



# POSITIONSPAPIER

## FACHKRÄFTEEINWANDERUNGS-GESETZ

### FACHKRÄFTEEINWANDERUNGS-GESETZ

Der DStGB begrüßt Pläne der Bundesregierung, transparentere Möglichkeiten für die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte zu schaffen. Dabei darf allerdings nicht übersehen werden, dass Deutschland die Regelungen zur Erwerbsmigration von Nicht-EU-Ausländern in den letzten Jahren bereits ausgebaut und erleichtert hat. Das neue Regelwerk muss darauf aufbauen, die vorhandenen Regeln vereinfachen, insbesondere die Verfahren beschleunigen und Zuständigkeiten bspw. in Kompetenzzentren bündeln. Der Fachkräftemangel kann und darf nicht ausschließlich über die Zuwanderung gelöst werden, sondern es müssen vorrangig die Potentiale in Deutschland ausgeschöpft werden.

#### FACHKRÄFTEMANGEL

Der anhaltende Wirtschaftsaufschwung hat zu einer Rekordbeschäftigung von rund 45 Millionen geführt. Gleichzeitig sank die durchschnittliche Jahresarbeitslosigkeit auf 2,55 Mio. Menschen und damit ebenfalls auf den niedrigsten Stand seit 1990. Deutschland ist angesichts der anhaltend guten wirtschaftlichen Lage und der demografischen Entwicklung auf die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte angewiesen.

Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gibt es in Deutschland derzeit 1,2 Mio. offene Stellen. Dabei fehlen nicht nur hochqualifizierte Fachkräfte, wie IT-Experten, sondern auch Pflegekräfte oder Erzieherinnen und

Erzieher. Mehr als 90% der knapp 1,2 Mio. offenen Stellen sind in Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten.

Auf der anderen Seite geht die Bundesagentur in ihrer Engpassanalyse nicht von einem generellen Fachkräftemangel aus. Auch darf nicht übersehen werden, dass rund 2,3 Mio. Menschen arbeitslos sind, davon ein Drittel Langzeitarbeitslose aber auch 1,2 Mio. Fachkräfte, Spezialisten und Experten. Die Unterbeschäftigung beläuft sich auf 3,2 Mio. Menschen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes wollten im vergangenen Jahr 5,1 Mio. Menschen mehr oder überhaupt arbeiten.

#### EINWANDERUNG ZUR ERWERBSTÄTIGKEIT HEUTE SCHON MÖGLICH

In Teilen der Medien, insbesondere der politischen aber auch gesellschaftlichen Diskussion wird häufig der Eindruck vermittelt, es gebe keine oder eher hemmende gesetzliche Regelungen für die Einwanderung von Nicht-EU-Ausländern nach Deutschland. Die relevanten Regelungen für Drittstaatsangehörige finden sich im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sowie in der Beschäftigungsverordnung (BeschV). Dabei wird zwischen Personen mit und ohne Berufsausbildung unterschieden. Die allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Aufenthaltsgesetz umfassen rund 400 Seiten. Es gelten folgende Eckpunkte:

- Personen mit einer Berufsausbildung können nach Deutschland kommen, wenn sie besonders gut qualifiziert sind oder für einen der sog. Mangelberufe in Frage kommen, wie z.B. Gesundheits- und Pflegeberufe. Voraussetzung ist, dass die Ausbildung als gleichwertig anerkannt wird und ein kon-

kretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. Für Personen ohne Berufsausbildung sind die Möglichkeiten der Einreise begrenzt. In jedem Fall muss ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegen. In aller Regel muss die Bundesagentur für Arbeit zustimmen.

