

König, Luise Sophie; Rhode, Carla; Stitteneder, Tanja

Article

Punktesysteme zur qualifizierten Zuwanderung im internationalen Vergleich

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: König, Luise Sophie; Rhode, Carla; Stitteneder, Tanja (2018) : Punktesysteme zur qualifizierten Zuwanderung im internationalen Vergleich, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 71, Iss. 22, pp. 36-41

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/198687>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Luise Sophie König, Carla Rhode und Tanja Stitteneder

Punktesysteme zur qualifizierten Zuwanderung im internationalen Vergleich

Im Wettbewerb um internationale Fachkräfte setzen einige klassische Einwanderungsländer auf sogenannte Punktesysteme. Obwohl Punktesysteme oftmals Teil potenzialorientierter Zuwanderungssysteme sind, ermöglichen sie die bedarfsgerechte Steuerung. Auch hierzulande werden Punktesysteme immer häufiger diskutiert. Der folgende Artikel gibt einen Einblick in die potenzialorientierte Zuwanderung und vergleicht die Punktesysteme anderer Länder.

Der Mangel an Fachkräften wird in einigen Sektoren als die größte Herausforderung für die Geschäftsentwicklung und damit für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands betrachtet (vgl. DIHK 2018). Die akute Knappheit an qualifizierten Arbeitnehmern führt einerseits zu weniger bearbeiteten Aufträgen, beispielsweise im MINT- und Gesundheitsbereich, und andererseits zu höheren Lohn- und Gehaltskosten. Durch die EU-Binnenwanderungen können diese Effekte aktuell noch abgeschwächt werden, doch langfristig wird der demographische Wandel alle Staaten der EU betreffen und potenziell die Binnenwanderung senken. Allein in Deutschland soll die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter bis 2060 um 10,2 Millionen sinken (vgl. BMWi 2018). Um die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten, wird die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten benötigt. Doch der Mangel an Fachkräften betrifft nicht nur die EU und die Balkanländer, sondern ist ein weltweit auftretendes Phänomen. Kanada, Australien, Neuseeland und Österreich begegnen dem in einigen Berufsgruppen vorherrschenden Engpass mit einem potenzialorientierten Zuwanderungskonzept, dem Punktesystem.¹ Punktesysteme ermöglichen die gesteuerte potenzialorientierte Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmer und vereinfachen somit den Migrationsprozess. Deutschland setzt bisweilen überwiegend auf das Prinzip der marktorientierten Zuwanderung; jedoch stehen Punktesysteme nun auch hierzulande immer häufiger zur Diskussion. Im Folgendem werden mögliche Komponenten eines potenzialorientierten

Zuwanderungskanal vorgestellt und die Punktesysteme aus den verschiedenen Ländern miteinander verglichen.

FACHKRÄFTEENGPASS IN DEUTSCHLAND UND WELTWEIT

Durch die gute Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts in den vergangenen Jahren verzeichnet Deutschland eine stetig sinkende Arbeitslosenquote, die im September 2018 ein Rekordtief von 5% erreichte (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018a). Neben der sinkenden Arbeitslosenzahl steigt der Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit (BA-X), der als Indikator für die Arbeitskräftenachfrage gilt, kontinuierlich an.² Die steigende Nachfrage und das sinkende Angebot betreffen vor allem Ausbildungs-, aber auch akademische Berufe im Gesundheits-, Bau- und MINT-Bereich; in diesen Berufsgruppen sind freie Stellen zunehmend schwerer zu besetzen. Diese Entwicklung macht sich in einem Anstieg der Vakanzzeit (Zeit, die zur Besetzung einer Stelle benötigt wird) und der Anzahl unbesetzter Stellen bemerkbar. So waren im ersten Halbjahr 2017 37% der Stellen in Ostdeutschland und 36% der Stellen in Westdeutschland nicht besetzt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018a).

