

FORDERUNGEN DES MITTELSTANDS FÜR EIN EINWANDERUNGSGESETZ VON FACHKRÄFTEN AUS DRITTSTAATEN

Kernforderungen des Mittelstands

- Gezielte Anwerbung stärken
- Anerkennungsverfahren vereinfachen und bedarfsgerecht gestalten
- Verständlichen und eindeutigen rechtlichen Rahmen schaffen
- Sprach- und Integrationsförderung umsetzen

Allgemeines

Der deutsche Mittelstand ist vor dem Hintergrund der anhaltend guten wirtschaftlichen Lage und strukturell wachsender Fachkräftebedarfe neben der besseren Erschließung aller inländischen Potenziale und der Nutzung der Möglichkeiten der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union (EU) auch auf gezielte, bedarfsgerechte Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten angewiesen.

Die erwerbsbezogenen Zugangswege nach Deutschland aus Drittstaaten werden bislang wenig genutzt. Rund acht Prozent der Zuwandernden aus Drittstaaten erhalten einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken und nur ein Prozent die „Blaue Karte EU“. Wesentliche Ursachen dafür sind Besonderheiten des Standorts im Vergleich zu anderen klassischen Einwanderungsländern. Dazu zählen die höhere Sprachbarriere im Vergleich zu Kanada oder den USA sowie Besonderheiten des dualen Ausbildungssystems. Auch die für Außenstehende oft nicht verständliche zuwanderungs- und anerkennungsrechtlichen Voraussetzungen stellen eine große Hürde dar. Diese Einwanderungsbürokratie ist für kleine und mittlere Unternehmen kaum zu bewältigen, weshalb die Rahmenbedingungen für eine geregelte Fachkräftezuwanderung genau an diesem Punkt Abhilfe schaffen müssen.

Die Einführung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist daher notwendig und sinnvoll, um Deutschlands wirtschaftliche Zukunft nicht zu gefährden. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sollte dabei die Nachfrage nach Facharbeitern auf dem deutschen Arbeitsmarkt einerseits und benötigten Qualifikationen andererseits klar gegenüberstellen. Ziel einer damit einhergehenden Neuregelung des Aufenthalts- und Einwanderungsrechts sollte es sein, die bestmögliche und nachhaltige Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu gewährleisten.

1. Anwerbung

- Attraktivität von Zuwanderung unterhalb des akademischen Niveaus stärken
 - Facharbeit im Mittelstand mit einer Kampagne im Ausland attraktiver machen
 - Besonders betroffene Branchen herausstellen und verstärkt bewerben (z.B. Pflege, Tourismus, Gastgewerbe, Baugewerbe, Handwerk)
 - Zielgruppenorientiertes Marketing
 - Unternehmen ermuntern, sich gezielt im Ausland um Fachkräfte zu bemühen
 - Zentrale Beratungsangebote für Unternehmen zur Verfügung stellen, um einfache Umsetzung der unterschiedlichen Einwanderungsoptionen zu gewährleisten (Integriert in eine zentrale Plattform nach dem Prinzip eines One-Stop-Agency)
- Persönliche Beratungen an deutschen Instituten im Ausland gewährleisten
 - Beratung via Telefon und Internet basierten Chats
 - Schulung von Beratungspersonal

2. Anerkennung

- Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen vereinfachen, vereinheitlichen und transparenter gestalten

- Z.B. durch eine zentrale Erstanlaufstelle im Internet
 - Bündelung der derzeit 1.500 Anlaufstellen in Deutschland ist dringend notwendig
 - Sofern eine Anerkennung nicht reibungslos abläuft, sollte die Einschätzung des zukünftigen Arbeitgebers gewichtet werden
- b) Fokussierung auf Mangelberufe durch nachfrageorientiertes System
- Bei fehlenden formalen Abschlüssen, die für die Berufsausübung grundsätzlich erforderlich wären, sollten die Qualifikationen des potenziellen Arbeitnehmers alternativ bewertet werden, etwa anhand der Berufserfahrung, anderer möglicherweise erlangten Abschlüsse, Sprachkenntnissen etc.
 - Oder: Punktesystem für die Anerkennung erforderlicher Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht formalen Abschlüssen in Deutschland entsprechen
 - Sofern sich der potenzielle Arbeitnehmer durch diese Aspekte qualifiziert hat, kommt eine verpflichtende Teilnahme an Lehrgängen und Fortbildungen vor Aufnahme der Tätigkeit in Betracht, durch die ein einheitliches Qualitätsniveau geschaffen werden kann, das mit inländischen Ausbildungsabschlüssen vergleichbar ist
 - Kenntnisse sollten außerdem durch den potenziellen Arbeitgeber bestätigt werden können: z.B. durch Tests, Probearbeit etc., denn eine Fachkraft wird auch durch den Arbeitgeber definiert (hierfür kann die Kompetenzvermutung stärker gewichtet werden)
 - Einreise für Fachkräfte über bilaterale Partnerschaftsabkommen für besonders betroffene Branchen erleichtern wie zum Beispiel im Pflegesektor
- c) Bei sonstigen Berufen: angebotsorientiertes System
- Personen, die gut qualifiziert sind und von denen zu erwarten ist, dass sie sich gut in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren, können sich z.B. über eine Onlineplattform bewerben (Weiterentwicklung des bisher gemeinsam von der Arbeitsagentur, vom Bundesarbeitsministerium und dem Bundeswirtschaftsministerium betriebenen Portals „Make it in Germany“ zu mehr Informationen über Facharbeiterberufe)
 - Bewertung erfolgt z.B. anhand eines Punktesystems wie bei dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz Kanadas, bei dem Aspekte wie Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Angebot eines Arbeitsplatzes etc. nach Punkten bewertet werden
- d) Beschleunigung und Effizienz des Einwanderungsverfahrens bei verschiedenen Behörden untereinander steigern
- z.B. durch eine Plattform, in der alle erforderlichen Dokumente für das Verfahren zusammen verwaltet werden
 - Hierfür könnte ein Fachkräfteprüfungsprozess bereits im Ausland beginnen
 - Bereits im Ausland gesammelte Informationen beschleunigen und vereinfachen das hiesige Anerkennungsverfahren
- e) Anerkennung ausländischer Führerscheine vereinfachen

3. Rechtlicher Rahmen

- a) Das Gesetz muss verständlich und eindeutig formuliert werden
- Sollte den Behörden, Arbeitgebern und potenziellen Arbeitnehmern als eine klare Leitlinie für das Einwanderungsverfahren dienen
- b) Der Gesetzestext sowie begleitende Informationen sollten mehrsprachig im Internet und durch andere Publikationsformen zur Verfügung gestellt werden
- c) Bleiberecht
- Dauerbleiberecht für Fachkräfte gewährleisten
 - Bleiberecht für hier in Deutschland Studierende
 - Nachzugsrecht für Ehepartner, Kinder und eheähnliche Lebenspartnerschaften
 - Vereinfachtes Besuchsrecht für andere Angehörige
 - Vorrang für europäische Fachkräfte beibehalten, um Potenziale im EU-Ausland zu nutzen und Jugendarbeitslosigkeit in Europa entgegenzuwirken

4. Sprache und gesellschaftliche Integration

- a) Deutschunterricht bereits in den Heimatländern kostengünstig ermöglichen
- b) Konkrete Integration umsetzen
- Förderung von Wohnraumangeboten z.B. durch Mitarbeiterwohnungsbau

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0
Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de

Der BVMW vertritt im Rahmen seiner Mittelstandsallianz die Interessen von über 650.000 Mitgliedern, die elf Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Über 300 Repräsentanten haben jährlich rund 700.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.