



Berlin, 29. Mai 2019

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (BT-Drucksache 19/8285)

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem o. g. Gesetzentwurf. Die geplanten gesetzlichen Regelungen sind gerade auch für mittelständische Unternehmen vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräftengpässe von besonderer Relevanz.

A. Das Wichtigste in Kürze

Fachkräftengpässe sind eine der zentralen Herausforderungen für die Unternehmen in Deutschland. Bereits heute sehen lt. DIHK-Konjunkturumfrage fast 60 Prozent der Unternehmen im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre Geschäftsentwicklung. Gerade im Bereich beruflich Qualifizierter bestehen vielfach Engpässe in den Unternehmen. Neben der besseren Beschäftigung inländischer Potenziale kommt der Zuwanderung, auch aus Drittstaaten, mehr Bedeutung zu.

Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung greift diese Entwicklung auf und will den Rahmen für eine gezielte, an den Bedarfen der Unternehmen orientierte Steuerung und Stärkung der Fachkräfteeinwanderung schaffen. Dies ist ein richtiger Schritt. Mit dem Wegfall von Positivliste und Vorrangprüfung und der Erleichterung der Beschäftigung von beruflich Qualifizierten setzt der Entwurf grundsätzlich wichtige Impulse, die der DIHK bereits seit langem gefordert hatte.

Dennoch hätte sich der DIHK insgesamt eine stärkere Ausrichtung des Entwurfs – im Sinne eines kohärenten Gesamtansatzes – auf Transparenz, Vereinfachung und Entbürokratisierung gewünscht, um gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen die Möglichkeiten weiter zu verbessern, bei der Fachkräftesicherung auch ausländische Potenziale stärker in den Blick nehmen zu können. Dies gilt z. B. für einheitliche Fristen oder einheitliche Vorgaben für erforderliche Sprachkenntnisse, aber auch bezüglich weniger strikter Voraussetzungen für die Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche.

Nicht gesetzlich geregelt werden die notwendigen Begleitmaßnahmen, damit die Regelungen in der Praxis volle Wirkung entfalten können. Hierzu zählen u. a. die Information und Beratung bzgl. der neuen Regelungen und relevanter Ansprechpartner, die Unterstützung von Unternehmen und Fachkräften im Rahmen der Rekrutierung im Ausland sowie Marketingmaßnahmen und die Förderung des Spracherwerbs im Ausland. Die IHK-Organisation mit ihrem Netz der

Auslandshandelskammern (AHKs) steht in diesem Kontext als Partner bereit, um gemeinsam mit weiteren Akteuren eine erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen zu gewährleisten.

B. Allgemeiner Teil

Die Bundesregierung hat den Gesetzentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vorgelegt. Sie verweist zu Recht darauf, dass der Fachkräftemangel bereits bei vielen Unternehmen spürbar ist und sich zu einem Risiko für die deutsche Wirtschaft entwickelt hat. Es fehlen nicht nur Hochschulabsolventen, sondern zunehmend auch Fachkräfte mit qualifizierten Berufsausbildungen. Ziel des Gesetzesentwurfs ist es, die Bedarfe des Wirtschaftsstandortes Deutschland und die Fachkräftesicherung der Unternehmen durch eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten zu flankieren. Vor diesem Hintergrund stehen Änderungen des Aufenthaltsgesetzes bezüglich beruflich Qualifizierter im Mittelpunkt. Es soll klar und transparent geregelt werden, wer zu Arbeits- und Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen darf.

C. Details - Besonderer Teil

Zu § 16a: Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung

Die Zuwanderung zum Zweck der Ausbildung kann perspektivisch an Bedeutung gewinnen und zur Fachkräftesicherung in den Unternehmen beitragen. Bereits heute übersteigt die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze die der unversorgten Bewerber um rund 40.000. Um diese Option für die Unternehmen und Auszubildenden praktikabler zu machen, sollte auf die Vorrangprüfung grundsätzlich verzichtet werden, wie dies auch bei der Zuwanderung von Fachkräften vorgesehen ist.

