

# **14 Punkte für eine gelingende Fachkräfteeinwanderung und zur Reform des FEG**

Vorschläge der Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg



Die Industrie- und Handelskammern  
in Baden-Württemberg

## Inhalt

Vorwort.....	3
Management Summary.....	4
1. Potenziale bei der Umsetzung des FEG heben .....	5
1.1 FEG auf Landesebene/vor Ort besser umsetzen.....	5
1.2 FEG auf Bundesebene besser umsetzen.....	8
2. Vorschläge zur Weiterentwicklung des FEG .....	9
3. Weitere Erleichterungen der Fachkräfteeinwanderung .....	11
3.1 Westbalkan-Regelung wirksam ausgestalten .....	11
3.2 Gewünschte Fachkräfteeinwanderung staatlich fördern .....	11
4. Aktivitäten und Projekte im Ausland zur Fachkräfteakquise stärken.....	12

---

Herausgeber:

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag

Federführung Ausbildung: Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart

Jägerstr. 30, 70174 Stuttgart, Telefon 0711 2005-0, [info@stuttgart.ihk.de](mailto:info@stuttgart.ihk.de), [www.stuttgart.ihk.de](http://www.stuttgart.ihk.de)

Koordination und Redaktion:

Sigrit Walsdorff, [sigrit.walsdorff@stuttgart.ihk.de](mailto:sigrit.walsdorff@stuttgart.ihk.de), Isabell Wehinger, [isabell.wehinger@stuttgart.ihk.de](mailto:isabell.wehinger@stuttgart.ihk.de)

Stand: September 2022

Dieses Papier finden Sie auch unter [www.bw.ihk.de](http://www.bw.ihk.de) und [www.fachkraeftesicherung.ihk.de](http://www.fachkraeftesicherung.ihk.de)

## Vorwort

### Fachkräfteeinwanderung hilft Fachkräfte sichern

Die Fachkräftesicherung stellt die Unternehmen im Land zunehmend vor eine schwierige Aufgabe. Um dem wachsenden Fachkräftemangel zu begegnen, ist neben der Nutzung inländischer Potenziale die Beschäftigung oder Ausbildung von Fachkräften aus Drittstaaten (Nicht-EU-Staaten) eine wichtige Option. Für die Unternehmen bringt sie derzeit große Herausforderungen mit sich. Sie reichen von bürokratischen und teils sehr langwierigen Verfahren über Vorbehalte der Unternehmen gegenüber Qualifikation und Deutschkenntnissen der Zugewanderten bis hin zu Wohnungssuche und Integrationsaufwand.

Um die Fachkräfteeinwanderung zu einem schlagkräftigen Instrument der Fachkräftesicherung auszubauen, müsste auf mehreren Ebenen angesetzt werden:

1. Schnellere, transparente und weniger bürokratische Verfahren rund um die Fachkräfteeinwanderung und eine bessere Umsetzung der Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) auf Landes- wie auf Bundesebene
2. Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelungen und Ausweitung der Zuwanderungsmöglichkeiten
3. Steigerung der Attraktivität und Bekanntheit von Baden-Württemberg bzw. Deutschland als Arbeits- und Lebensort durch zielgerichtete Aktivitäten und (Pilot-)Projekte zur Fachkräfteakquise im Ausland

Die IHKS in Baden-Württemberg nehmen eine aktive Rolle bei der Fachkräftesicherung der Unternehmen – auch aus dem Ausland – ein und möchten mit diesem Papier politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger bei der Verbesserung von Prozessen und Regelungen unterstützen. Im engen Kontakt zu ihren Mitgliedsunternehmen, bringen sie dabei die Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis ein.

Eine Verbesserung von Einwanderungsgesetzgebung und deren Umsetzung kann aber nur dann erfolgreich sein, wenn ausländische Fachkräfte hier attraktive Rahmenbedingungen, z. B. hinsichtlich Wohnmöglichkeiten, (digitaler) Infrastruktur, Nahverkehr oder schlanker bürokratischer Verfahren, vorfinden. Unabdingbar sind ebenfalls eine gelebte Willkommenskultur und eine gute Unterstützung der Fachkräfte und ihrer Familien bei der Integration in unsere Arbeitswelt und Gesellschaft, wie sie beispielsweise die Welcome Center, aber auch zahlreiche Unternehmen in ihrem betrieblichen Alltag leisten.

