



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Stellungnahme

zum Entwurf eines Fachkräfte- einwanderungsgesetzes

Berlin, 7. Dezember 2018
Abt. Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Stellungnahme zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Vorbemerkung

Die ausreichende Versorgung mit Fachkräften wird zukünftig der entscheidende Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sein. Wie stark der Bedarf an Fachkräften mittlerweile gestiegen ist, zeigt eine aktuelle Meldung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), wonach im dritten Quartal 2018 mit bundesweit rd. 1,24 Mio. offenen Stellen ein neuer Rekordstand erreicht wurde¹.

Diese Entwicklung spürt das personalintensive Handwerk besonders. So sind laut Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit und des ZDH bereits jetzt rd. 250.000 Stellen im Handwerk unbesetzt. Auch hat die Zahl der in der Liste der Engpassberufe aufgelisteten Handwerksbranchen in jüngster Zeit stetig zugenommen.

Die demografische Entwicklung wird die Knappheit an Fachkräften in den nächsten Jahren spürbar verschärfen. Zur Sicherung von Wachstum und Wohlstand wird es unerlässlich sein, *parallel* zur prioritären Ausschöpfung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials zusätzlich inner- und außereuropäische Potenziale für den deutschen Arbeitsmarkt zu erschließen. Dabei benötigen die hoch entwickelte und hoch spezialisierte deutsche Wirtschaft und das Handwerk vor allem umfassend beruflich qualifizierte Fachkräfte.

¹ „Neuer Rekordstand mit 1,24 Millionen offenen Stellen im dritten Quartal“, Presseabteilung des IAB vom 6.11.2018.

Das Handwerk hat die von der Bundesregierung geplante Reform des Zuwanderungsrechts von Beginn an unterstützt. In dem im April 2017 vom ZDH-Präsidium beschlossenen Positionspapier zur Zuwanderungspolitik wurden folgende Erwartungen an eine Reform des Zuwanderungsrechts formuliert:

- Transparente Neukodifizierung mit Konzentrationswirkung des bestehenden Zuwanderungsrechts,
- klare Trennung von Asyl- und Zuwanderungsrecht,
- Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten für ausländische Auszubildende und für beruflich qualifizierte ausländische Fachkräfte,
- Schaffung von Willkommenszentren für ausländische Fachkräfte und Aufbau eines Zuwanderungsmarketings nach Deutschland.

Das Handwerk begrüßt, dass der nun vorgelegte Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes diese Schwerpunkte im Wesentlichen enthält und umsetzt.

Ebenfalls ist im Grundsatz begrüßenswert, dass im Referentenentwurf – wie vom Handwerk seit langem gefordert – Präzisierungen der 3+2-Regelung für in Ausbildung befindliche geduldete Flüchtlinge sowie Kriterien für Bleiberechtsregelungen für gut integrierte, sozialversicherungspflichtig beschäftigte Flüchtlinge vorgenommen werden, die jedoch eine Reihe problematischer Einzelregelungen enthalten.

Zu den Neuregelungen im Einzelnen

I. Regelungen zum Aufenthalt in Ausbildung und Beschäftigung

Der Referentenentwurf enthält eine Reihe von Regelungen für die Ausbildung und Beschäftigung qualifizierter Drittstaatsangehöriger, die für das Handwerk von besonderer Bedeutung sind.

1. Wegfall der Engpassbetrachtung

Nach geltender Rechtslage können Fachkräfte mit einer Berufsausbildung nur dann zuwandern, wenn ihre fachliche Qualifikation in der „Positivliste“ der Bundesagentur für Engpassberufe aufgelistet ist (§§ 18, 18a AufenthG). Zu Recht wird angesichts der guten Arbeitsmarktlage und des mittlerweile branchenübergreifenden Fachkräftemangels in Zukunft diese Beschränkung der Zuwanderung von beruflich qualifizierten Fachkräften nur in Engpassberufen entfallen. Damit können künftig in allen Branchen beruflich qualifizierte ausländische Fachkräfte beschäftigt werden.

2. Wegfall der Vorrangprüfung

Ebenso wird zukünftig das bisherige Erfordernis der Vorrangprüfung, wonach freie Stellen vorrangig mit arbeitssuchenden Deutschen oder EU-Bürgern besetzt werden müssen, wegfallen.

Diese aus den Zeiten von Massenarbeitslosigkeit stammende Regelung ist angesichts der aktuell großen Zahl freier Arbeitsplätze schlicht nicht mehr erforderlich. Aber zu Recht wird in dem Referentenentwurf die Möglichkeit geschaffen, bei veränderter Arbeitsmarktlage kurzfristig per Verordnung die Vorrangprüfung wieder einzuführen.

3. Anforderungen an deutsche Sprachkenntnisse

Ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache sind eine unerlässliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in Arbeit und Gesellschaft. Aus diesem Grund werden in dem Referentenentwurf für die jeweilige Erteilung von Aufenthaltstiteln verschiedene Beherrschungsgrade der deutschen Sprache verlangt.

Problematisch erscheinen in diesem Zusammenhang aber zwei Aspekte. Zum einen variiert das Niveau der im Gesetzentwurf geforderten Sprachkenntnisse erheblich. So reichen zuweilen ausreichende (= B 1-Niveau), häufig werden gute (= B 2-Niveau) Kenntnisse und in Einzelfällen das Beherrschen der deutschen Sprache (= C 1-Niveau) verlangt. Es ist fraglich, ob diese Differenzierungen mit Blick auf die jeweiligen Aufenthaltstitel tatsächlich erforderlich sind oder ob nicht eine stärkere Vereinheitlichung der nachzuweisenden Sprachkenntnisse vorgenommen werden könnte. So sollten in allen Aufenthaltstiteln, die beruflich qualifizierte Fachkräfte betreffen, im Regelfall Kenntnisse der deutschen Sprache auf B 1-Niveau ausreichend sein, um die Sprachhürde für eine Zuwanderung dieser Personengruppe nicht zu hoch anzusetzen.

