

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Stellungnahme des VDMA

Stand: 24. Februar 2023

Der Maschinen- und Anlagenbau ist mit 1,2 Millionen Beschäftigten der größte industrielle Arbeitgeber in Deutschland und zählt zu den Wirtschaftszweigen, deren Erfolg existenziell von gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängt. 57 Prozent sind Fachkräfte, 20 Prozent Spezialisten und 14 Prozent Experten, d.h. 91 Prozent verfügen mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Durch das Ausscheiden vieler Erwerbstätiger in den nächsten Jahren droht sich der Fachkräftemangel weiter zu verschärfen. Aktuellen Berechnungen des IW Köln zufolge werden bis Ende des Jahrzehnts jährlich zwischen 270.000 und 290.000 MINT-Fachkräfte altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Für den Maschinenbau heißt das, es gehen mehr als doppelt so viele Fachkräfte in den Ruhestand als junge Menschen mit einer im Maschinenbau erworbenen Ausbildung nachrücken.

Der VDMA begrüßt daher ausdrücklich den Vorstoß der Bundesregierung, die qualifikations- und bedarfsorientierte Zuwanderung von Fachkräften zu erleichtern und mit der Fachkräftesäule, der Erfahrungssäule und der Potenzialsäule besser zu strukturieren.

Eine Umfrage der OECD unter Fachkräften im Ausland hat ein großes Potenzial an hochqualifizierten Beschäftigten, die sich für eine Tätigkeit in Deutschland interessieren, festgestellt. Gleichzeitig kommt die OECD zu dem Ergebnis, dass die Suche nach einer geeigneten Stelle sowie das Matching die größten Hindernisse darstellen (*vgl. Darstellung letzte Seite*)¹.

Der VDMA sieht sich durch diese Ergebnisse bestätigt. Denn die angesprochene Problematik betrifft nicht nur mögliche Fachkräfte, die eine Arbeitsstelle in Deutschland suchen, zu. Auch Unternehmen – gerade kleine und mittelständische – haben große Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Fachkräften auf internationaler Ebene und benötigen dringend Expertise und Unterstützung.

¹ <https://blog.oecd-berlin.de/wer-will-nach-deutschland>

Um dieses Problem anzugehen, muss der Gesetzentwurf um eine wichtige Regelung ergänzt werden:

Es bedarf dringend einer Änderung des § 40 Abs. 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetzes.

Derzeit gilt, dass die Zustimmung zur Beschäftigung im Rahmen eines Aufenthaltstitels (§ 39 Aufenthaltsgesetz) zu versagen ist, wenn *der Ausländer als Leiharbeitnehmer (§ 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) tätig werden will*.

Diese Regelung ist aus Sicht des VDMA zu streichen. Gerade Personaldienstleister aus dem Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (*nachfolgend Zeitarbeit genannt*) können aufgrund ihrer Expertise, die sie bereits bei der Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt unter Beweis gestellt haben, sehr gut bei der Vermittlung und Rekrutierung von einwanderungswilligen Fachkräften aus Drittstaaten helfen.

Die meist mittelständischen Unternehmen des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus verfügen nicht über die Ressourcen, auf einem „globalen“ Arbeitsmarkt nach geeigneten Fachkräften zu suchen. Die Einbeziehung traditioneller Personalvermittler („*Headhunter*“) ist regelmäßig mit erheblichen Kosten verbunden.

Das Risiko, einen „Fehlgriff“ bei der Auswahl eines Bewerbers aus einem entfernten Drittstaat zu tun, wäre durch die „Vorauswahl“ durch die Zeitarbeit minimiert. Zudem fungiert die Zeitarbeit wegen des starren deutschen Kündigungsschutzes als eine Art Puffer: hat sich ein Zeitarbeitnehmer in einem Kundenunternehmen bewährt, wird ihm ein Stellenangebot unterbreitet. Für den Bewerber bzw. die Bewerberin selbst hätte die Einbeziehung der Zeitarbeit den Vorteil, dass das Zeitarbeitsunternehmen ihn oder sie bereits im Anerkennungsverfahren unterstützt. Zudem trägt die begleitende Unterstützung der Zeitarbeit zur Entlastung der involvierten Behörden bei.

Passt die über die Zeitarbeit vermittelte ausländische Fachkraft doch nicht ins Unternehmen, wird sie nicht automatisch arbeitslos, denn Arbeitgeber bleibt das Zeitarbeitsunternehmen, das sich schon aus Eigeninteresse um einen neuen Einsatz in einem Kundenunternehmen kümmern wird. Zum Vergleich: Endet das Anstellungsverhältnis einer ausländischen Fachkraft, die direkt und nicht über die Zeitarbeit eingestellt wurde, schon in der Probezeit, würde die ausländische Fachkraft ggf. der Unterstützung durch die öffentlichen Sozialkassen bedürfen.

