

Positionspapier „ausländische Fachkräfte“

Unternehmen im Wirtschaftsraum Oberpfalz – Kelheim haben zunehmend Probleme, die notwendigen Fachkräfte, d.h. Akademiker und beruflich qualifizierte Mitarbeiter, zu finden und sehen derzeit im Fachkräftemangel das größte Risiko für die eigene wirtschaftliche Entwicklung. Der demografische Wandel wird diese Fachkräftelücke weiter öffnen. Neben einer Ausweitung von Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten und der bestmöglichen Erschließung aller inländischen Fachkräftepotenziale braucht die Wirtschaft die Zuwanderung von qualifizierten Mitarbeitern aus dem Ausland, um wettbewerbsfähig bleiben zu können.

Damit Deutschland für die Zuwanderung von Fachkräften attraktiver und diese einfacher wird, ist es wichtig, das Aufenthaltsrecht weniger komplex und transparenter zu gestalten sowie bekannter zu machen. Eine qualifizierte Zuwanderung soll erleichtert und bedarfsgerecht gesteuert werden.

Die IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim spricht sich für folgende Punkte aus:

1. Zuwanderungssystem an die Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt anpassen

Die bedarfsorientierte Zuwanderung nach Deutschland sollte deutlich vereinfacht werden. Es gilt daher, bürokratische Hürden beim Arbeitsmarktzugang weiter abzubauen sowie die Regelungen und Verfahren zu beschleunigen. So sollte ein Zuwanderungssystem für Fachkräfte aus Drittstaaten eingeführt werden, welches sich an die Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt orientiert sowie potenzialorientiert, transparent und einfach ist.

Jeder, der ein verbindliches Arbeitsplatzangebot und eine anerkannte Qualifikation vorweisen kann, sollte sich um einen zunächst auf die Dauer des Arbeitsvertrages begrenzten Aufenthaltstitel bewerben können. Damit würde die Entscheidung über die Notwendigkeit einer Zuwanderung weitestgehend dem Arbeitsmarkt überlassen werden. Es sollte im Ermessen der Unternehmen liegen, ob eine ausländische Fachkraft für eine Facharbeitertätigkeit qualifiziert ist.

2. Qualifizierte Zuwanderung zur Arbeitsplatzsuche erleichtern

Um zusätzlich ausländischen qualifizierten Fachkräften ohne ein Arbeitsplatzangebot die Arbeitsplatz- oder Ausbildungsplatzsuche in Deutschland zu ermöglichen und zu erleichtern, sollte diese Zielgruppe eine befristete Aufenthaltserlaubnis erhalten, um einen Arbeitsplatz suchen zu können, der ihrer Qualifikation entspricht. Während der Suchphase sollte eine Erwerbstätigkeit - auch eine geringer qualifizierte Tätigkeit - zur vorübergehenden Sicherung des Lebensunterhaltes möglich sein.

3. Effiziente und transparente Verwaltungsverfahren im In- und Ausland

Langwierige Visumsverfahren bremsen die Zuwanderung aus Drittstaaten. Verwaltungsverfahren zwischen allen beteiligten Stellen (z.B. Visastellen, Ausländerbehörden, BAMF etc.) sollten effizienter, transparenter und zukunftsorientiert gestaltet werden. Elektronische Prozesse können zur Beschleunigung beitragen.

4. Anerkennungsverfahren schneller und einfacher umsetzen

Die Beschleunigung und Vereinfachung der Gleichwertigkeitsprüfungen und Anerkennungsverfahren von Abschlüssen sind von zentraler Bedeutung, damit die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften nicht durch dieses Verfahren verzögert wird. Hierbei sollten vorhandene Strukturen (z.B. IHK-FOSA für Ausbildungsberufe) genutzt und somit Doppelstrukturen verhindert werden.

5. Unternehmen bei der Gewinnung von ausländischen Fachkräften gezielt unterstützen

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen benötigen eine stärkere Unterstützung bei der Suche nach Fachkräften im Ausland. Hierfür gilt es in erster Linie leistungsfähige Strukturen zu schaffen. Durch ein Beratungsangebot sollten Unternehmen die Möglichkeit bekommen, schnell und unbürokratisch Hilfestellung bei konkreten Fragen rund um die Anwerbung zu erhalten.

6. Sprachkurse im In- und Ausland ausbauen und Integration fördern

Politisch wie gesellschaftlich muss klar ausgedrückt werden, dass ausländische Studierende und Fachkräfte in unserem Land willkommen sind. Wichtig für die Integration und zugleich das größte Hemmnis für eine Rekrutierung aus dem Ausland sind deutsche Sprachkenntnisse. So sollten Sprachkurse im In- und Ausland ausgebaut und diese gut sichtbar vermarktet werden. Auch die Zuwanderung aus EU-Staaten würde davon profitieren. Der Ausbau von Integrations- und Sprachangeboten würde zudem im Ausland als Willkommenssignal wahrgenommen werden. Ein flächendeckender Aufbau von regionalen Anlaufstellen kann die gesellschaftliche wie betriebliche Integration fördern.

7. Verlässlicher Aufenthaltsstatus für Geduldete

Viele Unternehmen beschäftigen bereits Geflüchtete und wollen dieses Engagement auch weiter ausbauen. Hierfür brauchen sie Planungssicherheit, da die Ausbildung, das Anlernen und Integrieren von Flüchtlingen für diese Unternehmen eine große Investition darstellen. Für diejenigen Geflüchteten, die schon in Deutschland 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 Aufenthaltstitel erhalten. Es gilt zudem, bürokratische Hürden beim Arbeitsmarktzugang weiter abzubauen und Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten bestmöglich zu unterstützen.

Verabschiedet von der IHK-Vollversammlung am 5.12.2018