- Drittstaatsangehörige ohne ein konkretes Arbeitsplatzangebot dürfen mit einem deutschen, anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten zur Arbeitssuche nach Deutschland einreisen. Lebensunterhalt und Krankenversicherungsschutz müssen selbstständig gesichert werden.
- Ausländische Auszubildende, die ihre Ausbildung in Deutschland gemacht haben, können direkt nach dem Abschluss bis zu einem Jahr und ausländische Studenten mit deutschem Hochschulabschluss bis zu 18 Monate in Deutschland bleiben, um einen Arbeitsplatz zu suchen.
- Besonders privilegiert werden Spitzenkräfte, wie qualifizierte Wissenschaftler, wissenschaftliche Mitarbeiter oder Lehrpersonen in herausgehobener Funktion. Sie können bei einem konkreten Arbeitsplatzangebot eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn eine Integration in die Lebensverhältnisse in Deutschland als auch die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts erwartet werden kann. Auch ausländische Studenten mit deutschem Hochschulabschluss sind privilegiert. Sie haben zunächst Anspruch auf die Erteilung einer sog. Blaue Karte EU befristet für bis zu vier Jahre. Voraussetzung ist ein der Qualifikation entsprechendes Arbeitsangebot so-



# POSITIONSPAPIER

## FACHKRÄFTEEINWANDERUNGS-GESETZ

wie ein Mindestgehalt. Das jährliche Mindestbruttogehalt beträgt 52.000 Euro, bei Naturwissenschaftlern, Mathematikern und Ingenieuren sowie bei Ärzten und IT-Fachkräften wird eine niedrigere Gehaltsgrenze von 40.560 Euro zu Grunde gelegt.

- Zusätzlich gibt es auch Zuzugsmöglichkeiten für ausländische Selbständige, die in den letzten Jahren mehrfach geändert wurden. Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit oder die eines anderen EU-Mitgliedstaats haben, können für höchstens drei Jahre eine befristete Aufenthaltserlaubnis als Selbständige erlangen, wenn an ihrer selbständigen Tätigkeit ein wirtschaftliches Interesse oder ein regionaler Bedarf besteht, die Tätigkeit sich auf die Wirtschaft erwartbar positiv auswirken und die Finanzierung nachweislich gesichert ist.

Von einem Zuwanderungsgesetz ausgenommen bleiben im Übrigen die Zuwanderung aus den EU-Staaten

im Rahmen der Freizügigkeit, die Asylzuwanderung und der Familiennachzug.

Eine Sonderregelung gilt für die sog. Westbalkan-Staaten. Aufgrund einer Vereinbarung können aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien im Zeitraum 2016–2020 im Rahmen fest vereinbarter Kontingente Personen zwecks Ausführungen von Werkverträgen für eine begrenzte Zeit nach Deutschland einreisen. Ausgenommen sind Personen, die in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz in Deutschland bezogen haben.

Ein nationales Einwanderungsgesetz kann auch nur eingeschränkt die Zuwanderung von Personen steuern, die über völkerrechtliche Assoziierungsabkommen einen Sonderstatus innehaben. Rechtlich stehen diese Personen zwischen EU-Staatsangehörigen, für die die Instrumente der nationalen Migrati-

onspolitik nicht gelten, und Drittstaatsangehörigen. Konkret geht es hier um Personen aus der Schweiz und aus den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) (Norwegen, Island, Liechtenstein). Sie sind Unionsbürgerinnen und -bürgern weitgehend gleichgestellt; derzeit wird verhandelt, inwieweit dies nach dem Brexit künftig auch für britische Staatsangehörige gelten wird.

Türkische Arbeitnehmer, die bereits dem Arbeitsmarkt eines EU-Mitgliedstaates angehören, genießen aufgrund des Assoziationsabkommens der Türkei mit der EU Privilegien in Hinblick auf den Arbeitsmarktzugang und das Aufenthaltsrecht, die denjenigen der Unionsbürger nahekommen.