Zum anderen könnte die Bedeutung des Nachweises deutscher Sprachkenntnisse für den Zuzug ausländischer Fachkräfte nach Deutschland die unlautere Handhabung von Sprachzertifikaten erhöhen. Die geringe Verbreitung von Deutsch als Fremdsprache im Ausland lässt vermuten, dass der Nachweis der im Aufenthaltsgesetz geforderten Deutschsprachkenntnisse zukünftig eine der wesentlichen Hürden für ausländische Fachkräfte für die Zuwanderung darstellen dürfte. Aus diesem Grund ist zu befürchten, dass Fälle zunehmen könnten, in denen entsprechende Sprachzertifikate auf unlauterem Wege erworben werden.

Bereits bei der Beschäftigung von Flüchtlingen mussten Handwerksbetriebe immer wieder die Erfahrung machen, dass selbst der Besuch von Sprachkursen im Inland mitnichten eine Gewähr dafür ist, dass die Inhaber von Sprachzertifikaten in der Praxis tatsächlich über die laut der Bescheinigung ausgewiesenen Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen. Umso mehr ist bei ausländischen Fachkräften, die dauerhaft nach Deutschland einwandern wollen, darauf zu achten, dass die vorgelegten Sprachzertifikate einheitlichen und aussagekräftigen Qualitätsstandards entsprechen.

4. Mitteilungspflichten der Unternehmen

In § 4a AufenthG–neu werden die Voraussetzungen beschrieben, unter denen ein Ausländer eine Erwerbstätigkeit in Deutschland ausüben darf. § 4a Absatz 4, Nr. 1 – 3 verpflichtet Arbeitgeber zu prüfen, ob der Ausländer einen Aufenthaltstitel besitzt und kein Beschäftigungsverbot vorliegt. Eine Kopie des Aufenthaltstitels müssen Arbeitgeber für die Dauer der Beschäftigung aufbewahren. Zudem sind sie verpflichtet, der Ausländerbehörde innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen, wenn die Beschäftigung vorzeitig beendet wurde.

Insbesondere die letztgenannte Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Beschäftigungsbeendigung gegenüber der Ausländerbehörde zu melden, erscheint überzogen. So besteht bereits für ausländische Beschäftigte gemäß § 82 Absatz 6 AufenthG-E eine Abmeldeverpflichtung gegenüber der Ausländerbehörde, wenn das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wird. Da weiterhin eine Abmeldungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Sozialversicherung besteht, sollte zumindest perspektivisch ein Informations- und gesetzlich geregelter Datenaustausch zwischen den beteiligten Behörden organisiert werden, um gerade kleine Betriebe von unnötigen bürokratischen Belastungen zu befreien.

Darüber hinaus ist fraglich, was unter der Anforderung gemäß § 4a Absatz 3 Satz 3 AufenthG-E zu verstehen ist, wonach „die Ausübung einer *anderen* Erwerbstätigkeit verboten ist, solange die zuständige Behörde diese nicht erlaubt hat“. Welche Fallkonstellationen genau hierunter zu verstehen sind, ergibt sich weder aus dem Gesetzestext noch aus der Gesetzesbegründung. Aus Sicht des Handwerks dürfen hierunter letztlich nur Fälle des Arbeitgeberwechsels subsumiert werden, nicht aber Änderungen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, wie bspw. bei Arbeitgebern mit Filialstrukturen der vorübergehende Einsatz einer ausländischen Fachkraft in einer anderen Geschäftsfiliale. Zur Schaffung von Rechtssicherheit für die Betriebe sollten hier entsprechende Klarstellungen vorgenommen werden.

5. Aufenthalt zum Zweck der Berufsausbildung (§§ 16, 16a)

Die in den §§ 16, 16a AufenthG-E neu gefassten Regelungen zum Aufenthalt zum Zweck der Berufsausbildung sind zu begrüßen.

Schon nach geltender Rechtslage bestand die Möglichkeit zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Gerade für das ausbildungsengagierte Handwerk ist ein solcher Aufenthaltstitel sinnvoll, um es Betrieben zu ermöglichen, zuwanderungswillige junge Menschen unmittelbar als Auszubildende aus dem Ausland zu rekrutieren und betrieblich zur Fachkraft zu qualifizieren. Die mit der Neufassung einhergehenden Klarstellungen sind plausibel.

Zu Recht wird gemäß § 16a Absatz 1 AufenthG-E für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Berufsausbildung die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit gefordert. Dies ist sinnvoll um sicherzustellen, dass durch die Zulassung ausländischer Bewerber für

eine Berufsausbildung die Versorgung von inländischen Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen nicht gefährdet wird.

Die Beschränkung der Nebenbeschäftigungszeit auf maximal 10 Wochenstunden gemäß § 16a Absatz 3 AufenthG-E ist angemessen, da bei der Durchführung einer Berufsausbildung ausreichend Zeit für die Vorbereitung auf den Berufsabschluss im Vordergrund stehen muss.

Um aber die finanziellen Belastungen gerade für Jugendliche aus dem Ausland für die Übersiedlung nach Deutschland erträglich zu machen, wäre in Anlehnung an die Förderung hochqualifizierter ausländischer akademischer Nachwuchstalente über den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) der Aufbau einer vergleichbaren, mittelstandsorientierten Förderstruktur – ggf. durch entsprechende Ausweitung der BaFöG-Förderung – für ausländische Jugendliche, die an einer beruflichen Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen interessiert sind, überlegenswert im Sinne eines 'German Vocational Skills Exchange Programme'. Insoweit sollten die Erfahrungen mit dem Programm zur Förderung der Berufsausbildung für junge EU-Bürger, MoBiPro-EU, evaluiert und für den Aufbau vergleichbarer, aber dauerhafter Förderstrukturen genutzt werden.

Darüber hinaus sind deutsche Bildungseinrichtungen im Ausland, insbesondere Goethe-Institute und Deutsche Auslandsschulen, aufgerufen, in ihren Informationsangeboten über den deutschen Arbeitsmarkt gleichwertig über akademische und berufliche Bildungswege zu informieren. Solche Bemühungen sollten zudem von einer allgemeinen Informations- und Werbekampagne für das duale Ausbildungssystem auch auf der Internetseite www.make-it-in-Germany.de flankiert werden.