Eine Ausbildungsvergütung ermöglicht beispielsweise in Ballungsräumen mit vergleichsweise hohen Lebenshaltungskosten nicht die Finanzierung des Lebensunterhaltes. Die Möglichkeit, zehn Stunden neben der Ausbildung zu arbeiten (und damit zur Finanzierung des Lebensunterhalts beizutragen), ist zwar eine Möglichkeit, nicht jedoch die relevanteste. Es sollte das Erreichen des Ausbildungsziels im Fokus stehen, was den zeitlichen Umfang einer „Nebenbeschäftigung“ einschränkt. Eine finanzielle Unterstützung der Auszubildenden, ähnlich wie die bereits existierende Berufsausbildungsbeihilfe, wäre eher sinnvoll und nötig.

Grundsätzlich kommt deutschen Sprachkenntnissen aus Sicht der Unternehmen – nicht nur bzgl. einer erfolgreichen Ausbildung, sondern auch bei der Beschäftigung von Fachkräften – hohe Bedeutung zu. Daher ist die Regelung des § 16a Absatz 1-neu sinnvoll, dass der Aufenthaltswitz der betrieblichen qualifizierten Berufsausbildung auch den Besuch von berufsbezogenen Sprachkursen umfasst. Hilfreich für die Beschäftigung in Deutschland ist aber auch, dass bereits im Herkunftsland deutsche Sprachkenntnisse erworben werden. Eine entsprechende Förderung wäre zu überlegen. Hierbei könnten die AHKs als Partner einbezogen werden.

Um die duale Ausbildung und die guten Arbeitsmarktchancen in Deutschland im Ausland bekannter zu machen, wäre mehr Information im Ausland sinnvoll. Auch hier bieten sich u. a. die AHKs als Partner an – gemeinsam mit weiteren Akteuren wie z. B. den Deutschen Auslandsschulen. Das

bereits vorhandene Portal www.make-it-in-germany.com sollte vor diesem Hintergrund weiter ausgebaut und intensiver beworben werden.

Zu § 16d: Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Der Gleichwertigkeit der Qualifikation kommt bei der Zuwanderung von beruflich Qualifizierten große Bedeutung zu. Ausländische Abschlüsse erfüllen allerdings häufig nicht die Anforderungen einer vollständigen Gleichwertigkeit zu einer deutschen Berufsausbildung. Ziel der Regelungen des § 16d ist es, die Möglichkeiten der Einreise und des Aufenthalts zu geeigneten Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen zu erweitern und praxistauglicher zu machen, um diese volle Gleichwertigkeit herzustellen.

Die Zielsetzung der Regelung, die Einwanderung auch mit teilweiser Gleichwertigkeit zu erleichtern und die Möglichkeiten zur Beschäftigung parallel zum Erwerb der Gleichwertigkeit auszubauen, ist ein sinnvoller Schritt, den der DIHK seit langem gefordert hatte. Aus Sicht des DIHK sollte die Beschäftigung in den Betrieben im Mittelpunkt stehen und parallel die fehlende Anpassungsqualifizierung zur vollen Gleichwertigkeit erworben werden können. Da in anderen Staaten in der Regel keine duale Ausbildung existiert, die vollständig mit der deutschen vergleichbar ist, dürfte eine Zuwanderung mit Teilanerkennung und Anpassungsqualifizierung künftig sehr viel häufiger sein, als eine mit voller Gleichwertigkeit.

§16d Absatz 1, Satz 2 bestimmt, dass die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis u. a. davon abhängt, ob die „Qualifizierungsmaßnahme geeignet ist, dem Ausländer die Anerkennung der Berufsqualifikation oder den Berufszugang zu ermöglichen“. Diese Regelung kann zu einer Kollision der Entscheidungsbefugnisse zwischen den für Aufenthalt und für Anerkennung zuständigen Stellen führen, da letztere erst im Rahmen der Prüfung des Folgeantrags entscheiden, ob die durchgeführte Maßnahme geeignet war, eine volle Gleichwertigkeit zu erhalten. Es ist notwendig, dass die Entscheidung der zuständigen Anerkennungsstelle über die teilweise Gleichwertigkeit in Form eines Bescheids maßgeblich und ausreichend sein muss, damit nicht die Entscheidungen der Ausländerbehörde bzgl. Aufenthalt anders bzw. je nach Behörde unterschiedlich ausfallen.

Zu § 17: Suche eines Ausbildungs- oder Studienplatzes

Es ist sinnvoll, zur Ausbildungsplatzsuche auch ohne konkretes Ausbildungsplatzangebot einreisen zu dürfen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können so leichter Kontakt zu möglichen Auszubildenden aufnehmen und Lehrstellen besetzen. Allerdings könnten die recht strikten Voraussetzungen die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit deutlich begrenzen, wodurch die Gelegenheit für Betriebe zur Ausbildungsplatzbesetzung verringert würde.

