

Stellungnahme

Anmerkungen zum Gesetz und zur VO zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus Sicht der M+E-Industrie

1. Zusammenfassung

- Das **Beschäftigungsverbot in der Zeitarbeit (§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG-E)** muss aufgehoben werden. Zeitarbeitsunternehmen können auf belastbare Strukturen und langjährige Erfahrungen bei der Auswahl, Betreuung und Weiterbildung von Menschen aus dem Ausland zurückgreifen und deshalb **Unternehmen bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte erheblich entlasten und die Verfahren zudem deutlich beschleunigen**.
- Die **Einreise zur Suche eines Ausbildungs- oder Studienplatzes (§ 17 AufenthG-E)** muss dringend weiter flexibilisiert werden. Die **Hochschulzugangsberechtigung** ist für die Aufnahme einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung **nicht zwingend erforderlich** und schränkt die Zahl der potentiellen Fachkräfte unnötig ein. Sie kann zwar als Anforderung beibehalten werden, muss allerdings alternativ **um die ausreichende Ausbildungsreife bzw. den entsprechenden Schulabschluss ergänzt werden**.
- Zudem ist die **neue Altersgrenze zu restriktiv gewählt und viel zu niedrig angesetzt**. In Deutschland besteht überhaupt keine Altersgrenze zur Aufnahme einer Berufsausbildung. Um die Verwaltung zu entlasten und die Anzahl potentieller Fachkräfte weiter zu steigern, sollte daher **das Lebensalter zur Suche eines Ausbildungsplatzes – wie bei der Chancenkarte – auf 40 Jahre angeglichen werden**.
- Das **Erfordernis der Tarifbindung** des Arbeitgebers in §§ 6 und 15d BeschV-E verstößt gegen die negative Koalitionsfreiheit. Zumindest ist es notwendig, die Inbezugnahme gültiger Tarifverträge sowie deren tarifliche Entgeltvereinbarungen und somit eine **mittelbare Tarifbindung** zuzulassen.
- Die **Einreisemöglichkeit aufgrund von Berufserfahrung (§ 6 BeschV-E)** führt einen lange überfälligen und notwendigen Paradigmenwechsel ein. Die neuen Vorgaben zur Beschäftigung mit berufspraktischer Erfahrung erleichtern die Zuwanderung erheblich. Allerdings muss auch hier zwingend die Möglichkeit **allen Unternehmen offenstehen – der Arbeitskräftemangel besteht nicht nur für tarifgebundene Unternehmen**.
- Leider werden die grundsätzlichen Probleme, die **unübersichtliche und kaum planbare Dauer der VISA-Vergabe und Verwaltungsverfahren** durch die bestehende Überlastung der Ausländerbehörden und Konsulate, erneut nicht angegangen. Im Gegenteil werden durch immer neue Varianten und VISA-Formate die schon jetzt chronisch überlasteten Behörden noch stärker beansprucht, daher sind auch jetzt weitere Verzögerungen zu befürchten. **Deshalb müssen jetzt zwingend auch die Probleme in der Praxis der VISA-Vergabe z. B. durch mehr Personal und digitalisierte Prozesse angegangen werden!**

- Es fehlt zudem an gesetzlichen Regelungen, durch die Anerkennungsverfahren vereinfacht und beschleunigt werden können. **Die Bundesregierung sollte z. B. gesetzlich festlegen, dass Unterlagen auch auf Englisch eingereicht werden können.**
- Die **Chancenkarte** (§ 20a AufenthG-E) muss dringend praxisnäher ausgestaltet werden. Dann könnte sie aber einen echten Mehrwert schaffen. Dazu braucht es aber vor allem **eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmen und Zuwanderer**, wodurch auch gewährleistet wäre, dass die Voraussetzungen in ganz Deutschland **einheitlich angewandt** werden. Die probeweise Begrenzung der Zuwanderung über die Chancenkarte sollte unbedingt dazu genutzt werden, um die Verfahren in den Verwaltungen und Behörden zu erproben und Abläufe reibungslos auszugestalten. Innerhalb dieser Zeit sollten die zuständigen Stellen einen Erfahrungsaustausch anstrengen und ihren Prozess flexibel anpassen können.
- Als neue Regelung zum Zugang zur Erwerbstätigkeit hat der Gesetzgeber bei der letzten Reform des Einwanderungsrechts die neue Mitteilungspflicht des § 4a AufenthG geschaffen. Seit 2020 sind deshalb Fehler des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter mit noch mehr Risiken verbunden – zumal die **neue Mitteilungspflicht nach § 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 3 AufenthG** mit einem eigenen, hohen Haftungsrisiko verbunden ist. **Die Mitteilungspflicht muss daher dringend wieder gestrichen oder zumindest praxisstauglich umgestaltet werden.**
- Die besseren Möglichkeiten für eine **Nebenbeschäftigung bei Studienaufenthalten** (§ 16b AufenthG-E) erleichtern die Sicherung des Lebensunterhalts deutlich. **Allerdings ist eine weitere Anhebung auf 150-160 Tage angezeigt.** Werkstudenten nutzen häufig die vorlesungsfreie Zeit, um die Arbeitszeit in unseren Mitgliedsunternehmen aufzustocken und so zusätzlich etwas zu verdienen. Dafür würden die 140 Tage dann schon nicht mehr ausreichen.

