Positionspapier zum Thema

Talent und Gründer*innen mit Migrationshintergrund

Beirat Junge Deutsche Wirtschaft in Kooperation mit dem Bundesverband Deutsche Startups, e.V. und 2hearts









Agenda

Videobotschaften zur Veröffentlichung des Papiers Terminologie Einleitung Bestandsaufnahme Chancen der Migration Strukturelle Herausforderungen	3 4 5 6 7 9		
		Politische Forderungen	12
		Förderung von Migrant Founders	12
		Förderung von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund	15
		Schutz von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund	17
		Migrationshintergrund im Beirat Junge Digitale Wirtschaft	18
Verzeichnis an Initiativen, die einen Fokus auf Gründer*innen und Talent mit			
Migrationshintergrund legen	19		
Quellen	20		

Videobotschaften zur Veröffentlichung des Papiers

- Thema Daten und Transparenz: Judith Dada https://youtu.be/Guh47r1Mubg
- Thema bürokratische Hürden: Lena-Sophie Müller https://youtu.be/UY-leKI-b9M
- Thema Standortwerbung: Stephanie Renda https://youtu.be/ CLZ9v PS4w
- Thema Finanzierung: Florian Nöll https://youtu.be/cWlxomu8yiY
- Thema Mobilität: Lina Behrens https://youtu.be/bLtsic_rnq4
- Thema Blue Card & Visum: Eckart Diepenhorst https://youtu.be/kITV9LZ2wN8

Terminologie

- Die Definition des Migrationshintergrunds folgt der des statistischen Bundesamts:
 "Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde." Menschen auf die das nicht zutrifft, haben entsprechend keinen Migrationshintergrund.
- Neben dieser weiten Definition wird häufig zwischen Migrationshintergrund in erster und zweiter Generation unterschieden. Zentrales Kriterium ist dabei der Geburtsort: Menschen, die im Ausland geboren wurden, haben eine eigene Migrationserfahrung und werden als Migrant*innen erster Generation bezeichnet. Migrant*innen der zweiten Generation sind dagegen in Deutschland geboren.
- **Migrant Founders** als Begriff beschreibt sofern nicht differenziert sowohl Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund der ersten wie auch der zweiten Generation.

Einleitung

Als Beirat Junge Digitale Wirtschaft beraten wir den Bundesminister für Wirtschaft und Energie zu Fragestellungen rund um die digitale Transformation. Dabei sind die Entwicklung und die Potenziale der jungen digitalen Wirtschaft und neuer digitaler Technologien in Deutschland unser leitendes Interesse.

Jede vierte Person in Deutschland hat einen Migrationshintergrund. Damit hat die in Deutschland lebende Bevölkerung mit Migrationshintergrund nicht nur wichtige gesellschaftliche, sondern auch wirtschaftliche Relevanz. Darüber hinaus zeigen zahlreiche Studien, dass ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Migration und Innovation besteht. In anderen Ländern, insbesondere in den USA, ist ein Zusammenhang zwischen dem Migrationshintergrund von Gründer*innen und der Innovationskraft von ihnen gegründeter Unternehmen weithin anerkannt. Das Thema "Migration" fällt somit in den Wirkungsbereich des Beirats, denn Gründer*innen mit Migrationshintergrund (in diesem Papier auch Migrant Founders genannt) sind zentral für das gesamte Start-up Ökosystem.

Mit diesem Positionspapier möchten der Beirat einen Einblick in die Studienlage geben, auf die besonderen Herausforderungen für Migrant Founders in Deutschland hinweisen und sich daraus ergebende Kernforderungen an die Politik aufzeigen. Das Positionspapier ist in enger Kooperation mit dem Bundesverband Deutsche Startups, e.V. und 2Hearts entstanden.

"Hinter jeder erfolgreichen Geschichte eines Gründers oder Mitarbeiters stehen Menschen, die im richtigen Moment unbeirrt an einen geglaubt haben. Denn alleine schafft man es nicht. Es ist an der Zeit, dass die Politik auch an uns glaubt."

Sophie Chung, Gründerin und CEO von Qunomedical

Über unsere Partner:

Bundesverband Deutsche Startups: Der Bundesverband Deutsche Startups e.V. wurde im September 2012 in Berlin gegründet. Der Verein ist Repräsentant und Stimme der Startups in Deutschland und vertritt ihre Interessen, Standpunkte und Belange gegenüber Gesetzgebung, Verwaltung und Öffentlichkeit. Er wirbt für innovatives Unternehmertum und trägt die Startup-Mentalität in die Gesellschaft. Der Verein versteht sich als Netzwerk der Startups in Deutschland.

