

Forderungen des Arbeitskreises „Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland“ im Mittelstandsbeirat des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

Hintergrund

Eine ausreichende Versorgung mit Fach- und Arbeitskräften ist die Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Mittelstand und damit auch für eine wettbewerbsfähige deutsche Wirtschaft. In den letzten Jahren hat sich der Fach- und Arbeitskräftemangel jedoch stetig verschärft und ist mittlerweile zu einer echten Bedrohung für mittelständische Unternehmen geworden. Es fehlen Mitarbeiter zur Bearbeitung von Aufträgen, was wiederum erhebliche Umsatzeinbußen zur Folge hat. In Anbetracht der demografischen Entwicklung wird die Lage künftig wohl noch kritischer.

Zur Lösung dieses Problems wird es entscheidend sein, dass nicht nur inländische Potentiale voll ausgeschöpft werden. Auch ausländische Fach- und Arbeitskräfte müssen gezielt für mittelständische Unternehmen gewonnen werden. Mit den Entwürfen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz und zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung hat die Bundesregierung bereits wichtige Grundsteine gelegt. Wir begrüßen beide Gesetzesentwürfe nachdrücklich. Dennoch besteht darüberhinausgehender Verbesserungs- und Handlungsbedarf.

Mit diesem Arbeitspapier möchten wir die wesentlichen Probleme aus Sicht des Mittelstandes aufzeigen und hieraus Forderungen ableiten.

Die Kernforderungen

Forderungen in Bezug auf Fachkräfte

Wir brauchen...

- ... einheitliche und realistische Sprachanforderungen (B1-Niveau)!*
- ... eine systematische und effektive Deutschförderung im Ausland!*
- ... eine Stärkung und Vorbereitung der dualen Ausbildung im Ausland!*
- ... hinreichende Probearbeitsmöglichkeiten für Berufsabsolventen!*
- ... Rechtssicherheit bei der Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten!*

Administrative Themen und spezielle Hinweise zu ITK-Kräften

Wir brauchen...

- ... einfache, pragmatische und schnelle Verfahren für Visaerteilung für Vorstellungsgespräche und dauerhafte Aufenthaltsgenehmigungen!*
- ... keine Sprachanforderungen in Deutsch für IKT-Spezialisten!*
- ... kompetente und einheitliche Ansprechpartner für alle Aspekte der Anwerbung und Einstellung ausländischer Arbeitnehmer!*
- ... Unterstützung bei der Integration der ausländischen Mitarbeiter!*

Forderungen zu ungelerten und anzulernenden Arbeitskräften

Wir brauchen...

- ...praktikable und einfache Regelungen, um ausländische anzulernende und auszubildende Arbeitskräfte (EU und Nicht-EU) einstellen zu können.*
- ...Bleiberecht für angelernte geflüchtete Arbeitskräfte, unabhängig von ihrem derzeitigen Rechtsstatus, die mit hohem Aufwand bereits heute in den Arbeitsmarkt integriert wurden und einen wertvollen Beitrag im deutschen Mittelstand leisten.*
- ...keine Abschiebung von Geflüchteten in Arbeit, unabhängig von deren Status.*

Erläuterungen zu den Kernforderungen

Forderungen in Bezug auf Fachkräfte

Wir brauchen einheitliche und realistische Sprachanforderungen (B1-Niveau)!

Im Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetz werden unterschiedliche Anforderungen an das Sprachniveau von B1 bis C1 festgelegt. Dies ist unübersichtlich, zudem ist unrealistisch, dass Jugendliche, die zur Ausbildungsplatzsuche nach Deutschland kommen, bereits Deutsch auf B2-Niveau sprechen. Es ist in Deutschland sicherlich einfacher, jemanden von B1 nach B2 zu qualifizieren als im jeweiligen Heimatland. In Ausnahmefällen (Blaue EU-Karte) kann auf Sprachanforderungen weiterhin gänzlich verzichtet werden.

Wir brauchen eine systematische und effektive Deutschförderung im Ausland!