2. Im Einzelnen

a. Wesentliche Regelungen des Referentenentwurfs eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung:

- **Blaue Karte EU (§ 18g AufenthG-E):**

Die BReg will die revidierte Blue Card-Richtlinie zuwanderungsfreundlich umsetzen. Die Gehaltsschwellen für die Blaue Karte sollen dazu spürbar gesenkt werden. Für Berufsanfänger mit akademischem Abschluss soll die Mindestgehaltsgrenze auf das Niveau der Engpassberufe abgesenkt werden. Die Anzahl der Engpassberufe soll zugleich u. a. auf Führungskräfte in der Produktion, bei der Herstellung von Waren und im Bergbau sowie in der Logistik erweitert werden. Für Inhaber einer Blauen Karte EU soll darüber hinaus der Arbeitgeberwechsel vereinfacht sowie Regelungen für die Ausübung von kurz- und langfristiger Intra-EU-Mobilität geschaffen werden, unabhängig vom ausstellenden EU-Land.

Bewertung:

Die neuen Vorgaben zur Blauen Karte EU erleichtern die Zuwanderung erheblich. Mit den abgesenkten Gehaltsschwellen wird es vor allem für KMU leichter, geeignete Kandidaten aus Drittstaaten anzuwerben. Es ist richtig, dass eine Zustimmung der BA zur Erteilung dieses Aufenthaltstitels weiterhin nicht erforderlich ist.

Es ist zu begrüßen, dass die Anzahl der Engpassberufe erheblich ausgeweitet wurde. Auch die angedachte, weite Auslegung der Beschäftigung als Führungskraft geht in die richtige Richtung. Allerdings darf der bisherige Katalog an Engpassberufen nicht das Ende der Bemühungen sein, sondern muss vielmehr regelmäßig mit den Arbeitsmarkterfordernissen abgeglichen und in Einklang gebracht werden. In vielen anderen Berufen werden in den nächsten Jahren immer mehr Personen fehlen. Hier muss eine höhere Flexibilität eingeführt werden, wenn diese Bedarfe nicht mit inländischen oder innereuropäischen Arbeitskräften abgedeckt werden können. **Idealerweise sollte die Liste der Engpassberufe dazu unbürokratisch und schnell erweitert und angepasst werden können.**

Auch die erleichterte Zuwanderung von Familienangehörigen ist zu begrüßen. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass die Zuwanderung und der spätere Verbleib auf dem deutschen Arbeitsmarkt in der Regel nur dann erfolgen, wenn auch Familienangehörige eine Erwerbs- und Bleibeperspektive erhalten.

- **Wechsel in eine Niederlassungserlaubnis (§ 18c Abs. 1 AufenthG-E):**

Der Wechsel soll für Fachkräfte künftig nach drei statt vier Jahren möglich sein.

Bewertung:

Die Einführung dieser neuen Möglichkeit ist grundsätzlich positiv und zu begrüßen. Allerdings melden unsere Unternehmen hier zurück, dass **die Mitarbeiter allerdings jetzt schon keine Termine bei den Ausländerbehörden bekommen**, insbesondere wenn der aktuelle Aufenthaltstitel noch länger gültig ist.

Hier muss also zwingend sichergestellt werden, dass es ausreichend Termine für diese neuen Anträge auf eine Niederlassungserlaubnis bei den Behörden gibt.

- **Mehr Flexibilität bei Tätigkeiten von Fachkräften (§ 18b AufenthG-E):**

Nach den Entwürfen sollen Fachkräfte zukünftig in jeder qualifizierten Beschäftigung tätig sein können. Bisher musste die Qualifikation zur Tätigkeit „befähigen“.

Bewertung:

Auch wenn diese Flexibilisierung grundsätzlich zu begrüßen ist, muss klarer gefasst werden, wie diese Vorgaben definiert sein sollen, was eine qualifizierte Beschäftigung ist und wer hierüber im Zweifelsfall entscheiden soll. Wie genau der Arbeitgeberwechsel erleichtert werden soll, ist bisher in den Entwürfen nicht näher ausgeführt.

Zudem stecken auch noch ganz handwerkliche Fehler in den Entwürfen, bei denen es sich offensichtlich um ein Redaktionsversehen handeln muss und die dringend der Korrektur bedürfen.

So findet sich auf **Seite 8 des Entwurfs unter Nummer 5** zum Gesetz folgende Passage:

5. § 18b wird wie folgt gefasst:

„§ 18b

Fachkräfte mit akademischer Ausbildung

Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, zu der ihre Qualifikation sie befähigt.“

Dann weiter auf **Seite 24 unter Nummer 11** diese Vorgabe zu selbiger Vorschrift:

11. § 18b wird wie folgt gefasst:

„§ 18b

Fachkräfte mit akademischer Ausbildung

Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung jeder qualifizierten Beschäftigung erteilt werden. Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung, die über einen inländischen Hochschulabschluss verfügt, kann eine solche Aufenthaltserlaubnis ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden.“

Eines davon kann nur gelten. Wahrscheinlich ersteres, denn es soll ja nach der Gesetzesbegründung eigentlich gerade ausreichen, dass die Qualifikation zur Tätigkeit befähigt. Hier muss also dringend eine Klarstellung erfolgen.