## Management Summary

### 14 Punkte für gelingende Fachkräfteeinwanderung

#### In Baden-Württemberg vorangehen

1. Ausländerbehörden im Land zu kompetenten und serviceorientierten Anlaufstellen für die Unternehmen bei Fachkräfteeinwanderung und im beschleunigten Verfahren ausbauen
2. Transparenz über Beratungsstrukturen auf regionaler Ebene schaffen und die Akteure vor Ort noch stärker vernetzen
3. Rahmenbedingungen für die duale Berufsausbildung von Zugewanderten verbessern und dabei verlässliche Unterstützung von Betrieben und Azubis sicherstellen wie durch das Projekt „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte“
4. Rahmenbedingungen vor Ort verbessern, z. B. durch Schaffung von günstigem Wohnraum, besonders auch für Azubis
5. Berufsbegleitende Deutschkurs-Angebote für Zugewanderte weiter flexibilisieren und digitalisieren

#### Auf Bundesebene einfordern

6. Prüfung der beruflichen Befähigung – wie im Gesetz vorgesehen – noch mehr in die Hände der Unternehmen legen statt durch Bundesagentur für Arbeit (BA) vornehmen zu lassen
7. Visumvergabe in den deutschen Auslandsvertretungen verbessern, Visastellen dafür ausstatten und Verfahren digitalisieren

#### Gesetzliche Rahmenbedingungen anpassen und Fachkräfteeinwanderung fördern

8. Berufsankennung erleichtern:
  - Anerkennungsverfahren regelmäßig während einer Beschäftigung in Deutschland erlauben und nicht nur vorab im Heimatland
  - Bei nicht-reglementierten Berufen weitere Ausnahmen für Menschen mit Berufserfahrung schaffen
  - Zuwanderung von Arbeitskräften ohne Anerkennungsverfahren in bestimmten Engpassberufen/-branchen ermöglichen
9. Ausbildung stärken:
  - Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit als Voraussetzung für Aufnahme einer Ausbildung abschaffen
  - Neue Möglichkeiten zur Einreise für eine Ausbildungsvorbereitung schaffen
10. Einreise zur Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzsuche erleichtern und Probearbeiten flexibler gestalten
11. Fachkräfte, die bereits in Deutschland sind, hier halten – Zweckwechsel des Aufenthaltstitels in Richtung Ausbildung oder Beschäftigung bei Vorliegen der Voraussetzungen ohne Ausreise ermöglichen
12. Westbalkanregelung erweitern und beschleunigtes Verfahren dafür zulassen
13. Gewünschte Einwanderung finanziell fördern, z. B. Auszubildende, Ausbildungsplatzsuchende oder Personen mit Anpassungsqualifizierungsbedarf
14. Projekte zur Fachkräfteakquise im Ausland intensivieren, aus diesen Musterprozessen für gelingende Fachkräfteeinwanderung lernen und Regelungen kontinuierlich verbessern

# 1. Potenziale bei der Umsetzung des FEG heben

## 1.1 FEG auf Landesebene/vor Ort besser umsetzen

- **Ausländerbehörden gut aufstellen und einheitlich hohes Know-how und Serviceniveau in Baden-Württemberg sicherstellen**

Die Unternehmen benötigen angesichts des komplizierten Verfahrens mit zahlreichen beteiligten Stellen eine serviceorientierte und verlässliche Unterstützung seitens der Ausländerbehörden (ABH) auf hohem Kompetenzniveau. Die ABH nehmen eine Schlüsselstellung ein, die im Wettbewerb um die dringend benötigten Fachkräfte aus dem Ausland für eine Region oder einen Stadt-/Landkreis entscheidend sein kann, und stellen damit einen wichtigen Standortfaktor dar.

Für die Unternehmen ist wichtig, dass vor allem die beschleunigten Verfahren so schnell wie möglich und längstens innerhalb der vorgesehenen Fristen abgeschlossen werden. Alle ABH im Land müssen personell, organisatorisch und technisch entsprechend ausgestattet sein. Teils erfahren die Unternehmen bisher nicht die erforderliche Unterstützung.

