verfügung gestellt werden. Gerade zur Weitergabe an Unternehmen wären für die AG-S-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter kompakte Übersichten und Informationsmaterialien zum Zuwanderungsverfahren und den Bedingungen von großem Nutzen.	AG-S	BA-Zentrale, Koordinierungseinheit der ZAV	–	–
7		Fachkräfte informieren sich zunächst bei den deutschen Auslandsvertretungen im Herkunftsland. Die Analysen zeigten, dass das Informationsangebot auf den Webseiten der Auslandsvertretungen unterschiedlich umfangreich ist. Hier wird die Einführung von Mindeststandards bzw. das Hochladen identischer Mindestinformationen empfohlen.	Ausländische Fachkräfte	Auswärtiges Amt	Die Erfahrungen der Unternehmen zeigten, dass es für ausländische Fachkräfte schwierig ist, an die zentralen Informationen zu kommen. Dies fange bereits bei der Liste der zu erbringenden Dokumente an. Neben den Mindeststandards auf den Webseiten der Auslandsvertretungen fordern Unternehmen auch Schulungen, um die Kundenorientierung in den Auslandsvertretungen zu verbessern.	–

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
8	Informationsstand und Informationsmöglichkeiten	Es wird empfohlen, eine Studie zu den vorhandenen Informationsportalen durchführen zu lassen, auf deren Basis „Make it in Germany“ weiter ausgebaut und besser mit den übrigen Angeboten abgestimmt werden kann. Zur Erhöhung des Bekanntheitsgrads von „Make it in Germany“ als zentralem Portal werden Werbemaßnahmen im In- und Ausland empfohlen. Hierbei sollte berücksichtigt werden, dass die relevanten Zielgruppen mit spezifischen Informationen bedient und eine ausreichende Anzahl an Sprachen abgedeckt wird.	Ausländische Fachkräfte	BMWi	Aus Sicht der Unternehmen stellt ein zentrales Informationsportal eine Verbesserung zur aktuellen Situation dar. Ein Mehrwert würde vor allem für KMU entstehen, die – anders als bei Großunternehmen – auf den Zugang zu den relevantesten Informationen angewiesen sind. Es wurde angeregt, dass auf der Webseite ein Diskussionsforum integriert wird, da sich Fachkräfte und Unternehmen derzeit in einer Vielzahl unterschiedlicher Diskussionsforen im Internet austauschen würden. Ein zentrales Diskussionsforum würde den Austausch ggf. vereinfachen. Des Weiteren wurde empfohlen, spezifische Informationen für die Zielgruppe „Personalabteilungen“ aufzubereiten (wie bspw. Checklisten für die Rekrutierung, Links zu Integrations- und Sprachkursen etc.).	–
9		Aufgrund von Unsicherheiten zu Anforderungen und Anbieterinnen und Anbietern von adäquaten beglaubigten Übersetzungen werden hierzu Informationsangebote in den Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden gewünscht.		Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden	–	–
10		Da Deutschland bei der Zuwanderung von Fachkräften im Wettbewerb mit anderen Staaten steht, wird empfohlen, ansprechende und verständliche Broschüren über Deutschland als Zuwanderungsland und den Fachkräftemangel insbesondere in den Auslandsvertretungen, Auslandshandelskammern und Goethe-Instituten auszuliegen.		Diverse, u. a. Auswärtiges Amt, BMWi, DIHK etc.	–	–
11		Die Analysen zeigten, dass sich Fachkräfte aus dem Ausland mehr Informationen zu lebenspraktischen Aspekten wünschen. Daher wird bis zur weiteren Etablierung des Portals „Make it in Germany“ empfohlen, die umfangreiche BAMF-Broschüre „Willkommen in Deutschland“ standardmäßig in Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden auszugeben . Die Broschüre sollte auch über das Portal zugänglich gemacht werden.	Fachkräfte aus einem Drittstaat	Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden	–	–

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
12	Informationsstand und Informationsmöglichkeiten	In der Praxis sind die Details zu den Anforderungen und Vorteilen der Blauen Karte EU bei Fachkräften und Unternehmen z. T. noch nicht ausreichend bekannt. Daher werden hier weitere gezielte Informationskampagnen empfohlen.	Fachkräfte aus einem Drittstaat	Verantwortliche Bundesministerien, Kammern, Arbeitgeberverbände	-	-
13		Ausländische Studierende und Promovierende sind zum Teil unzureichend über die rechtlichen Regelungen zur Ausübung einer Tätigkeit im Nebenerwerb und über aufenthaltsrechtliche Fragen informiert. Es sollte zum Zeitpunkt der Erteilung des Aufenthaltstitels sichergestellt werden, dass die Zielgruppe über die Regelungen informiert ist und entsprechend Orientierungshilfen, zum Beispiel zur Arbeitssuche, gegeben werden. Es wird angeregt, dass die Ausländerbehörde sowie die Universität bzw. Hochschule verbesserte Informationen zu den rechtlichen Regelungen und Möglichkeiten einer Nebentätigkeit zur Verfügung stellen.	Studierende und Promovierende deutscher Hochschulen aus Drittstaaten	Ausländerbehörde, Universität/Hochschule, Zentrale (BA), Regionaldirektionen (RD).	-	Aus Sicht der Verwaltungsakteure ist ein hoher Informationsbedarf auf Seiten der Studierenden und Promovierenden vorhanden. Informationslücken finden sich nach Auskünften der Teilnehmenden des Workshops weniger im Bereich der Nebenerwerbstätigkeiten, sondern eher im Hinblick auf aufenthaltsrechtliche Fragen und Bleibemöglichkeiten. Erste Initiativen, wie die Durchführung von Informationsveranstaltungen, wurden bereits in einigen Bundesländern umgesetzt. Die hohe Nachfrage nach diesen Angeboten unterstreicht den Bedarf an Information und Aufklärung. Neben den Ausländerbehörden sehen die Verwaltungsakteure auch die BA in der Pflicht, Studierende und Promovierende über ihre Bleibemöglichkeiten zu informieren. Initiativen sollten über die unterschiedlichen Regionaldirektionen der Bundesländer an die Arbeitsagenturen übermittelt werden. Die Verbesserung des Informationsstands kann nur sichergestellt werden, wenn eine zentrale Stelle die Aktivitäten der Akteure, auch entsprechend des lokalen Bedarfs, koordiniert.