6. Aufenthalt zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 16d)

Die Regelungen in § 16d AufenthG-E über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen werden dem Grunde nach begrüßt.

Die Möglichkeit zur Einreise zum Zwecke der Anpassungsqualifizierung ist bereits nach geltendem Recht grundsätzlich vorgesehen (§ 17a AufenthG). Es ist jedoch davon auszugehen, dass künftig mehr Menschen von der Regelung Gebrauch machen werden, da sich im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme auch für beruflich Qualifizierte neue Möglichkeiten ergeben, einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung zu erhalten.

Die bisherigen Erfahrungen mit dem Anerkennungsgesetz im Handwerk zeigen, dass die volle Gleichwertigkeit nur in gut 50 Prozent der Anerkennungsverfahren bescheinigt werden kann. Die Durchführung von Anpassungsmaßnahmen in Deutschland, die durch § 16d AufenthG-E ermöglicht werden, ist deshalb geboten. Anpassungsmaßnahmen können sich sowohl auf den Erwerb praktischer Berufserfahrungen als auch auf die Vermittlung berufsspezifischen Fachwissens (z. B. im Bereich von Sicherheitsbestimmungen oder in Bezug auf moderne Technologien, die noch nicht weltweit zum Einsatz kommen) richten. Sie können zudem sowohl betrieblich als auch außerbetrieblich (z. B. in handwerklichen Bildungseinrichtungen) durchgeführt werden. Zu den verschiedenen Umsetzungsmöglichkeiten für Anpassungsqualifizierungen gibt es im Handwerk bereits Erfahrungen, auf die künftig aufgebaut werden kann.

Da aber der Zeitbedarf zur Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Anpassungsqualifizierungen deutlich über einem Jahr liegen kann, wird empfohlen, die Aufenthaltserlaubnis

unmittelbar für 24 Monate (statt – wie vorgesehen - nur für 18 Monate) zu erteilen und eine Verlängerungsmöglichkeit um maximal 12 Monate (statt nur für 6 Monate) vorzusehen. Zu kurze Fristen können zu Unsicherheiten bei Zuwanderern und künftigen Arbeitgebern führen.

a) Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen (§ 16d Absatz 2 und 3)

Die erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten bei konkreter Arbeitsplatzzusage eines Arbeitgebers für Tätigkeiten im Zusammenhang mit der künftigen Beschäftigung (§ 16d Absatz 2 AufenthG-E) oder für qualifizierte Tätigkeiten, sofern das Qualifikationsdefizit nur gering ist (§ 16d Absatz 3 AufenthG-E), sind positiv zu bewerten.

Durch die frühzeitige Möglichkeit zum gegenseitigen Kennenlernen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses wird die Stabilität der Beziehungen zwischen Zuwanderern und Betrieben gefördert. Es besteht zudem die Chance zur passgenauen Qualifizierung der Zuwanderer durch die Betriebe und damit zu einer Erhöhung der Anerkennungschancen.

b) Beschäftigung auf Grundlage einer Vermittlungsabsprache (§ 16d Absatz 4)

Die Regelung in § 16d Absatz 4 AufenthG-E zur Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten von Vermittlungsabsprachen, die auf einen Vorschlag des Handwerks zurückgeht („Migrationsabkommen“), wird ausdrücklich begrüßt. § 16d Absatz 4 Nr. 2 AufenthG-E bildet zukünftig für die Bundesagentur für Arbeit die Rechtsgrundlage, um über den Gesundheits- und Pflegebereich hinaus unter Berücksichtigung der Ausbildungsstrukturen des Herkunftslandes in Vermittlungsabsprachen mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes die Voraussetzungen festzule-

gen, unter denen Ausländer, die über hinreichende Deutschsprachkenntnisse verfügen, zum Zweck der Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation und ggfls. erforderlicher Anpassungsqualifizierungen zum Erreichen der vollen Gleichwertigkeit für bis zu drei Jahre nach Deutschland einwandern können.

Dieser innovative Regelungsansatz eröffnet beruflich qualifizierten Ausländern die Chance, zügig zur Aufnahme einer Beschäftigung nach Deutschland einzureisen und parallel dazu die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation im Inland zu betreiben sowie vertiefende fachspezifische Sprachkenntnisse zu erwerben. Durch die neu geschaffene Möglichkeit, das Anerkennungsverfahren vor Ort in Deutschland durchzuführen, kann die Effizienz und die Qualität des Anerkennungsverfahrens erheblich erhöht werden. Zudem können die in Deutschland durch die in Anpassungsqualifizierungen erworbenen beruflichen Kompetenzen unmittelbar in das Anerkennungsverfahren einfließen und dessen Erfolgsaussichten maßgeblich verbessern.

Anerkennungsverfahren, die aus dem Ausland heraus betrieben werden, bringen dagegen zahlreiche Herausforderungen sowohl für Anerkennungssuchende als auch für Anerkennungsstellen mit sich, die sich auch durch die geplante Einführung einer zentralen Service-stelle für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und weitere Maßnahmen zur verbesserten Abstimmung der Verwaltungsprozesse von Ausländerbehörden und Anerkennungsstellen nur bedingt lösen lassen.

Das bewährte dezentrale Leitammersystem des Handwerks und die umfangreichen Erfahrungen der Handwerkskammern mit Anerkennungsverfahren zeigen, dass die direkte Kommunikation zwischen Antragstellenden und Anerkennungsbehörden ein zentraler Erfolgsfaktor für effiziente und erfolgreiche Anerkennungsverfahren ist.

Durch die persönliche Anhörung von Anerkennungssuchenden lassen sich zahlreiche Fragen (z. B. bezüglich des für die Anerkennung angestrebten Referenzberufs, bezüglich der ausländischen Ausbildung und ihrer Inhalte sowie bezüglich der individuellen Berufserfahrungen) effizient und für die Beteiligten nachvollziehbar klären. Bei Anerkennungsanträgen, die aus dem Ausland gestellt und überwiegend im Wege einer elektronischen Kommunikation betrieben werden, entfällt diese Möglichkeit zu einer gründlichen Klärung der Ausgangslage im persönlichen Gespräch. Es besteht damit ein hohes Risiko, dass Anerkennungsentscheidungen auf nicht ausreichend geklärter Grundlage oder verzögert getroffen werden.