DEMOGRAPHISCHER WANDEL

Diese Entwicklung begründet sich zu großen Teilen durch den demographischen Wandel, der sich in

¹ Punktesysteme können sowohl in einem bedarfsorientierten (marktorientierten) als auch in einem potenzialorientierten Zuwanderungssystem Anwendung finden.

² Zur Berechnung werden alle Stellenzugänge und der -bestand saisonbereinigt. Die Abweichung des Mittelwerts von Stellenzugängen und -bestand wird auf den Referenzwert ermittelt. Der Referenzwert ist der Jahresdurchschnitt 2004, der auf 100 normiert wurde. Seit Dezember 2017 befindet sich der Stellenindex kontinuierlich über der 250-Marke (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018b).

Deutschland unter anderem am steigenden Durchschnittsalter der Bevölkerung abzeichnet. 2060 werden bei gleichbleibender demographischer Entwicklung und einer jährlichen Nettozuwanderung von 100 000 Personen, 33% der Bevölkerung mindestens 65 Jahre alt sein (vgl. Fuchs, Söhnlein und Weber 2017). Die Anzahl der Personen im nicht mehr erwerbsfähigen Alter wird von 35% auf 60% zunehmen (vgl. Sachverständigenrat Wirtschaft 2018). Diese Prognose hängt auch mit der niedrigen Fertilitätsrate in Europa zusammen, die weltweit als gering gilt. Europäische Frauen bekommen im Schnitt 1,6 Kinder in ihrem Leben (vgl. Statista 2018). Um die Bevölkerungszahl in Ländern mit niedriger Sterblichkeitsrate konstant zu halten, müssen jedoch mindestens 2,1 Kinder pro Frau geboren werden (vgl. UN 2015).

Neben der Zunahme der älteren Bevölkerungsschichten und der niedrigen Fertilitätsrate zeichnet sich die demographische Entwicklung auch in der Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter ab. Prognosen zufolge wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter bei einem jährlichen Rückgang um 300 000 Personen bis 2060 um 10,2 Millionen zurückgehen. Um die Zahl der Erwerbsfähigen auf dem heutigen Niveau zu halten, müssten laut dem Sachverständigenrat für Wirtschaft jährlich 400 000 Erwerbsfähige mehr nach Deutschland ein- als auswandern. Dieser Bedarf wird langfristig nicht durch die innereuropäische Migration nach Deutschland zu decken sein. Denn obwohl der Wanderungssaldo weiterhin positiv ist, nimmt die Zuwanderung von Fachkräften aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union derzeit ab (vgl. BAMF 2018b).

BEDARFSORIENTIERTE ZUWANDERUNG

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, ist Deutschland daher auf die Zuwanderung von qua-

lifizierten Fachkräften aus Drittstaaten angewiesen. Bisher kommen Drittstaatsangehörige jedoch überwiegend aus völkerrechtlichen und humanitären Gründen sowie aufgrund von Familienzusammenführungen nach Deutschland. Abbildung 1 zeigt, dass 2016 nur 7% der eingereisten Drittstaatsangehörigen, Fachkräfte waren, die zur Aufnahme einer Beschäftigung nach Deutschland gekommen sind.

Aktuell verfolgt Deutschland ein System der marktorientierten Zuwanderung. Ein festes Arbeitsplatzangebot ist dabei in der Regel die Voraussetzung für den Erhalt einer Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitserlaubnis. Eine Jobzusage allein garantiert den positiven Bescheid aber nicht, denn auch die Qualifikation des Antragstellers muss in Deutschland anerkannt sein.