Um Schwierigkeiten in der Erreichbarkeit, aber auch hinsichtlich der fachlichen Kompetenzen, z. B. wegen geringer Fallzahlen, zu verringern, könnten insbesondere für das beschleunigte Verfahren die Zuständigkeiten mehrerer kleinerer ABHs gebündelt werden. Auch die Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde in Baden-Württemberg – wie im FEG vorgesehen – kann bei richtiger Ausstattung Verbesserungen bewirken und sollte nochmals geprüft werden.

Für die Unternehmen wichtig sind:

- **Transparenz** im Verfahren, sowohl zu den erforderlichen Nachweisen und den Zuständigkeiten der verschiedenen Akteure als auch zum Bearbeitungsstand
- **schnellere Verfahren**, Einhaltung der Fristen und möglichst keine Aussetzung/Hemmung der Fristen, z. B. aufgrund fehlender Unterlagen, durch gute Beratung der Unternehmen
- stärker **digitalisierte Verfahren**
- bessere **Erreichbarkeit** der ABH und verlässliche Terminbuchungsmöglichkeit, zeitnahe Rückmeldungen
- mehr **Beratung und Serviceorientierung**, gemeinsames Finden von Lösungen durch: umfassende Information zum Ablauf des Verfahrens, bei Bedarf Weiterverweis an andere beratende Stelle, Unterstützung des Unternehmens bei der Einschätzung der Erfolgsaussichten, Erörterung von Lösungen, z. B. ob durch Anpassungen des Arbeitsvertrags die Zuwanderung möglich wird
- fachliche **Kompetenz** der Ansprechpartnerinnen und -partner in den ABH zur aktuellen Rechtslage, verbindliche und korrekte Aussagen
- Anforderungen der ABH, z. B. hinsichtlich der Deutschkenntnisse, dürfen nicht strenger sein, als gesetzlich erfordert

- **Mehr Transparenz für die Unternehmen über Beratungsstrukturen auf regionaler Ebene/vor Ort schaffen und Vernetzung der Akteure verbessern**

Zahlreiche Akteure sind im Prozess der Fachkräfteeinwanderung beteiligt. Für Dritte ist schwer nachvollziehbar, wer vor Ort zu welchen Fragestellungen berät oder entscheidet. Teils gibt es Überschneidungen bei den Zuständigkeiten und teils Schnittstellen.

Für die Unternehmen wichtig sind:

- funktionierende **Netzwerke** vor Ort, in denen sich **alle beteiligten Akteure** engagieren und regelmäßig austauschen; sie sind wichtige Plattformen, um konkrete Fälle zu besprechen oder Neuerungen, Probleme und Reibungspunkte zu eruieren und zu beheben, und können so hohe Kompetenz und aktuelles Wissen zur Rechtslage und Handhabungspraxis sicherstellen; die ABH sind dort wichtige Partner wie Kammern (IHK, HWK), Arbeitsagenturen, Welcome Center, Regionale Koordinierungsstellen Fachkräfteeinwanderung (RKF), IQ-Netzwerk etc.
  - Transparenz und Effizienz im Netzwerk: Unternehmen sollten so schnell wie möglich kompetente Unterstützung erhalten, egal bei welcher Stelle sie zuerst anfragen; **Schnittstellen und Zuständigkeiten** sollten geklärt sein, um einen einheitlich guten Service für die Unternehmen sicher zu stellen und Doppelarbeit zu vermeiden (eine Lotsenfunktion übernehmen z. B. die vom Bund getragene Regionalen Koordinierungsstellen Fachkräfteeinwanderung (RKF) ebenso wie die Welcome Center des Landes)
  - Erfahrungen von **Kooperationen/Projekten**, die über eingeübte Strukturen (Zuständigkeit, Austausch, Kommunikation) verfügen wie das Projekt „Hand in Hand for International Talents“, der IHK-Beirat und -Arbeitskreis „Ausbildung und Migration“ oder regionale Fachkräfteallianzen; hier funktionieren Zusammenarbeit und Information der Unternehmen besonders gut
  - mehr **Sichtbarkeit** von Unterstützungsmaßnahmen und Projekten im Bereich der Fachkräfteeinwanderung bei den Unternehmen
  - besser ausgebautes Angebot an Integrationsunterstützung im **ländlichen Raum**
  - gutes **Erwartungsmanagement**; viele Unternehmen sind enttäuscht, dass Fachkräfteeinwanderung häufig scheitert
- **Ausbildung von Zugewanderten in Deutschland stärken und dabei verlässliche, langfristige Unterstützung von Betrieben und Zugewanderten sicherstellen**

Duale Ausbildung und Qualifizierung sind wichtige Instrumente der Fachkräftesicherung und Arbeitsmarktintegration. Gerade vor dem Hintergrund vieler unbesetzter Ausbildungsstellen sollte dies bei der Fachkräfteeinwanderung verstärkt in den Fokus genommen werden. Nach einer Ausbildung stehen nach deutschen Standards ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung; Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft findet bereits während der Ausbildung statt.