Diese Problematik wird durch § 16d Absatz 4 AufenthG-E deutlich abgemildert. Personen, die aufgrund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit einer ausländischen Arbeitsverwaltung einen Arbeitsplatz in Deutschland vermittelt bekommen, können künftig ohne vorheriges Anerkennungsverfahren einreisen und das Anerkennungsverfahren binnen eines Zeitraumes von einem bis maximal drei Jahren nachholen. Dieser Zeitraum erscheint angemessen und durchaus zumutbar.

Die Regelung soll sowohl für Pflege- und Gesundheitsberufe als auch für sonstige ausgewählte Berufsqualifikationen gelten, wenn die Ausbildungsstrukturen im Herkunftsland dieses Vorgehen rechtfertigen. Entscheidend hierfür müssen die Güte des ausländischen staatlichen Ausbildungssystems sowie die Verwertbarkeit der vermittelten beruflichen Kompetenzen in spezifischen Berufsbildern für den deutschen Arbeitsmarkt sein.

Die über den Gesundheits- und Pflegebereich hinausgehende Öffnung der Vermittlungsabsprachen wird ausdrücklich befürwortet, da diese eine Ausdehnung von erfolgreichen Rekrutierungs-

programmen der BA im Ausland (z. B. Triple Win) auf weitere Branchen und Berufe gerade des Handwerks ermöglicht. Bei der Planung und inhaltlichen Ausgestaltung von Vermittlungsabsprachen mit einem Schwerpunkt auf handwerkliche Berufe ist zwingend erforderlich, dass die zuständigen branchenspezifischen Sozialpartner frühzeitig und umfassend in den Abstimmungsprozess eingebunden werden.

7. Zum Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche (§ 17)

Die in § 17 AufenthG-E geschaffene Möglichkeit zur Einreise zur Anbahnung eines Ausbildungsverhältnisses ist begrüßenswert. Die dafür vorgesehenen Voraussetzungen erscheinen jedoch zu hoch.

Da nicht davon auszugehen ist, dass es in allen Branchen in größerem Umfang gelingen wird, Ausbildungsverhältnisse zwischen noch nicht in Deutschland ansässigen Personen und inländischen Betrieben aus dem Ausland heraus anzubahnen, ist es sinnvoll, eine Möglichkeit zum befristeten Aufenthalt zur Suche nach einem Ausbildungsplatz zu schaffen. In diesem Zeitraum könnten ggf. auch ausbildungsvorbreitende Maßnahmen durchgeführt werden.

Die dafür vorgesehenen Voraussetzungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind jedoch so ausgestaltet, dass kaum mit einer starken Nutzung der Regelung gerechnet werden kann. Insbesondere die starre Altersbegrenzung auf 25 Jahre erscheint zu niedrig. Bereits heute zeigt sich, dass das Einstiegsalter von ausländischen Auszubildenden signifikant höher ist als bei deutschen Auszubildenden. Für eine Ausbildung in Deutschland können sich künftig auch Personen interessieren, die in ihren Heimatländern bereits berufliche Erfahrung oder sogar berufliche Qualifizierungsmaßnahmen abgeschlossen haben und deshalb schon älter als 25 Jahre

sind. Dieses Potenzial sollte nicht von vornherein ausgeschlossen werden. So könnten gerade ältere Personen als künftige Zielgruppe von Ausbildungsprogrammen im Rahmen von internationalen Bildungsk Kooperationen zwischen Deutschland und Drittstaaten in Betracht kommen. Schließlich werden sehr junge Personen aus Drittstaaten kaum in der Lage sein, ihren Lebensunterhalt bei der Ausbildungsplatzsuche in Deutschland alleine zu bestreiten, wie es der Referentenentwurf vorsieht. In Anbetracht dieser Erwägungen wird eine Anhebung der Altersgrenze auf 30 Jahre empfohlen.

Zudem wird auch in § 17 AufenthG-E der Grundsatz der Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Ausbildung ungerechtfertigterweise durchbrochen. Während Ausländer, die einen Ausbildungsplatz suchen, gemäß § 17 Absatz 1 Nr. 4 über gute deutsche Sprachkenntnisse (= B 2-Niveau) verfügen müssen und nur sechs Monate Zeit für die Ausbildungsplatzsuche haben, beträgt diese bei Ausländern, die einen Studienplatz suchen, gemäß § 17 Absatz 2 neun Monate und sie müssen lediglich über die „sprachlichen Voraussetzungen zur Aufnahme eines Studiums verfügen“ (§ 17 Absatz 2 Nr. 1). Diese Privilegierung von Studienplatzsuchenden ist sachlich nicht gerechtfertigt. Vielmehr sollten für beide Personengruppen die gleichen sprachlichen Voraussetzungen im Sinne von § 17 Absatz 2 Nr. 1, d. h. „sprachliche Voraussetzungen zur Aufnahme eines Studiums oder einer beruflichen Ausbildung“ und der gleiche neunmonatige Suchzeitraum gelten.

8. Zum Aufenthalt als Fachkraft (§ 18)

Es ist zu begrüßen, dass in § 18 Absatz 4 AufenthG-E eine klare und gegenüber der geltenden Rechtslage weiter gefasste Definition des Begriffs „Fachkraft“ - in den Ausprägungen „Fachkraft mit Berufsausbildung“ und „Fachkraft mit akademischer Ausbildung“ - zu finden ist.

Als Voraussetzung für den Aufenthalt wird bei Personen, die über keinen deutschen Berufs- oder Hochschulabschluss verfügen, die formale Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation vorausgesetzt. Die Anerkennung der Berufsqualifikation trägt maßgeblich dazu bei, dass das für den nachhaltigen beruflichen Erfolg am deutschen Arbeitsmarkt erforderliche Qualifikationsniveau gesichert wird. Es ist deshalb der richtige Anknüpfungspunkt für eine gesteuerte Arbeitsmarktzwanderung.

Durch die Vorschriften über die Maßnahmen zur Anerkennung der Berufsqualifikation (§ 16d AufenthG-E) wird die Vorschrift in sinnvoller Weise ergänzt.

