

# FDP-Bundestagsfraktion

## Positionspapier

### Moderne Steuerung der Zuwanderung

#### Mit einem Punktesystem den Fachkräftemangel beheben

Die nach wie vorher stark angespannte Lage am deutschen Arbeitsmarkt mit einer immens hohen Arbeitslosigkeit, der Fachkräftemangel und der demographische Wandel in Deutschland erfordern neue Instrumente, um den bestehenden Problemen effektiv begegnen zu können. **Ein wichtiges Instrument ist dabei die gesteuerte Zuwanderung von Arbeitskräften** auf den deutschen Arbeitsmarkt durch ein Auswahlverfahren mit einem Punktesystem. Hier lohnt sich der Blick ins Ausland. Mehrere Staaten haben gute Erfahrungen mit gezielter Zuwanderung in den

Arbeitsmarkt gemacht. In Großbritannien beispielsweise ist die Arbeitslosigkeit stark zurückgegangen.

Für den deutschen Arbeitsmarkt werden dringend Fachkräfte benötigt. Bereits heute fehlen in Deutschland 50.000 Ingenieure. In zehn Jahren wird diese Zahl auf ca. 200.000 angewachsen sein. Jede neu besetzte Stelle für Fachkräfte bewirkt die Schaffung von Arbeitsplätzen in nachgeordneten Bereichen und führt so zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit, welches viele gute Beispiele, z.B. Großbritannien, belegen. In vielen Bereichen stockt der wirtschaftliche Aufschwung, Aufträge werden nicht mehr angenommen, da Schlüsselstellen frei bleiben, die aus den verschiedensten Gründen derzeit nicht mit deutschen Arbeitnehmern besetzt werden können. Allein in diesem Jahr entgeht der deutschen Wirtschaft eine Wertschöpfung von rd. 3,5 Milliarden Euro wegen fehlender Arbeitskräfte. Es heißt aus dem Bundeswirtschaftsministerium, dass der Mangel an Fachkräften Deutschland bis zu ein Prozent des Bruttoinlandsproduktes kostet. Für 2007 bedeutete das mehr als 20 Milliarden Euro Einnahmeverlust.

Es ist selbstverständlich, dass zunächst versucht werden muss, dem Bedarf an Arbeitskräften bevorzugt mit inländischen Arbeitnehmern gerecht zu werden. So muss der Arbeitsstandort Deutschland für hoch qualifizierte deutsche Arbeitskräfte wieder attraktiver werden, um deren Abwanderung zu stoppen. Eine Verbesserung der Bildung und der beruflichen Ausbildung muss erreicht werden. Auch die Unternehmen müssen hier ihren eigenen Beitrag zu Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung erhöhen. Es müssen darüber hinaus die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung wesentlich verbessert werden. Frauen überholen die Männer auf vielen Ebenen der Qualifizierung und werden langfristig zu einer immer breiteren Säule des qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials. Ohne stärkere Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt kann dem bestehenden Fachkräftemangel nicht effektiv begegnet werden. Schließlich muss auch über eine Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven älterer, erfahrener Arbeitskräfte nachgedacht werden, um auch auf diese Weise zunächst inländische qualifizierte Fachkräfte in Beschäftigung zu bringen.

Deutschland hat jedoch neben der Arbeitslosigkeit auch mit der demographischen Entwicklung zu kämpfen. Allein mit den geschilderten Maßnahmen ist der Bedarf an Arbeitskräften auf Dauer nicht zu decken. Auftragsspitzen und die Sicherstellung des Standorts Deutschland für Spitzentechnologie erfordern ein Umdenken. Wichtiger und unerlässlicher Baustein zur Lösung der geschilderten Probleme ist daher auch die zielgerichtete Steuerung der Zuwanderung von Arbeitnehmern aus dem Ausland. Eine Zuwanderung besonders qualifizierter Arbeitnehmer löst wirtschaftliche Wachstumsbremsen und schafft dabei neue Arbeitsplätze für weitere Arbeitnehmer unterschiedlicher Qualifikation. Deutschland muss sich am internationalen Wettbewerb um die klügsten Köpfe endlich beteiligen.

Eine Zuwanderung von ausländischen Arbeitnehmern liegt also im wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Interesse der Bundesrepublik Deutschland.