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
14	Informationsstand und Informationsmöglichkeiten	Wegen der hohen Relevanz ausländischer Studienabsolventinnen und -absolventen deutscher Hochschulen für den deutschen Arbeitsmarkt wird empfohlen, mehr Angebote zu karrierebezogenen Beratungen und Vorbereitungen bereits während des Studiums für diese Zielgruppe zu etablieren.	Studierende und Promovierende deutscher Hochschulen aus Drittstaaten	Universitäten/ Hochschulen, Arbeitsagenturen, Ausländerbehörden	Aus Sicht der Unternehmen ist es wichtig, die Studierenden und Promovierenden über den deutschen Arbeitsmarkt, die Karrieremöglichkeiten und bestimmte Unternehmen/Branchen mit Fachkräftebedarf zu informieren und zu beraten. Allerdings wurde dabei betont, dass darauf zu achten wäre, dass richtige Informationen vermittelt werden. Gleichzeitig sehen es Unternehmen auch als ihre Aufgabe an, ausländische Studierende auf Kontaktmessen und mithilfe von Lehrstuhlkooperationen auf sich aufmerksam zu machen.	–
15		Die Informationsverbreitung sowie die Beratung von ausländischen Auszubildenden über die Verbleibsmöglichkeiten sind von besonderer Wichtigkeit, um den Verbleib der Jugendlichen in Deutschland zu steigern. Daher wird empfohlen, ausländische Auszubildende noch während ihrer Ausbildung verstärkt über die Verbleibsmöglichkeiten aufzuklären.	Jugendliche aus Drittstaaten, die eine Ausbildung in Deutschland absolvieren	Kammern, Berufsschulen und schulische Ausbildungsinstitutionen	–	–
16		Die Nutzung der Vorabprüfung der Ausländerbehörden zur Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 31 Abs. 3 AufenthV führt zu einer Verfahrensbeschleunigung, ist Unternehmen aber nicht immer bekannt. Es wird empfohlen, dass die Betriebe über das Angebot des Vorabprüfverfahrens nach § 31 Abs. 3 AufenthV informiert werden , z. B. über Flyer oder Informationen auf ihren Webseiten.	Unternehmen	Kammern, Arbeitgeberverbände, Ausländerbehörden, AG-S	–	Die Verwaltungsakteure bestätigten, dass es zwar erste Versuche gibt, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über das Verfahren aufzuklären und mithilfe von Checklisten (bspw. Der Migrationscheck der BA) durch das Rekrutierungsverfahren zu führen, diese allerdings nach wie vor sehr rudimentär und ausbaufähig seien. Vereinzelte Initiativen, wie der Business-Welcome-Service der IHK Berlin, in welchem mögliche Fragen und Unterstützungsbedarfe der Unternehmen gebündelt wurden und nun abgerufen werden können, bestätigen laut der Akteure den Bedarf nach Informationen und Unterstützung auf Seiten der Unternehmen. Demnach wird jegliche Form der Informationsverbreitung befürwortet.



Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
17	Informationsstand und Informationsmöglichkeiten	Der häufig spezifische Informationsbedarf seitens der Unternehmen kann auf Internetplattformen und in kompakten Informationsbroschüren nur schwer gedeckt werden. Daher wird empfohlen, dass die Ausländerbehörden feste Ansprechpartnerinnen und -partner für Unternehmen einrichten . Neben den Ausländerbehörden sollte geprüft werden, inwieweit der AG-S vermehrt Beratung und Unterstützung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Hinblick auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte anbieten kann. Um dies gewährleisten zu können, sollten die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Arbeitgeber-Servicestellen im Hinblick auf das Aufenthaltsrecht geschult werden.	Unternehmen	Ausländerbehörden, AG-S	Die befragten Unternehmen sind mehrheitlich für die Etablierung fester Ansprechpartner/-innen für Unternehmen und Fachkräfte. Für ebenso dringlich halten sie allerdings die Erhöhung der Transparenz und eine Verbesserung der internen Prozesse der Ausländerbehörden, sodass Zuständigkeiten klar sind und die Erreichbarkeit der Sachbearbeiter/-innen ermöglicht wird.	Die Vertreterinnen und Vertreter der Ausländerbehörden gaben zu bedenken, dass der Einsatz einer festen Ansprechpartnerin oder eines festen Ansprechpartners aufgrund von personellen Mängeln nicht immer möglich sei. Die Etablierung einer Arbeitgeberberatung in den Ausländerbehörden sollte von der Größe der Ausländerbehörde und der Nachfrage von Unternehmen in der Region abhängig sein. Neben der Ausländerbehörde ist laut der Verwaltungsakteure auch vermehrt der AG-S in der Pflicht, Arbeitgebende im Hinblick auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte und das Rekrutierungsverfahren zu beraten. Um dies zu gewährleisten, sollten Schulungen des AG-S im Hinblick auf das Aufenthaltsrecht und Umsetzungsverfahren erfolgen, um die Unternehmen bei spezifischen Rückfragen unterstützen zu können.
