



# Ankommen und Dazugehören

## Betriebe gestalten Integration

Das IHK-Unternehmensbarometer 2015 zur Integration



Unternehmens-  
barometer

Unter dem Titel „Ankommen und Dazugehören – Betriebe gestalten Integration“ stellt der DIHK die Auswertung der Ergebnisse einer Online-Umfrage vor, an der sich das unternehmerische Ehrenamt der IHK-Organisation beteiligt hat.

Grundlage der Auswertung sind Antworten von 1.866 Unternehmen. Diese verteilen sich auf die Wirtschaftszweige Industrie (27 Prozent), Bauwirtschaft (vier Prozent), Handel (20 Prozent), Verkehr (fünf Prozent), Gastgewerbe (sieben Prozent), Information/Kommunikation (sieben Prozent), Finanzwirtschaft (neun Prozent) und Sonstige Dienstleistungen (21 Prozent).

In regionaler Hinsicht kommen die Antworten zu 14 Prozent aus dem Norden Deutschlands, zu 30 Prozent aus dem Westen, zu 15 Prozent aus dem Osten und zu 41 Prozent aus dem Süden. Dabei werden dem Norden die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, dem Westen die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, dem Osten die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Süden die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern zugerechnet.

Die Umfrage fand vom 5. bis zum 12. Mai 2015 statt.

Ist in dieser Auswertung von Mitarbeitern u. Ä. die Rede, sind selbstverständlich auch Mitarbeiterinnen gemeint. Die Verwendung nur einer Geschlechtsform wurde wegen der besseren Lesbarkeit gewählt und ist nicht benachteiligend gemeint.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) – Berlin 2015

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

Herausgeber © Deutscher Industrie- und Handelskammertag | Berlin | Brüssel

ISSN 1863-883X

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte  
Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308 1000

DIHK Brüssel:

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles  
Telefon ++32-2-286 1611 | Telefax ++32-2-286 1605

Internet [www.dihk.de](http://www.dihk.de)

[www.facebook.com/DIHKBerlin](https://www.facebook.com/DIHKBerlin)

[http://twitter.com/DIHK\\_News](https://twitter.com/DIHK_News)

Redaktion Dr. Sandra Hartig, Christian Noebel

Durchführung Dr. Dirk Schlotböller

Stand Mai 2015

## Inhalt

Das Wichtigste in Kürze.....	4
DIHK-Empfehlungen.....	5
<b>1. Erfahrungen der Betriebe mit der Integration ausländischer Beschäftigter .....</b>	<b>6</b>
Immer mehr Unternehmen mit Erfahrungen.....	6
Integration gelingt zunehmend.....	7
<b>2. Betriebliche Strategien zur Integration .....</b>	<b>8</b>
Vielfältiges Engagement der Wirtschaft.....	8
Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund immer wichtiger .....	8
Unterstützung bei Integration in Arbeit und Gesellschaft.....	9
<b>3. Was noch wichtig ist – aus Sicht der Unternehmen .....</b>	<b>11</b>
Sprachkurse und frühzeitige Qualifikationserfassung besonders wichtig.....	11
Sicherheit für Flüchtlinge in der Ausbildung.....	12
Qualifizierte Zuwanderung erleichtern .....	13
Willkommenskultur ausbauen.....	13
Im Ausland werben und informieren.....	14

