

Berlin, 7. Dezember 2018

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Referentenentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem o. g. Referentenentwurf. Die geplanten gesetzlichen Regelungen sind gerade auch für mittelständische Unternehmen vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe von besonderer Relevanz.

A. Das Wichtigste in Kürze

Fachkräfteengpässe sind eine der zentralen Herausforderungen für die Unternehmen in Deutschland. Bereits heute sehen lt. DIHK-Konjunkturumfrage mehr als 60 Prozent der Unternehmen im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre Geschäftsentwicklung. Gerade im Bereich beruflich Qualifizierter bestehen vielfach Engpässe in den Unternehmen. Neben der besseren Beschäftigung inländischer Potenziale kommt der Zuwanderung, auch aus Drittstaaten, mehr Bedeutung zu.

Der vorliegende Referentenentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) greift diese Entwicklung auf und will den Rahmen für eine gezielte, an den Bedarfen orientierte Steuerung und Stärkung der Fachkräfteeinwanderung schaffen. Dies ist ein richtiger Schritt. Mit dem Wegfall von Positivliste und Vorrangprüfung und der Erleichterung der Beschäftigung von beruflich Qualifizierten setzt der Entwurf grundsätzlich wichtige Impulse, die der DIHK bereits seit langem gefordert hatte.

Dennoch hätte sich der DIHK insgesamt eine stärkere Ausrichtung des Entwurfs – im Sinne eines kohärenten Gesamtansatzes – auf Transparenz, Vereinfachung und Entbürokratisierung gewünscht, um gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen die Möglichkeiten weiter zu verbessern, bei der Fachkräftesicherung auch ausländische Potenziale stärker in den Blick nehmen zu können. Dies gilt z. B. für einheitliche Fristen oder einheitliche Vorgaben für erforderliche Sprachkenntnisse, aber auch bezüglich weniger strikter Voraussetzungen für die Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche.

Nicht gesetzlich geregelt werden die notwendigen Begleitmaßnahmen, damit die Regelungen in der Praxis volle Wirkung entfalten können. Hierzu zählen u. a. die Information und Beratung bzgl. der neuen Regelungen und relevanter Ansprechpartner, die Unterstützung von Unternehmen und Fachkräften im Rahmen der Rekrutierung im Ausland sowie Marketingmaßnahmen und die Förderung des Spracherwerbs im Ausland. Die IHK-Organisation mit ihrem Netz der Auslandshandelskammern (AHKs) steht in diesem Kontext als Partner bereit, um gemeinsam mit weiteren Akteuren eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen zu gewährleisten.

Es ist richtig, dass die Trennung von Fachkräftezuwanderung und Asylzuwanderung beibehalten wird. Die Änderungen zur Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung sind aus Sicht der Unternehmen allerdings zu restriktiv und zu unübersichtlich. Die Neuregelung zur Ausbildungsduldung wird dem Leitgedanken der Gesetzesänderung von Klarheit, Verständlichkeit, Transparenz, Vereinfachung und Vereinheitlichung nicht gerecht. Für die Lösung bestehender Probleme in der Rechtsanwendung ist der Entwurf zu kompliziert und berücksichtigt einzelne Länderregelungen nicht, die bereits übliche Praxis sind. Dadurch würde dort die Regelung verschärft, wodurch das Engagement der Unternehmen konterkariert würde.

B. Allgemeiner Teil

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat den Referentenentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vorgelegt. Das BMI verweist zu Recht darauf, dass der Fachkräftemangel bereits bei vielen Unternehmen spürbar ist und sich zu einem Risiko für die deutsche Wirtschaft entwickelt hat. Es fehlen nicht nur Hochschulabsolventen, sondern zunehmend auch Fachkräfte mit qualifizierten Berufsausbildungen. Ziel des Gesetzesentwurfs ist es, die Bedarfe des Wirtschaftsstandortes Deutschland und die Fachkräftesicherung durch eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten zu flankieren. Vor diesem Hintergrund stehen Änderungen des Aufenthaltsgesetzes bezüglich beruflich Qualifizierter im Mittelpunkt. Es soll klar und transparent geregelt werden, wer zu Arbeits- und Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen darf. Den Grundsatz der Trennung zwischen Asyl und Erwerbsmigration will das BMI beibehalten.

C. Besonderer Teil

1. Zu § 16a: Berufsausbildung

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass sich der Zugang von Ausländern zur Ausbildung nach dem Bedarf des deutschen Arbeitsmarktes richtet und die bestehenden Ausbildungskapazitäten berücksichtigt. Es gilt nach wie vor die Vorrangprüfung. Eine parallele Beschäftigung von bis zu zehn Stunden je Woche soll ermöglicht werden.

DIHK-Einschätzung:

Die Zuwanderung zum Zweck der Ausbildung kann perspektivisch an Bedeutung gewinnen und zur Fachkräftesicherung beitragen. Bereits heute übersteigt die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze die der unversorgten Bewerber um rund 30.000. Um diese Option für die

Unternehmen und Auszubildenden praktikabler zu machen, sollte auf die Vorrangprüfung grundsätzlich verzichtet werden, wie dies auch bei der Zuwanderung von Fachkräften vorgesehen ist.

Eine Ausbildungsvergütung ermöglicht beispielsweise in Ballungsräumen mit vergleichsweise hohen Lebenshaltungskosten nicht die Finanzierung des Lebensunterhaltes. Die Möglichkeit, zehn Stunden neben der Ausbildung zu arbeiten (und damit zur Finanzierung des Lebensunterhalts beizutragen), ist zwar eine Möglichkeit, nicht jedoch die relevanteste. Es sollte das Erreichen des Ausbildungsziels im Fokus stehen, was den zeitlichen Umfang einer „Nebenbeschäftigung“ einschränkt. Eine finanzielle Unterstützung der Auszubildenden, ähnlich wie die bereits existierende Berufsausbildungsbeihilfe, wäre eher sinnvoll und nötig.