Die abwehrende Haltung gegenüber der Zeitarbeit und Diskreditierung als prekäre Beschäftigung verkennt, dass kaum eine Branche so reglementiert wird wie die Zeitarbeit und keiner anderen Branche die Tarifbindung so hoch ist wie in der Zeitarbeitsbranche. Ein Arbeitgeber der Zeitarbeit ist seinen Beschäftigten gegenüber außerdem den gleichen Rechten und Pflichten unterworfen wie jeder andere Arbeitgeber. Schließlich geht es bei der Einbeziehung der Zeitarbeit in die Personalvermittlung nicht darum, dass eine ausländische Fachkraft nur vorübergehend nach Deutschland kommt und schlechter gestellt werden würde. Hat sie einmal das Aufenthaltsverfahren erfolgreich absolviert, hat der oder die Beschäftigte die gleichen Rechte wie eine Fachkraft, die nicht über die vermittelnde Begleitung durch die Zeitarbeit aus einem Drittstaat nach Deutschland gekommen ist.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Es gibt ein **großes Potenzial an hochqualifizierten Fachkräften im Ausland**, die sich für Deutschland interessieren.

- Deutschland steht ein großer Pool hochmotivierter ausländischer Fachkräfte zur Verfügung. Über die Hälfte der Befragten hat fest vor, nach Deutschland zu ziehen. 8 von 10 haben bereits erste Schritte unternommen.
- 3 von 4 Befragten haben einen Hochschulabschluss. 70% der Hochschulabsolventen haben als höchsten Bildungsabschluss einen Bachelorabschluss.
- 9 von 10 Teilnehmenden der Folgebefragung wären bereit, eine Weiterbildung zu absolvieren, sollte dies notwendig sein, um ihre Fähigkeiten zu zertifizieren. Die Mehrheit würde dies jedoch nur unter bestimmten Bedingungen tun, z.B. wenn sie während des Verfahrens erwerbstätig sein und im Anschluss dauerhaft in Deutschland bleiben dürften.
- Fast die Hälfte der Befragten geben an, in einem Mangelberufsfeld tätig zu sein. Knapp ein Viertel sind im Ingenieurwesen, 15 % sind IT-Spezialisten. Die Mehrheit der Befragten haben mindestens 5 Jahre Berufserfahrung in ihrem Bereich, jeder Dritte bringt sogar über 10 Jahre Erfahrung mit.

Um dieses Potenzial voll nutzen zu können, bedarf es vor allem **effektiver Unterstützung bei der Jobsuche...**

- Für die Mehrheit der Teilnehmenden stellt die Suche nach einem passenden Stellenangebot die größte Hürde für die Einreise nach Deutschland dar. Fast 4 von 5 Befragten wünschen sich mehr Unterstützung in diesem Bereich.
- Ein 12-monatiges Visum zur Arbeitssuche ist für viele eine attraktive Option. 9 von 10 Teilnehmenden der Folgebefragung wären bereit, ein solches Visum zu beantragen. Ein Drittel würde dies allerdings nur unter bestimmten Bedingungen tun, insbesondere wenn sie währenddessen arbeiten dürften und bei der Arbeitssuche unterstützt würden.

... sowie einer **verstärkten Wertschätzung bestehender Deutschkenntnisse und Förderung des Deutscherwerbs.**

- Über die Hälfte der Teilnehmenden verfügt zumindest über Grundkenntnisse der deutschen Sprache und jeder 7. beherrscht Deutsch bereits auf fortgeschrittenem oder noch höherem Niveau. Unter Deutschanfängern und Teilnehmenden ohne Deutschkenntnisse hat jeder Zweite zumindest sehr gute Englischkenntnisse.
- In der Folgebefragung wären 3 von 5 Teilnehmenden, die noch kein Deutsch sprechen, auf jeden Fall bereit, bevor sie nach Deutschland kommen, Deutsch zu lernen oder haben bereits damit angefangen. Ein weiteres Viertel wären dazu bereit, wenn sich das Kursangebot verbessert, Kosten für Deutschkurse geringer oder mehr Kurse verfügbar wären.

(Quelle: OECD, <https://blog.oecd-berlin.de/wer-will-nach-deutschland>)

Zudem:

- I. Im Zuge der Neuregelung der Fachkräftezuwanderung muss erreicht werden, dass Visaanträge zügig bearbeitet und die Verfahren beschleunigt werden. VDMA-Mitgliedsunternehmen berichten, dass schon ausländische Kunden Schwierigkeiten haben, Visa zu erhalten, um Leitmesse in Deutschland zu besuchen. Die Problematik ist seit längerem gegeben. Beispielsweise erhalten Kunden in Südostasien keine Termine zur Visumsbeantragung. Zur Begründung wird Überbelastung und Personalmangel in den deutschen Botschaften angegeben. Die geplanten Erleichterungen zur Zuwanderung von Fachkräften werden ins Leere laufen, wenn auf Seiten der Behörden nicht hinreichend Kapazitäten aufgebaut werden, um Visaanträge Einwanderungswilliger in einer akzeptablen Zeitspanne bearbeiten zu können.
- II. In § 15d der Beschäftigungsverordnung sieht der Entwurf eine Kontingentierung nur vor, wenn der Arbeitgeber nach § 3 TVG tarifgebunden ist oder für die Branche nach § 5 TVG ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag existiert. Die Kopplung der Zuwanderung an die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers in Deutschland ist nicht nachvollziehbar und benachteiligt nicht-tarifgebundene Unternehmen ohne ausreichende Rechtfertigung. Der Gesetzgeber hat mit der

Festsetzung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns eine verbindliche Untergrenze für die Entlohnung geschaffen, die selbstverständlich von allen Arbeitgebern beachtet werden muss. Das gilt ebenfalls für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. Darüberhinausgehende Beschränkungen zu Lasten nicht-tarifgebundener Unternehmen sind nicht akzeptabel.