## Das Wichtigste in Kürze

- Bereits 90 Prozent der Unternehmen haben Erfahrungen mit mittel oder hoch qualifizierten ausländischen Beschäftigten. 2011 waren es noch gut drei Viertel. Bei gering Qualifizierten liegt der Anteil bei 79 Prozent. Die Integration gelingt dabei gut – mit weiter steigender Tendenz. Bei Unternehmen, die bereits Erfahrungen gemacht haben, ist die Integration von mittel und höher Qualifizierten bei rund 90 Prozent „gelingen“ oder „in aller Regel“ gelungen“. Bei ausländischen Mitarbeitern mit geringer Qualifikation bewerten zumindest rund zwei Drittel die Integration als „gelingen“ oder „in aller Regel gelungen“.
- Unternehmen tragen mit ihrem Engagement aktiv zur Integration bei. Insgesamt bieten größere Betriebe mehr gezielte Maßnahmen an als kleinere. Das liegt vor allem an der höheren Anzahl von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund sowie der besseren Ausstattung mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen. Die Unternehmen bilden junge Menschen mit Migrationshintergrund aus (50 Prozent), bieten gezielt berufliche Weiterbildung (46 Prozent) und Sprachförderung (26 Prozent) an oder etablieren spezielle Ansprechpartner (36 Prozent). Ein Drittel leistet Unterstützung bei Behördengängen.
- Von größter Bedeutung für die Unternehmen bei den politischen Rahmenbedingungen sind eine verstärkte Förderung von Sprach- und Integrationskursen sowie eine frühzeitige Qualifikationserfassung von Flüchtlingen (Bewertung jeweils 1,5). Zudem müssen junge Geduldete und Asylbewerber mit Bleibeperspektive während einer Ausbildung und einer anschließenden Beschäftigung sicher vor Abschiebung sein. Daher hat die vom DIHK vorgeschlagene 3+2-Regelung (Bewertung 1,6) für die Betriebe ebenfalls einen hohen Stellenwert. Sie sprechen sich zudem dafür aus, die Anerkennung von Berufsabschlüssen zu verbessern (Bewertung 1,8) und die qualifizierte Zuwanderung weiter zu erleichtern (Bewertung 1,9). Gleichzeitig sollte aus Sicht der Betriebe die Willkommenskultur sowie das Engagement der Auslandshandelskammern (AHK) bei der Fachkräfterekrutierung ausgebaut (Bewertung jeweils 2,3) und für den Arbeits- und Studienort Deutschland mehr geworben werden (Bewertung 2,5).

## DIHK-Empfehlungen

- **Sprache als Schlüssel zur Integration.** Das Angebot von Integrations- und berufsbezogenen Sprachkursen sollte weiter ausgebaut werden. Denn Sprachkenntnisse sind eine grundlegende Voraussetzung für die Integration in Arbeit und Gesellschaft.
- **Integration von Flüchtlingen.** Junge Flüchtlinge mit Bleibeperspektive sollten für die Zeit einer Ausbildung und einer anschließenden mindestens zweijährigen Beschäftigung sicher vor Abschiebung sein (3+2-Regelung). Auszubildende und Unternehmen brauchen hier Rechts- und Planungssicherheit. Insgesamt sollten Asylverfahren weiter beschleunigt werden – denn lange Wartezeiten stellen die Flüchtlinge und Unternehmen vor große Unsicherheiten. Zudem ist eine frühe Erfassung der Qualifikationen notwendig.
- **Anerkennung von Qualifikationen weiter optimieren.** Bei der Qualifikationsanerkennung besteht insgesamt noch Nachholbedarf beim Verwaltungsvollzug. Darüber hinaus gilt es, das Anerkennungsgesetz und dessen Möglichkeiten gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen noch bekannter zu machen.
- **Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern weiter erleichtern.** Die Liste der Mangelberufe, in die eine Zuwanderung aus Drittstaaten erfolgen kann, sollte für weitere Berufsgruppen geöffnet und regional unterschiedlichen Fachkräfteengpässen stärker Rechnung getragen werden. Für Hochschulabsolventen ist es sinnvoll, die Gehaltsgrenze der Blue Card von 48.400 auf 40.000 Euro pro Jahr abzusenken.
- **Im Ausland werben und informieren.** Die Möglichkeiten der qualifizierten Zuwanderung, die duale Berufsausbildung, das Anerkennungsverfahren, aber auch Berufsperspektiven in Deutschland müssen im Ausland noch stärker kommuniziert werden.
- **Willkommenskultur ausbauen.** Es sollten insbesondere vermehrt kommunale Welcome Center als Erstanlaufstelle für Zugewanderte eingerichtet werden, wie dies mancherorts – auch mit IHK-Beteiligung – bereits geschieht. Diese können als „One-Stop-Shop“ die Neubürger bei Fragen rund um das Leben und Arbeiten in Deutschland begleiten und die gesellschaftliche und betriebliche Integration unterstützen.

## 1. Erfahrungen der Betriebe mit der Integration ausländischer Beschäftigter

### Immer mehr Unternehmen mit Erfahrungen

Bereits 90 Prozent der Unternehmen haben Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten mit mittlerem oder hohem Qualifikationsniveau gemacht. 2011 waren es noch gut drei Viertel. Bei Großunternehmen (ab 1000 Mitarbeiter) sind es 2015 sogar 97 Prozent. Bei gering Qualifizierten liegt der Anteil aller Unternehmen bei 79 Prozent (2011: 72). Auch kleine Betriebe stellen zunehmend Menschen mit Migrationshintergrund ein. So haben lediglich 15 Prozent der Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern noch keine Erfahrungen mit mittel und höher qualifizierten ausländischen Beschäftigten gemacht – 31 Prozent hatten bisher noch keine Erfahrungen mit gering Qualifizierten.