2hearts: 2hearts ist eine Gemeinschaft von Geschäftsleuten mit Migrationshintergrund, die im Technologiebereich arbeiten. Die Gemeinschaft hilft vielversprechenden Menschen mit Migrationshintergrund dabei, Erfolg in der Tech-Industrie zu haben, beispielsweise durch Mentoringprogramme.

Bestandsaufnahme

20% der Startups haben Gründer*innen mit Migrationshintergrund: Migrant*innen spielen eine zentrale Rolle für innovatives Gründertum in Deutschland - das zeigen die Daten des Deutsche Startup Monitors 2020 (DSM 2020), der erstmalig den Migrationshintergrund von Gründer*innen erfasst: Jedes fünfte innovative Wachstumsunternehmen wird hierzulande von Menschen mit Migrationshintergrund aufgebaut. Der Anteil an Startup-Gründer*innen mit Migrationshintergrund in Deutschland (20%) liegt leicht unter dem Anteil von Migrant*innen in der Erwerbsbevölkerung (25%). Die nationalen Hintergründe verteilen sich dabei sehr breit, wobei sich Schwerpunkte mit Blick auf Nachbarländer und typische Herkunftsländer - wie etwa Frankreich und die Türkei zeigen, darüber hinaus bei den befragten Migrant Founders erster Generation aber auch Indien und Russland.

Viele erfolgreiche Beispiele: Generell spielt Deutschland als Zuzugsort um ein Unternehmen aufzubauen für Menschen aus aller Welt eine große Rolle, mit Berlin als zentralem Standort. Wie die Zahlen aus dem DSM 2021 zeigen, sind 57% der Migrant Founders in Deutschland Migrant*innen der ersten Generation. Beispiele erfolgreicher Gründer*innen mit eigener Migrationserfahrung sind Omio, Delivery Hero, Personio, Quonomedical und BioNTech.

Verbesserungspotenzial im BJDW: Auch der Migrationshintergrund der Mitglieder des Beirats Junge Digitale Wirtschaft wurde im Rahmen dieses Positionspapiers untersucht. Eine freiwillige anonyme Umfrage¹ des Beirats ergab, dass 12.5% der befragten Beiratsmitglieder einen Migrationshintergrund haben (Herkunftsländer: Dänemark (2), Russland (1), Nigeria (1)), darunter 25% in erster Generation und 75% in zweiter Generation. Es verbleibt eine deutliche Lücke zum Bundesdurchschnitt, wo der Anteil an Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund doppelt so hoch ist (ca. 25%).

_

¹ Mai 2021, n = 24; Der Beirat umfasst insgesamt 29 Mitglieder

Chancen der Migration

Hochqualifiziertes Gründer*innen: Migrant Founders sind sehr gut ausgebildet: 86% besitzen einen akademischen Abschluss, unter allen befragten Gründer*innen sind es 84%. Insbesondere Gründer*innen mit eigener Migrationserfahrung stechen dabei mit einem überdurchschnittlich hohen Wert von 91% heraus. Dies deutet darauf hin, dass Deutschland als vielversprechender Standort für eine Startup-Gründung wahrgenommen wird und ambitioniertes Talent aus dem Ausland anzieht.

Internationaler Talent-Magnet: Gründer*innen mit eigener Migrationserfahrung bilden einen effektiven Multiplikator für internationale Arbeitnehmer*innen: 47% der Mitarbeitenden von nicht in Deutschland geborenen Gründer*innen kommen aus dem Ausland, im Vergleich zu 27% im Durchschnitt aller befragten Gründer*innen.

"Werte und talentierte Köpfe sind die einzig nachhaltigen Ressourcen Europas. Um dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken ist die Förderung qualifizierter Zuwanderung alternativlos. Als Einwanderer und Gründer eines Unternehmens, das von Talenten aus aller Welt angetrieben wird spreche ich hier aus eigener Erfahrung: Der Standort Europa kann nur dann nachhaltig erfolgreich sein, wenn junge Talente ihre Zukunft in Europa sehen."