Die Voraussetzung des gesicherten Lebensunterhalts ist zwar grundsätzlich richtig, allerdings sollte eine Beschäftigung im begrenzten Umfang möglich sein, um hierzu einen Beitrag zu leisten.

Die Altersbeschränkung auf 25 Jahre sollte erhöht werden (bzw. entfallen), denn sie schränkt den Kreis der Bewerber ein (die ggf. schon im Ausland beruflich tätig waren und nun in Deutschland eine Perspektive anstreben). Eine generelle Altersbegrenzung für den Zugang zur Ausbildung besteht in Deutschland nicht.

Die unterschiedliche Dauer der Aufenthaltserlaubnis für die Suche nach einem Ausbildungsplatz einerseits (sechs Monate) und der Studienbewerbung andererseits (neun Monate) sollte im Sinne einer gesteigerten Transparenz der gesetzlichen Regelungen vereinheitlicht werden – zudem scheint sie auch nicht sachgerecht und stellt höhere Anforderungen an die Suche nach einem Ausbildungsplatz im Vergleich zu einem Studienplatz. Um Einheitlichkeit zu schaffen, sollten jeweils zumindest neun – besser zwölf Monate für die Suche nach einem Ausbildungsplatz, der Studienbewerbung sowie auch der Suche nach einem Arbeitsplatz gelten. Dadurch erhalten die Betriebe die nötige Rechtssicherheit.

Auch die Anforderungen an das Sprachniveau sind gemäß Gesetzentwurf bei der Ausbildungsplatzsuche höher. Hier wäre eine Gleichbehandlung auf dem Niveau der Studienbewerbung sinnvoll – im Sinne von mehr Transparenz für Betriebe, die jemanden einstellen wollen, wäre zu überlegen, insgesamt im Aufenthaltsgesetz die bestehenden Anforderungen an das Sprachniveau zu vereinheitlichen (z. B. auf das Niveau B1). Auch ist es für die interessierten Betriebe nicht klar, weshalb für eine Berufsausbildung das erforderliche Sprachniveau B1 ist (§ 16a), für eine vorgelagerte Ausbildungsplatzsuche jedoch ein höheres Niveau (B2) verlangt wird.

Wie auch im Rahmen der Arbeitsplatzsuche sollte bei der Ausbildungsplatzsuche eine „Probearbeit“¹ möglich sein. Diese sollte zeitlich flexibel ausgestaltet werden, um den individuellen Anforderungen im Betrieb zu genügen (statt auf zehn Stunden je Woche festgelegt). Zusätzlich wäre eine gewisse Ausweitung der Stundenzahl (flexibel einsetzbar) sinnvoll, dies könnte für Arbeitgeber wertvoll sein, um Eindrücke zu gewinnen.

Zu § 18: Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung; allgemeine Bestimmungen

Der Gesetzentwurf definiert die Grundlagen der Fachkräfteeinwanderung und stellt dabei richtigerweise auf die Erfordernisse des Wirtschaftsstandorts Deutschland ab. Die Grundlagen sind insbesondere ein konkretes Arbeitsplatzangebot, die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit sowie die Gleichwertigkeit der Qualifikation oder ein anerkannter Hochschulabschluss. Zudem wird der Begriff der Fachkräfte definiert. Der Aufenthaltstitel für diese wird für vier Jahre erteilt (wenn das Arbeitsverhältnis nicht kürzer befristet ist). Auf die Vorrangprüfung wird im Grundsatz verzichtet; verbunden wird dies jedoch mit der Möglichkeit, auf Veränderungen des Arbeitsmarktes unkompliziert reagieren zu können und die Vorrangprüfung kurzfristig wieder einzuführen.

Das Gesetz regelt ferner, dass ein Arbeitgeber der Ausländerbehörde innerhalb von zwei Wochen mitteilen muss, wenn die Beschäftigung beendet wird (§ 4a Absatz 5 AufenthG-neu).

Für beruflich Qualifizierte kann eine Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Beschäftigung erteilt werden, wenn die Qualifikation zur Ausübung der Beschäftigung befähigt (§ 18a).

Akademischen Fachkräften wird der Berufseinstieg auch unter ihrer Qualifikation ermöglicht (§ 18b).

Der § 18c vereinheitlicht die Voraussetzungen zur Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte.

