



## Fachkräftezuwanderung – Neue Möglichkeiten schaffen

Vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe kommt neben der höheren Beschäftigung inländischer Personen der Zuwanderung aus dem Ausland steigende Bedeutung zu. Rund zwei Drittel der Unternehmen, die derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen können, sehen in der Einstellung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten eine Option, um auf Engpässe zu reagieren.<sup>1</sup> Als hilfreich für eine solche Einstellung sind aus Sicht der Unternehmen in erster Linie bessere Sprachkenntnisse der Bewerber. Zudem wünschen sich die Unternehmen besonders häufig ein einfacheres administratives Zuwanderungsverfahren sowie eine bessere Unterstützung in diesem oftmals komplexen Prozess. Auch die Erleichterung zuwanderungsrechtlicher Regelungen würde viele Unternehmen bei der Fachkräftesicherung unterstützen.

Aktuell tragen Ausländer rund die Hälfte des Beschäftigungsaufbaus – in erster Linie kommen sie aus den EU-Staaten, für die Personenfreizügigkeit gilt. Angesichts perspektivisch sinkender Potenziale in diesen Ländern gilt es, den Blick auch in Drittstaaten zu richten. Für die Beschäftigung von Personen aus Nicht-EU-Ländern gelten die zuwanderungsrechtlichen Regelungen. Letztere unterliegen derzeit mit dem von der Bundesregierung vorgelegten Referentenentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes einem Reformprozess. Daher bietet die Einschätzung der Unternehmen wichtige Erkenntnisse.

### 1. Sprachkenntnisse verbessern

Deutlich mehr als die Hälfte der in der vorliegenden Umfrage beteiligten Unternehmen ist grundsätzlich offen, Fachkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland einzustellen. Etwa 44 Prozent äußern, dass sie derzeit keinen entsprechenden Bedarf hätten. Diese Einschätzung ist allerdings vor dem Hintergrund zu sehen, ob überhaupt derzeit Personalbedarf besteht. Betrachtet man die Unternehmen, die derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen können (ca. die Hälfte der antwortenden Unternehmen), sind rund zwei Drittel davon interessiert, Fachkräfte aus Drittstaaten einzustellen. Von den Unternehmen, in denen die Stellenbesetzung problemlos gelingt (ca. jedes fünfte der antwortenden Unternehmen), sind es etwas weniger als die Hälfte.

Im Folgenden steht die Frage im Fokus, was den Unternehmen bei der Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten helfen würde. Hierbei wird die reduzierte Grundgesamtheit der Unternehmen betrachtet, die grundsätzlich aus diesen Ländern rekrutieren würden.<sup>2</sup> Acht von zehn der betrachteten Unternehmen sehen insgesamt Hilfestellungen bzw. Verbesserungen in unterschiedlichen Bereichen als sinnvoll an. 19 Prozent sehen keine Notwendigkeit für Unterstützung.