In diesem Zusammenhang ist eine frühere Öffnung des Arbeitsmarktes für **Fachkräfte aus den neu beigetretenen EU-Ländern** nötig. Deutschland kann seinen durch Fachkräftemangel hervorgerufenen, internationalen Wettbewerbsnachteil nur verringern, wenn auch gut ausgebildete Facharbeiter aus den osteuropäischen EU-Staaten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten. Diese Facharbeiter kommen nicht zu Dumping-Löhnen nach Deutschland. Insoweit stehen wir im Wettbewerb mit anderen EU-Staaten. Deutschland muss angesichts der enormen Mobilität in der heutigen Zeit auch nicht unbedingt aufgrund seiner geographischen Lage davon ausgehen, mit einer überbordenden Zuwanderung von Arbeitnehmern aus Osteuropa rechnen zu müssen. Ferner sollte Deutschland auch nicht davon ausgehen, immer die erste Wahl bei migrationswilligen Arbeitnehmern zu sein, wie die Erfahrungen mit der „Green Card“-Regelung gezeigt haben. Ein Umdenken muss stattfinden. Mit mehr Freizügigkeit im Bereich der Fachkräfte kann, wie in anderen europäischen Ländern, mit flexibleren Regelungen der Aufschwung stabilisiert werden.

Im Jahr 2011 wird der Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer aus diesen Ländern ohnehin geöffnet werden. Viele Fachkräfte und andere Arbeitnehmer aus den beigetretenen osteuropäischen Staaten sind bereits in Großbritannien und anderen EU-Staaten tätig, die sich im Gegensatz zu Deutschland nicht abgeschottet haben. Die

Auswirkungen auf die Wirtschaft waren beispielsweise in Großbritannien sehr positiv. Deutschland sollte hier die Entwicklung nicht weiter verschlafen, sonst wird man 2011 feststellen, dass man den Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte verloren hat.

Natürlich muss die Zuwanderung in den Arbeitsmarkt gesteuert werden. Eine Zuwanderung „in die Sozialsysteme“, wie von Zuwanderungskritikern befürchtet, darf es nicht geben.

Europäische Regelungen, wie die Einführung einer „Blue-Card“, sind nicht zielführend. Eine Lösung zur Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt muss auf nationaler Ebene erarbeitet werden, da die Bedingungen auf den nationalen Arbeitsmärkten und damit die Erfordernisse zu stark divergieren, um die Zuwanderung von Fachkräften aus Staaten außerhalb der EU auf europäischer Ebene zu regeln.

Deutschland muss ein Instrument bekommen, um flexibel auf die Entwicklungen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt reagieren zu können. Die Zuwanderung sollte nach einem speziellen Auswahlverfahren mit Punktesystem gesteuert werden. Ausländer, die in Deutschland arbeiten wollen, müssen in einem solchen Verfahren ihre Qualifikation und ihre Integrationsfähigkeit nachweisen. Das Auswahlverfahren zielt in erster Linie auf hoch qualifizierte Arbeitnehmer verschiedenster Berufe, von denen ein Beitrag zur wirtschaftlichen Fortentwicklung unseres Landes zu erwarten ist.

Aber auch Arbeitnehmer aus anderen Kategorien haben unter weiteren Voraussetzungen eine Chance auf eine Zuwanderung, wenn der Arbeitsmarkt dies speziell erfordert. Das System gilt für diejenigen Ausländer, die nicht vorrangigen Zugangsregelungen nach europäischem Recht unterliegen.

Eine Zuwanderung von Ausländern auf den deutschen Arbeitsmarkt könnte nach folgenden Kategorien aufgebaut sein:

- **hoch qualifizierte Arbeitnehmer (1. Säule)**
- **qualifizierte Arbeitnehmer (2. Säule)**
- **Sonderfälle (3. Säule)**
  - **Saisonarbeitskräfte**
  - **Studenten mit deutschem Studienabschluss**

## **- Arbeitnehmer spezieller Branchen oder mit besonderen Fähigkeiten**

Alle Bewerber müssen zunächst als Mindestanforderungen die gesundheitliche Eignung, einen guten Leumund, die Sicherung des Lebensunterhalts sowie eine (Berufs-)ausbildung (Ausnahme: Saisonarbeitskräfte) vorweisen können.