Entsprechende Unterstützungsprogramme erhöhen die Erfolgchancen erheblich und sollten beim Bund oder in den Ländern aufgelegt bzw. verstetigt werden. Im Land betrifft dies das Projekt „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg – die „Kümmerer“ beraten Unternehmen und vermitteln Zugewanderte in Ausbildung, Einstiegsqualifizierungen und Praktika und begleiten sie längerfristig. Das Projekt sollte über mehrere Jahre verlängert (bzw. verstetigt) werden, wie es laut

Koalitionsvertrag des Landes auch für die anderen geförderten Angebote wie Welcome Center oder Anerkennungsberatungsstellen vorgesehen ist.

Zudem sind für Auszubildende aus dem Ausland gute Rahmenbedingungen besonders entscheidend. Zuwanderung in Ausbildung darf nicht am mangelnden günstigen Wohnraum oder der Mobilität vor Ort scheitern.

Für die Unternehmen wichtig sind:

- stärkere, individuelle und längerfristige **Unterstützung und Begleitung** beim Start in eine erfolgreiche Ausbildung für Zugewanderte, Geflüchtete, Migranten/-innen und beteiligte Betriebe, unter anderem durch eine Verstetigung des Kümmerer-Projekts
  - mehr **günstige Wohnraumangebote** für Auszubildende, z. B. in Wohnheimen, da vor allem Auszubildende aus dem Ausland, trotz Berufsausbildungsbeihilfe, weder in den Städten noch im ländlichen Raum ausreichend günstigen Wohnraum finden
  - Verbesserung der **ÖPNV-Angebote** für Auszubildende
- **Angebote von (Berufs-)Sprachkursen für Zugewanderte flexibler gestalten**

Deutschkenntnisse sind der Schlüssel zum Erfolg für die berufliche und soziale Integration. Wichtige Bausteine im Spracherwerb sind sowohl die Angebote des BAMF, das bei ausreichender Teilnehmerzahl individuelle Kurse ermöglicht, sowie die Sprachkursfinanzierung nach VwV Deutsch des Landes.

Vor allem im ländlichen Raum gibt es jedoch zu wenig berufsbegleitende Angebote. Abendtermine sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichbar. Für Auszubildende oder Mitarbeiter/-innen im Schichtbetrieb ist eine Teilnahme nicht möglich, wenn feste Unterrichtstermine über viele Wochen wahrgenommen werden müssen. Berufsbegleitende Sprachkurse mit dem vom BAMF vorgegebenen Umfang von 400 Stunden sind für Teilnehmer/-innen kaum zu bewältigen und erfordern auch eine zu große Freistellung durch die Unternehmen, die diese angesichts des Fachkräftemangels kaum leisten können.

Für die Unternehmen wichtig sind:

- mehr und zeitlich **flexiblere berufsbegleitende Sprachkurse** – auch mit geringerer Wochenstundenzahl und über längere Zeitspannen – während der Ausbildung (zur Erlangung von B2), aber auch während der Beschäftigung zur Verbesserung der Berufssprache
- mehr **Online-Deutschkurse** oder Deutschkurse mit Blended-Learning- oder E-Learning-Konzept, die orts- und zeitunabhängig besucht werden können
- **verlässliche Durchführung** der Kurse; bisher werden Kurse oft – vor allem im ländlichen Raum – mangels Teilnehmer/-innen abgesagt; hier könnte z. B. ermöglicht werden, dass auch bei Berufssprachkursen des BAMF anderweitig geförderte Teilnehmer (z. B. nach VwV Deutsch) als Selbstzahler teilnehmen können, um Mindestteilnehmerzahlen zu erreichen (wie es bei Integrationskursen möglich ist)

## 1.2 FEG auf Bundesebene besser umsetzen

- **Die berufliche Befähigung sollte bei der Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit weiter gefasst und die Einschätzung der Arbeitgeber stärker berücksichtigt werden**