18	Effizienz der Umsetzungsprozesse	Die Betreuung von Unternehmen und Fachkräften durch spezialisierte Welcome Center innerhalb der Ausländerbehörde wurden in der Praxis von Unternehmen und Fachkräften als sehr hilfreich empfunden. Daher wird empfohlen, dass in den Ausländerbehörden in großen Städten mit einer hohen Zuwanderungszahl ausländischer Fachkräfte spezielle Einheiten zur Bearbeitung von Fachkräftezuwanderung eingerichtet werden, die Unternehmen und Fachkräfte im Hinblick auf das geltende Aufenthaltsrecht und zuwanderungsrechtliche Fragestellungen beraten.	Unternehmen und ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten	Ausländerbehörden großer Städte	Diese Handlungsempfehlung wurde von den Unternehmen unterschiedlich bewertet. Gerade bei den KMU sind die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte sowie das Angebot, bestimmte Informationen zu weiterführenden Themen wie Versicherungen, Eröffnung eines Bankkontos, Schul- und Kindergartenbesuche etc. zur Verfügung zu stellen, schwierig. Aus diesem Grund ist eine „Allround“-Beratung und Unterstützung sinnvoll und hilfreich. Kritisch wurde allerdings eine mögliche Ungleichbehandlung von Fachkräften und Unternehmen in größeren Ballungsräumen und im ländlichen Raum gesehen, die dadurch entstehen könnte, wenn das Angebot nur in großen Städten angeboten wird. Aus diesem Grund wurde betont, dass es als sinnvoll erachtet wird, wenn diese Aufgaben allgemein den Ausländerbehörden, den Arbeitsagenturen oder den Bürgerservice-Centern übertragen werden würden.	–

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
19	Effizienz der Umsetzungsprozesse	Ein Terminsystem für die Beantragung und Verlängerung von Aufenthaltstiteln ist für die Fachkräfte, etwaige Begleitpersonen aus dem Unternehmen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ausländerbehörden zeitsparend. Daher wird empfohlen, flächendeckend Terminsysteme zur besseren Planbarkeit in den Ausländerbehörden einzuführen.	Unternehmen und ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten	Ausländerbehörden	–	–
20		Die Erhebungen zeigten, dass insbesondere durch den Anstieg der Zahl ausländischer Fachkräfte aus Drittstaaten zum Teil Personalengpässe in Ausländerbehörden resultieren. Aus diesem Grund wird empfohlen, dass bei den Bundesländern ggf. vorliegende Personalbedarfsmessungen analysiert werden oder Personalbedarfsbemessungen durchgeführt werden.	Ausländerbehörden	Innenministerien der Bundesländer	–	Eine Personalbedarfsbemessung wurde von den Vertreterinnen und Vertretern der Ausländerbehörde begrüßt. Bereits aktuell ist es zum Teil schwierig, mit der geringen Anzahl an Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern eine reibungslose Abwicklung der Anträge zu gewährleisten. Um zusätzliche Beratungsleistungen anbieten zu können und dabei den Bearbeitungszeitraum der eingehenden Anträge nicht zu verlängern, müsste in vielen Ausländerbehörden mehr Personal zur Verfügung stehen.
21		In der Praxis wird die Frist der Zustimmungsfiktion bei der Erteilung von Visa zum Studienzweck zum Teil durch die Ausländerbehörde aufgehoben. Es wird eine Prüfung empfohlen, inwieweit eine Aufhebung dieser Frist dem Regelfall entspricht . Eine Fristaufhebung sollte nur in begründeten Einzelfällen möglich sein.		BMI, Innenministerien der Bundesländer	–	Die Vertreterinnen und Vertreter der Ausländerbehörden gaben an, sich an die Zustimmungsfiktion und den Zeitraum von zwei Wochen für die Bearbeitung zu halten. Es wurde befürwortet, hierbei auf eine einheitliche Anwendung der Zustimmungsfiktion zu achten.