9. Zum beschleunigten Fachkräfteverfahren nach § 81a in Verbindung mit § 14a BQFG

§ 81a AufenthG-E eröffnet Arbeitgebern die Möglichkeit, mit der in jedem Bundesland neu zu schaffenden zentralen Ausländerbehörde (§ 71 AufenthG-E) mit Vollmacht der ausländischen Fachkraft ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren zu vereinbaren.

Die Einrichtung eines solchen „fast track“-Verfahrens ist generell positiv zu bewerten. Das Verfahren muss allerdings so unkompliziert und unbürokratisch ausgestaltet werden, dass auch kleine Unternehmen des Handwerks es nutzen können.

Kritisch sieht das Handwerk dagegen die im Referentenentwurf vorgeschlagene Verkürzung der Fristen für Anerkennungsstellen nach § 81a AufenthG-E in Verbindung mit § 14a Absatz 3 BQFG-E.

Die geforderten verkürzten Bearbeitungsfristen im beschleunigten Fachkräfteverfahren sind für Anerkennungsstellen so nicht umsetzbar. Binnen eines Monats kann eine verlässliche Gleichwer-

tigkeitsüberprüfung für Berufsqualifikationen, die potenziell aus der gesamten Welt stammen, nicht gewährleistet werden. Schnelligkeit darf bei der weitreichenden Entscheidung über die Berufsankennung nicht vor Gründlichkeit gehen.

Die Prüfung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen, die außerhalb der EU erworben worden sind, ist mit zahlreichen besonderen Herausforderungen für Anerkennungsstellen verbunden (z. B. Echtheitsüberprüfung von Zeugnisdokumenten, aufwändige Recherchen zu ausländischen Ausbildungseinrichtungen, Ausbildungsgängen und Berufsabschlüssen). Den zuständigen Anerkennungsstellen stehen dabei weder die europäischen Informationsstrukturen noch ein bereits vorhandenes Erfahrungswissen zur Verfügung. Die Schaffung nachhaltiger Kooperationsstrukturen mit verlässlichen Auskunftstellen in Drittstaaten ist äußerst zeitaufwändig und keinesfalls kurzfristig zu bewältigen.

Gerade im Bereich der nicht reglementierten Berufe kann noch in keiner Weise von einer Routine im Umgang mit der Bearbeitung von Drittstaatsqualifikationen gesprochen werden. Die dafür erforderlichen Strukturen müssen deshalb zunächst aufgebaut und erprobt werden: Für das Handwerk lässt sich z. B. feststellen, dass zwar die meisten europäischen, aber noch lange nicht alle außereuropäischen Länder durch Leitkammern, die andere Handwerkskammern bei der Bewertung von Berufsqualifikationen aus spezifischen Ländern unterstützen, abgedeckt sind. Auch das vom BMWi geförderte BQ-Portal, das die Kammern intensiv bei der Recherche zu ausländischen Qualifikationen unterstützt, kann heute noch nicht sämtliche Länder der Erde abdecken. Dieses Portal müsste zunächst ausgebaut und nach Möglichkeit valide Einschätzungen zu den Berufsbildungssystemen und Berufsqualifikationen der Fokusbänder für Vermittlungsabsprachen der BA vornehmen.

Eine derartige Beschleunigung der Anerkennungsverfahren wäre nur mit Aufstockungen des Personals bei den Anerkennungsstellen zu bewältigen. Den Möglichkeiten zum Ausbau von Ressourcen bei den Kammern, die im Gegensatz zu Anerkennungsstellen der Länder nicht aus Steuermitteln finanziert werden, sind jedoch Grenzen gesetzt: Es liegen keine verlässlichen Einschätzungen dazu vor, wie viele ausländische Fachkräfte aus welchen Herkunftsländern in den unterschiedlichen Branchen und Berufen zu erwarten sind und Anerkennungsanträge stellen werden. Ein Kapazitätsausbau bei den zuständigen Stellen kann aus ökonomischen Gründen jedoch nur bedarfsorientiert erfolgen.

Vor diesem Hintergrund kann eine Verkürzung der Bearbeitungszeiträume für Anerkennungsverfahren erst bei einer realistischen Einschätzung der tatsächlichen Nachfrage nach beschleunigten Verfahren erwogen werden, was Gegenstand einer zeitnahen Evaluierung der neuen Regelungen sein sollte. Den Anerkennungsstellen auch des Handwerks sollte jedenfalls hinreichend Zeit eingeräumt werden, um sich auf die mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz einhergehenden Rechts- und Verfahrensänderungen einzustellen, darauf aufbauende praktische Erfahrungen zu sammeln und mögliche Effizienzsteigerungen zu realisieren.

10. Dauerhafte Niederlassungserlaubnis

§ 18c AufenthG–E regelt die Voraussetzungen, unter denen eine zugewanderte Fachkraft eine dauerhafte Erlaubnis zur Niederlassung in Deutschland erhalten kann. Danach muss die Fachkraft vier Jahre im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis sein, einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz und ausreichende Deutschkenntnisse auf B 1-Niveau nachweisen sowie 48 Monate Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet haben.

Diese Voraussetzungen stellen eine angemessene Balance zwischen den berechtigten Erwartungen zugewanderter Fachkräfte dar, die ihren Lebensmittelpunkt nach Deutschland verlagert haben und dauerhaft hier sesshaft werden wollen und den Interessen des deutschen Staates, dass nur solche Zuwanderer in den Genuss eines Niederlassungsrechts kommen, die über ihre berufliche Tätigkeit, Sprachkenntnisse und Einzahlungen in die Sozialversicherungssysteme nachgewiesen haben, dass sie dauerhaft eine Bereicherung für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft in unserem Lande sind.

11. Aufenthaltstitel für Ausländer mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen

Nach § 19c Absatz 2 AufenthG-E kann einem Ausländer mit „ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen“ eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn die Beschäftigungsverordnung (BeschV) dies bestimmt.