Bei der Prüfung, ob die Qualifikation des Antragstellers zur angebotenen Arbeit befähigt, sollte die BA das **Berufsbild nicht zu eng** betrachten und deshalb Ablehnungen aussprechen. Die deutsche duale Ausbildung und Weiterbildung mit ihren Abschlüssen und in ihrer Unterteilung haben in den meisten anderen Ländern keine Entsprechung. Teils passt der von den Anerkennungsstellen zugeordnete Referenzberuf scheinbar nicht zur Stellenbeschreibung, obwohl faktisch passende Qualifizierungen und Berufserfahrungen vorliegen, da die Ausbildung im Ausland breiter ist als im deutschen Referenzberufsbild.

Eine Einreise ist laut Gesetz auch für Arbeitsplätze mit einem ähnlichen wie dem anerkannten Berufsprofil möglich. Entscheidend sollte sein, dass der Arbeitgeber die Person für geeignet hält und das Vorliegen der erforderlichen Qualifizierung für die konkrete Tätigkeit bejaht, wie es in den [Anwendungshinweisen des BMI](#), Seite 80, formuliert ist.

Für die Unternehmen wichtig ist:

- eine stärkere Rolle der **Einschätzung der Arbeitgeber** bei der Prüfung der beruflichen Befähigung – wie im Gesetz vorgesehen

- **Erreichbarkeit und Bearbeitungsdauer in den deutschen Auslandsvertretungen verbessern**

Die Auslandsvertretungen stellen ein **Nadelöhr** für die Fachkräfteeinwanderung dar. Deutlich zu wenig Termine bei den Auslandsvertretungen sind teilweise weit im Voraus ausgebucht. Praktiken der Botschaften, Wartelisten zu löschen und neu mit der Terminvergabe zu beginnen, sind nicht tragbar. Entlastungen durch den Ausbau des Bundesamts für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) und die geplanten Digitalisierungsvorhaben sind noch zu wenig spürbar.

Hinzu kommt, dass im beschleunigten Verfahren trotz Vorabzustimmung zum Visum der lokalen ABH manche deutschen Auslandsvertretungen im Herkunftsland die Zuwanderung dadurch erschweren, dass Voraussetzungen geprüft werden, die bereits die ABH geprüft hat (z. B. beim Sprachstand oder den fachlichen Voraussetzungen) und dabei rechtlich nicht begründete, strengere Maßstäbe anlegen.

Für die Unternehmen wichtig sind:

- bessere **Ausstattung** der deutschen Vertretungen im Ausland, so dass auch stark frequentierte Visastellen eine kurzfristige Bearbeitung leisten können
- Vorantreiben der **Digitalisierung**
- Beschränkung der Prüfung durch die Auslandsvertretungen in beschleunigten Verfahren auf **ausländerrechtliche Voraussetzungen**; keine Prüfung sprachlicher oder fachlicher Voraussetzungen

## 2. Vorschläge zur Weiterentwicklung des FEG

Um Fachkräfteeinwanderung zu erleichtern, müssen auch die gesetzlichen Regelungen dringend geändert werden. Die IHKs sprechen sich für folgende Anpassungen aus.

- **Berufsanerkennung erleichtern**
  - Bisher muss das mehrmonatige Berufsanerkenntnisverfahren vom Ausland aus durchgeführt werden. Um die Einreise von Fachkräften zu beschleunigen, sollten weitere Möglichkeiten geschaffen werden, das **Berufsanerkenntnisverfahren nach der Einreise** während eines (befristeten) Aufenthalts zur qualifizierten Beschäftigung in Deutschland durchzuführen (wie bei Vermittlungsabsprachen nach § 2 BeschV).
  - Es sollte weitere **Ausnahmen von der Voraussetzung der Berufsanerkennung** bei nicht reglementierten Engpassberufen unter Nachweis von Berufserfahrung (siehe IT-Fachkräfte) geben oder **standardisiertere Verfahren** zur Feststellung bestimmter Qualifikationen eingeführt werden. Die Berufsanerkennung darf nicht zur unüberwindbaren Hürde für die Fachkräfteeinwanderung werden, vor allem in Berufen, in denen es im Ausland keine vergleichbaren Ausbildungen gibt. Die Qualifizierungen der ausländischen Fachkräfte entsprechen nicht immer deutschen Berufsbildern, für Unternehmen sind sie jedoch gut einsetzbare Fachkräfte (z. B. im gewerblichen Bereich, Bau, bei handwerklichen Mischberufen).  
  