22		Es wird empfohlen zu prüfen, inwieweit Vorgaben zur Zuwanderung der Zielgruppe der Promovierenden aus Drittstaaten erlassen werden können, welche die aufenthaltsrechtliche Zuordnung bei der Zuwanderung vereinfachen und eine einheitlichere Handhabung zwischen den einzelnen Bundesländern ermöglichen.	Promovierende deutscher Hochschulen aus Drittstaaten	BMI	–	–
23		Expertinnen und Experten kritisieren die unterschiedlichen Anforderungen zur Erbringung des Finanzierungsnachweises zur Sicherung des Lebensunterhalts durch Studierende in der Praxis. Es wird empfohlen, einen einheitlichen Rahmen für die Praxis zu schaffen .	Studierende deutscher Hochschulen aus Drittstaaten	BMI, Innenministerien der Bundesländer	–	–



Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
24	Effizienz der Umsetzungsprozesse	In der Praxis entstehen Schwierigkeiten für Studienabsolventinnen und -absolventen aus Drittstaaten, wenn die für die Änderung des Titels notwendigen Nachweise und Zeugnisse seitens der Universitäten bzw. Hochschulen nicht rechtzeitig vorliegen. Es sollte geprüft werden, inwiefern die Änderungen des Aufenthaltstitels nach Studienabschluss auch anhand vorläufiger Nachweise durch die Universitäten bzw. Hochschulen erfolgen können.	Studierende deutscher Hochschulen aus Drittstaaten	BMI, Innenministerien der Bundesländer, Kultusministerien der Länder, Hochschulrektorenkonferenz	–	–
25		Für Jugendliche aus Drittstaaten ohne Berufsausbildung , die in Deutschland eine Ausbildung absolvieren möchten, stellt der Finanzierungsnachweis zur Sicherung des Lebensunterhalts neben anderen Herausforderungen eine wesentliche Hürde dar. Von Expertinnen und Experten wurden Subventionen für Ausbildungsverhältnisse in Mangelberufen oder geringere Anforderungen an den Finanzierungssatz empfohlen. Alternativ könnten Förderprogramme wie MobiPro-EU auch für Auszubildende aus Drittstaaten angeboten werden .	Jugendliche aus Drittstaaten, die eine Ausbildung in Deutschland absolvieren	BMWi, BMAS	–	–
26		Um dem Mangel an Auszubildenden entgegenzuwirken, sollte überlegt werden, die Vorrangprüfung für Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten Mangelberufen wegfällen zu lassen. Betroffen wäre hier von die Zielgruppe der Jugendlichen aus Drittstaaten ohne Berufsausbildung, die zum Ausbildungszweck nach Deutschland zuwandern.		BMAS	–	–
27		Die Onlinebefragung mit ausländischen Fachkräften aus einem Drittstaat zeigte, dass bei der Visumsbeantragung im Herkunftsland im Durchschnitt zwei bis drei Monate vor Erhalt des Visums vergehen. Demnach wird empfohlen, Personalbedarfsmessungen in den Auslandsvertretungen und ggf. den Visa-Application-Centern durchzuführen.	Auslandsvertretungen	Auswärtiges Amt	–	–
28		Bei der Analyse des Umsetzungsverfahrens zeigte sich, dass es bei der Anwendung des beschleunigten Visumsverfahrens nach § 31 AufenthV in einigen Fällen zu einer unvollständigen Dokumentation seitens der Auslandsvertretungen kommt. Dies hat zusätzliche Recherchearbeit in den Ausländerbehörden zur Folge. Aus diesem Grund wird angeregt, die entsprechenden Formulare mit mehr „ Pflichtfeldern “ zu versehen, die deutlich gekennzeichnet sind und einheitlich befüllt werden müssen.		Auswärtiges Amt	–	–

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
29	Effizienz der Umsetzungsprozesse	Die Befunde zeigten, dass oftmals Schwierigkeiten beim beschleunigten Visumsverfahren nach § 31 AufenthV auftreten, wenn zeitnah der Familiennachzug beantragt wird. Hierfür müssen die Ausländerbehörden immer eingeschaltet werden. Aus diesem Grund wird empfohlen, bei der Visumsbeantragung der Fachkräfte den Zeitpunkt für den Familiennachzug abzufragen und die Ausländerbehörde bei einem zeitnahen Familiennachzug standardmäßig auch über den Antrag der Fachkraft zu informieren , selbst wenn keine Zustimmung der Ausländerbehörde erforderlich ist.	Auslandsvertretungen	Auswärtiges Amt (für Implementation), Auslandsvertretungen	–	–
30		Es bestanden zum Zeitpunkt der Erhebungen u. a. in den Auslandsvertretungen Unsicherheiten darüber, wann ein „relevanter“ Voraufenthalt im Sinne des § 31 AufenthV vorliegt. Hier braucht es einen eindeutigen Kriterienkatalog . Inwiefern die während des Berichts durch das BMI erfolgte Definition in der Praxis zur Klärung beigetragen hat, ist zu prüfen.		BMI, Auswärtiges Amt	–	–
31		Um die Effizienz der Prozesse im Zuwanderungsverfahren zu erhöhen, werden regelmäßige Austausche der am Verfahren beteiligten Institutionen, auch auf Ebene der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter , empfohlen. Mit einem besseren Verständnis der Arbeit des anderen können die gegenseitigen Zuarbeiten qualitativ verbessert werden.	Ausländerbehörde, Auslandsvertretung, ZAV, AG-S	Alle beteiligten Akteure mit direkten Schnittstellen	–	Von allen Vertreterinnen und Vertretern wurde angemerkt, dass Kommunikation und Austausch zwischen den umsetzenden Akteuren einen sinnvollen Beitrag zur reibungslosen Abwicklung leisten würde und das Potenzial hat, die Qualität der Zusammenarbeit deutlich zu verbessern.
