

In der Verbändebeteiligung „Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“ nimmt der BVMW wie folgt Stellung:

### Stellungnahme

#### Entwurf zum Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (FEWeG)

Das Bundesministerium des Inneren und für Heimat sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben mit Datum vom 17. Februar 2023 den Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vorgelegt.

#### **A Vorbemerkungen**

Die Einbringung der Erfahrungen und Fähigkeiten ausländischer Arbeits- und Fachkräfte bringen neue Perspektiven in die Unternehmen und fördern Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Dies birgt das Potenzial zur Erschließung neuer Märkte.

#### **B Die aktuellen Pläne der Bundesregierung sind wichtige Schritte zur Stärkung der Arbeitskräfteeinwanderung**

1. Wir begrüßen es, dass die Bundesregierung die Bedeutung des Themas erkannt hat und den Fokus sowohl auf die Gewinnung von Fach- als auch Arbeitskräften aus Drittstaaten setzt. Einerseits sind qualifizierte Fachkräfte für das Gelingen der Transformation unerlässlich, denn ohne sie können keine neuen Technologien implementiert werden. Andererseits werden in allen Bereichen der Wirtschaft Arbeitskräfte auch für einfache Tätigkeiten benötigt, da ohne sie erforderliche Arbeiten, wie z.B. logistische Versorgungsaufgaben, nicht wahrgenommen werden können.
2. Wir befürworten, dass ausländische Fachkräfte mit Arbeitsvertrag und anerkannter Qualifikation weiterhin im Mittelpunkt der Arbeitskräfteeinwanderung stehen sollen. Wir befürworten ferner, diesen Weg weiter zu stärken, indem Fachkräfte künftig jede qualifizierte Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen ausüben können. Die Einschätzung der Unternehmen, ob eine Qualifikation zu der qualifizierten Beschäftigung befähigt, gewinnt zu Recht an Bedeutung. Ebenfalls sinnvoll ist, dass ausländische Arbeitskräfte mit Berufserfahrung auch ohne einen anerkannten Hochschul- oder Berufsabschluss einwandern können und die Möglichkeit vorgesehen ist, eine Anerkennung in Deutschland nachzuholen.
3. Mit synchronisiert und verzahnt werden müssen auch die Regelungen zum Familiennachzug (z.B. (§ 71 Abs. 2 AufenthG)). Eine Integration der Familienangehörigen sollte unterstützt werden (z.B. Sprachkurse, Arbeitserlaubnis, Kita,

**Der BVMW. Gemeinsam für einen starken Mittelstand.**

Schule, etc.). Alle mit der Familienzusammenführung befassten Institutionen müssen so ausgestattet werden, dass sie ein solches Vorgehen fördern. Nur so wird eine Fachkraft dauerhaft bleiben wollen.

4. Die Rahmenbedingungen der Integration ausländischer Fachkräfte ist ein entscheidender Pull-Faktor für diese Fachkräfte. Um deren langfristige Bindung sicherzustellen, ist ein gelungener Integrationsprozess von Anfang an von großer Bedeutung – dazu gehört auch, dass eine gute Kommunikation über behördliche und Unternehmensprozesse sichergestellt ist.

### **C Die aktuellen Pläne der Bundesregierung sind wichtige Schritte zur Stärkung der Arbeitskräfte- und Fachkräfteeinwanderung**

1. Dazu zählen auch neue Einwanderungsmöglichkeiten für Menschen ohne Arbeitsvertrag durch die Chancenkarte sowie das Vorhaben einer Anerkennungspartnerschaft für Fachkräfte mit einem ausländischen Abschluss. Es ist wichtig, dass diese neuen Regelungen einfach und transparent umsetzbar sind, ohne zusätzliche Verwaltungsaufwände in den Unternehmen zu verursachen.
2. Die Ausweitung der Westbalkan-Regelung sowie der Ausbau der Möglichkeiten für die Kurzzeitbeschäftigung sind ebenso zu begrüßen. Hierbei sind pragmatische und transparente Kriterien zur Kontingentvergabe unerlässlich. Nur so können die eröffneten Möglichkeiten bedarfsgerecht und verlässlich genutzt werden.
3. Die geplanten Erleichterungen bei Nachwuchskräften sind ein wichtiger Baustein einer erfolgreichen Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung. Deshalb unterstützen wir die Verbesserungen bei der Ausbildungsplatzsuche, die erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten bei Studierenden und die Abschaffung der Vorrangprüfung bei Ausbildungsaufnahme ausdrücklich.

