

## Daten | Fakten | Argumente

### THEMA DER WOCHE

## Neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Licht und Schatten

Der Bundestag hat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen. Mit der Neuregelung reagiert die Bundesregierung nach langer und intensiver Diskussion auf zunehmende Personalengpässe in den Unternehmen. Ziel ist es, die Fachkräftesicherung durch eine gezielte Zuwanderung aus Drittstaaten zu flankieren.

#### Personalengpässe in den Unternehmen

■ Fast 60 Prozent der Unternehmen sehen laut aktueller [DIHK-Konjunkturumfrage](#) im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre Geschäftsentwicklung. Besonders gesucht sind Mitarbeiter mit beruflicher Ausbildung. Zur Fachkräftesicherung in den Unternehmen müssen die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und Ältere noch weiter verbessert werden. Allein dies dürfte jedoch perspektivisch nicht ausreichen – gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. Daher gehört die Zuwanderung, auch aus Nicht-EU-Staaten, in ein schlüssiges Gesamtkonzept.

#### Wichtige Weichen- stellungen

■ Hier setzt das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz an, das die Zuwanderung von beruflich Qualifizierten zu Recht in den Fokus rückt. Die bislang geltende Beschränkung auf einige Engpassberufe wird aufgehoben. Für die Unternehmen ist dieser Schritt grundsätzlich gut, denn bei der bisherigen Betrachtung anhand einer Positivliste konnten nicht alle Berufe erfasst und berücksichtigt werden, bei denen in den Betrieben tatsächlich Engpässe bestehen.

#### Voraussetzungen zum Teil zu strikt

■ Ein konkretes Arbeitsplatzangebot bleibt eine wesentliche Voraussetzung für die Zuwanderung und stellt ein Kriterium dar, das sich am Bedarf der Unternehmen orientiert. Ergänzend wird nun die Möglichkeit eröffnet, befristet für sechs Monate zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen, was bisher nur Hochschulabsolventen vorbehalten war. Die Ausweitung dieser Regelung auf beruflich Qualifizierte ist im Kern sinnvoll, denn gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist es oftmals schwierig und aufwendig, im Ausland passende Kandidaten zu suchen. Allerdings legt der Gesetzgeber hier hohe Hürden fest. So ist zum Beispiel eine vollständig gleichwertige Berufsqualifikation nötig – über die nicht alle Interessierte verfügen dürften, schließlich ist die deutsche duale Ausbildung international nahezu einzigartig. Um das neue Instrument für Betriebe und Fachkräfte breiter nutzbar zu machen, sollte aus DIHK-Sicht eine teilweise Gleichwertigkeit der Qualifikation ausreichen. Denn nach einer Beschäftigungsaufnahme lassen sich berufsbegleitend fehlende Kenntnisse nachholen.

#### Anerkennung der Quali- fikation im Blick

■ Für Zuwanderer, die ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegen haben, bringt das Gesetz an dieser Stelle einen Fortschritt: Sie können bereits mit teilweiser Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation hierzulande einer Beschäftigung nachgehen und die Unterschiede zeitnah ausgleichen. Zu diesem Ausgleich muss sich das Unternehmen verpflichten. Um diese Regelung in der Praxis mit Leben zu füllen, ist eine unbürokratische und bundeseinheitliche Umsetzung erforderlich. Dies gilt vor allem mit Blick auf die Beurteilung der Ausgleichsmaßnahmen im Unternehmen.

#### Praxisnahe Umsetzung nötig

■ Damit die neuen Möglichkeiten insgesamt genutzt werden und einen Beitrag zur betrieblichen Fachkräftesicherung leisten können, sind Begleitmaßnahmen im In- und Ausland sinnvoll. Hierzu zählen unter anderem die Förderung des Spracherwerbs, Informations- und Marketingaktivitäten zugunsten des Arbeitsortes Deutschland sowie die Beratung bei der Berufsanerkennung im Ausland. Gerade für KMU im Inland kann die Unterstützung im gesamten Prozess der Einstellung hilfreich sein – von der Bewerbersuche im Ausland über das administrative Zuwanderungsverfahren bis hin zur Integration im Betrieb.

Ansprechpartner:

Dr. Stefan Hardege, DIHK Berlin, Telefon 030 20308-1115  
Katrín Thews, DIHK Berlin, Telefon 030 20308-2522