

Berlin, 07. März 2023

Deutsche Industrie- und Handelskammer

Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sowie

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat zu einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) haben Referentenentwürfe eines Gesetzes sowie einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vorgelegt. Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu den o. g. Entwürfen.

Grundlage dieser Stellungnahme sind die der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs sowie die wirtschaftspolitischen/europapolitischen Positionen (und ggf. besondere ergänzende Positionspapiere) der DIHK. Sollten der DIHK noch weitere in dieser Stellungnahme noch nicht berücksichtigte relevante Äußerungen zugehen, wird die DIHK diese Stellungnahme entsprechend ergänzen. Vor dem Hintergrund der kurzen Rückmeldefrist ist diese Stellungnahme nicht als abschließend zu betrachten. Da es sich bei der Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung für die deutsche Wirtschaft um besonders wichtige Entscheidungen und Weichenstellungen handelt, hätte sich die IHK-Organisation eine längere Frist zur Rückmeldung gewünscht.

A. Das Wichtigste in Kürze

Der Fachkräftemangel stellt nach aktuellen DIHK-Umfragen für die Betriebe in Deutschland das zweitgrößte Geschäftsrisiko nach den Energiekosten dar. Die Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten ist daher aus Sicht der Wirtschaft eine wichtige von mehreren Säulen der Fachkräftesicherung. Daher ist es richtig, die Zuwanderungsregeln zu überarbeiten und zu reformieren. Die vorliegenden Referentenentwürfe eines Gesetzes sowie einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung gehen aus Sicht der DIHK von der Intention her in die richtige Richtung (z.B. Erleichterung der Zuwanderung ohne gleichwertige

Berufsqualifikation; diesbezügliche Anerkennungsverfahren werden vom Inland aus möglich). Die Ausgestaltung der Regelungen vergrößert allerdings an etlichen Stellen die ohnehin schon hohe Komplexität des Aufenthaltsrechts und schafft neue Bürokratie. Wichtig wäre es, das aktuelle Reformfenster für Zuwanderungserleichterungen für die Betriebe und Fachkräfte unbürokratisch und möglichst einfach und transparent umzusetzen. Beispiel: Die Einführung einer sog. Chancenkarte zur Arbeitsplatzsuche (es werden Punkte für bestimmte Auswahlkriterien wie Qualifikation, Sprachkenntnisse, Alter etc. vergeben). Während die Erleichterung der Zuwanderung zur Arbeitsplatzsuche grundsätzlich sinnvoll ist, kann die Chancenkarte auch neue Bürokratie bedeuten – gerade in den ohnehin vielfach überlasteten Ausländerbehörden.

Damit die Reform erfolgreich sein kann, müssen nicht nur die gesetzlichen Rahmenbedingungen erleichtert werden, sondern auch die Verwaltungsprozesse schneller, transparenter und unbürokratischer werden. Hierzu müssen die nötigen Kapazitäten / finanziellen Mittel vorhanden sein, auf Digitalisierung gesetzt werden und die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure (Schnittstellen) verbessert werden.

B. Relevanz für die deutsche Wirtschaft

Trotz der angespannten Wirtschaftslage nehmen Fachkräfteengpässe in deutschen Unternehmen weiter zu. Laut aktuellem DIHK-Fachkräftereport können mehr als die Hälfte der Unternehmen Stellen längerfristig nicht besetzen, weil sie keine passenden Arbeitskräfte finden. Dies gilt besonders im Bereich der beruflich Qualifizierten – also der dualen Berufsausbildung. Hochgerechnet können so fast zwei Millionen Stellen insgesamt nicht wie gewünscht besetzt werden. Fachkräfteengpässe sind nicht nur eine große Herausforderung für die Betriebe, sondern auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland insgesamt. Das Erreichen politischer Ziele wie Klimaneutralität und Digitalisierung, aber auch die Finanzierung der sozialen Sicherung, sind auf die ausreichende Verfügbarkeit von Fachkräften angewiesen. Neben der besseren Integration inländischer Potenziale, die infolge der demografischen Entwicklung künftig aber allein nicht reichen werden, um die Engpässe zu schließen, kommt der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland daher eine große Bedeutung zu. Da in deutschen Unternehmen allerdings nicht nur Fachkräfte, sondern zunehmend auch Arbeitskräfte fehlen, kann auch in diesem Bereich die Zuwanderung aus dem Ausland sinnvoll sein.

C. Allgemeine Einführung - Allgemeiner Teil

Vor diesem Hintergrund ist es nötig und richtig, dass die Bundesregierung die Zuwanderung aus Drittstaaten weiterentwickeln will. Die dazu vorgeschlagenen Regelungen (Referentenentwurf eines Gesetzes sowie einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung) greifen viele wichtige Aspekte auf und stellen aus Sicht der IHK-Organisation insgesamt eine Verbesserung gegenüber dem Status quo dar.

Allerdings bleiben die Entwürfe hinter dem Möglichen und dem Notwendigen zurück, damit die Zuwanderung perspektivisch einen größeren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann.

Es ist aus Sicht der IHK-Organisation nötig, das gesamte Zuwanderungsrecht zur Arbeits- und Fachkräftesicherung deutlich einfacher, transparenter und unbürokratischer auszugestalten und das gesamte Verfahren deutlich zu beschleunigen. Die aktuellen Neuregelungen erweitern und verkomplizieren das ohnehin schon sehr komplexe Aufenthaltsgesetz und bringen neue Bürokratie und viele noch ungeklärte Prüfungsverfahren mit sich (z.B. bei ausländischen Berufsabschlüssen oder der Bepunktung von Patenschaften bei der Chancenkarte). Das birgt die Gefahr, dass administrative Prozess weiter verzögert, statt beschleunigt werden, wenn z.B. den Ausländerbehörden zusätzliche Aufgaben zukommen würden. Schon heute sind die Regelungen oft nur noch für Experten durchschaubar und sehr fragmentiert, was die praktische Anwendbarkeit erschwert – das gilt auch für die Beschäftigten in z.B. Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden.

Gerade von Fachkräftengpässen betroffene kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können die Vielzahl der unterschiedlichen Regelungen und Voraussetzungen kaum noch durchschauen, was nicht zuletzt aus Rückmeldungen der Beratungspraxis aus IHKs vor Ort hervorgeht. Dies hat zur Folge, dass die KMU nicht selten von der Fachkräftegewinnung im Ausland Abstand nehmen.

Die aktuelle Bereitschaft der Bundesregierung, die Fachkräftezuwanderung zu erleichtern und dabei z. B. auch dem Kriterium der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation etwas weniger Gewicht beizumessen, sollte daher genutzt werden, hier auch systematisch und grundsätzlich Erleichterungen durchzusetzen und das Verfahren zu beschleunigen, statt eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen in das bestehende System zu integrieren, was dieses weiter verkompliziert. Es sollten sowohl die Regelungen als auch die Umsetzungsverfahren auf den Prüfstand gestellt werden – u.a. auch mit Blick auf die am Prozess zu beteiligenden Behörden, um Bürokratie abzubauen, Verfahren zu beschleunigen und Transparenz, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für Betriebe und Fachkräfte herzustellen. Auch die bestgemeinten gesetzlichen Regelungen nützen nichts, wenn sie sich nicht praxistauglich und in einem schnellen Verfahren durchsetzen lassen.

Den Unternehmen sollte ein höherer Ermessensspielraum hinsichtlich der Eignung von Arbeitskräften zugestanden werden, statt unterschiedliche Kriterien und deren Prüfung vorzusehen. Der Normenkontrollrat schlägt vor diesem Hintergrund z.B. ein eigenständiges „rechtssystematisch klareres und zeitgemäßes Einwanderungsgesetz“ vor. In einem solchen Gesetz könnten Zuwanderungswege und Verfahren möglichst einfach ausgestaltet und transparent und verständlich dargestellt werden – z. B. auch anhand der nun von der Bundesregierung geplanten „3-Säulen-Strategie“. Dies müsste so verfasst sein, dass Betriebe und Fachkräfte die Regelungen nachvollziehen und die Zugangswege mit ihren Voraussetzungen schnell erkennen können. Auch die umsetzenden Behörden würden entlastet, was die Prozesse schneller und nachvollziehbar machen würde.

Zudem wäre es sinnvoll, Unternehmen und Fachkräfte durch die Implementierung eines einheitlichen Ansprechpartners für den gesamten Prozess der Zuwanderung zu unterstützen. Dadurch, dass viele unterschiedliche Behörden eingebunden und für unterschiedliche Verfahrensschritte verantwortlich sind, fehlt den Betrieben oftmals der Überblick, an welcher Stelle der Prozess sich gerade befindet. Ein zentraler Ansprechpartner wie z.B. ein Welcome Center in jeder Großstadt könnte im gesamten Prozessverlauf beraten und unterstützen.

Neben einer transparenten Ausgestaltung der Regelungen und deren unbürokratischer Umsetzung (unterstützt durch den Einsatz digitaler Verfahren) ist die bedarfsgerechte Ausstattung der am gesamten Einwanderungsprozess beteiligten Stellen eine wesentlich Erfolgsbedingung. Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass z.B. Kapazitätsengpässe in Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden die Prozesse deutlich verzögern und erschweren. Hier könnte auch eine Fristsetzung für die Visumbearbeitung möglich sein – analog dem beschleunigten Fachkräfteverfahren (z.B. sechs Wochen).