POTENZIALORIENTIERTE ZUWANDERUNG

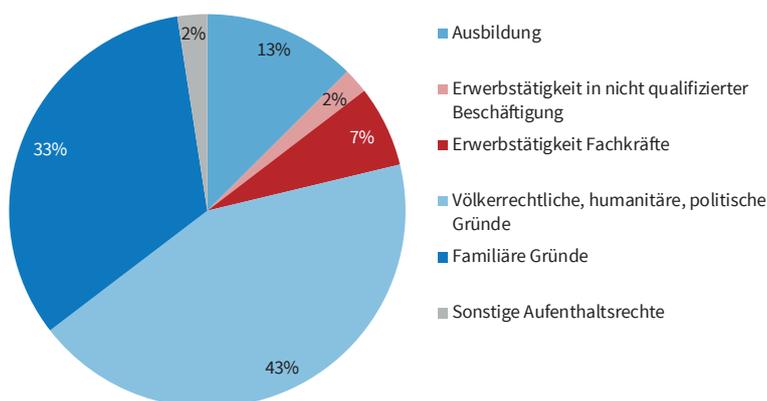
Die potenzialorientierte Zuwanderung setzt, im Gegensatz zur marktorientierten Zuwanderung, keinen Arbeitsvertrag voraus, sondern ermöglicht die Zuwanderung bestimmter Kandidaten zur Arbeitsplatzsuche. Die Auswahl der Kandidaten erfolgt anhand unterschiedlicher Kriterien, wie Qualifikation, Alter, Integrationspotenzial oder Sprachkenntnisse. Diese Kriterien werden von den Ländern festgesetzt und unterschiedlich gewichtet.

In Deutschland können internationale Fachkräfte mit anerkannter Berufsausbildung in Mangelberufen eine Aufenthaltsgenehmigung zum Zweck der Arbeitsplatzsuche beantragen, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Hierfür müssen die Qualifikationen des Bewerbers in Deutschland anerkannt sein und ein Nachweis über die Sicherung des Lebensunterhalts vorliegen. Der Aufenthaltstitel ermächtigt die Suche nach einer Tätigkeit entsprechend der erworbenen und anerkannten Quali-

fikation. Während der Suche darf die Fachkraft aber keiner Beschäftigung nachgehen. Sobald die internationale Fachkraft einen Arbeitsplatz gefunden hat, muss eine Aufenthaltsgenehmigung zum Zweck der Beschäftigungsausübung beantragt werden. Diese Option ist aber an viele Voraussetzungen geknüpft und gilt derzeit nur für bestimmte Personen- und Berufsgruppen. Im Rahmen des Modellprojekts »PuMa« testet Baden-Württemberg deutschlandweit zum ersten Mal das Prinzip des Punktesystems nach dem Vorbild

Abb. 1

Drittstaatsangehörige nach Aufenthaltszweck
Aufenthaltserlaubnis erteilt im Jahr 2016



Quelle: BAMF (2017).

© ifo Institut

anderer Einwanderungsländer. Die Fachkräfte werden anhand ihrer Integrationsfähigkeit bewertet, insbesondere Sprachkenntnisse spielen dabei eine entscheidende Rolle. Aber auch andere Faktoren, wie Voraufenthalte oder Verwandtschaft in Deutschland sowie Englisch- oder Französischkenntnisse können Punkte einbringen. Um einreisen zu können, müssen insgesamt 100 Punkte erreicht werden. Zudem sind weiterhin ein konkretes Arbeitsplatzangebot und ein in Deutschland anerkannter Abschluss erforderlich. Ein bundesweites Punktesystem, das die potenzialorientierte Einwanderung ermöglicht, gibt es derzeit nicht.

Tabelle 1 zeigt die international etablierten Punktesysteme in Kanada, Australien, Neuseeland und Österreich. In Kanada trägt das Programm den Namen »Federal Skilled Worker Programm«, in Australien »Skill Select« und in Neuseeland »Skilled Migrant Category«. In Österreich erfolgt die Umsetzung mit der Vergabe der Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR). Die Verfahrensabläufe, Kriterien und deren Gewichtungen sind in den Ländern unterschiedlich ausgearbeitet und werden im Folgenden miteinander verglichen.