Auch wenn der Aufenthalt zur Berufsausbildung nicht gesetzlich an ein konkretes Sprachniveau geknüpft ist, werden bei der Erteilung des Titels die Sprachkenntnisse berücksichtigt. Hierbei ist eine einheitliche Vorgehensweise bei der Beurteilung nötig. Um diese und damit die nötige Rechtssicherheit zu gewährleisten, wäre zu überlegen, ein konkretes Sprachniveau als Anforderung festzulegen (z. B. das Niveau B1).

Grundsätzlich kommt deutschen Sprachkenntnissen aus Sicht der Unternehmen – nicht nur bzgl. einer erfolgreichen Ausbildung, sondern auch bei der Beschäftigung von Fachkräften – hohe Bedeutung zu. Daher ist die Regelung des § 16a Absatz 1-neu sinnvoll, dass der Aufenthaltswitzweck der betrieblichen qualifizierten Berufsausbildung auch den Besuch von berufsbezogenen Sprachkursen umfasst. Hilfreich für die Beschäftigung in Deutschland ist aber auch, dass bereits im Herkunftsland deutsche Sprachkenntnisse erworben werden. Eine entsprechende Förderung wäre zu überlegen. Hierbei könnten die AHKs als Partner einbezogen werden.

Um die Duale Ausbildung und die guten Arbeitsmarktchancen in Deutschland im Ausland bekannter zu machen, wäre mehr Information im Ausland sinnvoll. Auch hier bieten sich u. a. die AHKs als Partner an – gemeinsam mit weiteren Akteuren wie z. B. den Deutschen Auslandsschulen. Das bereits vorhandene Portal www.make-it-in-germany.com sollte vor diesem Hintergrund weiter ausgebaut und intensiver beworben werden.

2. Zu § 16d: Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Der Gleichwertigkeit der Qualifikation kommt bei der Zuwanderung von beruflich Qualifizierten große Bedeutung zu. Ausländische Abschlüsse erfüllen allerdings häufig nicht die Anforderungen einer vollständigen Gleichwertigkeit zu einer deutschen Berufsausbildung. Ziel der Regelungen des § 16d ist es, die Möglichkeiten der Einreise und des Aufenthalts zu geeigneten Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen zu erweitern und praxistauglicher zu machen, um diese volle Gleichwertigkeit herzustellen. Wesentliche Regelungen sind das Vorliegen eines A2-Sprachniveaus, eine Aufenthaltserlaubnis für 18 Monate mit der Möglichkeit der Verlängerung um sechs Monate, die Möglichkeit einer Nebenbeschäftigung von zehn Stunden je Woche oder unbeschränkt, wenn u.a. eine Beschäftigung ausgeführt wird, deren Anforderungen im Zusammenhang mit den in späterer Beschäftigung verlangten Kenntnissen stehen. Der Aufenthalt berechtigt zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung, wenn berufspraktische Teile und theoretische Kenntnisse nicht in „wesentlichem Umfang“ fehlen, ein konkretes Arbeitsplatzangebot

vorliegt, sich der Arbeitgeber verpflichtet, den Ausgleich der Unterschiede in zwei Jahren zu ermöglichen. Förderlich hierzu sei lt. Gesetzesbegründung, wenn ein Weiterbildungsplan mit verantwortlichen Bildungsträgern/Betrieben vorgelegt wird. Ausreichend sei aber die Darstellung, wie Unterschiede auszugleichen sind.

DHK-Einschätzung:

Die Zielsetzung der Regelung, die Einwanderung auch mit teilweiser Gleichwertigkeit zu erleichtern und die Möglichkeiten zur Beschäftigung parallel zum Erwerb der Gleichwertigkeit auszubauen, ist ein sinnvoller Schritt, den der DHK seit langem gefordert hatte. Aus Sicht des DHK sollte die Beschäftigung im Mittelpunkt stehen und parallel die fehlende Anpassungsqualifizierung zur vollen Gleichwertigkeit erworben werden können, z.B. Berufserfahrung und/oder Erwerb von berufsbezogenem Fachwissen. Da in anderen Staaten in der Regel keine Duale Ausbildung existiert, die vollständig mit der deutschen vergleichbar ist, dürfte eine Zuwanderung mit Teilanerkennung und Anpassungsqualifizierung künftig sehr viel häufiger sein, als eine mit voller Gleichwertigkeit.

§ 16d Absatz 1 Ziffer 2 AufenthG-neu bestimmt, dass die Aufenthaltserlaubnis von der Feststellung der Eignung der Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme abhängt. Diese Regelung kann zu einer Kollision der Entscheidungsbefugnisse zwischen den für Aufenthalt und Anerkennung zuständigen Stellen führen, da letztere im Rahmen der Prüfung des Folgeantrags entscheiden, ob die durchgeführte Maßnahme geeignet ist, eine volle Gleichwertigkeit zu erhalten.