32	Transparenz der Umsetzungsprozesse	Das Visumsverfahren wird auch durch die fehlende Möglichkeit zur elektronischen Aktenübermittlung und -einsicht gebremst. Daher wird mittelfristig die Einführung eines elektronischen Aktensystems , auf das alle beteiligten Verwaltungsakteure und auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Antragstellerinnen und -steller Zugriff haben, empfohlen. Das elektronische Aktensystem müsste auch die Ablage und den Versand von Anhängen ermöglichen.	Auslandsvertretung und Ausländerbehörde sowie ZAV, Unternehmen und Antragsteller	BMI, Auswärtiges Amt, BVA, BA, ggf. Innenministerien der Bundesländer	Unternehmen bewerten die Antrags- und Verfahrensprozesse derzeit noch als sehr intransparent. Lange Phasen ohne Informationen über den Verbleib des Antrags führen derzeit sowohl auf Seiten der Unternehmen, als auch auf Seiten der ausländischen Fachkräfte in hohem Maße zu Unsicherheiten. Vor diesem Hintergrund wird ein elektronisches System zur Nachverfolgung des Bearbeitungsstandes von Anträgen auf Visa/Aufenthaltstitel stark befürwortet.	Insbesondere das Beifügen der relevanten Anlagen bei der Nutzung des bereits existierenden elektronischen Aktensystems würde die Arbeit der Ausländerbehörde erheblich beschleunigen. Bis dato werden die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Ausländerbehörden über das elektronische System nur über den zukünftigen Eingang des Antrages informiert, können jedoch erst nach der postalischen Zusendung der Unterlagen mit der Bearbeitung des Antrags beginnen. Die parallele Abrufung des Antrags und der Anlagen würden demnach eine enorme Zeitminderung bei der Bearbeitung der Anträge bedeuten.

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
33	Transparenz der Umsetzungsprozesse	Aktuell haben Unternehmen und Fachkräfte i. d. R. keine Planungssicherheit, wie lange die Visumsverfahren und die Verfahren zur Beantragung der Aufenthaltstitel dauern. Bis ggf. ein elektronisches Aktensystem hierzu besteht, könnten Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen ihre durchschnittlichen Bearbeitungsdauern differenziert nach den wichtigsten Zielgruppen kommunizieren . Ergänzende Service-Ziele seitens des AA bzw. der Bundesländer könnten zu einer Beschleunigung der Bearbeitungszeiten beitragen.	Auslandsvertretung und Ausländerbehörde sowie ZAV, Unternehmen und Antragsteller	Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden, ggf. AA, ggf. Innenministerien der Bundesländer, ZAV	Aus Sicht der Unternehmen wäre es hilfreich, über durchschnittliche Bearbeitungszeiten während der unterschiedlichen Verfahrensschritte informiert zu sein. Dies würde eine verbesserte Planbarkeit des Rekrutierungsprozesses ermöglichen.	Aus Sicht der Ausländerbehörden sind die Bemessungen durchschnittlicher Bearbeitungsdauern und sich daraus entwickelnde Serviceziele zu begrüßen. Zum einen würde dies dazu beitragen, dass Durchschnittszeiten erstmalig bekannt sind, und dadurch eine verbesserte Planbarkeit über das benötigte Personal ermöglicht werden würde. Zum anderen würden die vorgegebenen Serviceziele als Kontrollorgan der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter dienen und dadurch eventuell zu einer schnelleren Bearbeitung der Anträge führen.
34		Für besonders dringende Einstellungsverfahren wird empfohlen, ein sog. Fast-Track-Verfahren gegen höhere Bearbeitungsgebühren einzuführen.	Unternehmen und ausländische Fachkräfte	BMI, Auswärtiges Amt, BVA, BA, ggf. Innenministerien der Bundesländer	Das sogenannte Fast-Track-Verfahren wurde auf Seiten der Unternehmen grundsätzlich begrüßt. Laut eigener Angaben ist das Zeitfenster für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte begrenzt, insbesondere dann, wenn es sich bei der Position um Schwangerschafts- oder Elternzeitvertretungen o. Ä. handelt, oder wenn spezifische Kompetenzen zur Bearbeitung von Projekten schnell benötigt werden.	Die Verwaltungsakteure befürworten ein Fast-Tracking-Verfahren. Dies ist laut der befragten Vertreterinnen und Vertreter insbesondere aus Sicht der Unternehmen nützlich. Dies würde den Unternehmen eine bessere Planungssicherheit über den möglichen Einstellungszeitraum der ausländischen Fachkraft geben.
35		Die Rechtsauslegung der Ausländerbehörden erscheint aus Sicht der Unternehmen und Fachkräfte nicht immer einheitlich. Es wird deshalb empfohlen, eindeutigere Regeln zur Rechtsumsetzung und Eingrenzung des Ermessensspielraums durch die Bundesebene vorzugeben, um regionale Unterschiede in der Umsetzung zu vermeiden.	Allgemein	BMI	–	Die Verwaltungsakteure waren sich einig, dass es bestimmte Leitlinien bzw. Vorgaben auf Bundesebene geben sollte, die den Ermessensspielraum durch klare Vorgaben eingrenzen.
