



TOP 5 f) Position der bayerischen IHKs „Qualifizierte Zuwanderung nach Deutschland steuern und fördern“

Beschluss:

Die Vollversammlung der IHK Würzburg-Schweinfurt hat in ihrer Sitzung am 28. März 2019 die Positionen der bayerischen IHKs „Qualifizierte Zuwanderung nach Deutschland steuern und fördern“ als Grundsatzpapier verabschiedet.

Würzburg, 28. März 2019

IHK Würzburg-Schweinfurt

Dr. Klaus D. Mapara
Präsident

Prof. Dr. Ralf Jahn
Hauptgeschäftsführer

Begründung:

Unternehmen in Bayern haben zunehmend Probleme, die notwendigen Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung zu finden. Der demografische Wandel wird diese Fachkräftelücke weiter öffnen. Im Jahr 2018 fehlten der mainfränkischen Wirtschaft bereits 20.000 Fachkräfte über alle Branchen hinweg. Das verursachte einen Bruttowertschöpfungsverlust von rund 1,7 Milliarden Euro. Neben einer Ausweitung von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten und der bestmöglichen Erschließung aller inländischen Fachkräftepotenziale braucht die bayerische Wirtschaft deshalb auch die Zuwanderung von qualifizierten Mitarbeitern aus dem Ausland. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) im Auftrag der Bertelsmannstiftung bräuchte es bis 2060 jährlich eine Zuwanderung nach Deutschland von mindestens 260.000 Arbeitskräften. Schätzungen zu Folge werden im Jahresdurchschnitt 114.000 Zuwanderer aus EU-Staaten kommen, was bedeutet, dass rund 146.000 aus Drittstaaten außerhalb Europas einwandern müssten, um den jährlichen Bedarf zu decken. Laut dem Ausländerzentralregister sind 2017 lediglich 38.000 Fachkräfte aus Drittstaaten nach Deutschland gewandert. Damit Deutschland und Bayern für die Zuwanderung von Fachkräften attraktiver werden, haben die bayerischen IHKs eine gemeinsame Position für eine qualifizierte Zuwanderung erarbeitet.

Mit dem Beschluss der Vollversammlung zu der Position der bayerischen IHKs „qualifizierte Zuwanderung nach Deutschland steuern und fördern“ erhält die IHK Würzburg-Schweinfurt die Legitimation der mainfränkischen Wirtschaft, auch zukünftig in dem benannten Handlungsfeld wichtige Arbeit für die Unternehmen aus der Region zu leisten und Impulse zu setzen. Die IHK wird Maßnahmen ergreifen, damit die Region Mainfranken auch in Zukunft über ausreichend kluge Köpfe verfügt und damit in der Lage ist, sich im regionalen und globalen Wettbewerb zu behaupten. Fachkräfte aus dem Ausland sollen sich in der Region willkommen fühlen und die dafür notwendigen Strukturen vorfinden. Die IHK begleitet und gestaltet darüber hinaus aktiv die Integration von Menschen mit Fluchthintergrund in Ausbildung und Arbeit und sichert damit weitere Fachkräftepotenziale für die Region.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Qualifizierte Zuwanderung nach Deutschland steuern und fördern Position der bayerischen IHKs

Unternehmen in Bayern haben zunehmend Probleme, die notwendigen Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung zu finden. Der demografische Wandel wird diese Fachkräftelücke weiter öffnen. Neben einer Ausweitung von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten und der bestmöglichen Erschließung aller inländischen Fachkräftepotenziale braucht die bayerische Wirtschaft auch die Zuwanderung von qualifizierten Mitarbeitern aus dem Ausland, um wettbewerbsfähig bleiben zu können.

Damit Deutschland und Bayern für die Zuwanderung von Fachkräften attraktiver wird, ist es wichtig, das Aufenthaltsrecht zu vereinfachen, transparenter zu gestalten und bekannter zu machen, die Zuwanderung für Fachkräfte zu erleichtern und bedarfsgerecht zu steuern.