Der Gesetzgeber sollte deutlicher klarstellen, welche Kenntnisse für die Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung konkret „nicht in wesentlichem Umfang“ fehlen dürfen – nur theoretische oder auch praktische? (§ 16d, Absatz 3 AufenthG-neu). Zudem wäre klarzustellen, dass die Regelung grundsätzlich greift, sobald eine teilweise Gleichwertigkeit vorliegt, denn Anpassungsqualifizierungen sind ein richtiger Weg, um Betrieben hier eine zusätzliche Möglichkeit der Fachkräftesicherung zu eröffnen. Sinnvoll ist zudem, dass die Bundesregierung weitere Vereinbarungen und Vermittlungsabsprachen mit einzelnen Ländern schließen sollte (wie bspw. schon jetzt im Pflegebereich), wenn entsprechende Ausbildungsstrukturen im Herkunftsland dies zulassen und die beruflichen Kompetenzen und Abschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Damit die Inanspruchnahme höher ist als beim jetzigen § 17a, muss die Regelung ausreichend flexibel und der Bürokratieaufwand insbesondere für interessierte Unternehmen gering sein – dies gilt z. B. für die geforderte Darstellung, wie Unterschiede ausgeglichen werden sollen. Der rechtssichere Bescheid der zuständigen Stelle über eine teilweise Gleichwertigkeit sollte eine klare Orientierung zu Umfang und Inhalt der theoretischen und betrieblichen Qualifizierungslücke im Vergleich zum Referenzberuf bieten, aus denen sich geeignete Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen ableiten lassen. Unklar ist, wer einen detaillierten „Qualifizierungsplan“ zum Ausgleich der Unterschiede laut Bescheid erstellt, der vor allem für die Unternehmen „lesbar“ und praktisch umsetzbar ist und wer während dieser Zeit ggf. unterstützt und begleitet. Gerade kleine und mittlere Betriebe müssen diese Verfahren ohne viel Aufwand nutzen können. Der Zeitraum von „18 + 6“ Monaten zum Ausgleich der Unterschiede ist unter Umständen zu knapp bemessen, da in dieser Zeit auch der Folgeantrag auf volle Gleichwertigkeit gestellt und beschieden werden muss.

Der Zeitraum für den Ausgleich der Unterschiede sollte kombiniert werden mit Angeboten zum berufsbezogenen (und berufsbegleitenden) Spracherwerb.

3. Zu § 17: Suche eines Studien- oder Ausbildungsplatzes

Die Neuregelung sieht die Möglichkeit des auf sechs Monate befristeten Aufenthalts zur Suche eines Ausbildungsplatzes vor. Voraussetzungen hier sind, dass das 25. Lebensjahr nicht vollendet und der Lebensunterhalt ohne Inanspruchnahme öffentlicher Mittel gesichert ist. Zudem muss ein Abschluss einer deutschen Schule im Ausland oder ein ausländischer Schulabschluss vorliegen, der einem deutschen Abschluss gleichgestellt ist. Dazu muss der Ausländer über deutsche Sprachkenntnisse des Niveaus B2 verfügen. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nicht zur Erwerbstätigkeit.

DHK-Einschätzung:

Es ist sinnvoll, zur Ausbildungsplatzsuche auch ohne konkretes Ausbildungsplatzangebot einreisen zu dürfen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können so leichter Kontakt zu möglichen Auszubildenden aufnehmen und Lehrstellen besetzen. Allerdings könnten die recht strikten Voraussetzungen die Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten deutlich begrenzen.

Die Voraussetzung des gesicherten Lebensunterhalts ist zwar grundsätzlich richtig, allerdings sollte eine Beschäftigung im begrenzten Umfang möglich sein, um hierzu einen Beitrag zu leisten.

Die Altersbeschränkung auf 25 Jahre sollte erhöht werden (bzw. entfallen), denn sie schränkt den Kreis der Bewerber ein (die ggf. schon im Ausland beruflich tätig waren und nun in Deutschland eine Perspektive anstreben). Eine generelle Altersbegrenzung für den Zugang zur Ausbildung besteht in Deutschland nicht.

Die unterschiedliche Dauer der Aufenthaltserlaubnis für die Suche nach einem Ausbildungsplatz einerseits (sechs Monate) und der Studienbewerbung andererseits (neun Monate) sollte im Sinne einer gesteigerten Transparenz der gesetzlichen Regelungen vereinheitlicht werden – zudem scheint sie auch nicht sachgerecht und stellt höhere Anforderungen an die Suche nach einem Ausbildungsplatz im Vergleich zu einem Studienplatz. Um Einheitlichkeit zu schaffen, sollten jeweils zumindest neun – besser zwölf Monate für die Suche nach einem Ausbildungsplatz, der Studienbewerbung sowie auch der Suche nach einem Arbeitsplatz gelten.

Auch die Anforderungen an das Sprachniveau sind bei der Ausbildungsplatzsuche höher. Hier wäre eine Gleichbehandlung auf dem Niveau der Studienbewerbung sinnvoll – im Sinne von Transparenz wäre zu überlegen, insgesamt im Aufenthaltsgesetz die bestehen Anforderungen an das Sprachniveau zu vereinheitlichen (z. B. auf das Niveau B1). Dies reduziert zudem den Bürokratieaufwand.

Wie auch im Rahmen der Arbeitsplatzsuche sollte bei der Ausbildungsplatzsuche eine Probearbeit möglich sein. Diese sollte zeitlich flexibel ausgestaltet werden, um den individuellen Anforderungen im Betrieb zu genügen (statt auf zehn Stunden je Woche festgelegt). Zusätzlich wäre eine gewisse Ausweitung der Stundenzahl (flexibel einsetzbar) sinnvoll, dies könnte für Arbeitgeber wertvoll sein, um Eindrücke zu gewinnen.

Damit die Regelung in der Praxis Wirksamkeit entfalten kann, bedarf es zudem der geeigneten Unterstützung der jungen Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Hier sind passende Begleitmaßnahmen nötig, die ggf. durch die Industrie- und Handelskammern vor Ort unterstützt werden können.

4. Zu § 18: Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung

Der Gesetzentwurf definiert die Grundlagen der Fachkräfteeinwanderung und stellt dabei richtigerweise auf die Erfordernisse des Wirtschaftsstandorts Deutschland ab. Die Grundlagen sind insbesondere ein konkretes Arbeitsplatzangebot, die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit sowie die Gleichwertigkeit der Qualifikation oder ein anerkannter Hochschulabschluss. Zudem wird der Begriff der Fachkräfte definiert. Der Aufenthaltstitel für diese wird für vier Jahre erteilt (wenn das Arbeitsverhältnis nicht kürzer befristet ist). Auf die Vorrangprüfung wird im Grundsatz verzichtet; verbunden wird dies jedoch mit der Möglichkeit, auf Veränderungen des Arbeitsmarktes unkompliziert reagieren zu können und die Vorrangprüfung kurzfristig wieder einzuführen.