In den Staaten, die Fachkräftepotential für Deutschland vorweisen können, wird Deutsch als Fremdsprache kaum unterrichtet. Deutschkenntnisse sind jedoch in vielen Fällen Voraussetzung für die Einwanderung und natürlich auch für eine erfolgreiche duale Ausbildung oder Erwerbstätigkeit. Damit das Fachkräfteeinwanderungsgesetz aufgrund der meist fehlenden Deutschkenntnisse nicht ins Leere läuft, muss Deutsch als Fremdsprache im Ausland systematisch und effektiv unterrichtet werden. Hierfür müssen je nach Branche zielgerichtet Institutionen in geeigneten Staaten geschaffen werden, so wie dies teilweise bereits im Bereich Pflege gehandhabt wird. Die Unternehmen wären bereit, gezielt Patenschaften für potentielle Auszubildende oder Erwerbstätige zu übernehmen und ihnen Deutschkurse ermöglichen, sodass sie im Anschluss eine Ausbildung in Deutschland beginnen können.

Wir brauchen eine Stärkung und Vorbereitung der dualen Ausbildung im Ausland!

Die duale Ausbildung, wie wir sie in Deutschland kennen, gibt es nur in wenigen Staaten. Daraus resultieren zwei Kernprobleme: Zum einen sind die Vorzüge einer dualen Ausbildung im Ausland schlichtweg nicht bekannt. Weder die verschiedenen Ausbildungsberufe noch die Karriere- und Verdienstmöglichkeiten sind den potentiellen Fachkräften geläufig. Zum anderen fehlt es in den vorhandenen Berufsschulen an Maßnahmen, die auf eine duale Ausbildung vorbereiten, wie z.B. praktischer Unterricht.

Diese Probleme können durch Sonderprogramme an bestehenden Schulen gelöst werden, z.B. durch einjährige Einstiegsqualifizierungen. Insbesondere sollten neben theoretischen Kenntnissen praktische Fertigkeiten vermittelt werden. Auch interkulturelles Training und Deutschunterricht könnte in derartige Programme integriert werden. Pilotprojekte aus dem Handwerk, wie beispielsweise im Kosovo oder Rumänien, können als Blaupause dienen. Nach Abschluss der Maßnahme könnte dann ein Zertifikat über theoretische, praktische und sprachliche Kenntnisse erteilt werden, das im Rahmen der Verwaltungsverfahren berücksichtigt wird.

Finanziell könnten derartige Vorbereitungsmaßnahmen wiederum durch Unternehmenspartnerschaften unterstützt werden. Entsprechendes Marketing vor Ort wäre zielführend. Parallel dazu sollte eine dem DAAD vergleichbare Förderstruktur im Bereich der beruflichen Ausbildung geschaffen werden.

Wir brauchen hinreichende Probearbeitsmöglichkeiten für Berufsabsolventen!

Wir begrüßen, dass laut dem Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nun auch Fachkräfte mit Berufsausbildung einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche erhalten können. Neben der Tatsache, dass die Anforderungen hierfür generell sehr streng sind (Sprachkenntnisse mit mindestens B1 Niveau, eigenständige Lebensunterhaltssicherung, Nachweis einer Berufsausbildung mit voller Gleichwertigkeit) stechen die sehr eingeschränkten Probearbeitsmöglichkeiten ins Auge. Mit nur zehn Stunden Probearbeitszeit ist weder eine eigenständige Lebensunterhaltssicherung noch eine umfassende Beurteilung der Fachkraft möglich. Eine Ausweitung auf zumindest 20 Stunden wäre nötig, um die genannten Ziele zu erreichen.

Wir brauchen Rechtssicherheit bei der Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten!

Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Fluchthintergrund ist ein wichtiger Baustein bei der Versorgung mit ausländischen Fachkräften.