Aus Sicht der IHK-Organisation ist es zudem notwendig, dass der Visaprozess im Rahmen des Einwanderungsprozesses deutlich beschleunigt wird. In der Praxis zeigt sich, dass es regelmäßig zahlreiche Monate dauern kann, bis ein Antragssteller einen Visatermin zur Einreichung der Unterlagen erhält. Die Anforderungen an die einzureichenden Unterlagen unterscheiden sich zudem je nach Standort im Ausland und geplanten Zuzug in das jeweilige Bundesland.

Um den Visaprozess zu beschleunigen, haben die DIHK und das Auswärtige Amt eine Vereinbarung geschlossen, wonach das AHK-Netz unter anderem durch Vorprüfungen von Visaunterlagen die Antragsteller bei der Zusammenstellung der erforderlichen Dokumente beraten und unterstützen kann. Dies könnte die Bearbeitungszeit des Visaantrages beschleunigen. Notwendig dafür ist jedoch, dass die AHK einen beschleunigten Kanal zur Einreichung von vorgeprüften Anträgen beim externen Dienstleister der Auslandsvertretungen oder direkt bei der Auslandsvertretung erhält. Ohne die Möglichkeit der beschleunigten Einreichung der Unterlagen bleibt die Herausforderung bestehen, dass es bereits zu lange dauert, bis ein Termin zur Annahme der Unterlagen vereinbart werden kann.

Zur Beschleunigung und praxisgerechten Ausgestaltung des Zuwanderungsprozesses sollten stärker als bislang konkrete Erfahrungen aus Projekten wie dem Pilotprojekt „Hand in Hand for International Talents“ zur Weiterentwicklung genutzt werden. Aus der bisherigen Erfahrungspraxis zeigt sich, dass Unternehmen im gesamten Rekrutierungsprozess internationaler Fachkräfte Unterstützungsbedarf haben, sowohl bei der Anwerbung als auch im Einwanderungsprozess und bei der Integration – dies wird auch bei den neuen Rahmenbedingungen der Fall sein. Gleichzeitig wird es darum gehen, nachzuhalten wie die neuen Regelungen in der Praxis umgesetzt werden können und welche Strukturen dazu aufgebaut oder angepasst werden müssen. Dem genannten Pilotprojekt „Hand in Hand for International Talents“ kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu. Es unterstützt Unternehmen und Fachkräfte in allen Phasen des Einwanderungsprozesses konkret (derzeit in ausgewählten Drittstaaten und Regionen in Deutschland). Gleichzeitig konnten mit dem Pilotprojekt Hürden und Erfolgsfaktoren bei der

Fachkräfte-Zuwanderung identifiziert werden, was auch für die Umsetzung des neuen FEG wichtig sein wird. Das Pilotprojekt könnte seinen Wirkungsbereich ausweiten und Erfahrungen bei der Umsetzungsbegleitung des neuen FEG generieren.

Deutsche Sprachkenntnisse sind in vielen Fällen zur Einwanderung nach wie vor erforderlich. Dem Spracherwerb kommt nicht nur für die Einstellung, sondern auch für die nachhaltige Integration im Betrieb eine Schlüsselrolle zu. Deshalb ist es notwendig, dass die Möglichkeiten zum Aufbau von berufsbezogenen Deutschkenntnissen im Aus- und Inland massiv personell, finanziell sowie mit digitalen Angeboten gestärkt werden. Einwanderungsinteressierte sollten schon im Ausland die Möglichkeit haben, sich kostengünstig sprachlich – auch berufsbezogen – und kulturell auf die Einwanderung vorzubereiten. Die Goethe-Institute haben hierzu wertvolle Erfahrungen gesammelt, die im Rahmen von gezielten Kooperationen weiterausgebaut werden sollten. Zum anderen müssen die Angebote im Inland noch stärker berufsbezogen, aber auch flexibel und digital sein, damit sie mit dem betrieblichen Alltag kompatibel sind und auch z. B. Personen im ländlichen Raum davon profitieren können.

D. Details - Besonderer Teil

Blau Karte EU (§ 18g AufenthG-E)

Mit einer Reihe von Änderungen bei der Blauen Karte EU soll die Attraktivität Deutschlands für besonders qualifizierte Drittstaatsangehörige gesteigert werden. Hier ist insbesondere die Absenkung der Gehaltsgrenzen zu nennen. Für Regelberufe soll die Mindestgehaltsschwelle für die Erteilung der Blauen Karte EU auf ein Bruttojahresgehalt von mindestens 56,6 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung festgelegt werden – 2023 wären das 49.581,60 Euro, aktuell liegt die Grenze bei ca. 58.400 Euro (2/3 der Beitragsbemessungsgrenze).

Die abgesenkte Gehaltsschwelle für Engpassberufe soll auf 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung festgelegt werden – das wären 2023 39.682,80 Euro – aktuell sind es ca. 45.500 Euro (52 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze). Die Anzahl der Engpassberufe soll zudem im Vergleich zur Vorgängerregelung deutlich erweitert werden (z.B. um Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik, in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie sowie in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen wie zum Beispiel der Kinderbetreuung oder im Gesundheitswesen).

Zusätzlich soll künftig auch für Berufsanfänger:innen in den ersten drei Jahren nach dem Abschluss des Hochschulstudiums die niedrigere Mindestgehaltsschwelle der Engpassberufe gelten, auch bei Ausübung eines Regelberufs.

IT-Spezialist:innen mit Berufserfahrung sollen die Blaue Karte EU künftig auch ohne Hochschulabschluss bekommen können. Die Mindestgehaltsschwelle beträgt 56,6 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, wenn ein Regelberuf ausgeübt werden soll, bei Engpassberufen sind es 45,3 Prozent. Die Bundesagentur für Arbeit prüft, ob u.a. eine dreijährige Berufserfahrung vorliegt, die in den letzten sieben Jahren erworben wurde und ob die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten das Niveau eines Hochschulabschlusses oder eines mit einem Hochschulstudium gleichwertigen tertiären Bildungsprogramms haben.

Die Neuregelungen der Blauen Karte EU sind aus Sicht der IHK-Organisation grundsätzlich sinnvoll, weil sie z.B. durch geringere Gehaltsgrenzen, die Ausweitung der Engpassberufe sowie die Aufnahme von Berufsanfängern die Zuwanderung gesuchter Fachkräfte erleichtern können, gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Allerdings wird durch die neuen Regelungen das Aufenthaltsgesetz weiter verkompliziert und intransparenter und es entstehen neue Prüfaufträge für die Bundesagentur für Arbeit, was neue Bürokratie schafft. Wie wird z.B. beurteilt, ob die Fähigkeiten der IT-Spezialisten ohne Hochschulabschluss das Niveau eines Hochschulabschlusses oder eines mit einem Hochschulstudium gleichwertigen tertiären Bildungsprogramms haben? Ist hier eine schnelle Prüfung mit bundeseinheitlichen und für Fachkraft und Betrieb nachvollziehbaren Ergebnissen sichergestellt?

Gerade mit Blick auf die Beschäftigung gemäß § 6 BeschV-E und der neuen „IT-Regel“ bei der Blauen Karte EU stellen sich Fragen hinsichtlich der Transparenz: Worin unterscheiden sich die jeweils betroffenen IT-Berufe in der Praxis – ist das für Fachkraft und Betrieb nachvollziehbar? Warum sind bei der Blauen Karte drei Jahre innerhalb von sieben Jahren Berufserfahrung nötig, in der BeschV zwei Jahre innerhalb von fünf Jahren? Zudem lässt sich fragen, weshalb bei der Blauen Karte bei Engpassberufen 45,3 Prozent und bei der BeschV 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung als Gehaltsschwelle gelten. Die Differenz liegt hier gerade einmal bei ca. 260 Euro. Ebenfalls stellt sich die Frage, ob bei einer Beschäftigung mit zwei Jahren Berufserfahrung (über die BeschV) nach einem Jahr Beschäftigung ein Wechsel in die Blaue Karte möglich ist.

Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a, b AufenthG-E)

Fachkräfte mit Berufsausbildung bzw. akademischer Ausbildung sollen künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben können. Der Wechsel in die Niederlassungserlaubnis (§ 18c AufenthG-E) soll zudem für Fachkräfte künftig bereits nach drei statt bislang nach vier Jahren möglich sein.

Aus Sicht der IHK-Organisation ist die Änderung hilfreich. Bislang wird auf die Befähigung der Fachkraft zur Ausübung der Beschäftigung abgestellt. In der Praxis gibt es dabei oftmals

Unklarheiten, welche Tätigkeiten ausgeübt werden können. Die Neuformulierung kann zu einer unbürokratischeren Anwendung beitragen und bietet dem Unternehmen mehr Entscheidungsspielraum, wen es in welcher Position beschäftigen möchte. Die Aussicht auf eine Niederlassungserlaubnis bereits nach drei Jahren kann zudem den Anreiz zuzuwandern grundsätzlich stärken.