36	Verbesserung des Anerkennungsverfahrens zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation	Das Internetportal „ Anerkennung in Deutschland “ als zentraler Wegweiser für den Anerkennungsprozess sollte nach Möglichkeit nicht nur auf Deutsch und Englisch angeboten werden. Die Ausweitung des Sprachenangebots sollte sich an den größten Zuwandererströmen orientieren, zuletzt kamen qualifizierte Fachkräfte vor allem aus dem ost- und südeuropäischen Raum. Vor dem Hintergrund der Finanzierbarkeit sollte geprüft werden, ob zumindest die relevantesten Informationen in weiteren Sprachen angeboten werden können.	Ausländische Fachkraft mit einem Berufsabschluss oder einem Hochschulabschluss	BMBF, BAMF	–	Die umsetzenden Verwaltungsakteure waren sich einig darüber, dass relevante Informationen zur Anerkennung in mehreren Sprachen zur Verfügung stehen sollten.

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
37	Verbesserung des Anerkennungsverfahrens zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation	Obwohl in dem Informationsportal: anerkennung-in-deutschland.de bereits an einigen Stellen Auskünfte über Kosten und Dauer des Verfahrens aufgeführt werden, wird empfohlen, diese Informationen an prominenterer Stelle aufzuführen. Diese Informationen sollten auf dem Internetportal „ Anerkennung in Deutschland “ sowie in den entsprechenden Anerkennungsstellen ausliegen. Weiterhin sollte im Hinblick auf die Kosten des Anerkennungsverfahrens geprüft werden, inwieweit der Anerkennungsprozess, zumindest für die Anerkennung eines definierten Mangelberufs, kostenfrei angeboten werden könnte, wobei das Kostendeckungsprinzip bei den zuständigen Stellen beachtet werden muss.	Ausländische Fachkraft mit einem Berufsabschluss oder einem Hochschulabschluss	BMBF, Anerkennungsstellen, Länder	–	Die Verwaltungsakteure gaben zu bedenken, dass die vorherrschenden Werbemaßnahmen zum Anerkennungsprozess den Eindruck eines schnellen und einfachen Verfahrens vermitteln. Demnach ist es laut der Verwaltungsakteure nicht verwunderlich, dass ausländische Fachkräfte nach dem Verfahren über den Verlauf und die Komplikationen für den Erhalt einer Gleichwertigkeit enttäuscht und zum Teil abgeschreckt sind. Aus diesem Grund wurde angeregt für das Anerkennungsverfahren zu werben, aber die ausländischen Fachkräfte über mögliche Kosten, Dauern und Komplikationen aufzuklären. Dabei ist darauf zu achten, dass dadurch keine Abschreckung erfolgt. Im Hinblick auf die Kosten für die Prüfung der Gleichwertigkeit wurde von den Akteuren angeregt zu prüfen, ob eine kostenlose Prüfung zumindest in den Mangelberufen erfolgen könnte. Die Gleichwertigkeit des Berufs würde dazu führen, dass die ausländische Fachkraft in ihrem Beruf arbeiten kann. Die Kosten für das Anerkennungsverfahren würden sich durch die Steuern aus der späteren Erwerbstätigkeit amortisieren und somit volkswirtschaftlichen Nutzen erbringen.
38		In den Erhebungen wurde vielfach darauf hingewiesen, dass die anabin-Datenbank der ausländischen Abschlüsse und Qualifikationen etc. noch sehr lückenhaft sei. Die Klärung bzw. Einzelabfrage von Abschlüssen kann bis zu vier Monaten dauern. Daher werden eine regelmäßigere Aktualisierung der anabin-Datenbank und die Erweiterung der hinterlegten Abschlüsse, insbesondere der Hochschulabschlüsse, empfohlen.		ZAB	–	–
39		Es zeigte sich, dass der Bescheid zur Anerkennung seitens der Zielgruppe zum Teil als schwer verständlich und komplex wahrgenommen wird. Daher wird empfohlen, die Sprache in den Bescheiden nach Möglichkeit zu vereinfachen , damit die Gründe für einen Negativ-Bescheid sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen (Weiter-/ Fortbildungen etc.) für die ausländische Fachkraft besser verständlich und nachvollziehbar sind.		Anerkennungsstellen	–	–

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
40	Verbesserung des Anerkennungsverfahrens zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation	In den einzelnen Bundesländern werden für die Anerkennung sozialer Berufe und von Berufen im Gesundheitswesen unterschiedliche Verfahren angewandt und es gelten unterschiedliche Gesetzgebungen. Deshalb wird empfohlen, auch bei landesrechtlich geregelten Berufen zum einen schnellstmöglich Länderanerkennungsgesetze zu verabschieden (sofern dies noch nicht geschehen ist); zum anderen wird empfohlen, eine möglichst einheitliche Ausarbeitung dieser Gesetze anzustreben.	Ausländische Fachkraft mit einem Berufsabschluss oder einem Hochschulabschluss	Kultusministerien der Länder	Die befragten Unternehmen im Bereich der Alten- und Krankenpflege kritisierten vor allem die Unterschiede zwischen den Bundesländern hinsichtlich der erforderlichen Sprachkenntnisse. Zum Teil reicht das B1-Niveau, in einigen Bundesländern wird allerdings auch das B2-Niveau gefordert. Dies würde laut der Unternehmen zu einer Wettbewerbsverzerrung führen, da es sehr viel schwieriger und langwieriger für eine ausländische Fachkraft sei, die Sprachkenntnisse bis auf ein vorweisliches B2-Niveau auszubauen.	