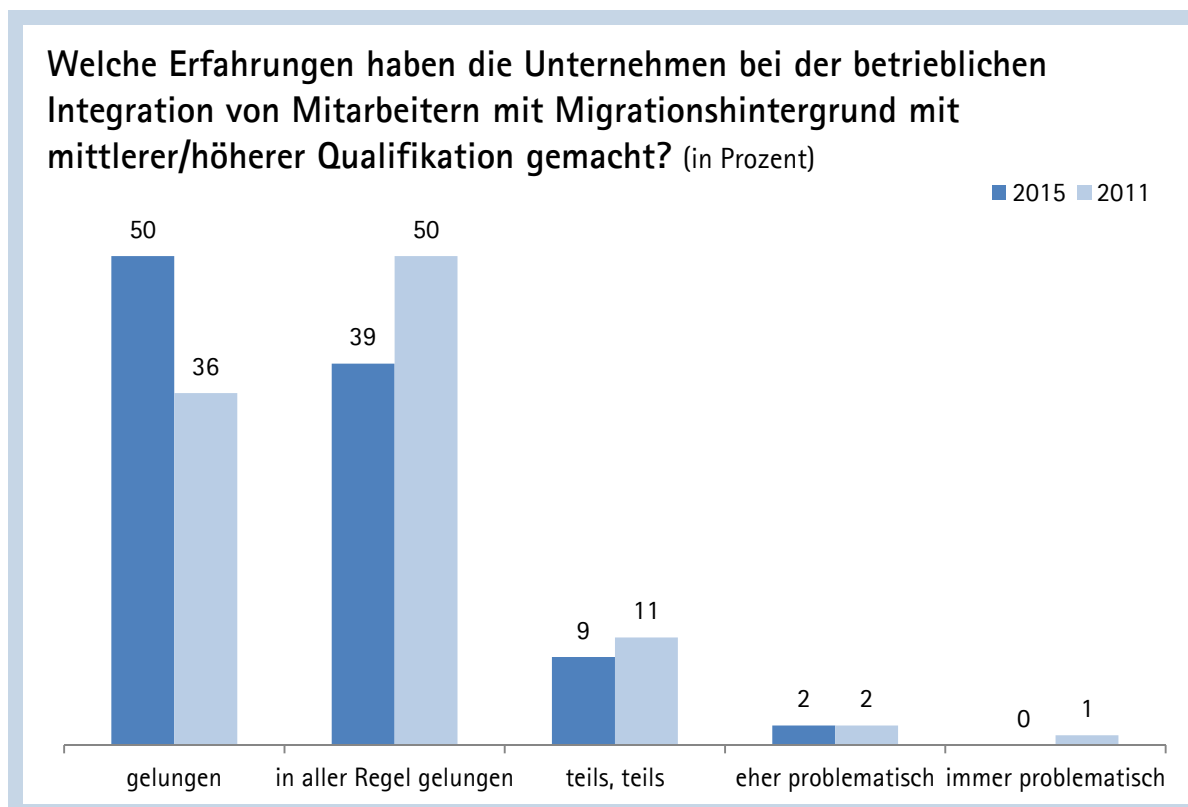


Abbildung 1

Die gestiegenen Erfahrungswerte sind auch auf die wachsende Zuwanderung nach Deutschland zurückzuführen. 2014 kamen fast 500.000 mehr Menschen nach Deutschland als fortzogen – so viele wie seit mehr als 20 Jahren nicht. Zwei Drittel der Zuwanderer kamen aus der EU. Insgesamt waren 2014 knapp 8,2 Millionen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit hierzulande registriert. Hinzu kommen hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsangehörigkeit. Auch die Zahl der Menschen, die aus humanitären Gründen nach Deutschland kommen, steigt an. Im letzten Jahr wurden rund 200.000 Asylanträge gestellt, 2015 wird sogar mit bis zu 800.000 Asylbewerbern gerechnet.

### Integration gelingt zunehmend...

Die Unternehmen beurteilen die Integration von ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen insgesamt positiv – besonders bei mittel und höher Qualifizierten. Im Folgenden werden ausschließlich die Unternehmen betrachtet, die bereits Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten gemacht haben. Von diesen Unternehmen halten rund 90 Prozent die Integration von mittel und höher Qualifizierten für „gelingen“ (50 Prozent; 2011: 36 Prozent) oder „in aller Regel gelungen“ (39 Prozent; 2011: 50 Prozent; siehe Abb. 1). Bei ausländischen Mitarbeitern mit geringer Qualifikation bewerten zumindest rund zwei Drittel die Integration als „gelingen“ oder „in aller Regel gelungen“, nur neun Prozent als „eher problematisch“. Bei kaum einem Unternehmen verlief der Integrationsprozess „immer problematisch“ (siehe Abb. 2).