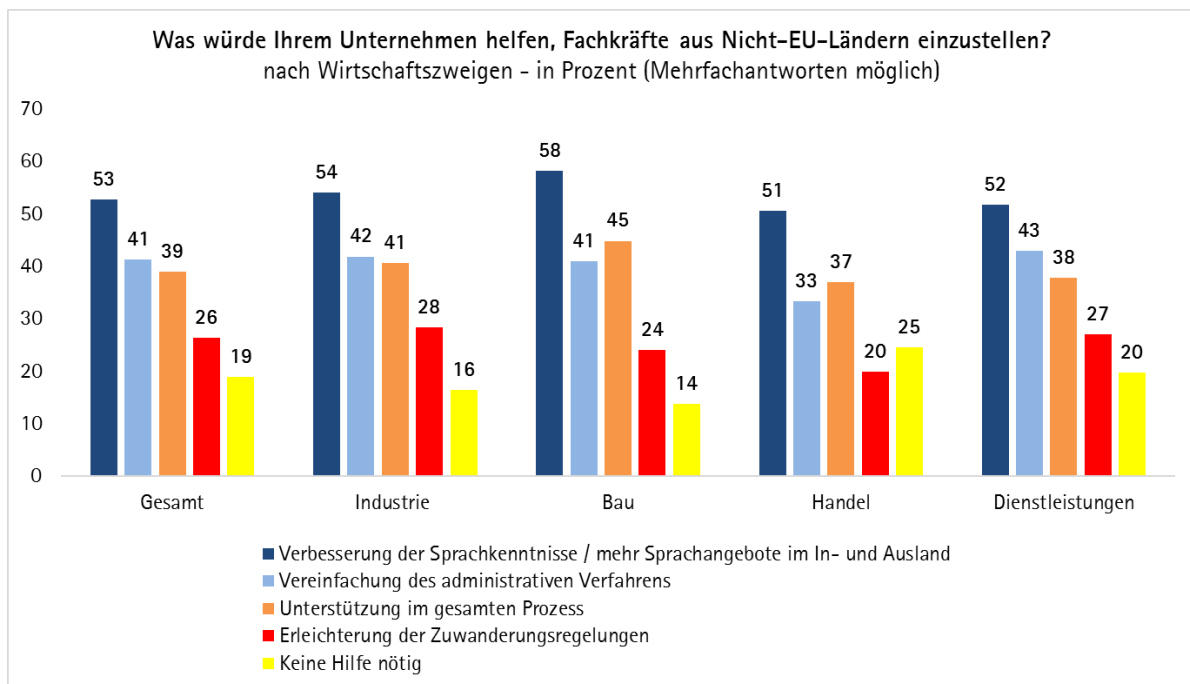
An der Spitze möglicher Maßnahmen steht die Verbesserung der Sprachkenntnisse durch mehr Sprachangebote im In- und Ausland – dies nennen 53 Prozent der betrachteten Unternehmen. Hier kommt die enorme Bedeutung der Sprachkompetenz für die Beteiligung am betrieblichen Alltag zum Ausdruck. Sprache und Kommunikationsfähigkeit sind dabei nicht nur für die fachliche Tätigkeit, sondern auch für die Integration insgesamt eine wesentliche Voraussetzung. Viele Unternehmen engagieren sich bereits und unterstützen ihre ausländischen Fachkräfte beim Spracherwerb parallel zur Beschäftigung in Deutschland, was mit Aufwand und Kosten

---

<sup>1</sup> Im Rahmen seiner Konjunkturumfrage im Herbst 2018 hat der DIHK die Unternehmen auch zur Zuwanderung ausländischer Fachkräfte befragt. Der vorliegenden Untersuchung liegen über 20.000 Unternehmensantworten zugrunde.

<sup>2</sup> Diese reduzierte Grundgesamtheit beinhaltet mehr als 11.000 Unternehmensantworten.

verbunden ist. Der Spracherwerb bereits im Ausland würde jedoch die Einstellung insgesamt deutlich erleichtern, die Chancen dortiger Fachkräfte auf einen schnellen Einstieg in Beschäftigung erhöhen und gerade KMU entlasten.



### *DIHK-Empfehlungen:*

Die von der Bundesregierung geplante Intensivierung der Sprachförderung im In- und Ausland als Begleitmaßnahme des aktuell vorgelegten Entwurfs zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist vor diesem Hintergrund ein richtiger Schritt, bei dem die Fördermöglichkeiten für Personen im Ausland ausgeweitet werden sollten. Dies betrifft gerade auch die Förderung der berufsbezogenen Kenntnisse. Gleiches gilt für das Ziel, Deutsch als Fremdsprache im Ausland insgesamt zu stärken, wozu die Akteure vor Ort gemeinsam beitragen können. Der DIHK und die Auslandshandelskammern (AHKs) können dabei einen wichtigen Part übernehmen. Um möglichst zielgenau zu arbeiten, bietet es sich an, entsprechende Aktivitäten in erster Linie in solchen Ländern durchzuführen, die besonders prädestiniert für die Fachkräftezuwanderung nach Deutschland sind – z. B. infolge der dortigen Ausbildungssysteme und des Qualifikationsniveaus als auch der dortigen Arbeitsmarktentwicklung, um eine „Brain-Drain“-Situation zu vermeiden.