Tao Tao, Gründer und Chief Operating Officer, GetYourGuide

Innovations- und Wachstumsmotor Migration: Erfolgreiche Firmen, die auf starkes Umsatzwachstum zielen, spielen eine zentrale Rolle, um Deutschland als internationalen Innovationsstandort zu stärken sowie zukunftsträchtige Arbeitsplätze zu schaffen. Ein gutes Beispiel hierfür sind die Gründer von Hopin und Gorillas, die zu den schnellsten wachsenden Unternehmen Europas zählen und wichtige Zukunftsmärkte voranbringen. Johnny Boufarhat, Gründer der Online Event-Plattform Hopin, die in London gegründet wurde und distribuiert aus verschiedenen Städten weltweit operiert, wurde in Australien als Sohn libanesischer Eltern geboren. Der Gründer des Online Supermarktes Gorillas, Kağan Sümer, stammt aus der Türkei und gründete sein Unternehmen im Bereich Last-Mile-Delivery in Berlin, das Einkäufe minutenschnell nach Hause liefert.

Insgesamt haben Migrant Founders, das zeigen die Daten des DSM, ein ambitioniertes, auf Wachstum und Internationalisierung orientiertes Mindset. Migrant Founders der ersten Generation haben eine höhere Risikobereitschaft und 68% streben einen Exit an – dagegen nur 59% im bundesweiten Durchschnitt. Dieses Mindset ist notwendig, um Deutschland in einem zunehmend wettberbsintesiven globalen Markt in Sachen Innovation an die Spitze zu

bringen. Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Thema Internationalisierung: 78% der Gründer*innen mit eigener Migrationserfahrung streben eine Internationalisierung ihrer Unternehmen an, im Vergleich zu 66% aller Befragten.

Strukturelle Herausforderungen

Herausforderung Einwanderung: Bei einer genaueren Analyse der Herkunftsländer zeigt sich, dass im Vergleich zu Migrant Founders erster Generation aus den Ursprungsländern EU/EFTA/UK, Migrant Founders mit anderen Ursprungsländern (z.B. Türkei, Indien, Iran) vor größeren sprachlichen Barrieren (46% vs. 61%) und bürokratischen Hürden vor der Einreise nach Deutschland (16% vs. 47%) stehen - z.B. Visum oder Arbeitserlaubnis. In Bezug auf die empfundene Willkommenskultur (beide 14%) und kulturelle Differenzen (22% vs. 20%) finden sich dagegen kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen.

"As an immigrant founder, I am a firm believer in the power of diverse, international teams. For this reason, our first Engineering hires at Personio came from around the globe, and by now we are counting more than 60 nationalities in the company. It was particularly challenging to realize this vision in the early stages of Personio's existence. I remember the sheer amount of support our small HR team needed to provide for our international talent to settle in. This could have been easily circumvented by having simple, English-first, digital processes for common tasks such as visa obtainment and registration."

Arseniy Vershinin, Chief Technology Officer, Personio

Zugangsbarrieren beim Netzwerken: Insgesamt haben Migrant Founders der ersten Generation weniger Zugang zu relevanten Netzwerken als der Durchschnitt der Befragten. 68% haben Kooperationen mit etablierten Unternehmen, im Vergleich zu 72% aller Gründer*innen, bei wissenschaftlichen Einrichtungen liegt der Wert bei 44%, im Vergleich zu 55% unter allen. Startups haben durchschnittlich sieben Kooperationen mit etablierten Unternehmen – unter Migrant Founders erster Generation sind es nur zwei.

"Als Gründer*in sind allem Netzwerke die vor und guten Käse-Wein-Kamin-Après-Ski-Gespräche für den Erfolg eines Unternehmens essentiell. In diese homogenen Räume hineinzukommen, ist als Person mit Migrationgsgeschichte gar nicht so leicht. Sobald sich diese allerdings öffnen, bieten sie ein ausgesprochen großes Potential. Für mich persönlich, als Gründerin eines Magazins für Schwarze Frauen, ist meine größte Herausforderung die Aufklärung und mangelnde Daten. Wir wissen bis heute nicht, wie viele Schwarze Menschen in Deutschland leben oder wie ihr Alltag aussieht. Es gibt keine Forschungseinheit, die sich auf Anti-Schwarzen Rassismus fokussiert."

