



Positionspapier „Ausländische Fach- und Arbeitskräfte“

Unternehmen im Wirtschaftsraum Oberpfalz-Kelheim haben zunehmend Probleme, die notwendigen Fach- und Arbeitskräfte zu finden und sehen mittel- und langfristig darin das größte Risiko für die eigene wirtschaftliche Entwicklung. Gesucht werden vor allem beruflich qualifizierte Mitarbeiter, aber auch Akademiker und Helfer. Der demografische Wandel wird diese Fachkräftelücke weiter öffnen, da in Bayern im Zeitraum 2022 bis 2035 rund 1,5 Mio. mehr Menschen in Rente gehen als die Schule verlassen werden. Neben einer Ausweitung von Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten und der bestmöglichen Erschließung aller inländischen Fachkräftepotenziale braucht die Wirtschaft die Zuwanderung von Mitarbeitern aus dem Ausland, um wettbewerbsfähig bleiben zu können.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz von März 2020 hat zwar etliche Erleichterungen gebracht, erste Erfahrungen zeigen jedoch, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht. Damit Deutschland für die Zuwanderung von Fachkräften attraktiver und diese einfacher wird, ist es wichtig, die neu geschaffenen Möglichkeiten der Zuwanderung konsequent umzusetzen und das Aufenthaltsrecht weniger komplex zu gestalten sowie bekannter zu machen. Eine Zuwanderung von Arbeitskräften soll erleichtert und bedarfsgerecht gesteuert und gefördert werden. Daneben gilt es, die Unternehmen bei der Anwerbung und Integration zu unterstützen.

Die IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim spricht sich für folgende Punkte aus:

1. Zuwanderungssystem an die Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt anpassen

Die bedarfsorientierte Zuwanderung nach Deutschland sollte deutlich vereinfacht werden. Es gilt daher, bürokratische Hürden beim Arbeitsmarktzugang weiter abzubauen sowie die Regelungen und Verfahren zu beschleunigen. So sollte ein Zuwanderungssystem für Fachkräfte aus Drittstaaten eingeführt werden, welches sich an den Erfordernissen auf dem Arbeitsmarkt orientiert sowie potenzialorientiert, transparent und einfach ist.

Jeder, der ein verbindliches Arbeitsplatzangebot und eine anerkannte (Teil-)Qualifikation vorweisen kann, sollte sich um einen zunächst auf die Dauer des Arbeitsvertrages begrenzten Aufenthaltstitel bewerben können. Damit würde die Entscheidung über die Notwendigkeit einer Zuwanderung weitestgehend dem Arbeitsmarkt überlassen werden. Es sollte im Ermessen der Unternehmen liegen, inwieweit die vorliegende Qualifikation als ausreichend eingeschätzt wird, eine qualifizierte Tätigkeit auszuführen.

2. Qualifizierte Zuwanderung zur Arbeitsplatzsuche erleichtern

Um zusätzlich ausländischen qualifizierten Fachkräften ohne ein Arbeitsplatzangebot die Arbeitsplatz- oder Ausbildungsplatzsuche in Deutschland zu ermöglichen und zu erleichtern, sollte diese Zielgruppe auch weiterhin eine befristete Aufenthaltserlaubnis erhalten, um einen Arbeitsplatz suchen zu können, der ihrer Qualifikation entspricht. Während der Suchphase sollte eine Erwerbstätigkeit - auch eine geringer qualifizierte Tätigkeit - zur vorübergehenden Sicherung des Lebensunterhaltes möglich sein.

3. Effiziente und transparente Verwaltungsverfahren im In- und Ausland

Langwierige Visumverfahren bremsen die Zuwanderung aus Drittstaaten. Verwaltungsverfahren zwischen allen beteiligten Stellen (z.B. Visastellen, Ausländerbehörden, BAMF etc.) sollten effizienter, transparenter und zukunftsorientiert gestaltet werden. Elektronische Prozesse können zur Beschleunigung beitragen.



