

Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung – Das haben wir erreicht!

Die IHKs in Baden-Württemberg haben ihre Forderungen hinsichtlich einer Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung in verschiedenen [Vorschlagspapieren](#) gebündelt und so die Interessen Ihrer Mitgliedsunternehmen gegenüber Politik und Verwaltung zum Ausdruck gebracht. Über den BWIHK und die DIHK haben sie sich in das Gesetzgebungsverfahren einbringen können. Zahlreiche Forderungen der IHK-Organisation wurden umgesetzt, vieles lässt noch zu wünschen übrig.

Folgende Aufstellung zeigt, was wir erreicht haben, was dringend noch geändert werden muss und welche Aufgaben in Zukunft noch vor uns liegen, um die Fachkräfteeinwanderung zu einem Erfolgsmodell für die Fachkräftesicherung zu machen.

Was wir erreicht haben

- Die Entscheidungen über die Eignung der ausländischen Fach- und Arbeitskräfte werden stärker in die **Hände der Unternehmen** gelegt, da anerkannte Fachkräfte im nicht-reglementierten Bereich künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben dürfen und nicht nur in verwandten Berufen.
- Die Aufenthaltstitel zur Beschäftigung von anerkannten Fachkräften werden als **Anspruchstitel** ausgestaltet; dadurch werden **Zweckwechsel** im Inland erleichtert und es ist in bestimmten Fällen nicht mehr notwendig auszureisen und den Visumantrag vom Heimatland aus zu stellen.
- Eine **Niederlassungserlaubnis** wird nach 3 statt 4 Jahren möglich, sofern alle Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Dies reduziert den Bürokratieaufwand und zeigt Wertschätzung gegenüber den Zugewanderten.
- Die Mindestverdienstgrenzen für die **Blaue Karte EU** werden stark gesenkt und die niedrigere Gehaltsgrenze nicht nur für Mangelberufe, sondern auch für Berufsanfänger eingeführt. Daneben werden weitere Erleichterungen geschaffen und die Blaue Karte EU für berufliche Abschlüsse wie Meister, Techniker, Fachwirte etc. geöffnet.
- Über die Erfahrungssäule kann **ohne förmliches Berufsanerkennungsverfahren** eingereist und in Deutschland gearbeitet werden. Die Anforderungen an **IKT-Fachkräfte** werden weiter gesenkt.
- Über die neue Anerkennungspartnerschaft kann das **Anerkennungsverfahren regelmäßig in Deutschland** gestartet und parallel zur Beschäftigung durchgeführt werden.
- Personen mit (privatrechtlichen) Nachweisen einer Ausbildung im Ausland, die nach Inhalt, Dauer und Art den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes an eine Berufsausbildung entsprechen (z. B. **AHK-DIHK-Zertifikate**), haben künftig einen Zugang nach Deutschland im Rahmen der Erfahrungssäule und der Chancenkarte.
- Für die Aufnahme einer **Ausbildung** wurde die **Vorrangprüfung** der Bundesagentur für Arbeit als Voraussetzung **abgeschafft**.
- Zur **Arbeitsplatzsuche** kann künftig auch ohne Anerkennungsverfahren eingereist werden.
- Die Möglichkeit zur **Probearbeit** bei der Arbeitsplatzsuche wird von 10 Stunden/Woche auf 14 ganze Tage erweitert und bei der Ausbildungsplatzsuche erst möglich gemacht; auch eine **Nebenbeschäftigung** von 20 Stunden/Woche zur Unterhaltssicherung wird möglich.

- Die **Westbalkanregelung** wird entfristet und das Kontingent auf 50.000 Personen verdoppelt. Weitere Möglichkeiten einer **Beschäftigung von Personen ohne Qualifikationsnachweise** werden geschaffen (kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung).
- Die Möglichkeiten für **Schülerpraktika** in Deutschland werden erweitert –wichtig für die frühzeitige Kontaktaufnahme von ausländischen Schülern/-innen zu deutschen Unternehmen.
- Die **Ausbildungsduldung** wird in einen Aufenthaltstitel umgewandelt.
- Beabsichtigt sind zahlreiche **begleitende Maßnahmen** wie eine Reduzierung der Beteiligung der Ausländerbehörden im Visumverfahren sowie mehr personelle Kapazitäten für die Visabearbeitung, Digitalisierung, Ausbau des Sprachkursangebots, Vorintegrationsangebote etc. – dies ist aus Sicht der IHK unabdingbar für den Erfolg der neuen Regelungen.
- Das Land Baden-Württemberg plant die Einrichtung einer **zentralen Behörde für Fachkräfte-einwanderung** – etwas, wofür sich die IHKs seit Start des FEG 2020 einsetzen.