Allerdings gab es bei der Anwendung der Ausbildungsdundung (sog. 3 + 2 Regelung) in der Vergangenheit oft Schwierigkeiten. Die Regelungen wurden von den Ausländerbehörden oft sehr uneinheitlich, restriktiv und teilweise intransparent angewandt. Der Referentenentwurf zum Gesetz über Duldung und Beschäftigung schafft hierfür leider keine Abhilfe. Denn es besteht weiterhin erheblicher behördlicher Spielraum. Insbesondere die allgemeine behördliche Ausnahmeregelung des § 60a Abs.1 S. 2 AufenthG-neu sowie die Auffangregelung des § 60b Abs. 2 Nr. 5 d) AufenthG-neu lassen restriktive und uneinheitliche Anwendungsmöglichkeiten befürchten und stellen die Unternehmen, die einen Asylbewerber ausbilden, vor erhebliche Unsicherheiten. Derartig weite Ermessensregelungen müssen daher gestrichen werden.

Administrative Themen und spezielle Hinweise zu ITK-Kräften

Wir brauchen einfache, pragmatische und schnelle Verfahren für Visaerteilung für Vorstellungsgespräche und dauerhafte Aufenthaltsgenehmigungen!

Für Spezialisten ist es nicht ausreichend, die Eignung für verantwortungsvolle Positionen nur telefonisch oder per Videokonferenz zu überprüfen. Ein persönliches Gespräch ist unabdingbar. Aktuell warten potenzielle Kandidaten aber teilweise monatelang auf die Erteilung eines entsprechenden Visums wegen Überlastung der Konsulate und Botschaften. Hier benötigen wir dringend eine einfache, praktikable Regelung, z.B. auf Basis eines entsprechenden Prozesses, der vom Unternehmen gesteuert werden kann (Beispiel: Israel). Dies betrifft nicht nur IT-Spezialisten, sondern auch andere Berufe wie z.B. Erzieher.

Die Visaverfahren dauern zu lange. Wir begrüßen, dass das Fachkräfteeinwanderungsgesetz Termine innerhalb von mindestens 3 Wochen garantiert und ein „beschleunigtes Fachkräfteverfahren“ vorsieht, jedoch könnte sich die Visaerteilung weiterhin lange hinziehen. Lösungsvorschläge:

- a) Einreiseerlaubnis mit unterschriebenem Arbeitsvertrag ermöglichen, Visaprozess kann nachgelagert erfolgen
- b) Zentrale Vergabe der Visa; nicht mehr dezentral über die einzelnen Konsulate / Botschaften
- c) Mitarbeiteranzahl in den Botschaften / Konsulaten über die Planung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes hinaus erhöhen.

Wir brauchen keine Sprachanforderungen in Deutsch für IKT-Spezialisten!

In den meisten Fällen ist es bereits vorgesehen, dass IKT-Spezialisten ohne Nachweis von Sprachkenntnissen in Deutschland arbeiten können. Im Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird nun bei IKT-Spezialisten ohne formale Ausbildung erneut ein Sprachnachweis verlangt. Dies sollte entfallen.

Wir brauchen kompetente und einheitliche Ansprechpartner für alle Aspekte der Anwerbung und Einstellung ausländischer Arbeitnehmer!

Mittelständische Unternehmen haben in der Regel keine speziellen Fachabteilungen, die sich mit der Akquise ausländischer Fachkräfte beschäftigen können. Selbst Unternehmen mit kleinen Fachabteilungen sind von der Komplexität des Themas oftmals überfordert. Umso wichtiger sind daher kompetente und gut erreichbare Ansprechpartner und „Kümmerer“.

Bei der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist daher unbedingt darauf zu achten, dass Ansprechpartner für den Mittelstand zur Verfügung stehen, die zum Themenfeld „Fachkräfte“ umfassend informieren und beraten und gleichzeitig bei der passgenauen Stellenbesetzung unterstützen. Damit dies möglichst einfach und unbürokratisch verläuft, brauchen wir einheitliche Ansprechpartner bzw. „One-Stop-Shops“, die bei der öffentlichen Verwaltung angesiedelt sind. Diese sollten speziell, aber nicht nur, für mittelständische Unternehmen mit bis zu 5000 Mitarbeitern eingerichtet werden. Unabdingbar wäre zudem eine Vernetzung dieser Ansprechpartner mit den Arbeitsverwaltungen und Ausbildungseinrichtungen im Ausland.