Sichere Deutschkenntnisse sind erforderlich, um sich in Deutschland dauerhaft niederlassen zu können. Zwar wird heute in vielen Bereichen im Wirtschaftsleben Englisch als Arbeitssprache verwendet. Die Sprache ist aber auch ein Schlüssel zur Integration und schon aus diesem Grund müssen entsprechende Deutschkenntnisse mindestens mit dem Niveau B1 nachgewiesen werden. Dafür sollte eine Frist von zwei Jahren gesetzt werden. Die Aufenthaltserlaubnis ist zunächst entsprechend zu befristen.

Darüber hinaus gelten für die einzelnen Kategorien eigene Regeln.

### **Hoch qualifizierte Arbeitnehmer (1. Säule)**

Für diese Kategorie gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Erreichen der geforderten Norm für Hochqualifizierte anhand des Punktesystems
- Keine Vorrangprüfung hinsichtlich deutscher und EU-Arbeitnehmer
- Keine Quotenregelung
- Kein konkretes Arbeitsplatzangebot erforderlich
- Keine Einschränkung hinsichtlich bestimmter Branchen

Für den Bereich der hoch qualifizierten Arbeitnehmer gelten als Mindestkriterien für das Punktesystem folgende:

- Alter

Die Punktzahl für das Lebensalter ist mit steigendem Alter fallend. Ältere Bewerber können dafür bei größerer Berufserfahrung punkten.

- Bildung, berufliche Qualifikation und Berufserfahrung, bisheriges Einkommen

Diese Kriterien haben die größte Auswirkung darauf, ob ein Bewerber als „hoch qualifiziert“ eingestuft werden kann, da aufgrund der Wichtigkeit dieser Kriterien die meisten Punkte zu vergeben sind. Eine Unterbrechung der Berufstätigkeit oder eine längere Ausbildungsdauer wegen Wahrnehmung familiärer Pflichten wie Kindererziehung oder häusliche Pflege eines Angehörigen müssen berücksichtigt werden und dürfen sich nicht negativ auf die Bewertung auswirken. An das bisherige Einkommen dürfen nicht allzu hohe Anforderungen gestellt werden. Zum einen wird im Herkunftsland das Einkommen häufig niedriger sein als in Deutschland. Ansonsten gäbe es ja kaum einen Grund für einen Arbeitnehmer, seine Heimat zu verlassen. Zum anderen darf jungen Unternehmen und Existenzgründern nicht durch zu hohe Gehaltsanforderungen von vornherein die Möglichkeit genommen werden, hoch qualifizierte Arbeitnehmer aus dem Ausland zu beschäftigen.

- Deutschkenntnisse

Von vornherein mitgebrachte Deutschkenntnisse müssen sich positiv auf den Aufenthaltsstatus auswirken, da sie einen entscheidenden Vorteil bei der Integrationsfähigkeit des Bewerbers bedeuten.

- Herkunftsland

Das Herkunftsland spielt ebenfalls eine Rolle im Hinblick auf die Bewertung des Bewerbers, insbesondere im Hinblick auf die Frage der Integrierbarkeit in Deutschland. Die Bildungsstandards u.a. im Herkunftsland und die gesellschaftliche Vorprägung sind mithin nicht unwesentliche Kriterien.

Für jedes der vorgenannten Kriterien werden Punkte vergeben und der Bewerber muss in der Addition einen Punktestand von mindestens 90 (vgl. Tabelle S. 12) erreichen, um in die Kategorie „hoch qualifizierte Arbeitnehmer“ eingruppiert zu

werden. Dies verschafft ihm den Anspruch auf einen zunächst auf zwei Jahre befristeten Aufenthaltstitel und einen uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Es ist darüber hinaus kein konkretes Arbeitsplatzangebot erforderlich. Der ausländische Arbeitnehmer kann sich auf jeden Arbeitsplatz bewerben. Bei Hochqualifizierten kann auch davon ausgegangen werden, dass sie nach Deutschland kommen, um ihren Lebensunterhalt allein durch Arbeit zu finanzieren und dass Sie aufgrund ihrer Fähigkeiten, nachgewiesen durch das Punktesystem, dazu auch in der Lage sind. Es gibt für die Hochqualifizierten keine Quotenregelung und sie sind auch nicht gegenüber deutschen oder EU-Bewerbern benachteiligt, da keine entsprechende Vorrangprüfung stattfindet. Die vorgeschlagene Regelung kann dazu beitragen, dringend erforderliche Fachkräfte aus dem Ausland für eine Tätigkeit in Deutschland zu gewinnen. Das Öffnungssignal muss für diese Kräfte gegeben werden.