## **2. Administratives Verfahren vereinfachen**

An zweiter Stelle (41 Prozent) steht für die betrachteten Unternehmen die Vereinfachung des administrativen Verfahrens bei der Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten. Dies beginnt mit der Erteilung von Visa im Ausland, was je nach Standort viele Monate in Anspruch nehmen kann. Für die Visaerteilung sind in unterschiedlichen Ländern zum Teil unterschiedliche vorzulegende Unterlagen nötig, wodurch das Verfahren erschwert wird. Betroffen sind aber auch die Erteilung des Aufenthaltstitels, die Arbeitsmarktzulassung sowie die Anerkennung von Berufsabschlüssen als auch die Kommunikation mit und der Informationsfluss in den relevanten Behörden. Allein rund 600 Ausländerbehörden entscheiden derzeit dezentral über Aufenthaltstitel und legen dabei die rechtlichen Regelungen teilweise unterschiedlich aus.

In etlichen Branchen, die besonders von Fachkräftengpässen betroffen sind, ist der Unternehmensanteil, der für einfachere Verfahren plädiert, besonders hoch. Dies gilt z. B. für das Gastgewerbe (59 Prozent), die Gesundheits- und Sozialdienstleister (58 Prozent) sowie auch für den Maschinenbau (46 Prozent). Die Zuwanderung kann in diesen Branchen einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten und sollte nicht durch Ineffizienzen im Verfahren konterkariert werden.

#### *DIHK-Empfehlungen:*

Zu Recht erkennt die Bundesregierung an, dass das Verwaltungsverfahren effizienter und transparenter gestaltet werden muss und reagiert mit dem Gesetzentwurf zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. So ist die Schaffung einer zentralen Ausländerbehörde je Bundesland vorgesehen, in der eine Spezialisierung auf die Einreise von Fachkräften erfolgen soll. Zudem ist die Einführung eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens geplant, durch das der Einstellungsprozess beschleunigt und die Verfahrenstransparenz gesteigert werden sollen.

Der Ansatz ist aus DIHK-Sicht grundsätzlich richtig, muss jedoch in der Praxis umsetzbar sein und mit entsprechenden Ressourcen hinterlegt werden. Auch bei kürzeren Fristen z. B. für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen muss die Qualität der Entscheidungen gesichert sein. Gerade das Anerkennungsverfahren ist ein sehr gutes, erprobtes Transparenzinstrument, um Ausbildungen aus dem Ausland valide einschätzen zu können. Vielfach gilt die Terminvergabe in den Auslandsvertretungen im Rahmen des Visaverfahrens als Nadelöhr im Prozess. Um hier im Sinne der Unternehmen Erleichterungen zu bewirken, könnten die AHKs im Rahmen von Visavorabprüfungen einen wichtigen Beitrag leisten.

Ein zentraler Ansprechpartner für Unternehmen und Fachkräfte im Sinne einer „One-Stop-Lösung“ beim Einwanderungsverfahren ist hilfreich und erspart viel Aufwand. Entscheidungen der Ausländerbehörden können dadurch insgesamt einheitlicher und transparenter werden. Dies steigert die Rechts- und Planungssicherheit in den Unternehmen. Zudem sichert dies die nötige Kompetenz in der Ausländerbehörde, wenn dort schwerpunktmäßig die Aufgaben der Fachkräftezuwanderung gebündelt werden. Auch ließen sich die entsprechenden Dienstleistungen dort leichter in unterschiedlichen Fremdsprachen – zumindest aber englischsprachig anbieten. Hier sollten so weit möglich die Prozesse elektronisch und standardisiert erfolgen, so dass auch der schnelle Datenaustausch zwischen allen beteiligten Akteuren möglich ist – hierzu wäre eine einheitliche IT-Landschaft erstrebenswert.

