



FACHKRÄFTESICHERUNG UND -GEWINNUNG IN EINER MODERNEN EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT. ENTWURF EINES NACHHALTIGEN LÖSUNGSANSATZES.

Eingereicht von: Dr. Martin Manzel, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Migrationsrecht, Berlin & Aziz Bozkurt, Bundesvorsitzender der AG Migration und Vielfalt in der SPD; Staatssekretär in Berlin

Einleitung

Deutschland benötigt dringend qualifizierte Fachkräfte aus dem außereuropäischen Ausland, um auch künftig wirtschaftlich erfolgreich zu bleiben. Trotz der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes („FEG“) zum 1. März 2020, kann das anvisierte Ziel der begehrten Fachkräftesicherung nach heutigem Stand nicht erreicht werden.

Neue Ansätze im Bereich der Fachkräftesicherung und -Gewinnung

Es bedarf daher neuer Ansätze der Fachkräftesicherung, welche die Bedürfnisse der Wirtschaft mit der Tatsache in Einklang gebracht werden, dass Einwanderung nicht an der Grenze vollendet ist. Es bedarf eines umfassenden Einwanderungskonzepts – denn gute Einwanderungspolitik ist mehr als reine Wirtschaftspolitik.

Die Fachkraft und der „Wirtschaftsstandort“ Deutschland

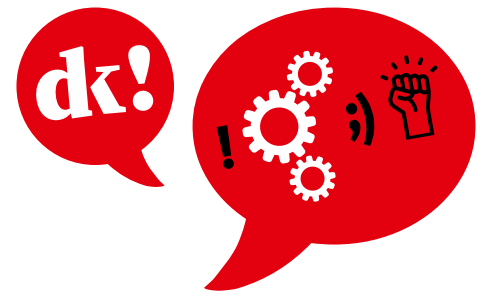
Der Zuzug „akademischer Fachkräfte“ ist in Deutschland rechtlich gut geregelt. Das „Sorgenkind“ der Fachkräftesicherung sind die „nicht-akademischen Bereiche“, bei denen aufwändige Anerkennungsverfahren betrieben werden müssen.

Einführung einer Datenbank für das Handwerk und die Ausbildungsberufe

Die Frage der Anerkennung eines ausländischen akademischen Abschlusses, kann durch einen Blick in die Datenbank „ANABIN“ der Kultusministerkonferenz beantwortet werden. Dieses System ließe sich auch auf nicht-akademische Abschlüsse übertragen! Über eine zentrale Stelle könnte eine Datenbank im Bereich der nichtakademischen Berufe eingerichtet werden, so dass künftig langwierige Anerkennungsverfahren vereinfacht werden würden.

Absenkung der bisherigen Anforderungen bei Sicherung der „Grundqualität“

In der Datenbank „ANABIN“ sind bereits Abschlüsse von anerkannten Bildungsträgern hinterlegt, welche eine zweijährige akademische Ausbildungszeit vorsehen, deren Inhaber aber nicht als „Fachkräfte“ gelten. Diese Personen sollten künftig als „Fachkräfte mit Berufsausbildung“ bewertet werden (vgl. § 2 S. 1 Nr. 12 a AufenthG)!



Einführung der „Fachkraft mit berufspraktischer Erfahrung“

In den meisten Ländern der Welt haben Menschen keinerlei theoretische Ausbildung genossen, sind aber dennoch gute Handwerker und seit Jahrzehnten in ihren Berufen aktiv. Hier ließe sich die Kategorie der „Fachkraft mit berufspraktischer Erfahrung“ einführen: Wer über zehn Jahre berufsspezifische Erfahrung verfügt und in seiner Heimat mindestens als „Geselle/-in“ gilt, kann so auch ohne theoretische Ausbildung als „Fachkraft“ gelten.