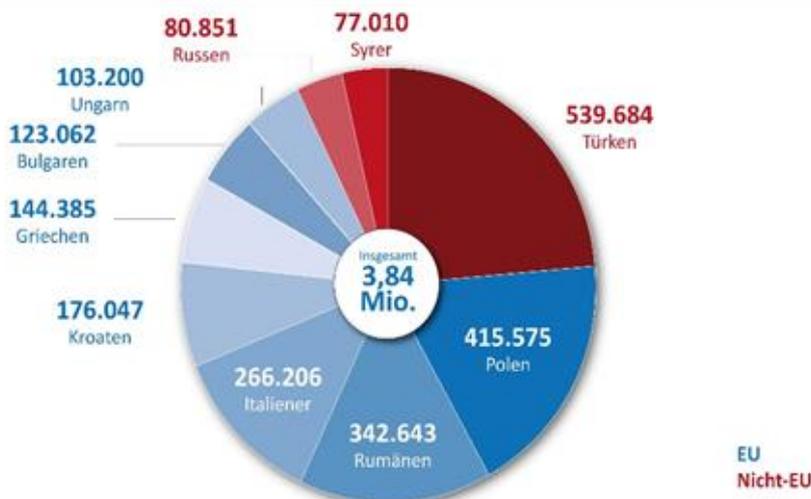
### FAKTEN

Im Jahr 2017 erhielten 107.642 Drittstaatsangehörige einen Aufenthaltstitel wegen bestehender Erwerbstätigkeit oder Blaue Karte EU in Deutschland (2016: 84.113; 2015: 69.454). Mit 29.709 Personen erhielten dagegen 2017 rund 50% mehr Personen gegenüber dem Vorjahr eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt.

Derzeit erfolgt die Erwerbsmigration nach Deutschland hauptsächlich über die EU-Freizügigkeit: Große Branchen wie das Baugewerbe oder die Transportwirtschaft sind auf die jährlich rund 300.000 (650.000 ziehen jährlich etwa zu, 350.000 wieder fort) Arbeitszuwanderer aus der EU angewiesen, vor allem aus Rumänien, Bulgarien und Polen.

### ZUWANDERUNG VON FACHKRÄFTEN

Zahl der in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer nach Nationalität



Quellen: HANDELSBLATT // \* Auswärt; 1 Stand: Mai 2018; Bundesagentur für Arbeit; Barnt; Grafik 05068 2018



# DStGB

Deutscher Städte-  
und Gemeindebund

# POSITIONSPAPIER

## FACHKRÄFTEEINWANDERUNGS-GESETZ

### 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.

Allerdings sieht der Erfolg bislang bescheiden aus: Nach der Statistik des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) fielen von den 660.000 Neuankömmlingen aus Nicht-EU-Ländern nur 51.000 unter die Rubrik Arbeitsmigration.

Die Regelungen sind auf unterschiedliche Gesetze verteilt, teilweise nicht transparent und schwer zu durchschauen. Insbesondere behindern die lange Dauer der Verwaltungsverfahren, die Wartezeiten bei der Terminvergabe in den Auslandsvertretungen, der Spracherwerb und die komplexen Berufanerkenntungsverfahren die notwendige schnelle Vermittlung von ausländischen Fachkräften. Dies führt im Ergebnis dazu, dass Deutschland für ausländische Fachkräfte aufgrund des komplexen Verfahrens nicht interessant genug ist.

### ECKPUNKTE ZUR FACHKRÄFTEEIN- WANDERUNG AUS DRITTSTAATEN

Das Bundeskabinett hat sich auf Eckpunkte für eine Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten verständigt. Das Fachkräftekonzept soll neu ausgerichtet werden und sich auf drei Bereiche konzentrieren: die inländischen, die europäischen und die internationalen Fachkräftepotentiale.

Die Anstrengungen sollen sich im ersten Schritt zunächst und prioritär darauf richten, die inländischen Potentiale zu heben und zu sichern u.a. durch

- eine Nationale Weiterbildungsstrategie,
- Stärkung der beruflichen Ausbildung,
- verstärkte Bemühungen bei der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen sowie
- Nutzung der Potentiale der Personen mit Fluchthintergrund, die eine Beschäftigung ausüben dürfen.