Voraussetzungen sind dabei, dass eine Fachkraft seit vier Jahren im Besitz einer

¹ Der Begriff der „Probearbeit“ ist rechtlich nicht klar definiert und könnte daher zu Unsicherheit führen, welche Rechte und Pflichten mit einer solchen Tätigkeit für das Unternehmen einhergehen. Hier sollte eine widerspruchsfreie Formulierung bzw. Definition gefunden werden.

Aufenthaltserlaubnis ist, einen angemessenen Arbeitsplatz innehat, 48 Monate Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet hat sowie über Sprachkenntnisse auf B1-Niveau verfügt. Bei einem inländischen Berufsabschluss bzw. Studium gilt eine Frist von zwei Jahren.

Die Ausweitung der Zuwanderungsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte mit dem Wegfall der Engpassbetrachtung („Positivliste“) ist richtig und wichtig – dies hatte der DIHK bereits seit langem gefordert. Gerade in diesem Qualifikationsbereich haben die Unternehmen besondere Schwierigkeiten bei der Fachkräftesicherung. Die Planungssicherheit für Unternehmen wird damit erhöht.

Auch der grundsätzliche Wegfall der Vorrangprüfung ist richtig. Dies senkt die (administrativen) Hürden für die Unternehmen und ist auch vor dem Hintergrund der aktuellen Fachkräftesituation sinnvoll. Die Möglichkeit der Wiedereinführung der Vorrangprüfung sollte entfallen – oder zumindest an klare, strenge Kriterien gebunden werden, da ansonsten ein unterschiedliches Vorgehen in den Regionen droht.

Die Meldepflicht der Unternehmen an die Ausländerbehörde, wenn eine Beschäftigung beendet wird, schafft neue Bürokratie für Unternehmen. Da ohnehin eine Meldung an die Sozialversicherung erfolgt, sollte der Informationsaustausch zwischen den öffentlichen Akteuren erfolgen und die neue Meldepflicht für Unternehmen entfallen.

In der praktischen Umsetzung dürfen die Gleichwertigkeit der Qualifikationen sowie die Beurteilung der Befähigung zur Ausübung nicht zur Hürde werden. Letztere prüft die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Zustimmung. Hier ist eine praxisnahe Beurteilung wichtig, die berücksichtigt, dass Berufe bzw. Stellen in Deutschland nicht eins zu eins mit ausländischen Berufen gleichgesetzt werden können. Bei nicht reglementierten Berufen können auch Deutsche auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, für die ihre Ausbildung ggf. ursprünglich nicht vorgesehen war. Letztlich entscheidet dabei das Unternehmen, ob der Kandidat auf die Stelle passt.

Die zwingende Voraussetzung der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen sollte nur für reglementierte Berufe gelten. In anderen Fällen sollte ein konkretes Arbeitsplatzangebot ausreichen – eine vollständige Gleichwertigkeit könnte dann in einem bestimmten Zeitraum parallel zur Tätigkeit erworben und anerkannt werden. Grundsätzlich sollte dafür geworben werden, dass eine Anerkennung durch eine deutsche Stelle ein hilfreiches Transparenzinstrument für einen schnellen Einstieg in Beschäftigung ist. Die Anerkennung der Abschlüsse aus dem Ausland zu betreiben, ist angesichts der vielen zuständigen Stellen nicht immer einfach und bringt Kosten mit sich. Verlässliche Informationen und gezielte Unterstützung auch schon im Ausland (u. a. Botschaften, Konsulate, AHKs) sowie transparente Verfahren und Strukturen der zuständigen Stellen sind notwendig, damit Entscheidungen zügig getroffen werden können.

Die um ein Jahr kürzere Frist zur Erlangung einer Niederlassungserlaubnis kann ein positives Signal für interessierte Fachkräfte im Ausland senden, sich für Deutschland als Arbeitsort zu entscheiden, da nach vergleichsweise kurzer Zeit eine dauerhafte Bleibeperspektive besteht. Für Unternehmen kann diese Entscheidung ein positiver Aspekt bei der Fachkräftesuche sein.

Gerade für KMU, für die die Personalgewinnung im Ausland vielfach mit hohem Aufwand verbunden wäre, kann das Instrument der Personalüberlassung sinnvoll sein, um offene Stellen

besetzen zu können. Daher sollte auch für diese Dienstleister die Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten möglich sein.