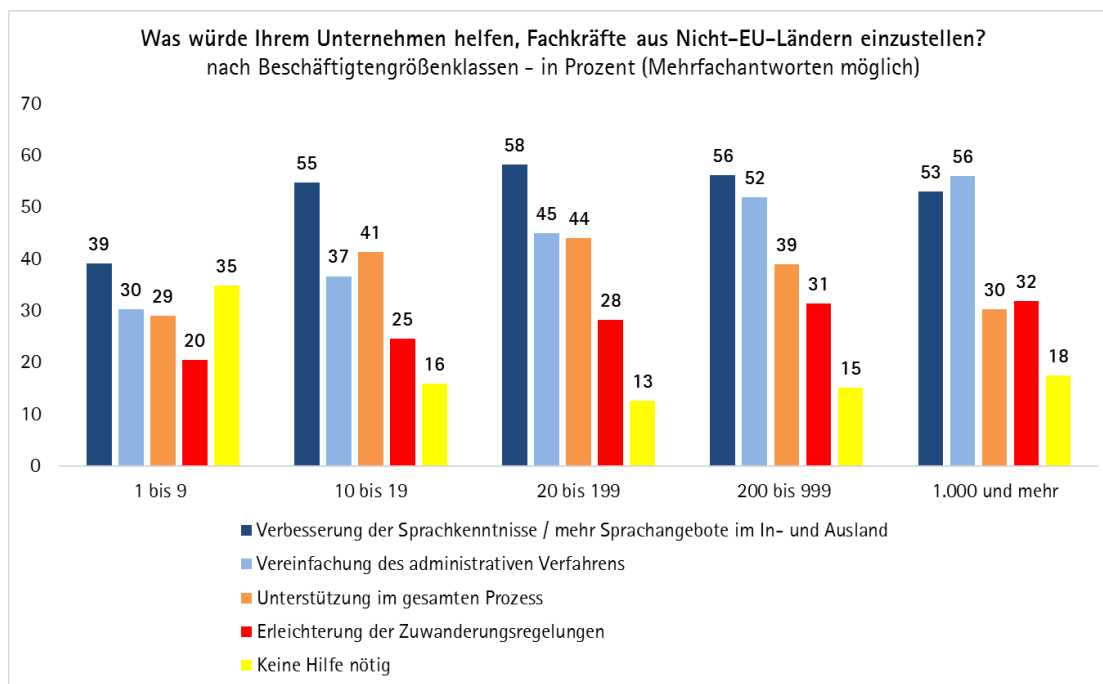
### **3. Unterstützung im Einstellungsprozess**

Fast vier von zehn Unternehmen wünschen sich eine (bessere) Unterstützung im gesamten Prozess von der Bewerbersuche im Ausland bis zur Einstellung. Dies verdeutlicht, dass das aktuelle Verfahren durchaus komplex ist. Besonders häufig sehen solche Unternehmen diesen Unterstützungsbedarf, die gleichzeitig für die Vereinfachung des Verfahrens plädieren.

Mittelständler mit 20 bis unter 200 Beschäftigten äußern diesen Bedarf am häufigsten (44 Prozent), in Unternehmen mit zehn bis unter 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (41 Prozent) sind es kaum weniger. In kleinen (bis zehn Beschäftigte) sowie in großen Unternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) sind es hingegen ca. 30 Prozent. Die Erklärung dürfte darin zu sehen sein, dass kleine Unternehmen i. d. R. seltener überhaupt neues Personal einstellen und dabei auch

die Suche in Drittstaaten deutlich seltener eine Option ist als bei größeren Mittelständlern. Damit fällt insgesamt auch der Unterstützungsbedarf dort geringer aus. Großunternehmen verfügen dagegen häufiger über eigene Strategien und Ressourcen bei der Auslandsrekrutierung und brauchen daher seltener Unterstützung.

Überdurchschnittlich oft äußern Werkzeugmaschinenbauer (51 Prozent), Unternehmen des Ausbaugewerbes (50 Prozent), Verkehrsdienstleister (49 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialdienstleister (48 Prozent) den Wunsch nach Hilfe im Einstellungsprozess. Dies sind Branchen, die besonders von Fachkräfteengpässen betroffen sind.



#### DIHK-Empfehlungen:

Eine Unterstützung im Rahmen der Rekrutierung können u. a. die IHK-Organisation mit ihrem AHK-Netz sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA) inklusive der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) bieten. Sinnvoll wäre hierbei eine enge Kooperation dieser Akteure, so dass die Unternehmen nur einen Ansprechpartner haben, der in allen relevanten Fragen und Prozessschritten unterstützt. Da die Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie der Spracherwerb besondere Bedeutung haben, sollten die hierfür relevanten Akteure ebenfalls eng einbezogen werden. Im Rahmen von Pilotprojekten könnte zunächst erprobt werden, wie ein Matching zwischen Fachkraft und Unternehmen ausgestaltet werden sollte und welche Strukturen es dafür braucht. Die Kandidatenauswahl im Ausland, die Organisation von Vorstellungsgesprächen, Unterstützung im Anerkennungsprozess der Qualifikation sowie beim Spracherwerb bereits im Ausland ließen sich integrieren. Aber auch niederschwellige Maßnahmen wie z. B. die Organisation von Bewerbermessen, bei denen auch kleinere Unternehmen ihre Stellenangebote präsentieren können, sind zu nennen.