Hochqualifizierte erhalten zunächst für zwei Jahre befristet eine Aufenthaltserlaubnis, um in Deutschland in Beschäftigung zu kommen. Nach Ablauf der zwei Jahre und nach Aufnahme einer Tätigkeit sowie nach Nachweis der Deutschkenntnisse von mindestens Niveau B1 erhalten die hoch qualifizierten Zuwanderer eine Niederlassungserlaubnis. Ist die Arbeitsaufnahme erst während der letzten sechs Monate vor Ablauf der Zwei-Jahres-Frist erfolgt, so erhält der Arbeitnehmer zunächst erneut eine auf zwei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis und erst anschließend eine Niederlassungserlaubnis. Hat der Bewerber bereits ein konkretes Arbeitsplatzangebot und verfügt er bereits bei der Einreise über nachgewiesene Deutschkenntnisse des Niveaus B1, so kann er gleich eine Niederlassungserlaubnis erhalten.

### **Qualifizierte Arbeitnehmer (2. Säule)**

Erreicht der Bewerber nicht die erforderliche Norm für Hochqualifizierte, hat er die Chance, bei mindestens 70 erreichten Punkten in die Kategorie der „qualifizierten Arbeitnehmer“ eingruppiert zu werden, in der zur erreichten Punktzahl weitere

Erfordernisse hinzukommen müssen, um einen Aufenthaltstitel und einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten.

Für diese Kategorie gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Bewerber erreichte geforderte Norm des Punktesystems für qualifizierte Arbeitnehmer
- konkretes Arbeitsplatzangebot
- Tätigkeit gilt als qualifiziert im Sinne eines Berufsqualifikationsindex
- Arbeitskräftemangel in der konkreten Branche
- kurze, unbürokratische Vorrangprüfung hinsichtlich deutscher und EU-Bewerber mit individueller Genehmigungsfiktion nach 7 Werktagen
- Arbeitgeber ist als vertrauenswürdig eingestuft
- Der Arbeitgeber muss bei Nichtfortsetzung des Arbeitsverhältnisses für eine etwaige Rückführung des Arbeitnehmers finanzielle Verantwortung übernehmen

Wenn die erforderliche Punktzahl für „Hochqualifizierte“ nicht erreicht wurde, ist ein konkretes Arbeitsplatzangebot erforderlich, da sich der Bewerber wahrscheinlich bei der Suche nach einem Arbeitsplatz schwerer tun wird, als höher qualifizierte Mitbewerber. Bei einem konkreten Arbeitsplatzangebot ist ebenfalls davon auszugehen, dass der Bewerber seinen Lebensunterhalt durch eigene Arbeit bestreiten wird.

Der Arbeitgeber muss selbst als vertrauenswürdig eingestuft sein. Eine entsprechende „Zertifizierung“ muss eine Erleichterung sein, die die jeweilige Einzelfallprüfung vermeidet und summarische, einfache Vorprüfungen erlaubt. Sie ist auch gerade für die Unternehmen attraktiv und wird gewünscht, da sie so die Möglichkeit erhalten, mögliche freie Stellen zügig mit qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen. Den Arbeitgebern obliegt u.a. die Pflicht, den Arbeitsantritt sowie eventuelle Kündigungen zu melden sowie bei Erlöschen des Arbeitsverhältnisses für eine etwaige zwangsweise Rückführung finanzielle Verantwortung zu übernehmen.

Hinsichtlich der Tätigkeit gilt, dass in der Branche, in der der Arbeitnehmer tätig wird, ein Arbeitskräftemangel vorliegt und es sich um eine qualifizierte Tätigkeit im Sinne eines jährlich durch die dann zuständige Behörde zu aktualisierenden Berufsqualifikationsindexes handelt.