- **Anerkennungspartnerschaft (§ 16d Abs. 3 AufenthG-E, § 2a BeschV-E):**

Auf Basis einer Anerkennungspartnerschaft soll die Möglichkeit eines Aufenthaltstitels zur Beschäftigung mit begleitender Anerkennung geschaffen werden. Das Anerkennungsverfahren soll dabei erst nach der Einreise gestartet werden. Ausländische Arbeitskraft und Arbeitgeber sollen sich im Vorfeld verpflichten, das Anerkennungsverfahren zügig durchzuführen.

Bewertung:

Die Einführung dieser neuen Aufenthaltserlaubnis ist zu begrüßen. So wird die Zuwanderung für vorqualifizierte Drittstaatsangehörige deutlich attraktiver. Es ist richtig, dass das Anerkennungsverfahren – anders als bisher – erst im Inland begonnen werden kann. Hier kann der Arbeitgeber dann viel einfacher unterstützen und hat deutlich mehr Möglichkeiten, als in den Herkunftsstaaten. Gerade für KMU ohne entsprechendes lokales Netzwerk im Ausland scheiterte daran sonst oft schon die Anwerbung geeigneter Fachkräfte in Drittstaaten, da dies mit enormem Aufwand verbunden war. **Zu begrüßen ist auch, dass im Gegenzug die Fachkraft in Deutschland bereits vom ersten Tag an**

eine existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen kann. Dies erleichtert die Integration und ermöglicht unmittelbar die Erprobung im Unternehmen.

Aus unserer Sicht nicht zwingend ist die vorgesehene Beschränkung, dass die ausländische Fachkraft bereits zur Aufnahme dieser Partnerschaft über mindestens hinreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen muss. In zahlreichen M+E-Unternehmen ist schon heute die Arbeitssprache Englisch. **Es sollte daher ausreichend sein, dass – vergleichbar zur Regelung für die IT-Spezialisten – die Deutschkenntnisse auch nach der Arbeitsaufnahme im Laufe der Anerkennungspartnerschaft erworben werden können.**

- **Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems (§ 20a AufenthG-E):**

Für Personen mit einem ausländischen, mindestens zweijährigen Berufsabschluss wird zur Arbeitsplatzsuche eine Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems eingeführt. Zu den Auswahlkriterien gehören Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter und Deutschlandbezug. Sie bietet Möglichkeiten zur Probearbeit oder Nebenbeschäftigung und soll für ein Jahr gelten. Auch der Wechsel in Aufenthaltstitel zu Erwerbs- oder Bildungszwecken wird gewährleistet.

Bewertung:

Es ist zu begrüßen, dass auf Basis eines Punktesystems ausländischen Arbeitskräften erstmals zur Arbeitsplatzsuche der gesteuerte Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Diese Vorgabe findet sich im Koalitionsvertrag und soll mit der Chancenkarte umgesetzt werden. Die Chancenkarte soll primär der Suche nach einer Erwerbstätigkeit dienen. **Sie ermöglicht es richtigerweise aber auch die Suche einer Berufsausbildung sowie nach Möglichkeiten zur Durchführung von Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, insbesondere im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft. Gerade die Zuwanderungsmöglichkeit in eine potentielle Berufsausbildung begrüßen wir ausdrücklich.**

Deutschkenntnisse bringen zwar Vorteile in Form von Punkten, sind allerdings richtigerweise nicht zwingende Voraussetzung. **Hier ist zu begrüßen, dass diese auch im Laufe des Aufenthalts erworben bzw. verbessert werden können.**

Bisher ist nachvollziehbarer Weise zur Erprobung dieses neuen Elements eine zahlenmäßige Begrenzung der Zuwanderung über die Chancenkarte zur Steuerung der Erwerbsmigration durch Rechtsverordnung vorgesehen. Hier sollte allerdings nach einem noch festzulegenden Einführungszeitraum überprüft werden, ob diese Begrenzung dauerhaft beibehalten werden muss. **Sollte die Chancenkarte unsere positiven Erwartungen bestätigen, ist im Hinblick auf die sich beschleunigende demografische Entwicklung keine dauerhafte, zahlenmäßige Begrenzung nötig.**

Es ist zudem erfreulich, dass die Chancenkarte einfach ausgestaltet werden soll. Allerdings bleibt das in der Praxis abzuwarten. **Wir regen an, dass sich die potenzielle Fachkraft im Zuwanderungsprozess nicht um den richtigen Zugangsweg bemühen muss, sondern durch Angabe der verfügbaren Daten und Auskünfte zu beruflichen Qualifikationen und Vorkenntnissen automatisch in die bestmögliche Variante zur Einwanderung (Säule, Visum bzw. voraussichtlicher Aufenthaltstitel) eingeordnet wird.** Das Verfahren muss dazu vom Nutzer, also dem Zuwanderer her, gedacht und praktikabel ausgestaltet werden. Die internen Verwaltungsprozesse und Vorgaben dürfen dabei für die Fachkraft im Sinne der Außenwerbung Deutschlands als Einwanderungsland quasi keine Rolle spielen.