Es sollen als zweiter Schritt die Bemühungen verstärkt werden, Fachkräften aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union langfristige Chancen in Deutschland aufzuzeigen.

Ergänzend soll die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten erfolgreicher ausgestaltet werden. Dabei wird ausdrücklich hervorgehoben, dass es keine Zuwanderung unqualifizierter Drittstaatsangehöriger geben soll. Konkret wurde im Wesentlichen folgendes beschlossen.

- **Fachkräfteeinwanderung bedarfsgerecht steuern und stärken**
- **Qualität der Berufsausübung sichern und schnelle und einfache Anerkennungsverfahren**
- **Gezielte Gewinnung von Fachkräften durch eine Strategie für eine gezielte Fachkräftegewinnung und ein verbessertes Marketing gemeinsam mit der Wirtschaft**
- **Verstärkte Sprachförderung im In- und Ausland,**

### • **Effizientere und transparente Verwaltungsverfahren im Aus- land**

Die Koalition will bis Ende des Jahres einen Gesetzesentwurf vorlegen. Spätestens 2020 soll das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft treten.

### VORHANDENE POTENTIALE ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG NUTZEN

Der Fachkräftemangel darf nicht ausschließlich nur über ein Einwanderungsgesetz angegangen werden. Es gibt vielmehr noch ein erheblich brachliegendes Potential im Inland:

1. Derzeit verlassen immer noch jedes Jahr rund 50.000 Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss und fast 1,2 Mio. junge Erwachsene sind ohne Berufsabschluss. 300.000 junge Menschen befinden sich im sog. Übergangssystem, Tendenz steigend. Es braucht besser ausgestattete Schulen, mehr Lehrerfortbildung und mehr Austausch über innovative digitale Lehr- und Lernkompetenzen. Nur so können die Schülerinnen und Schüler auf die Herausforderungen des sich durch die Digitalisierung verändernden Arbeitsmarktes vorbereitet werden.
2. Seit 2013 beginnen deutlich weniger Schulabgänger eine duale Ausbildung. Die Zahl der Studienabbrecher ist enorm hoch, rund 140.000 Studenten verlassen ihr Studienfach vorzeitig. 60.000 Studienabbrecher haben in eine praxisorientierte Berufsausbildung gewechselt. In den Lehrplänen der allgemeinbildenden Schulen sollte praxisorientierte Berufsorientierung verankert werden, die den Schülerinnen und Schülern ein klares Bild von der beruflichen



# DStGB

Deutscher Städte-  
und Gemeindebund

# POSITIONSPAPIER

## FACHKRÄFTEEINWANDERUNGS-GESETZ

Realität in den Betrieben vermittelt.

3. Arbeitgeber müssen sich stärker bemühen, für die jungen Menschen interessanter zu werden. Dazu kann auch eine Nachschulung oder Angebote der Aufstiegsfortbildung gehören. Nach dem Vorbild der Schweiz sollte in Deutschland flächendeckend das „Berufsabitur“ eingeführt werden.
4. Gerade in den medizinischen und pflegerischen Berufen verlassen viele deutsche Arbeitskräfte aufgrund besserer Arbeitsbedingungen in den europäischen Nachbarländern Deutschland. Dem muss durch attraktivere Rahmenbedingungen gegengesteuert werden.
5. Das Aus- und Weiterbildungssystem muss gestärkt werden. Berufliche Weiterbildung ist ein Weg, sich an die wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Sie ermöglicht auch Älteren, länger im Arbeitsleben zu verbleiben.
6. Zentrale Aufgabe bleibt die Qualifizierung von Personen ohne Berufsabschluss.
7. Erfreulich ist, dass immer mehr Geflüchtete eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Ausbildung aufnehmen. Auf der anderen Seite beziehen rund 600.000 Geflüchtete Grundsicherung für Arbeitssuchende. Zur besseren Integration sollten Zentren für Integration und Berufseingliederung geschaffen werden, in denen Spracherwerb, Ausbildung und berufliche Qualifizierung verbunden werden.
8. Die Jobcenter müssen die Chancen für eine Rückkehr von Langzeitarbeitslosen auf den ersten Arbeitsmarkt erhöhen. Notwen-

