



## **Stellungnahme Bundesverband Deutscher Postdienstleister e.V. (BvDP) zu den Vorschlägen der Bundesregierung zur Fachkräfteeinwanderung**

Wir begrüßen die Bemühungen der Bundesregierung, die Arbeitsmigration aus Drittstaaten mit einer Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen weiterzuentwickeln und dabei sowohl auf eine Erfahrungssäule, als auch auf eine Potenzialsäule und eine Chancensäule zu setzen. Die Schaffung neuer Zuwanderungsmöglichkeiten wie der Chancenkarte oder der Anerkennungspartnerschaft sind wichtige Schritte auf dem Weg zur Verbesserung der Arbeitskräfteanwerbung aus Drittstaaten.

In diesem Zusammenhang unterstützt der BvDP auch die angekündigte Stärkung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Hier sollte insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen Fristen in diesem Verfahren sichergestellt werden. Über die gesetzlichen Maßnahmen hinaus, müssen behördliche Prozesse unter Nutzung digitalisierter Möglichkeiten beschleunigt (z.B. digitale Nachweise) und verzahnt sowie die erforderlichen Ressourcen bereitgestellt werden. Letztlich wird es von der konkreten administrativen Umsetzung abhängen, inwiefern sich die gewünschten positiven Effekte dieser Maßnahmen tatsächlich einstellen werden.

Es muss aber auch anerkannt werden, dass der deutsche Arbeitsmarkt nicht nur auf Fachkräfte sondern auf Arbeitskräfte im Allgemeinen angewiesen ist. Umso wichtiger ist es, dass neue arbeitsmarktpolitische Instrumente planungssicher und bedarfsgerecht ausgestaltet werden. Im Folgenden wird auf die aus Sicht der Postdienstleister wichtigsten Aspekte dieses Gesetzgebungsverfahrens näher eingegangen.

### **Kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung bedarfsgerecht und praxistauglich ausgestalten (§ 15d BeschV-E)**

Die deutschen Postdienstleister sind zunehmend auf die Gewinnung von Arbeitskräften angewiesen, die als Aushilfskräfte dazu beitragen, saisonale Spitzen im Postgeschäft zu bewältigen. Spätestens seit den Hochzeiten der Coronakrise ist uns allen deutlich geworden, dass die Zunahme des Onlinehandels zu einer enormen Steigerung der Sendungsvolumina bei den Postdienstleistern geführt hat, insbesondere zur Weihnachtszeit, wenn besonders viele Menschen Weihnachtskarten und Geschenke an Angehörige und Freunde verschicken. Wer die postalische Versorgung in Deutschland dauerhaft auf hohem Niveau sicherstellen will, muss deshalb dafür Sorge tragen, dass solche saisonalen Schwankungen durch die kurzzeitige Beschäftigung von Aushilfskräften aufgefangen werden können. Dies gilt insbesondere für die Erbringung des Postuniversaldienstes in Deutschland. Auch hier sorgen große saisonale Schwankungen dafür, dass der Einsatz von Aushilfskräften aus dem Ausland im Rahmen der insgesamt rund 10.000 Aushilfskräfte pro Jahr wesentlich für die Einhaltung der aktuellen regulatorischen Vorgaben ist.

Vor diesem Hintergrund ist es unerlässlich, dass die kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung so ausgestaltet wird, dass die Kontingente dem tatsächlichen Bedarf in den Unternehmen entsprechen, wobei auch die Bedeutung der jeweiligen Branchen für die deutsche Wirtschaft und die Aufrechterhaltung von Lieferketten berücksichtigt werden sollten. Hierzu sollte die Bundesagentur für Arbeit eine Bedarfsanalyse für alle Branchen durchführen und darauf aufbauend branchenspezifische

Kontingente festlegen. Bis diese Kontingente ausgearbeitet sind, muss den Unternehmen ermöglicht werden, die bisherigen Möglichkeiten der Personalrekrutierung uneingeschränkt weiter zu nutzen. Hinreichend große Kontingente sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass der Postuniversaldienst in Deutschland auch künftig qualitativ hochwertig erbracht werden kann.

### **Anerkennung der tariflich gebundenen Post- und Paketbranche als Saisongeschäft (§ 15a (1) BeschV)**

Eine Alternative zur kontingentierten kurzzeitigen Beschäftigung würde die Anerkennung der Postdienstleister als Saisonbranche darstellen. Während Branchen wie etwa das Hotel- und Gaststättengewerbe im Rahmen der Beschäftigungsverordnung bereits die Möglichkeit hat, Arbeitnehmer aus Drittstaaten als saisonabhängig Beschäftigte zu rekrutieren, sind Postdienstleister bisher nicht als Saisonbranche anerkannt. Hier könnte das aktuelle Gesetzgebungsverfahren dazu genutzt werden, auch Postdienstleister als Saisonbranche in § 15a (1) der Beschäftigungsverordnung anzuerkennen, um die starken saisonalen Schwankungen auch personaltechnisch auffangen zu können.

