

### Herausgeber

#### Deutscher Städte- und Gemeindebund

Dr. Gerd Landsberg  
Marienstraße 6  
12207 Berlin

Telefon 030 77307-0

✉ [dstgb@dstgb.de](mailto:dstgb@dstgb.de)

📘 [facebook.com/dstgb](https://www.facebook.com/dstgb)

🐦 [twitter.com/Gemeindebund](https://twitter.com/Gemeindebund)

📷 [instagram.com/gemeindebund](https://www.instagram.com/gemeindebund)

### Der DStGB: Eine starke Stimme

*Der Deutsche Städte- und Gemeindebund vertritt die Interessen der deutschen Städte und Gemeinden. Auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene gibt er Kommunen eine starke Stimme und greift die Themen auf, die Bürger:innen vor Ort bewegen.*

*Durch seine 17 Mitgliedsverbände sind 11 000 große, mittlere und kleinere Kommunen organisiert und vernetzt. Die Verbandsarbeit erfolgt parteiunabhängig und ohne staatliche Zuschüsse. Die Besetzung der Organe orientiert sich an dem Votum der Wähler bei den Kommunalwahlen.*

*Der DStGB ist »Kommunales Informationsnetzwerk« und sensibilisiert und mobilisiert Politik und Öffentlichkeit für kommunalpolitische Interessen.*

*Er fungiert als »Kommunale Koordinierungsstelle« für den permanenten Erfahrungs- und Informationsaustausch unter den Mitgliedsverbänden. Nicht zuletzt ist der Verband »Kommunales Vertretungsorgan« durch Repräsentation in zentralen Organisationen.*

## Fach- und Arbeitskräftemangel begegnen - aber richtig!

**Der DStGB begrüßt die Pläne der Bundesregierung, die Möglichkeiten für die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte weiterzuentwickeln. Die Einwanderung zur Erwerbstätigkeit in die Bundesrepublik Deutschland ist bereits seit langer Zeit möglich. Es ist allerdings festzustellen, dass die Regelungen für die Zuwanderung von Fachkräften auf verschiedene Gesetze verteilt, teilweise nicht transparent und schwer verständlich sind. Die schnelle Vermittlung von Fachkräften wird durch die lange Dauer der Verwaltungsverfahren, die Wartezeiten bei der Terminvergabe in den Auslandsvertretungen, den Spracherwerb und die komplexen Berufsanerkennungsverfahren deutlich behindert. Das neue Regelwerk muss insbesondere weiter darauf aufbauen, die vorhandenen Regeln zu vereinfachen, die Verfahren zu beschleunigen und Zuständigkeiten bspw. Maßnahmen in Kompetenzzentren zu bündeln. Der Fachkräftemangel kann und darf nicht ausschließlich über die Zuwanderung gelöst werden, sondern es müssen schwerpunktmäßig auch die Potenziale in Deutschland ausgeschöpft werden.**

### ZENTRALE FORDERUNGEN ZUR FACHKRÄFTEEINWANDERUNG

Der Deutsche Städte- und Gemeindebund unterstützt grundsätzlich eine Weiterentwicklung des Fachkräftezuwanderungsgesetzes. Die unumstrittene notwendige Steigerung der Erwerbsmigration muss mit Blick auf die Integrationsfähigkeit der Kommunen und die Akzeptanz in der Bevölkerung maßvoll erfolgen. Sie muss insbesondere ein Baustein für den Erfolg sowie die Zukunft der deutschen Volkswirtschaft sein und darf nicht als

Allheilmittel verstanden werden. Primär müssen daher die Fachkräfte- und Erfahrungssäule bei der Migration in den Fokus genommen werden. Der Leitgedanke muss sein, dass jede Erwerbsmigration gefördert werden muss, die Dienstleistungen sichert bzw. ausbaut, Potenziale bei Firmen unterstützt und die Rahmenbedingungen für Innovationen verbessert.