Erfordernis der „Qualifikation angemessenen Beschäftigung“

Problematisch bleibt, dass Fachkräfte bisher nur in Bereichen arbeiten dürfen, die ihrer Qualifikation entsprechen. Hier ließe sich eine flexiblere Handhabung des Kriteriums der „Qualifikation angemessenen Beschäftigung“ andenken, wonach die „erworbenen Kenntnisse“ nur noch teilweise oder mittelbar für die Tätigkeit benötigt werden. Ferner dürfen ausländische Fachkräfte auch nur eine „qualifizierte Beschäftigung“ ausüben. Dahersollte § 2 Abs. 12 b) AufenthG geändert werden, um auch anerkannte Weiterbildungstätigkeiten zu erfassen. Hierdurch würde sich das Spektrum der Einsatzmöglichkeiten für ausländische Fachkräfte deutlich erweitern.

Einheitliches Visum zur Arbeitssuche & Absenkung der Anforderung an die Lebensunterhaltssicherung

Das „Visum zur Arbeitssuche“ sollte für alle Fachkräfte unter gleichen Bedingungen erteilt und die Möglichkeit der (entlohnten!) Probearbeit auf 20 Stunden pro Woche erweitert werden. Da mit einem solchen Visum nicht gearbeitet werden darf, müssen die Fachkräfte ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln sichern. Dies ist nicht praxisgerecht und ein Hindernis für die Fachkräftegewinnung! Künftig sollte die „überwiegende Sicherung des Lebensunterhalts“ für ausreichend befunden werden.

Entlastung der Pflege durch erleichterte Einwanderung

Der Wunsch nach beschleunigter Einwanderung von qualifizierten Fachkräften im Gesundheitswesen ließe sich erreichen, wenn Fachkräfte mit „akademischer oder beruflicher Ausbildung“ das für den angestrebten Gesundheitsberuf notwendige Anerkennungsverfahren direkt aus dem Inland heraus betreiben könnten. Während der Verpflichtung zur Durchführung des Anerkennungsverfahrens, wofür ein Zeitraum von 24 Monaten eingeräumt wird, bestünde die Möglichkeit, bereits als „Hilfskraft im Gesundheitswesen“ (Krankenpflegehelfer/-in etc.) zu arbeiten. Dies würde das Gesundheitswesen entlasten, da qualifizierte Fachkräfte direkt einreisen & arbeiten könnten, ohne das Anerkennungsverfahren vorher aus dem Ausland betreiben zu haben.



Erleichterter Zugang für Lehrer*innen und Kita-Personal

Viele „Drittstaaten“ verfügen über hochqualifizierte „Fachkräfte mit akademischer Ausbildung“, die eine solide Ausbildung in den pädagogischen Berufen oder relevanten Lernfächern (Mathematik, Fremdsprachen, Musik, Sport etc.) erworben haben. Wer dies nachweist, erhält die Möglichkeit der Beantragung eines Visums zur Aufnahme einer Beschäftigung als „Hilfskraft in einem Erziehungsberuf“, verbunden mit der Auflage, in Deutschland – neben dieser Tätigkeit – eine entsprechende Weiterbildung oder die Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufs zu betreiben.

Die Fachkraft: Der Mensch im Mittelpunkt

Die SPD sollte durch folgende Ansätze auch die „Fachkraft als Mensch“ nicht aus dem Blick verlieren:

