

Antrag

Hannover, den 14.03.2023

Fraktion der CDU

Wohlstand für alle erhalten - gezielte Arbeits- und Fachkräfteeinwanderung organisieren, Qualifizierungsoffensive für abgelehnte Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit Aufenthaltsrecht

Der Landtag wolle beschließen:

EntschlieÙung

Derzeit sind ca. 1,9 Millionen Stellen in Industrie, Mittelstand, Handwerk bis hin zur Pflege unbesetzt, Tendenz weiter steigend. In vielen Branchen fehlt schlicht der Nachwuchs. Hinzu kommt, dass die sogenannte Babyboomer-Generation demnächst in Rente geht. Um unseren Wohlstand zu sichern, brauchen wir daher eine umfassend greifende Arbeits- und Fachkräfteoffensive und ein Umsteuern bei den für die Anwerbung im Ausland zuständigen Behörden und Institutionen sowie ein Nachjustieren bei den vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Ein wichtiger Baustein zur nachhaltigen Beseitigung des Arbeits- und Fachkräftemangels ist eine an den Bedürfnissen der Wirtschaft und Gesellschaft orientierte Zuwanderung von Fachkräften aus Europa sowie aus Drittstaaten. Dabei ist die Qualifikation der zentrale Maßstab. Denn nur so lässt sich der Wohlstand Deutschlands und damit auch der Sozialstaat auf Dauer sichern.

Der Landtag stellt fest, dass zuvörderst die Möglichkeiten des 2019 beschlossenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auszuschöpfen sind. Mit Blick auf die Corona-Pandemie konnten die neuen Regelungen zur Fachkräftegewinnung im Aufenthaltsgesetz noch nicht ihre volle Wirkung entfalten. Die im Aufenthaltsgesetz neu eingefügten Regelungen müssen umgehend evaluiert und gegebenenfalls zielgenau und zügig weiterentwickelt werden. Ohne eine gezielte und strukturierte Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften wird sich der Bedarf, den die Wirtschaft hat, nicht decken lassen.

Ferner stellt der Landtag fest, dass die Potenziale der bereits hier lebenden Menschen, die aus Asylgründen Schutz in Deutschland suchen und bereits über einen Aufenthaltsstatus verfügen, ermittelt und genutzt werden müssen.

Vor diesem Hintergrund fordert der Landtag die Landesregierung auf,

1. zunächst die bereits vorhandenen Instrumente des Aufenthaltsrechts konsequent zu nutzen, wie z. B. die Regelungen der §§ 18 ff. AufenthG zur Fachkräfteeinwanderung (Aufenthalt zu Erwerbszwecken) oder das beschleunigte Fachkräfteverfahren,
2. die Verfahrensabläufe bei den Ausländerbehörden zu beschleunigen und eine mit ausreichend qualifiziertem Personal ausgestattete zentrale Ausländerbehörde einzurichten, die allein verantwortlich für die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist,
3. eine Auslands-(Headhunter)-Agentur zu gründen, deren einziges Ziel es ist, offensiv Anwerbekampagnen in ausgewählten Staaten zu starten,
4. die Verfahren zur Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen deutlich zu beschleunigen, transparenter zu machen und zu digitalisieren,
5. durch eine umfassende Informationskampagne von Wirtschaft, Bundesagentur für Arbeit und Auswärtigem Amt über die Möglichkeit zur sechsmonatigen Arbeitsplatzsuche von ausländischen Fachkräften nach § 20 AufenthG aufzuklären und aktiv zu werben,
6. eine auf die jeweiligen Bedürfnisse der Person zugeschnittene Qualifizierungsoffensive für anerkannte und abgelehnte Asylbewerber mit einer Aufenthaltserlaubnis zu starten nach dem

Prinzip „Fördern und Fordern“ mit dem Ziel, eine Qualifikation für höherwertige Tätigkeiten (anerkannte Berufe) zu erlangen, um die Voraussetzungen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

Ferner fordert der Landtag die Landesregierung auf, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass

1. die Frage der Fachkräftegewinnung zur zentralen Chefsache erklärt und ein Fachkräftegipfel unter der Leitung des Bundeskanzlers und unter Beteiligung der Länder umgehend einberufen wird,
2. die deutschen Botschaften schnellstmöglich mit zusätzlichem Personal ausgestattet werden, um die bisher schleppende Visaerteilung deutlich zu beschleunigen,
3. das Angebot an deutschen Sprachschulen vor allem für Drittstaaten, die als Anwerbestaaten infrage kommen, deutlich ausgeweitet wird und auch die inländischen Angebote konsequent ausgebaut werden,
4. der Abschluss von Vermittlungsabsprachen nach § 16 d Abs. 4 AufenthG mit Drittstaaten durch die Bundesagentur für Arbeit verstärkt und gleichzeitig das Umsetzungsprogramm „Triple Win“ insbesondere durch Sprachkurse im Herkunftsland ergänzt wird,
5. die sogenannte Westbalkanregelung um weitere Staaten erweitert wird und die Kontingente deutlich erhöht werden.