Verfahrensablauf

In Kanada, Neuseeland und Australien haben Bewerber die Möglichkeit, ein Online-Profil auf der Webseite der hiesigen Arbeitsagentur anzulegen. In Australien und Neuseeland nennt sich diese Bewerbung »Expression of Interest«. Je Land werden unterschiedliche Kriterien bewertet, deren Summe die Punktezahl des Bewerbers ergibt. Diejenigen, die die Mindestpunktzahl erreichen, gelangen in den Kandidatenpool, der in Kanada »Express Entry Pool« genannt wird. In Kanada und Neuseeland wird anhand der Punktzahl eine Rangfolge erstellt. Die Kandidaten mit den höchsten Punktzahlen werden eingeladen, sich um einen dauerhaften Aufenthalt zu bewerben. In Australien können Arbeitgeber und Regierung Kandidaten nominieren. Zudem kann die Regierung Kandidaten zur Abgabe einer Bewerbung einladen. Nach der Übermittlung der Bewerbung wird endgültig über die Aufenthaltsgenehmigung entschieden. Im Fall einer Zusage erhalten die Bewerber folgende Visa:

- Kanada: »Permanent Residence Permit« Visum (gültig für fünf Jahre, verlängerbar)
- Australien: »Skilled Independent Visa« (unbefristet gültig)
 - »Business Talent (Permanent) Visa« (unbefristet gültig)
 - »Business Innovation and Investment (Provisional) Visa« (gültig für vier Jahre und drei Monate, verlängerbar)
- Neuseeland: »Skilled Migrant Category Residence Visa« (unbefristet gültig)

Falls noch kein Arbeitsplatzangebot vorliegt, kann in Österreich ein Arbeitssuchevisum beantragt werden, das auf sechs Monate befristet ist. Wenn ein Arbeitsplatzangebot vorliegt, bewirbt sich der Kandidat um eine RWR-Karte, diese ermöglicht den Aufenthalt von bis zu 24 Monaten. Der Aufenthalt kann durch die Beantragung der RWR-Plus-Karte um weitere 24 Monate verlängert werden.

Vorrangprüfung

Bevor eine offene Stelle in Kanada und Österreich von einer internationalen Fachkraft besetzt werden kann, wird im Rahmen der Vorrangprüfung ermittelt, ob nicht auch ein qualifizierter Arbeitnehmer aus dem Inland zur Verfügung steht, die Stelle zu besetzen. In Kanada muss der Vorrang geprüft werden, bevor ein Arbeitgeber einem internationalen Bewerber im *Express Entry Pool* eine Arbeitsstelle anbieten kann. In Österreich muss der Arbeitsmarktservice zuerst den inländischen Fachkräften die Bewerbung auf die offene Stelle ermöglichen, bevor die Stelle auch für ausländische Fachkräfte freigegeben wird.

Dauer und Runden des Verfahrens

Das *Express-Entry-Verfahren* in Kanada nimmt sechs Monate in Anspruch. Mehrmals jährlich werden Einladungen zur Bewerbung um die dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung verschickt, bis das jährliche Zuwanderungskontingent erreicht ist. Das Kontingent wird jährlich festgesetzt und umfasste 2017 300 000 neue Aufenthaltsgenehmigungen. In Australien werden zwei Einladungsrunden pro Monat organisiert. Die darauffolgende Prüfung der Visaberechtigung nimmt ungefähr sieben bis acht Monate in Anspruch. Im Jahr 2017 betrug das Maximalkontingent in Australien 128 550 qualifizierte Einwanderer. In Neuseeland werden ähnlich wie in Australien zwei Einladungsrunden pro Monat veranstaltet. Die Prüfung der Anträge zum dauerhaften Aufenthalt nimmt bis zu sechs Monate in Anspruch. In Neuseeland betrug das Kontingent im Jahr 2017 27 000 qualifizierte Einwanderer. In Österreich dauert die Prüfung der Bewerbungsunterlagen dagegen in der Regel nur acht Wochen, sofern diese vollständig sind. Österreich begrenzt das Kontingent derzeit nicht.