Die probeweise Begrenzung der Zuwanderung über die Chancenkarte sollte unbedingt dazu genutzt werden, um die Verfahren in den Verwaltungen und Behörden zu erproben und Abläufe reibungslos auszugestalten. Innerhalb dieser Zeit sollten

die zuständigen Stellen einen Erfahrungsaustausch anstrengen und ihren Prozess flexibel anpassen können.

Im Entwurf heißt es zudem: „Bei der Begrenzung sollen arbeitsmarkt- und integrationspolitische Erwägungen, **die Kapazitäten der beteiligten Behörden und die Dauer der Visumverfahren** zugrunde gelegt werden.“ Diese Kriterien, also die Kapazitäten und die Dauer sollten angesichts der demografischen Entwicklung aber gerade **kein Hindernis bzw. kein Grund für die Deckelung des Kontingents sein**. Vielmehr muss der Fokus stärker auf Effizienz und auf einer schlanken Verwaltung liegen, damit dieses Nadelöhr dauerhaft beseitigt wird. Das gilt schon heute und in Zukunft umso mehr.

Wichtig ist auch die Expertise der Unternehmen mit einzuholen und zu nutzen. Die Arbeitgeber sollten die konkrete Branchensituation zur Deckung ihres Bedarfs mit verfügbaren Arbeits- und Fachkräften auf dem inländischen Arbeitsmarkt selbstständig und verantwortungsvoll (mit) bewerten können. **Dafür könnte ein Recht zur Stellungnahme oder auf Anhörung aufgenommen werden.**

Zudem muss durch **eine ausreichende Personalausstattung sichergestellt werden**, dass diese zusätzlichen Antragsteller die bereits überlasteten Behörden (Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden) nicht zusätzlich belasten.

Auch ist es angezeigt, dass **eine Priorisierung für Antragsteller erfolgt, die bereits ein Vertragsangebot in Deutschland haben oder nach ihrem Antrag bekommen. Anderenfalls kann sich die Chancenkarte auch als Nachteil erweisen.** Die **Erlangung eines Aufenthaltstitels**, ausgehend von der Aufenthaltserlaubnis durch die Chancenkarte **bei erfolgreicher Arbeitsplatzsuche** oder Äquivalent (inkl. unmittelbarer Aufnahme einer geregelten (Vollzeit-)Beschäftigung), **muss garantiert sein.**

- **Nebenbeschäftigung bei Studienaufenthalten (§ 16b AufenthG-E):**

Für ausländische Studierende dürfen die Regelung von Werkstudierenden aufenthaltsrechtlich angewendet werden, um Nebentätigkeiten während des Studiums zu erleichtern. Einer Nebenbeschäftigung soll zudem bis zu 140 Arbeitstage im Jahr (vorher 120 Tage) nachgegangen werden können.

Bewertung:

Es ist zu begrüßen, dass die bisher bei Aufenthaltstiteln zu Bildungszwecken bestehenden Hürden, beispielsweise bei der Sicherung des Lebensunterhalts durch Nebenbeschäftigungen, abgesenkt und an die Höchstbeschäftigungszeiten nach den sozialrechtlichen Regelungen zu sogenannten Werkstudenten auch für andere Studierende aufenthaltsrechtlich angeglichen werden. Ebenso ist es richtig, dass einige Verbote von Nebentätigkeiten, vor allem beim Sprachkursbesuch, aufgehoben werden.

Die besseren Möglichkeiten für eine Nebentätigkeit erleichtern die Sicherung des Lebensunterhalts erheblich, gleichzeitig soll richtigerweise weiterhin das Studium den Arbeitsschwerpunkt des Studierenden bilden. Mit den vorgelegten Maßnahmen können auch finanzschwächere Studierende noch besser aus dem Ausland gewonnen werden, die ein erhebliches Potenzial als zukünftige akademische Fachkräfte mitbringen.

Allerdings ist eine weitere Anhebung auf 150-160 Tage angezeigt. Allein durch ein sechsmonatiges freiwilliges Praktikum sind bereits fast 120 Tage verbraucht. Für eine ganzjährige Werkstudentenstelle mit drei Arbeitstagen sind schon aktuell bereits mehr als 120 Arbeitstage erforderlich. Die Werkstudenten nutzen aber häufig die vorlesungsfreie Zeit, um die Arbeitszeit aufzustocken und so zusätzlich etwas zu verdienen. **Dafür würden die 140 Tage dann schon nicht mehr ausreichen ...**

- **Einreise zur Suche eines Ausbildungs- oder Studienplatzes (§ 17 AufenthG-E):**
Die bisherige Altersgrenze soll von 25 auf 27 Jahre angehoben werden.

Bewertung:

Es ist richtig, dass einem größeren Kreis von erwachsenen Drittstaatsangehörigen die Möglichkeit des Aufenthalts zur Suche eines Ausbildungs- oder Studienplatzes eröffnet werden soll. Mit dieser Maßnahme kann eine größere Anzahl von potenziellen zukünftigen Fachkräften schon frühzeitig gewonnen werden.