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren (§ 81 AufenthG)

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde das beschleunigte Fachkräfteverfahren (§ 81 AufenthG) eingeführt. Gegen Zahlung einer Gebühr seitens des Unternehmens wird das Verfahren durchgeführt, wobei feste Fristen für die unterschiedlichen Verfahrensschritte in den zuständigen Stellen gelten. Obgleich in der Praxis diese Fristen nicht immer eingehalten werden, bietet das Verfahren die Möglichkeit, Fachkräfte schneller einstellen zu können und wird von Unternehmen genutzt. Vor diesem Hintergrund sollte das beschleunigte Verfahren grundsätzlich für alle Fälle möglich sein, in denen ein Arbeits-/Ausbildungsvertrag bereits vorliegt und daher ein „aufnehmendes“ Unternehmen vorhanden ist, das das Verfahren im Inland initiieren kann (und nicht wie derzeit nur auf bestimmte Aufenthaltstitel beschränkt ist). Es sollte somit z.B. für Berufskraftfahrer/innen mit noch fehlenden Qualifizierungen nach § 24a Abs. 2 BeschV gelten. Bei Berufskraftfahrer/innen stellen sich im beschleunigten Verfahren oft erst Qualifizierungserfordernisse nach Absatz 2 heraus; das Verfahren wird dann abgebrochen und hinterlässt ratlose Unternehmen und Kandidaten, die das Visumverfahren ganz von vorne beginnen müssen – oft scheitert dann die Einwanderung ganz. Auch für die Einreise nach der Westbalkanregelung könnte das beschleunigte Verfahren gelten. Praxiserfahrungen zeigen, dass Betriebe hier oftmals lange mit der Stellenbesetzung warten müssen.

Zudem sollte für die Ausländerbehörden eine Frist eingeführt werden, in der das beschleunigte Verfahren gestartet werden muss, wenn der Arbeitgeber es beantragt hat. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass dieser erste Schritt oft erst mit langer Verzögerung beginnt, wodurch das Verfahren insgesamt unnötig verlängert wird.

Schließlich sollte das Verfahren erst nach der Visumvergabe (und nicht nach Vorabzustimmung zum Visum durch die Ausländerbehörde) abgeschlossen sein. Dann hätten die Unternehmen bis zuletzt eine:n Ansprechpartner:in, insbesondere wenn es zu Verzögerungen bei der Visumvergabe kommt.

Die Gebühr für das beschleunigte Fachkräfteverfahren sollte grundsätzlich von den Unternehmen nur dann gezahlt werden müssen, wenn es auch unter Einhaltung der festgelegten Fristen durchgeführt wird. Bei Überschreitung der Fristen, die das Unternehmen nicht zu verantworten hat, sollte die Gebühr erstattet werden.

Auszubildende

Die betriebliche Ausbildung soll künftig gestärkt werden, indem die Vorrangprüfung gestrichen wird (§ 8 BeschV-E). Die Ausbildungsplatzsuche soll erleichtert werden, indem die Altersgrenze hierfür von 25 auf 27 Jahren angehoben wird.

Aus Sicht der IHK-Organisation kann der Ausbildung von Menschen aus Drittstaaten für die Fachkräftesicherung in deutschen Betrieben künftig eine erhebliche Bedeutung zukommen, so dass die Weichen für Zuwanderung und Integration rechtzeitig gestellt werden müssen. Hierfür sind die Pläne der Bundesregierung nicht ausreichend. Um der großen Bedeutung der betrieblichen Ausbildung für die Fachkräftesicherung Rechnung zu tragen, könnte eine „vierte Säule“ der Fachkräfteeinwanderung ergänzt werden: „Training in Germany“.

Die Vorbereitung auf eine Ausbildung in Deutschland könnte bereits im Ausland beginnen und neben Sprachförderung auch Kurse zum Leben und Arbeiten in Deutschland umfassen. Es könnten gezielt Schülerinnen und Schüler deutscher Auslandsschulen/PASCH-Schulen über die Goethe-Institute angesprochen werden, da diese oft schon über gute sprachliche Vorkenntnisse verfügen. Zudem könnten größere Gruppen oder komplette Schulklassen bereits im Ausland mit einjähriger Sprach- und Landeskunde unterstützt werden. Hier sollten Pilotprojekte erprobt werden.

Die Säule sollte aber auch die Möglichkeit enthalten, zur Ausbildungsvorbereitung für sechs bis zwölf Monate nach Deutschland einreisen zu können. Dies wäre eine gute Voraussetzung, um einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung – gerade in der Berufsschule – zu unterstützen. In dieser Zeit können Sprachkenntnisse erworben werden, der deutsche Arbeitsalltag eingeübt werden und Integration erfolgen. Diesen Weg gehen bereits viele Unternehmen, die Personen aus EU-Staaten ausbilden und sichern so den Ausbildungserfolg. Auch hat er sich in Form der Einstiegsqualifizierung für Geflüchtete sehr bewährt. Aus diesen Erfahrungen sollte gelernt werden.

Die Regelung für die Schülerpraktika (§ 15 BeschV-E) ist für eine Ausbildungsvorbereitung zu restriktiv und deren Dauer von sechs Wochen zu kurz. Daher wären zusätzlich ausbildungsvorbereitende sechs- bis zwölfmonatige Berufsvorbereitungspraktika wünschenswert; Voraussetzung könnte das Vorliegen eines Ausbildungsvertrags sein. Die geplante Ausweitung der Kurzpraktika auf Schülerinnen und Schüler aller Schularten (nicht nur deutsche Auslandsschulen, wie bislang) ist jedoch sinnvoll, da damit das Interesse an einer Beschäftigung in Deutschland grundsätzlich gesteigert werden kann.

Für reine Schülerpraktika sollten Sprachkenntnisse (wie im Entwurf vorgesehen) keine Voraussetzung sein – diese können später noch erworben werden. Schülerpraktika ermöglichen einen Erstkontakt nach Deutschland und sollten möglichst für alle Schüler/-innen und Schulabsolventen/-innen prinzipiell offenstehen. Die Anforderungen an Deutschkenntnisse für

konkrete Praktikumsverhältnisse sollten vom interessierten Betrieb entschieden werden. Wird das Interesse an einer Beschäftigung in Deutschland im Rahmen eines Praktikums geweckt, kann dies einen Anreiz zum Spracherwerb mit sich bringen.

Auch die Regelung zu den Sprachkursen (§ 16f AufenthG-E), während derer bis zu 20 Stunden im Betrieb gearbeitet werden darf, ist für die Ausbildungsvorbereitung nicht ausreichend. Zum einen benötigen manche Personen keinen Sprachkurs mehr und könnten nicht über diese Möglichkeit zur Ausbildungsvorbereitung einreisen. Zum anderen limitiert die max. 20-stündige Beschäftigung Betriebe und Ausländer/-innen unnötig. Bei den vergleichbaren Einstiegsqualifizierungen sind rund 30 Stunden im Betrieb neben einem Sprachkurs möglich. Hier ist mehr Flexibilität erforderlich.

Die Voraussetzungen für die Ausbildungsplatzsuche (§ 17 AufenthG-E) bleiben nach den aktuellen Plänen zu restriktiv: Nur die Anhebung der Altersgrenze von 25 auf 27 Jahre reicht nicht aus. Die weiteren Anforderungen (wie Lebensunterhaltssicherung, Deutschniveau B2, Abschluss an deutscher Auslandsschule bzw. mit Hochschulzugangsberechtigung) bilden nach wie vor zu hohe Hürden und sollten gesenkt werden. Bisher wird dieser Aufenthaltstitel in der Praxis kaum genutzt. Auf die Altersbegrenzung ließe sich ggf. verzichten, das Deutschniveau sollte auf B1-Niveau abgesenkt werden (analog wie für die Ausbildung selbst) und es sollte keine Hochschulzugangsberechtigung nötig sein, um den Kreis der Interessierten nicht unnötig einzuschränken.

Auch sollten während der Ausbildungsplatzsuche Probearbeiten bzw. Praktika in Unternehmen ermöglicht werden – ähnlich wie bei der Chancenkarte (die grundsätzlich auch für die Ausbildungsplatzsuche in Betracht kommt). Zudem sollte die Anhebung der Suchdauer (bisher sechs Monate) geprüft werden. Hier könnten z.B. alle Suchtitel im Aufenthaltsgesetz, die unterhalb von zwölf Monaten liegen, im Sinne größerer Transparenz auf zwölf Monate angehoben werden.

Im Sinne des Bürokratieabbaus ließe sich ferner prüfen, ob bei der Erteilung eines Visums für eine Ausbildung auf Prüfung seitens der BA verzichtet werden könnte, da die Kammern die Modalitäten des Ausbildungsvertrags sowieso vor der Eintragung prüfen.

Chancenkarte (§ 20a AufenthG-E)

Mit der Einführung der Chancenkarte soll ein Punktesystem zur Arbeitsplatzsuche eingeführt werden, das Kriterien wie Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Alter und Deutschlandbezug enthält. Auch die Suche nach Möglichkeiten zur Durchführung von Anerkennungsmaßnahmen und die Ausbildungsplatzsuche sollen möglich sein. Mindestvoraussetzung ist eine zweijährige Berufsqualifikation, die in dem Land, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist. Bei

einer anerkannten gleichwertigen Berufsqualifikation müssen keine weiteren Kriterien erfüllt werden, um die Chancenkarte zu bekommen.

Aus Sicht der IHK-Organisation würde mit der Chancenkarte die Arbeitsplatzsuche im Vergleich zum Status quo grundsätzlich erleichtert werden. Fachkräfte bräuchten z.B. keine deutschen Sprachkenntnisse mehr und könnten durch die Möglichkeit zur Beschäftigung von 20 Stunden pro Woche selbst zur Lebensunterhaltssicherung beitragen sowie eine längere Probebeschäftigung absolvieren und für Personen ohne anerkannten Abschluss würde die Einreise zur Suche erstmalig ermöglicht. Ein Punktesystem ermöglicht es zudem, dass unterschiedliche Kriterien bewertet werden, die nicht kumulativ vorliegen müssen, sondern z.B. gute Sprachkenntnisse fehlende Berufserfahrung ausgleichen können.