Wünschenswert wären zudem einheitliche, zentrale Informationsportale, bei denen man übersichtlich alle Regelungen für alle Konstellationen in Deutsch und Englisch nachlesen kann, unabhängig davon, welche Behörde für die Umsetzung der Regelungen zuständig ist. Wir wünschen uns z.B. zweisprachige Checklisten für unsere ausländischen Arbeitnehmer, die wir ihnen nach Ankunft an die Hand geben können. Ferner wäre es wünschenswert, wenn Behördenmitarbeiter, die mit ausländischen Fachkräften zu tun haben, auch englische Sprachkenntnisse hätten.

Wir brauchen Unterstützung bei der Integration der ausländischen Mitarbeiter!

Als Mittelständler sind wir manchmal bei interkulturellen Fragestellungen überfordert, sei es beispielsweise hinsichtlich Führungs- oder Kommunikationskulturen. Für uns wäre eine zentrale Anlaufstelle, bei der man von entsprechenden Spezialisten einfach beraten werden kann, sehr hilfreich.

Ferner wäre Unterstützung bei der Organisation innerbetrieblicher Sprachkurse oder Kurse wie „Deutschland für Anfänger“, „Deutsche Behörden für Anfänger“ enorm hilfreich.

Forderungen zu ungelernten und anzulernenden Arbeitskräften

Wir brauchen praktikable und einfache Regelungen, um ausländische anzulernende und auszubildende Arbeitskräfte (EU und Nicht-EU) einstellen zu können.

Unternehmen aller Größen und aus verschiedenen Branchen können ihr bestehendes Geschäft heute schon kaum noch bedienen, da ihnen LKW-Fahrer, Staplerfahrer, Reinigungskräfte, Arbeiter in Fertigungen, Pflegekräfte etc. fehlen. Für weiteres Wachstum werden weitere Arbeitskräfte benötigt.

So haben beispielweise am Bodensee über 60% der Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung, denn mit 2,5% Arbeitslosenquote herrscht Vollbeschäftigung. „Gut jedes dritte Unternehmen hofft auf Fachkräfte aus dem Ausland, jedes fünfte bemüht sich um die Einstellung Geflüchteter. Gut jedes zehnte Unternehmen gibt allerdings auch an, dass wegen des Fachkräftemangels Tätigkeiten ins Ausland verlagert werden sollen oder die Produktion beziehungsweise der Service eingeschränkt oder zumindest nicht ausgeweitet werden“ (IHK Konjunkturbericht Herbst 2018).

Wir Unternehmer brauchen dringend praktikable und einfache Regelungen, um ausländische anzulernende Arbeitskräfte aus EU und Nicht-EU einstellen zu können. Der bisherige Gesetzesentwurf berücksichtigt diese Arbeitskräfte bisher überhaupt nicht!

Wir brauchen ein Einwanderungsgesetz, das nicht nur für Fachkräfte nach Definition der deutschen dualen Ausbildungsberufe oder Universitätsabschlüsse, sondern auch die in der Wirtschaft tatsächlich benötigten Berufsbilder wie beispielsweise LKW-Fahrer, Staplerfahrer, Reinigungskräfte, Arbeiter in Fertigungen, Pflegekräfte, etc. berücksichtigt.

Auch durch die Mithilfe der mittelständischen Unternehmen werden aus unqualifizierten Arbeitskräften gelernte Arbeitskräfte. Mit diesen Arbeitskräften können wir wieder wachsen!

Wir brauchen ein Bleiberecht für angelernte geflüchtete Arbeitskräfte, die mit hohem Aufwand bereits heute in den Arbeitsmarkt integriert wurden und einen wertvollen Beitrag im deutschen Mittelstand leisten. Unabhängig von ihrem derzeitigen Rechtsstatus.

Viele Unternehmen haben Geflüchtete, die 2015/16 nach Deutschland gekommen sind, eingestellt. Einerseits aus dem Gefühl der Verantwortung, einen Beitrag für gelingende Integration zu leisten und einer sozialen Spaltung innerhalb Deutschlands entgegenzuwirken und andererseits, weil in vielen Bereichen wie Handwerk, Gastronomie oder Pflege ein dringender Bedarf an Arbeitskräften besteht und Unternehmen deshalb bereit waren, sich diesen Weg pionierhaft zu erschließen. Der Verlust von Arbeitskräften durch Entzug der Arbeitserlaubnis oder Abschiebung von Arbeitskräften ist teilweise existenzgefährdend für bestehendes und potentielles Geschäft.