Mittelfristig könnten auch Zertifikate für beruflich erworbene Kompetenzen als Qualifizierungsnachweise zugelassen werden, wie sie im Projekt [ValiKom Transfer](#) derzeit entwickelt werden.
  - Es sollten eng an die jeweilige Beschäftigung geknüpfte Einreisemöglichkeiten für Arbeitskräfte ohne Anerkennungsverfahren in bestimmten Engpassberufen oder -branchen mit diesem Bedarf wie Bau, HoGa (Service- und Küchenkräfte) geschaffen werden. Berufliche Qualifizierungen und Kompetenzfeststellungen in Deutschland mit entsprechenden Nachweisen könnten die fachliche Qualität der Arbeit und die berufliche Weiterentwicklung der Arbeitskräfte sichern.
- **Ausbildung stärken**
  - Bei Einreise zur Ausbildung ist die **Vorrangprüfung abzuschaffen** – Arbeitgeber suchen i. d. R. ohnehin zunächst im Inland, da dies für sie wesentlich einfacher ist. Es kommt derzeit zu Ablehnungen durch die BA, da laut Datenbank kein Engpassberuf vorliegt; dennoch finden Arbeitgeber in einer bestimmten Region, vor allem im ländlichen Raum, keine inländischen Azubis für diesen Beruf.
  - Eine Möglichkeit für **Ausbildungsvorbereitung/Vorqualifizierung** zur Ausbildung sollte in das FEG aufgenommen werden im Sinne von mehrmonatigen bis einjährigen (vom Unternehmen bezahlte oder staatlich geförderte) Praktika in Unternehmen. Diese könnten parallel für den Spracherwerb genutzt werden (nach dem Modell der Einstiegsqualifizierung EQ plus Sprache); ggf. könnten Teile auf die Ausbildung angerechnet werden. Die EQ hat sich zur Ausbildungsvorbereitung sehr bewährt und hilft, den Ausbildungserfolg sicherzustellen.
- **Arbeitsplatz-/Ausbildungsplatzsuche verbessern**
  - Die Einreise zur Arbeitsplatzsuche sollte auch mit **teilweiser Gleichwertigkeit** möglich sein (unter Voraussetzung, dass in Deutschland dann die Anpassungsqualifizierung erfolgt).

- Die Hürden bei der Einreise zur Ausbildungsplatzsuche (finanzielle Sicherheit, Altersgrenze 25 Jahre, Deutschniveau B2, Abschluss an deutscher Auslandsschule bzw. mit Hochschulzugangsberechtigung) sind so hoch, dass sie de facto nicht stattfinden kann. Um diese Möglichkeit tatsächlich zu eröffnen, müsste man die **Hürden senken**, z. B. durch Verzicht auf die Altersgrenze von 25 Jahren (in Deutschland gibt es keine Altersgrenze für den Beginn einer Ausbildung) oder Senkung des Anspruchs an die Deutschkenntnisse auf B1 (analog der Voraussetzung für die Ausbildung) oder an den Schulabschluss (für eine Ausbildung ist keine Hochschulzugangsberechtigung notwendig).
- Es sollte **einheitliche Fristen** zur Arbeitsplatz-, Ausbildungsplatz- bzw. Studienplatzsuche für alle Zuwanderergruppen geben (z. B. 12 Monate statt der geltenden unterschiedlichen Fristen von 6 bis 12 Monaten).
- Die Möglichkeiten der **Probearbeit** bei Ausbildungsplatz- oder Arbeitsplatzsuche sollten flexibler gestaltet werden. Die geltenden 10 Stunden pro Woche sind zu wenig und zu unflexibel. Dabei muss es eine widerspruchsfreie Definition von Probearbeit und der Rechte bzw. Pflichten der Unternehmen geben. Über die Verdienstmöglichkeiten während der Probearbeit könnte der Lebensunterhalt während dieser Zeit mit gesichert werden.
- **Fachkräfte, die bereits in Deutschland sind, im Land halten**

Es sollte **keine Ausreise für Zweckwechsel** beim Aufenthaltstitel notwendig sein. Derzeit verlangen manche ABH in bestimmten Fällen die Ausreise und Durchführung eines Visumverfahrens vom Heimatland aus, z. B. vom Zweckwechsel Familiennachzug in Beschäftigung oder vom Sprachkurs in Ausbildung.