Allerdings verursacht das vorliegende Modell neue Komplexität, Unklarheiten und zusätzliche Bürokratie, gerade in den schon aktuell sehr beanspruchten Ausländerbehörden, die das Verfahren organisieren sollen. Es entstehen neue Prüfschritte für z.B. die Bewertung von Berufserfahrungen, Voraufenthalt, Patenschaft usw. Grundsätzlich lässt sich fragen, ob es ein solch komplexes Steuerungsmodell allein für die Arbeitsplatzsuche braucht. Einfacher wäre es z.B. die von der Chancenkarte adressierten Personengruppen wie Fachkräfte, Personen mit teilweiser Anerkennung und beruflich Qualifizierte mit zweijährigem Abschluss auch ohne Punktesystem zur Arbeitsplatzsuche befristet einreisen zu lassen. Welche Sprachkenntnisse für die spätere Beschäftigung nötig sind, könnten die einstellenden Betriebe entscheiden. Der Gesetzentwurf verweist darauf, dass deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau A2 oder englische C1-Sprachkenntnisse nötig seien, um einen Anschlusstitel sicherstellen zu können (mit Ausnahme für Fachkräfte). Allerdings ist auch unterhalb des Fachkraftniveaus eine Beschäftigung nicht zwangsläufig an das Vorhandensein deutscher Sprachkenntnisse geknüpft (z.B. Beschäftigung bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung in der neuen Erfahrungssäule) – und angesichts der Sprachhürde der deutschen Sprache wäre es zielführend die alternativen Sprachkenntnisse der englischen Sprache anstelle des C1 auf B1 abzusenken, um gerade auch Arbeitskräften im nichtakademischen Bereich den Zugang zu erleichtern. Sollte der Argumentation im Gesetzentwurf dennoch gefolgt werden, z.B. damit Zugewanderte mithilfe von Sprachkenntnissen schneller eine neue Anstellung im Falle eines Arbeitsplatzwechsels finden können, ließe sich das entsprechende Sprachniveau auch ohne Punktesystem bei der Titelerteilung berücksichtigen.

Aber auch ungeachtet dieser grundsätzlichen Überlegung stellen sich etliche Fragen bezüglich der Ausgestaltung und der praktischen Umsetzung der Chancenkarte.

Wenn keine volle oder teilweise Gleichwertigkeit der Qualifikation vorliegen, ist ein mindestens zweijähriger Berufsabschluss nötig, der im Herkunftsland staatlich anerkannt ist. Punkte gibt es für die Berufserfahrung. Die Umsetzung soll bei den Ausländerbehörden liegen. Hier stellt sich die Frage, wie diese die genannten Voraussetzungen prüfen und ob dafür in den

Behörden ausreichend Expertise und Personal vorhanden ist, um ein bundesweit einheitliches Vorgehen zu garantieren. Bislang gehört die Bewertung beruflicher Abschlüsse nicht zur Aufgabe der Ausländerbehörden.

Über die Dauer für die Bearbeitung enthält der Referentenentwurf keine Informationen. Hier sollte eine klare Frist eingefügt werden. Auch über das Verfahren selbst liegen keine Angaben vor. Ist ein Onlineverfahren angedacht, in dem die Fachkraft im Ausland die entsprechenden Unterlagen hochladen kann und dann nach kurzer Zeit die Punkte mitgeteilt und schnell ein Visum bekommt? Sollte stattdessen ein langwieriges „analoges“ Verfahren vorgesehen sein, wäre dies sicher nicht förderlich, um die Chancenkarte zu einem Erfolg werden zu lassen.

Der Referentenentwurf betreibt mit Blick auf die Umsetzung bereits ein „Erwartungsmanagement“. Die Problematik, dass die relevanten Stellen nicht ausreichend Kapazitäten haben könnten und die Dauer der Visumverfahren zu lange ist, um die Regelungen adäquat umzusetzen, wird u.a. als Argument angeführt, um die Anzahl der Chancenkarten zu begrenzen. Eine solche Begrenzung sollte aus Sicht der IHK-Organisation ausschließlich aus arbeitsmarkt- und integrationspolitischer Perspektive erfolgen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass das System nicht als verlässlich und berechenbar von Betrieben und Fachkräften wahrgenommen wird. Wenn ein neues Instrument eingeführt werden soll, sollte zunächst die für die praktische Umsetzung nötige Infrastruktur sichergestellt werden.

Vor diesem Hintergrund, aber auch bzgl. der Umsetzung im Bereich anderer Aufenthaltstitel, wäre die Schaffung einer zentralen Stelle auf Bundesebene zu überlegen, die für die administrative Umsetzung des FEG und damit auch für die Chancenkarte zuständig ist. Zumindest sollte die Einrichtung zentraler Ausländerbehörden in den Ländern weiterverfolgt werden.

Die Chancenkarte sieht ferner vor, dass es einen Punkt für das Vorhandensein einer „Paten-schaft“ geben soll. Die Voraussetzungen hierfür werden in der Gesetzesbegründung detailliert erläutert, u.a. bzgl. etwaiger Gewinnerzielungsabsichten. Diese Regelung birgt in der praktischen Umsetzung Gefahr weiterer Intransparenz und administrativen Aufwands in den prüfenden Behörden. Einerseits soll dies ausschließen, dass ein „zweifelhaftes Agenturwesen“ (S. 89) entstehe, andererseits führt der Entwurf aus, dass „davon auszugehen [sei], dass in Anbe-tracht des Umstandes, dass es sich um ein Merkmal handelt, das lediglich mit einem Punkt zur Erfüllung des Punkteerfordernisses beiträgt, kein flächendeckender Missbrauch stattfindet.“ (S. 90).

Weitere Widersprüche bestehen z.B. darin, dass die Chancenkarte auch zur Ausbildungsplatz-suche genutzt werden soll, als Voraussetzung zu deren Erteilung jedoch eine Ausbildung be-reits vorausgesetzt wird.

Fehlen die nötigen deutschen Sprachkenntnisse für die Erteilung der Chancenkarte, soll ein Zu-wanderungsinteressierter auf „jeden Fall zunächst einen Aufenthaltstitel für den Besuch eines

Sprachkurses beantragen und erhalten. Mit dieser Aufenthaltserlaubnis sind dann auch dieselben suchenden Tätigkeiten wie mit der Chancenkarte möglich“ (S. 87). Würde dies in der Praxis bedeuten, dass das gesamte Chancenkarten-Verfahren umgangen werden kann, wenn ein Sprachkurs absolviert wird? Hier dürften sich zumindest Fragen bzgl. der daraus entstehenden Anreize stellen.

Ferner wird in der Begründung darauf hingewiesen, dass Einschränkungen des Absatz 2 Satz 1 keine Anwendung finden, wenn jemand eine Teilanerkennung besitzt und darüber vier Punkte erhält (S. 88). Nach Absatz 2 Satz 1 ist die Lebensunterhaltssicherung nachzuweisen. Die Intention dieser Regelung ist unklar und es stellt sich die Frage, warum diese Ausnahme nur für diese Personengruppe gelten soll. Insgesamt sollte die Prüfung des Lebensunterhalts vereinfacht und wo möglich standardisiert werden, was auch die prüfenden Behörden entlasten könnte.

Eine sinnvolle Verbesserung enthält die Regelung zur Chancenkarte hingegen darin, dass eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 20 Stunden je Woche sowie Probebeschäftigungen möglich sind. Dies kann zur Sicherung des Lebensunterhalts beitragen und ein Kennenlernen zwischen Betrieb und Fachkraft ermöglichen. Die Tatsache, dass die Probebeschäftigungen jeweils die Merkmale einer mit einem möglichen Anschlusstitel verbundenen Beschäftigung erfüllen müssen, dürfte hingegen weiteren Prüfaufwand in den Behörden und Bürokratie in den Betrieben verursachen.

Alles in allem kommt mit der Chancenkarte ein weiteres, komplexes Instrument in das Aufenthaltsgesetz hinzu, das Ressourcen in den beteiligten Behörden bindet und auch für Betriebe neu ist. Die Chancenkarte ist nur zur Arbeitsplatzsuche gedacht und muss daher anschlussfähig an die Beschäftigungstitel sein, was die Ausgestaltung verkompliziert. Gegebenenfalls wäre es sinnvoller gewesen, mit einem Punktesystem auch den Zugang in Beschäftigung zu schaffen, und zwar (auch) für Personen, für die die Zuwanderung aktuell nicht oder nur schwer möglich ist – also z.B. ohne Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation. Dies hätte dann eine Alternative zur Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung (§ 6 BeschV-E) sein können.

Beschäftigung bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung (§ 6 BeschV-E)

Mit der Änderung der Beschäftigungsverordnung soll Fachkräften, die keinen formal anerkannten Abschluss haben, die qualifizierte Beschäftigung in Deutschland ermöglicht werden. Voraussetzung ist eine Berufsqualifikation, die von dem Staat, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist und deren Erlangung eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt hat, oder ein ausländischer Hochschulabschluss, der von dem Staat, in dem dieser erworben wurde, staatlich anerkannt ist. Hinzu kommen Berufserfahrungen sowie ein

Arbeitsplatzangebot mit einer Gehaltsgrenze von mindestens 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rente (ca. 40.000 Euro).