Begründung

Mit dem zum 01.03.2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde das Aufenthaltsgesetz an zahlreichen Stellen novelliert mit dem Ziel, die erwerbsbezogene Einwanderung nach Deutschland deutlich zu erleichtern. Die erweiterten Möglichkeiten, mithilfe des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes Fachkräfte in größerer Anzahl aus dem Ausland anzuwerben, sind bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Die Praxis zeigt: Die Verfahrensabläufe (z. B. das Zusammenspiel verschiedener Akteure wie Ausländerbehörden, Anerkennungsstellen, Arbeitsagenturen, Botschaften) sind zu schwerfällig und benötigen zu viel Zeit. Um die Möglichkeiten des beschleunigten Fachkräfteverfahrens zu nutzen bzw. die Visa-Verfahren zu beschleunigen, benötigen wir vor allem mehr und gut geschultes Personal in den Ausländerbehörden und auch im Auswärtigen Amt. Zu klären ist, ob zusätzliche Kräfte für die Behörden (vor allem mit Fremdsprach- und Wirtschaftskompetenz) über den Quereinstieg gewonnen werden können. Darüber hinaus müssen bestehende Datenschutzhemmnisse aufgelöst und die digitale Infrastruktur (Verwaltungsdigitalisierung) umgehend beschleunigt werden.

Der Dreh- und Angelpunkt ist die Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde in Niedersachsen, die den bestehenden Flickenteppich von derzeit 52 zuständigen Ausländerbehörden für die Bearbeitung der Fachkräftezuwanderung beendet. Dort müssen ausschließlich Spezialisten arbeiten, die über umfassende Englischkenntnisse verfügen und die die ausländischen Bewerberinnen und Bewerber eng begleiten (Fachkräftelotsen). Auch in den deutschen Botschaften und Konsulaten muss speziell geschultes Personal arbeiten, das sich ausschließlich um das Thema Fachkräfteanwerbung kümmert. Von Anfang an muss es eine koordinierte und enge Kommunikation zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern und den Unternehmen geben, damit Fachkräfte zielgenau und bedarfsorientiert vermittelt werden können.

Ferner ist die Gründung einer Auslands-(Headhunter)-Agentur dringend notwendig. Ziel ist die Entwicklung einer offensiv betriebenen Anwerbekampagne in ausgewählten Ländern. Unter der Federführung der jeweiligen Wirtschafts- und Arbeitsministerien und unter Einbindung der Wirtschaft sollen konkrete Pläne und Konzepte entwickelt werden, welche Länder und Zielgruppen für welche Fachkräftebedarfe infrage kommen. So können gezielt und passgenau Fachkräfte im Ausland angeworben werden. Aber auch die Wirtschaft muss Angebote machen, um attraktive Bedingungen für ausländische Fachkräfte zu schaffen, z. B. die Gestellung von Wohnraum.

Die Verfahren zur Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen müssen verbessert und beschleunigt werden. So sind digitalisierte Antragsverfahren als verpflichtendes Angebot einzuführen und einheitliche Softwaresysteme anzuwenden. In einheitlichen und anerkannten Qualifikations- und

Kompetenzfeststellungsverfahren müssen auch informell und non-formal erworbene Kompetenzen verbindlich festgestellt werden. Über „Willkommenslotsen“ sind individuelle Weiterbildungsprogramme anzubieten, die eine formale Anerkennung ermöglichen. Gerade im Bereich der Hochqualifizierten werden die im Ausland erworbenen Fachkenntnisse und Qualifikationen hier in Deutschland nicht in vollem Umfang anerkannt bzw. herabgewertet.

Durch eine umfassende Informationskampagne von Wirtschaft, Bundesagentur für Arbeit und Auswärtigem Amt soll über die Möglichkeit zur sechsmonatigen Arbeitsplatzsuche von ausländischen Fachkräften nach § 20 AufenthG aufgeklärt und geworben werden. Bürokratische Hemmnisse zur Erteilung entsprechender begrenzter Aufenthaltserlaubnisse müssen evaluiert und gegebenenfalls beseitigt werden. Wir brauchen mehr qualifizierte Fach- und Arbeitskräfte für die Wirtschaft und unsere Gesellschaft, die dauerhaft einen nachhaltigen Beitrag zur Finanzierung unseres Wohlstandes leisten. Ziel muss es sein: weniger Bürokratie, das Bündeln von Verwaltungsressourcen zur Beschleunigung von Verfahren und zur Intensivierung von Beratungsangeboten.