4. Anerkennungs- und aufenthaltsrechtliche Verfahren schneller und einfacher umsetzen

Die Beschleunigung und Vereinfachung der Gleichwertigkeitsprüfungen und Anerkennungsverfahren von Abschlüssen sind von zentraler Bedeutung, damit die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften nicht durch dieses Verfahren verzögert wird. Hierbei sollten vorhandene Strukturen (z.B. IHK-FOSA für Ausbildungsberufe) genutzt und somit Doppelstrukturen verhindert werden.

Mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren wurde bereits ein Angebot geschaffen, das Verfahren spürbar zu verkürzen. Dieses sollte auch für Arbeitskräfte mit nonformalen und informell erworbenen Berufskompetenzen offenstehen. Die im Verfahren vorgegebenen Fristen sollten von allen involvierten Stellen verlässlich eingehalten werden.

5. Unternehmen bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften gezielt unterstützen

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen benötigen eine stärkere Unterstützung bei der Suche nach Fachkräften im Ausland. Hierfür gilt es in erster Linie leistungsfähige Strukturen zu schaffen. Durch ein Beratungsangebot sollten Unternehmen die Möglichkeit bekommen, schnell und unbürokratisch Hilfestellung bei konkreten Fragen rund um die Anwerbung zu erhalten. Breite Informationskampagnen in Verbindung mit einem Standortmarketing für Bayern in ausgewählten Herkunftsländern könnten dazu beitragen, dass Zuwanderungsinteressierte auf Stellenangebote von bayerischen KMUs aufmerksam werden.

6. Sprachkurse im In- und Ausland ausbauen und Integration fördern

Politisch wie gesellschaftlich muss klar ausgedrückt werden, dass ausländische Studierende und Fachkräfte in unserem Land willkommen sind. Wichtig für die Integration und zugleich das größte Hemmnis für eine Rekrutierung aus dem Ausland sind deutsche Sprachkenntnisse. So sollten Sprachkurse im In- und Ausland ausgebaut und diese gut sichtbar vermarktet werden. Auch die Zuwanderung aus EU-Staaten würde davon profitieren. Der Ausbau von Integrations- und Sprachangeboten würde zudem im Ausland als Willkommenssignal wahrgenommen werden. Ein flächendeckender Aufbau von regionalen Anlaufstellen kann die gesellschaftliche wie betriebliche Integration fördern.

7. Auszubildende in den Blick nehmen

Ausbildungsplätze in Deutschland können zunehmend nicht besetzt werden. Die Zuwanderung nach Deutschland, um eine Ausbildung aufzunehmen, ist derzeit gering. Daher sollte gerade die Zuwanderung für Auszubildende attraktiver gestaltet und Hürden abgebaut werden.

Hierzu sollte auch bei der Ausbildung auf die Vorrangprüfung verzichtet werden. Hilfreich wären überdies gezielte Anwerbekampagnen mit integriertem Sprachförderangebot und Vorbereitung auf das Leben in Deutschland bereits vor der Einreise. Zudem sollte die Einreise für eine Ausbildungsvorbereitung ermöglicht werden. Daneben sollte während der Ausbildungsvorbereitung und in der Ausbildung Sprachangebote zuverlässig zur Verfügung stehen, um einen erfolgreichen Abschluss sicherzustellen.

8. Verlässlicher Aufenthaltsstatus für Geduldete

Viele Unternehmen beschäftigen bereits Geflüchtete und wollen dieses Engagement auch weiter ausbauen. Hierfür brauchen sie Planungssicherheit, da die Ausbildung, das Anlernen und Integrieren von Geflüchteten für diese Unternehmen eine große Investition darstellen. Für diejenigen Geflüchteten, die schon in Deutschland sind, sich gut integrieren und auch wirtschaftlich auf eigenen Beinen stehen, sollte es einen pragmatischen Weg geben, als Fachkräfte in Deutschland zu bleiben. Deshalb begrüßen wir die Planungen zum Chancenaufenthaltsgesetz. Es gilt zudem, bürokratische Hürden beim Arbeitsmarktzugang weiter abzubauen und Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten bestmöglich zu unterstützen.