

ZUM GESETZ- UND VERORDNUNGSENTWURF ZUR WEITERENTWICKLUNG DER FACHKRÄFTEEINWANDERUNG

Grundsätzlich

Trotz der zahlreichen multiplen Krisen (Inflation, Lieferengpässe, Ukraine-Krieg etc.), die derzeit unser Land beschäftigen, zeigt sich der Arbeitsmarkt in einem erstaunlich robusten Zustand. Die Arbeitslosenzahlen sind vergleichsweise niedrig und die Beschäftigung ist auf einem hohen Niveau. Der bereits vor den Krisen existente Personalmangel in den Unternehmen hat sich weiter verschärft. Wir reden aktuell nicht mehr nur von einem Fachkräfte-, sondern von einem Arbeitskräftemangel. Insgesamt fehlen der deutschen Wirtschaft momentan rund eine halbe Million Fachkräfte im engeren Sinne (abgeschlossene berufliche Qualifikation, Hochschulabschluss) und fast zwei Millionen Arbeitskräfte insgesamt. Der größte Treiber ist dabei die demografische Entwicklung. Durch die zunehmende Alterung der Gesellschaft wird dieser negative Trend in den nächsten Jahren weiter fortgesetzt. In der Langfristprognose rechnet beispielsweise das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bis zum Jahr 2035 mit dem Verlust von über sieben Millionen Erwerbspersonen.

Der Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel beschäftigt auch die Familienunternehmer sehr. In einer Umfrage zum Ausblick auf das Jahr 2023 gaben 47 Prozent der befragten Familienunternehmer an, dass sich der Fachkräftemangel in ihrem Unternehmen vergrößern wird. 67 Prozent der befragten Familienunternehmer haben große Sorgen, dass sie kein ausreichendes Personal finden werden.

Insofern sind alle gesetzlichen Initiativen zu begrüßen, die zu einer Verringerung der Arbeitskräftelücke führen. Um diese Lücke zu schließen und über dies den demografischen Druck von den sozialen Sicherungssystemen zu nehmen, ist es wichtig, sämtliche verfügbare Potenziale auf dem Arbeitsmarkt zu heben. Dazu bekennt sich grundsätzlich auch die Bundesregierung. Allerdings läuft dieses Bekenntnis ins Leere, wenn man sich aus ideologischen Gründen (Verlängerung Lebensarbeitszeit, Koppelung Renteneintritt an die Lebenserwartung), aus Zögerlichkeit (Ausbau der Betreuungsinfrastruktur zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf) oder aus einem falschen Verständnis von einem aktivierenden Sozialstaat heraus (Diskussion um das „Bürgergeld“), eigentlich notwendigen Maßnahmen verschließt.

Der Fokus der Bundesregierung bei der Fachkräftesicherung liegt jedenfalls aktuell verstärkt auf den Themen „Weiterbildung“ und eben „Zuwanderung“. So richtig das ist, so klar ist aber auch, dass dies kein Alleilmittel ist. Das gilt vor allem für die Fachkräftezuwanderung. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hält eine Zuwanderung von jährlich 400.000 Personen für notwendig, um die Zahl der Beschäftigten auch im Jahr 2035 auf dem heutigen Niveau zu halten. Diese Zielmarke dürfte nicht zu halten sein. Selbst der vorliegende Gesetzentwurf geht von

lediglich 50.000 zusätzlichen Fachkräften aus Drittstaaten aus, wenn die gesetzlichen Maßnahmen so umgesetzt werden. Zudem haben mittlerweile auch andere EU-Mitgliedstaaten ähnliche Probleme, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Was zu einer Verringerung der innereuropäischen Arbeitskräftezuwanderung nach Deutschland führen dürfte. Bleibt also der Wettbewerb um Fachkräfte aus Drittstaaten, bei der regelmäßig insbesondere die angelsächsischen Länder ihre Vorteile ausspielen.

Dennoch ist es richtig, das bestehende „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ weiterzuentwickeln. Bereits heute ist es recht niedrigschwellig möglich, mit einem in Deutschland anerkannten Abschluss und einem Arbeitsvertrag in unser Land zu kommen. Durch die neuen Regelungen sollten weitere Potenziale gehoben werden. Dabei ist aus unserer Sicht unbedingt darauf zu achten, dass Qualifikation, Berufserfahrung und deutsche oder englische Sprachkenntnisse im Vordergrund stehen. Wir sind an einer Zuwanderung von Fachkräften interessiert, deren Beschäftigung in unserem Land nachhaltig ist. Eine Zuwanderung in die Sozialsysteme muss vermieden werden.

