

Zuwanderung von Arbeitskräften

Positionspapier

[Stand: 1. Dezember 2022]

Wieso ist das Thema Fachkräfte für Unternehmen in der Region wichtig?

Der Mangel an Fachkräften gehört zu den drängendsten Problemen für die wirtschaftliche Entwicklung in Schwaben. Die Konjunkturumfrage der IHK Schwaben im Herbst 2022 hat ergeben, dass 60 Prozent der befragten Unternehmen den Fachkräftemangel als Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sehen. Gründe dafür sind zum einen das Zusammenwirken der „drei großen D“ – Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung, sowie kurz- und mittelfristig die Folgen der Corona-Pandemie und des Ukraine Kriegs.

Auf dem bayerischen Arbeitsmarkt fehlen zunehmend Arbeitskräfte. In vielen Branchen können schon jetzt offene Stellen nicht oder nur sehr schwer besetzt werden. Der demografische Wandel wird diese Arbeitskräftelücke weiter öffnen, da bis 2035 rund 1,5 Mio. Mehr Menschen in Rente gehen als die Schule verlassen werden.

Neben einer Ausweitung von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten und der bestmöglichen Erschließung aller inländischen Potentiale, wie der Stärkung von Aus- und Weiterbildung, einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen, braucht die bayerisch-schwäbische Wirtschaft auch die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften, um wettbewerbsfähig bleiben zu können. Diese Erwerbsmigration gilt es bedarfsgerecht zu steuern und zu fördern.

Die Bundesregierung plant die Erleichterungen der Zuwanderung aus Drittstaaten und hat im Oktober 2022 Vorschläge für ein Maßnahmenpaket vorgelegt, das neben anerknennungs- und aufenthaltsrechtlichen Anpassungen auch Maßnahmen zur besseren Anwerbung von Fachkräften im Ausland, zum Ausbau des Spracherwerbs im In- und Ausland, zur Vereinfachung und Beschleunigung des Anerkennungsverfahrens, zur Optimierung und Digitalisierung von Verwaltungsverfahren sowie zur gesellschaftlichen Integration umfasst. Aus Sicht der bayerischen IHKs ist das Maßnahmenpaket geeignet, die Zuwanderung von Arbeitskräften nach Deutschland zu stärken. Gleichwohl wird das Zuwanderungsregelwerk dadurch noch komplexer. Bei der Umsetzung sollte darauf geachtet werden, dass die Arbeitgeber maßgeblich entscheiden können, ob die Kompetenzen ausreichen für eine qualifizierte Beschäftigung, die Verfahren möglichst einfach, verständlich und unbürokratisch geregelt werden und die Maßnahmen zügig in Umsetzung kommen.

Position



- *Beschäftigung bei einer teilweisen Gleichwertigkeit erleichtern*
- *Beschäftigung von Arbeitskräften mit Berufserfahrung unbürokratisch ermöglichen*
- *Beschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitskräften erweitern*
- *Anerkennungs- und aufenthaltsrechtliche Verfahren optimieren und rasch in die Umsetzung bringen*
- *Sprachangebote zügig ausweiten – Sprachanforderungen senken*
- *Auszubildende in den Blick nehmen*
- *Unternehmen bei der Anwerbung besser unterstützen*
- *Willkommenskultur und Integration fördern, Welcome-Center einrichten*

Konkret gilt es:

1. Beschäftigung bei einer teilweisen Gleichwertigkeit erleichtern

Wir begrüßen die Pläne, dass eine anerkannte Qualifikation grundsätzlich zu jeder qualifizierten Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen berechtigen.

Auch die angekündigten Erleichterungen bei der Beschäftigung von Fachkräften mit einer teilweisen Gleichwertigkeit sind grundsätzlich zu begrüßen, bei der Ausgestaltung ist auf eine praktikable Regelung für die Erzielung der vollen Anerkennung zu achten. Zudem ist sicherzustellen, dass die abschließende Prüfung der vollen Anerkennung nach der Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen in einem schnellen und unbürokratischen Verfahren erfolgt.