Ciani-Sophie Hoeder, Gründerin von RosaMag

Weniger Zugang zu Wachstumskapital: Im Schnitt sammeln Migrant Founders mit eigener Migrationserfahrung weniger als die Hälfte des Wagniskapitals ein, das Gründer*innen ohne Migrationshintergrund erhalten. Migrant Founders erster Generation erhielten im Schnitt 1.1 Mio. Euro, im Vergleich zu 2.6 Mio. Euro für alle befragten Gründer*innen. Eine Finanzierungslücke im Vergleich zu in Deutschland geborenen Gründer*innen zeigt sich über unterschiedliche Kapitalquellen hinweg: insbesondere bei staatlichen Fördermitteln und im Bereich Business Angel (siehe Abbildung 1). Hier werden die dargestellten Herausforderungen und Barrieren in Sachen Sprache, Bürokratie und Netzwerke deutlich.



Abbildung 1: Migrant Founders Monitor, Bundesverband Deutsche Startups e.V., 2021, S. 21

Beim Thema Finanzierung lohnt zudem ein differenzierterer Blick in die Herkunftsländer: Die Finanzierungslücke ist bei Gründer*innen am höchsten, deren eigenes Herkunftsland oder das der Eltern außerhalb EU/EFTA/UK liegt. Unter Gründer*innen insgesamt nutzen 32% Business Angels, 19% Venture Capital und 44% staatliche Fördermittel für die Finanzierung ihres Unternehmens. Während die Unterschiede für Migrant Founders aus EU/EFTA/UK relativ moderat ausfallen ist die Finanzierungslücke für Gründer*innen die oder deren Eltern aus anderen Region stammen wesentlich höher. Dieser Effekt zeigt sich über beide Generationen hinweg.

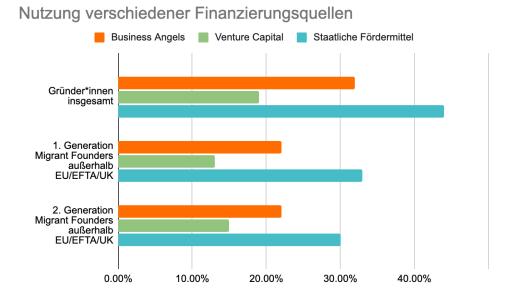


Abbildung 2: Quelle: Migrant Founders Monitor, Bundesverband Deutsche Startups e.V., 2021

Qualitativ finden sich auch vermehrt Schilderungen, dass die Antragstellung auf einen Bankkredit oder andere Formen von Fremdkapital Gründer*innen mit Migrationshintergrund vor besondere Herausforderungen stellt.

Diese Unterschiede mit Blick auf die Herkunftsländer sind eng an die Migrationsgeschichte Deutschlands gebunden und verweisen auf spezifische kulturelle und sozialstrukturelle Barrieren innerhalb und außerhalb des Startup-Sektors, die sich auch zwischen den beiden Migrationsgenerationen kaum verringern.

"Im Austausch mit anderen Gründen mit Migrationshintergrund habe ich in den letzten Jahren immer wieder festgestellt, dass viele von uns gezögert haben den Schritt in die Selbstständigkeit zu gehen, weil uns das Netzwerk fehlt. Unsere Eltern waren (einfache) Angestellte. So wurde die Selbstständigkeit bei vielen von uns als etwas Riskantes für Menschen mit 'Vitamin B' gesehen. Es wurden daheim Aussagen getätigt – auch bei mir – dass man sich lieber nicht mit Investoren einlassen solle. Man solle lieber einen normalen Job ausüben nach dem Prinzip 'Schuster bleib bei deinen Leisten'."

Robert Tomoski, Gründer von Impulse Al

Politische Forderungen

1. Förderung von Migrant Founders

Deutschland beweist, dass es hochqualifiziertes Talent aus dem Ausland anziehen kann. Dennoch sind administrative Hürden beim Zuzug für Talent von Regionen außerhalb der EU noch hoch. Wir fordern, dass Deutschland durch progressive und moderne Migrationsstrukturen als Beispiel in Europa vorangeht. Durch digitale und schlankere Prozesse bei einem Antrag auf ein Visum, der Gründung eines Unternehmens und der Incentivierung von Mitarbeiter*innen, sowie aktives Bewerben des Innovationsstandorts Deutschland, kann die Attraktivität einer Startup-Gründung in Deutschland für ausländische Gründer*innen verbessert und Talent aus dem Ausland angezogen werden.

