

**Präsentation des OECD-Berichts über die Steuerung  
der arbeitsmarktorientierten Zuwanderung in  
Deutschland**

**Pressekonferenz**

**Berlin, 4. Februar 2013**

**Einleitende Bemerkungen**

**von**

**Yves Leterme  
Stellvertretender Generalsekretär**

**OECD**

Sehr geehrte Frau Ministerin von der Leyen, sehr geehrte Damen und Herren,

es ist mir eine große Freude, Ihnen heute unseren Bericht über die Steuerung der Arbeitsmigration in Deutschland vorstellen zu können.

Migration kann dazu beitragen, den Arbeits- und Fachkräftemangel da zu verringern, wo regionale und nationale Mittel ausgeschöpft sind. Die OECD hat eingehend geprüft, wie dieses Ziel erreicht werden kann. Der vorliegende Bericht ist Teil einer Reihe ausführlicher Länderstudien über die Steuerung der Arbeitsmigration. Ich möchte dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales danken und allen, die uns dabei unterstützt haben, die Situation in Deutschland zu erfassen und zu analysieren.

Der Wohlstand Deutschlands wird in Zukunft wesentlich davon abhängen, ob es dem Land gelingt, trotz seiner alternden Bevölkerung wettbewerbsfähig zu bleiben. Im Jahr 2020 werden in Deutschland fast 40% weniger Menschen ins Erwerbsleben eintreten als in Rente gehen. Dies ist der ungünstigste Wert im OECD-Raum.

Die deutsche Antwort auf diese demografische Herausforderung ist mehrgliedrig: Der Schwerpunkt liegt darauf, mehr Personen aus dem heimischen Arbeitsmarkt in Beschäftigung zu bringen. Dies geschieht, indem geringqualifizierte Arbeitskräfte – insbesondere Jugendliche – geschult werden und durch Maßnahmen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren zu erhöhen. Dazu gehört auch die bessere Integration bereits ansässiger Zuwanderer und ihrer Kinder. Ergänzend zu dieser inländischen Mobilisierung von Arbeitskräften kommt die Suche nach qualifizierten Kräften aus dem Ausland.

Bisher war die Arbeitsmigration von außerhalb der EU nur ein kleiner, wenn auch wachsender Teil der langfristigen Zuwanderung nach Deutschland. Im Jahr 2011 kamen etwa 16 000 qualifizierte Arbeitsmigranten nach Deutschland, wobei Ingenieure und

Gesundheitsfachkräfte die größte Gruppe darstellten. Aber nur die Hälfte von ihnen bleibt länger als drei Jahre.

Zahlenmäßig von größerer Bedeutung war die Arbeitsmigration im Rahmen der europäischen Freizügigkeit. Zwischen 2004 und 2010 waren 2,8% der Neuzugänge zur Erwerbsbevölkerung Zuwanderer aus mittel- und osteuropäischen EU-Ländern. Das ist weit mehr als der Anteil neuer Arbeitskräfte von außerhalb der EU. Deutschland verzeichnete jedoch weniger Zuzüge aus diesen Gebieten als andere EU-Länder; nach Großbritannien beispielsweise kamen fast viermal mehr Arbeitsmigranten aus der Region.

Die Zahl der Arbeitsuchenden aus Südeuropa steigt ständig an, das wichtigste Herkunftsland für Arbeitsmigranten nach Deutschland bleibt aber Polen. Mittelfristig ist davon auszugehen, dass die offenen Stellen in Deutschland nicht allein durch inländische Arbeitskräfte und durch Zuwanderung aus der EU gefüllt werden können. Auch andere EU-Länder stehen vor demografischen Herausforderungen, folglich müssen auch Fachkräfte von außerhalb der EU gewonnen werden.

Im Hinblick darauf hat Deutschland eine ganze Reihe von Reformen durchgeführt, die in die richtige Richtung gehen. Für Akademiker, die einen ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz vorweisen können, ist das deutsche Zuwanderungssystem heute eines der offensten im OECD-Raum. Arbeitgeber können diese Fachkräfte schnell und ohne hohe Gebühren einstellen. Für viele werden die Verfahren durch die neue „Blaue Karte EU“ einfacher. Die Bedingungen, die internationale Studierende erfüllen müssen, um nach dem Studium in Deutschland zu bleiben und dort zu arbeiten, gehören zu den günstigsten innerhalb des OECD-Raums.

Wie Sie sehen, meine Damen und Herren, fällt unsere Beurteilung des deutschen Systems für Arbeitsmigration insgesamt positiv aus. Dennoch identifiziert unser Bericht

auch einige Herausforderungen und Mängel und macht Vorschläge, wie diese behoben werden können. Lassen Sie mich die drei wichtigsten Punkte erläutern.

**Erstens ist das System zwar verhältnismäßig offen für hochqualifizierte Arbeitskräfte, die Unternehmen nutzen diese Offenheit aber nur beschränkt.**

Wir haben im Rahmen dieses Berichts 1 100 Arbeitgeber befragt. 40% von ihnen erwarten, dass es in Zukunft mehr offene Stellen auf mittlerem und hohem Niveau geben wird. Von dieser Gruppe plant jedoch nur jeder Fünfte, in den nächsten Jahren Arbeitskräfte aus dem Ausland einzustellen. Ein Grund liegt darin, dass das System nach wie vor als restriktiv eingeschätzt wird, und das wiederum liegt an mangelnder Transparenz. Besonders betroffen sind kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), die es nicht gewohnt sind, Arbeitskräfte aus dem Ausland einzustellen. Das Vermächtnis des allgemeinen Anwerbestopps ist, dass Arbeitsmigration nach wie vor auf Ausnahmen basiert. Diese Grundeinstellung muss sich ändern. Darüber hinaus würde es helfen, Antragsformulare zu standardisieren, Online-Anträge zu ermöglichen und administrative Unterstützung für KMU zu bieten.