Diese Ausnahmeregelung in 19c Absatz 2 darf aus Sicht des Handwerks nicht zu einer Unterminderung der Regelungen über die Anerkennung und Arbeitsmarktzulassung beruflich qualifizierter Ausländer führen. Wenn überhaupt, so darf diese Regelung ausschließlich für den intendierten Kreis von IT-Fachleuten Anwendung finden, was zudem gesetzlich zu normieren ist. Jedenfalls darf mit dieser Regelung nicht der Eindruck erweckt werden, dass im Bereich der gesteuerten Einwanderung auch Helfer und Geringqualifizierte Ansprüche auf Aufenthaltstitel erwerben können. Sollte in einzelnen Branchen ein unabweisbarer Bedarf auch an Helfern bestehen, sollte dieser über bewährte Instrumente wie insbesondere Werkvertragskontingente und vergleichbare länderspezifische/bilaterale Regelungen wie bspw. die Westbalkanregelung gelöst werden.

Vor diesem Hintergrund begrüßt das Handwerk, dass entgegen den unklaren Formulierungen in den ersten Arbeitsentwürfen nun in § 6 Absatz 1 Satz 1 BeschV-E des vorliegenden Referentenentwurfes ausdrücklich klargestellt wird, dass die Anwendung dieser Regelung nur „auf Berufe der Informations- und Kommunikationstechnologie“ beschränkt ist. Das Handwerk erwartet, dass Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit eine entsprechend restriktive Handhabung dieser Regelung unter Einbindung der betroffenen Branchen und Sozialpartner sicherstellen und hierüber regelmäßig berichten. Gleiches gilt für die Nutzung der - ohnehin zu restriktiv geregelten - Erweiterungsmöglichkeit gemäß § 6 Absatz 2 BeschV auf weitere Branchen.

12. Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche

Seit langem wird vom Handwerk die Anerkennung der Gleichwertigkeit von akademischen und beruflichen Ausbildungen gefordert. Vor diesem Hintergrund begrüßt das Handwerk, dass die bisher nur für Akademiker bestehende Möglichkeit zu einer auf sechs Monate befristeten Arbeitsplatzsuche zukünftig auf Fachkräfte mit Berufsausbildung ausgeweitet werden soll (§ 20 Abs. 1 AufenthG-E).

Unverständlicherweise wird dieser Grundsatz der Gleichwertigkeit jedoch hinsichtlich des zulässigen Aufenthalts- und Arbeitsplatzsuchzeitraumes nach Abschluss der Ausbildung durchbrochen. So hat der ausländische Absolvent einer deutschen Universität gemäß § 20 Absatz 3 Nr. 1 einen Anspruch auf einen Suchaufenthalt von bis zu 18 Monaten. Bei einem beruflich qualifizierten Ausländer, bei dem die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation festgestellt wurde, ist diese Zeitspanne jedoch gemäß § 20 Absatz 3 Nr. 4 auf zwölf Monate reduziert und die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis in das Ermessen der Ausländerbehörde gestellt. Aus Sicht des Handwerks gibt es keinen sachlichen

Grund für diese aufenthaltsrechtliche Ungleichbehandlung akademischer und beruflich qualifizierter Absolventen.

Ohnehin erscheinen die allgemeinen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Arbeitsplatzsuche, wie der Nachweis ausreichender deutscher Sprachkenntnisse auf mindestens B1-Niveau, die Sicherung des Lebensunterhalts in Deutschland ohne Bezug von Sozialleistungen, der Nachweis einer Berufsausbildung mit voller Gleichwertigkeit sowie die Beschränkung der Probearbeitszeit auf zehn Wochenstunden, sehr streng. Die aus sicherheitspolitischen Erwägungen vorgetragenen Bedenken, wonach sich diese Regelung zu einem Einfallstor für einen unkontrollierten Zuzug nach Deutschland entpuppen könnte, sind angesichts der gesetzlichen Anforderungen jedenfalls als äußerst gering einzuschätzen.

Im Gegenteil ist gerade aus Sicht des Handwerks eher zu befürchten, dass aufgrund der normierten Hürden nur sehr wenige beruflich qualifizierte Fachkräfte diese Möglichkeit zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland nutzen werden – mit der Konsequenz, dass der eigentliche Zweck dieser Regelung, einen unmittelbaren Kontakt zwischen ausländischen Arbeitssuchenden und gerade auch mittelständischen und handwerklichen Betrieben herzustellen, kaum erreicht werden dürfte.

So richtig im Grundsatz die Anforderung ist, dass arbeitssuchende Fachkräfte die eigenständige Lebensunterhaltssicherung nachweisen müssen, so dürfte gerade beruflich qualifizierten Fachkräften, die in der Regel nicht über umfangreiche ersparte finanzielle Mittel verfügen, die Erfüllung dieses Kriteriums schwerfallen. Um die Phase der Beschäftigungsanbahnung für ausländische Arbeitssuchende attraktiver zu gestalten, sollte deswegen die bislang vorgesehene Beschränkung der Ausübung einer Probe-

arbeitszeit auf zehn Stunden je Woche auf 20 Stunden ausgeweitet werden.

II. Regelungen zur Ausbildung und Beschäftigung geflüchteter Menschen

Der Referentenentwurf enthält zur Ausbildung und Beschäftigung geflüchteter Menschen insbesondere Präzisierungen der Ausbildungsduldung (§ 60b AufenthG-E) und eine Neufassung der Beschäftigungsduldung (§ 60c AufenthG-E).

1. Ausbildungsduldung für geflüchtete Menschen

Bei der Anwendung der bestehenden Ausbildungsduldung in § 60a AufenthG (sog. 3+2-Regelung) musste das Handwerk in der Vergangenheit immer wieder feststellen, dass diese Regelungen von den Ausländerbehörden vor Ort häufig uneinheitlich, zu Lasten der ausbildungsinteressierten geflüchteten Menschen und der ausbildungsbereiten Betriebe gehandhabt wurden. Die vom Bundesministerium des Innern im April 2018 erlassenen „Allgemeinen Anwendungshinweise“ haben indes nicht zu der erhofften bundesweit einheitlichen Durchführung dieser Regelung geführt.