- Daten und Transparenz: Im Vergleich zu anderen Merkmalen, wie beispielsweise Geschlecht, ist die Datenbasis für Gründer*innen und Talente Migrationshintergrund noch zu gering. Während der Migrant Founders Monitor eine erste wichtige Initiative für eine bessere Datenbasis darstellt, gibt es besonders auf Ebene einzelner Bundesländer sowie für Multiplikatoren im Markt, wie z.B. (staatliche) Wagniskapitalfonds und (staatliche) Förderprogramme, noch Nachholbedarf.
- Zugang zu Kapitalquellen: Migrant Founders nutzen im Vergleich zu Gründer*innen insgesamt weniger Finanzquellen im Bereich staatliche Förderung, Business Angel und Wagniskapital, bei gleichen oder sogar höheren Wachstumszielen. Besonders bei staatlichen Fördermitteln sollten folglich mehr Daten über Kapitalströme und den Migrationshintergrund von Grüner*innen erfasst werden, um mögliche strukturelle Benachteiligungen für Gründer*innen mit Migrationshintergrund transparent zu machen und so die Voraussetzung für deren Abbau zu schaffen.
- Bias im Investitionsprozess: Biases beschreiben kognitive Verzerrungen, wie z.B. tradierte Stereotype und andere fehlerhafte Neigungen in Wahrnehmung, Erinnerung und Beurteilung und treten meist unbewusst auf. Biases und mögliche Barrieren für Gründer*innen mit Migrationshintergrund sollten breiter untersucht werden und staatliche Fördermittel für Projekte und Initiativen verstärkt werden, die die Bekämpfung von Rassismus und Biases in der Wirtschaft zum Ziel haben. Es ist auch denkbar. staatliche Förderstellen oder staatlich Venture-Capital-Fonds zu Anti-Bias Trainings zu verpflichten. Ebenso können Anti-Bias Trainings möglicherweise als Teil von neuen ESG-Richtlinien an Investitionen des European Investment Fund (EIF) gebunden werden. Qualitativ liegen mehrfach Daten vor, dass besonders in Unterhaltungen auf Deutsch, z.B. mit

möglichen Partnern oder Kunden. Gründer*innen und Talente mit Migrationshintergrund benachteiligt werden, wenn Deutsch zwar fließend, aber dennoch mit Akzent gesprochen wird. Dies zeiat die Relevanz von Anti-Bias-Trainings in der gesamten der deutschen Wirtschaft.

- Beispiel: Nationale Gründerstipendien wie das Hans-Weisser-Stipendium arbeiten aktiv an der Bekämpfung von Bias, in dem sie den Auswahlprozess von Stipendiat*innen verändert haben. Dazu gehört zum Beispiel:
 - Das aktive Werben für Gründer*innen mit Migrationshintergrund
 - Eine angepasste Gewichtung von verschiedenen Stationen in Lebensläufen, die die Lebensrealität von Migranten besser inkludiert
 - Spezielle Unterstützung für angehende Gründer*innen mit Migrationshintergrund vor dem Bewerbungsgespräch
 - Eine diverse Zusammensetzung von Auswahlkomitees
 - Anti-Bias Schulungen der Auswahlkomitees
- Gezielter Aufbau von Fähigkeiten: Qualitative Datenpunkte zeigen, dass Gründer*innen mit Migrationshintergrund sich mehr Unterstützung im Aufbau bestimmter Fähigkeiten, wie z.B. die Unternehmensgründung, oder dem Fundraisingprozess wünschen. Neben eigenen staatlichen Programmen für den gezielten Aufbau solcher Fähigkeiten für Gründer*innen mit Migrationshintergrund stellt auch die Allokation von Fördermitteln für bestehende Programme und Organisationen eine sinnvolle Möglichkeit der Unterstützung dar (siehe S. 15 für ein Verzeichnis an Initiativen, die einen Fokus auf Gründer*innen und Talent mit Migrationshintergrund legen).
- Netzwerkzugang: Die Förderung von Netzwerkzugang zu etablierten Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen für Migrant Founders kann durch Investitionen in mehr Clustervernetzung unterstützt werden. Konkret könnte dies durch mehr Angebote in englischer Sprache und aktives Werben für die Teilnahme von Grüner*innen mit Migrationshintergrund erreicht werden.
- Behebung der kompetitiven Nachteile in der aktuellen Anpassung im Vergleich zu anderen Ländern, u.A. die unzureichende Regelungen zur nachgelagerten Besteuerung (Dry Income Besteuerung bei Arbeitgeberwechsel und nach 10 Jahren) und die Beschränkung auf der für Startups nicht praktikablen Bereiche der unmittelbaren Beteiligung an der GmbH, da dies mit hohem administrativen Aufwand und Kosten verbunden ist und es Obstruktionspotential aufgrund echter Beteiligungen im Vergleich zu Anteilsoptionen gibt.