Deutschland steht in einem starken Wettbewerb um Fachkräfte. Daher ist eine Strategie für eine gezielte Fachkräftegewinnung und ein verbessertes Marketing gemeinsam mit der Wirtschaft weiter erforderlich. Insofern ist ein „Bündnis“ zwischen Zuwanderungsverwaltung und Wirtschaft zur Gestaltung einer effizienten Zuwanderungsstruktur notwendig. Dies könnte beispielsweise ausgehend vom Portal <http://www.make-it-in-germany.com> auch digital eröffnet werden. Ein stärkeres Zuwanderungsmarketing könnte die Vorteile des Einwanderungsrechts mit den Möglichkeiten im deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt verknüpfen und das Gesamtpaket werbewirksam darstellen. Dieses muss insbesondere den klein- und mittelständischen Unternehmen zugutekommen, sollte aber auch den Kommunen offenstehen.

Die gesetzlichen Zuwanderungsregelungen können ihre Wirkung in der Praxis nur dann entfalten, wenn schnelle, unbürokratische, volldigitalisierte Verfahren und eine reibungslose Zusammenarbeit der beteiligten Behörden den Bedürfnissen der Unternehmen bei der Anwerbung von gut qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland gerecht werden. Die Kompetenzen sollten so weit wie möglich bzw. effizient auf die Bundesebene

übergehen. Hierfür kann der Aufbau einer gezielten Fachkräfteeinwanderungsverwaltung unter Einbeziehung der IHK und AHK sachdienlich sein, die in Zusammenarbeit mit regionalen Kompetenzzentren die weitere Einwanderung koordiniert. Das geltende Recht ist nicht nur für potenzielle Zuwanderer unübersichtlich, sondern auch für die Arbeitgeber. Größere Unternehmen haben in der Regel durch ihre internationalen Aktivitäten Erfahrungen, über die die kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Regel nicht verfügen.

Zentrale Ausländerbehörden sind hingegen abzulehnen, da regionale Ansprechpartner für Zuwanderer bzw. Arbeitgeber unverzichtbar sind. Denn neben der Entscheidung über die Zuwanderung ist eine Vielzahl weiterer Verwaltungsentscheidungen erforderlich, die sich kaum zentralisieren lassen und auch Dritte vor Ort einbinden.

Die starke Arbeitsbelastung der Ausländerbehörden findet ihre Ursache in den extrem hohen Fallzahlen, die die Kommunen bundesweit in den vergangenen Jahren ungebrochen zu bewältigen hatten. Dabei darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass das Aufenthaltsrecht immer komplexer in der Rechtsanwendung geworden ist. Dies setzt auch eine umfassende Schulung der Mitarbeiter voraus. Dabei muss bei Rechtsänderungen darauf geachtet werden, dass diese praktikabel umsetzbar sind. Das Aufenthaltsgesetz ist seit dem Jahr 2015 ca. sechzig Mal überarbeitet worden. Alle Änderungen in der Praxis konsequent umzusetzen, ist mit Blick auf die hohen Fallzahlen nicht immer zeitnah möglich. Auch das Chancenaufenthaltsgesetz wird zu einer weiteren Verkomplizierung beitragen. Diese Problematik trifft Ausländerbehörden, Arbeitgeber und Einwanderer gleichermaßen, die sich in dieser komplexen Rechtsmaterie zunächst erst mal zurechtfinden müssen. Insofern fordern wir, eine grundlegende Reform des Aufenthaltsrechts auf den Weg zu bringen. Diese muss eine deutliche Reduzierung der

Aufenthaltstitel zum Ziel haben. Klarheit und Effektivität bei neuen Regelungen sind bei der künftigen Fachkräfteeinwanderung für einen Erfolg elementar.

Die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen muss schnell und einfach erfolgen. Trotz des Anerkennungsgesetzes bleibt das Verfahren aktuell hinter den Erwartungen zurück. Neben der Zentralisierung der Zuständigkeiten muss die bundesweite Gültigkeit der Anerkennungen gewährleistet werden. Hierbei muss laut Arbeitsmarktexperten insbesondere das Gespräch mit den Berufsverbänden als „zuständiger Stelle“ gesucht und Regelungen erarbeitet werden, die eine schnellere Anerkennung von Abschlüssen bundesweit erlauben.