Ob die in dem Referentenentwurf vorgesehene Neufassung des § 60b AufenthG zu einer tatsächlich einheitlicheren Anwendung dieser Vorschrift führen wird, ist aber zu bezweifeln. Dies gilt insbesondere für den Versagungsgrund „konkret bevorstehender Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung“, der in der Vergangenheit auf Länderebene unterschiedlich und teils sehr restriktiv angewendet wurde. Denn unter den enumerativ in § 60b Absatz 2 Nr. 5 AufenthG-E aufgelisteten Fallgestaltungen findet sich unter die Regelung in d) „vergleichbar konkrete Vorbereitungsmaßnahmen zur Abschiebung des Ausländers eingeleitet wurden“, was den Ausländer-

behörden wiederum eine restriktive Handhabung dieser Regelung ermöglichen könnte.

Darüber hinaus droht die Intention der Neuregelung, mehr Rechtssicherheit und eine bundeseinheitliche Anwendung sicherzustellen, durch eine allgemeine Ausnahmeregelung nach § 60a Absatz 1 Satz 2 AufenthG-E unterlaufen zu werden, wonach „in Ausnahmefällen die Ausbildungserlaubnis versagt werden kann“. Es ist zu befürchten, dass eine solche unkonditionierte Ausnahmeregelung insbesondere von solchen Ländern, die die 3+2-Regelung schon nach geltender Rechtslage restriktiv anwenden, genutzt wird, um auch zukünftig an ihrer Verwaltungspraxis festzuhalten. Insoweit sollte auf eine solche Ausnahmeregelung am besten ganz verzichtet, diese jedenfalls auf ganz eng begrenzte, zumindest in der Gesetzesbegründung zu erläuternde, Ausnahmefälle beschränkt werden.

Ebenso ist problematisch, dass über den Verweis in § 60b Absatz 2 Nr. 1 auf § 60a Absatz 6 AufenthG-E eine neue Nr. 4 eingefügt werden soll, wonach ein Ausschlussgrund für eine Ausbildungsduldung dann anzunehmen ist, wenn „der Asylantrag als offensichtlich unbegründet abgelehnt wurde“. Im ersten Quartal 2018 betraf dies rd. 25 Prozent aller Asylablehnungen. Dies hätte zur Folge, dass nicht nur ein Viertel aller Asylbewerber faktisch dauerhaft von einem Arbeitsmarktzugang ausgeschlossen wären, sondern dass darüber hinaus erneut Fallkonstellationen auftreten könnten, in denen Asylbewerber nach einem dreimonatigen Aufenthalt in Deutschland eine Ausbildung beginnen, dann ihr Asylantrag als offensichtlich unbegründet abgelehnt und sie mangels Geltung der 3+2-Regelung aus laufenden Ausbildungen gerissen werden. Um Enttäuschungen bei Arbeitgebern und Flüchtlingen zu vermeiden, muss jedenfalls rechtstechnisch klargestellt werden, dass entweder solchen Personen erst gar nicht die Aufnahme einer Ausbildung gestattet oder aber der

Schutzbereich der 3+2-Regelung eindeutig auf diese Konstellation ausgedehnt wird.

Im Grundsatz begrüßenswert ist dagegen, dass gemäß § 60b Absatz 3 AufenthG-E eine Ausbildungsduldung sechs Monate vor Beginn der Berufsausbildung erteilt werden kann, wenn der Ausbildungsvertrag zu diesem Zeitpunkt in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen ist. Wünschenswert wäre insoweit aber eine längere Frist von mindestens neun Monaten, um Betrieben und Flüchtlingen ausreichend Zeit zu geben, vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages rechtssicher Praktika und andere ausbildungsvorbereitende Maßnahmen durchführen zu können.

Angesichts des regelmäßig erhöhten Vorbereitungsbedarfs geflüchteter Menschen hat sich in der Praxis vor allem das Instrument der Einstiegsqualifizierung für die fachliche Heranführung an eine berufliche Ausbildung als besonders wertvoll herausgestellt. Aus diesem Grund sollte, um die im Handwerk bemerkenswert ausgeprägte Bereitschaft zur Ausbildung geflüchteter Menschen zu stabilisieren und weiter auszubauen, zukünftig die Durchführung einer Einstiegsqualifizierung von dem Geltungsbereich der Regelung der Ausbildungsduldung mitumfasst werden.

2. Beschäftigungsduldung

In einer nicht unerheblichen Zahl von Einzelfällen wurden in jüngster Vergangenheit geduldete Flüchtlinge, die sich teilweise schon seit Jahren in einer Beschäftigung befanden und gut integriert waren, dennoch aufgrund eines Wegfalls der Abschiebungshindernisse die Arbeitserlaubnis entzogen. Diese Fälle stießen bei den betroffenen Betrieben des Handwerks, für die die eingearbeiteten Flüchtlinge mittlerweile wertvolle Fachkräfte darstellten, auf großes Unverständnis.

Vor diesem Hintergrund ist es begrüßenswert, dass für diese nach geltender Rechtslage schwierig zu beurteilenden Fälle mit der Einfügung eines neuen § 60c im Aufenthaltsgesetz eine eigenständige Rechtsgrundgrundlage mit klaren Kriterien geschaffen wird. Danach haben ausreisepflichtige Ausländer im Regelfall einen Anspruch auf eine Beschäftigungsduldung, wenn ihre Identität geklärt ist, sie seit mindestens zwölf Monaten im Besitz einer Duldung sind, seit 18 Monaten einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, in diesem Zeitraum ihren Lebensunterhalt selbständig sichern, einen Integrationskurs erfolgreich abgeschlossen haben und über ausreichende Kenntnisse (= B 1-Niveau) der deutschen Sprache verfügen.

Durch das Erfordernis einer vorangehenden, mindestens zwölfmonatigen Duldung, wird sichergestellt, dass Asylbewerber nicht unmittelbar nach dem erfolglosen Abschluss ihres Asylverfahrens eine nach § 60c AufenthG-E geduldete Beschäftigung aufnehmen können, d. h. unmittelbar aus dem Asyl- in das Zuwanderungsregime wechseln können. Das zusätzliche Erfordernis einer 18-monatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erscheint dagegen überzogen. Bereits aus Gründen der Rechtsvereinheitlichung sollte dieser Zeitraum – parallel zu demjenigen der Duldung – auf zwölf Monate reduziert werden. Ebenso sollte das Erfordernis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden auf wenigstens 30, besser noch 25 Stunden abgesenkt werden.