Positionen zum Gesetz- und Verordnungsentwurf

„Chancenkarte“

Die Einführung eines Punktesystems nach kanadischem Vorbild ist seit Jahren eine Forderung unseres Verbandes. Insofern ist das Instrument „Chancenkarte“ grundsätzlich gut gewählt, auch wenn sie lediglich zur Arbeitsplatzsuche (für maximal ein Jahr) dient und keinen automatischen Aufenthaltstitel nach sich zieht. Rückmeldungen unserer Familienunternehmer zeigen, dass viele Unternehmer zwar auch Online-Meetings für Bewerbungsgespräche nutzen, gern aber die Bewerber auch in realem Kontakt erleben möchten. Bereits heute gibt es für Fachkräfte aus Drittstaaten die Möglichkeit, für sechs Monate zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen. Da sich die „Chancenkarte“ ebenfalls an Fachkräfte richtet, sollten beide Regelungen harmonisiert werden. Notwenige Änderungen sehen wir als Verband bei der Kategorisierung und der Gewichtung der einzelnen Punkte bei der „Chancenkarte“, um eine qualifizierte Zuwanderung zu gewährleisten. So wird beispielsweise die „Berufserfahrung“ mit bis zu drei Punkten honoriert. Allerdings erscheinen uns mindestens drei Jahre Berufserfahrung innerhalb der letzten sieben Jahre als zu wenig. Hierbei sollten mindestens fünf Jahre Berufserfahrung festgesetzt werden, um die drei Punkte zu erreichen. Auch regen wir an, die Kategorie „Engpassberuf“ in die „Chancenkarte“ aufzunehmen, um jene zu honorieren, die genau da entsprechende Qualifikationen vorweisen. Insgesamt erscheint uns das Erreichen von sechs Punkten bei maximal 22 zu erreichenden Punkten der „Chancenkarte“ als zu niedrigschwellig, um zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen. Damit sind jenseits der Qualifikation Punktekombinationen möglich, um einreisen zu dürfen. Mindestens zehn Punkte sollten aus unserer Sicht notwendig sein, um zur Arbeitsplatzsuche einreisen zu können. Für bereits in Deutschland befindliche Ausländer sollte die „Chancenkarte“ darüber hinaus nur dann vergeben werden, wenn sie sich nachweislich zügig um die Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses bemühen.

„Anerkennungspartnerschaft“

Mit der „Anerkennungspartnerschaft“ möchte der Gesetzgeber eine Möglichkeit schaffen, um Angehörigen aus Drittstaaten, die über eine im Ausland anerkannte Berufsqualifikation und einen Arbeitsvertrag bzw. über ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine qualifizierte Beschäftigung in Deutschland verfügen, zu ebnen. Ziel ist es, zusammen mit dem Arbeitgeber (privatrechtliche Vereinbarung) zügig die Anerkennung der im Ausland erworbenen und anerkannten beruflichen Qualifikation in Deutschland zu erlangen. Diese Regelung ist aus unserer Sicht grundsätzlich positiv zu bewerten, da sie zum einen mehr Verantwortung an den Arbeitgeber überträgt, zum anderen der Drittstaat-Angehörige die Anerkennung seines Abschlusses in Deutschland vornehmen lassen und bereits bei seinem deutschen Arbeitgeber parallel zum Anerkennungsverfahren arbeiten kann. Anzumerken ist allerdings, dass die Bundesagentur für Arbeit die Aufenthaltserlaubnis zur „Anerkennungspartnerschaft“ für maximal ein Jahr erteilt. Mit der Option auf Verlängerung auf maximal drei Jahre. Bereits in der Vergangenheit gestalteten sich die Anerkennungsverfahren in Deutschland recht langwierig. Selbst wenn sich Arbeitgeber und der Drittstaat-Angehörige auf ein zügiges Verfahren verpflichten, so sind sie doch von der Bearbeitungsgeschwindigkeit staatlicher Behörden abhängig. Hier müsse sichergestellt werden, dass die Behörden in Deutschland die Anerkennungsverfahren deutlich schneller abschließen als in der Vergangenheit. Zudem plant der Gesetzgeber offensichtlich, das Instrument der „Anerkennungspartnerschaft“ lediglich für tarifgebundene Unternehmen zuzulassen. Das lehnen wir klar ab, da es große Teile des Klein- und Mittelstandes ausschließen würde. Die Tarifbindung in Deutschland erhöht man nicht, indem man tarifgebundenen Unternehmen gesetzliche Vorteile verschafft. Für die Attraktivität und Praktikabilität von Tarifverträgen sind die Tarifpartner zuständig und nicht der Staat.