Aus den Ergebnissen der Befragung geht hervor, dass der Beschäftigtenanteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Industrie und der Baubranche überdurchschnittlich hoch ist. Die Erfahrungen sind dort gleichzeitig besonders positiv. Dies gilt sowohl für Menschen mit geringer als auch mit mittlerer oder höherer Qualifikation.

Auch insgesamt zeigt sich, dass die Erfahrungen mit Mitarbeitern mit Migrationshintergrund zunehmen – und besser werden. Bei wachsender Bedeutung Zuwanderung und zunehmendem Fachkräftebedarf dürfte diese positive Wahrnehmung mit dazu beitragen, dass der Anteil der ausländischen Beschäftigten weiter steigt.

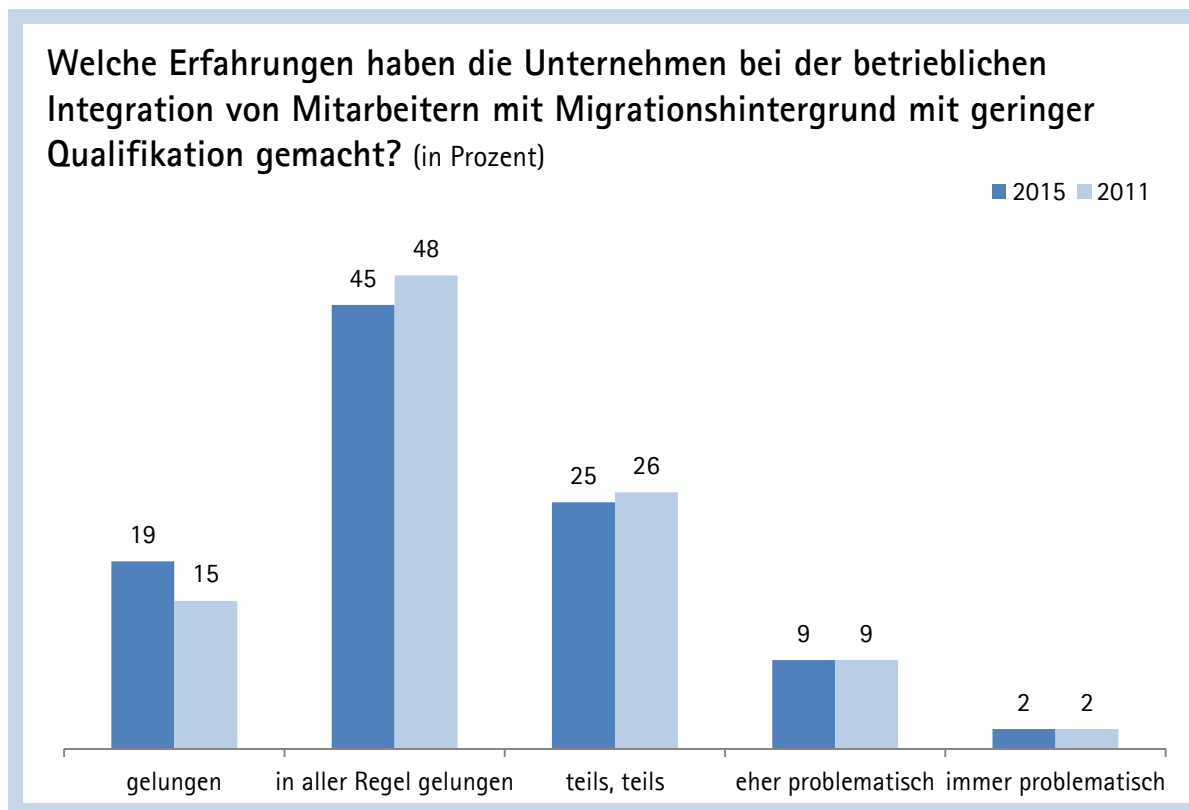


Abbildung 2

## 2. Betriebliche Strategien zur Integration



Abbildung 3

### Vielfältiges Engagement der Wirtschaft

Insgesamt ist das Engagement der Betriebe im Vergleich zu 2011 weiter gestiegen. 95 Prozent der Unternehmen führen mindestens eine der genannten Maßnahmen durch. Je größer die Unternehmen sind, umso breiter ist naturgemäß das Engagement.

### Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund immer wichtiger

Das Thema Ausbildung für junge Menschen mit Migrationshintergrund gewinnt für die Betriebe ebenfalls immer mehr an Bedeutung. Dabei geht es nicht allein um neu Zugewanderte. Auch die Integration bereits hier lebender Menschen mit Migrationshintergrund bleibt eine zentrale Aufgabe. So haben junge Erwachsene mit Migrationshintergrund (35 Prozent) dreimal so oft keinen anerkannten Berufsabschluss wie diejenigen ohne Migrationshintergrund (elf Prozent).<sup>1</sup> Gründe sind unter anderem, dass zum Teil keine ausreichenden Sprachkenntnisse vorliegen, aber auch, dass die duale Ausbildung in den meisten Herkunftsländern keine Tradition hat.

<sup>1</sup> Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2014.



Die Hälfte der Unternehmen hat bereits Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausgebildet, selbst bei den Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten sind es 21 Prozent. Betriebe aus der Baubranche bilden überdurchschnittlich oft junge Menschen mit Migrationshintergrund aus (76 Prozent). Bei den Großunternehmen (ab 1.000 Mitarbeitern) sind es rund 60 Prozent.

Bei den Umfrageergebnissen ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den befragten Unternehmen aus dem IHK-Ehrenamt zu einem großen Teil um Ausbildungsbetriebe handelt.

### **Unterstützung bei Integration in Arbeit und Gesellschaft**

Insgesamt führen größere Betriebe mehr gezielte Maßnahmen durch als kleinere. Das liegt vor allem an der meist höheren Anzahl von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund sowie der besseren Ausstattung mit personellen und finanziellen Ressourcen. Größere Unternehmen verfügen meist über eine eigene Personalabteilung. Dennoch stellen immerhin auch 37 Prozent der kleinen Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten berufliche Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Insgesamt bieten 46 Prozent der Unternehmen gezielte berufliche Weiterbildungsangebote an – doppelt so viele wie vier Jahre zuvor (23 Prozent). 36 Prozent haben spezielle Ansprechpartner für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im Unternehmen etabliert (2011: 16 Prozent), die insbesondere Unterstützung bei betrieblichen oder alltäglichen Angelegenheiten leisten. Zudem nutzt ein Drittel der Betriebe bewusst die Kenntnisse über Herkunftsländer (2011: 23 Prozent). Dazu zählen neben der jeweiligen Landessprache auch Kenntnisse über Absatzmärkte und kulturelle Gepflogenheiten. Ebenfalls unterstützt knapp ein Drittel ihre ausländischen Mitarbeiter bei Behördengängen. Auch auf religiöse Bedürfnisse im Betrieb – wie z. B. spezielle Feiertage – nehmen 30 Prozent gezielt Rücksicht. Berufsbezogene Sprachkurse werden von gut einem Viertel der Betriebe angeboten. Hier sticht das Gastgewerbe hervor (34 Prozent), ebenso bei der Einstellung von Flüchtlingen und Asylbewerbern (19 Prozent). Insgesamt haben acht Prozent der Betriebe Flüchtlinge oder Asylbewerber für eine Beschäftigung oder eine Ausbildung eingestellt. Dieser Anteil wird voraussichtlich weiter zunehmen – insbesondere mit Blick auf die steigenden Asylantragszahlen. Die Erleichterungen für die Arbeitsaufnahme von Flüchtlingen sind zudem noch nicht allzu lange in Kraft. Zugleich sind viele Unternehmen jedoch immer noch verunsichert angesichts in Teilen unübersichtlicher und komplizierter Aufenthaltsregelungen.

Zum Teil begleiten Betriebe ausländische Mitarbeiter auch aktiv bei der gesellschaftlichen Integration (18 Prozent). Gerade kleine Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern engagieren sich hier nach Kräften (25 Prozent). Bemerkenswert hoch ist auch der Anteil der Kleinstbetriebe, die bewusst die Kenntnisse der Mitarbeiter über die jeweiligen Herkunftsländer nutzen (43 Prozent).