Die Erlangung der vollen Gleichwertigkeit sollte aus Sicht der bayerischen IHKs jedoch keine zwingende Voraussetzung für die Beschäftigung sein. Die Zuwanderung zu Erwerbszwecken sollte auch Arbeitskräften mit einer Teilanerkennung offenstehen, ohne dass damit Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel einer vollen Anerkennung verbunden sein müssen. Es sollte in der Entscheidung der Unternehmen liegen, inwieweit die vorliegende Qualifikation als ausreichend eingeschätzt wird, eine qualifizierte Tätigkeit auszuführen.

2. Beschäftigung von Arbeitskräften mit Berufserfahrung unbürokratisch ermöglichen

Wir begrüßen, dass qualifizierten Drittstaatsangehörigen auch ohne vorherige formale Anerkennung ihres Abschlusses die Erwerbszuwanderung nach Deutschland ermöglicht wird, sofern ein staatlich anerkannter Abschluss im Herkunftsland und mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung vorliegen sowie ein entsprechender Mindestlohn gezahlt wird.

Das Verfahren darf trotz der Komplexität nicht zu bürokratisch sein und ehrgeizige Fristen sollten kurze Bearbeitungszeiten sicherstellen. Arbeitgeber sollten maßgeblich entscheiden, ob die Berufserfahrungen und Kompetenzen ausreichen und bei Bedarf hierbei unterstützt werden. Entsprechende Beratungsangebote sind auszubauen.

Auf dem bayerisch-schwäbischen Arbeitsmarkt fehlen nicht nur Fachkräfte mit einer formalen Berufsausbildung, sondern auch Arbeitskräfte mit non-formalen und informell erworbenen Berufskompetenzen. Diese Arbeitskräfte sollten einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten, auch wenn kein Berufs- oder Hochschulabschluss im Herkunftsland vorliegt. Auch hier sollte der Unternehmer entscheiden können, ob die Qualifikationen ausreichen.

3. Beschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitskräften erweitern

Auch Arbeitskräften ohne anerkannte Berufsausbildung soll die befristete Einreise zum Zweck der kurzfristigen Beschäftigung ermöglicht werden (z.B. Saisonarbeitskräfte).

Aus Sicht der bayerischen IHKs sollte die Beschäftigung von Arbeitskräften ohne anerkannte Berufsausbildung jedoch nicht nur tarifgebundenen Unternehmen oder in Branchen mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag offenstehen, da die Tarifbindung in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich ist und kleine und mittelständische Unternehmen weniger häufig eine Tarifbindung haben und damit von dieser Regelung benachteiligt würden. Mit der Sicherstellung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen kann eine missbräuchliche Zuwanderung erfolgreich verhindert werden.

Zudem sollte die Begrenzung der Beschäftigung auf sechs Monate innerhalb von zwölf Monaten entfallen oder spürbar ausgeweitet werden.

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

Die geplante Optimierung des Anerkennungsverfahrens wird begrüßt. Die Änderungen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) sollten mit den notwendigen Anpassungen der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitskräfteeinwanderung in Kraft treten.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren (§ 81a AufenthG) ist ein wertvolles Unterstützungsangebot. Mit der Öffnung der Zuwanderung auch für Arbeitskräfte ohne Anerkennung sollte sichergestellt werden, dass diese Personengruppen auch das Verfahren nutzen können. Die Bearbeitungsfrist der Ausländerbehörden sollte verbindlich mit Eingang des Antrags starten. Das beschleunigte Verfahren und die „Kümmererfunktion“ der Ausländerbehörden sollten erst enden, wenn die Arbeitskraft in Deutschland ist und einen Aufenthaltstitel hat.

Die Dauer des Visumverfahrens nach dem vollständig vorgelegten Visumantrag sollte auf eine Frist von 6 Wochen begrenzt werden. Zudem sollte eine klare Frist für die Nachforderung notwendiger Unterlagen gesetzt werden.

5. Sprachangebote zügig ausweiten - Sprachanforderungen senken

Der im Eckpunktepapier angekündigte quantitative und qualitative Ausbau eines Sprach- und Prüfungsangebots ist zu begrüßen. Um den raschen Ausbau sicherzustellen, sollen hierfür ehrgeizige Fristen gesetzt werden.