Bewerber aus dem EU-Ausland müssen besondere Berücksichtigung gegenüber Bewerbern aus Drittstaaten finden. Deutschland hat hier zum einen eine besondere Verpflichtung gegenüber den Bürgern der Partnerstaaten. Auch unter dem Gesichtspunkt der Integration sind Zuwanderer aus dem europäischen Ausland sicherlich einfacher in die Gesellschaft aufzunehmen, als Zuwanderer aus anderen Kulturkreisen. Es gibt also eine vereinfachte, unbürokratische und an dem Bedarf orientierte, branchenbezogene Vorrangprüfung, ob für die Position deutsche oder EU-Bewerber zur Verfügung stehen. Diese Prüfung sollte innerhalb einer kurzen, aber der Sache nach angemessenen Frist abgeschlossen sein - maximal 7 Werktage ab Kenntnis der Bewerbung. Mit einer Genehmigungsfiktion sollte eine Beschleunigung erreichbar sein.

Qualifizierte Arbeitnehmer erhalten für zwei Jahre befristet eine Aufenthaltserlaubnis, gebunden an einen gültigen Arbeitsvertrag und die eigenständige Erwirtschaftung des Lebensunterhaltes. Nach zwei Jahren müssen sie Deutschkenntnisse mindestens nach Niveau B1 nachweisen, um eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis sowie ggf. einen unbefristeten Aufenthaltstitel zu erhalten.

### **Sonderfälle (3. Säule)**

#### **Saisonarbeitskräfte**

Für diese Kategorie gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Konkretes Arbeitsplatzangebot
- Arbeitskräftemangel in der Branche, in der der Arbeitnehmer tätig werden kann

Die Arbeitnehmer, die in diese Kategorie eingruppiert werden, nehmen nicht am Punktesystem teil. Es handelt sich um Saisonarbeitskräfte, die für begrenzte Zeit z. B. in der Landwirtschaft oder im Hotel- und Gaststättengewerbe eingesetzt werden.

Die Aufenthaltserlaubnis ist auf die Dauer von 9 Monaten pro Jahr befristet und kann in mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Eine Vorrangprüfung findet nicht statt. Gerade in der Landwirtschaft und in der Hotellerie und Gastronomie sind die Betriebe auf ein schnelles und unbürokratisches Verfahren angewiesen, um ihre saisonale Arbeit bewältigen zu können. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU im Agrarbereich wie auch in der Gastronomie und Hotellerie sollte schnellstmöglich eingeführt werden.

Für diese Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis sind keine Nachweise besonderer Sprachkenntnisse zu erbringen.

### **Studenten mit deutschem Studienabschluss**

Die von der Bundesregierung vorgegebene Hochschulabsolventen-Zugangsverordnung geht in die richtige Richtung, ist aber wiederum nur Stückwerk. Deshalb ist eine Integration der Studenten/Hochschulabsolventen in ein Gesamtkonzept der Zuwanderungssteuerung sinnvoll, bei der gerade Hochqualifizierte deutlich unterstützt werden müssen.

Für diese Kategorie gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Bewerber hat mindestens das letzte Jahr seines Studiums in Deutschland verbracht und hier auch seinen Studienabschluss erworben
- Haupt-Studienfach gilt als qualifiziert im Sinne eines entsprechenden Qualifikationsindex
- Bewerber erreichte geforderte Norm des Punktesystems für Studenten

Ausländische Studenten, die in Deutschland ihr Studium mit Erfolg abgeschlossen haben, hätten bei Anwendung des Punktesystems für Hochqualifizierte aufgrund der mangelnden Berufserfahrung kaum eine Chance, im Anschluss an ihr Studium in Deutschland einen Arbeitsplatz zu bekommen. Deutschland muss aber ein Interesse daran haben Studienabsolventen mit einem guten Studienabschluss in Deutschland zu behalten, um so auch von der Ausbildung auf deutschen Universitäten profitieren zu können.

Um in diese Kategorie eingruppiert zu werden, muss ein Bewerber mindestens 70 Punkte nach dem Punktesystem erreichen. Studenten haben die Möglichkeit, Erschwernisse, die sie durch mangelnde Berufserfahrung und schwächeres Einkommen haben, durch gute Deutschkenntnisse wieder auszugleichen, da sie ihr Studium zumindest teilweise in Deutschland absolviert haben.

Die Auflage, dass mindestens das letzte Studienjahr in Deutschland verbracht wurde, bringt einige Sicherheit, dass der Bewerber in Deutschland bereits hinreichend integriert ist.

