



## **Wohlstand für alle erhalten – gezielte Fach- und Arbeitskräftezuwanderung organisieren Qualifizierungsoffensive für abgelehnte Asylbewerber mit Aufenthaltsrecht**

Die sog. Babyboomer gehen demnächst in Rente. Derzeit sind ca. 1,9 Mio. Stellen in Industrie, Mittelstand, Handwerk bis hin zur Pflege unbesetzt, Tendenz weiter steigend. Doch Nachwuchs fehlt. Um unseren Wohlstand zu sichern, brauchen wir daher eine umfassend greifende Fachkräfteoffensive und ein Umsteuern/Nachjustieren bei den vorhandenen gesetzlichen wie institutionellen Einrichtungen. Ein wichtiger Baustein ist dabei auch 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. Wir wollen die **Möglichkeiten des 2019 beschlossenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes** ausschöpfen und diesen gesetzlichen Rahmen **zielgenau und zeitgerecht weiterentwickeln**. Ohne eine gezielte und strukturierte Anwerbung von ausländischen Fachkräften wird sich der Bedarf, den die Wirtschaft hat, nicht decken lassen.

### **10 Punkte für eine bedarfsgerechte Fach- und Arbeitskräftezuwanderung:**

1. Zunächst müssen wir die bereits vorhandenen **Instrumente des Aufenthaltsrechts konsequent nutzen**, wie z. B. die Regelungen der §§ 18 ff. AufenthG zur Fachkräfteeinwanderung (Aufenthalt zu Erwerbszwecken) oder das beschleunigte Fachkräfteverfahren.
2. 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. Darüber hinaus müssen Datenschutzhemmnisse aufgelöst und die digitale Infrastruktur (Verwaltungsdigitalisierung) umgehend beschleunigt werden. Zu klären ist, ob zusätzliche Kräfte für die Behörden (vor allem mit Fremdsprach- und Wirtschaftskompetenz) über den Quereinstieg gewonnen werden können.
3. **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 (**Fachkräftelot- sen**). Auch in den 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 zw. den Bewerberinnen und Bewer- bern und den Unternehmen geben, damit Fachkräfte zielgenau und bedarfsorientiert ver- mittelt werden können.

4. Wir fordern die Gründung einer **Auslands-(Headhunter)-Agentur** Verbund. **Ziel ist die Entwicklung einer offensiv betriebenen Anwerbekampagne** in ausgewählten Ländern. Unter der Federführung der jeweiligen Wirtschafts- und Arbeitsministerien und unter Ein- bindung der Wirtschaft sollen konkrete Pläne und Konzepte entwickelt werden, welche Län- der und Zielgruppen für welche Fachkräftebedarfe in Frage 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. Gestellung von Wohnraum.
5. **Sprachbarrieren müssen abgebaut werden.** Dafür ist das Angebot an deutschen Sprach- schulen vor allem für Drittstaaten, die als Anwerbestaaten in Frage kommen, deutlich aus- zuweiten. 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 bei- spielsweise in der Pflege oder im Handwerk bei der Arbeitserlaubnis berücksichtigt werden, sofern die Qualifikation gegeben und eine Verständigung auf Englisch im Arbeitsalltag mög- lich sind. Deutschland muss in Konkurrenz zum weitaus größeren englischsprachigen Raum für ausländische Fachkräfte an Attraktivität gewinnen.
6. Die **Verfahren zur Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen** müssen ver- bessert und beschleunigt werden. So sind **digitalisierte Antragsverfahren als ver- pflichtendes 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.

7. Wir fordern, 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 sog. Westbalkanregelung um weitere Staaten (bisher Albanien, Bosnien/Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro, Serbien) zu erweitern (EU-Beitrittskandidaten) und die Kontingente (bisher 25.000 Personen/Jahr) deutlich zu erhöhen.
8. Durch eine umfassende **Informationskampagne** von Wirtschaft, Bundesagentur für Arbeit und dem Auswärtigen 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 ggf. beseitigt werden. **Wir brauchen mehr qualifizierte Fachkräfte 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.
9. **Wir brauchen einen auf Fakten basierenden Umgang mit asylbezogener Einwanderung.** Grundsätzlich darf keine Vermischung von asyl- und erwerbsbezogener Einwanderung stattfinden. Allerdings erhalten Asylbewerber bereits nach drei Monaten eine Arbeitserlaubnis spätestens aber nach 9 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. Unser 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.

10. Wir wollen die Frage der Fachkräftegewinnung zur zentralen Chefsache machen! Das heißt: Die Ministerpräsidenten und der Bundeskanzler sind gefordert, einen Gipfel von Bund und Ländern einzuberufen, aus dessen Folge eine Steuerungsgruppe zur Feststellung gesetzlicher und datenschutzrechtlicher Hemmnisse eingerichtet wird. Ziel muss sein, zügig innerhalb eines Jahres, die unter Punkt 2 beschriebenen Probleme 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.