Zur Weihnachtszeit im November und Dezember sehen Postdienstleister einen deutlichen Anstieg der Paketmengen um bis zu 70 Prozent gegenüber dem Monat September. Dies führt dazu, dass alleine von der Deutschen Post DHL Group in der Spitze bis zu 11 Mio. Pakete an einem Tag in Deutschland zugestellt werden. Zum Vergleich: Im Durchschnitt stellte die Deutsche Post im Jahr 2022 6,7 Mio. Pakete am Tag zu. Mit den steigenden Sendungsmengen steigt auch der Bedarf an Arbeitskräften. Saisonarbeitnehmer könnten hier einen wertvollen Beitrag leisten. Die europarechtliche Grundlage hierfür bildet die Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer.

Nur tariflich gebundene Unternehmen im Bereich der Post- und Paketdienstleistung sollten dabei die Möglichkeit haben, als Saisonbranche anerkannt zu werden. Dies würde die Personalrekrutierung zur Aufrechterhaltung des Postuniversaldienstes dauerhaft zuverlässiger machen und zugleich ein starkes Signal für mehr Tarifbindung in der Branche setzen.

### **Digitalisierung und Verschlinkung von Visums- und Anerkennungsprozessen sowie Einführung von Sammelanträgen**

Die Visumsvergabe ist bürokratisch aufwendig ausgestaltet und macht die Zusammenarbeit einer Vielzahl von Akteuren notwendig. Dies führt dazu, dass nicht zuletzt das Personal in den deutschen Auslandsvertretungen mit der Anzahl der Verfahren zunehmend an seine Belastungsgrenzen stößt. Für Arbeitgeber bedeutet das, dass die Verfahren immer länger dauern und die Personalrekrutierung aus Drittstaaten immer unzuverlässiger wird. Damit die Verfahren planbar durchgeführt werden können, müssen Visumsvergabe und Anerkennungsverfahren verschlinkt und vollständig digitalisiert werden. Dazu müssen die beteiligten Akteure einen rechtssicheren digitalen Datenaustausch untereinander aufbauen und es so den Antragstellern ermöglichen, die Visavergabe oder das Anerkennungsverfahren vollständig digital abzuwickeln.

Digitale Anwendungen ermöglichen auch die Einführung eines Prozesses für Sammelanträge zur Visumsvergabe bei gleichgelagerten Fällen eines Arbeitgebers. Dieser kann die Aufwände für alle Beteiligten wesentlich reduzieren und für zeitnahe, verlässliche und planbare Termine in den Botschaften sorgen. Das derzeit praktizierte Losverfahren im Rahmen der Westbalkanregelung ist mit den Bedürfnissen der Erwerbsmigration hingegen nicht vereinbar.

Visumsvergabe und Anerkennungsverfahren müssen es zudem Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglichen, Unterlagen auf Englisch einreichen zu können. Ein Festhalten an Dokumenten, die ausschließlich in Deutsch verfasst sind, ist nicht mehr zeitgemäß und stellt eine unnötige Hürde für die Arbeitskräftegewinnung aus dem Ausland dar. Daneben verursachen die bisher erforderlichen Übersetzungen von Dokumenten hohe Kosten, die ebenfalls eingespart werden können.

### **Sprachvermittlung im In- und Ausland weiter ausbauen**

Mangelnde Deutschkenntnisse stellen immer noch eine der größten Hürden für die Erwerbsmigration nach Deutschland dar. Hier sollte die Bundesregierung die staatliche Förderung von Angeboten zum Erlernen der deutschen Sprache im In- und Ausland erheblich ausbauen.

### **Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde in jedem Bundesland**

Die Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde in jedem Bundesland, die als Ansprechpartner und Koordinierungsstelle dient, kann ebenfalls zur Prozessvereinfachung und -beschleunigung beitragen. Der Bund muss sich hier mit Nachdruck dafür einsetzen, dass die Länder solche zentralen Anlaufstellen einrichten. Darüber hinaus sollten auch die Anerkennungsverfahren in den Bundesländern vereinheitlicht werden.

Die geplante Erstansprechstelle beim BAMF begrüßen wir sehr, da damit ein wichtiger Beitrag dazu geleistet wird, dass Deutschland als attraktives Einwanderungsland wahrgenommen wird. Die Erstansprechstelle kann dazu wichtige operative und kommunikative Unterstützung leisten.