Auch ein verbessertes Marketing im Ausland, mit dem auf die Möglichkeiten und Chancen der Beschäftigung in Deutschland hingewiesen wird, kann einen wichtigen Beitrag leisten. Dabei sollten auch die Vorzüge der Dualen Berufsausbildung und die sich bietenden Karriereperspektiven deutlich werden, die im Ausland vielfach nicht bekannt sind.

#### 4. Zuwanderungsregelungen erleichtern

Die Erleichterung der zuwanderungsrechtlichen Regelungen steht für rund jedes vierte der betrachteten Unternehmen auf der Agenda. Auch hier sind es häufiger die größeren Unternehmen, die diesen Bedarf äußern – von den Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten ist es fast jedes dritte. Diese nehmen typischerweise insgesamt öfter überhaupt Einstellungen vor und rekrutieren dabei auch eher aus dem Ausland als kleine Unternehmen. Dies lässt den Schluss zu, dass gerade die Unternehmen, die bereits Erfahrungen in diesem Kontext gemacht haben, häufiger die Notwendigkeit für Erleichterungen der gesetzlichen Regelungen sehen.

Aus Sicht einer Großzahl der Unternehmen sollten diese Erleichterungen mit der Vereinfachung des administrativen Verfahrens Hand in Hand gehen – hier zeigt sich ein ausgeprägter Zusammenhang bei den jeweiligen Antworten. Selbst die besten Regelungen bleiben wirkungslos, wenn es bei der administrativen Umsetzung hakt.

Programmierer (38 Prozent), Zeitarbeitsunternehmen (36 Prozent), das Gastgewerbe (36 Prozent), IT-Dienstleister (35 Prozent) sowie Hersteller elektrischer Ausrüstungen (32 Prozent) wünschen sich besonders häufig eine Erleichterung der Regelungen, um Fachkräfte aus den Nicht-EU-Staaten einzustellen. Häufig ist in diesen Branchen Personal mit beruflicher Qualifikation gefragt. In diesem Qualifikationssegment sind die derzeitigen Zuwanderungsregeln verglichen mit denen für Hochschulabsolventen recht strikt, während gleichzeitig Personalengpässe bestehen. Gerade im IT-Bereich verfügen die Beschäftigten häufig über Qualifikationen, die im täglichen Anwenden erlernt werden und nicht auf eine formale Qualifikation zurückgehen. Da die Zuwanderungsregelungen aber derzeit solche anerkannten Qualifikationen voraussetzen, werden Erleichterungen von diesen Unternehmen besonders häufig genannt.

##### *DIHK-Empfehlungen:*

Die Bundesregierung stellt in ihrem Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes Erleichterungen für die Zuwanderung beruflich Qualifizierter zu Recht in den Fokus – gerade in diesem Qualifikationssegment berichten die Unternehmen besonders häufig von Personalengpässen. Der Verzicht auf die Positivliste ist in diesem Kontext sinnvoll. Diese erfasst die tatsächliche Engpasssituation in den Betrieben nicht vollständig, da z. B. bei weitem nicht alle offenen Stellen der BA gemeldet werden (diese aber Grundlage für die Positivliste sind). Auch der grundsätzliche Verzicht auf die Vorrangprüfung ist richtig. Diese ist mit Blick auf die aktuelle Arbeitsmarkt- und Fachkräfteentwicklung nicht sachgerecht und zudem sinkt mit dem Wegfall der Bürokratieaufwand. Vor diesem Hintergrund sollte auch im Bereich der Zuwanderung zur Ausbildung darauf verzichtet werden.

