

Zuwanderung von Arbeitskräften erleichtern und beschleunigen

Unternehmen in Niederbayern 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. Schon jetzt fehlen der niederbayerischen Wirtschaft über alle Branchen hinweg rund 17.000 Fachkräfte. Bis zum Jahr 2030 steigt der Engpass insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung auf rund 52.000 Personen an.

Neben einer Ausweitung von Aus- und Weiterbildungsangeboten und der bestmöglichen Erschließung aller inländischen Fachkräftepotenziale braucht die Wirtschaft die Zuwanderung von Mitarbeitern aus dem Ausland, um wettbewerbsfähig bleiben zu können.

Die Bundesregierung hat hierzu ein Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten sowie einen Referentenentwurf vorgelegt. Aus Sicht der IHK Niederbayern ist das Maßnahmenpaket geeignet, die Zuwanderung von Arbeitskräften nach Deutschland zu stärken. An einigen Stellen gehen die Pläne aber nicht weit genug und das Zuwanderungswerk wird noch komplexer. Bei der Umsetzung muss stärker darauf geachtet werden, dass den Unternehmen ein deutlich höherer Ermessensspielraum hinsichtlich der Eignung von Arbeitskräften zugestanden wird, die Verfahren möglichst einfach, verständlich und unbürokratisch geregelt werden und die Maßnahmen zügig in Umsetzung kommen.

Änderungs- und Ergänzungsbedarf in den ersten Entwürfen sieht die IHK Niederbayern insbesondere in folgenden Punkten:

- 1. Beschäftigung bei einer teilweisen Gleichwertigkeit erleichtern.**
Die Zuwanderung muss auch Arbeitskräften mit einer Teilanerkennung ihrer beruflichen Qualifikation offenstehen, ohne dass damit Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel einer vollen Anerkennung verbunden sind.
- 2. Beschäftigung von Arbeitskräften mit Berufserfahrung unbürokratisch ermöglichen.**
Dies muss auch für Arbeitskräfte ohne Berufs- oder Hochschulabschluss im Herkunftsland gelten.
- 3. Beschäftigungsmöglichkeiten von Unqualifizierten erweitern.**
Die Beschäftigung darf nicht nur tarifgebundenen Unternehmen oder in Branchen mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag offenstehen. Zudem darf die Beschäftigung nicht auf sechs Monate innerhalb von zwölf Monaten begrenzt sein oder die Dauer muss spürbar ausgeweitet werden.

4. **Anerkennungs- und aufenthaltsrechtliche Verfahren optimieren und rasch in die Umsetzung bringen.**

Die Änderungen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) sollten mit den notwendigen Anpassungen der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitskräfteeinwanderung in Kraft treten. Auch Arbeitskräfte ohne eine anerkannte Berufsausbildung sollten das beschleunigte Fachkräfteverfahren nutzen können. Die „Kümmererfunktion“ der Ausländerbehörden soll erst enden, wenn die Arbeitskraft in Deutschland ist und einen Aufenthaltstitel hat.

5. **Sprachangebote zügig ausweiten – Sprachanforderungen senken.**

Die Unternehmen müssen selbst entscheiden können, ob die vorhandenen Sprachkenntnisse genügen bzw. ausreichend schnell ausgebaut werden können. Dies sollte auch bei einer Teilanerkennung gelten. Für die Ausbildung ist ein Sprachniveau von mindestens B1 notwendig, um die Anforderungen von Berufsschulen und Berufsabschlussprüfungen erfüllen zu können.

6. **Auszubildende in den Blick nehmen.**

Damit die Menschen, die zum Zwecke einer Berufsausbildung nach Deutschland kommen auch eine gute Bleibeperspektive haben, braucht es zum einen ein breites Sprachförderangebot sowie zum anderen auch eine Vorbereitung auf das Leben, Lernen und Arbeiten in Deutschland bereits vor der Einreise. Begleit-, Förder- und Unterstützungsprogramme in Deutschland tragen dazu bei, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Das Höchstalter für die Einwanderung zur Ausbildungsplatzsuche sollte deutlich angehoben werden, zudem dürfen die Zugangswege nicht nur Personen mit einer Hochschulzugangsberechtigung oder Absolventen/-innen deutscher Auslandsschulen offenstehen.

7. **Unternehmen bei der Anwerbung besser unterstützen.**

IHKs müssen als wichtiger Partner bei der Information der Unternehmen mitgedacht werden. Um die Zuwanderung zu stärken und gezielt zu steuern, sollten Anwerbekampagnen für einzelne Berufe oder Branchen auf Bundes- und Landesebene umgesetzt werden.

8. **Willkommenskultur und Integration fördern.**

Die Teilnahme an Integrationskursen muss sichergestellt werden. Regionale Welcome-Center sollten die erste Anlaufstelle für die ankommenden ausländischen Arbeitskräfte sowie für die Unternehmen sein und diese bei allen Fragen der Integration aktiv unterstützen.

9. **Visumvergabe beschleunigen.**

Auch die Visumvergabe muss beschleunigt und verstärkt digitalisiert werden. Die langen Wartezeiten auf einen Termin bei den Botschaften schrecken viele Unternehmen und Fachkräfte ab und machen eine zuverlässige Personalplanung unmöglich. Die Dauer des Visumverfahrens sollte nach dem vollständig vorgelegten Visumantrag auf eine Frist von sechs Wochen begrenzt werden.