Die neue Altersgrenze ist allerdings zu restriktiv gewählt und viel zu niedrig angesetzt. In Deutschland besteht überhaupt keine Altersgrenze zur Aufnahme einer Berufsausbildung. Zudem werden in der neuen Chancenkarte Altersgrenzen eingeführt und mit Punkten hinterlegt – hier gibt es im Sinne der „Nachhaltigkeit“ bis zu einem Alter von 40 Jahren einen Punkt. **Um die Verwaltung zu entlasten und die Anzahl potentieller Fachkräfte weiter zu steigern, sollte daher das Lebensalter zur Suche eines Ausbildungsplatzes ebenfalls auf 40 Jahre angeglichen werden.**

Zudem sollte § 17 Abs. 1 Nr. 3 AufenthG geöffnet und um folgende Formulierung ergänzt werden:

(1) Einem Ausländer kann zum Zweck der Suche nach einem Ausbildungsplatz zur Durchführung einer qualifizierten Berufsausbildung eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn

[...]

3.

*er über einen Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder über einen Schulabschluss verfügt, der **zur Aufnahme einer Ausbildung oder** zum Hochschulzugang im Bundesgebiet oder in dem Staat berechtigt, in dem der Schulabschluss erworben wurde, und*

[...]

Die **Hochschulzugangsberechtigung** ist für die Aufnahme einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung **nicht zwingend erforderlich** und schränkt die Zahl der potentiellen Fachkräfte unnötig ein. Sie kann zwar als Anforderung beibehalten werden, **muss allerdings alternativ um die ausreichende Ausbildungsreife bzw. den entsprechenden Schulabschluss ergänzt werden.**

- **Zentrale Erstansprechstelle (§ 75 AufenthG-E):**

Beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) soll eine zentrale Erstansprechstelle geschaffen werden, die Schwierigkeiten im Einwanderungsprozess systematisch erfasst und evaluiert.

Bewertung:

Diese zentrale Stelle ist elementar, um Probleme und Schwierigkeiten im Einwanderungsprozess wirklich systematisch erfassen zu können. **Nur so lassen sich die nötigen Erkenntnisse zusammentragen und auf eine gezielte Verbesserung hinwirken.** Es ist allerdings wichtig, dass diese Erkenntnisse auch konsequent und schnell umgesetzt werden. Die reine Erfassung und Bewertung allein reicht nicht aus, sondern der Prozess muss dann auch durch diese Erkenntnisse in der Praxis erleichtert und verbessert werden.

Es ist allerdings gründlich zu prüfen, ob diese Stelle nicht in das BAMF oder in eine bereits existierende Stelle integriert werden kann. Es ergibt wenig Sinn, neben der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und der Servicestelle

Berufsanerkennung (ZSBA) sowie den avisierten Zentralen Ausländerbehörden in den Bundesländern eine weitere Ansprechstelle zu schaffen. Es sollte eine zentrale Adresse auf Bundesebene geben, die auch prominent auf Make it in Germany als Erstansprechstelle beworben wird und die außerdem im engen Austausch mit den (Zentralen) Ausländerbehörden der Bundesländer steht, **um Erkenntnisse, Erfahrungen und Probleme an einem Ort zu bündeln und zu bearbeiten.**

b. Wesentliche Regelungen des Referentenentwurfs einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung:

- **Beschäftigung mit berufspraktischer Erfahrung (§ 6 BeschV-E):**

Für Personen mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung soll für nicht-reglementierte Berufe ein Zugang geschaffen werden. Voraussetzung dafür ist, dass sie eine mindestens zweijährige Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten, mindestens zweijährigen Berufs- oder Hochschulabschluss besitzen. Zudem muss ein Arbeitsplatzangebot mit einem Gehalt von mindestens 45 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung vorliegen. Eine Abweichung von der Gehaltsschwelle nach unten soll bei Tarifbindung des Arbeitgebers möglich sein.

Bewertung:

Die neuen Vorgaben zur Beschäftigung mit berufspraktischer Erfahrung erleichtern die Zuwanderung erheblich. Mit den abgesenkten Anforderungen wird es vor allem für KMU leichter, geeignete Kandidaten aus Drittstaaten anzuwerben.

Allerdings muss hier zwingend die Möglichkeit allen Unternehmen offenstehen. Der Arbeitskräftemangel besteht nicht nur für tarifgebundene Unternehmen. Nach Art. 9 Abs. 3 GG ist auch die negative Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlich geschützt, so dass das Zuwanderungsrecht hier diskriminierungsfrei ausgestaltet sein muss. Eine Abweichung von der Gehaltsschwelle nach unten sollte daher auch bei Einhaltung des ortsüblichen Lohns oder anderer allgemeiner Kriterien als der Tarifbindung des Arbeitgebers möglich sein.

- **Regelung für IT-Kräfte mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung (§ 6 Abs. 1 S. 3 BeschV-E):**

Für die bestehende Regelung wird die erforderliche einschlägige Berufserfahrung auf zwei und die Rahmenfrist auf fünf Jahre reduziert. Zudem müssen keine deutschen Sprachkenntnisse nachgewiesen werden.