1. „Elternnachzug“ für Fachkräfte: § 36 Abs. 3 AufenthG einführen!
Wer Fachkräfte aus dem Ausland will, muss auch an die Menschen und ihre Angehörigen in der „alten Heimat“ denken. Bisher dürfen selbst deutsche Staatsbürger ihre Eltern, wenn diese aus Drittstaaten kommen, nur dann nach Deutschland holen, „wenn es zur Vermeidung einer außergewöhnlichen Härte erforderlich ist“, vgl. § 36 Abs. 2 AufenthG. Es bedarf der dringenden Anpassung der geltenden Rechtslage, denn diese wird einer modernen Einwanderungsgesellschaft nicht mehr gerecht.
2. „Kultursensible Pflege“: Unterstützung der ersten Gastarbeiterinnen-Generation
Die ersten Gastarbeiterinnen kamen in den 1960er-Jahren nach Deutschland. Ihre Familien sind heute untrennbarer Teil der deutschen Gesellschaft und eine Rückkehr in die „alte Heimat“, über längere Urlaubszeiten hinaus, ist für diese Menschen kaum denkbar. Diese 1. Generation ist heute bereits überwiegend pflegebedürftig; die Angehörigen können eine würdige Pflege alleine kaum stemmen. Es bedarf „kultursensibler Pflege“. Insbesondere der Zuzug von Pflegekräften aus der Türkei, die mit Sprache, Religion und der Kultur der 1. Generation der Gastarbeiterinnen vertraut sind, muss gefördert werden.
3. Förderung der „weiblichen Einwanderung“ im Bereich der Beschäftigung
Nur durch Diversität und die Förderung der Teilnahme von Frauen am Berufsleben, wird künftig eine gesunde und wirtschaftlich starke Gesellschaft geschaffen werden können. Die Anstellung einer weiblichen Mitarbeiterin sollte daher im Rahmen des behördlichen Ermessens positive Berücksichtigung finden. Darüber hinaus sollte die Vorrangprüfung für weibliche Angestellte insgesamt entfallen.
4. Umfassendes Integrationskonzept und die Reform des Staatsangehörigkeitsrechts mitdenken



Einwanderung endet nicht an der Grenze. Teilhabeangebote für Einwandererinnen und Einwanderer müssen immer mit im Fokus stehen. Es bedarf daher der Ausarbeitung eines umfassenden Integrationskonzepts, auch um die Integration von Fachkräften aus Drittstaaten zu erleichtern.

Der Staat und die Fachkraft: Die Regelung des Zuzugs von Fachkräften ist Aufgabe des Staates.

Einstellungsoffensive in den deutschen Behörden

Das beste Einwanderungssystem kann aber keine Wirkung entfalten, wenn Behörden selber an einem „Fachkräftemangel“ leiden und Verfahren – mangels Personal – nicht mehr bearbeitet werden. Eine unterbesetzte deutsche Behörde ist Garant für das Scheitern im Bereich der Fachkräfte-Zuwanderung. Es bedarf daher dringend der „Aufstockung“ von behördlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Behörden, die an Einwanderung beteiligt sind.

Internationale Fachkräfteprojekte und deren staatliche Unterstützung

Über die aufgezeigten Erleichterungen im Bereich der „Arbeitssuche-Visa“ hinaus, bestünde auch die Möglichkeit, die „sichere und strukturierte Rekrutierung“ von Fachkräften direkt im Ausland zu unterstützen und sogar durch entsprechende Fachkräfteprojekte zu betreiben: Durch die Einbindung im In- und Ausland bestehender öffentlicher sowie privater „Strukturen“, ließe sich die Suche nach Fachkräften, deren „Profile“ den Vorgaben interessierter „deutscher“ Arbeitgeber entsprechen, umsetzen. Eine Vorbereitung für den deutschen Arbeitsmarkt könnte dann bereits im Ausland erfolgen, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Sprachschulen und anerkannten Bildungsträgern.

Fazit

Es gibt neue Ansätze zur Erleichterung des Zuzugs von Fachkräften in den Bereichen Handwerk, Pflege und Erziehung etc., ohne dass das bestehende Einwanderungskonzept dem Grunde nach verworfen werden müsste. Gerade das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) bietet eine sehr solide Grundlage, die an einigen Punkten schlichtweg der gesetzgeberischen Nachbesserung bedarf. Die aktuelle Rechtslage schöpft dabei das bestehende Potenzial ausländischer Fachkräfte in keiner Weise aus. Durch die hier aufgezeigten Ansätze kann das begehrte Ziel der erleichterten und effektiven Einwanderung von Fachkräften zeitnah umgesetzt werden, ohne, dass es dafür der Einführung eines neuen „Punktesystems“ oder einer allgemein-offenen „Westbalkanregelung“ bedarf.