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) rufen insbesondere in den letzten Monaten zahlreiche Projekte ins Leben zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung, Weiterbildung und Arbeit. In der Regel geschieht dies mit weiteren Partnern vor Ort. Darüber hinaus gründen oder unterstützen sie Welcome Center in den Regionen. Die Welcome Center sind Erstanlaufstelle für Zugewanderte und können als „One-Stop-Shop“ die Neubürger bei sämtlichen Fragen rund um das Leben und Arbeiten in Deutschland begleiten und die gesellschaftliche und betriebliche Integration unterstützen. Gleich-

zeitig beraten sie Unternehmen, die bereits ausländische Mitarbeiter beschäftigten oder einstellen wollen. Bisher gibt es aber noch kein flächendeckendes Angebot und der Service der oft erst kürzlich gestarteten Welcome Center ist noch nicht hinreichend bekannt. So gaben lediglich drei Prozent der Befragten an, Dienstleistungen von Welcome Centern in Anspruch zu nehmen (zumindest sieben Prozent der Großunternehmen). Mit dem voranschreitenden Ausbau werden sie aber in Zukunft eine wichtigere Rolle bei der Integration übernehmen.

### 3. Was noch wichtig ist – aus Sicht der Unternehmen

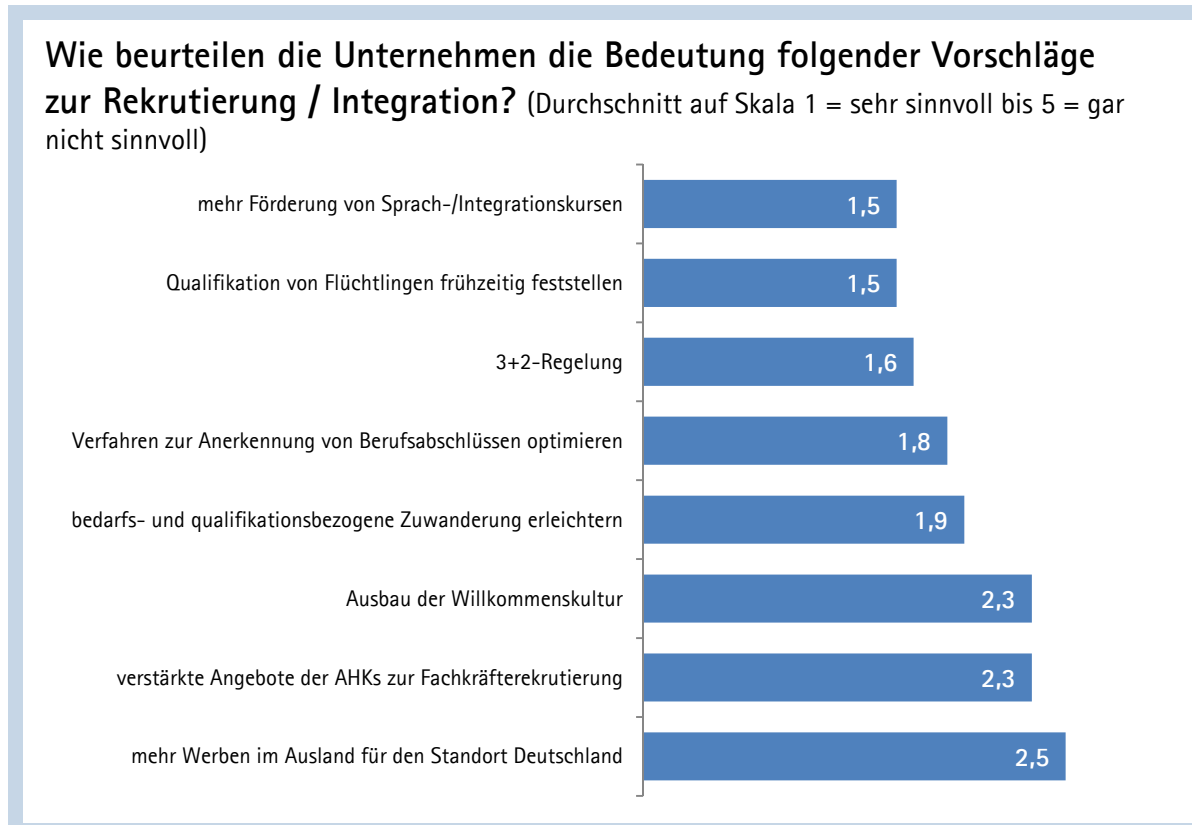


Abbildung 4

#### Sprachkurse und frühzeitige Qualifikationserfassung besonders wichtig

Damit die Integration in Wirtschaft und Gesellschaft sowie die Rekrutierung von Fachkräften gelingen, sind die richtigen Rahmenbedingungen notwendig. Hier kann die Politik aus Sicht der Betriebe durch entsprechende Maßnahmen positive Anreize setzen.