Bewertung:

Gerade der erleichterte Zugang für IT-Spezialisten, die auch ohne Hochschulabschluss einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken erhalten können, ist ein wichtiger Ansatz, um hier die dringend benötigten Fachkräfte zu gewinnen. In zahlreichen Unternehmen ist schon heute die Arbeitssprache Englisch. **Es ist daher richtig, dass die Deutschkenntnisse auch nach der Arbeitsaufnahme erworben werden können. Es sollte geprüft werden, ob sich diese Ansätze bewähren und auf weitere Engpassberufe erfolgversprechend erweitert werden können.**

- **Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV-E):**

Die Regelung soll entfristet und das Kontingent von 25.000 auf 50.000 Zustimmungen der BA erhöht werden.

Bewertung:

Diese Kontingenterhöhung ist klar zu begrüßen. Die Regelung hat sich bewährt und die Unternehmen machen regen Gebrauch davon.

Hier ist allerdings zwingend zu prüfen, ob mit weiteren Zielländern z. B. im Rahmen von Migrationsabkommen vergleichbare legale, kontingentbasierte Möglichkeiten zur Erwerbszuwanderung eingeräumt werden können. Das darf aber nicht jahrelang dauern, sondern muss schnell und unkompliziert angegangen werden.

- **Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung (§ 15d BeschV-E):**

Mit der kontingentierten kurzzeitigen Beschäftigung wird für Arbeitskräfte unabhängig von einer Qualifikation ein Arbeitsmarktzugang eingeführt, der die Beschäftigung von sechs Monaten in einem Zeitraum von 12 Monaten bei tarifgebundenen Arbeitgebern und in Branchen, in denen ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt, zulässt. Da das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung eine kurzfristige Beschäftigung ausschließen soll, soll eine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung grundsätzlich sozialversicherungspflichtig sein.

Bewertung:

Diese neue Möglichkeit ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie schafft ein niederschwelliges Angebot für Unternehmen ihren Arbeitskräftebedarf zu decken. Allerdings macht es wenig Sinn, dass die begehrten Arbeitskräfte bereits nach 6 Monaten wieder ausreisen müssen bzw. mit neuem Aufwand ersetzt werden müssen. **Zumindest müsste es möglich sein, dass Arbeitgeber und Zuwanderer durch eine gemeinsame Erklärung an die BA den Zeitraum um weitere 6 Monate verlängern können.** Sollte es zwischen Arbeitgeber und Zuwanderer nicht passen, wird es diese Erklärung nicht geben. Anderenfalls ist die Weiterbeschäftigung mehr als sinnvoll.

Allerdings muss auch hier zwingend die Möglichkeit allen Unternehmen offenstehen. Der Arbeitskräftemangel besteht nicht nur für tarifgebundene Unternehmen. Nach Art. 9 Abs. 3 GG ist auch die negative Koalitionsfreiheit verfassungsrechtlich geschützt, so dass das Zuwanderungsrecht hier diskriminierungsfrei ausgestaltet sein muss. Dieses niederschwellige Angebot sollte daher auch bei Einhaltung des ortsüblichen Lohns oder anderer allgemeiner Kriterien möglich sein.

- **Vorrangprüfung bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (§ 8 Abs. 1 BeschV-E):**

Das Erfordernis der Vorrangprüfung durch die BA wird gestrichen.

Bewertung:

Es ist richtig, dass die Vorrangprüfung nicht beibehalten wird. Das Problem sind gerade nicht zu viele Bewerber für Ausbildungsstellen. In der Berufsausbildung zeigt sich das demografische Problem zuerst und mit steigender Tendenz. Es bestehen zunehmend Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies führt bereits heute zu einer klaren Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Entwicklung in den betroffenen Branchen. Die Vorrangprüfung der BA ist daher in fast 100 Prozent der Fälle sinnlos, da sie zu dem erwartbaren Ergebnis einer Zustimmung führt. Durch ihre Abschaffung entfällt richtigerweise die bislang erforderliche Beteiligung. Dies vereinfacht und beschleunigt das Verwaltungsvorgehen.

Zudem ist zu begrüßen, dass bestimmte Zweckwechselverbote entfallen, um die Durchlässigkeit zwischen Aufhalten zu Bildungs- und Erwerbszwecken zu steigern.

- **Ferienbeschäftigung für ausländische Studierende (§ 14 Abs. 2 BeschV-E):**
Fachschulen sollen nicht mehr von der Regelung erfasst werden. Zudem soll eine Altersgrenze für Studierende von 35 Jahren eingeführt werden.

Bewertung:

Wegen der bisherigen Einbeziehung von ausländischen Fachschulen, also von Schulen, die eine berufsbezogene Ausbildung ermöglichen, bestanden in der Praxis oftmals Abgrenzungsschwierigkeiten. Es ist daher nachvollziehbar, dass zur Entlastung der Verwaltung hier nur noch Hochschulen erfasst sein sollen.

In der Praxis kommt es zudem nicht wirklich zu einer Schlechterstellung von Schülerinnen und Schülern ausländischer Fachhochschulen. Sie können dennoch weiterhin eine vorübergehende Beschäftigung in Deutschland ausüben, da mit dem neuen § 15d BeschV-E eine generelle Regelung geschaffen wird, die Drittstaatsangehörigen die Ausübung jeder Beschäftigung für bis zu sechs Monate innerhalb von 12 Monaten ermöglicht. Die Vorlage von Nachweisen zum Besuch einer Fachschule und deren Prüfung ist dafür nicht erforderlich.

