

Stellungnahme des Verbands Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)

**Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein Gesetz zur Weiterentwicklung der
Fachkräfteeinwanderung**

Der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) begrüßt den Referentenentwurf von BMI und BMAS für ein Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung.

In allen Branchen spitzt sich der Arbeitskräftemangel weiter zu. Die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland wird auch in entscheidendem Maße davon abhängen, ob es in dem erforderlichen Umfang gelingen wird, akademisch und beruflich ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Eine jährliche Erwerbsmigration in einer Größenordnung von rund 400.000 Menschen wird als notwendig erachtet, um das benötigte Beschäftigungsniveau in Deutschland in den nächsten zwei bis drei Jahrzehnten halten zu können. Eine erfolgreiche Fachkräfteeinwanderung benötigt ein modernes Einwanderungsrecht. Der vorliegende Referentenentwurf bietet aus Sicht der Branche des öffentlichen Verkehrs eine gute Ausgangsbasis, um die Erwerbsmigration zu dynamisieren.

Aus Sicht des VDV impliziert ein attraktives Fachkräfteeinwanderungsrecht die Berücksichtigung der nachgelagerten gesellschaftlich-sozialen und beruflichen Integrationsprozesse. Sie sind die Voraussetzung, um die neuen Beschäftigten langfristig an die betrieblichen Arbeitsmärkte in Deutschland binden zu können.

Der öffentliche Personennahverkehr mit Bus- und Bahn benötigt in den nächsten zehn Jahren rund 180.000 Personale, um die durch ruhestandsinduzierte Abgänge als auch die an die Mobilitätswende und die Klimaschutzziele gekoppelten Personalbedarfe realisieren zu können. Neben dem aktuellen Mangel an Fahrpersonal sind auch bereits heute Engpässe in anderen Aufgabenfeldern und Berufen zu verzeichnen.

Verkehrsplaner und Bauingenieure, Verfahrenstechniker, Elektroniker und Mechatroniker werden benötigt, um die digitale Transformation in den Werkstätten, neue Antriebstechnologien und automatisiertes Fahren in den betrieblichen Sektoren und eine Erweiterung der Infrastruktur gewährleisten zu können.

Insofern setzt der Verband große Hoffnung in die Wirksamkeit eines modernisierten Fachkräfteeinwanderungsrechts, das die drei Säulen Fachkräfte, Erfahrung und Potenzial beinhaltet und aufeinander abstimmt.

Ein novelliertes Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird aus Sicht des VDV großen Wert auf vier Aspekte legen müssen:

1. In den vergangenen Jahren sind mehrheitlich Menschen aus EU-Staaten nach Deutschland eingewandert. Auf eine Erwerbsmigration aus Drittstaaten wird künftig besonderes Augenmerk gelegt werden müssen, um die in diesen Ländern vorhandenen Potenziale heben zu können.
2. Um die quantitativen Einwanderungsziele zu erreichen, sind künftig auch Fachkräfte mit niedrighschwelliger Qualifikation und Berufserfahrung für eine Migration nach Deutschland zu adressieren.
3. Erfolgreiche Einwanderung bedarf einer größeren Mitbestimmung der Arbeitgeber bei den Entscheidungen zur Anerkennung der vorhandenen Qualifikationen, Potenzialen und Berufserfahrungen von Erwerbsmigranten.
4. Die Einwanderungskriterien, die grundsätzlich Voraussetzung für eine nachhaltige Integration sind, wie beispielsweise die Sprachkompetenz, bedürfen einer besonderen Beachtung sowohl im Anwerbungs- als auch im Arbeitsprozess.

Einschätzung und Bewertung der vorgesehenen Änderungen und Erweiterungen

1. Aufenthaltsgesetz

§§ 20a und 20b Erteilung einer Chancenkarte

Der VDV begrüßt die Einführung einer Chancenkarte, um die Erwerbsmigration von Menschen mit dem befristeten Suchtitel Arbeitsplatz oder Berufsausbildung nach Deutschland zu ermöglichen. Nach Prognosen von BMAS und BMI sollen mit dieser Regelung jährlich 20.000 zusätzliche Menschen einreisen.

Die Erteilung der Chancenkarte erfolgt entweder an Fachkräfte entsprechend § 18 (3) oder an Ausländer nach Maßgabe einer Tabelle mit 12 Entscheidungskriterien, die die erforderlichen sechs Mindestpunkte erreicht haben (§ 20b und § 20a).