Das Gesetz regelt ferner, dass ein Arbeitgeber der Ausländerbehörde innerhalb von zwei Wochen mitteilen muss, wenn die Beschäftigung beendet wird (§ 4a Absatz 5 AufenthG-neu).

Für Beruflich Qualifizierte kann eine Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Beschäftigung erteilt werden, wenn die Qualifikation zur Ausübung der Beschäftigung befähigt (§ 18a).

Akademischen Fachkräften wird der Berufseinstieg auch unter ihrer Qualifikation ermöglicht (§ 18b).

Der § 18c vereinheitlicht die Voraussetzungen zur Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte. Voraussetzungen sind dabei, dass eine Fachkraft seit vier Jahren im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis ist, einen angemessenen Arbeitsplatz innehat, 48 Monate Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet hat sowie über Sprachkenntnisse auf B1-Niveau verfügt. Bei einem inländischen Berufsabschluss bzw. Studium gilt eine Frist von zwei Jahren.

DIHK-Einschätzung:

Die Ausweitung der Zuwanderungsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte mit dem Wegfall der Engpassbetrachtung („Positivliste“) ist richtig und wichtig – dies hatte der DIHK bereits seit langem gefordert. Gerade in diesem Qualifikationsbereich haben die Unternehmen besondere Schwierigkeiten bei der Fachkräftesicherung. Die Planungssicherheit für Unternehmen wird damit erhöht.

Auch der grundsätzliche Wegfall der Vorrangprüfung ist richtig. Dies senkt die (administrativen) Hürden für die Unternehmen und ist auch vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkräftesituation sinnvoll. Die Möglichkeit der Wiedereinführung der Vorrangprüfung sollte entfallen – oder zumindest an klare, strenge Kriterien gebunden werden, da ansonsten ein unterschiedliches Vorgehen in den Regionen droht.

Die Meldepflicht der Unternehmen an die Ausländerbehörde, wenn eine Beschäftigung beendet wird, schafft neue Bürokratie für Unternehmen. Da ohnehin eine Meldung an die Sozialversicherung

erfolgt, sollte der Informationsaustausch zwischen den öffentlichen Akteuren erfolgen und die neue Meldepflicht für Unternehmen entfallen.

Auch die Definition „Fachkraft“ ist sinnvoll – hierdurch entsteht mehr Klarheit.

Die im Gesetz formulierte „Befähigung zur Beschäftigungsausübung“ (§ 18a AufenthG-neu) ist weitergehend als bisher („entsprechende Beschäftigung“) und damit sinnvoll, sie erleichtert eine flexiblere Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Entsprechend muss die Fachkraft durch ihre Qualifikation in der Lage sein, den Beruf auszuüben. Es wird klargestellt, dass dies auch der Fall sein kann, wenn es sich um eine Tätigkeit handelt, die nicht exakt der Qualifikation entspricht. Sinnvoll ist zudem, dass im Einzelfall auch Beschäftigungen in einer anderen Branche oder unterhalb der Qualifikation möglich sind.

In der praktischen Umsetzung dürfen die Gleichwertigkeit der Qualifikationen sowie die Beurteilung der Befähigung zur Ausübung nicht zur Hürde werden. Letztere prüft die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Zustimmung. Hier ist eine praxisnahe Beurteilung wichtig, die berücksichtigt, dass Berufe bzw. Stellen in Deutschland nicht eins zu eins mit ausländischen Berufen gleichgesetzt werden können. Bei nicht reglementierten Berufen können auch Deutsche auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, für die ihre Ausbildung ggf. ursprünglich nicht vorgesehen war. Letztlich entscheidet dabei das Unternehmen, ob der Kandidat auf die Stelle passt.

Die zwingende Voraussetzung der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen sollte nur für reglementierte Berufe gelten. In anderen Fällen sollte ein konkretes Arbeitsplatzangebot ausreichen – eine vollständige Gleichwertigkeit könnte dann in einem bestimmten Zeitraum parallel zur Tätigkeit erworben und anerkannt werden. Grundsätzlich sollte dafür geworben werden, dass eine Anerkennung durch eine deutsche Stelle ein hilfreiches Transparenzinstrument für einen schnellen Einstieg in Beschäftigung ist. Die Anerkennung der Abschlüsse aus dem Ausland zu betreiben, ist angesichts der vielen zuständigen Stellen nicht immer einfach und bringt Kosten mit sich. Verlässliche Informationen und gezielte Unterstützung auch schon im Ausland (u. a. Botschaften, Konsulate, AHKs) sowie transparente Verfahren und Strukturen (z. B. „zentrale Servicestelle für die Anerkennung“ in Deutschland) der zuständigen Stellen sind notwendig, damit Entscheidungen zügig getroffen werden können.

Die um ein Jahr kürzere Frist zur Erlangung einer Niederlassungserlaubnis kann ein positives Signal für interessierte Fachkräfte im Ausland senden, sich für Deutschland als Arbeitsort zu entscheiden, da nach vergleichsweise kurzer Zeit eine dauerhafte Bleibeperspektive besteht. Für Unternehmen kann diese Entscheidung ein positiver Aspekt bei der Fachkräftesuche sein.

5. Zu § 19c: Besondere Beschäftigungszwecke; Beamte

Die Regelung ermöglicht eine Aufenthaltserlaubnis unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft bzw. wenn ausgeprägte berufspraktische Kenntnisse auch unabhängig von einer formalen Qualifikation als Fachkraft vorliegen, wenn die Beschäftigungsverordnung dies bestimmt – derzeit für Berufe im IuK-Bereich. Ausländer müssen in den letzten sieben Jahren durch eine nachgewiesene mindestens fünfjährige Berufserfahrung auf dem Niveau einer akademischen Fachkraft eine einer akademischen Fachkraft vergleichbare Qualifikation erreicht haben, sowie ausreichende deutsche Sprachkenntnisse besitzen.