Die Fachkräftezuwanderung ist schließlich durch eine gezielte Förderung des Spracherwerbs attraktiver zu gestalten. Dies sollte insbesondere auch durch Angebote im Herkunftsstaat erfolgen. Über die Goethe-Institute und andere Anbieter sollten die Sprachkurse insbesondere in Staaten mit einem hohen Potenzial für die Fachkräftezuwanderung ausgebaut werden. In Deutschland muss das System so gestaltet werden, dass die Sprache – wo möglich – berufsbegleitend gelernt werden kann.

Das angekündigte Punktesystem darf nicht zu einem „Bürokratiemonster“ werden. Insofern ist die konsequente Digitalisierung bei der Erwerbsmigration wichtig. Es muss weiterhin zwischen der humanitären Aufnahme von Geflüchteten und qualifizierter Zuwanderung von Arbeitskräften unterschieden werden, Asyl- und Arbeitsmigration darf nicht vermengt werden. Ausnahmen sind nur dann denkbar, wenn Geflüchtete aus unterschiedlichen Gründen nicht zurückgeführt werden können.

## **LIBERALES EINWANDERUNGSRECHT, ABER WENIG TRANSPARENT**

Die rechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich der Arbeitsmigration

wurden in den letzten Jahren deutlich liberalisiert. Nach Ansicht der OECD gehört Deutschland mittlerweile diesbezüglich zu den liberalsten Ländern im OECD-Raum. Als vorbildlich gelten die Regeln für akademisch ausgebildete Fachkräfte. Jedoch kam auch ein Bericht der OECD aus dem Jahr 2018 zu dem Ergebnis, dass in Deutschland und Österreich derzeit gerade einmal ein Prozent des gesamten Arbeitskräftepotenzials genutzt würde. Das von jungen, niedrigqualifizierten Männern genutzte Potenzial liege aber laut der Studie schon bei 15 Prozent.

Generell dauern die Visa- und Verwaltungsverfahren derzeit übermäßig lange. Das liegt u.a. an der starken Überlastung der Visastellen und Ausländerbehörden sowie an ständig komplexer werdenden Regelungen und einer immer häufigeren Änderung der maßgeblichen Rechtsmaterie. Auch ist mit Blick auf den andauernden Personalangel und die andauernde Flüchtlingskrise damit zu rechnen, dass sich viele Verfahren deutlich verlängern. Es finden sich in dem Gesetz- und im Verordnungsentwurf kaum Regelungen, die vor diesem Hintergrund tatsächlich zur dringend notwendigen Beschleunigung beitragen. Die Erleichterungen im Aufenthaltsrecht und die u.a. mit der Einführung der Blauen Karte verbundenen Maßnahmen dienen sicherlich als Anreiz zur Fachkräfteeinwanderung. Wichtig ist dabei jedoch, auch darauf zu achten, dass die richtigen Maßnahmen getroffen werden, um wirklich für geeignete Arbeitskräfte attraktiv zu sein und nicht falsche Effekte für nicht geeignete Personengruppen zu erzielen.

## **INLÄNDISCHE POTENZIALE HEBEN**

Es sollte nicht versucht werden, den Fachkräftemangel ausschließlich über ein Einwanderungsgesetz zu lösen. Vielmehr gibt es noch ein erhebliches Potenzial im Inland. Wir müssen allen Jugendlichen eine berufliche Perspektive aufzeigen. 47.500 Jugendliche haben im Jahr 2021 einer Studie zur Folge die Schule