Kriterien im Punktesystem

Allen Systemen gemein sind die Kriterien Alter, Qualifikation, Sprachkenntnisse und Berufserfahrung. In allen Ländern gilt: Je jünger der Bewerber, desto höher sind die Einwanderungschancen. Die Anerkennung der ausländischen Qualifikation erfolgt in Kanada durch das *Educational Credential Assessment (ECA)*, in Australien durch das *Department of Immigration and Border Protection* und in Neuseeland durch die *Qualification Recognition Services*. In Österreich

Tab. 1

Punktesysteme im internationalen Vergleich

Land	Kanada	Australien	Neuseeland	Österreich
Bezeichnung	Federal Skilled Worker Program	Skill Select	Skilled Migrant Category	Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR) Arbeitssuchevisum
Kriterien im Punktesystem	Express Entry (EE): Sprachkenntnisse, Bildungsgrad, Berufserfahrung, Alter, Arbeitsangebot, Integrationsfähigkeit Comprehensive Ranking System (CRS): Zusätzliche Bildungsabschlüsse, Nominierung durch Provinz, Qualifikationen von (Ehe-)Partnern	Alter, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Bildungsgrad, Arbeitserfahrung in Australien, australische Bildungsabschlüsse und zusätzliche Kriterien (z. B. Berufserfahrung in Mangelberufen)	Alter, Qualifizierte Beschäftigung, Berufserfahrung, anerkannte Qualifikationen (jeweils zusätzlich Unterkategorien für Bonuspunkte), Familie in Neuseeland, Sprachkenntnisse des Partners ^a	Arbeitssuchevisum: Qualifikationen, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch, Alter RWR: Kriterien für Arbeitssuchevisum und Jobangebot mit Mindesteinkommen, RWR Plus: min. 21 Monate Beschäftigung
Verfahren	1. Erstellung eines Online-Bewerbungsprofils und Aufnahme von Bewerbern mit Mindestpunktzahl in Express Entry Pool	1. Expression of Interest (EOI) und Aufnahme von Bewerbern mit Mindestpunktzahl in Kandidatenpool	1. Expression of Interest (EOI): Aufnahme von Bewerbern mit Mindestpunktzahl in Kandidatenpool und Einladung der Kandidaten mit den meisten Punkten zur Bewerbung für dauerhaften Aufenthalt	Beantragung eines Arbeitssuchevisums, wenn noch kein Arbeitsangebot vorliegt
	2. Erstellung einer Rangfolge der Bewerber des Pools anhand des CRS und Einladung der Kandidaten mit den meisten Punkten zur Bewerbung um einen dauerhaften Aufenthalt	2. Kandidaten können von Arbeitgebern oder den Regierungen nominiert werden oder von der Regierung zur Abgabe einer Bewerbung eingeladen werden.	2. Übermittlung der Bewerbung um ein dauerhaftes Visum und endgültige Entscheidung	Beantragung einer RWR-Karte nach erfolgreicher Arbeitsplatzsuche bzw. sofortige Beantragung, wenn Jobangebot bereits vorliegt Verlängerung des Status durch Beantragung einer RWR-Plus-Karte
Kontingent/Ziel	300 000 neue Aufenthaltsgenehmigungen (Ziel 2017)	128 550 qualifizierte Einwanderer (Kontingent 2017)	27 000 qualifizierte Einwanderer (Ziel 2017)	Nicht vorhanden
Aufenthaltstitel	Permanent Residence Permit	Skilled Independent Visa, Business Talent (Permanent) Visa, Business Innovation and Investment (Provisional) visa	Skilled Migrant Category Residence Visa	Arbeitssuchevisum: Aufenthalt für sechs Monate, RWR-Karte: Aufenthalt für 24 Monate, RWR Plus: Aufenthalt für 24 Monate mit unbegrenztem Arbeitsmarktzugang
Transparenz	Zugangskriterien/deren Bewertung durch Punkte sind online zugänglich.	Zugangskriterien/deren Bewertung durch Punkte sind online zugänglich.	Zugangskriterien/deren Bewertung durch Punkte sind online zugänglich. Vorabprüfung möglich.	Vorab ist eine Prüfung der persönlich zu erreichenden Punkte möglich.
Digitalisierung	Express Entry Portal bietet fortgeschrittene Digitalisierung bei Antragsstellung.	Skill Select Online-Portal bietet fortgeschrittene Digitalisierung bei Antragsstellung.	Online-Portal bietet fortgeschrittene Digitalisierung bei Antragsstellung.	Kein Portal, sondern Antragsformular, das persönlich oder vom Arbeitgeber eingereicht werden kann.
Gebühren ^b	Bearbeitungsgebühr 550 US-Dollar (470 Euro), Gebühr für dauerhaften Aufenthaltsstatus 490 US-Dollar (420 Euro).	EOI: kostenlos	Online EOI Submission: NZD 530 (315 Euro).	Arbeitssuchevisum: 100 Euro.
		Skilled Independent Visa: AUD 3 670 (2.410 Euro).	Skilled Migrant Category: NZD 3 085 (1 830 Euro).	RWR-Karte: 100 Euro.
Bearbeitungszeit	Express Entry: Sechs Monate	Einladungsrunden für dauerhaften Aufenthalt: Zweimal monatlich.	Einladungsrunden für dauerhaften Aufenthalt: Zweimal monatlich.	Acht Wochen je nach Vollständigkeit der Unterlagen.
	Einladungsrunden für einen dauerhaften Aufenthalt: Mehrmals jährlich bis Kontingent erschöpft ist.	Prüfung der Visaberechtigung: Zwischen sieben und acht Monaten.	Prüfung der Berechtigung zum dauerhaften Aufenthalt: Bis zu sechs Monate.	