In anderen als IuK-Berufen muss sich der Arbeitgeber zusätzlich zu den oben genannten Voraussetzungen verpflichten, die Kosten zu übernehmen, die öffentlichen Stellen bis zu zwölf Monate nach Beendigung der Beschäftigung entstehen (Lebensunterhalt, Abschiebung).

DIHK-Einschätzung:

Eine Gleichwertigkeit einer qualifizierten Berufsausbildung muss nicht nachgewiesen werden, aber entsprechende Berufserfahrung, einschlägige theoretische Schulungen und Prüfungen. Unklar ist der Ablauf dieses Nachweises, wie und wodurch „ausgeprägte berufspraktische Kenntnisse“ – auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen – nachgewiesen werden und wer dies vornimmt. Die Arbeitgeberverpflichtung, die Kosten für den Lebensunterhalt für zwölf Monate, im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und eines weiteren unerlaubten Aufenthalts, zu übernehmen, ist abschreckend und sollte entfallen – Unternehmen haben teilweise keinen Einfluss auf die Beendigung der Beschäftigung.

6. Zu § 20: Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte

Die Regelung zur Arbeitsplatzsuche gelten nun auch für nichtakademische Fachkräfte. Voraussetzungen ist neben der Gleichwertigkeit der Qualifikation ein B1-Sprachniveau. Das BMAS kann bestimmte Berufsgruppen per Rechtsverordnung ausnehmen. Die Zuwanderung zur Arbeitsplatzsuche ist für bis zu sechs Monate möglich. Während dieser Zeit muss der Lebensunterhalt gesichert sein, eine Beschäftigung ist nicht möglich, aber die Ausübung von Probearbeiten bis zu zehn Stunden je Woche.

DIHK-Einschätzung:

Die Ausweitung der Möglichkeit für beruflich Qualifizierte zur Arbeitsplatzsuche einzureisen ist richtig. Dies hatte der DIHK seit langem gefordert. Dies erleichtert es den Unternehmen, Bewerber für freie Stellen zu finden. Der anerkannte Abschluss könnte als Voraussetzung jedoch eine Hürde darstellen, da interessierte Fachkräfte im Ausland ggf. nur eine teilweise Anerkennung haben und ohne eine sichere Arbeitsplatzperspektive die nötigen Qualifizierungsmaßnahmen nicht vornehmen – nicht zuletzt aus Kostenaspekten. Daher wäre es sinnvoll, auch mit teilweiser Gleichwertigkeit zur Suche einreisen zu können. Während einer im Anschluss an die Suche aufgenommenen Beschäftigung könnte die volle Gleichwertigkeit nachgeholt werden (wie im neuen § 16d vorgesehen).

Der gesicherte Lebensunterhalt als Voraussetzung ist nachvollziehbar, aber es sollte eine Beschäftigung im begrenzten Umfang möglich sein, um hierzu einen Beitrag zu leisten. Ansonsten werden ggf. gut qualifizierte Personen ausgeschlossen, nur weil sie nicht über ausreichend Barvermögen verfügen – respektive aus Staaten mit geringem Einkommensniveau kommen.

Die Möglichkeit zur Probearbeit ist ebenfalls im Kern sinnvoll, damit sich der Arbeitgeber einen besseren Eindruck des Bewerbers bilden kann. Allerdings ist es aus betrieblicher Sicht sinnvoller, eine solche Probebeschäftigung auch in einem länger zusammenhängenden Zeitraum und nicht nur zehn Stunden je Woche durchführen zu können. Die Verteilung dieser Zeit sollte daher flexibel

möglich und im Ermessen des Unternehmens sein. Zusätzlich wäre eine gewisse Ausweitung der Stundenzahl (flexibel einsetzbar) sinnvoll, dies könnte für Arbeitgeber wertvoller sein, um Eindrücke zu gewinnen.

Für Fachkräfte und Akademiker aus dem Ausland beträgt die Zeit für die Jobsuche sechs Monate. Die Zeit zur Studienbewerbung beträgt neun Monate. Ausländische Hochschulabsolventen deutscher Hochschulen haben 18 Monate Zeit, Ausländer nach Abschluss einer Forschungstätigkeit neun Monate und Absolventen einer Berufsausbildung zwölf Monate. Im Sinne von Transparenz und Einfachheit sollte es insgesamt eine einheitliche Suchdauer geben – z. B. zwölf Monate (bis auf die 18 Monate für Ausländische Hochschulabsolventen deutscher Hochschulen, um keine Verschlechterungen zu erzielen). Auch aus sachlicher Sicht scheint nicht klar, warum ein Absolvent einer deutschen Hochschule mehr Zeit zum Suchen braucht, als ein Absolvent aus dem Ausland, da es Ersterem nach einem Studium deutlich leichter fallen dürfte, einen Arbeitsplatz zu finden, weil ggf. schon während des Studiums Kontakte geknüpft und Erfahrungen gewonnen werden können (z.B. Praktikum, Werkstudent). Die Ausrichtung des Gesetzes, beruflich Qualifizierte mit Blick auf die Zuwanderung den Akademikern gleichzustellen, sollte systematisch verfolgt werden, auch bzgl. der Suchdauer.

Einzelne IHKs machen den Vorschlag, bei diesem Zuwanderungskanal weitere Kriterien einzuführen und über einen Bewerberpool das Matching zwischen Unternehmen und Bewerbern zu verbessern. Hier gilt es jedoch, den zusätzlichen Aufwand gegenüber den potenziellen Vorteilen abzuwägen.

7. Zu § 71: Zentrale Ausländerbehörde

Die Länder richten jeweils mindestens eine zentrale Ausländerbehörde ein, die für die Einreise von Fachkräften und die Erserteilung der Aufenthaltserlaubnis zuständig ist.