Zu § 20: Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte

Die Ausweitung der Möglichkeit für beruflich Qualifizierte zur Arbeitsplatzsuche einzureisen ist richtig. Dies hatte der DIHK seit langem gefordert. Dies erleichtert es den Unternehmen, Bewerber für freie Stellen zu finden. Der anerkannte Abschluss könnte als Voraussetzung jedoch eine Hürde darstellen, da interessierte Fachkräfte im Ausland ggf. nur eine teilweise Anerkennung haben und ohne eine sichere Arbeitsplatzperspektive die nötigen Qualifizierungsmaßnahmen nicht vornehmen – nicht zuletzt aus Kostenaspekten. Daher wäre es sinnvoll, auch mit teilweiser Gleichwertigkeit zur Suche einreisen zu können. Während einer im Anschluss an die Suche aufgenommenen Beschäftigung könnte die volle Gleichwertigkeit nachgeholt werden (wie im neuen § 16d vorgesehen).

Der gesicherte Lebensunterhalt als Voraussetzung ist nachvollziehbar, aber es sollte eine Beschäftigung im begrenzten Umfang möglich sein, um hierzu einen Beitrag zu leisten. Ansonsten werden ggf. gut qualifizierte Personen, die die Unternehmen zur Fachkräftesicherung benötigen würden, ausgeschlossen, nur weil sie nicht über ausreichend Barvermögen verfügen – respektive aus Staaten mit geringem Einkommensniveau kommen.

Die Möglichkeit zur „Probearbeit“² ist ebenfalls im Kern sinnvoll, damit sich der Arbeitgeber einen besseren Eindruck des Bewerbers bilden kann. Allerdings ist es aus betrieblicher Sicht sinnvoller, eine solche Probebeschäftigung auch in einem länger zusammenhängenden Zeitraum und nicht nur zehn Stunden je Woche durchführen zu können. Die Verteilung dieser Zeit sollte daher flexibel möglich und im Ermessen des Unternehmens sein. Zusätzlich wäre eine gewisse Ausweitung der Stundenzahl (flexibel einsetzbar) sinnvoll, dies könnte für Arbeitgeber wertvoller sein, um Eindrücke zu gewinnen.

Für Fachkräfte und Akademiker aus dem Ausland beträgt die Zeit für die Jobsuche sechs Monate. Die Zeit zur Studienbewerbung beträgt neun Monate. Ausländische Hochschulabsolventen deutscher Hochschulen haben 18 Monate Zeit, Ausländer nach Abschluss einer Forschungstätigkeit neun Monate und Absolventen einer Berufsausbildung zwölf Monate. Im Sinne von Transparenz und Einfachheit sollte es insgesamt eine einheitliche Suchdauer geben – z. B. zwölf Monate (bis auf die 18 Monate für Ausländische Hochschulabsolventen deutscher Hochschulen, um keine Verschlechterungen zu erzielen). Auch aus sachlicher Sicht scheint nicht klar, warum ein Absolvent einer deutschen Hochschule mehr Zeit zum Suchen braucht, als ein Absolvent aus dem Ausland, da es ersterem nach einem Studium deutlich leichter fallen dürfte, einen Arbeitsplatz zu finden, weil ggf. schon während des Studiums Kontakte zu Unternehmen geknüpft und Erfahrungen gewonnen werden können (z.B. Praktikum, Werkstudent). Die Ausrichtung des Gesetzes, beruflich Qualifizierte mit Blick auf die Zuwanderung den Akademikern gleichzustellen, sollte systematisch verfolgt werden, auch bzgl. der Suchdauer.

² Der Begriff der „Probearbeit“ ist rechtlich nicht klar definiert und könnte daher zu Unsicherheit führen, welche Rechte und Pflichten mit einer solchen Tätigkeit für das Unternehmen einhergehen. Hier sollte eine widerspruchsfreie Formulierung bzw. Definition gefunden werden.