Darüber hinaus ist aus Gründen der Rechtssicherheit und zur Sicherstellung einer einheitlichen Verwaltungspraxis begrüßenswert, dass in § 60c Absatz 1 Buchstaben a-d AufenthG-E die Zeiträume für Übergangsregelungen definiert werden, in denen die Regelung der Beschäftigungsduldung zukünftig Anwendung finden kann.

3. KMU-gerechte Verwaltungsverfahren

So überwiegend positiv die vorgeschlagenen Änderungen des Aufenthaltsgesetzes und der Beschäftigungsverordnung sind, so werden sie aber nur dann ihre volle arbeitsmarktpolitische Wirkung entfalten, wenn sie von den beteiligten Behörden in der Praxis zuwanderungsfreundlich umgesetzt werden. So sind insbesondere die deutschen Auslandsvertretungen bei der Visa-vergabe und die Ausländerbehörden im Inland aufgefordert, die erforderlichen Anpassungen für eine zügige, möglichst unbürokratische und zuwanderungsfreundliche Bearbeitung von Einwanderungsanträgen zu gewährleisten.

Insoweit erwartet das Handwerk, dass die Länder die in § 71 AufenthG-E normierte Verpflichtung, auf Landesebene eine zentrale Ausländerbehörde einzurichten, zügig umsetzen, um eine einheitliche und effiziente Verwaltungspraxis in allen rd. 570 Ausländerbehörden vor Ort zu gewährleisten.

Darüber hinaus sind die Länder aufgefordert, handwerks- und mittelstandsgerechte Verwaltungsstrukturen im Bereich der Zuwanderung aufzubauen. Denn in dem Maße, in dem mit diesem Gesetzentwurf die Einwanderung gerade beruflich qualifizierter Zuwanderer erleichtert wird, werden zukünftig vor allem die kleinen Betriebe des Handwerks verstärkt die Leistungen der Ausländerbehörden in Anspruch nehmen. Da sich diese Betriebe aber mit dem Aufenthaltsrecht und den darauf aufbauenden Verwaltungsstrukturen kaum auskennen, besteht ein erhöhter Beratungsbedarf vor allem für diese Zielgruppe. Um den Erwartungen dieser Betriebe gerecht zu werden, sollte deswegen sowohl in den geplanten zentralen als auch den bestehenden örtlichen Ausländerbehörden spezielle, auf die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen zugeschnittene Serviceeinheiten (*KMU-Anlaufstellen*) eingerichtet werden. Der

Aufbau ähnlicher KMU-Beratungsstellen könnte sich ebenfalls zumindest in den großen Auslandsvertretungen und deren Visaabteilungen anbieten.

Darüber hinaus ist auch die Bundesagentur für Arbeit gefordert, die Information und Beratung gerade kleiner und mittlerer Unternehmen über die Potenziale und die rechtlichen Voraussetzungen der Ausbildung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte weiter zu verbessern und zu intensivieren. Die diesbezügliche Beratung sollte zukünftig eine der Hauptleistungen des Arbeitgeberservice in den Arbeitsagenturen vor Ort sein.

Schließlich müssen die Angebote für die deutsche Sprachvermittlung im Ausland deutlich aufgewertet und ausgeweitet werden, da in der Praxis die ausreichende Beherrschung der deutschen Sprache die größte Hürde für eine Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland darstellen dürfte. Dies gilt im besonderen Maße für die berufsspezifische Sprachvermittlung, die für den erfolgreichen Einsatz beruflich qualifizierter Fachkräfte gerade im Handwerk von großer Bedeutung ist.

Fazit

Die OECD hat Deutschland schon vor Jahren eines der liberalsten Zuwanderungsrechte bescheinigt. Diese Bewertung bezog sich insbesondere auf die seinerzeit schon weitgehenden Regelungen für die Zuwanderung akademisch qualifizierter Fachkräfte.

Mit den jetzt vorgelegten Regelungsvorschlägen für eine Erleichterung der Zuwanderung auch von beruflich qualifizierten Fachkräften wird Deutschland ein Zuwanderungsrecht erhalten, dass die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte in allen Branchen der Wirtschaft und des Handwerks zu Recht weiter erleichtert. Um der

fortschreitenden Knappheit an Fachkräften frühzeitig entgegenwirken zu können, muss im Interesse der Betriebe das Gesetzgebungsverfahren für diesen neuen Rechtsrahmen schnell eingeleitet und abgeschlossen werden.

Parallel zu der Verabschiedung des neuen Rechtsrahmens sind alle an der Einwanderung ausländischer Fachkräfte beteiligten staatlichen Behörden – sei es auf Bundes-, Länder- oder kommunaler Ebene – und die Organisationen der Wirtschaft aufgefordert, schon jetzt zuwanderungsfreundliche Strukturen und Verfahren aufzubauen, damit das Gesetz nach seinem Inkrafttreten zügig seine Beschäftigungswirkung für die deutsche Wirtschaft und das Handwerk entfalten kann.

Der zunehmende Fachkräftemangel ist ganz wesentlich auf die demographische Entwicklung in Deutschland zurückzuführen. In dem Maße, in dem er nicht nur die Wirtschaft, sondern auch Staat und Verwaltung erreicht, wird die Fachkräftesicherung zu einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe. Die zu ergreifenden Maßnahmen zur Linderung des Fachkräftemangels sowohl mit Blick auf inländische als auch ausländische Potenziale sollten deshalb nicht allein von den Arbeitgebern bzw. den Beitragszahlern, sondern ebenso aus Steuermitteln finanziert werden.

Eine zuwanderungsfreundliche Begrüßungskultur für ausländische Fachkräfte in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass es zukünftig Deutschland im weltweiten Wettbewerb um die besten Talente besser gelingen wird, in einem nennenswerten Umfang die qualifizierten Fachkräfte zu gewinnen, die unser Land für die langfristige Sicherung von Wachstum und Wohlstand so dringend braucht.