**Die zweite Herausforderung besteht darin, dass das System der Nachfrage in Berufen mit mittlerem Qualifikationsniveau nicht Rechnung trägt.**

Dies ist wiederum ein besonderes Problem für Kleinunternehmer und Mittelständler, bei denen der Mangel an Fachkräften ohne Universitätsabschluss schon jetzt akut ist. Und die Zahl junger Menschen, die aus dem Berufsbildungssystem kommen, geht weiter zurück. Deutschland wird daher nicht umhin kommen, neue Wege für die Migration von Arbeitskräften mit mittleren Qualifikationen zu eröffnen. Unser Bericht empfiehlt, dass die Positivliste auch Mangelberufe berücksichtigen sollte, die einen nicht-akademischen Berufsabschluss voraussetzen.

Dieser Schritt würde andere Initiativen zur Internationalisierung der Berufsausbildung ergänzen. Deutschland hat vor kurzem ein umfassendes Programm für arbeitslose

Jugendliche aus anderen EU-Ländern aufgelegt, das Orientierungs- und Sprachkurse einschließt und die Vermittlung einer Lehrstelle oder eines Arbeitsplatzes in einem Mangelberuf zum Ziel hat. Andere OECD-Länder verfolgen dieses Programm mit großem Interesse.

Darüber hinaus können Absolventen des deutschen dualen Ausbildungssystems jetzt im Land bleiben und arbeiten, selbst wenn sie nicht aus der EU stammen. Dieser Fokus auf Auszubildende aus Nicht-EU-Ländern wird es jedoch nötig machen, auch eine neue Infrastruktur für Sprachkurse, administrative Unterstützung und Kontrolle über die Programme aufzubauen.

**Der dritte Punkt, auf den ich eingehen möchte, ist folgender: Wahrscheinlich wird es nicht damit getan sein, einfach die „richtige“ Migrationspolitik einzuführen.** Die

Debatte konzentriert sich häufig auf die Frage, wie Deutschland ein „attraktives“ Zielland für qualifizierte Migranten werden kann. Dieser Ausdruck ist, offen gesagt, irreführend. Viele gut gebildete Migranten würden gerne nach Deutschland kommen, um dort zu arbeiten, stehen jedoch vor hohen Hindernissen. Die deutsche Sprache selbst ist ein solches Hindernis. Es gibt in Europa immer weniger Menschen, die Deutsch sprechen. Gute Deutschkenntnisse sind jedoch die wichtigste Einstellungsvoraussetzung vonseiten deutscher Arbeitgeber – insbesondere wiederum in KMU. Das aktuelle Zulassungssystem ignoriert dies weitgehend. Berufsspezifische Deutschkurse für Mangelberufe sowohl vor der Arbeitsaufnahme als auch nach der Einstellung könnten eine große Hilfe sein. Die Infrastruktur für die Vermittlung der deutschen Sprache im Ausland muss ebenfalls ausgebaut werden.

Deutsche Universitäten sind ein ideales Zugangstor für Arbeitsmigranten mit Deutschkenntnissen. Etwa 30% aller Zuwanderer, die im Jahr 2010 einen Aufenthaltstitel erhalten haben, sind internationale Studierende. Und die jüngsten Änderungen machen es noch einfacher, im Land zu bleiben. Dennoch geht

Deutschlands Anteil am umkämpften Markt für internationale Studenten zurück. Es muss also noch Einiges getan werden, wenn das Potenzial internationaler Studenten für den deutschen Arbeitsmarkt voll ausgeschöpft werden soll. Ich denke dabei vor allem an verstärkte Sprachförderung und besserer Vermarktung des Studienstandorts Deutschland.

Würde eine Öffnung Deutschlands für Arbeitssuchende aus Drittstaaten die Arbeitskräfte anziehen, die Deutschland braucht? Das neue sechsmonatige Visum zur Arbeitsplatzsuche wird zeigen, wie attraktiv Deutschland wirklich ist und ob die deutschen Arbeitgeber diese Bewerber auch tatsächlich einstellen. Da die Visa zur Arbeitsplatzsuche in anderen europäischen Ländern nur selten erfolgreich waren, sollte jedoch nicht zu viel erwartet werden. In Kanada und Australien, die diesen Weg seit langem beschreiten, hat es sich als schwierig erwiesen, den Erfolg einzig auf der Basis der Qualifikationen vorherzusagen. Beide Länder messen einem Stellenangebot bei der Zulassungsentscheidung zunehmende Bedeutung bei.

Alles in allem macht unser Bericht deutlich, dass eine offene Politik selbst in einem Land mit guten Arbeitsmarktbedingungen nur eine Voraussetzung für die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland ist. Reformen ändern die Wahrnehmung der Menschen nicht über Nacht – weder hier in Deutschland noch bei potenziellen Migranten im Ausland. Wir hoffen, dass dieser Bericht zu einem ausgeglicheneren Bild über das deutsche Zuwanderungssystem beiträgt und dass unsere Empfehlungen helfen können, die Einwanderungspolitik weiter zu optimieren.

Frau Ministerin von der Leyen, meine Damen und Herren, ich danke Ihnen noch einmal für die Gelegenheit, unsere Studie in diesem Rahmen vorzustellen und bin gespannt auf Ihre Kommentare und Fragen.