Die bayerischen IHKs sprechen sich dafür aus:

1. Zuwanderung von Fachkräften marktorientiert steuern

Die bedarfsorientierte Zuwanderung nach Deutschland sollte deutlich vereinfacht werden, indem jeder, der ein verbindliches Arbeitsplatzangebot und eine anerkannte Qualifikation vorweisen kann, hier arbeiten darf. Damit würde die Entscheidung über die Notwendigkeit einer Zuwanderung weitestgehend dem Arbeitsmarkt überlassen werden. Es sollte dabei im Ermessen der Unternehmen liegen, ob eine ausländische Fachkraft für den konkreten Arbeitsplatz qualifiziert ist. Daher muss eine breite Auslegung der Befähigung der Qualifikation zur auszuübenden Tätigkeit im Gesetz verankert werden. Schließlich arbeiten auch zahlreiche inländische Fachkräfte nicht in ihren eigentlichen Ausbildungsberufen als Fachkräfte. Zudem verändern sich Berufsbilder und die Qualifikationsanforderungen zunehmend und können für einzelne Arbeitsplätze deutlich abweichen von üblichen Anforderungen.

2. Qualifizierten die Zuwanderung zur Arbeitsplatzsuche erleichtern

Um auch Fachkräften mit einer anerkannten beruflichen Qualifikation, aber ohne ein konkretes Arbeitsplatzangebot die Suche einer geeigneten Arbeits- oder Ausbildungsstelle in Deutschland zu ermöglichen und zu erleichtern, sollte diese Zielgruppe eine befristete Aufenthaltserlaubnis erhalten. Die Bewerber sollten zur Erwerbsaufnahme (auch außerhalb ihrer Qualifikation) berechtigt sein, um damit ihren Lebensunterhalt sichern zu können.

3. Schnelle und einfache Anerkennungsverfahren umsetzen

Die Beschleunigung und Vereinfachung der Gleichwertigkeitsprüfungen ist von zentraler Bedeutung, damit die Zuwanderung von beruflich Qualifizierten nicht durch das Anerkennungsverfahren verzögert wird. Der Anerkennungsprozess sollte größtenteils online und vollständig in Deutsch oder Englisch erfolgen. Anträge sollten in einer zentralen Anlaufstelle eingehen und an die zuständigen spezialisierten Anerkennungsstellen (wie etwa die IHK FOSA für IHK-Ausbildungsberufe) weitergeleitet werden. Dort können die Anerkennungsverfahren durchgeführt und die Bewerber persönlich betreut werden.

4. Effiziente und transparente Verwaltungsverfahren im In- und Ausland

Das z. T. langwierige Visumverfahren bremst derzeit die Zuwanderung aus Drittstaaten. Verwaltungsverfahren zwischen allen beteiligten Stellen (z.B. Visastellen, Ausländerbehörden, BAMF etc.) sollten effizienter und transparenter gestaltet werden. Zielführend wäre eine Digitalisierung des Visumverfahrens, in dem alle Informationen zum Verfahren, beizubringende Dokumente, Antragsformulare, etc. durchgängig online abrufbar sind und auch die

Antragstellung für ein Visum weitestgehend elektronisch erfolgen kann. Die einzelnen Schritte des Visumverfahrens sowie die länderspezifischen Ausgestaltungen sollten hinsichtlich ihrer Effizienz und Personalausstattung überprüft und optimiert werden. Und auch in inländischen Ausländerbehörden ist eine bedarfsgerechte Sach- und Personalausstattung sicherzustellen, um eine schnelle Abwicklung des Aufenthaltsverfahrens sicherzustellen.

5. Verlässlicher Aufenthaltsstatus für Geduldete

Viele Unternehmen beschäftigen bereits Geflüchtete und wollen dieses Engagement auch ausbauen. Dafür brauchen sie aber Planungssicherheit, weil die Ausbildung, das Anlernen und Integrieren von Flüchtlingen für diese Unternehmen eine große Investition darstellt. Für diejenigen Geflüchteten, die schon da sind, sich gut integrieren und auch wirtschaftlich auf eigenen Beinen stehen, sollte es einen pragmatischen Weg geben, als Fachkräfte in Deutschland zu bleiben. Deshalb sollten Asylsuchende und Geduldete, die für den Arbeitsmarkt relevante Qualifikationen und einen entsprechenden Arbeitsplatz haben oder einen entsprechenden Ausbildungsplatz vorweisen können, einen leichteren Zugang zu einem befristeten Aufenthaltstitel erhalten. Es gilt zudem, bürokratische Hürden beim Arbeitsmarktzugang weiter abzubauen und Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten bestmöglich zu unterstützen.