- **Abbau bürokratischer Hürden:** Wir sprechen uns für den Abbau bürokratischer Hürden im Gründungsprozess für Gründer*innen mit Migrationshintergrund aus:
 - O Amtssprache Englisch: Wenn Deutschland für Migrant Founders attraktiver Standort sein möchte, muss das Gründen aus dem Ausland sowie im Inland mit noch geringen Deutschkenntnissen deutlich erleichtert werden. Dafür müssen die einheitlichen Ansprechpartner als One-Stop-Shop durchgängig neben Deutsch als ergänzende Amtssprache Englisch für behördliche Prozesse im Zusammenhang mit einer Unternehmensgründung anbieten. Informationszugang, die sich an Migrant Founders richten, wie z.B. die BMWi-Broschüre "Existenzgründungen durch Migrantinnen und Migranten" müssen durchgehend auch auf englisch verfügbar sein. Beides erachten wir als wichtiges Instrument des Kulturwandels hin zu einem positiven Willkommensklima für Migrant Founders.
 - Administrative Verschlankung des Gründungsprozesses: Wir sprechen uns für die Verbesserung und Vereinfachung von Informationen zu Rechtsformen, Gewerbeanmeldung, Notarisierung, sowie steuerlichen Erfordernissen einer Unternehmensgründung aus.
- E-Residency einführen: Wir befürworten digitale Prozesse für Unternehmensgründung nach dem Vorbild der E-Residency Estlands, mit der sich EU-Unternehmen online gründen und administrieren lassen.
 - Die estnische E-Residency ermöglicht Unternehmensgründungen innerhalb eines Tages ohne persönliches Erscheinen und damit ohne physische Anreise. Ferner bietet der Gründungsprozess Mehrwertleistungen, wie z.B. ein virtuelles Office, das z.B. eine Zustelladresse für "analoge" Briefe (beispielsweise von Banken oder Gerichten) zur Verfügung stellt und damit die virtuelle Administration der Gründung und Unternehmensprüfung ermöglicht.
 - Mit einem Angebote der E-Residency kann Deutschland in den Wettbewerb um internationale Talente einsteigen. Das estnische Beispiel zeigt, dass neben den administrativen Vorteilen auch der Zugang zum europäischen Binnenmarkt, Steuervorteile und neue Arbeitsformen (z.B. Digitale Nomaden) so erschlossen werden können.
- **Standortwerbung:** Wir sprechen uns für ein aktives Werben um Talent und Gründer*innen mit Migrationshintergrund aus:
 - Im Inland: Aktives Werben für Unternehmensgründungen und Arbeitsplätze in Deutschland unter ausländischen Student*innen in Deutschland wie es z.B. in China geschieht

 Im Ausland: Aktives Werben für Unternehmensgründungen und Arbeitsplätze in Deutschland unter Talenten in relevanten Gemeinschaften, wie es z.B. in Estland und China geschieht

2. Förderung von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund

- Open Employers Pledge: Wir unterstützen den Open Employers Pledge, dem sich führende Startups angeschlossen haben. Der Pledge setzt sich unter anderem für ein offenes Ökosystem für internationales Talent, die nahtlose Umsiedlung von internationalem Talent aus Drittstaaten, die Harmonisierung von Migrationsregelungen innerhalb Europas und weniger nationale Bürokratie ein.
- Fachkräftemangel durch Migration entgegenwirken: Wir sprechen uns dafür aus, den Fachkräftemangel als Problem für zukünftiges Wirtschaftswachstum ernst zu nehmen und Migration als wichtigen Bestandteil einer Lösung zu verstehen. Es handelt sich um eine Herausforderung, vor der viele deutsche Unternehmen bereits stehen oder mittelfristig stehen werden, besonders in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik und Gesundheit. Die Automatisierung kann hierbei eine Chance und Stütze sein, doch die Produktivitätslücke kann nicht durch Technologie allein gefüllt werden. Qualifizierte Migration und aktives Werben für den Arbeits- und Gründerstandort Deutschland unter Talenten im Ausland sind eine maßgebliche Voraussetzungen, um die Produktivität Deutschlands auch zukünftig zu gewährleisten.
 - Hierzu fordern wir, Blue Card- und Freelance-Visum Voraussetzungen an die flexible Arbeitswelt und den kompetitiven Markt für Arbeitskraft anzupassen:
 - Die Blue Card ist ein hilfreiches Instrument für den Zuzug von Arbeitnehmer*innen in bestimmten Industrien, insbesondere in sog. Mangelberufen. Im Zuge von zunehmender flexibler Arbeit (z.B. Freiberuflichkeit, Teilzeit) im digitalen Zeitalter sprechen wir uns dafür aus, die Blue Card stärker an die modernen Arbeitswelt anzupassen.
 - Wir unterstützen eine Verringerung der gehaltlichen Untergrenzen von aktuell rund €57.000, bzw. €44.000 brutto pro Jahr für Mangelberufe. Damit könnten auch weniger erfahrene, aber hoch qualifizierte Migranten eingestellt werden, um den Fachkräftemangel zu beheben. Ohnehin sollte im Zuge einer Anpassung die Definition der