^a Gute englische Sprachkenntnisse sind in Neuseeland eine zwingende Voraussetzung für eine Bewerbung und werden daher im Punktesystem nicht weiter berücksichtigt. Bonuspunkte hingegen gibt es für die Sprachkenntnisse des Partners. ^b Die hier aufgeführten Gebühren fallen direkt bei der Bewerbung bzw. bei der Ausstellung der Arbeitsvisa an. Zur Umrechnung in Euro wurde der Wechselkurs vom 13. November 2017 verwendet.

Quelle: Zusammenstellung des ifo Instituts aus verschiedenen Quellen (2017).

liegt die Zuständigkeit je nach Anerkennungsgrund bei unterschiedlichen Behörden. Eine Berufsausbildung ist nur in reglementierten Berufen, wie Lehramt, medizinische Berufe, etc. anerkennungspflichtig.

Sprachkenntnisse werden in Australien, Kanada und Österreich je nach Niveau bewertet. In Neuseeland ist dies nicht der Fall, da das Beherrschen der englischen Sprache dort eine Grundvorausset-

zung ist, um sich für ein Arbeitsvisum bewerben zu können.

In Bezug auf weitere Kriterien haben die Länder einen unterschiedlichen Fokus. In Kanada wird die Integrationsfähigkeit des Bewerbers geprüft. Zusätzliche Bildungsabschlüsse und die Qualifikation des (Ehe-)Partners spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. In Australien liegt der Fokus auf der bereits gesammelten Arbeitserfahrung im Land selbst. Außerdem erhalten Bewerber Punkte für australische Bildungsabschlüsse. Auch der allgemeine Bildungsgrad und beispielsweise die Berufserfahrung in Mangelberufen spielen eine wichtige Rolle. In Neuseeland ist, wie schon angemerkt, die Kenntnis der englischen Sprache von zentraler Bedeutung. Daher werden auch Punkte vergeben, wenn der Partner über englische Sprachkenntnisse verfügt. In Österreich sind die Kriterien für das Arbeitssuchevisum und die RWR-Karte unterschiedlich. Wird ein Visum zur Arbeitsplatzsuche angestrebt, sammeln Bewerber nicht nur mit deutschen, sondern auch mit englischen Sprachkenntnissen Punkte. Die Erteilung des RWR-Visums setzt ein konkretes Jobangebot und ein festgesetztes Mindesteinkommen voraus.