Aus Sicht der IHK-Organisation ist es grundsätzlich ein sinnvoller Ansatz, von der vollständigen Gleichwertigkeit als Zuwanderungsvoraussetzung abweichen zu können. Diese hat sich in der Vergangenheit oftmals als Hemmnis für die Zuwanderung erwiesen. Das deutsche Ausbildungssystem ist international nahezu einzigartig, weshalb viele ausländische Fachkräfte keine volle Gleichwertigkeit haben. Gleichwohl verfügen sie oftmals über Qualifikationen, die in deutschen Betrieben gefragt sind. Die vorgesehene Ausgestaltung wirft allerdings Fragen auf und ließe sich verbessern.

Die Gehaltsgrenze von derzeit ca. 40.000 Euro p.a. dürfte in etlichen Branchen zu hoch sein, die gleichzeitig allerdings von erheblichen Fachkräfteengpässen betroffen sind (z.B. Gastronomie). Dies gilt gerade auch für dienstleistungsorientierte Betriebe der ostdeutschen Wirtschaft. Diese Gehaltsschwelle entspricht nahezu der für hochqualifizierte Fachkräfte in Mangelberufen bei der Blauen Karte EU. Die Abweichung von dieser Grenze soll gemäß Verordnungsentwurf nur tarifgebundenen Unternehmen möglich sein. Da gerade KMU vielfach nicht tarifgebunden sind, würden sie von dieser Regelung benachteiligt und müssten im Zweifel höhere Löhne zahlen als i.d.R. leistungsstärkere große Unternehmen. Auch lässt sich nicht ausschließen, dass der Betriebsfriede gestört werden kann, wenn neue ausländische Fachkräfte, die ggf. geringer qualifiziert sind als bisherige Beschäftigte, ein gleich hohes oder höheres Einkommen erzielen (müssten). Eine Erhöhung der Löhne der Stammbeslegschaft als Reaktion darauf, ist von den Betrieben i.d.R. nicht zu leisten. Dies kann die Anreize im Betrieb reduzieren, von dieser neuen Möglichkeit Gebrauch zu machen, was die Fachkräftesicherung insgesamt erschwert. Eine Abweichung von der Gehaltsgrenze sollte daher grundsätzlich möglich sein. Die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen durch die BA verhindert ohnehin Ausbeutung und Lohndumping. Alternativ könnte eine Orientierung am Tarifvertrag gelten. Denkbar wäre ansonsten eine Regelung, bei der erst nach einer gewissen Zeitspanne die Gehaltsgrenze erreicht werden müsste. In dieser Zeit könnten die Beschäftigten Berufserfahrungen sammeln, was ein höheres Gehalt rechtfertigen könnte.

Unklar ist nach wie vor, durch wen die Prüfung des beruflich qualifizierenden, staatlich anerkannten Abschlusses oder Hochschulabschlusses erfolgen soll – gleiches gilt für die Prüfung der Berufserfahrungen (sollten diese geprüft werden). Diese als wesentliches Zugangskriterium für den Aufenthaltstitel nötige Prüfung hat große Bedeutung. Sie muss unbürokratisch, transparent und nachvollziehbar, bundeseinheitlich sowie schnell erfolgen. Dazu bedarf es ausreichender Kapazitäten und fachlicher Expertise in der prüfenden Stelle. Es ist zu bedenken, dass in etlichen Ländern das Ausgeben von Arbeitszeugnissen als Nachweis von Berufserfahrung nicht gängig ist. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, nach welchen Kriterien die Berufserfahrung grundsätzlich nachzuweisen ist. Gerade bei steigendem Zuwanderungsinteresse ausländischer Fachkräfte ist mit einer Zunahme der Prüfungen zu rechnen, wofür nicht

zuletzt die finanziellen Mittel in der prüfenden Stelle vorhanden sein müssen. Je nachdem, wer diese Prüfung vornimmt, ist ein schneller und unbürokratischer Austausch dieser Stelle mit insbesondere Ausländerbehörden nötig, am besten digital mit entsprechenden Schnittstellen, damit das Verfahren insgesamt so schnell wie möglich abgewickelt werden kann. Zudem muss sichergestellt sein, dass die Ergebnisse der Prüfung dahingehend anschlussfähig sind, dass es nicht zu Doppelprüfungen oder gegensätzlichen Entscheidungen kommt, wenn im Anschluss die Gleichwertigkeit der Qualifikation geprüft werden sollte. Insbesondere sollten diese Prüfungen, die durch die geplanten Änderungen des Aufenthaltsgesetzes künftig für mehrere Aufenthaltsw Zwecke nötig werden (neben Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung auch bei Anerkennungspartnerschaften sowie der Chancenkarte), nicht von unterschiedlichen Institutionen durchgeführt werden. Dies würde das gesamte System weiter verkomplizieren, Verantwortlichkeiten intransparent machen und eine Einheitlichkeit der Entscheidungen in Frage stellen, sollten z.B. sowohl Ausländerbehörden, Bundesagentur für Arbeit und Anerkennungsstellen je nach Aufenthaltsw Zweck prüfen. Vor dem Hintergrund, dass viele Ausländerbehörden infolge ihrer vielfältigen Aufgaben – nicht zuletzt mit Blick auf die Fluchtmigration – und Personalengpässen stark ausgelastet sind, was sich auch in der Dauer dortiger Prozesse mitunter niederschlägt, sollte diese neue Aufgabe der Prüfung nicht in den Ausländerbehörden erfolgen. Fachliche Expertise dürfte u.a. in Anerkennungsstellen vorhanden sein.

Auch ließe sich fragen, warum nur staatlich anerkannte Abschlüsse berücksichtigt werden sollen, nicht aber auch berufliche oder schulische Ausbildungen, die nicht staatlich anerkannt sind. Viele AHKs verfügen über Know-how und ein breites Dienstleistungsportfolio rund um “Duale Berufsbildung im Ausland”, u.a. mit der Vergabe von AHK-DIHK-Zertifikaten nach Abschluss einer Ausbildung, angelehnt an das deutsche Modell. Im A-Korridor des AHK-DIHK-Qualitätssicherungssystems entsprechen die von der AHK zertifizierten Berufsbildungsangebote weitestgehend den nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelten Abschlüssen. Um hier zusätzliches Fachkräftepotenzial für die Unternehmen zu heben, denen bisher die Zuwanderung verwehrt ist, sollte geprüft werden, wie Personen mit nicht-staatlichen bzw. privatrechtlichen Ausbildungsnachweisen, die den nach BBiG geregelten Abschlüssen inhaltlich und vom zeitlichen Umfang her sehr nahekommen, auch Zugang zu einem Anerkennungsverfahren nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) bekommen können. Das für Betriebe und Fachkraft sinnvolle Transparenzinstrument der beruflichen Anerkennung schafft Klarheit über vorhandene Abschlüsse und ggf. Qualifizierungsbedarf und erleichtert nach erfolgter Zuwanderung einen zügigen Einstieg in qualifizierte Beschäftigung in Deutschland.

Die Erleichterungen des Zugangs im Bereich der IuK-Berufe mit berufspraktischen Erfahrungen sind ein sinnvoller Schritt (zwei statt drei Jahre Berufserfahrung sowie Verzicht auf Nachweis von Sprachkenntnissen), obgleich folgerichtig, weil ansonsten eine Schlechterstellung gegenüber den neugeregelten Beschäftigungen in § 6 BeschV-E stattgefunden hätte. Hier bestehen

erhebliche Fachkräfteengpässe in den Betrieben. Die bisherige Regelung wurde nur in sehr geringem Maße genutzt. Wichtig ist, dass die Regelungen zur Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung insgesamt so einheitlich wie möglich sind und sich nicht je nach Beruf unterscheiden.

Perspektivisch könnte geprüft werden, inwieweit lediglich auf Berufserfahrung gesetzt wird und bei Zuwanderungsinteresse auf das Vorliegen eines Berufs- oder Hochschulabschlusses gänzlich verzichtet werden könnte. Denn in vielen Ländern finden sich kompetente Berufspraktikerinnen und Berufspraktiker – also Menschen ohne formalen Abschluss, aber mit umfassender Berufserfahrung –, die deutsche Unternehmen sehr gut für qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und als Fachkräfte beschäftigen könnten. Es sollte deshalb stärker als bisher langjährige Berufserfahrung als Voraussetzung für einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung in nicht reglementierten Berufen berücksichtigt werden. Nach Einreise und Beschäftigungsaufnahme in Deutschland könnte durch ein geregeltes berufliches Validierungsverfahren die Handlungskompetenz im Beruf verlässlich bewertet und formal bescheinigt werden. Das vom BMBF geförderte Modellprojekt ValiKom und die Erfahrungen, die Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern in diesem Projekt bei der Validierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen gesammelt haben, bieten hierfür eine gute Grundlage.

Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (bei teilweiser Gleichwertigkeit §16d AufenthG)

Der Anerkennung der Qualifikation kommt bei der Zuwanderung von beruflich Qualifizierten weiterhin große Bedeutung zu. Ausländische Abschlüsse erfüllen allerdings häufig nicht die Anforderungen einer vollständigen Gleichwertigkeit im Vergleich mit einer deutschen Berufsausbildung. Ziel des §16d ist es, die Einwanderung und den Aufenthalt auch mit teilweiser Gleichwertigkeit zu erleichtern und parallel zur Beschäftigung durch geeignete Qualifizierungen bzw. einschlägige Berufserfahrung die volle Anerkennung des Abschlusses zu erreichen.