41		Bislang fehlen Strukturen nach dem Anerkennungsverfahren für die Anpassungsqualifizierungen und deren Finanzierung . Die Schaffung dieser Strukturen ist dringend erforderlich, ansonsten können Fachkräfte mit teilweiser Anerkennung nicht optimal auf dem deutschen Arbeitsmarkt eingesetzt werden. In einem IQ-Förderprogramm, welches 2015 umgesetzt wird, soll an diesen Aspekten angesetzt werden.		Bildungsträger, Landesministerien	Unternehmen kritisierten die Intransparenz der Angebote von Anpassungsqualifizierungen. In den Bescheiden werden zwar bestimmte Anpassungsqualifizierungen für die volle Gleichwertigkeit gefordert, es wird allerdings nicht angegeben, wo diese durchgeführt werden können. Sowohl für die Fachkräfte als auch für die Unternehmen wäre eine Liste mit den entsprechenden Angeboten besonders hilfreich.	-
42		Jenseits der Anerkennungsstellen und Anerkennungsberatungsstellen haben die in den Zuwanderungsprozess eingebundenen Verwaltungsakteure z. T. Wissenslücken zum Anerkennungsprozess. Es wird deshalb empfohlen, dass Anerkennungsberatungsstellen regelmäßig Schulungen für die übrigen umsetzenden Akteure des Zuwanderungsprozesses von Fachkräften (insbesondere Ausländerbehörden, ZAV und AG-S) durchführen, wie es beispielsweise von der IHK FOSA bereits umgesetzt wird.	Ausländerbehörde, AG-S, ZAV	Anerkennungsberatungsstellen, Länder	-	Die Verwaltungsakteure stimmten überein, dass gerade das Anerkennungsverfahren bei vielen umsetzenden Akteuren noch recht unbekannt ist. Demzufolge werden Schulungen sowie die Weitergabe von Informationen von den Akteuren als positiv bewertet. Einige Verwaltungsakteure gaben zu bedenken, dass von den IQ-Fachstellen bereits Schulungen angeboten werden. Allerdings sind die Anzahl und das Angebot der Schulungen zwischen den Bundesländern unterschiedlich. Gerade auch die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen sowie des AG-S sollten eingehend über das Anerkennungsverfahren aufgeklärt werden.

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
43	Verbesserung des Anerkennungsverfahrens zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation	Der Ausfall der ausländischen Fachkraft durch die Teilnahme an Sprachkursen und Praktika bedeutet eine große finanzielle Hürde für die Fachkraft sowie das Unternehmen. Im Hinblick auf die für die Anerkennung obligatorischen Praktika – insbesondere im Pflegebereich – wäre es besonders nützlich, wenn der Pflegebetrieb selbst als Praktikumsträger anerkannt wäre, um die ausländische Fachkraft sofort im eigenen Betrieb einsetzen zu können und mehrere Monate auf die Fachkraft verzichten zu müssen.	Unternehmen, ausländische Fachkräfte in einem Betrieb	Länder (landesrechtlich geregelten Gesundheitsberufe), Unternehmen, ausländische Fachkräfte in einem Betrieb	Ausgebildete Pflegekräfte können im Zeitraum der Anerkennung nur als Pflegehelferinnen oder Pflegehelfer (meist in lokalen Krankenhäusern) arbeiten und eingesetzt werden. Dies würde sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch der Fachkräfte zu einer hohen Frustration führen. Durch die Unwägbarkeit ist es laut der befragten Unternehmen in der Vergangenheit bereits vorgekommen, dass ausländische Fachkräfte während des Anerkennungsverfahrens wieder in ihr Heimatland zurückkehrten.	–
44	Willkommenskultur	Die Onlinebefragung ausländischer Fachkräfte hat Verbesserungsbedarfe bei der Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Auslandsvertretungen aufgezeigt. Demnach wird empfohlen, dass aktiv auf eine stärkere Kundenorientierung in den Auslandsvertretungen hingewirkt wird . Auch sollte in den Auslandsvertretungen proaktiv auf die Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte hingewiesen und zu diesen beraten werden.	Auslandsvertretungen	Auswärtiges Amt	Diese Handlungsempfehlung wurde aus Sicht der Unternehmen am stärksten befürwortet. Es wurde die Befürchtung geäußert, dass die Fortführung der derzeitigen Behandlungen der ausländischen Fachkräfte sowohl bei den Auslandsvertretungen als auch in den Ausländerbehörden zu einem Standortnachteil werden könnte. Ausländische Fachkräfte werden nach Auskunft der Unternehmen in anderen Zuwanderungsländern deutlich positiver aufgenommen.	–
45		Jede fünfte befragte Fachkraft erlebte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausländerbehörden als weniger hilfsbereit. Hierzu wird empfohlen, dass die Erfahrungen aus dem BAMF-Modellprojekt „Ausländerbehörden – Willkommensbehörden“ in die Breite getragen und vor Ort umgesetzt werden .	Ausländerbehörden	BAMF, Innenministerien der Länder, Ausländerbehörden	Die Unternehmen stellten große Unterschiede zwischen den Ausländerbehörden fest. Es wurde allerdings einheitlich bemängelt, dass vor allem die Bereitschaft in den Ausländerbehörden fehlen würde, auf Personen mit geringen Deutschkenntnissen einzugehen. Dies macht es laut der befragten Unternehmen erforderlich, dass eine Begleitperson die ausländische Fachkraft bei einem Termin in der Ausländerbehörde begleitet. Für KMU ist dies jedoch aufgrund von personellen Mängeln schwieriger.	Die umsetzenden Akteure gaben an, dass der Mentalitätswechsel noch nicht in allen Köpfen angekommen ist. Allerdings ist es hierbei wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausländerbehörden „mitzunehmen“ und für die neue Arbeitsweise zu motivieren. Des Weiteren gehört insbesondere bei zusätzlichen Beratungsleistungen auf Seiten der Ausländerbehörden dazu, dass mehr Personal zur Verfügung steht. Zuletzt sind auch räumliche und atmosphärische Aspekte (offene Räume, hellere Farben etc.) verbesserungswürdig, die allerdings finanzielle Ressourcen bei der Umarbeitung erforderlich machen.