DIHK-Einschätzung:

Der Ansatz einer zentralen Ausländerbehörde je Bundesland ist eine sinnvolle Voraussetzung, um das Zuwanderungsverfahren insgesamt effizienter zu gestalten. Unternehmen haben dann im Sinne eines „One-Stop-Shops“ einen zentralen und konkreten Ansprechpartner, was den Aufwand insgesamt senkt, gerade dann, wenn ein Unternehmen mehrere Betriebsstätten hat. Es ist davon auszugehen, dass durch die Zentralisierung die Entscheidungen der Ausländerbehörden bei der Fachkräftezuwanderung einheitlicher und transparenter werden. Dies steigert die Rechts- und Planungssicherheit in den Unternehmen. Zudem sichert dies die nötige Kompetenz in der Ausländerbehörde, wenn dort schwerpunktmäßig die Aufgaben der Fachkräftezuwanderung gebündelt werden. Auch ließen sich die entsprechenden Dienstleistungen dort leichter in unterschiedlichen Fremdsprachen – zumindest aber englischsprachig anbieten.

8. Zu § 81a: Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Es soll für Arbeitgeber die Möglichkeit eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens geschaffen werden. Unter anderem sollen hierzu feste und kürzere Bearbeitungsfristen für Ausländerbehörde, Anerkennungsstelle, BA sowie Auslandsvertretung gelten. So soll z. B. die Entscheidung über die Gleichwertigkeit im beschleunigten Verfahren in einem Monat erfolgen (bisher drei Monate). Der Termin zur Visumsantragsstellung soll innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Erteilung des Visums i.d.R. innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Vorabzustimmung (die durch die zentrale Ausländerbehörde erfolgt).

DHK-Einschätzung:

Schnellere Verfahren im gesamten Fachkräftezuwanderungsprozess erscheinen grundsätzlich sinnvoll. Unternehmen äußern vielfach den Wunsch nach entsprechender Beschleunigung – nicht zuletzt hinsichtlich der Terminvergabe in den Botschaften und damit mit Blick auf die Visaerteilung. Fraglich ist, ob die im Entwurf angelegten Fristen in der Praxis tatsächlich eingehalten werden können, ohne dass die Qualität der Entscheidungen, z. B. im Anerkennungsverfahren, darunter leidet. Gerade das Anerkennungsverfahren ist ein sehr gutes, erprobtes Transparenzinstrument, um Ausbildungen aus dem Ausland valide einschätzen zu können. Angesichts von ungewissen Antragzahlen und teilweise gänzlich neuer und noch nirgends erprobter Prozessketten unter Einbeziehung verschiedener Beteiligter, die im Rahmen des beschleunigten Verfahrens greifen sollen, sind Machbarkeitsprognosen schwierig.

Ggf. können die Voraussetzungen, die der Arbeitgeber zu erfüllen hat, wie z. B. Abschluss einer Rahmenvereinbarung zwischen Arbeitgeber und zentraler Ausländerbehörde, Antrag des beschleunigten Fachkräfteverfahrens für jede beabsichtigte Einstellung einer qualifizierten Fachkraft aus einem Drittstaat, Bevollmächtigung durch die Fachkraft etc., als zu hoch empfunden werden – gerade für KMU. Unklar ist zudem, wer die Gesamtkosten für das beschleunigte Verfahren trägt (§ 81a und § 14a BQFG bzgl. Anerkennung).

Grundsätzlich sollte unabhängig von dem gesonderten beschleunigten Fachkräfteverfahren zumindest mittelfristig die Ambition verfolgt werden, die Verfahren insgesamt effizienter und schneller durchzuführen.

Die im Eckpunktepapier angekündigten e-Government-Lösungen, insbesondere im Hinblick auf eine Digitalisierung des Visumverfahrens, sollten unbedingt außergesetzlich vorangetrieben werden. Sie sichern nicht zuletzt eine schnelle und transparente Kommunikation zwischen den im Verfahren beteiligten Akteuren.

Auch der Ansatz, durch eine „zentrale Servicestelle für die Anerkennung“ (vormals als „Clearingstelle“ bezeichnet) durch das Anerkennungsverfahren begleitend zu unterstützen ist sinnvoll, ist aber nicht näher ausgeführt. Hier kommt es auf die konkrete Ausgestaltung und die Einbeziehung und Begleitung durch die zuständigen Stellen auf Bundes- und Landesebene an. Keine Informationen gibt es, wie eine gezielte Unterstützung und Beratung für Unternehmen und Fachkräfte im Inland aber auch schon im Ausland gelingen kann. Ein beschleunigtes Verfahren zieht in der Regel erhöhten Personalbedarf nicht nur in den für Anerkennung zuständigen, sondern

auch in den beratenden Stellen nach sich. Auch die bereits existierenden Finanzierungs- und Unterstützungsstrukturen sollten entsprechend überdacht werden.

Viele AHKs verfügen über know how und ein breites Dienstleistungsportfolio rund um „Duale Berufsbildung im Ausland“. Die AHK-Angebote beziehen sich auf die Beratung, Organisation und Qualitätssicherung von Berufsbildungsaktivitäten im jeweiligen Gastland, angelehnt an das deutsche Modell. Gemeinsam wirken AHKs und DIHK darauf hin, dass die Dienstleistungen standardisiert und weltweit vergleichbar sind. Mit drei definierten und etablierten DIHK-Qualitätskorridoren ist es den AHKs möglich, je nach Nähe zum deutschen System zu zertifizieren. Deshalb sollte geprüft werden, ob qualitätsgesicherte AHK-DIHK-Abschlüsse nicht auch einem Anerkennungsverfahren nach BQFG zugeführt oder anderweitig unbürokratisch und angemessen berücksichtigt werden können.

9. Zu § 60b: Ausbildungsduhlung

Die Regelungen zur Ausbildungsduhlung werden im aktuellen Referentenentwurf zur besseren Lesbarkeit und Abwandlung aus dem § 60a in einen neuen § 60b überführt.