- Mangelberufe überarbeitet werden. Die Bezeichnungen der Mangelberufe und Spezialistenvisa sind überholt und nicht transparent.
- Wir unterstützen flexiblere Regelungen für Freiberuflichkeit und Selbstständigkeit neben, oder anstelle, einer festen Anstellung innerhalb der ersten zwei Jahre des Aufenthaltes in Deutschland zu ermöglichen, auch innerhalb der Blue Card.
- Wir unterstützen ausländischen Studierenden in Deutschland den Einstieg in die Arbeitswelt nach Erfolgreichem Studium über das Job Seeker Visum zu vereinfachen und gegebenenfalls zu verlängern. Dabei sollte auch von einer gehaltlichen Untergrenze für diese Gruppe abgesehen werden.
- Wir unterstützen einen barrierefreien Prozess durch mehr Transparenz und einen einfachen Zugang zu allen für den Blue Card Prozess nötigen Informationen.
- Ein bundesweit einheitlicher Umgang der Behörden mit Blue Card Anträgen stützt ebenfalls die Transparenz und Automatisierung.
- Analog der Forderung für den Abbau bürokratischer Hürden im Gründungsprozess für Migrant Founders müssen die Blue Card Prozesse und Informationen vollständig auf englisch und digital zur Verfügung stehen.

Flexibilisierung des Arbeitsvisums:

- Wir empfehlen die Mindestlaufzeit des notwendigen Arbeitsvertrages von 12 Monate auf 6 Monate zu verringern sowie die Visumsdauer von derzeit 3 Jahren zu erweitern.
- Auch eine initiale Einreise ohne gültigen Arbeitsvertrag nach dem Vorbild Kanadas sollte für eine breitere Anzahl an Arbeitnehmer*innen erwogen werden.
- Ein bundesweit einheitlicher Umgang der Ausstellung des Zusatzblattes (das als Spezifizierung der Arbeitserlaubnis verwendet wird) unterstützt die notwendige Flexibilisierung.
- Wir empfehlen eine Anpassung des Prozesses bei dem die Arbeitserlaubnis (Zusatzblatt) auf Grundlage des Arbeitgeberwechsels angepasst werden muss. Ein vereinfachter und damit auch schnellerer Prozess unterstützt nicht nur die Unternehmen dabei schon in Deutschland lebende Fachkräfte mit einer Blue Card / Arbeitserlaubnis zügig anzustellen, sondern fördern auch die Bindung

der Fachkräfte weiterhin in Deutschland zu leben und zu arbeiten. Der bereits genannte bundesweit einheitliche Umgang zur Ausstellung des Zusatzblattes ist dabei ein ausschlaggebender Punkt.