### **D Die behördlichen Prozesse müssen mit den geplanten Erleichterungen Schritt halten**

1. Es ist uns wichtig, dass nicht nur gesetzliche Maßnahmen zur Vereinfachung der Regelungen zur Erwerbsmigration ergriffen werden, sondern auch die behördlichen Prozesse unter Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung beschleunigt werden. Hierzu sollten Nachweise grundsätzlich auf elektronischem Wege erbracht werden können. Zudem müssen alle beteiligten Akteure elektronisch verzahnt werden, um Vereinfachungen schnell umzusetzen.
2. Wir sind uns bewusst, dass mit steigender Anzahl von Einwanderern auch der Beratungs- und Arbeitsaufwand in den Verwaltungen steigen wird. Es ist daher wichtig, dort die erforderlichen Ressourcen bereitzustellen, um die organisatorischen und rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen.

3. Die angekündigte Stärkung des beschleunigten Anerkennungsverfahrens halten wir für richtig und wichtig. Hierbei sollte insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen Fristen in diesem Verfahren sichergestellt werden. Eine Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde in jedem Bundesland könnte die Visumsverfahren deutlich beschleunigen, wofür wir uns aussprechen. Das derzeit praktizierte Losverfahren bei der Westbalkanregelung ist mit den Bedürfnissen der Erwerbsmigration nicht vereinbar.

#### **E Der Arbeitskräftebedarf sollte nachhaltig gedeckt werden können**

1. Wir setzen uns für eine nachhaltige Deckung des Arbeitskräftebedarfs in Deutschland ein.
2. Wir sind der Meinung, dass die Zeitarbeitsbranche hierbei eine wichtige Rolle spielen kann. Es ist bekannt, dass sich die Zeitarbeitsbranche in Deutschland durch reguläre Arbeitsverhältnisse auszeichnet und nahezu alle Arbeitsverhältnisse mit sozialpartnerschaftlich ausgehandelten tariflichen Rahmenbedingungen abgesichert sind. Um die herausfordernde Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften zu unterstützen, sollten alle Branchen in Deutschland zusammenarbeiten. Hier könnte eine Öffnung der Betätigungsmöglichkeit für die Zeitarbeitsbranche im Ausland eine sinnvolle Option sein. Wir sind der Meinung, dass eine Öffnung unter bestimmten Voraussetzungen wie tariflichen Rahmenbedingungen ermöglicht werden sollte, um die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften nachhaltig zu stärken und zeitgleich sichere Arbeitsbedingungen zu garantieren.

#### Ergänzende Forderungen und Vorschläge

#### **F Die angestrebten Änderungen sind unzureichend**

1. Bei der Eröffnung einer Westbalkanregelung findet lediglich eine geschätzte Erhöhung von 25.000 auf 50.000 mögliche Zuwanderungen statt. Hier wäre eine vollständige Aufhebung einer Begrenzung wichtig. Der Andrang der Arbeitssuchenden aus diesen Ländern ist sehr hoch, weshalb durch die Aufhebung eine viel größere Zahl an Stellen besetzt werden könnte.
2. Zu kritisieren ist auch, dass bei Saisonbeschäftigten nur eine Reisekostenübernahme in Höhe von 50 Prozent erfolgen soll. Um Deutschland als attraktiven Arbeitsort auszugestalten, sollte eine volle Kostenübernahme angestrebt werden.

3. Bei Personen, die im Gesundheits- und Pflegebereich arbeiten, wird bereits auf einen engen beruflichen Zusammenhang zwischen der Tätigkeit während des Anerkennungsverfahrens und der angestrebten Tätigkeit verzichtet. Ein solcher Verzicht sollte auf alle Berufe ausgeweitet werden, weil so während des Anerkennungsverfahrens ein viel breiterer Bereich offener Stellen, wenn auch nur kurzzeitig, besetzt werden kann.
4. Als weitere Änderung an dem Referentenentwurf schlagen wir vor, ausländische Berufsqualifikation und ausgeprägte berufspraktische Erfahrung als alternative Voraussetzungen auszugestalten. D.h. es sollten entweder eine dem deutschen Berufsabschluss vergleichbare Berufsqualifikation oder eine mindestens zweijährige Berufserfahrung genügen.

Mit einer solchen Neuregelung würden sich für die Fachkräftesicherung neue Zielgruppen von Menschen aus Drittstaaten gewinnen lassen.