Grundsätzlich sinnvoll sind die nun geplanten erweiterten Spielräume zur Einwanderung mit teilweiser Gleichwertigkeit. Für Betriebe ist es wichtig, hier noch weitere Erleichterungen zu schaffen, denn die korrekte Beantragung des passenden Zuwanderungstitels zu Qualifizierungszwecken setzt für Unternehmen und ihre zukünftigen Fachkräfte nach wie vor eine tiefe Detailkenntnis voraus. Hier geht der Entwurf insbesondere im §16d Abs. 3 im Sinne der Unternehmen und Fachkräfte nicht weit genug. Eine bessere Praktikabilität und schlankere Lösungen für das Arbeiten mit teilweiser Gleichwertigkeit neben einer Anpassungsqualifizierung wären hilfreich. Die Möglichkeit, bereits während der Qualifizierung zu arbeiten, ist zu kompliziert ausgestaltet. So sollte beispielsweise das Unternehmen entscheiden – je nach Qualifizierungsstand der potenziellen Fachkraft – ob diese als Fachkraft oder zunächst als zu qualifizierender Beschäftigte:r eingesetzt und auch bezahlt wird. Entsprechende Details, u.a. zu

Einsatzmöglichkeiten, Bezahlung etc. regelt der Arbeitsvertrag. Das Ziel des Aufenthaltstitels – Anpassungsqualifizierung zur vollen Gleichwertigkeit – bleibt erhalten, nur der Weg dahin orientiert sich an den Unternehmensbedarfen und dem Niveau der einreisenden Person.

Zu befürworten ist, dass erst nach erfolgter Einreise der individuelle Qualifizierungsplan zum Ausgleich der im Bescheid beschriebenen Lücken zur vollen Gleichwertigkeit erstellt werden muss. Unternehmen und Fachkraft können sich so in Deutschland schnell und unkompliziert an eine geeignete Stelle wenden, z.B. an eine regionale Industrie- und Handelskammer, und dort entsprechend Beratung und Unterstützung erhalten. Um Betrieb und ausländische Fachkraft schnell und zielgenau für eine Anpassungsqualifizierung zusammenzubringen, unterstützt das Projekt “Unternehmen Berufsanerkennung” der DIHK Service GmbH (mit Förderung des BMBFs) mit dem Service “UBAconnect” genau an dieser Schnittstelle.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass nach Erhalt eines Teilanerkennungsbescheides sowohl den Fachkräften als auch dem Unternehmen mitunter nicht klar ist, welche nächsten Schritte konkret folgen könnten. Über bestehende Beratungsstrukturen im Inland haben ausländische Fachkräfte meist keine Kenntnis. Die Informationen im Ausland zu Einreisemöglichkeiten insbesondere mit teilweiser Gleichwertigkeit sollten deshalb erweitert werden. Es wird angeregt, über Folgeschritte nach einem Teilanerkennungsbescheid und die Möglichkeit mit teilweiser Gleichwertigkeit einzureisen auch über die einschlägigen Plattformen, z.B. make-it-in-germany und anerkennung-in-deutschland, verstärkt und mehrsprachig zu informieren. Bereits jetzt unterstützen Auslandshandelskammern im Projekt ProRecognition der DIHK Service GmbH (mit Förderung des BMBFs) an zehn internationalen Standorten mit ihrer Beratungsexpertise zu allen Anerkennungsfragen. Die AHK-Beraterinnen und AHK-Berater begleiten einreiseinteressierte Fachkräfte vor und während des Anerkennungs- und Visumverfahrens und übernehmen Wegweiser- und Lotsenfunktion.

Anerkennungspartnerschaft (§16d Abs. 3a AufenthG-E)

Qualifizierte Drittstaatsangehörige können im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft vor Einleitung eines Anerkennungsverfahrens eine Aufenthaltserlaubnis erhalten und einreisen. Betrieb und Fachkraft schließen dazu eine Vereinbarung und verpflichten sich zur zügigen Durchführung bzw. Unterstützung des Anerkennungsverfahrens und sich ggf. anschließender Qualifizierungsmaßnahmen. Die Fachkraft kann bereits vom ersten Tag an eine existenzsichernde qualifizierte Beschäftigung aufnehmen und im berufsfachlichen Zusammenhang der anzuerkennenden Qualifikation auf Fachkraftniveau arbeiten. Es sollen weitere Voraussetzungen gelten: Der anzuerkennende ausländische Berufsabschluss muss im Herkunftsland staatlich anerkannt sein und mindestens zwei Jahre (Vollzeit) Ausbildungsdauer betragen haben. Es muss ein Arbeitsvertrag oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine qualifizierte Beschäftigung vorliegen, die bis zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausgeübt werden soll. Der Antragsteller muss über hinreichende deutsche Sprachkenntnisse (A2) verfügen. Der Arbeitgeber soll für eine Ausbildung oder Nachqualifizierung geeignet sein. Die Bundesagentur für Arbeit

muss nach §39 zustimmen. Wechsel in andere Aufenthaltstitel sind möglich, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Grundsätzlich kann die Zuwanderung über „Anerkennungspartnerschaften“ eine gute Möglichkeit sein, die Einreise und damit das Matching zwischen Unternehmen und potenziellen Fachkräften zu beschleunigen. Um qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen, wird weiterhin an der Anerkennung des im Ausland erworbenen Abschlusses festgehalten. Es ist sinnvoll, dass die bisher notwendige Zuwanderungsvoraussetzung – die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses – erst nach Einreise in Deutschland erfüllt werden muss. Sowohl die Unternehmen als auch die Fachkräfte können hier wesentlich leichter die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen nutzen. Zum Beispiel regionale Industrie- und Handelskammern bieten hier vor der Antragstellung eine Anerkennungsberatung für Berufe im IHK-Bereich an. Das Projekt „Unternehmen Berufsankennung“ der DIHK Service GmbH stellt darüber hinaus umfangreiches Informations- und Unterstützungsmaterial, Online-Fragetools etc. speziell für Unternehmen rund um das Anerkennungsthema bereit. Gute Informationen und Unterstützung vor Ort spart Zeit im Zuwanderungsprozess und erleichtert eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Wird eine teilweise Gleichwertigkeit der Anerkennung festgestellt, kann der Aufenthalt zu Qualifizierungszwecken zum Ausgleich der wesentlichen Unterschiede genutzt werden. Ein zügiger Beginn des Anerkennungsverfahrens in Deutschland kann dann schnell Klarheit über vorhandene Abschlüsse, berufliche Perspektiven und ggf. nötige Qualifizierungsmaßnahmen schaffen.

Die Visumerteilung soll mit der „Verpflichtung“ des oder der Einreisenden und des Arbeitgebers verbunden sein, das Anerkennungsverfahren zu beantragen und zu betreiben. Dies muss in einem bürokratiearmen Verfahren geregelt werden, z.B. durch Ankreuzen. Es stellt sich zudem die Frage, welche (rechtlichen) Folgen daraus ggf. für den Betrieb resultieren können. Zu befürworten ist, dass den Entscheidungen der Betriebe in Bezug auf eine passende Personalauswahl für eine Anerkennungspartnerschaft mehr Gewicht gegeben wird.

Die Beschäftigung muss im berufsfachlichen Zusammenhang der anzuerkennenden Qualifikation stehen. Das kann zu Schwierigkeiten in der Praxis führen, da bei Einreise (noch) nicht eindeutig geklärt ist, welcher deutsche Referenzberuf in Frage kommt, denn dieser ergibt sich erst im Verlauf des Anerkennungsverfahrens.

Damit das Anerkennungsverfahren im Inland möglichst erfolgreich abläuft, ist eine Art Vorprüfung des vorhandenen Abschlusses vor der Einreise sinnvoll. Auch um die Einreise von Personen, deren Abschlüsse keinerlei Aussicht auf Erfolg haben (keine Gleichwertigkeit, weil z.B. kein nach BQFG anerkennungsfähiger Abschluss vorhanden ist) zu minimieren, ist eine grundsätzliche Klärung der Anerkennungsfähigkeit des ausländischen Abschlusses nach festgelegten Kriterien (z.B. anerkannter, mind. zweijähriger Abschluss vorhanden, Zuordnung Referenzberuf; Fälschungsthematik) angebracht. Um vor allem verbindliche und qualitätsgesicherte Aussagen dazu treffen zu können, sollten diese Vorprüfung die zuständigen Anerkennungsstellen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens nach BQFG durchführen. Die Prüfung dieser Antragsvoraussetzungen ist zentraler Bestandteil der Gleichwertigkeitsprüfung nach BQFG. Die

zuständigen Anerkennungsstellen verfügen bereits seit mehr als 10 Jahren über das Know-how für diesen Prüfungspunkt und haben die Prozesse dafür bereits erstellt. Die IHK FOSA ist darüber hinaus bereits zentrale Stelle (für 76 der 79 IHKs) für das Anerkennungsverfahren in den nicht reglementierten Berufen im IHK-Bereich. Eine Zuständigkeitssplittung würde zu Mehraufwand bei doppelter Antragstellung führen, aber auch mögliche gegensätzliche Entscheidungen verschiedener Institutionen nach sich ziehen. Mit einer Vorprüfung der grundsätzlichen Anerkennungsfähigkeit eines beruflichen Abschlusses bei zuständigen Anerkennungsstellen hätten Unternehmen und Zuwandernde außerdem schnell Klarheit über vorhandene Abschlüsse, Einsatzmöglichkeiten im Betrieb und mögliche Qualifizierungsbedarfe.