Die Einschränkungen hinsichtlich Studienfach und Abschlussnote dienen dazu, dass ein Verbleib in Deutschland nur für Bewerber in Mangelberufen gilt, und hiervon diejenigen zu gewinnen, die den Hochqualifizierten, hier allerdings noch weitgehend ohne Berufserfahrung, entsprechen. Diese Studenten haben in ihrem Studium besonderen Erfolg bewiesen und es ist zu erwarten, dass diese Studenten sich dann auch zügig einen Arbeitsplatz suchen werden. Es sollte Ihnen dafür aber angesichts der Lage auf dem Arbeitsmarkt eine Frist von zwei Jahren eingeräumt werden und eine entsprechend befristete Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Nach Ablauf der zwei Jahre und nach Aufnahme einer Tätigkeit sowie nach Nachweis der Deutschkenntnisse von mindestens Niveau B1 sollten die Studenten eine Niederlassungserlaubnis erhalten. Ist die Arbeitsaufnahme erst während der letzten sechs Monate vor Ablauf der Zwei-Jahres-Frist erfolgt, so erhält der Arbeitnehmer zunächst erneut eine auf zwei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis und erst anschließend eine Niederlassungserlaubnis. Hat der Bewerber bereits ein konkretes Arbeitsplatzangebot und verfügt er bereits über nachgewiesene Deutschkenntnisse des Niveaus B1, so kann er gleich eine Niederlassungserlaubnis bekommen.

### **Arbeitnehmer spezieller Branchen oder mit besonderen Fähigkeiten**

Diese Kategorie umfasst z.B. Sportler oder Künstler, die in einem speziellen Fall projekt- bzw. engagementbezogen arbeiten. Für diese Kategorie gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebots

Die Arbeitnehmer dieser Kategorie lassen sich aus verschiedensten Gründen nicht in die anderen Kategorien einordnen, gleichwohl sind diese Berufe besonders zu fördern. Die Bewerber sollten daher eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, die an das jeweilige Engagement gebunden ist.

### Erste beispielhafte Überlegungen für ein Punktesystem/Gewichtungen

<b>Alter</b>		<b>Qualifikation</b>	
Bis 23 J.	25	Promotion	35
23-25 J.	20	berufsqualifizierender	
26-28 J.	15	Studienabschluss	20 bis 30
29-31 J.	10	Berufsausbildung	5 bis 15
32-34 J.	5		
darüber	0		
 <b>Berufserfahrung</b>		 <b>Bisheriges Einkommen im Herkunftsland(vglb)</b>	
Pro Jahr	5	ab 20.000 € jährlich	5
(maximal 30 P.)		Jede weiteren 5.000 €	5
		(maximal 30 P.)	
 <b>Deutschkenntnisse</b>		 <b>Integrationsfähigkeit/Herkunftsland</b>	
B2	25	Punktevergabe nach besonderem Schlüssel	0 bis
20			
B1	20		
A2	10		
A1	5		
Keine	0		

Anmerkung: Es handelt sich bei diesem System um einen ersten Vorschlag, der sich in den Grundlagen an das britische System anlehnt. Die tatsächliche Festsetzung der jeweiligen Punkte für die Kriterien sollte unter Hinzuziehung von Sachverständigen und unter Beachtung der Länderspezifika erfolgen. Um den Erfordernissen des Arbeitsmarktes flexibel begegnen zu können, sollten die Kriterien und die Punktesetzung nicht starr sein, sondern regelmäßig überprüft und durch ein flexibles Instrument (möglicherweise eine Verordnung) geregelt werden.

Ein Bewerber, der nach dem Punktesystem sowohl in der Kategorie „hoch qualifiziert“ als auch in der Kategorie „qualifiziert“ nicht zum Zuge gekommen ist, kann sich frühestens nach drei Jahren Wartezeit erneut bewerben, um zum einen unnötige Bürokratie durch ständige Neubewerbung und Prüfung zu vermeiden, zum anderen aber auch dem Bewerber die Möglichkeit zu geben, zusätzliche Qualifikationen, wie z. B. bessere Sprachkenntnisse nachzuholen, um ggf. später bei einer erneuten Bewerbung erfolgreich zu sein.

Beschluss der FDP-Bundestagsfraktion vom 23.10.2007