Zu § 71: Zentrale Ausländerbehörde

Der Ansatz, dass die Länder jeweils mindestens eine zentrale Ausländerbehörde einrichten sollen, die für die Einreise von Fachkräften die zuständige Ausländerbehörde ist, ist eine sinnvolle Voraussetzung, um das Zuwanderungsverfahren insgesamt effizienter zu gestalten. Unternehmen haben dann im Sinne eines „One-Stop-Shops“ einen zentralen und konkreten Ansprechpartner, was den Aufwand insgesamt senkt, gerade dann, wenn ein Unternehmen mehrere Betriebsstätten hat. Es ist davon auszugehen, dass durch die Zentralisierung die Entscheidungen der Ausländerbehörden bei der Fachkräftezuwanderung einheitlicher und transparenter werden. Dies steigert die Rechts- und Planungssicherheit in den Unternehmen. Zudem sichert dies die nötige Kompetenz in der Ausländerbehörde, wenn dort schwerpunktmäßig die Aufgaben der Fachkräftezuwanderung gebündelt werden. Auch ließen sich die entsprechenden Dienstleistungen dort leichter in unterschiedlichen Fremdsprachen – zumindest aber englischsprachig anbieten.

Zu § 81a: Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Es soll für Arbeitgeber die Möglichkeit eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens geschaffen werden. Unter anderem sollen hierzu feste und kürzere Bearbeitungsfristen für Anerkennungsstellen sowie Auslandsvertretungen gelten. So soll z. B. die Entscheidung über die Gleichwertigkeit im beschleunigten Verfahren in zwei Monaten erfolgen (bisher drei Monate). Der Termin zur Visumsantragsstellung soll innerhalb von drei Wochen erfolgen. Die Erteilung des Visums i.d.R. innerhalb von drei Wochen ab Stellung des vollständigen Visumantrags.

Schnellere Verfahren im gesamten Fachkräfteeinwanderungsprozess erscheinen grundsätzlich sinnvoll. Unternehmen äußern vielfach den Wunsch nach entsprechender Beschleunigung – nicht zuletzt hinsichtlich der Terminvergabe in den Botschaften und damit mit Blick auf die Visaerteilung. Fraglich ist, ob die im Entwurf angelegten Fristen in der Praxis tatsächlich eingehalten werden können, ohne dass die Qualität der Entscheidungen leidet. So können die Voraussetzungen, die Arbeitgeber in diesem neuen noch unerprobten Verfahren zu erfüllen haben, als zu hoch empfunden werden und zu einem unverhältnismäßig hohen Zeitaufwand für die Erledigung der Aufgaben, die sich aus der Antragstellung ergeben, führen.

Auch die in § 81a neu geschaffenen Kommunikationswege können einen erheblichen zeitlichen Aufwand bei Unternehmen auslösen, da der Arbeitgeber als Antragsteller von der zuständigen Ausländerbehörde zum Fortgang des Verfahrens nicht nur informiert, sondern auch terminlich eingebunden wird (z. B. Einladung des Arbeitgebers durch die zentrale Ausländerbehörde zur Besprechung des weiteren Ablaufs.) Zudem wird den für Anerkennung zuständigen Stellen der direkte Kontakt mit den ausländischen Fachkräften genommen. Das führt in der Praxis zu Problemen. Wichtig ist eine unternehmensfreundliche und bürokratiearme Umsetzung in der Praxis. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen sollten die Regelungen beim beschleunigten Fachkräfteverfahren ausreichend flexibel sein und nicht durch neue, noch unerprobte Verfahren bei der Ausländerbehörde zu erheblichem Mehraufwand für die interessierten Betriebe führen. Zudem muss der direkte Kontakt zwischen den für Anerkennung zuständigen Stellen und den ausländischen Fachkräften erhalten bleiben, um nicht durch unnötige Verwaltungsschritte das gesamte Zuwanderungsverfahren zu verlängern. Um den gesamten administrativen Prozess möglichst effizient zu gestalten, sollten die im Eckpunktepapier angekündigten e-Government-

Lösungen, insbesondere im Hinblick auf eine Digitalisierung des Visumverfahrens, unbedingt außergesetzlich vorangetrieben werden. Sie sichern nicht zuletzt eine schnelle und transparente Kommunikation zwischen den im Verfahren beteiligten Akteuren und ermöglichen den Unternehmen so eine zeitnahe Besetzung offener Stellen.

Ansprechpartner im DIHK:

Dr. Stefan Hardege
Leiter Referat Arbeitsmarkt, Zuwanderung
Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung
Telefon 030 20308-1115
E-Mail: hardege.stefan@dihk.de

Unter dem Dach des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) haben sich die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich der DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein.

Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zu gemeinsamen Positionen der Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Darüber hinaus koordiniert der DIHK das Netzwerk der 140 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 92 Ländern. Er ist im Register der Interessenvertreter der Europäischen Kommission registriert (Nr. 22400601191-42).