Schließlich brauchen wir einen auf Fakten basierenden Umgang mit asylbezogener Einwanderung. Grundsätzlich darf keine Vermischung von asyl- und erwerbsbezogener Einwanderung stattfinden. Allerdings erhalten Asylbewerberinnen und Asylbewerber im Regelfall bereits nach drei Monaten eine Arbeitserlaubnis, spätestens aber nach neun Monaten, sofern sie nicht aus sicheren Herkunftsländern stammen. 75 % der abgelehnten Asylbewerber (829 083) verfügen über eine Aufenthaltserlaubnis, Stand 30.06.2022. Diese Personengruppe hat eine echte Bleibeperspektive und steht dem Arbeitsmarkt voll zur Verfügung. 87 % der Asylbewerber aus den Hauptherkunftsländern verfügen aber über keinen Berufsabschluss und können daher allenfalls gering qualifizierten Berufstätigkeiten nachgehen. Dies gilt in weiten Teilen auch für anerkannte Asylbewerber. Die SGB-II-Quote für Ausländer aus Asylherkunftsländern liegt bei ca. 46 %.

Vor diesem Hintergrund fordern wir nicht nur für anerkannte Asylbewerber, sondern auch für abgelehnte Asylbewerber mit einer Aufenthaltserlaubnis eine individuell zugeschnittene Qualifizierungsoffensive. Wir wollen anbieten, sie für höherwertige Tätigkeiten (anerkannte Berufe) zu qualifizieren und so besser und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Angebot: Durch verbindliche, auf die Bedürfnisse der Einzelperson zugeschnittene Integrationsverträge soll dieser Personenkreis neben den bereits bestehenden Integrationsleistungen (Integrationskurse nach § 44 AufenthG, Sprachkurse nach § 45 a AufenthG) einen Rechtsanspruch auf zusätzliche Integrationsmaßnahmen wie z. B. berufsbezogene Sprachkurse, das Nachholen fehlender Schul- oder Berufsabschlüsse erhalten. Zur Vorbereitung des individuellen Integrationsvertrages ist eine umfassende Erhebung und Dokumentation der vorhandenen Fähigkeiten (z. B. Bildungs-, Berufsabschlüsse, vorhandene praktische Berufserfahrungen, Sprachkenntnisse etc.) notwendig. Dazu führen die Ausländerbehörden zusammen mit den Arbeitsagenturen persönliche Gespräche mit den Betroffenen bzw. stellen bereits vorhandene Informationen zusammen. Dabei soll das Prinzip „Fördern und Fordern“ gelten. Das Nichteinhalten der Integrationsverträge oder gar Integrationsverweigerung muss daher auch spürbare Folgen haben, z. B. Kostenbeteiligung bei Verletzung der Teilnahmepflicht an vereinbarten Kursen bis hin zum Widerruf der Aufenthaltserlaubnis und umgehender Rückführung in das Heimatland in letzter Konsequenz.

Wir müssen die Frage der Fachkräftegewinnung zur zentralen Chefsache machen. Das heißt: Der Bundeskanzler ist gefordert, einen Gipfel von Bund und Ländern einzuberufen, aus dessen Folge eine Steuerungsgruppe zur Feststellung gesetzlicher, beispielsweise datenschutzrechtlicher, Hemmnisse eingerichtet wird. Ziel muss sein, zügig innerhalb eines Jahres Verwaltungshemmnisse durch gesetzgeberische Maßnahmen aufzulösen. Deutschland und damit auch Niedersachsen stehen in der Fachkräftegewinnung unter enormen Konkurrenzdruck, auch innerhalb Europas. Maßnahmen und Entscheidungen einzelner Bundesländer sind hier nicht mehr zielführend, es braucht umfassende Änderungen, die gemeinsam von Bund und Ländern zu stemmen sind.

Das Angebot an deutschen Sprachschulen vor allem für Drittstaaten, die als Anwerbestaaten infrage kommen, ist deutlich auszuweiten. Zum Erlernen der deutschen Sprache im Ausland sind die Finanzmittel für die Goetheinstitute entsprechend zu erhöhen. Auch im Inland müssen die staatlichen Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache ausgebaut werden. Daneben muss das geforderte Sprachniveau auf die Erfordernisse zur Ausübung des Berufs angepasst werden. Gute Englischkenntnisse dürfen nicht nur im Wissenschaftsbereich, sondern auch beispielsweise in der Pflege oder

im Handwerk bei der Arbeitserlaubnis berücksichtigt werden, sofern die Qualifikation gegeben und eine Verständigung auf Englisch im Arbeitsalltag möglich ist. Deutschland muss in Konkurrenz zum weitaus größeren englischsprachigen Raum für ausländische Fachkräfte an Attraktivität gewinnen.

Schließlich fordern wir, den Abschluss von Vermittlungsabsprachen nach § 16 d Abs. 4 AufenthG mit Drittstaaten durch die Bundesagentur für Arbeit zu verstärken und gleichzeitig das Umsetzungsprogramm „Triple Win“ insbesondere durch Sprachkurse im Herkunftsland zu ergänzen. Beispielgebend sind Absprachen zur Bekämpfung des Pflegenotstandes mit Mexiko, Vietnam oder den Philippinen. Zudem ist die sogenannte Westbalkanregelung um weitere Staaten (EU-Beitrittskandidaten) zu erweitern und sind die Kontingente (bisher 25 000 Personen/Jahr) deutlich zu erhöhen.

Carina Hermann
Parlamentarische Geschäftsführerin

(Verteilt am 15.03.2023)