Vor allem die verstärkte Förderung von Sprach- und Integrationskursen sowie die frühzeitige Qualifikationsfeststellung von Flüchtlingen sind aus Sicht der Unternehmen wichtig (Bewertung jeweils 1,5 auf einer Skala von 1 = sehr sinnvoll bis 5 = gar nicht sinnvoll). Für die Integration sowie gute Chancen auf Ausbildung und Beschäftigung sind Sprachkenntnisse das A und O. Wenn die Integration nicht wie gewünscht gelingt, liegt es zum Teil daran, dass die deutsche Sprache nicht ausreichend für die Aufgaben im Betrieb beherrscht wird. Das zeigen die ergänzenden Angaben der Unternehmen. Besonders in Branchen mit Kundenkontakt stellt dies ein Hindernis dar. Daher ist es von zentraler Bedeutung, dass Integrations- und Sprachkurse so frühzeitig wie möglich angeboten werden. Der DIHK hat verstärkt für eine verbesserte Sprachförderung von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive geworben. Das Ergebnis des Flüchtlingsgipfels am 18.06.2015, Integrationskurse künftig auch für Flüchtlinge frühzeitig zu ermöglichen, ist ein daher richtiges Signal. Die Absolvierung eines Integrationskurses ist auch Voraussetzung für die Teilnahme an einem berufsbezogenen Sprachkurs. Insgesamt

samt bewerten 92 Prozent der Unternehmen die Förderung von Sprach- und Integrationskursen als sinnvoll (Wert 1 oder 2).

Grundsätzlich müssen arbeitsmarktorientierte Zuwanderung und Zuwanderung aus humanitären Gründen klar differenziert werden. Dennoch gibt es Überschneidungen: Flüchtlinge verfügen zum Teil über Qualifikationen, die in deutschen Betrieben gefragt sind. Daher ist eine frühzeitige Qualifikationsfeststellung bei Flüchtlingen für die Unternehmen von großer Bedeutung. Neun von zehn Unternehmen diese Forderung halten dies für sinnvoll (Wert 1 oder 2). Die Qualifikationsfeststellung sollte möglichst schon bei Antragstellung erfolgen. Auf dieser Grundlage sollte eine Beratung zu den bestehenden Möglichkeiten für eine Ausbildung oder Beschäftigung erfolgen und ein schneller Arbeitsmarktzugang ermöglicht werden. Das gemeinsame Modellprojekt „Early Intervention“ der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge verfolgt diesen Ansatz u. a. durch eine frühe Kompetenzfeststellung und Unterstützung beim Spracherwerb. Ziel ist die möglichst rasche Vermittlung in Arbeit. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Begleitforschung sollte das Projekt ausgebaut werden, um einen nachhaltigen Integrationserfolg zu unterstützen.

Darüber hinaus wird die Optimierung der Anerkennungsverfahren von Berufsabschlüssen von den Unternehmen als wichtig erachtet (Wert: 1,8). Kleinere Unternehmen sehen dabei etwas mehr Handlungsbedarf als größere, was erfahrungsgemäß damit zusammenhängt, dass sie über weniger Mitarbeiter im Personalbereich verfügen.

Für die IHK-Organisation ist die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) mit Sitz in Nürnberg das bundesweite Kompetenzzentrum zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse im Bereich der IHK-Berufe. Die IHK FOSA wurde im letzten Anerkennungsbericht der Bundesregierung als positives Beispiel für eine bundesweit zuständige und damit einheitlich vorgehende Anerkennungs- und Beratungsstelle hervorgehoben. In der Anerkennungslandschaft gibt es insgesamt noch einen gewissen Nachholbedarf, der sich vor allem auf weitere Vereinheitlichung des Verwaltungsvollzugs bezieht.

Generell gilt es, das Anerkennungsgesetz und dessen Möglichkeiten gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen noch bekannter zu machen und etwaige Wissenslücken gezielt zu schließen. Dies kann perspektivisch auch dazu beitragen, die Beschäftigungspotenziale von Flüchtlingen besser zu erschließen.

### **Sicherheit für Flüchtlinge in der Ausbildung**

Von sehr großer praktischer Bedeutung für Unternehmen ist zudem die Forderung nach einem Aufenthaltstitel für junge geduldete Ausländer und Asylbewerber mit Bleibeperspektive während einer Ausbildung und einer anschließenden Beschäftigung, die sog. 3+2-Regelung (Bewertung: 1,7): Auszubildende und Unternehmen brauchen Rechts- und Planungssicherheit hinsichtlich ihres Engagements in der Ausbildung. Bei den bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten für eine anschließende Beschäftigung ist dies ebenfalls notwendig – derzeit gibt es hier eine sehr unterschiedliche Verwal-

tungspraxis. Sinnvoll wäre eine befristete Arbeitserlaubnis für eine mindestens zweijährige Anschlussbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb zu erteilen.