Tabelle 1: Übersicht der Handlungsempfehlungen (Forts.)

Nr.	Themenbereich	Empfehlung	Zielgruppe/ Institution	Verantwortlichkeit	Bewertung aus Sicht der Unternehmen	Bewertung aus Sicht der umsetzenden Stellen
46	Willkommenskultur	Fachkräfte aus Drittstaaten wünschen sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Ausländerbehörden bessere Fremdsprachenkenntnisse. Daher wird den Ausländerbehörden empfohlen, z. B. durch Sprachkurse, den Aufbau eines Sprachmittlerpools oder die verstärkte Einstellung von Migrantinnen und Migranten, ihr Angebot an Beratungssprachen zu erhöhen . Die Mehrsprachigkeit in den Ausländerbehörden sollte ergänzend von Landes- und Bundesebene offiziell unterstützt werden.	Ausländerbehörden	Ausländerbehörden, Innenministerien der Bundesländer	Mehrere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner merkten an, dass sich die Arbeitsbelastung für die Ausländerbehörden in den vergangenen Jahren deutlich erhöht hat. Gleichzeitig sind laut eigener Angaben der Unternehmen die Prozesse und Mitarbeiterzahlen nicht für die wachsende Herausforderung ausgelegt. Die fehlenden Sprachkenntnisse machen es erforderlich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen Listen und Dokumente erklären und die Fachkraft bei den Terminen in der Ausländerbehörde begleitet werden muss. Dies erfordert zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen.	Laut eigener Angaben der Vertreterinnen und Vertreter der Ausländerbehörden wird bei Neueinstellungen von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern darauf geachtet, dass Fremdsprachenkenntnisse vorliegen. Des Weiteren wird darauf geachtet, die Beratung in den Ausländerbehörden zumindest auf Englisch anbieten zu können. Alle an der Umsetzung beteiligten Akteure wiesen auf die Bedeutung von Sprachkenntnissen hin, gerade um ausländische Fachkräfte beraten und unterstützen zu können. Einige Akteure gaben jedoch zu bedenken, dass Sprachkurse nicht ausreichen werden, um Fachkräfte abschließend fachmännisch beraten zu können.
47		Formulare der Ausländerbehörden werden noch nicht flächendeckend in Englisch oder anderen Sprachen angeboten. Daher wird empfohlen, dass mehrsprachige Formulare zunächst für häufig relevante Sprachen zentral bereitgestellt werden.		Innenministerkonferenz der Bundesländer	Aus Sicht der Unternehmen wäre es ein großer Fortschritt, wenn die Formulare landesweit einheitlich und zumindest in der englischen Sprache angeboten werden.	Die umsetzenden Akteure waren sich nicht einig darüber, ob – aufgrund der deutschen Amtssprache – auch Formulare in mehreren Sprachen übersetzt werden und zur Verfügung stehen sollten. Aktuell werden die Formulare seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops zweisprachig (Deutsch und Englisch) zur Verfügung gestellt.
48		Mehr Angebote für Sprachkurse werden seitens der Fachkräfte gewünscht. Daher wird empfohlen, dass ausländische Fachkräfte, die Zugang zu den BAMF-Integrationskursen oder zum ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung haben, verstärkt auf diese Angebote und die möglichen Zugangswege hingewiesen werden, möglichst bereits in den Ausländerbehörden.		Ausländerbehörden, ggf. Unternehmen	Die bestehenden Integrationskurse wurden von einem Großteil der Unternehmen kritisiert. Die Niveaus sind nicht auf die Fachkräfte angepasst – weiterhin sind auch die Kurszeiten meist nicht mit der Berufstätigkeit vereinbar. Entsprechend wird ein besserer Zuschnitt auf die Zielgruppe und die Bekanntmachung der Angebote unterstützt.	–