Zu den Kriterien/Merkmalen schlägt der VDV folgende Änderungen bzw. Ergänzungen vor:

- Die Kriterien 6 und 7 differieren sinnvollerweise in der Anzahl der erforderlichen Jahre mit Berufserfahrung (zwei bzw. drei), vergeben jedoch die gleiche Anzahl von Punkten (jeweils 3). Das ist nicht nachvollziehbar. Wir schlagen vor, das Kriterium 6 mit drei, das Kriterium 7 mit zwei Punkten zu bewerten.
- Merkmal 9 (bei Antragstellung älter als 35 und nicht älter als 40 Jahre) ist wichtig, sollte u.E. jedoch als Altersgrenze auf 45 Jahre erhöht werden. Begründung: In der

Vergangenheit konnte die ÖPNV-Branche feststellen, dass ein beträchtlicher Teil der neu eingestellten Bus- und Bahnfahrer das Altersspektrum von 40 bis 50 Jahren abdeckt. Wir versprechen uns von einer Erhöhung der Altersgrenze auf 45 Jahre einen positiven Effekt für den betrieblichen Arbeitsmarkt.

- Sofern Ausländer ohne konkretes Arbeitsplatz- oder Ausbildungsangebot mit der Chancenkarte nach Deutschland einreisen, wird voraussichtlich ein mehrwöchiger, ggf. mehrmonatiger Suchprozess folgen. Um diesen Prozess erfolgreich absolvieren zu können, sollte in solchen Fällen sichergestellt sein, dass zumindest einfache oder hinreichende deutsche Sprachkenntnisse (Sprachlevel A1 oder A 2) vorhanden sind. Dies könnte durch ein entsprechendes zusätzliches Kriterium und eine Vorbehaltsklausel, die dies zur Erlangung der Chancenkarte vorsieht (ggf. auch mit einem nachgelagerten Spracherwerb direkt nach der Einreise in Deutschland), gewährleistet werden.
- Der VDV schlägt vor, § 20a (2), Satz 1 so zu fassen, dass die wöchentlich mögliche Beschäftigungszeit flexibler gehandhabt werden kann. Er sollte so formuliert werden, dass innerhalb von vier Wochen Beschäftigungen bis zu 80 Arbeitsstunden, individuell geregelt vom Chancenkarteinhaber und dem/den Arbeitgebern, ausgeübt werden dürfen.

§ 18g Blaue Karte EU

- Der VDV begrüßt die Ausdehnung der Chancenkarte auf Ausländer, die keine Fachkräfte sind, nicht über eine akademische Qualifikation verfügen, sondern einen „Abschluss eines mit einem Hochschulstudium gleichwertigen tertiären Bildungsprogramms (mindestens Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens) vorweisen und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung innerhalb der letzten sieben Jahre nachweisen können.

§§ 18a, 18b, 18c Fachkräfte mit Berufsausbildung und akademischer Ausbildung

- Die Neufassung des § 18a sieht vor, dass einer Fachkraft mit Berufsausbildung eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung „jeder qualifizierten Beschäftigung“ ausgestellt werden kann. Die bisherige Regelung, nach der eine qualifizierte Beschäftigung an die erworbene Qualifikation gekoppelt ist, wird aufgehoben.
- Die Neufassung des § 18b sieht die gleiche Regelung für akademisch ausgebildete Fachkräfte vor.
- Beide Neufassungen werden vom VDV begrüßt. Die Regelungen der §§ 18a und 18b verschaffen den Arbeitgebern eine größere Reichweite in ihren Chancen der Personalgewinnung von Erwerbsmigranten. Außerdem ermöglichen sie ihnen, aber auch den Fachkräften, eine wesentlich größere Flexibilität in den kompetenzzeitigen Anpassungs- und Entscheidungsmöglichkeiten.

- § 18c regelt die Niederlassungserlaubnis von Fachkräften mit Aufenthaltstiteln. Der VDV sieht in der beabsichtigten Verkürzung der Anwartschaft für eine Erteilung der Niederlassungserlaubnis von vier auf drei Jahre ein gutes Signal an die Erwerbsmigranten. Diese Neuregelung kann dazu beitragen, den Wirtschaftsstandort Deutschland für Ausländer attraktiver zu machen. Letztlich kann ihre Umsetzung auch zu einer schnelleren sozialen Integration beitragen.

§ 16d Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

- Der VDV unterstützt die geplante Regelung, die Dauer der Aufenthaltserlaubnis von Ausländern von zwei auf drei Jahre zu erhöhen. Sie können in diesem Zeitraum ihre im Herkunftsland erworbene Berufsqualifikation anerkennen lassen, ggf. erforderliche Anpassungs- und Ausgleichs-Weiterbildungen absolvieren und gleichzeitig in einem nicht reglementierten Beruf einer qualifizierten Beschäftigung nachgehen.