Personen, die sich bereits in Deutschland aufhalten und die grundsätzlichen Voraussetzungen für einen weiteren/anderen Aufenthaltstitel, z. B. zur Ausbildung oder zur Beschäftigung, erfüllen, sollten eine Vergünstigung des Erwerbs dieses Aufenthaltstitels erhalten (in Anlehnung an § 41 Abs. 1 S. 2 AufenthV) und das Verfahren generell bei der örtlichen ABH einleiten können statt aus dem Ausland.

- **Regelungen für Berufskraftfahrer verbessern**

Berufskraftfahrer mit noch fehlenden Qualifizierungen nach § 24a Abs. 2 Beschäftigungsverordnung (BeschV) sollten auch in das **beschleunigte Verfahren** einbezogen werden (analog § 24a Abs. 1): Aktuell können Fälle des § 19c Abs. 1 Aufenthaltsgesetz i. V. m. § 24a Abs. 2 BeschV nicht über das beschleunigte Verfahren abgewickelt werden, Fälle nach Abs. 1 aber schon.

Speziell für Interessenten aus (insb. osteuropäischen) Nicht-EU-Staaten bedeutet dies, dass die Antragstellung bei den deutschen Auslandsvertretungen in den jeweiligen Ländern erfolgen muss, die vielfach aber überlastet sind. Dies führt zu Verzögerungen für Unternehmen, die dringend auf Fahrpersonal angewiesen sind und Fahrer zwecks Qualifizierung nach Deutschland holen wollen.

Probleme in der Praxis schafft zudem das **Berufskraftfahrerqualifikationsrecht** auf Basis der Richtlinie 2003/59/EG (in D: BKrFQG und BKrFQV) und hier insbesondere die Notwendigkeit, die erforderliche Grundqualifikation in dem Staat (d. h. in der Sprache) zu erwerben, in dem der Fahrer seinen Wohnsitz hat. So lange diese Problematik, die eine erhebliche Sprachbarriere schafft, auf EU-Ebene nicht gelöst wird, können Sonderregelungen in der BeschV lediglich für einen sehr geringen Anteil der potenziellen Fahrer Wirksamkeit entfalten.

## 3. Weitere Erleichterungen der Fachkräfteeinwanderung

### 3.1 Westbalkan-Regelung wirksam ausgestalten

In der jetzigen Form ist die Westbalkan-Regelung wenig wirksam. Folgende Punkte müssten verbessert werden:

- Die Westbalkan-Regelung sollte entfristet und das Kontingent aufgestockt bzw. abgeschafft werden. Innerhalb eines Jahres könnte geprüft werden, wie hoch die tatsächliche Zahl der Zuwandernden ist und ob Kontingente benötigt werden.
- Das beschleunigte Verfahren sollte auch für die Westbalkan-Regelung möglich sein.
- Ausstattung und Verfahren in den deutschen Auslandsvertretungen sollten verbessert werden:
  - Visastellen in den Westbalkan-Ländern müssen personell, technisch und organisatorisch so aufgestellt werden, dass sie in der Lage sind, auch höhere Zahlen von Visumanträgen rasch zu bearbeiten.
  - Die Vergabe von Visumterminen sollte – anders als mit dem jetzigen Losverfahren – für Bewerber/-innen und Unternehmen planbar und verlässlich erfolgen.
  - Nach Auskunft von Unternehmen sind manche einheimischen Dienstleister, die die deutschen Auslandsvertretungen unterstützen, bestechlich. Durch Wegfall der Kontingentierung und geringere Wartezeiten auf Visumtermine würde der Korruption die Grundlage entzogen.