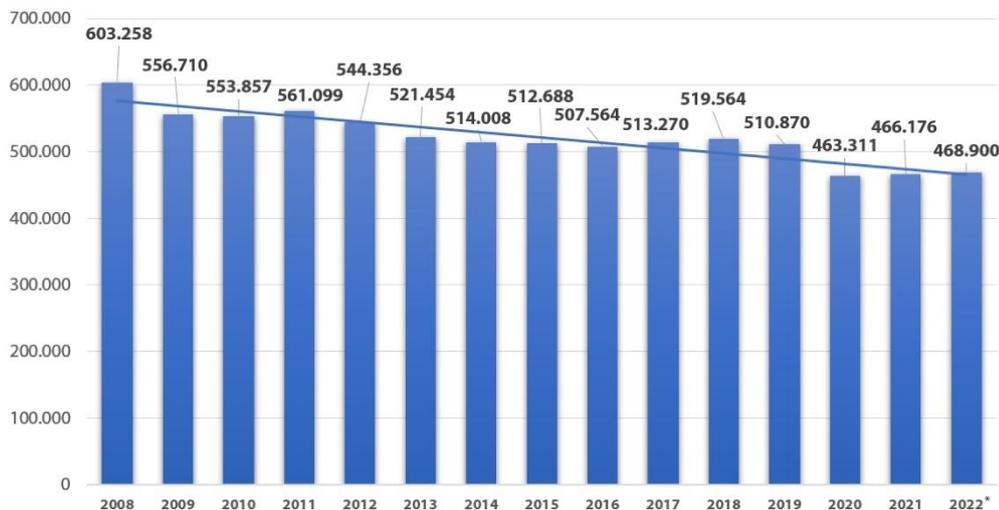


## ZAHLE DER NEU ABGESCHLOSSENEN AUSBILDUNGSVERTRÄGE

2008 - 2022



**DStGB**  
Deutscher Städte-  
und Gemeindebund



\* 2022: vorläufige Angaben des Statistischen Bundesamtes. Endgültige Ergebnisse zu den Auszubildenden am Stichtag 31.12.2022 und weiteren Merkmalen stehen voraussichtlich im August 2023 zur Verfügung.

Quelle: Statistisches Bundesamt, April 2023; Grafik DStGB 2023

ohne einen Schulabschluss verlassen. Rund 300.000 junge Menschen befinden sich im sog. Übergangssystem. Während es nach der Jahrtausendwende – vor allem demographiebedingt – einen starken Abbau im Übergangssystem in absoluten Zahlen gab, hielt dieser Rückgang seit 2011 trotz robuster Konjunktur nicht mehr an.

Zentrale Aufgabe bleibt auch die Qualifizierung von Personen ohne Berufsabschluss. 15,5 Prozent der jungen Menschen in Deutschland zwischen 20 und 34 Jahren hatten im Jahr 2020 keine formale Berufsausbildung. Insofern ist die Etablierung von Jugendberufsagenturen in allen Regionen Aufgabe der Politik. Denn diese verbessern die Integrationschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Arbeitswelt und Gesellschaft.

In den Lehrplänen der allgemeinbildenden Schulen sollte praxisorientierte Berufsorientierung verankert werden, die den Schülerinnen und Schülern ein klares Bild von der beruflichen Realität in den Betrieben vermittelt. Insbesondere müssen die Chancen der beruflichen Ausbildung

und Fortbildung stärker hervorgehoben werden. Viele Betriebe finden keine Nachfolge. Dies bedeutet nicht bloß weniger Angebot an Arbeitsleistung in der deutschen Wirtschaft, sondern auch der Verlust von Chancen für motivierte junge Menschen.

Weiter müssen Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung angeboten werden. Nach dem Vorbild der Schweiz sollte in Deutschland flächendeckend das „Berufsabitur“ eingeführt werden. Ebenso sollten Betriebe im Rahmen der Meister-Ausbildung die Unterstützung der Arbeitsagenturen in Anspruch nehmen und ihre Mitarbeiter über die Angebote informieren.

Das Aus- und Weiterbildungssystem muss generell gestärkt werden. Berufliche Weiterbildung ist ein Weg, sich an die wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Sie ermöglicht auch Älteren, länger im Arbeitsleben zu verbleiben. Insofern ist es zu begrüßen, dass die Bundesagentur für Arbeit die berufliche Weiterqualifikation auch für Erwerbstätige unterstützt und dadurch Arbeitgebern den Verbleib ihrer Mitarbeiter im Betrieb sichert.