§ 17 Suche eines Ausbildungs- oder Studienplatzes

- Der VDV begrüßt die Absicht, einem Ausländer bis zum vollendeten 27. Lebensjahr (bisher: vollendetes 25. Lebensjahr) zum Zweck der Suche nach einem Ausbildungs- oder Studienplatz eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen. (3) Satz 1. Es sollte jedoch beachtet werden, dass diese Regelung durchaus in Konflikt mit den Regelungen der geplanten Chancenkarte geraten kann. Denn diese erlaubt in verschiedenen Kombinationen die Einreise zwecks Ausbildungsplatzsuche durchaus bis zum 35. bzw. 40. Lebensjahr. Auch wenn dahinter ein anderer Aufenthaltstitel als in § 17 steht, sollte dies aus Sicht des VDV zum Anlass genommen werden, grundsätzlich die Frage des Lebensalters zu klären.
- 2. Dasselbe gilt für (1) Satz 4. Hier werden zur Ausbildungs- oder Hochschulplatzsuche „gute deutsche Sprachkenntnisse“ vorausgesetzt. Das entspricht dem Sprachniveau B2. Die Chancenkarte vergibt Punkte sowohl für Sprachlevel B2 als auch für B1. Auch hier können Kombinationen entstehen, bei denen die Sprachkompetenz keine bzw. eine sehr untergeordnete Rolle spielen würde. Auch das sollte aus Sicht des VDV zum Anlass genommen werden, die Frage der erforderlichen Sprachkompetenz für die jeweiligen Aufenthaltstitel grundsätzlich zu klären.

2. Beschäftigungsverordnung

§ 24a Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer

- § 24 beinhaltet in Kombination mit § 26 (2) die sog. Westbalkanregelung, nach der auch für Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer der deutsche

Arbeitsmarkt für Arbeitskräfte ohne formal anerkannte Berufsqualifikation offensteht.

- Der VDV schlägt vor, angesichts der massiven Schwierigkeiten, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Beschäftigte für den Fahrbetrieb Bus und Bahn rekrutieren zu können, künftig auf die Vorrangprüfung zu verzichten. (1), Satz 2.
- Weiterhin schlägt der VDV vor, Regelungen für die Berufsausbildung zur qualifizierten dreijährigen Berufsausbildung zur Fachkraft im Fahrbetrieb und zum Berufskraftfahrer in den § 24 a aufzunehmen. Junge Ausländer bis zum vollendeten Lebensalter von 27 Jahren, die weder eine entsprechende Berufsqualifikation besitzen noch eine Berufskraftfahrertätigkeit im Ausland ausgeübt haben, sollten im Rahmen der Westbalkanregelung proaktiv für eine Qualifizierung in den beiden Berufsbildern gewonnen werden können. Die Fachkräftesicherung in den Fahrbetrieben wird künftig weiterhin darauf angewiesen sein, verstärkt in die Berufsausbildung zu investieren. Die duale Berufsausbildung ist ein wesentlicher Rekrutierungsfaktor. In der Entwicklung der Berufe zeigen sich zudem seit einigen Jahren Trends, die zur Sorge Anlass geben. Zwischen 2019 und 2021 ist die Zahl der Neuabschlüsse im Berufsbild Fachkraft von 450 auf 387 (knapp 15%) gesunken, im Berufsbild Berufskraftfahrer (Personenbeförderung und Güterkraftverkehr) von 3.591 auf 2.811 (rund 22%). Die Grundqualifikation nach der Richtlinie 2003/59/EG ist in die jeweiligen Ausbildungen integriert. Die Auszubildenden werden i.d.R. nach der Zwischenprüfung aktiv in der Personenbeförderung als Fahrer eingesetzt. Im § 24a sollte demzufolge Absatz (4) eingebaut werden, der, mit Verweise auf § 17 Aufenthaltsgesetz und § 26 (2) Beschäftigungsverordnung, jungen Menschen die Möglichkeit bietet, ohne Vorrangprüfung in Deutschland eine dreijährige qualifizierte Ausbildung in einem der genannten Berufsbilder zu absolvieren.

§ 26 Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger

- Der VDV begrüßt die Verdopplung der jährlich möglichen Zustimmungen zur Beschäftigungsausübung von Staatsangehörigen aus den Westbalkanstaaten von 25.000 auf 50.000.