Perspektivisch könnte überlegt werden, ob – ähnlich wie bei der Zeugnisbewertung für akademische nicht reglementierte Abschlüsse (Datenbank Anabin) – eine Datenbank auch für berufliche Abschlüsse aufgebaut werden könnte. In einer Datenbank können Informationen zur grundsätzlichen Anerkennungsfähigkeit von internationalen, beruflichen Abschlüssen hinterlegt sein. Wichtig sind auch hier die Kriterien, nach denen eine Einschätzung abgegeben werden kann, z.B. Abschlüsse aus verschiedenen Jahren, Regionen; Bezug zum aktuellen Referenzberuf etc.) Der Aufbau einer Datenbank ist zeit- und kostenintensiv und könnte somit nur mittelfristig einen Mehrwert bringen.

Der Aufenthalt ist zunächst auf ein Jahr begrenzt, kann aber auf bis zu drei Jahre verlängert werden, wenn das Anerkennungsverfahren betrieben wird. Der Zeitraum von zunächst einem Jahr erscheint sehr kurz, da Betrieb und Fachkraft sich zunächst kennenlernen und auch das Betreiben des Anerkennungsverfahrens im ersten Jahr vorbereiten müssen. Denn auch hier muss der Antrag auf Anerkennung mit vollständigen Unterlagen gestellt werden, bevor die 3-Monats-Frist für eine Entscheidung starten kann. Erfahrungen zeigen, dass das Beschaffen von notwendigen Dokumenten oft viel Zeit beansprucht.

Dass bei Beschäftigungsaufnahme sofort auf Fachkraftniveau bezahlt werden soll, kann zu Schwierigkeiten in der Praxis führen. Mindestens sollte das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens abgewartet werden, um zu entscheiden, auf welchem berufsfachlichen Niveau sich der zugewanderte Beschäftigte tatsächlich befindet. Ergibt die Anerkennung beispielsweise eine teilweise Gleichwertigkeit und sind die Lücken im Vergleich zum deutschen Referenzberuf erheblich, steht zunächst die Qualifizierung im Fokus. Der Arbeitgeber hat bereits vereinbart, dem Beschäftigten im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft die für den Ausgleich notwendigen Maßnahmen zu ermöglichen (z.B. Freistellung). Das heißt, hier geht der Betrieb bereits in Vorleistung, um den Beschäftigten auf dem Weg zum Fachkraftniveau zu begleiten. Eine adäquate Bezahlung könnte sich daran anschließen. Auch ist die maximale Aufenthaltsdauer von drei Jahren sehr kurz bemessen, da nach dem ersten Bescheid und der ggf. längeren Qualifizierung eine erneute Antragstellung auf volle Gleichwertigkeit ansteht.

Das Erfordernis, dass Arbeitgeber für eine Ausbildung oder Nachqualifizierung geeignet sein sollen, ist zu restriktiv und stellt eine deutlich höhere Anforderung gegenüber den Arbeitgebern dar, die im Rahmen von Aufenthalten nach §16d Abs. 3 AufenthG Personal zu Qualifizierungszwecken eingestellt haben. Nicht nachvollziehbar ist es, warum, auf welche Weise und

durch wen dieser Nachweis erbracht werden soll. In jedem Fall würde es einen Mehraufwand bei verschiedenen Institutionen nach sich ziehen und auch für Anerkennungspartnerschaften prinzipiell geeignete Betriebe – z.B. KMUs – ausschließen. Besser ist es hier, die Betriebe über Aufgaben und Aufwand von Anerkennungspartnerschaften – z.B. durch die Industrie- und Handelskammern – zu informieren und sie zu sensibilisieren. Zudem können bei einer im Inland festgestellten teilweisen Gleichwertigkeit fehlende Qualifikationen auch an anderer Stelle (z.B. Bildungsträger) und nicht nur im Betrieb nachgeholt werden. Auch die regional tätigen Institutionen der Migrations- und Integrationsbegleitung könnten entsprechend einbezogen werden und beratend unterstützen.

Einreise zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse (§ 16d Abs. 6 AufenthG-E in Verbindung mit §14 BQFG sonstige Verfahren)

Bisher bestand die grundsätzliche Möglichkeit im Rahmen des Anerkennungsverfahrens eine Qualifikationsanalyse im Inland zu absolvieren, wenn Antragstellende die Dokumente zu ihrer Berufsqualifikation aus nicht selbst zu vertretenden Gründen nicht oder nur teilweise vorlegen können oder die Vorlage der Unterlagen mit einem unangemessenen Aufwand verbunden wäre (§14 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz BQFG). Die nun neu geschaffene Option in §16d Abs. 6 AufenthG zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse nach Deutschland zeitlich befristet einzureisen, wenn die zuständige Anerkennungsstelle diese vorschlägt, kann zusätzliche Spielräume bei der Fachkräfteeinwanderung schaffen. Erfahrungen zeigen jedoch auch, dass die Organisation und Durchführung dieser Qualifikationsanalysen nach §14 BQFG vergleichsweise aufwändig sind und zu einem schwer abschätzbaren Mehraufwand bei zuständigen Anerkennungsstellen und durchführenden regionalen Kammern führen können.

Westbalkanregelung (§ 26 BeschV-E)

Die Westbalkanregelung soll entfristet und die jährlichen Kontingente von 25.000 auf 50.000 Personen erhöht werden. Zudem soll eine zügige Bearbeitung der Anträge gewährleistet werden. Die Ausweitung dieser Regelung auf weitere Staaten soll geprüft werden.

Aus Sicht der IHK-Organisation sind die geplanten Maßnahmen sinnvoll. Für viele Betriebe hat die Regelung die Möglichkeiten der Fachkräftesicherung verbessert. Erfahrungen haben jedoch gezeigt, dass auch hier die administrativen Verfahren oft sehr lange gedauert haben und das angewandte Losverfahren bei der Visumterminvergabe keine betriebliche Planungssicherheit ermöglicht. Daher ist es wichtig, das Verfahren transparent und verlässlich auszugestalten und die Auslandsvertretungen mit den nötigen Kapazitäten auszustatten, damit die Visumvergabe nicht zum Flaschenhals wird. Sollte es zu einer Länderausweitung kommen, könnte ggf. das Kontigent angepasst werden.

Kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung (§ 15d BeschV-E)

Mit der Regelung soll eine Möglichkeit zur Ausübung jeder Beschäftigung unabhängig vom Nachweis einer Qualifikation eingeführt werden. Es soll eine Beschäftigung von sechs Monaten in einem Zeitraum von zwölf Monaten bei tarifgebundenen Arbeitgebern und in Branchen, in denen ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt, möglich sein. Der Arbeitgeber soll mindestens 50 Prozent der erforderlichen Reisekosten tragen. Zudem soll ein Betrieb nur für zehn Monate innerhalb von zwölf Monaten Ausländerinnen und Ausländer im Wege dieser neuen Norm beschäftigen können.

Da in vielen Betrieben nicht mehr nur Fach-, sondern auch Arbeitskräfteengpässe eine große Herausforderung sind, ist es aus Sicht der IHK-Organisation sinnvoll, auch die Beschäftigung ohne Nachweis einer Qualifikation zu ermöglichen.

Allerdings enthält auch hier der Entwurf Voraussetzungen, die zum einen die Inanspruchnahme der neuen Möglichkeit stark einschränken und zum anderen erneut bürokratischen Aufwand erzeugen.

So schließt auch hier das Erfordernis der Tarifbindung (bzw. allgemeinverbindlicher Tarifvertrag) eine Vielzahl gerade von KMU aus, die nicht tarifgebunden sind. Eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen sollte stattdessen ausreichen, um die Gefahr einer prekären Beschäftigung auszuschließen – zudem gilt auch hier der Mindestlohn. In der Gesetzesbegründung wird dazu u.a. angeführt, dass die unter die Regelung fallenden Ausländerinnen und Ausländer aufgrund der kurzen Beschäftigungsdauer ihre Rechte oftmals nicht wirksam durchsetzen könnten und daher die Tarifbindung nötig sei. Dies stellt die Betriebe zu Unrecht unter den Generalverdacht eines missbräuchlichen Verhaltens. Zudem ließe sich die angebliche Problematik vermeiden, wenn eine längere Beschäftigungsdauer ermöglicht würde.

Für die von Engpässen betroffenen Betriebe – und damit letztlich für die Wirtschaft und Endkunden insgesamt, die von den Folgen dieser Engpässe negativ betroffen sind – ist die Dauer von sechs Monaten häufig zu kurz. Es sind nicht nur Betriebe der Saisonbeschäftigung von diesen Arbeitskräfteengpässen betroffen ist, sondern z.B. auch Gastronomiebetriebe, die ganzjährig ihre Leistungen erbringen. Das Unternehmen müsste dann nach sechs Monaten einen anderen Beschäftigten suchen, einstellen, einarbeiten und integrieren, was mit Kosten und Aufwand für den Betrieb (gerade auch, wenn er 50 Prozent der Reisekosten tragen muss), aber auch für die Verwaltung verbunden ist. Zudem gilt die sechs-Monatsfrist auch bei einem Arbeitgeberwechsel. Der neue Betrieb müsste daher zunächst prüfen, ob und wie lange Beschäftigte schon bei einem anderen Arbeitgeber tätig waren – auch das erhöht den administrativen Aufwand. Die zeitliche Begrenzung sollte daher aufgehoben oder zumindest deutlich verlängert werden.