Schließlich müssen die Chancen der Digitalisierung konsequenter genutzt werden. Wie die Telekom-Studie „Digitalisierungsindex Mittelstand 2021/2022“ belegt, stieg der Digitalisierungsgrad der befragten mittelständischen Unternehmen 2021 insgesamt auf einen Schnitt von 59 / 100 Punkten. Bedenkt man, dass 70 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland dort beschäftigt sind und der Mittelstand 35 Prozent der gesamten Wirtschaftsleistung des Landes erbringt, zeigt dieses, welches Potenzial zur Steigerung der Produktivität vorhan-

den ist. Auch zeigt die Studie, dass der Mittelstand die Möglichkeiten der Digitalisierung längst nicht ausgeschöpft hat. Trotz vieler Fördermöglichkeiten durch den Bund rufen bisher nur 18 Prozent diese Gelder für ihre Vorhaben ab. Häufig nennen Unternehmen als Gründe die fehlende Transparenz und bürokratische Hürden. Auch mussten sechs von zehn Unternehmen, die solche Fördermittel nutzen, externe Unterstützung einholen. Nur so ließ sich das passende Programm finden und beantragen. Dies zeigt, dass der Dschungel an Förderprogrammen verschlankt und der Zugang zu Förderungen durch Helpportale bzw. staatliche Beratung vereinfacht werden muss.

Unternehmen in peripheren Regionen finden oft keine Arbeitskräfte, weil die Städte und Gemeinden aufgrund fehlender Infrastruktur wie Schulen, Einkaufsmöglichkeiten, ÖPNV, kulturellen oder Sportangeboten sowie medizinischer Versorgung für diese nicht attraktiv genug sind. Bund und Länder sind aufgerufen, die Ergebnisse der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ in nachhaltigere

Maßnahmen zur Stärkung dieser Räume umzusetzen. Denn wir haben in Deutschland kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem. Insbesondere darf das 49-Euro-Ticket nicht dazu führen, dass beim Ausbau von Infrastrukturen im ÖPNV gespart wird.

Die Politik darf nicht durch eigene gesetzgeberische Maßnahmen, wie z.B. durch die Rente mit 63 und die geplante Brückenteilzeit zur Verschärfung des Fachkräftemangels beitragen. Notwendig ist vielmehr, dass Arbeiten auch im Alter attraktiv bleibt und wir das Wissen der Fachkräfte nicht verlieren.

## SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Zahlen der Zuwanderung sprechen eine klare Sprache. Allein im Jahr 2021 betrug die Nettozahl der Zuwanderer rund 330.000 Menschen. Der Bund hat angekündigt, diese Zahlen jährlich um 400.000 Fachkräfte zu steigern.

Deutschland ist somit ein Einwanderungsland. Die Wahrheit ist, dass wir diese Menschen dringend benötigen, um unseren Wohlstand, unsere Wirtschaftskraft sowie bestimmte Dienstleistungen zumindest aufrechterhalten zu können. Zur Wahrheit gehört aber auch, Zweifel äußern zu dürfen, ob Deutschland für Arbeitskräfte aus Drittstaaten attraktiv genug ist und es überhaupt möglich ist, diese hohe Anzahl an Menschen neben Flüchtlingen gut in unseren Kommunen integrieren zu können.

Das Verwaltungsverfahren mit allen Beteiligten, Behörden und zuständigen Stellen sind aktuell „Flaschenhalse“ beim Vollzug. Viele qualifizierte Arbeitskräfte sowie Arbeitgeber verzweifeln an der deutschen Bürokratie bei der Beantragung von Visa sowie Aufenthaltstitel. Der aktuelle Entwurf zur