Die Altersgrenze von 35 Jahren halten wir für nicht erforderlich. Sie benachteiligt ältere Studenten, die erst später im Leben ihre Entscheidung zur Aufnahme eines Studiums getroffen haben oder diese treffen konnten. **Auch älteren Studenten sollte die Möglichkeit eröffnet bleiben, sich in den Semesterferien etwas zum eigenen Lebensunterhalt dazu zu verdienen sowie parallel Praxiserfahrungen zu sammeln und Kontakte zu potentiellen, späteren Arbeitgebern zu knüpfen.**

- **Praktikum für Schülerinnen und Schüler (§ 15 Nr. 7 BeschV-E):**
Die Möglichkeit für Schülerinnen und Schüler deutscher Auslandsschulen, Kurzpraktika von bis zu sechs Wochen zu absolvieren, soll auf Schülerinnen und Schüler sowie Schulabsolventinnen und Schulabsolventen aller Schularten im Herkunftsland ausgeweitet werden.

Bewertung:

Die Ausweitung dieser Regelung ist richtig und konsequent. Auch sie erhalten so zu Recht die Möglichkeit, einen Einblick in das Arbeitsleben in Deutschland zu gewinnen. Sie können so eine gezieltere Entscheidung darüber treffen, ob sie später eine betriebliche Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium in Deutschland aufnehmen möchten.

Nicht unbedingt für erforderlich halten wir die Vorgabe ausreichender Deutschsprachkenntnisse im Sinne des § 2 Absatz 11 AufenthG. In zahlreichen Unternehmen ist schon heute die Arbeitssprache Englisch. Deutschkenntnisse sind damit nicht immer zwingend erforderlich, um das Praktikum auch erfolgreich absolviert zu können. Hier sollte es auch möglich sein, dass diese auch im Laufe des Aufenthalts erworben bzw. verbessert werden können. **Entscheidend und ausreichend sollte für die Bewilligung des Titels die Bereitschaft des Unternehmens zur Aufnahme und Ausbildung des Praktikanten sein.**

Aus unseren M+E-Unternehmen kommt zudem immer öfter die Forderung, diese Möglichkeit für einen Praktikumsaufenthalt auch Auszubildenden aus dem Ausland zu eröffnen!

- **Vereinfachung im Visumsverfahren (§ 31 AufenthV-E):**

Zur Beschleunigung des Verfahrens soll die im Visumsverfahren einzuholende Zustimmung der Ausländerbehörden bei Voraufenthalten in Deutschland beschränkt und die Schweigefrist für bestimmte Gruppen reduziert werden.

Bewertung:

Bislang führten auch zahlreiche als unproblematisch einzustufende Voraufenthalte zu einer letztlich unnötigen Beteiligung der Ausländerbehörde – etwa Aufenthalte mit einer Aufenthaltserlaubnis, die nicht der Saisonbeschäftigung diene, einer Blauen Karte EU, einer ICT-Karte, einer Mobiler-ICT-Karte oder einer Niederlassungserlaubnis. Zukünftig soll die Beteiligung der Ausländerbehörde vor Erteilung eines Visums richtigerweise nur noch bei einer deutlich reduzierten Zahl von Voraufenthalten nötig sein, z. B. bei einer Duldung. Typischerweise also in den Fällen, in denen tatsächlich Versagungsgründe zu prüfen und vielleicht auch zu erwarten sind. Es ist daher zu erwarten, dass durch die Änderung eine Verfahrensbeschleunigung im Visumverfahren erfolgt und die Ausländerbehörden zu Recht entlastet werden.

Allerdings bleibt es dann wohl in der Praxis abzuwarten, ob diese doch recht kleinen formalen Änderungen den Mehraufwand, der durch die zahlreichen neuen Antragsmöglichkeiten entsteht, kompensieren können. **Die Unternehmen der M+E-Industrie sehen dies aus leidiger Erfahrung kritisch. Zumal unklar und recht vage bleibt, in welchen Fällen trotzdem die Zustimmung der Ausländerbehörde erforderlich ist.**

Es ist zu begrüßen, dass für Aufenthalte zum Studium, der Studienplatzsuche und der Forschung die Schweigefrist auf zehn Tage reduziert werden soll. Diese Personen profitieren damit richtigerweise von einem beschleunigten Verfahren, das eine schnellere Einreise ermöglichen soll. Die Maßnahme ist geeignet, die Einreise und den Aufenthalt für die heiß begehrten Fachkräfte deutlich attraktiver zu gestalten.

c. Weitere grundsätzliche Anmerkungen

Digitalisierung und Verfahrensbeschleunigung

Die Digitalisierung und Beschleunigung der Verwaltungsverfahren werden leider nur am Rande der Referentenentwürfe behandelt. Lediglich der Wegfall von wenigen Zustimmungserfordernissen durch die BA oder die Ausländerbehörden sind hierzu vorgesehen.