Deshalb brauchen wir ein Bleiberecht für angelernte geflüchtete Arbeitskräfte, unabhängig von ihrem derzeitigen Rechtsstatus, die mit hohem Aufwand bereits heute in den Arbeitsmarkt integriert wurden und einen wertvollen Beitrag im deutschen Mittelstand leisten. Der Gesetzesentwurf zur Beschäftigungsduldung reicht nicht aus, er berücksichtigt Menschen, die seit 12 Monaten in einer Duldung sind. Viele geflüchteten Mitarbeiter, die 2015/16 nach Deutschland kommen, befinden sich aber noch in der Gestattung oder erst seit kurzem in der Duldung.

Für folgende Geflüchtete sollte die gesicherte Aufenthaltsperspektive gelten:

- Geduldete und Geflüchtete, die sich noch im Asylverfahren befinden. Dadurch erfolgt Entlastung der Behörden und Gerichte. Über mehrere Jahre laufende Asylverfahren bringen Unsicherheit für Arbeitgeber und -nehmer mit sich.
- Geflüchtete, die nicht straffällig geworden sind (ausgenommen Bagatelldelikte).
- Geflüchtete die bis heute schon im Land sind (per Stichtagslösung). So wird eine Sogwirkung verhindert.
- Geflüchtete, deren Identität hinreichend geklärt ist bzw. bei denen hierzu nachweislich alles Mögliche unternommen wurde. Diese Bedingung lässt sich – übergangsweise – durch eine Ergänzung der Duldungs- und Gestattungspapiere um biometrische Daten erreichen.
- Geflüchtete, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen oder ein konkretes, von der Arbeitsagentur bestätigtes Jobangebot haben und ihren Lebensunterhalt überwiegend durch Erwerbstätigkeit sichern.
- Geflüchtete, die einen sichtbaren Integrationswillen nachgewiesen haben, z.B. durch den Erwerb von Sprachkenntnissen.

Erfüllt der Geflüchtete die vorgenannten Kriterien, sollte eine zunächst auf zwei Jahre befristete Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt werden.

Sollte der Geflüchtete innerhalb der ersten 2 Jahre seinen Arbeitsplatz verlieren, gilt die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis bis zum Ende des ALG 1 Bezugs und verlängert sich bei erneuter Beschäftigungsaufnahme. Als Voraussetzungen für eine Verlängerung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis um weitere drei Jahre könnten folgende Kriterien zugrunde gelegt werden:

- weitere Beschäftigung bzw. ein konkretes von der Arbeitsagentur bestätigtes Jobangebot.
- Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung oder einer durch IHK/Handwerkskammer/Bildungswerke der Wirtschaft zertifizierten Weiterbildung/Qualifizierung.
- Identitätsklärung durch die Vorlage von Passpapieren. Teils ist Identitätsklärung nur mit Aufenthaltsgenehmigung möglich.
- verbindliche Vorlage eines Sprachzertifikats A 2

Wünschenswert ist zudem die verpflichtende Teilnahme an einer Wertekunde auf Basis des Grundgesetzes.

Wir brauchen keine Abschiebung von Geflüchteten in Arbeit, unabhängig von deren Status.

Bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes sollte es keine Abschiebung von Geflüchteten in Arbeit und nach Abschluss eines Ausbildungsvertrags geben, egal in welchem Status sie sich befinden.

Drohende Abschiebung stellt einen erheblichen Unsicherheitsfaktor für den beschäftigenden bzw. ausbildenden Betrieb dar. Dringend benötigte Arbeitskräfte werden so über Nacht entzogen. Aufwendige Qualifizierungen werden zu vergeblichem Aufwand. Auch für den Geflüchteten muss schnellstmöglich Sicherheit geschaffen werden.