

# **Heringsdorfer Kreis fordert arbeitsmarktorientiertes Fachkräftezuwanderungsgesetz**

## **Eckpunktepapier der**

**Industrie- und Handelskammer zu Rostock, Industrie- und Handelskammer zu Schwerin, Industrie- und Handelskammer Neubrandenburg für das östliche Mecklenburg-Vorpommern, Industrie- und Handelskammer Potsdam, Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg, Industrie- und Handelskammer Cottbus, Industrie- und Handelskammer Magdeburg, Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau, Industrie- und Handelskammer zu Leipzig, Industrie- und Handelskammer Dresden, Industrie- und Handelskammer Chemnitz, Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera, Industrie- und Handelskammer Erfurt, Industrie- und Handelskammer Südthüringen**

Für 62 Prozent unserer Mitgliedsunternehmen ist der Fachkräftemangel das Hauptrisiko für die wirtschaftliche Entwicklung. Bis 2030 werden wir in Ostdeutschland immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter haben. Besonders ländliche Regionen werden von diesem Rückgang der Erwerbspersonen betroffen sein. In vielen Landkreisen wird die Zahl der Erwerbsfähigen um 25 bis 30 Prozent fallen.

Offene Stellen bleiben immer länger unbesetzt. Mussten Firmen vor zwei Jahren noch im Schnitt 138 Tage bis zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung warten, waren es im vergangenen Jahr bereits 188 - also 50 Tage mehr. Diese Situation wird sich in den kommenden Jahren immer weiter verschärfen und für viele Firmen existenzbedrohend werden. Bereits heute müssen Unternehmen aufgrund fehlender Mitarbeiter Maschinen stilllegen und Aufträge ablehnen.

Aus diesem Grund brauchen wir ein modernes Zuwanderungsgesetz, das uns erlaubt, die Fachkräfte gezielt anzuwerben, die wir wirklich benötigen.

Heute können weitestgehend nur die Menschen zuwandern, welche über einen qualifizierten Berufsabschluss verfügen. Berufliche Erfahrungswerte werden dabei ausgeschlossen. Das derzeitige Zuwanderungsrecht bevorzugt dabei Hochqualifizierte, hier verfügt Deutschland über eines der liberalsten Zuwanderungssysteme weltweit – es nutzen nur leider zu wenige. Für beruflich Qualifizierte sind die Hürden jedoch enorm. An dieser Stelle muss ein neues Gesetz ansetzen und es für Handwerk und Industrie ermöglichen, neue Mitarbeiter zu gewinnen.

Als Interessenvertretungen der gewerblichen Wirtschaft in Ostdeutschland werben die Industrie- und Handelskammern seit jeher für Weltoffenheit, Toleranz und Gleichberechtigung bei der Integration von ausländischen Fach- und Arbeitskräften. In unseren Mitgliedsunternehmen arbeiten schon heute Menschen aus unterschiedlichen Nationen erfolgreich miteinander. Wir alle profitieren davon. Die Wirtschaft sieht in der gezielten Zuwanderung vor allem eine Chance für die weitere Entwicklung des Wirtschaftsraumes, die unverzichtbar ist. Sie steht für das Ziel einer weiterhin erfolgreichen, den globalen Märkten zugewandten wirtschaftlichen Entwicklung der Region.

Die aktuellen Entwicklungen in der Bundesregierung, die bisherigen Maßnahmen zur gesteuerten Fachkräftezuwanderung zu intensivieren, sind nicht transparent und nicht wirtschaftsfreundlich. Die derzeit geltenden Regelungen zur Zuwanderung in die qualifizierte Beschäftigung reichen nicht aus, um die Potentiale für die regionale Wirtschaft schneller zu identifizieren und zu heben.

Grundsatz sollte dabei sein: Qualifizierte Zuwanderung fördern und erleichtern. Dies muss zudem durch eine konkrete Werbung in den Herkunftsländern für die legale Zuwanderung in qualifizierte Beschäftigung begleitet werden. Jegliches Beschäftigungsverhältnis sollte dabei die tarifliche, tarifgleiche bzw. regional übliche Vergütung einhalten.

Die ostdeutschen Industrie- und Handelskammern fordern im Interesse der wirtschaftlichen Entwicklung in Ostdeutschland die Politik in Bund und Ländern zu folgenden Maßnahmen auf:

- 1. Ein Zuwanderungsgesetz für Fachkräfte und zukünftige Auszubildende nach wirtschaftsorientierten Kriterien muss ohne weitere Verzögerungen erstellt und zügig eingeführt werden. Die Beschlussfassung des Gesetzes muss aufgrund seiner Dringlichkeit bis zum Dezember 2018 abgeschlossen sein.**
- 2. Die Zuwanderung von Auszubildenden ist zu erleichtern. Dabei muss die Sprach- und Kulturförderung im In- und Ausland umgesetzt und finanziert sowie Zugang zu regulären staatlichen Ausbildungsförderungsprogrammen gewährleistet werden.**
- 3. Werbung für das Duale Ausbildungssystem im EU und Nicht-EU-Ausland ist durchzuführen.**
- 4. Die Zuwanderung beruflich Qualifizierter muss ohne Vorrangprüfung und unabhängig von Engpässen erfolgen. Die Vorlage eines Arbeitsvertrages bzw. eines konkreten Arbeitsplatz- oder Ausbildungsplatzangebotes muss ausreichend sein - ggf. ergänzt um deutsche Sprachkenntnisse.**