Weiterentwicklung des Gesetzes zur Fachkräfteeinwanderung bietet auf diese Fragen keine innovativen Ansätze. Ziel des Gesetzgebers hätte es sein müssen, stärker die Wirtschaft in dieses Verfahren einzubeziehen. Viele Industrie- und Handelskammern pflegen mit ihren Auslandsvertretungen häufig bereits engen Kontakt und haben Netzwerke zur Suche von Fachkräften bspw. nach Indien oder Pakistan aufgebaut. Diese müssten in die Lage versetzt werden, die Verwaltungsprozesse für die Migration in einem Schnellverfahren digital bei den deutschen Behörden vollständig anstoßen zu können. Es darf hierbei keine Denkverbote geben. Wichtig ist es, Kräfte zu bündeln. Denn Deutschland steht in einem Wettbewerb mit seinen europäischen Nachbarn sowie weiteren Industrieländern um junge, qualifizierte Arbeitskräfte. Insofern muss die Regel gelten: Je qualifizierter die Arbeitskraft, desto geringer die Einwanderungsvoraussetzungen. Und diese Regel umfasst auch, dass ein Familiennachzug unbürokratisch möglich sein muss, selbst wenn die Angehörigen nicht qualifiziert sind. Denn viele Menschen werden ihre Einwanderung insbesondere von den gesamten Rahmenbedingungen abhängig machen.

Daher muss ein Einwanderungsland wie Deutschland sicherstellen, dass diese Arbeitskräfte auf einen Arbeitsmarkt treffen, der in den Lohntüten „mehr netto vom brutto“ gewährleistet als in anderen Ländern. Denn qualifizierte Einwanderer wollen grundsätzlich ihren Beitrag in Deutschland leisten und erwarten dafür auch ein solides Einkommen. Dies muss auch ausreichend sein, um hier gut mit einer Familie wohnen und leben zu können. In bestimmten Fällen und je nach Region sind hier neben den Kommunen

die Arbeitgeber gefragt, bei der Wohnraumsuche bzw. der Entwicklung von Wohnraum zu unterstützen. Des Weiteren müssen wir einen Arbeitsmarkt schaffen, der die Sprache Englisch in allen Bereichen als inoffizielle Zweitsprache als selbstverständlich ansieht, wie es etwa in Skandinavien der Fall ist. Andernfalls gehen bspw. Fachkräfte aus Asien oder Afrika lieber nach England bzw. in die USA. Und nicht zuletzt kann sich Deutschland es nicht mehr leisten, Experten oder Fachkräfte nicht arbeiten zu lassen, da ihre Abschlüsse nicht unseren Standards entsprechen oder die Anerkennung in die Länge zu ziehen, obwohl häufig deutlich mehr Praxiswissen nachgewiesen werden kann als bei deutschen Arbeitnehmern. Hier sollte der Fokus auf die Überprüfung des erforderlichen Wissens gelegt werden durch Zulassungstests, anstatt Zeit bzw. Arbeit in die Überprüfung von Abschlüssen zu investieren.

Die humanitäre Aufnahme von Menschen im Rahmen der Flüchtlingsmigration darf nicht mit der gesteuerten Arbeitsmigration vermischt werden. Deshalb müssen nach wie vor ausreisepflichtige Personen konsequent zurückgeführt werden.

Der Fachkräftemangel kann und darf nicht allein über die Zuwanderung gelöst werden. Neben der Diskussion über ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz müssen vorrangig auf nationaler Ebene alle vorhandenen Potenziale für die Personal- und Fachkräftegewinnung ausgeschöpft und gestärkt werden.

**Berlin, den 06. Juni 2023**



**DStGB**  
Deutscher Städte-  
und Gemeindebund

### Mitgliedsverbände

Bayerischer Gemeindetag | Gemeinde- und Städtebund Rheinland-Pfalz | Gemeinde- und Städtebund Thüringen | Gemeindetag Baden-Württemberg | Hessischer Städte- und Gemeindebund | Hessischer Städtetag | Niedersächsischer Städte- und Gemeindebund | Niedersächsischer Städtetag | Saarländischer Städte- und Gemeindetag | Sächsischer Städte- und Gemeindetag | Schleswig-Holsteinischer Gemeindetag | Städte- und Gemeindebund Brandenburg | Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen | Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt | Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern | Städteverband Schleswig-Holstein | Städtetag Rheinland-Pfalz