Die im Juli 2015 beschlossene Reform des Bleiberechts brachte keine wirkliche Verbesserung. Während der Ausbildung kann nach wie vor lediglich eine Duldung für ein Jahr erteilt werden – mit der Möglichkeit einer jeweils einjährigen Verlängerung bis zum Abschluss der Ausbildung. Hierbei haben die Behörden aber weiterhin einen Ermessensspielraum. Hier besteht aus Sicht der Betriebe weiterhin Handlungsbedarf. Die Bundesländer sind nun gefragt, die bestehende Regelung zugunsten der Azubis und der Betriebe anzuwenden. Des Weiteren gilt die Regelung lediglich für Ausländer, die jünger als 21 Jahre sind und nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen.

### **Qualifizierte Zuwanderung erleichtern**

Trotz der Erleichterungen bei der bedarfs- und qualifikationsbezogenen Zuwanderung in den letzten Jahren (z. B. Absenkung der Gehaltsgrenzen bei der Blue Card) besteht auch hier weiter Handlungsbedarf. Auch wenn diese Forderung nicht als wichtigstes Hemmnis wahrgenommen wird, ist sie für die Unternehmen nach wie vor von großer Bedeutung (Bewertung 1,9). Denn ausländische Fachkräfte werden für deutsche Unternehmen mehr und mehr zur Option, um auf Fachkräftengpässe zu reagieren.

Gerade in Ostdeutschland und in strukturschwachen Regionen ist die Einkommensgrenze bei der Blue Card von 48.400 Euro noch immer zu hoch – vor allem für Berufsanfänger. Eine Herabsetzung auf 40.000 Euro wäre sinnvoll. Wer in Deutschland erfolgreich studiert hat, sollte zudem eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten. Ebenfalls ist es nötig, das gesamte Zuwanderungsverfahren von der Visabeantragung bis zur Arbeitsaufnahme zu verkürzen und transparenter zu gestalten. Zudem sind die Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte noch zu wenig bekannt. Daher ist es sinnvoll, diese Regelungen sowohl im Ausland als auch bei den Betrieben noch besser zu kommunizieren.<sup>2</sup>

### **Willkommenskultur ausbauen**

Offenheit und Toleranz sind unabdingbare Voraussetzungen für ein friedliches Miteinander und einen attraktiven Standort Deutschland. Positiv sehen die Unternehmen daher einen Ausbau der Willkommenskultur (Bewertung 2,3). Einen wichtigen Beitrag können insbesondere die Einrichtung von Welcome Centern oder der Umwandlung von Ausländer- in Willkommensbehörden leisten, wie dies z. B. modellhaft durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erfolgt. Bund und Länder sollten sich verstärkt für den Auf- und Ausbau solcher Strukturen einsetzen. Auch sollten Ausländerbehörden bundesweit einheitliche und mehrsprachige Antragsformulare verwenden. Das Umfrageergebnis weist darauf hin, dass insbesondere Welcome Center verstärkt und flächendeckend eingerichtet und bekannter gemacht werden sollten.

---

<sup>2</sup> Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Zuwanderung weiter erleichtern, Integration im Interesse der Wirtschaft stärken – DIHK-Positionspapier, Berlin 2015.

**Im Ausland werben und informieren**

Die Forderung nach einem verstärkten Engagement der Auslandshandelskammern (AHK) bei der Fachkräfterekrutierung wird mit 2,3 bewertet. Die rechtlichen Möglichkeiten sowie die Branchen und Berufe, in denen hohe Nachfrage besteht, gilt es noch besser zu kommunizieren – gerade in Drittstaaten. Auch die Bedeutung der deutschen Sprache und die Möglichkeiten, wo man diese bereits im Ausland erlernen kann, sollten noch bekannter gemacht werden. Neben diesen Informationen bedarf es zudem einer intensiveren Werbung für Deutschland als Arbeits- und Studienort. Dieser Vorschlag erhält von den Unternehmen die Bewertung 2,5.

Von den beiden letztgenannten Maßnahmen sind insgesamt weniger Unternehmen direkt betroffen. Aus diesem Grund wird den entsprechenden Maßnahmen in der Gesamtbewertung eine etwas geringere Bedeutung zugemessen.