5. **Die zwingende Voraussetzung der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen sollte nur für reglementierte Berufe gelten. Da das nötige Anerkennungsverfahren der Berufsqualifikation aus dem Ausland häufig schwierig zu durchlaufen und teilweise unbekannt ist, sollte das berufliche Anerkennungsverfahren auch nach Einreise und Arbeitsaufnahme möglich sein. In anderen Fällen muss ein konkretes Arbeitsplatzangebot ausreichen.**
6. **Die Positivliste muss außer Kraft gesetzt werden, da der Fachkräfteengpass mittlerweile branchen- und berufsfeldübergreifend vorhanden ist und die Liste regionale Besonderheiten nicht berücksichtigt.**
7. **Die Positivliste wird durch ein regionales paritätisches Beratergremium auf Ebene der Bundesländer (z. B. das bereits vorhandene System der Regionalen Arbeitskreise – RAK) aus regionalen Arbeitgeber-, Arbeitnehmerververtretungen sowie den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit ersetzt. Somit können regionale Besonderheiten berücksichtigt und die Entscheidung zur Arbeitsmarktzulassung schnell und wirtschaftsnah getroffen werden. Die Bundesländer können spezifische Maßnahmen ergreifen, um die zuwandernden Fachkräfte bei der Integration vor Ort zu unterstützen.**
8. **Beruflich Qualifizierte und/oder beruflich Tätige mit guten deutschen Sprachkenntnissen (mind. B1-Niveau) sollten auch ohne konkretes Jobangebot zur Arbeitsplatzsuche befristet zuwandern können – analog zu Hochschulabsolventen und für max. 120 Tage (240 halbe Tage) eine Probebeschäftigung aufnehmen können.**
9. **Die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte aus Drittstaaten bei Personaldienstleistern ist zu ermöglichen.**
10. **Wer in Deutschland erfolgreich studiert hat, sollte bei Aufnahme einer dem Abschluss angemessenen nichtselbstständigen oder selbstständigen Tätigkeit sofort eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten. Gleichzeitig sollten zukünftig alle ausländischen Studierenden für eine Zulassung zu einem Bachelorstudium in Deutschland Sprachkenntnisse auf dem Mindestniveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen nachweisen bzw. kurzfristig nachholen.**

**Hinweis:** Häufig nutzen ausländische Studenten vorwiegend englischsprachige Studiengänge. Dies führt aber nicht automatisch zum Erwerb der deutschen Sprache und kann auch ein Grund dafür sein, dass diese Studenten nach Abschluss ins (englischsprachige) Ausland abwandern.

11. Die Kommunikation zu gesetzlichen Zuwanderungsmöglichkeiten, zur

dualen Berufsausbildung, zu den Anerkennungsverfahren, aber auch über Berufsperspektiven in Deutschland muss deutlich verstärkt und bereits im Ausland durch die Auslands-handelskammern umgesetzt werden. **Diese sind im Ausland bei potenziellen Zuwanderern noch nicht ausreichend bekannt. Die dazu notwendigen Mittel werden durch die Bundesrepublik den AHKs zur Verfügung gestellt. Das bereits vorhandene Portal [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) wird weiter ausgebaut und intensiver beworben.**

- 12. Die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Arbeitsplatzsuche berechtigt zur Ausübung einer Beschäftigung, die insgesamt 120 Tage oder 240 halbe Tage im Jahr nicht überschreiten darf. Die Beschäftigung muss dabei die tarifliche, tarifgleiche bzw. regional übliche Vergütung einhalten.**
- 13. Hochqualifizierte, beruflich Qualifizierte sowie Ausbildungsinteressierte und Ausländer mit nachgewiesenen Berufserfahrungen und ausreichenden Sprachkenntnissen können die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Arbeitsplatzsuche erhalten.**
- 14. Die Regelungen des Zuwanderungsrechts müssen eindeutig und klar sein. Durch die hohe Anzahl an involvierten Behörden entstehen Schnittstellenprobleme. Entscheidungskompetenzen sind in einer Behörde zu bündeln. Eine Antragstellung muss auch in Deutschland möglich sein.**
- 15. Personen, die sich aus humanitären Gründen in Deutschland aufhalten und sich mittels einer dualen Berufsausbildung oder einer Festanstellung in einem Unternehmen bereits erfolgreich integriert haben, sollten auch vor Vollendung der bisher üblichen fünf Jahre eine dauerhafte Niederlassungserlaubnis beantragen können. Voraussetzung hierfür sollte die Vorlage eines unbefristeten Arbeitsvertrages bzw. eines Angebots zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung sein. Dies würde die Rechtssicherheit für Ausbildungsbetriebe oder Arbeitgeber erhöhen.**

Magdeburg, 07.09.2018