Der Anwendungsbereich wird auf staatlich anerkannte oder vergleichbar geregelte Assistenz- und Helferberufe ausgedehnt. Eine Ausbildungsduhlung soll nur dann erteilt werden, wenn eine qualifizierte Ausbildung in einem Mangelberuf anschlussfähig ist und hierfür bereits eine Ausbildungszusage des Ausbildungsbetriebes oder des Bildungsträgers vorliegt (§ 60b Absatz 1 Nummer 1b). Aus Sicht des DIHK muss allerdings hinterfragt werden, ob zu Beginn der Assistenz- und Helferausbildungen bereits eine Ausbildungszusage des Ausbildungsbetriebes vorzulegen ist.

In Ausnahmefällen kann die Ausbildungsduhlung versagt werden (§ 60b Absatz 1 Satz 2). Diese Ausnahmeregelung ist aus DIHK-Sicht nicht ausbildungsfreundlich, schafft Rechtsunsicherheiten, Auslegungsspielräume und sollte gestrichen werden, zumal die Begründung des Gesetzes darauf verweist, dass ein behördlicher Versagungsgrund gegeben sei, wenn von vornherein aufgrund konkreter Anhaltspunkte ausgeschlossen erscheint, dass die Ausbildung zum Erfolg geführt werden kann. Für Beurteilungen dieser Art müssen die Betriebe selbst zuständig bleiben. Sie sollten nicht von den Ausländerbehörden getroffen werden.

Der Entwurf sieht vor, die Beschäftigungserlaubnis bei einer Ausbildungsduhlung zu erteilen. Somit gibt es kein Ermessen der Ausländerbehörden für die Beschäftigungserlaubnis mehr. Die Entscheidung über die Erteilung der Ausbildungsduhlung kann durch diesen Zwischenschritt nicht mehr gehemmt werden (§ 60b Absatz 1 Satz 3). Dies hatte der DIHK gefordert.

In § 60b Absatz 2 werden insgesamt vier Ausschlussgründe aufgelistet, die u. a. auf weitere Ausschlussgründe in § 60a und § 19d Aufenthaltsgesetz verweisen. Durch Änderungen in § 60a Absatz 6 ist Geduldeten nun sowohl eine Erwerbstätigkeit als auch die Aufnahme und Fortführung einer Berufsausbildung, die vorwiegend in fachtheoretischer Form durchgeführt wird, untersagt, wenn die in § 60a Absatz 6 Nummer 1 bis 3 genannten Gründe vorliegen. Durch die Erweiterung um die Aufnahme und Fortführung dieser Berufsausbildung verschärft sich der Ausschlussgrund in § 60b Absatz 2, der auf § 60a verweist. Somit kann nicht abschließend sichergestellt werden, dass Bestandsschutz für bereits erteilte Ausbildungsduhlungen für Personen aus als „sicher“ eingestuften Herkunftsstaaten besteht.

Die Ausschlussgründe des Absatz 2 häufen sich im Vergleich zur alten Fassung und werden einer Vereinfachung nicht gerecht. Zur Umsetzung der Eckpunkte der Bundesregierung, sollte entsprechend dem dort formulierten Ziel, „klare“ „verständliche“ und „transparente“ Regelungen zu schaffen, die neu eingefügte Identitätsklärung konkret definiert und dieser Ausschlussgrund deutlich vereinfacht oder gestrichen werden (§ 60b Absatz 2 Nummer 3), damit eine praktikable, einheitliche Anwendung im Sinne der Unternehmen ermöglicht wird.

Die Konkretisierungen in Bezug auf das Ausschlusskriterium „konkret bevorstehende Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung“ (u. a. sollen dies eine ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Reisefähigkeit oder die Buchung des Abschiebetransportmittels sein (§ 60b Absatz 2 Nummer 4a und c)), sind nicht abschließend. Damit bleiben Auslegungsspielräume vor allem aufgrund § 60b Absatz 2 Nummer 4d („vergleichbar konkrete Vorbereitungsmaßnahmen“). Auch wenn diese im Kontext der vorgenannten Maßnahmen ausgelegt werden müssen, sollte insgesamt eine abschließende Definition geschaffen werden, die für die Rechtsanwendung eine ausbildungsfreundliche Auslegung sicherstellt, um Klarheit für die Betriebe zu schaffen.

Im Zusammenhang mit der Konkretisierung der aufenthaltsbeendenden Maßnahmen muss der § 60b Absatz 2 Nr. 2 gelesen werden, der für Geduldete die Erteilung von Ausbildungsduldungen erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten nach Ablehnung des Asylantrags ermöglicht. Dies soll den Ausländerbehörden aufenthaltsbeendende Maßnahmen erleichtern. Damit verschärft sich die Regelung insgesamt und führt dazu, dass die Anwendbarkeit eingeschränkt wird. Im Zweifel kann sich der Beginn einer Ausbildung um ein Jahr verschieben, wenn die „normale“ Duldung erst kurz vor Ausbildungsbeginn ausgestellt wird und ab dann die sechsmonatige Wartezeit für die Ausbildungsduldung läuft. Um ausbildungshinderliche Fallkonstellationen zu vermeiden und die Entwurfsfassung zu vereinfachen, wäre zielführender § 60b Absatz 2 Nr. 2 zu streichen.

Die Ausbildungsduldung soll „frühestens sechs Monate vor Beginn der Berufsausbildung erteilt“ werden (§ 60b Absatz 3 Satz 2). Die Formulierung „frühestens“ eröffnet erneut behördliche Auslegungsmöglichkeit. Mit Blick auf die vorherigen Fristen, sind sechs Monate für die praktische Anwendung dennoch geeigneter. Jedoch schließen die Ausbildungsbetriebe frühzeitiger als sechs Monate, in der Regel neun Monate vorher, Ausbildungsverträge ab. Zur Planungssicherheit für die Betriebe sollte, sobald der Ausbildungsvertrag vorliegt und bei den zuständigen Stellen eingetragen ist, die Ausländerbehörde die Ausbildungsduldung erteilen.