Die Unternehmen sollten selbst entscheiden können, ob die vorhandenen Sprachkenntnisse den tätigkeitsbezogenen Anforderungen genügen bzw. nach Arbeitsaufnahme ausreichend schnell ausgebaut werden können. Dies sollte auch bei einer Teilanerkennung gelten und die Vorgabe von mindestens A2 entfallen.

Für die Ausbildung ist ein Sprachniveau von B1 notwendig, um die Anforderungen von Berufsschule und IHK-Prüfungen erfüllen zu können.

6. Auszubildende in den Blick nehmen

Die IHK Schwaben begrüßt, dass die Vorrangprüfung bei der Einreise zur Aufnahme einer Ausbildung entfallen soll. Damit deutlich mehr junge Menschen für eine Ausbildung in Deutschland gewonnen werden, braucht es gezielte Anwerbekampagnen für Ausbildung mit integriertem Sprachförderangebot und Vorbereitung auf das Leben in Deutschland bereits vor der Einreise. Begleitprogramme in Deutschland tragen dazu bei, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Die Einwanderung zur Ausbildungsplatzsuche muss unabhängig vom Alter möglich sein oder deutlich über die derzeitige Altersgrenze von 25 Jahren angehoben werden. Die Zugangswege sollten nicht nur Personen mit einer Hochschulzugangsberechtigung oder Absolventen/-innen deutscher Auslandsschulen offenstehen, sondern auf weitere Schulabsolventen ausgeweitet werden. Zudem sollte die Einreise für eine Ausbildungsvorbereitung etwa als mehrmonatige Praktika in Unternehmen ermöglicht werden. Diese Vorbereitung sollte verpflichtend mit einem von BAMF geförderten Sprachkurs verknüpft werden.

7. Unternehmen bei der Anwerbung besser unterstützen

Die Bundesregierung will das Standort-Marketing intensivieren und die Informations- und Beratungsangebote für Fachkräfte und Arbeitgeber in Deutschland ausbauen. Als Kooperationspartner sollten dabei nicht nur Behörden, Wirtschaftsverbände und AHKs gesehen werden, sondern insbesondere die IHKs, die schon jetzt einen wertvollen Beitrag leisten, Unternehmen bei der Anwerbung zu unterstützen.

Zielführend wären zudem gezielte Anwerbekampagnen für einzelne Berufe oder Branchen.

8. Willkommenskultur und Integration fördern, Welcome-Center einrichten

Damit Zuwanderer auch langfristig in Bayern bleiben, muss die dauerhafte Integration von Beginn an mitgedacht werden.

Politisch wie gesellschaftlich muss klar ausgedrückt werden, dass ausländische Arbeitskräfte – und nicht nur Hochqualifizierte – in Deutschland und Bayern willkommen sind.

Für eine schnelle Integration ist die schnelle und unbürokratische Teilnahme an Integrationskursen sicherzustellen. Entsprechende Angebote müssen rasch ausgebaut werden und verbindlich zur Verfügung stehen.

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. Die Rolle des „Kümmerers“ im beschleunigten Fachkräfteverfahren sollte von der Ausländerbehörde direkt auf das zuständige, regionale Welcome-Center übergehen. Hierzu sollten entsprechende Stellen flächendeckend in ganz Bayern aufgebaut und untereinander vernetzt werden. Der Aufbau von Willkommensstrukturen würde zudem im Ausland als Willkommenssignal wahrgenommen werden.

Partizipation

Das Positionspapier unterstützt eine Position der bayerischen IHKs.

Ihre Ansprechpartner



Wolfgang Haschner

Leiter Geschäftsbereich Berufliche Bildung

☎ Telefon: 0821 3162-333

@ E-Mail: wolfgang.haschner@schwaben.ihk.de



Sarah Winter

Koordinatorin Fachkräftesicherung

☎ Telefon: 0821 3162-261

@ E-Mail: sarah.winter@schwaben.ihk.de