dig sind insbesondere eine bessere Ausstattung mit Personal und Eingliederungsmitteln, aber auch eine Flexibilisierung der Eingliederungsmaßnahmen, z.B. durch den Ausbau von Teilqualifizierungen, flexiblen Beschäftigungsformen oder die Zahlung von Lohnkostenzuschüssen.

9. Auch die Arbeitgeber sind gefordert, sich durch attraktive Angebote um Mitarbeiter zu bemühen. Durch familienfreundliche Maßnahmen und Arbeitszeitmodelle könnten die Unternehmen qualifizierte Bewerber, insbesondere Frauen, gewinnen und an das Unternehmen binden.
10. Um die Erwerbstätigkeit der Frauen zu erhöhen, müssen flächendeckend bedarfsgerechte Ganztagsangebote für Kinder vorhanden sein. Bund und Länder sind aufgefordert, die Kommunen bei der Schaffung, insbesondere aber beim Betrieb der Ganztageeinrichtungen für Kinder stärker finanziell zu unterstützen.
11. 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.
12. 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, im Rahmen der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ Maßnahmen zur Stärkung dieser Räume vorzuschlagen.

13. Unabhängig davon muss flächendeckend eine leistungsfähige Infrastruktur, z.B. bei der Verkehrsanbindung oder beim Breitbandanschluss geschaffen werden.

14. Schließlich müssen die Chancen der Digitalisierung genutzt werden. Nur 26 Prozent der Unternehmen des deutschen Mittelstandes, der 70 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt und 35 Prozent der gesamten Wirtschaftsleistung des Landes erbringt, treiben das Thema Digitalisierung gezielt voran.

### EUROPÄISCHE FREIZÜGIGKEIT

Das Eckpunktepapier nennt zu Recht nach den inländischen Potentialen die Nutzung europäischer Fachkräftepotentiale. Nach wie vor kommt ein erheblicher Teil der Zuwanderer im Rahmen der Freizügigkeit aus den EU-Staaten.

Es wird bezweifelt, dass sich die Entwicklung der Zuwanderung aus den EU-Staaten fortsetzen wird da

- die Bevölkerung auch in anderen europäischen Ländern zurückgeht und Arbeitsplätze stärker im Heimatland nachgesucht werden
- und sich die wirtschaftliche Lage in den südeuropäischen Ländern erholen wird.

Richtig ist, dass viele Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland Deutschland wieder verlassen. Dies liegt aber auch daran, dass sie sich hier nicht aufgenommen fühlen. Von daher muss in den EU-Staaten gezielt für den deutschen Arbeitsmarkt geworden werden wie dies zum Teil auch schon geschieht, insbesondere muss aber eine Willkommenskultur für diese Arbeitnehmer entwickelt werden.



# DStGB

Deutscher Städte-  
und Gemeindebund

# POSITIONSPAPIER

## FACHKRÄFTEEINWANDERUNGS-GESETZ

### FACHKRÄFTEEINWANDERUNG AUS DRITTSTAATEN EINFACHER UND TRANSPARENTER AUSGESTALTEN

Der Deutsche Städte- und Gemeindebund unterstützt grundsätzlich ein Fachkräftezuwanderungsgesetz, das die bestehenden Regelungen zusammenfasst und vereinfacht. Dabei sollten folgende Grundsätze gelten:

1. Deutschland verfügt über viele Möglichkeiten der Erwerbsmigration. Insbesondere ist sicherzustellen, dass alle Interessierten sich in der komplexen Gesetzeslage schnell zurechtfinden. Ein wichtiger Ansatz ist das Portal [www.makeit-in-germany.com](http://www.makeit-in-germany.com) stärker zu nutzen.
2. 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.
3. Die Fachkräftezuwanderung sollte durch eine gezielte Förderung des Spracherwerbs und eine möglicherweise teilweise Übernahme der von Kosten im Zusammenhang mit dem Anerkennungsverfahren für die Gewinnung speziell benötigter Fachkräfte attraktiver gestaltet und erleichtert werden.
4. Über die Goethe-Institute und andere Anbieter sollen die Sprachkurse insbesondere in Staaten mit einem hohen Potenzial für die Fachkräftezuwanderung ausgebaut werden.
5. Die gesetzlichen Zuwanderungsregelungen können ihre Wirkung in der Praxis nur dann entfalten, wenn schnelle 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 soweit wie möglich auf die Bundesebene übergehen und durch regionale Kompetenzzentren administriert werden. Dort wäre dann nicht nur das notwendige Fachwissen vorhanden, sondern es könnte auch eine einheitlichere Rechtspraxis erreicht werden.
6. 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. Die überregionalen Kompetenzzentren könnten auch diese Unternehmen beraten und im Zusammenspiel mit Anlaufstellen in den wichtigsten Herkunftsländern eine passgenaue Vermittlung unterstützen.
7. Es muss weiterhin zwischen der humanitären Aufnahme von Geflüchteten und qualifizierter Zuwanderung von Arbeitskräften unterschieden werden, Asyl- und Arbeitsmigration darf nicht vermengt werden. Ein genereller „Spurwechsel“ ist abzulehnen. Ausnahmen sind nur dann denkbar, wenn der Geflüchtete aus Gründen nicht zurückgeführt werden kann, die er nicht selber zu vertreten hat und zugleich eine Ausbildungsstelle oder einen Job gefunden hat. Durch einen einmaligen Stichtag würde zudem kein Pull-Faktor für einen weiteren Flüchtlingszuzug entstehen.
8. Die sogenannte Westbalkanregelung ist ein Beispiel für die Vermischung von Asylpolitik und Arbeitskräftezuwanderung. In keinem Fall darf die bis Ende 2020 befristete Regelung als Vorbild für andere Länder herangezogen werden, bevor nicht die Ergebnisse der im Gesetz vorgesehenen Evaluation vorliegen.
9. Es dürfen keine Wege für eine Armutszuwanderung geöffnet werden. Eine Zuwanderung in das deutsche Sozialsystem würde die Bevölkerung nicht akzeptieren, und die Ausländerbehörden dürfen auch nicht mit der Aufgabe belastet werden, zu prüfen und zu kontrollieren, ob die „Potentialzuwanderer“ tatsächlich eine Arbeit aufnehmen und gegebenenfalls die Personen wieder zurückzuführen.
10. Es sollte grundsätzlich an der arbeitsplatzorientierten Zuwanderung festgehalten werden. Allerdings sollten die Verfahren vereinfacht und beschleunigt werden. Durch die Einführung einer elektronischen Akte sowie die Einführung eines umfassenden behördenübergreifenden IT-Systems könnten die Verfahren beschleunigt werden.
11. Es sollte keine Zuwanderung für gering qualifizierte Ausländer aus Drittstaaten eröffnet werden. Zum einen gibt es hier schon eine Zuwanderung im Rahmen der EU-Freizügigkeit, zum anderen müssen auch noch die große Zahl der Geflüchteten und ihren Familienangehörigen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Erwerbsmigration muss sich auf ausländische Fachkräfte konzentrieren.
12. Die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen muss



# DStGB

Deutscher Städte-  
und Gemeindebund

# POSITIONSPAPIER

## FACHKRÄFTEEINWANDERUNGS-GESETZ

einfacher und schneller erfolgen. Trotz des Anerkennungsgesetzes bleibt das Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen ein Hindernis der Fachkräftezuwanderung. Besondere Probleme ergeben sich in den in der Zuständigkeit der Bundesländer liegenden Berufe. Zwingend notwendig ist auch hier nicht nur eine Zentralisierung der Zuständigkeiten, sondern insbesondere die bundesweite Gültigkeit derartiger Anerkennungen.