Unter Berücksichtigung, dass weiterhin ungeklärt ist, wie im Rahmen der Ausbildungsduldung mehr Rechts- und Planungssicherheit hinsichtlich berufsqualifizierender Maßnahmen – insbesondere Einstiegsqualifizierung (EQ) – geschaffen werden kann, ist eine Frist von zwölf Monaten sinnvoll, um die gesamte Dauer einer Einstiegsqualifizierung abzudecken. In diesem Zusammenhang wäre die Einbeziehung der gesamten EQ direkt in die Ausbildungsduldung im Sinne einer 1+3+2-Regelung ratsam, da nicht in allen Bundesländern eine Duldung für die Einstiegsqualifikation ausgesprochen wird. Diese hat sich jedoch als Ausbildungsvorbereitung bewährt und kann gerade für Geflüchtete ein wichtiger Schritt hin zu einer Ausbildung sein.

Bei Ausbildungsabbrüchen muss der Ausbildungsbetrieb unverzüglich, in der Regel innerhalb einer Woche, der Ausländerbehörde dies mitteilen (§ 60b Absatz 5). Aufgrund des bürokratischen Mehraufwands und der zu kurzen Frist sollte daher an die Abmeldung von der Sozialversicherung

gekoppelt werden. Mindestens aber im Sinne der angestrebten Vereinheitlichung sollten mit Verweis auf § 4a Absatz 5 Nummer 3, § 16 Absatz 2 die Fristen entsprechend geregelt werden.

Die Duldung soll nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung um sechs Monate zum Zweck der Beschäftigungssuche verlängert werden (§ 60b Absatz 6). Mit Blick auf die derzeit uneinheitlichen Zeiträume zur Arbeitsplatzsuche sollte die Frist an die Regelung für Ausländer, die eine qualifizierte Berufsausbildung in Deutschland abgeschlossen haben (§ 20 Absatz 3 Nummer 3) auf zwölf Monate einheitlich angepasst werden.

10. Zu § 60c: Beschäftigungsduldung

Die neue Vorschrift „Beschäftigungsduldung“ enthält Kriterien für ein zweijähriges Aufenthaltsrecht von Geduldeten, die durch eine Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt sichern können als auch gut integriert sind. Eheleute und minderjährige Kinder sind in der Regelung eingeschlossen und müssen Sprachkenntnisse/Schulbesuche erfüllen. Wesentliche Voraussetzungen sind, dass der Geflüchtete seit mindestens zwölf Monaten sowohl eine Duldung besitzt als auch vollständig seinen Lebensunterhalt gesichert hat. Darüber hinaus muss der Geflüchtete seit mindestens 18 Monaten einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit mit mindestens 35 Wochenstunden nachgehen.

DIHK-Einschätzung:

Die unterschiedlichen Vorlaufzeiträume sollten zur verständlichen und transparenten Rechtsanwendung angepasst und vereinheitlicht werden. Im Detail sollte die Voraussetzung „geleiteter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung“ erweitert werden und Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung oder Praktika einschließen. Viele Geflüchtete haben in Unternehmen bereits etliche Monate Erfahrungen gesammelt, dies sollte berücksichtigt werden.

Die Identitätsklärung unterteilt für die Geltungswirkung der Duldung in Einreisen bis Ende 2016, Einreisen ab 2017 in zwei Varianten und in Einreisen ab In-Kraft-Treten des Gesetzes, jeweils mit unterschiedlichen Fristabläufen von fünf oder sechs Monaten (§ 60c Abs.1 Nr. 1) und schafft damit ein bürokratisches Hemmnis, das für viele Unternehmen kaum nachvollziehbar und unverständlich ist.

Die Grenze von 35 Wochenstunden hat in der Praxis die Konsequenz, dass insbesondere Alleinerziehende, die wegen fehlender Kinderbetreuung keiner Vollzeitberufstätigkeit nachgehen können gegenüber alleinstehenden Personen benachteiligt sind.

Zur einheitlichen Anwendung sollte die Beschäftigungsduldung klar formuliert sein und auf auslegungsfähige Begriffe, etwa „in der Regel“ verzichten (§ 60c Absatz 1 Satz 1).

Die angestrebte Regelung für den Wechsel aus der Asyl- in die Erwerbsmigration schafft mit Blick auf alle Voraussetzungen eine eng begrenzte Ausnahmeregelung, die es den Unternehmen erschwert, Geduldete einzustellen. Die Verbindung mit § 25b Absatz 6 schafft aber eine rechtliche Möglichkeit nach zwei Jahren in eine Aufenthaltserlaubnis zu wechseln. Dies erhöht die Planungssicherheit der Unternehmen.

11. Zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - Fünfte Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung

Im Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist die Einführung der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Erteilung eines Aufenthaltstitels u. a. für Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften vorgesehen.

DIHK-Einschätzung:

Nach der aktuellen Rechtslage ist keine Zustimmung der BA erforderlich. Damit stellt die geplante Änderung eine neue Hürde für den Arbeitsmarktzugang dar. Gerade die GmbHs und ihre Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sind von großer Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Der Zielvorgabe der Bundesregierung folgend, soll durch das neue Gesetz der Arbeitsmarktzugang erleichtert werden. Diesem Vorhaben wird durch die geplante, zusätzliche Hürde nicht entsprochen.

Ansprechpartner im DIHK:

Dr. Stefan Hardege
Leiter Referat Arbeitsmarkt, Zuwanderung
Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung
Telefon 030 20308-1115
E-Mail: hardege.stefan@dihk.de

Gerrit Gramer
Leiter des Referats Integration, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Chancengleichheit
Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung
Telefon 030 20308-1624
E-Mail: gramer.gerrit@dihk.de

Unter dem Dach des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) haben sich die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich der 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 der DIHK das Netzwerk der 140 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 92 Ländern.

Er ist im Register der Interessenvertreter der Europäischen Kommission registriert (Nr. 22400601191-42).