



Wer sind die Hochqualifizierten? Zum Wandel des politischen Verständnisses einer weltweit umworbenen Zuwanderergruppe

Colloquium „Profile der Einwanderung – Differenzierungen in einer emergenten Realität der Flüchtlings- und Arbeitsmigration“

Holger Kolb | 22. April 2015 | Minor-Projektkontor für Bildung und Forschung

Eine Initiative von:

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Robert Bosch Stiftung, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland

Fragestellung und Gliederung

Fall 1: Deutschland: Abkehr von der akademischen Arroganz

Fall 2: Kanada: Abschied vom Humankapitalmodell

Fall 3: Schweden: Arbeitsvertrag garantiert Einwanderung

Deutschlands Neuausrichtung in der Arbeitsmigrationspolitik: § 6 Nr. 2 BeschV und § 17a AufenthG

	2000 Green Card	2005 ZuwG	2007 RLUms G	2009 AMSG	2012 Blue Card	2012 § 18c Aufenth G	2013 BeschV	2015 § 17a Aufenth G
leitende Angestellte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Personalaustausch	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fachkräfte mit akademischem Abschluss	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
IKT-Fachkräfte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hochschulabsolventen		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hochqualifizierte		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Selbständige		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Forscher			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Hochqualifizierte/ Mangelberufe					✓	✓	✓	✓
Einreise ohne Arbeitsvertrag						✓	✓	✓
Fachkräfte ohne akademischen Abschluss							✓	✓
Fachkräfte zur Nachqualifikation								✓

Verschränkung von Zuwanderungssteuerung und Anerkennungsverfahren, oder Abschied von der akademischen Arroganz

§ 6 Nr. 2 BeschV:

Für Ausländer, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben, kann die Zustimmung zur Ausübung einer (...) entsprechenden Beschäftigung in einem staatlich anerkannten (...) Ausbildungsberuf erteilt werden, wenn die nach den Regelungen (...) für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat und die BA für den entsprechenden Beruf (...) differenziert nach regionalen Besonderheiten festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist.

§ 17a AufenthG:

Einem Ausländer kann zum Zweck der Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation eine Aufenthaltserlaubnis für die Durchführung einer Bildungsmaßnahme und einer sich daran anschließenden Prüfung für die Dauer von bis zu 18 Monaten erteilt werden, wenn von einer (...) zuständigen Stelle festgestellt wurde, dass Anpassungsmaßnahmen oder weitere Qualifikationen 1. für die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsqualifikation oder 2. in einem im Inland reglementierten Beruf für die Erteilung der Befugnis zur Berufsausübung (...) erforderlich sind.

(4) Nach der Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation (...) kann die Aufenthaltserlaubnis bis zu einem Jahr zur Suche eines der anerkannten Berufsqualifikation entsprechenden Arbeitsplatzes, sofern er nach den Bestimmungen der §§ 18 bis 20 von Ausländern besetzt werden darf, verlängert werden.

Kanada und sein 67/100-Punktesystem 2003

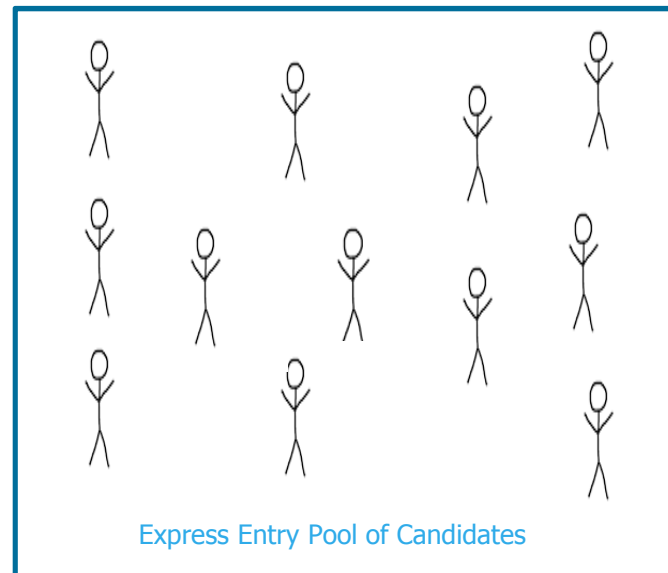
Kriterium	Maximalpunktzahl
Bildung	25
Sprache	24
Berufserfahrung	21
Alter	10
Integrationsfähigkeit	10
Arbeitsplatzangebot	10

Ab 2008 kontinuierlicher und durch Abkehr von einer reinen Humankapitalorientierung umgesetzter Reformprozess

Neues System ab 1.1.2015

Das kanadische Express-Entry-System

- CLB 7
- NOC 0, A, B
- 67 von 100 Punkten



- Comprehensive Ranking System (CRS)
- Max. 1200 Punkte
- Davon 600 für „arranged employment/provincial nomination“



Invitation to Apply for Permanent Residence (ITA)

CRS-Mindestscore bislang erfolgter ITA-Runde in den von EE verwalteten Programmen

Nr.	Datum	Zahl der Einladungen	Punktzahl des Kandidaten mit dem niedrigsten Score
1	31. Januar	779	886
2	7. Februar	779	818
3	20. Februar	849	808
4	27. Februar	1178	735
5	20. März	1620	481
6	27. März	1637	453
7	10. April	925	469

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Schweden: Re-Ethnisierung der Arbeitsmigration durch ‚ultraliberales‘ Arbeitsmigrationsrecht?

Grundprinzip: Ein Arbeitsvertrag garantiert Einwanderungsmöglichkeit

Keine besonderen migrationspolitischen Optionen für Hochqualifizierte, aber Steuernachlässe

Keine humankapitalbasierten Instrumente, Blue Card vollkommen irrelevant

Mainstreaming der Einwanderungspolitik

Schweden: Re-Ethnisierung der Arbeitsmigration durch
'ultraliberales' Arbeitsmigrationsrecht?

Berichte über Missbrauch: Auch und gerade
Migrantenunternehmen nutzen diese Möglichkeiten zur
Rekrutierung von Familienangehörigen

Zudem hat Schweden 2010 den Familiennachzug durch
die Einführung einer Gehaltsvoraussetzung erschwert.

Liberale(re)s Arbeitsmigrationsrecht als Substitut für
restriktiveres Familienmigrationsrecht?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Kontakt: kolb@svr-migration.de

Eine Initiative von:

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Körber-Stiftung,
Stiferverband für die Deutsche Wissenschaft und Vodafone Stiftung Deutschland