Was dringend notwendig ist

- Notwendig ist eine **unbürokratische, transparente und digitale Umsetzung** der neuen Regelungen durch **gut ausgestattete Behörden** auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Engpässe beispielsweise bei der Visavergabe durch die Auslandsvertretungen oder bei den Ausländerbehörden müssen beseitigt werden. Ermessensspielräume sollten im Sinne der Fachkräfteeinwanderung großzügig ausgelegt werden und in den Behörden eine Willkommenskultur etabliert werden. Helfen könnte eine „**Einwanderungs-App**“, die eine/n Ausländer/-in (und auch das Unternehmen) im gesamten Prozess begleitet, an nächste Schritte, Fristen und notwendige Unterlagen erinnert und bei deren Beschaffung unterstützt sowie über den Verfahrensstand informiert.
- **Prüfungserfordernisse und -befugnisse sollten dringend reduziert** werden, um die Verfahren schlanker und schneller zu machen: So sollten Ausländerbehörden lediglich bestimmte einwanderungsrelevante Aspekte wie die in § 5 AufenthG definierten allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen prüfen. Die Prüfung, ob die nötigen beruflichen Qualifikationen und Eignungen, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung usw. vorliegen, sollte noch mehr den Unternehmen als Arbeitgebern überlassen werden.
- Von einer **Einbindung der Bundesagentur für Arbeit** könnte in vielen Fällen abgesehen werden, z. B. bei der Berufsausbildung, in der die Verträge ohnehin von den zuständigen Stellen nach Berufsbildungsgesetz geprüft werden, oder bei Arbeitgeber- oder Zweckwechseln, wenn bereits ein längerer Aufenthalt in Deutschland besteht.
- Die Möglichkeiten zur **Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzsuche** müssen **einfacher und unbürokratischer** werden als mit der Chancenkarte. Jede Person, die die Anforderungen an einen Aufenthaltstitel zu Beschäftigung, Ausbildung oder Qualifizierung erfüllt, aber noch keinen Vertrag mit einem Unternehmen hat, sollte zur Suche einreisen dürfen. Damit ist auch der nahtlose Übergang in diese Aufenthaltstitel sichergestellt.
- Unternehmen sollten von **Auskunfts- und Nachweispflichten** wie Auskünfte zur Sozialversicherungspflicht, Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder Hinweispflicht auf die Beratungsstelle Faire Integration **entlastet** werden; diese Informationen bedeuten für die Unternehmen einen erheblichen bürokratischen Zusatzaufwand und sind auch anderweitig verfügbar.

- Das **beschleunigte Fachkräfteverfahren** muss **optimiert** und auf mehr Fallgestaltungen ausgeweitet werden wie z. B. auf die Westbalkanregelung oder für Berufskraftfahrer mit Qualifizierungsbedarf (§ 24a Abs. 2 BeschV). Das Verfahren sollte auch in Anspruch genommen werden können, wenn sich der Ausländer bereits mit einer Aufenthaltserlaubnis in Deutschland aufhält (z.B. zum Studium oder zur Ausbildung). Die in den Anwendungshinweisen geregelten Fristen für das beschleunigte Fachkräfteverfahren sollten ins Aufenthaltsgesetz übernommen werden, damit sie für die Behörden bindend sind.
- Für eine erfolgreiche Fachkräfteeinwanderung unabdingbar sind **attraktive Rahmenbedingungen vor Ort in Deutschland** wie bezahlbare Wohnmöglichkeiten, digitale Infrastruktur, ÖPNV-Angebote, Kinderbetreuung oder Schulen und vor allem eine serviceorientierte und kundenfreundliche Verwaltung.

Was noch umgesetzt werden sollte

- Fachkräfte nach der **Erfahrungssäule** sollten analog der Fachkräftesäule in **allen** qualifizierten Berufen arbeiten dürfen und nicht nur in den mit ihrer Berufserfahrung verwandten Berufen.
- Bei der **Erfahrungssäule** sollte die **Gehaltsschwelle** auch von nicht tarifgebundenen Unternehmen unterschritten werden können. Ein Mindestgehalt von mehr als 39.000 Euro ist zumindest für bestimmte Branchen wie Hotellerie, Gastronomie, Handel und manchen Dienstleistungen so hoch angesetzt, dass für sie dieser Weg verschlossen bleibt. Die Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen wird ohnehin durch die Prüfung der BA sichergestellt.
- Für Personen mit **DIHK-/AHK-Zertifikaten**, die im Wesentlichen einem deutschen Ausbildungsabschluss entsprechen, sollte **kein Anerkennungsverfahren** notwendig sein.
- Auch Personen ohne einen im Ausland anerkannten Abschluss, aber mit ausgewiesenen **berufspraktischen Fähigkeiten und Kenntnissen** sollte die Einreise zur Beschäftigung ermöglicht werden.
- Bei der **Anerkennungspartnerschaft** sollte zumindest während der Qualifizierungsphase eine Bezahlung auch unter Fachkraftniveau möglich sein. Anerkennungspartner sollten alle geeigneten Unternehmen sein können, nicht nur Ausbildungsbetriebe. Eine Prüfung der Betriebseignung darf keine weitere Bürokratie hervorrufen.
- Bei der **Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzsuche** sollte auf die **Beschränkungen bei der Probearbeit ganz verzichtet** werden. Dies trägt auch zum Bürokratieabbau bei.
- Bei der **Ausbildungsplatzsuche** sollte auf das Erfordernis eines Abschlusszeugnisses an einer deutschen Auslandsschule bzw. einer **Hochschulzugangsberechtigung verzichtet** werden, um mehr Kandidaten/-innen für eine duale Berufsausbildung gewinnen zu können.
- Um den Ausbildungserfolg von Zugewanderten zu steigern, sollte ermöglicht werden, zu einer 6- bis 12-monatigen **Ausbildungsvorbereitung** fakultativ in Kombination mit Spracherwerb einzureisen (analog einer Einstiegsqualifizierung).
- Die **kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung** für Arbeitskräfte unabhängig von einer Qualifikation sollte auch **nicht tarifgebundenen Unternehmen ermöglicht** werden. Auch hier wäre die Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen durch die Prüfung der BA sichergestellt.
- Für **Schülerpraktika** sollte es kein erforderliches Mindest-Deutschsprachniveau und damit auch keine Nachweisverpflichtung geben. Ob Sprachkenntnisse für ein Praktikum erforderlich sind, könnten die Unternehmen entscheiden.