3. Schutz von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund

- Wir unterstützen die Forderungen von The Greens / der European Free Alliance (EFA) (siehe "The Crucial Role of Third-Country Migrant Workers in the European Union", 2021) und fordern besonder für junge, schnell wachsende Unternehmen mit Innovationsfokus:
 - Vereinheitlichung der Migrationsregelungen auf EU-Ebene: Wir unterstützen die Vereinheitlichung von Migrationsregelungen (z.B. Portierbarkeit eines Visums für alle EU-Länder) für Einwanderer*innen mit Arbeitsplatzangebot innerhalb der EU ebenso wie den European Migration Code.
 - Attraktiver Arbeitsmarkt und soziale Rechte: Besonders in Anbetracht schnell wachsender Unternehmen im Mobilitäts- und Gastronomiesektor, die in großen Teilen auf Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund aufbauen (z.B. sog. Gig-Worker) unterstützen wir die Gestaltung eines attraktiven Arbeitsmarktes.
 - Wir unterstützen eine Entkopplung von Aufenthaltsgenehmigungen und einzelnen Arbeitsverträgen, um die Abhängigkeit von einzelnen Arbeitgeber*innen und möglicherweise suboptimalen Arbeitsbedingungen zu verringern. Stattdessen könnten Aufenthaltsgenehmigungen an ein breiteres Jobprofil geknüpft werden.
 - Europäische globale Mobilität: Als Folge der globalen Pandemie haben wir eine Verlagerung der traditionellen Arbeit vom Büro hin zur Arbeit von zu Hause aus gesehen. Dies hat den Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet, flexibler zu sein und von verschiedenen Standorten aus zu arbeiten.
 - Die Möglichkeit und Flexibilität, vorübergehend von einem anderen EU-Land aus im Home Office zu arbeiten, bietet insbesondere Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, in ihre Heimatländer zurückzukehren (für diejenigen mit Wurzeln in der EU) oder mehr vom europäischen Kontinent zu sehen.

Auch wenn Inhaber*innen der Blue Card für einen begrenzten Zeitraum innerhalb der EU reisen können, so muss doch für Arbeitszwecke zusätzlicher bürokratischer Aufwand betrieben werden. Beispielsweise muss das A1-Formular zum Nachweis der Sozialversicherung für jede grenzüberschreitende Geschäftsreise, einschließlich der Arbeit von zu Hause aus ausgefüllt werden. Wir empfehlen eine Reform und Abschaffung der A1-Formulare für kurze Auslandsaufenthalte.

4. Migrationshintergrund im Beirat Junge Digitale Wirtschaft

- Transparenz: Der Beirat spricht sich dafür aus auch zukünftig den Migrationshintergrund seiner Mitglieder*innen zu beleuchten.
- Diverse Beirät*innen: In der zukünftigen Auswahl von Beirät*innen sollte darauf hingewirkt werden, den Beirat so zu besetzen, dass er die Diversität Deutschlands widerspiegelt und so vielfältige Interessen authentisch vertreten kann. Auf die größten Migrationsländer Deutschlands, die Türkei und Polen, könnte hierbei spezielles Augenmerk gelegt werden, da diese Herkunftsländer aktuell noch nicht im Migrationshintergrund von Beirät*innen vertreten sind.

Verzeichnis an Initiativen, die einen Fokus auf Gründer*innen und Talent mit Migrationshintergrund legen

- Hans-Weisser Stipendium
 - o Spezielles Augenmerk auf Gründer*innen mit Migrationshintergrund
- Afro-deutsches Akademikernetzwerk (ADAN)
 - Spezielles Programm zur Förderung von afro-deutscher Gründer*innen
 - Die Beirätin Judith Dada ist Mitglied im ADAN
- 2Hearts Community
 - Netzwerk zur F\u00f6rderung von Talent mit Migrationshintergrund in der deutschen Tech-Industrie
 - Die Beiräte Christian Vollmann, Gesa Miczaika und Judith Dada sind Unterstützer von 2Hearts
- Open Employers Pledge
 - o Initiative für ein offenes Ökosystem für Talent aus Drittstaaten in Europa
 - Die Beirät*innen Gesa Miczaika, Judith Dada und Eckart Diepenhorst sind Unterstützer des Open Employers Pledge
- Google
 - o Black Founders Immersion Program
 - Mentorship für Gründer*innen mit Migrationshintergrund mit Fokus auf People of Colour
 - o Black Founders Fund
 - Fonds für nicht-verwässernde Förderungen in Höhe von je \$50k-\$100k für Unternehmen, die von People of Colour geleitet werden

Quellen

- Die Zahlen zu Migrant Founders sind Ergebnis des Migrant Founder Monitors (aufgerufen am 03.05.2021), der im April 2021 vom Bundesverband Deutsche Startups in Kooperation mit der Friedrich Naumann Stiftung veröffentlicht wurde.
- Alle anderen Zahlen zum Migrationshintergrund in Deutschland Migationsverteilung berufen sich auf die Ergebnisse des <u>Mikrozensus</u> (aufgerufen am 03.05.2021)