„Westbalkanregelung“, „Blue Card“, „anerkannte Fachkräfte“

Die Entfristung der sog. „Westbalkan-Regelung“ sowie deren Kontingenterhöhung begrüßen wir ausdrücklich. Die Regelung hat sich in der Vergangenheit bewährt. Im Vergleich mit anderen Migrantengruppen aus der EU arbeiten Beschäftigte, die über die „Westbalkan-Regelung“ nach Deutschland gekommen sind, „vielfach auf einem vergleichsweise hohen Tätigkeitsniveau, verdienen im Schnitt besser und sind seltener auf Fürsorgeleistungen angewiesen“, wie auch das IAB zuletzt feststellte. Auch bei der „Blue Card“ halten wir die geplanten Änderungen für sinnvoll, insbesondere die Absenkung der Gehaltsschwellen. Die Regelung, dass jemand, der bereits in einem anderen EU-Mitgliedstaat eine „Blue Card“ bekommen hat, unkompliziert nach Deutschland kommen darf, ist sinnvoll, da sie Zeit und unnötige Bürokratie spart. Die Regelung, nach der der Familiennachzug für „Blue Card“-Inhaber erleichtert wird, ist praxisnah. Von Familienunternehmern wird berichtet, dass nach ihrer Erfahrung Integration besonders dann besser gelingt, wenn auch die Familie einbezogen wird. Wir tragen ebenso die Regelung mit, dass jene, die in der EU den Status des international Schutzberechtigten (anerkannte Flüchtlinge) innehaben, die „Blue Card“ bekommen können. Ansonsten sprechen wir uns klar für die Trennung von „Asyl“ und „Arbeitskräftezuwanderung“ aus. Schließlich soll durch die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung anerkannten Fachkräften die Möglichkeit eröffnet werden, jede qualifizierte Beschäftigung ausüben zu können. Auch das ist sinnvoll, damit diese

Fachkräfte nicht weit unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten müssen und somit Potenziale verschenkt werden.

Schlussbemerkung

Die besten Regeln zur Fachkräfteeinwanderung nützen nichts, wenn Verwaltungsverfahren zu lange dauern. In der Vergangenheit berichteten unsere Mitglieder häufiger, dass die Beschäftigung von Angehörigen aus Drittstaaten sehr oft daran scheiterte, weil sowohl die Anerkennungsverfahren als auch die Visaverfahren zu lange dauerten. Auch im vorliegenden Gesetz- und Verordnungsentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung werden die Verwaltungsverfahren der Flaschenhals sein (bspw. bei der „Chancenkarte“ oder der „Anerkennungspartnerschaft“). DIE FAMILIENUNTERNEHMER drängen daher auf eine Beschleunigung der Verfahren. Insbesondere die Botschaften und Konsulate sollten sich als Dienstleister verstehen und diese Verfahren nicht als lästig empfinden, sondern als Teil der Wohlstandserhaltung unseres Landes.

Was insgesamt bei den geplanten Regelungen zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung fehlt, ist das aktive Auftreten und Anwerben um Fachkräfte im Ausland. Es ist vor dem Hintergrund absolut unverständlich, warum jene, die eine besondere Expertise bei der Personalbeschaffung mitbringen, wie die Zeitarbeitsbranche, bei der Fachkräfteeinwanderung außen vor bleiben. Die offensichtliche Nichtberücksichtigung im Gesetzentwurf ist ideologisch motiviert und praxisfern.

Um die Verwaltungsverfahren bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu beschleunigen, wäre es sinnvoll, dass die Menschen in Drittstaaten direkt vor Ort mit dem System der dualen Berufsausbildung in Berührung kommen und somit einen Abschluss, der dem deutschen Standard entspricht, erwerben können. Projekt und Programme, die in diese Richtung gehen gibt es bereits vereinzelt. In den USA sind es vorwiegend die deutschen Autobauer, welche die duale Ausbildung vor Ort anbieten. Diese Erfolgsgeschichten könnte man auf weitere Kontinente übertragen, um junge Menschen aus Afrika, Asien oder Südamerika für eine duale Ausbildung zu begeistern.

Ähnlich verhält es sich mit der deutschen Sprache. Hier gibt es mit den Goethe-Instituten eine entsprechende Infrastruktur im Ausland. Es lohnt sich, diese weiter personell und finanziell zu stärken, um mehr Sprachkurse anbieten und den Menschen in den Drittstaaten unsere Sprache nahebringen zu können.

Aktuell gibt es für ausländische Fachkräfte eine Vielzahl von Anlaufstellen in den Bundesländern, in den Landkreisen und Kommunen, um ihre Formalitäten zu klären. Es wäre besser, wenn es eine zentrale Anlaufstelle im Sinne eines „One-Stop-Shops“ geben würde. Kurze Wege und Informationen aus „einer Hand“ sind wichtig, damit sich die Zugewanderten schnell zurechtfinden. Die Unternehmen können das nur begrenzt leisten.

STELLUNGNAHME

DIE FAMILIEN
UNTERNEHMER

DIE JUNGEN
UNTERNEHMER

Schließlich nützt das liberalste Fachkräfteeinwanderungsgesetz nichts, wenn es unserem Land an Attraktivität fehlt. In der Vergangenheit wurde viel Geld für den Sozialstaat ausgegeben und verhältnismäßig wenig für Zukunftsinvestitionen. Gut qualifizierte Fachkräfte kommen aber nur dann nach Deutschland und dort zu den Familienunternehmen, wenn sie bspw. eben nicht mit den höchsten Steuern und Abgaben konfrontiert werden, wenn sie einen vernünftigen Wohnungsmarkt und eine gut ausgebaute Betreuungsinfrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorfinden. Das ist die Aufgabe, der sich die Bundesregierung verstärkt widmen sollte.