Transparenz und Digitalisierung

In Kanada, Neuseeland und Australien sind die Zugangskriterien und deren Gewichtung online einsehbar, damit die Bewerber sich ein Bild über ihre Chancen machen können. In Neuseeland und Österreich haben Bewerber zudem die Möglichkeit ihre Bewerbungsunterlagen vorab prüfen zu lassen, um eine Einschätzung zu erhalten, wie viele Punkte sie erreichen würden. Während die Online-Bewerbungsportale »Express Entry Portal« (Kanada), »Skill Select Online-Portal« (Australien) und das Online-Portal Neuseelands fortgeschritten digitalisiert sind, gibt es in Österreich kein Online-Portal. Stattdessen muss ein Antragsformular ausgefüllt werden, das vom Bewerber persönlich oder von seinem Arbeitgeber bei der österreichischen Vertretung im jeweiligen Herkunftsland eingereicht werden kann.

Kosten des Verfahrens

Die Kosten der Bewerbung werden je nach Land mehr oder weniger auf den Bewerber umgelegt. In Kanada beträgt die Bewerbungsgebühr ca. 372 Euro (550 US-Dollar)³, für die Aufenthaltsgenehmigung fallen weitere 331 Euro (490 US-Dollar) an. In Australien ist die Bewerbung dagegen zwar unentgeltlich, dafür sind die Gesamtgebühren des Aufenthaltstitels, die bei einer Zusage anfallen, mit 2 268 Euro (3 670 Australische Dollar) am Höchsten. Neuseeland hat im

Gegensatz zu Australien mit ca. 300 Euro (530 Neuseeländische Dollar) zwar höhere Bewerbungskosten. Bei einer Zusage sind die Gesamtgebühren aber geringer, da für die Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung nur weitere 1 467 Euro (3 085 Neuseeländische Dollar) anfallen. In Österreich sind die Gebühren für den Bewerber am geringsten, denn für die Ausstellung der RWR-Karte und das Visum sind jeweils nur 100 Euro zu entrichten, während die Bewerbung an sich kostenfrei ist.

Spurwechsel

Neben der qualifizierten Zuwanderung gibt es aber selbstverständlich auch Wanderungen aus anderen, etwa humanitären Gründen. Geflüchtete bewerben sich typischerweise um den Asylstatus und erhalten in Deutschland zunächst keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Doch auch unter Asylbewerbern sind oft viele qualifizierte Fachkräfte, die in den Arbeitsmarkt und somit die Gesellschaft integriert werden könnten. Um dies zu erreichen, müsste ein Wechsel von Asylstatus, der den Aufenthalt aus humanitären Gründen ermöglicht, in eine Aufenthaltsgenehmigung zur Aufnahme einer Beschäftigung möglich sein. In der politischen Debatte wird dieser Wechsel als Spurwechsel bezeichnet. In Kanada ist ein Spurwechsel vom Status der *Protected Person* mit einer Bewerbung im *Federal Skilled Worker Program* möglich. Australien sieht diesen Wechsel seit 2004 ebenfalls vor. Auch in Neuseeland können sich Personen mit anerkanntem Asylstatus für eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung bewerben. In Österreich ist der Spurwechsel nur in bestimmten Fällen möglich, Personen mit anerkanntem Asylstatus haben jedoch ohnehin uneingeschränkt Zugang zum Arbeitsmarkt.