### 3.2 Gewünschte Fachkräfteeinwanderung staatlich fördern

An den Kosten der Fachkräfteeinwanderung beteiligen sich viele Unternehmen, die ausländische Fachkräfte rekrutieren. Dennoch könnten bestimmte zukunftssträchtige Formen der Gewinnung vor allem junger Fachkräfte staatlich gefördert werden. Beispiele für Personengruppen mit Förderbedarf:

- Personen, die zur Ausbildungsplatzsuche einreisen: die Anforderungen, vor allem an die finanzielle Sicherung, sind sehr hoch und abschreckend für Personen, die keinen Bürgen bzw. eine günstige Wohnmöglichkeit in Deutschland haben
- Ausländer/-innen, die einen ausbildungsvorbereitenden Sprachkurs in Deutschland besuchen; perspektivisch: Ausländer/-innen, die zur betrieblichen Ausbildungsvorbereitung einreisen ([siehe 2. Weiterentwicklung FEG](#))
- Ausländer/-innen in Ausbildung: Ausbildungsvergütung und Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) reichen häufig nicht aus, um Wohnung, Fahrticket etc. zu bezahlen
- Personen im Berufsamerkenungsverfahren, z. B. durch eine Ausweitung des Anerkennungszuschusses auch für Antragstellende aus dem Ausland
- Personen, die eine Anpassungsqualifizierung in Deutschland machen müssen, um eine Vollanerkennung ihrer ausländischen beruflichen Qualifikation zu erhalten: eine Förderung könnte die Anpassungsqualifizierung für Unternehmen attraktiver machen

## 4. Aktivitäten und Projekte im Ausland zur Fachkräfteakquise stärken

Die Ansprache von Fachkräften im Ausland sollte weiter intensiviert werden. Bund und Land möchten im Ausland den Standort Deutschland bzw. Baden-Württemberg als Investitions- und Arbeitsort stärker bewerben. So adressiert Baden-Württemberg mit seiner Kampagne THE LÄND auch gezielt Fachkräfte in den jeweiligen Ländern. Gleichzeitig gibt es Überlegungen, wie die vorhandenen Einrichtungen und Strukturen im Ausland für die Fachkräfteakquise genutzt werden können wie Goethe-Institute, Auslandsvertretungen, ZAV, GIZ, AHKs oder die Dependancen der Bundesländer. Eine besondere Rolle spielt dabei der Deutschspracherwerb im Ausland, z. B. im Rahmen der [Vorintegration des Goethe-Instituts](#).

Die Deutschen Auslandshandelskammern (AHKs) können als Brückenköpfe im Ausland noch mehr zur Fachkräfteakquise und zur Bewerbung des Standorts Deutschland als attraktives Land für Beschäftigung genutzt werden. Im Rahmen des Projekts [ProRecognition](#) beraten sie schon jetzt vor Ort Fachkräfte zur Berufsanerkennung. Eingebunden sind sie außerdem in zahlreiche Projekte zur Fachkräftegewinnung im Ausland. Derartige Projekte schaffen Strukturen und Voraussetzungen für eine erfolgreiche, faire Fachkräfteeinwanderung. Die gewonnenen Erkenntnisse können als Basis für weitere Verbesserungen von Prozessen und Regelungen dienen.

Es folgen Beispiele für Projekte, die (auch) in Baden-Württemberg durchgeführt werden:

- zahlreiche [Projekte der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung \(ZAV\) der Bundesagentur für Arbeit](#) mit verschiedenen Partnern zur Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung in verschiedenen Ländern für verschiedene Branchen, z. B. THAMM
- Projekt [Hand in Hand for International Talents](#) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) zum Aufbau eines Prozesses zur Gewinnung von Fachkräften in Elektro-, IT- und Gastroberufen; durchgeführt durch die AHKs in Brasilien, Indien und Vietnam sowie die IHKs in Erfurt, Düsseldorf, Lübeck, Reutlingen und Rostock und die Bundesagentur für Arbeit (BA)
- Projekt der IHK Ulm und des Welcome Centers Ulm/Oberschwaben zur Gewinnung von indonesischen Auszubildenden für die Hotel- und Gastronomiebranche
- Ausbildungsprogramm der IHK Bodensee-Oberschwaben und der AHK Istanbul zur Gewinnung von türkischen Auszubildenden zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Region
- Pilotprojekt [UBAconnect](#) zur Vermittlung von Personen mit Teilanerkennung in Unternehmen zur Anpassungsqualifizierung; Unternehmen Berufsanerkennung (UBA) wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und durchgeführt von der DIHK Service GmbH unter Beteiligung der IHK FOSA; in Baden-Württemberg sind unter den Pilot-IHKs die IHK Heilbronn-Franken, die IHK Region Stuttgart, die IHK Rhein-Neckar und die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg; das Projekt wurde auf die Handwerkskammern ausgeweitet