Ein konkretes Arbeitsplatzangebot und eine anerkannte Qualifikation sollen künftig wesentliche Voraussetzungen für die Zuwanderung beruflich Qualifizierter sein. Hier darf jedoch die Anerkennung nicht zur Hürde werden. Da die Duale Ausbildung in Deutschland international nahezu einzigartig ist, wird die überwiegende Zahl potenzieller Zuwanderer nicht über eine vollständige Gleichwertigkeit der Abschlüsse verfügen. Daher sollte es künftig einfacher werden, auch mit nur einer teilweisen Gleichwertigkeit nach Deutschland zum Arbeiten zu kommen und die fehlenden Bausteine hierzulande in einem bestimmten Zeitraum nachzuholen. Auch dies greift der aktuelle Gesetzentwurf der Bundesregierung im Kern auf. Wichtig ist dabei, dass die konkreten Regelungen nicht zu eng gesetzt und ausreichend flexibel sind, damit sie auch für KMU

praktikabel sind und die Möglichkeit nicht ins Leere läuft (z. B. bzgl. nötiger Sprachkenntnisse sowie der Anforderungen, wie Unterschiede auszugleichen sind).

Der aktuelle Gesetzentwurf sieht zudem auch die Möglichkeit der Zuwanderung zur Arbeitsplatzsuche für beruflich Qualifizierte vor, was bisher Hochschulabsolventen vorbehalten ist. Diese Öffnung ist richtig, da sie es gerade KMU erleichtert, geeignete Bewerber leichter zu finden. Auch hier gilt jedoch, dass die Anforderungen der genauen Ausgestaltung nicht zu hoch gesetzt werden dürfen, damit die Regelung wirken kann. So sollte auch hier bereits mit teilweiser Gleichwertigkeit der Qualifikation die Arbeitsplatzsuche möglich sein. Fehlendes könnte dann parallel zu einer Beschäftigung erworben werden. Auch die nötigen Sprachkenntnisse sollten nicht zu hoch angesetzt werden. Zudem wäre die Möglichkeit zur Beschäftigung in begrenztem Umfang sinnvoll, um einen Beitrag zum Lebensunterhalt leisten zu können.

Insgesamt greift der Gesetzentwurf der Bundesregierung viele wichtige Aspekte auf und hat nötige Erleichterungen zum Ziel. Gerade mit Blick auf eine einfache und transparente Umsetzung, die sowohl für KMU als auch für interessierte Fachkräfte aus dem Ausland erforderlich ist, wären aber weitere Schritte nötig. Dies gilt nicht zuletzt hinsichtlich einheitlicher Fristen für die Dauer zur Arbeitsplatzsuche für alle Zuwanderergruppen sowie hinsichtlich der erforderlichen Sprachkenntnisse als auch einer einfachen Regelung zur Beschäftigung mit teilweiser Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikation.

## Methodik

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2018 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen u. a. auch zum Themenfeld Fachkräftesicherung und Zuwanderung zu befragen.

Der DIHK-Auswertung liegen über 20.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen stammen die Antworten aus der Industrie (29 Prozent), aus der Bauwirtschaft (sieben Prozent), aus dem Handel (21 Prozent) und aus den Dienstleistungen (43 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 46 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 42 Prozent mittlere Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie zehn Prozent mittelgroße Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten. Zwei Prozent der Antworten entfallen auf große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

Die IHKs gestalten ihre Stichprobe so aus, dass ein repräsentatives Stimmungsbild der gewerblichen Wirtschaft vor Ort abgebildet ist (branchen-, regionen- sowie unternehmensgrößenbezogen geschichtete Stichprobe). Die Aggregation auf Bundesebene erfolgt über eine regionale und branchenbezogene Gewichtung. Die Antworten der regelmäßigen Konjunkturfragen von Betriebsstätten mit mehr als 500 Beschäftigten sind mit dem Faktor 2 und die Antworten von Betriebsstätten mit mehr als 1.000 Beschäftigten mit dem Faktor 3 gewichtet. Bei der hier gestellten Frage zur Zuwanderung wird auf die Gewichtung nach Größenklassen verzichtet.

### Herausgeber und Copyright

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.  
Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte  
Telefon (030) 20 308-0 | Fax (030) 20 308-1000

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)  
Facebook: [www.facebook.com/DIHKBerlin](http://www.facebook.com/DIHKBerlin)  
Twitter: [http://twitter.com/DIHK\\_News](http://twitter.com/DIHK_News)

**Bildnachweise** © Thinkstock by Getty Images

**Redaktion** Dr. Stefan Hardege, Dr. Sandra Hartig

**Stand** Dezember 2018