Auch wenn die BReg bereits angekündigt hat, hier einen Schwerpunkt setzen zu wollen, sind diese reinen Lippenbekenntnisse zu wenig. **Es muss ein einfaches, planbares Verfahren mit klaren Fristen und zentral angelegten Zuständigkeiten geben. Die digitalen Verfahren müssen zudem vom Nutzer, also dem Zuwanderer her, gedacht werden.** Verläuft sich dieser im Paragraphendschlingel, sollte eine entsprechende Verweisberatung selbstverständlich sein. Weitere Verwaltungsvereinfachungen – beispielsweise der Abbau von Beteiligungserfordernissen der Ausländerbehörden im Visumverfahren – sind zur Erleichterung und Steigerung der Erwerbsmigration dringend geboten und noch nicht in ausreichendem Maße vorgesehen.

Fachkräfteeinwanderung in die Zeitarbeit ermöglichen

Der deutsche Arbeitsmarkt ist leergefegt, überall fehlen Fachkräfte. Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind in Deutschland immer stärker spürbar und haben auch die M+E-Industrie voll erfasst. Zur Wohlstandssicherung ist daher auch die **Erwerbszuwanderung in die Zeitarbeit als ein wichtiger Baustein dringend notwendig.**

Zeitarbeit ist eine sozialversicherungspflichtige Stammbeschäftigung mit vollem Kündigungsschutz, Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Sie wird fast ausschließlich nach DGB-Tarifverträgen bezahlt. Auch die Ampel-Koalition selbst bekennt sich im Koalitionsvertrag grundsätzlich zur Zeitarbeit als elementaren Bestandteil eines funktionierenden Arbeitsmarkts.

Nun gilt es, diesen Weg konsequent weiter zu gehen. Angesichts der zunehmenden Arbeitskräfteengpässe in Deutschland darf die Fachkräfteeinwanderung in die Zeitarbeit als Lösungsbaustein kein Tabu mehr sein. Das internationale Netzwerk von Personaldienstleistern muss für die M+E-Industrie nutzbar gemacht werden.

Streichung der Mitteilungspflicht für den Arbeitgeber in § 4a AufenthG

Als neue Regelung zum Zugang zur Erwerbstätigkeit hat der Gesetzgeber in der letzten Reform des Einwanderungsrechts den § 4a AufenthG eingefügt. § 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 3 begründet dabei erstmalig eine Mitteilungspflicht für den Arbeitgeber, der einen Ausländer beschäftigt.

Nach dieser in der Praxis äußerst schwierig umzusetzenden Norm, muss der, der einen Ausländer im Bundesgebiet beschäftigen möchte, der zuständigen Ausländerbehörde nun mitteilen, wenn die Beschäftigung, aufgrund derer ein Aufenthaltstitel erteilt wurde, vorzeitig beendet wird. Die Meldung hat innerhalb von vier Wochen ab entsprechender Kenntnis von der Beendigung zu erfolgen.

Hier ist allerdings schon unklar, wer der Adressat dieser Vorgabe ist und auch, ob sie nach dem weiten Wortlaut auf sämtliche Aufenthaltstitel, also auch eine Niederlassungserlaubnis, anwendbar ist und so eine Mitteilungspflicht bei vorzeitiger Beendigung der Beschäftigung auslöst.

Fehler des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter sind daher seit 2020 mit noch mehr Risiken verbunden, zumal diese neue Mitteilungspflicht mit einem eigenen, hohen Haftungsrisiko verbunden ist. Zusammen mit § 4a AufenthG hat der Gesetzgeber die Bußgeldvorschrift des § 98 Abs. 2a Nr. 2 AufenthG geändert, wonach dem Arbeitgeber für verspätete, falsche oder unterbliebene Mitteilungen ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro auferlegt werden kann. Selbst fahrlässiges Handeln kann noch zu einem Bußgeld von bis zu 15.000 Euro führen.

Die Mitteilungspflicht muss daher dringend gestrichen oder zumindest praxisstauglich umgestaltet werden.

Mehr Anstrengungen der Bundesregierung erforderlich

Die Bundesregierung rechnet aufgrund aller vorgelegten Maßnahmen nur mit 50.000 zusätzlichen Fachkräften jährlich, die nach Deutschland kommen sollen. Sollten die Maßnahmen der begleitenden Verordnung in vollem Maße greifen, könnte diese Zahl auf 65.000 Fachkräfte jährlich steigen. Das ist deutlich zu wenig und zu ambitioniert. Das richtige Ziel einer bedarfsgerecht steigenden Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften bedarf zusätzlicher Anstrengungen, einschließlich weiterer gesetzlicher Erleichterungen beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Um die Fachkräftelücke von 400.000 Personen auch nur annähernd zu schließen, sind neben der Arbeitskräftemigration allerdings viele weitere Bausteine wichtig: auch die immer noch großen Potentiale in Deutschland, insbesondere bei der Frauenerwerbstätigkeit, gilt es durch verbesserte Rahmenbedingungen und größere Flexibilität zu heben und das Bildungssystem muss endlich die Standards erfüllen, die die Ausbildungs- und Studierfähigkeit aller Schülerinnen und Schüler gewährleisten. Auch hier gibt es noch viel zu tun.