Auch die Begrenzung der Dauer auf zehn Monate innerhalb von zwölf Monaten verursacht für die Betriebe unnötige Hürden und behindert die Fach- und Arbeitskräftesicherung. Laut Gesetzentwurf soll dadurch die Gefahr der Verdrängung inländischer Arbeitskräfte minimiert werden.

Zum einen scheint allerdings eine mögliche zweimonatige „Pause“ nicht geeignet, dieses Ziel zu erreichen. Zum anderen sieht der Gesetzentwurf vor, dass die BA Kontingente festlegt, die sich auch auf bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen beziehen können und die BA sich dabei an den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt orientiert. Zudem kann die BA trotz festgelegter Zulassungszahl die Zustimmung versagen, wenn sie für einzelne Regionen oder Wirtschaftszweige festgestellt hat, dass sich aus der Besetzung offener Stellen mit ausländischen Bewerberinnen oder Bewerbern nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben. Damit dürfte eine potenzielle Verdrängungsgefahr bereits minimiert werden.

Die Festlegung der Kontingente muss sich an nachvollziehbaren, transparenten Arbeitsmarktkriterien orientieren und verlässlich sein, um Betrieben die nötige Planungssicherheit zu geben. Die Kontingente sollen sich lt. Verordnungsentwurf am Bedarf orientieren. Hier wäre zu fragen, wie dieser Bedarf konkret definiert wird und es muss sichergestellt sein, dass dabei auch regionale Bedarfe berücksichtigt werden. In der Vergangenheit hat eine ähnliche Steuerung über die damalige Positivliste für Engpassberufe der BA nicht immer gut funktioniert, weil z.B. zwar bundesweit quantitativ kleine, aber für bestimmte Branchen und Regionen erhebliche Engpässe nicht ausreichend erfasst wurden. Daher wurde die Regelung über die Positivliste abgeschafft.

Die Einbeziehung einer Vielzahl von Akteuren bei der Kontingentbestimmung wie im Verordnungsentwurf vorgesehen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Auswärtiges Amt, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesministerium des Innern und für Heimat, Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, Bundesministerium für Digitales und Verkehr) birgt die Gefahr erheblichen Bürokratieaufwands und nicht zuletzt politischer Entscheidungen. Auch die Möglichkeit der Versagung trotz festgelegter Kontingente kann in der Praxis die Stellenbesetzung und Planungssicherheit der Betriebe erschweren.

Einwanderungsprozess nachhaltig verbessern und beschleunigen

Der Gesetzentwurf sieht vor, den Einwanderungsprozess nachhaltig zu verbessern, indem Voraussetzungen für eine zentrale Erstansprechstelle geschaffen werden. Hierfür soll die bereits bestehende Ansprechstelle der Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland (ALiD) für Fachkräfte und Unternehmer gestärkt und deren Aufgabenspektrum entsprechend erweitert werden.

Aus Sicht der IHK-Organisation ist es wichtig, den Einwanderungsprozess zu verbessern und dafür nötige Strukturen zu schaffen, gerade vor dem Hintergrund weiter zunehmender Komplexität. Gute Beratung von Einwanderungsinteressierten sowie von Betrieben ist dabei eine wichtige Hilfe. Die Kompetenzerweiterung des BAMF kann dazu einen Beitrag leisten, dürfte aber wohl nicht ausreichen, da es sich insbesondere lediglich um eine Hotline handelt. Damit diese auf Grundlage eingehender Anfragen oder Beschwerden wie angestrebt aktiv Vorschläge zur Verfahrensoptimierung entwickeln kann, ist eine gute Ausstattung zu gewährleisten. Gleiches gilt, um bei Schwierigkeiten im Einwanderungsprozess helfen zu können. Eine reine Weiterleitung an zuständige Behörden – wie im Gesetzentwurf angedeutet – dürfte dieser Zielsetzung nicht gerecht werden.

Nötig sind aus Sicht der IHK-Organisation Strukturen vor Ort, die Beschäftigte und Betriebe betreuen können, um die Integration und damit die nachhaltige Fachkräftesicherung zu unterstützen. Hierfür kommen zentrale Anlaufstellen wie z.B. Welcome Center in Betracht, die bei allen betrieblichen, aber auch außerbetrieblichen Fragen unterstützen können und z.B. in individuellen Zuwanderungsprozessen selbst Kontakt mit den relevanten Behörden aufnehmen und im Sinne der Fachkräfte und Betriebe Anliegen klären.

Zunehmender Beratungs- und Unterstützungsbedarf dürfte auch bei interessierten Personen im Ausland entstehen. Dies gilt nicht zuletzt für Fragen der beruflichen Anerkennung und der Einschätzung von Qualifikationen, die eine wichtige Voraussetzung für die Zuwanderung sind – künftig z.B. auch mit Blick auf die nötige Vorprüfung der Anerkennungsfähigkeit für Anerkennungspartnerschaften. Mit dem Projekt Pro Recognition steht dazu bereits an zehn AHK-Standorten Beratungsexpertise zu allen Anerkennungsfragen sowie ein tragfähiges Netz von Akteuren bei der Begleitung vor und nach der Einreise bereit. Diese Funktion als Lotse der AHKs in der Beratung, Begleitung und Unterstützung von Fachkräften ließe sich weiter ausbauen.

Auch bei den geplanten neuen Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderungen wie bspw. den Anerkennungspartnerschaften wird es auch bei den Betrieben weiter Beratungs- und Unterstützungsbedarf geben. Daher kommt Projekten wie „Unternehmen Berufsanerkennung“ der DIHK Service GmbH (BMBF gefördert) eine wichtige Rolle zu. Das Projekt stellt Informationen und Unterstützungsmaterialien speziell für Unternehmen bereit und matcht über den Service UBAconnect interessierte Betriebe und Fachkräfte mit Teilanerkennung für notwendige Anpassungsqualifizierungen.

Sonstiges

Informationspflichten (u.a. § 45c AufenthG-E)

Der Gesetzentwurf erweitert an einigen Stellen die betrieblichen Informationspflichten für Unternehmen (z.B. § 39 Abs. 4 und § 45c AufenthG-E). Dies mag im Einzelfall als eine nur geringe Zusatzbelastung aufgefasst werden, sollte aber in der Summe der Gesamtwirtschaft nicht unterschätzt werden. Im aktuellen DIHK-Fachkräftereport geben 52 Prozent der Unternehmen an, dass ihnen weniger Bürokratie wie z.B. durch Abbau von Informationspflichten bei der Fachkräftesicherung helfen würden. Vor diesem Hintergrund sollte die Ausweitung von Informationspflichten in einem Gesetz, das der Fachkräftesicherung dienen soll, kritisch hinterfragt werden. Die Hinweispflicht zum Beratungsangebot sollte daher nicht beim Arbeitgeber, sondern bei der Ausländerbehörde angesiedelt werden.

Zeitarbeit

Das generelle Verbot der Zuwanderung zur Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma gemäß § 40 Absatz 1 Nummer 2 AufenthG sollte aufgehoben werden. Gerade für KMU, die häufig nicht selbst im Ausland Fachkräfte suchen und gewinnen können, kann dies eine Hilfe bei der Fach- und Arbeitskräftesicherung sein. Die Zeitarbeitsbranche leistet einen wertvollen Beitrag zur Integration von zuwandernden Fachkräften und sollte daher nicht von der Zuwanderung von Arbeitskräften ausgeschlossen werden.

Aufweichen der Altersgrenze konkretisieren

Bei Zuwandernden nach Vollendung des 45. Lebensjahrs wird in § 1 Absatz 2 AufenthG ein Gehalt von mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung vorausgesetzt, es sei denn, die Ausländerin oder der Ausländer kann den Nachweis über eine angemessene Altersversorgung erbringen. Von den Voraussetzungen soll künftig abgesehen werden können, wenn ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung der Ausländerin oder des Ausländers besteht. Diese Abweichung kann insbesondere dann akzeptiert werden, wenn die Gehaltsschwelle nur geringfügig unterschritten oder die Altersgrenze nur geringfügig überschritten wird. Für die Planbarkeit der Unternehmen und Fachkräfte wäre es zielführend den Ausnahmetatbestand eindeutig zu klären, insbesondere auch der Tatbestand eines wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Interesses. Eine analoge Formulierung in § 19c Absatz 3 findet so gut wie keine Anwendung.

E. Ansprechpartner mit Kontaktdaten

Dr. Stefan Hardege

Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung

Leiter des Referats Fachkräftesicherung, Arbeitsmarkt, Zuwanderung

DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer

Breite Str. 29 | 10178 Berlin

Tel +49 30 20308-1115

E-Mail hardege.stefan@dihk.de | www.dihk.de

Kathrin Tews

Bereich Weiterbildung

Referatsleiterin Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Kompetenzerfassung

DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer

Breite Str. 29 | 10178 Berlin

Tel +49 30 20308-2522

E-Mail tews.kathrin@dihk.de | www.dihk.de

Dr. Anne Zimmermann

Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung

Leiterin des Referats Beschäftigung, Alterssicherung, Familie in der Arbeitswelt

DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer

Breite Str. 29 | 10178 Berlin

Tel +49 30 20308-1631

E-Mail zimmermann.anne@dihk.de | www.dihk.de

F. Beschreibung DIHK

Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein.

Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zu gemeinsamen Positionen der Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 140 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 92 Ländern.