6. Unternehmen bei der Gewinnung von Fachkräften gezielt unterstützen

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen brauchen Unterstützung bei der Anwerbung von Fachkräften im Ausland. Hierfür gilt es in erster Linie leistungsfähige Strukturen zu schaffen: Eine zentrale Informationsplattform für Fachkräfte und Unternehmen, auf der alle relevanten Informationen zur Anwerbung, vorhandene Förderprogramme und Kontaktadressen abrufbar sind, wäre hierzu hilfreich. Unternehmen sollten durch ein Beratungsangebot schnell und unbürokratisch bei konkreten Fragen rund um die Anwerbung unterstützt werden. Um Unternehmen bei der Rekrutierung im Ausland zu unterstützen, wäre der Aufbau eines Pools von kompetenten Serviceeinrichtungen, privaten Dienstleistern und Auslandshandelskammern (AHKs) sinnvoll, die von den Unternehmen beauftragt werden können. Unternehmen erhalten somit eine klare Orientierung, welche Dienstleister für ihre spezielle Anforderung geeignet sind.

7. Verstärkte Sprachförderung im In- und Ausland

Wichtig für die Integration und zugleich das größte Hemmnis für eine Rekrutierung aus dem Ausland sind deutsche Sprachkenntnisse. Eine Ausweitung von Sprachkursen im In- und Ausland erleichtert die Zuwanderung und dauerhafte Integration. Auch die Zuwanderung aus EU-Staaten würde davon profitieren. Der Ausbau von Integrations- und Sprachangeboten würde zudem im Ausland als Willkommenssignal wahrgenommen werden. Im Inland ist es insbesondere notwendig die berufsbezogenen und berufsbegleitenden Sprachangebote weiter auszubauen und das Angebot gut sichtbar zu machen.

8. Willkommenskultur stärken und Integration fördern

Neben attraktiven Zuwanderungswegen ist eine gelebte Willkommenskultur eine wichtige Voraussetzung, dass Deutschland ein attraktives Zielland wird. Politisch wie gesellschaftlich muss klar ausgedrückt werden, dass ausländische Fachkräfte – und nicht nur Hochqualifizierte – in Deutschland willkommen sind. Im Ausland gilt es zudem noch stärker für Bayern als Studien- und Arbeitsort zu werben. Auslandshandelskammern (AHKs) können hier wichtige Anlaufstellen sein. Damit Zuwanderer auch langfristig bleiben, muss die dauerhafte Integration von Beginn an mitgedacht werden. Die Zugewanderten brauchen eine breite Unterstützung bei ihrer Integration in die Gesellschaft und in die Arbeitswelt. Insbesondere ein Aufbau von regionalen Anlaufstellen kann die gesellschaftliche wie betriebliche Integration fördern.

Aktivitäten der bayerischen IHKs

Die bayerischen IHKs setzen sich aktiv für die Zuwanderung von Fachkräften und die Integration von Flüchtlingen ein, z. B. mit folgenden Aktivitäten:

- Information und Beratung unserer Mitgliedsunternehmen z. B. in Veranstaltungen, IHK-Medien und Broschüren über Möglichkeiten der Anwerbung, Fördermöglichkeiten und Integration ausländischer Fachkräfte.
- Durchführung von Befragungen und Erstellung von Studien, Ableitung von Handlungsansätzen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Zuwanderung und Integration.
- Kostenfreie Erstberatung ausländischer Fachkräfte und Unternehmen über das Anerkennungsverfahren und Unterstützung bei der Antragsstellung in IHK-Ausbildungsberufen.
- Zentrale, bundesweite Prüfung ausländische Qualifikationen auf ihre Gleichwertigkeit mit deutschen IHK-Ausbildungsabschlüssen durch die IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) in Nürnberg.

Förderung der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt durch Informations- und Beratungsangebote und neue Modelle zur Ausbildung („Kombimodell 1+3“).