13. Damit Deutschland künftig beruflich qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen kann, könnte es hilfreich sein, die deutschen Strukturen der beruflichen Ausbildung in wichtige Herkunftsländer von Zuwanderung zu ‚exportieren‘. Organisiert werden könnte dies z. B. durch Ausbildungskooperationen.
14. Rund die Hälfte der Arbeitsmigranten soll weniger als ein Jahr in Deutschland bleiben. Dies kann nicht am Zuwanderungsrecht liegen, sondern primär an der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen. Dazu gehören z. B. die Verdienstmöglichkeiten (nach Abzug von Steuern und Abgaben) im Zielland im Vergleich zum Herkunftsland, die Qualität des Bildungssystems, das gesellschaftliche Klima und die Offenheit für Einwanderung, die sprachliche Kluft zu den im Herkunftsland gesprochenen Sprachen, die Kosten der Einwanderung u. v. a. m. Die Unternehmen können durch innerbetriebliche Mentorenprogramme und die Förderung der Willkommenskultur unter den Beschäftigten zum Erfolg der Zusammenarbeit beitragen.
15. Um das Erwerbspotenzial mitreisender oder nachziehender Fami-

lienangehöriger besser zu nutzen, sollten für diese spezifische Beratungs-, Vermittlungs- und Fördermöglichkeiten geschaffen oder ausgebaut werden. So kann der Erfolg der Erwerbsmigration insgesamt erhöht werden.

### SCHLUSSFOLGERUNGEN

Der DStGB begrüßt grundsätzlich die Pläne, die Fachkräfteeinwanderung zielgenauer zu steuern und zu ordnen. Deutschland ist zum Erhalt seiner Wirtschaftskraft und seines Wohlstandes auf Fachkräfteeinwanderung angewiesen.

Es darf nicht übersehen werden, dass die Zuwanderungsmöglichkeiten für qualifizierte Fachkräfte in Deutschland in den letzten Jahren ausgebaut und erleichtert wurden. Daran muss angeknüpft und nicht ein gänzlich neues System entworfen werden. Ein Einwanderungsgesetz sollte die bestehenden Regelungen sinnvoll strukturieren und transparenter gestalten. Es bedarf schnellerer Verfahren und eine reibungslose Zusammenarbeit der beteiligten Behörden, um den Bedürfnissen der Unternehmen bei der Anwerbung von gut qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland gerecht werden. Dies gilt insbesondere für die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, für die Einführung einer elektronischen Akte in der Kommunikation zwischen den Behörden sowie für die Einführung eines umfassenden behördenübergreifenden IT-Systems zur Erwerbsmigration sind unersetzliche Voraussetzungen für beschleunigte und reibungslose Prozesse. Um schnelle Entscheidungsprozesse zu schaffen, ist eine Bündelung der Aufgaben im Bereich der qualifizierten Erwerbsmigration in spezialisierten überregionalen Kompetenzzentren notwendig.

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 nur 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.

Schließlich darf nicht unterschätzt werden, dass für den Einzelnen weniger ein Einwanderungsgesetz die Entscheidung beeinflusst, ob man als Fachkraft in einen anderen Staat auswandert, sondern andere rationale Gründe wie Verdienstmöglichkeiten, Karrierechancen, ein flexibler Arbeitsmarkt, niedrige Abgaben und Steuern, Aufenthaltssicherheit und Familiennachzug sowie die gesellschaftliche Offenheit gegenüber Migranten.

*Berlin, 20. November 2018*