Familiennachzug

Die Mitnahme der Familie ist in den englischsprachigen Ländern ähnlich geregelt. In Kanada sind Ehepartner und Kinder in der Bewerbung für ein Visum inbegriffen. Weitere Angehörige können mit Hilfe des *Family Sponsorships* nachgeholt werden. In Australien sind ebenfalls automatisch die Kinder des Antragstellers im Antrag enthalten, der Partner bekommt unter Erfüllung gewisser Voraussetzungen das *Partner Category Visa*. In Neuseeland erhalten Partner und Kinder unter 24 Jahren automatisch das *Partner of a New Zealanders Resident Visum*. In Österreich dagegen ist die Familienmitnahme an mehrere Auflagen gebunden. (Ehe-)Partner und minderjährige Kinder erhalten die RWR-Plus-Karte, wenn für alle Familienmitglieder die Sicherung des Lebensunterhalts und eine Krankenversicherung nachgewiesen werden konnte. Zudem sollte die Familie bereits eine Unterkunft in Österreich angemietet haben und über Deutschkenntnisse verfügen.

³ Alle Berechnungen sind gerundet und wurden mit dem Kurs vom 4. Oktober 2018 berechnet.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Punktesysteme können sich in der Debatte um die Herausforderungen des Fachkräftemangels als sehr wirksam erweisen. Kanada, Australien, Neuseeland und Österreich setzen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bereits auf potenzialorientierte Zuwanderungskomponente. In der Ausgestaltung unterscheiden sich die Punktesysteme der Länder unter anderem im Hinblick auf die berücksichtigten Kriterien, den Verfahrensablauf, das Kontingent und die Gebühren teilweise wesentlich. Auch in Deutschland werden Punktesysteme immer häufiger diskutiert. Hierzulande testet Baden-Württemberg nun als erste Region die punktebasierte Einwanderung von Fachkräften. Da ein verbindliches Arbeitsplatzangebot aber zwingend vorausgesetzt wird, dient das Punktesystem in diesem Fall eher der Steuerung der bedarfsorientierten Zuwanderung.

LITERATUR

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018a), »Auf welche Kriterien stützt sich die Zustimmung der Arbeitsagentur?«, verfügbar unter: <http://www.bamf.de/SharedDocs/FAQ/DE/ZugangArbeitFluechtlinge/003-kriterien-zustimmung.html>, aufgerufen im Oktober 2018.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018b), *Das Land in Zahlen 2017*, BAMF, Nürnberg.

BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2018), »Fachkräfte für Deutschland«, verfügbar unter: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>, aufgerufen im Oktober 2018.

Bundesagentur für Arbeit (2018a), »Arbeits- und Ausbildungsmarkt auf einen Blick«, verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/arbeitsmarktberichte/flyer-eckwerte/flyer-eckwerte-d-0-pdf.pdf>, aufgerufen im Oktober 2018.

Bundesagentur für Arbeit (2018b), »BA-Stellenindex BA-X«, verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/>, aufgerufen im Oktober 2018.

Die Bundesregierung (2018), *Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten*, Berlin.

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2018), »DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern«, verfügbar unter: <https://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/konjunktur-und-wachstum/umfragen-und-prognosen/konjunkturumfrage-jahresbeginn-2018/ergebnisse-02-18>, aufgerufen im Oktober 2018.

Fuchs, J., D. Söhnlein und B. Weber (2017c), »Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung«, *IAB-Kurzbericht 6*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Sachverständigenrat Wirtschaft (2018), *Jahresgutachten 2017/2018, Arbeitsmarkt: Fachkräftesicherung im digitalen Wandel*, verfügbar unter: https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/jg2017_11_arbeitsmarkt.pdf, aufgerufen im Oktober 2018).

Statista (2018), »Fertilitätsrate nach Weltregionen im Jahr 2018«, verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1724/umfrage/weltweite-fertilitaetsrate-nach-kontinenten/>, aufgerufen im Oktober 2018.

UN (2015), *Fertility Report*, verfügbar unter: <http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/fertility/wfr2015/world-FertilityReport2015.pdf>, aufgerufen im Oktober 2018.