**G Das AÜG sollte zugunsten der Weiterentwicklung der Fachkräftezuwanderung durch folgende Maßnahmen ergänzt werden:**

1. Einwanderer, die auf Schulungen in andere Unternehmen entsendet werden, sollten von der Anforderung entbunden werden, dass dies nur in Form einer AÜ stattfinden kann. In diesem Rahmen ist über eine Ergänzung des AÜG nachzudenken.

Wir regen an § 1 Abs. 3 AÜG um eine neue Nr. 2a zu ergänzen und zwar mit folgendem Wortlaut:

*(2a) zwischen Arbeitgebern, wenn die Überlassung überwiegend zu Aus- und Weiterbildungszwecken erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird,*

1. Die Einfügung des § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG n.F. stünde im Einklang mit der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung.
2. Diese Änderung würde es insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen ermöglichen, Ausländer, die noch nicht die notwendige Qualifikation haben, anzustellen. Dies wäre diesen Unternehmen ohne die Regelung nicht möglich. Ihnen fehlen die Kapazitäten und die Weiterbildungsprogramme, um den gewonnenen Arbeitskräften die benötigten Fähigkeiten zu verschaffen. Größere Unternehmen haben diese Kapazitäten und könnten diese Arbeit folglich leisten. Hierdurch wäre es mithin möglich, weitaus mehr offene Stellen zu besetzen.

3. Auf diese Weise könnten die Zuwandernden aus- oder weitergebildet werden oder sich qualifizieren lassen. Dafür werden Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum an ein anderes Unternehmen überlassen und dort nicht nur theoretisch, sondern auch im Rahmen eines „Training on the Job“ aus- und weitergebildet.
4. Dieser Art und Weise der Aus- und Weiterbildung steht das AÜG bisher entgegen, weil es eine Eingliederung von Arbeitnehmern in die Arbeitsorganisation eines anderen Unternehmens als erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung qualifiziert. Eine Eingliederung ist für eine zielführende Ausbildung durch „Training on the Job“ aber erforderlich. Aus diesem Grund braucht es die in § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG n.F. vorgesehene Ausnahme. Eine wenn auch befristete, aber zur Erreichung des Ausbildungszwecks dennoch auf eine gewisse Dauer angelegte Aus- und Weiterbildung in einem anderen Unternehmen wird von den bisherigen Ausnahmegesetzen nicht erfasst.
5. Weil diese Sachverhalte von den bisher in § 1 Abs. 3 AÜG enthaltenen Ausnahmegesetzen nicht erfasst sind, besteht für Arbeitgeber ein erhebliches Risiko, dass solche Überlassungen als unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung eingestuft werden.
6. Die Einführung des § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG n.F. würde dem entgegenwirken und diese Sachverhalte vom Anwendungsbereich des AÜG ausnehmen.

#### **H Für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt gilt es weiterhin zu beachten:**

1. Es muss eine Absenkung der Anforderungen an die Deutschkenntnisse für Ausländer, die an deutschen Hochschulen studieren wollen von C1 auf B2 erfolgen. Diese Anforderungen sind ausreichend für das Absolvieren eines Studiums, insb. da eine Verbesserung der Kenntnisse durch das Studium erfolgt. Ansonsten wird es vielen intelligenten jungen Menschen deutlich erschwert, ein Studium in Deutschland überhaupt nur zu erwägen. Eine Absenkung der Anforderungen in diesem Bereich ist vertretbar, um den akuten Fachkräftemangel schnell und wirksam zu entschärfen.
2. Zudem müssen genügend Sprachkurse angeboten werden. Das Erlernen der deutschen Sprache erleichtert auch die Tätigkeit im jeweiligen Unternehmen.
3. Es sollten auch Unterstützungsangebote eingerichtet werden, die bspw. bei der Wohnungssuche und Behördengängen helfen.

4. Hilfreich wäre es zudem, in den betroffenen Unternehmen Mentoren für die neuen Arbeitskräfte bereitzustellen.
5. Eine Bindung der Möglichkeit der Einstellung ausländischen Fachkräften an die Tarifgebundenheit von Unternehmen ist inakzeptabel. Die wenigsten mittelständischen Unternehmen sind tarifgebunden. Damit wird die Mehrheit der deutschen Unternehmen, insb. im Mittelstand, wo die Quote, der nicht tarifgebundenen Unternehmen viel größer ist, benachteiligt. Dazu stellt sich die Frage der Konformität einer solchen Regelung mit Art 9 Abs. 3 GG.

\*\*\*\*\*