

Verbesserungsvorschläge zur Fachkräfterekrutierung aus Drittstaaten

- In vielen Einstellungsprozessen müssen wir bedauerlicherweise feststellen, dass zentrale Verwaltungsverfahren uneinheitlich sowie kaum oder unzureichend digitalisiert sind. In den Prozessen zur Gewinnung einer Fachkraft sind viele verschiedene Behörden beteiligt. Die Verfahrenspraktiken der Behörden sind dabei höchst unterschiedlich und führen nicht selten zu zeitlichen Verzögerungen, intransparenten Abläufen und ineffizientem Vorgehen (z.B. unnötige Mehrfachprüfungen). Fehlende Planungssicherheit und persönlicher Frust sind für Unternehmen wie Fachkräfte die häufigen Folgen.
- Beispielhaft ist hier das Onlineformular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ (EZB) der Bundesagentur für Arbeit. Das fünfseitige Dokument umfasst in über 50 Datenpunkten zum Teil sehr detaillierte Angaben zum Beschäftigungsverhältnis und soll zur Vorlage bei den zuständigen Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden zur Beantragung eines Aufenthaltstitels genutzt werden können. Die EZB wird zwar von involvierten Behörden angefordert, muss allerdings von den Unternehmen jedes Mal neu ausgefüllt werden, da jede Behörde eine aktuelle Version wünscht. Zusätzlich müssen im Online-Antragsverfahren bei der Agentur für Arbeit für eine Vorabzustimmung dieselben Informationen eingetragen werden. Während die benötigten Angaben für alle Behörden identisch sind und dasselbe geprüft wird, müssen Unternehmen sie für die jeweiligen öffentlichen Stellen mehrfach selbst einpflegen bzw. aktualisieren.
- Ein möglicher Anknüpfungspunkt zur Verbesserung könnte der Ausbau des Ausländerzentralregisters (AZR) zu einer zentralen Kommunikationsplattform in der Migrationsverwaltung sein, das allen beteiligten Behörden Zugriff zu notwendigen Daten ermöglicht und einen reibungslosen Informationsaustausch gewährleistet. In diesem Zusammenhang wäre zur Verfahrensbeschleunigung auch eine einheitliche und digitale Identifikationsprüfung sinnvoll. Ebenso könnte der Verzicht auf postalischen Versand zugunsten digitaler Alternativen zu deutlich mehr Effizienz beitragen.
- Zudem könnte eine zentrale Onlineplattform für Antragstellende für mehr Klarheit sorgen und die betroffenen Behörden deutlich entlasten. Zurzeit bauen einige Verwaltungen eigenständig Internetportale auf, die zu Unübersichtlichkeit und unterschiedlichen Praktiken führen. Eine einheitliche und integrierte Plattform hätte den großen Vorteil, dass Nachfragen zum Verfahrensstatus (per E-Mail oder Telefon) aufgrund fehlender Personalkapazitäten nicht mehr wochenlang unbeantwortet bleiben müssten, sondern für Antragstellende transparent und digital einsehbar würden.
- Uneinheitlich sind zudem die bei den Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen einzureichenden Antragsformulare und Visaunterlagen. Hierzu müssen sich Unternehmen und Zuwandernde vorab bei der jeweils zuständigen Behörde informieren, welche Dokumente sie in welcher Form (z.B. mit Übersetzung und Apostille) einreichen müssen. Die Anforderungen unterscheiden sich zum Teil signifikant in Länge und Form. Eine Vereinheitlichung der Unterlagen bei Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen könnte viel Zeit und Aufwand sparen.
- Ein großes praktisches Problem betrifft die unzureichende Erreichbarkeit von Visastellen und Ausländerbehörden: Es ist für viele ausländische Fachkräfte und Arbeitgeber schlicht nicht möglich, zeitnah und planbar an dringend nötige Termine zu kommen. Das hindert sie zum Teil daran, ihren gesetzlichen Anspruch wahrnehmen zu können, was mitunter dramatische persönliche Folgen haben kann: Fehlende Aufenthaltstitel, stattdessen keine oder lediglich Erteilung von

Fiktionsbescheinigungen, kein Familiennachzug, kein Anspruch auf Kindergeld etc. Eine spezialisierte Kontaktstelle, die – anders als die vom Gesetzgeber geplante BAMF-Ansprechstelle – auch in Einzelfällen zwischen Fachkräften und Ausländerbehörden vermitteln und ggf. sogar entscheiden kann, würde hier Abhilfe schaffen.

- Eine gesetzliche Regelung, dass Unterlagen auch auf Englisch eingereicht werden dürfen, könnte kostenintensive Übersetzungen vermeiden.
- In einigen Bundesländern hat sich die Schaffung zentraler Ausländerbehörden bewährt, die nicht nur kommunale Ausländerbehörden entlasten, sondern auch durch die gezieltere Spezialisierung des Personals zu schnelleren und effizienteren Fachkräfteverfahren führen. Hier wäre es wünschenswert, dass nicht nur das beschleunigte Fachkräfteverfahren durch die zentralen Ausländerbehörden abgewickelt sondern auch der normale Zuzug von qualifizierten Fachkräften und deren Familien. Zusätzlich sollte das beschleunigte Fachkräfteverfahren verschlankt werden, da der aktuelle Prozess zu viel Verwaltungsaufwand von den Arbeitgebern erfordert.
- Auch beim unternehmensinternen Transfer von Drittstaatenangehörigen sind wir nach wie vor mit Herausforderungen konfrontiert. Der mittels ICT-Karte (Inter-Corporate Transfer) geschaffene Aufenthaltstitel ist lediglich auf Führungskräfte, Spezialisten und Trainees beschränkt; der internationale Personalaustausch nur auf Hochschulabsolventen. Für Bosch ist es sehr wichtig, unsere Fachkräfte unbürokratisch zwischen Standorten entsenden zu können – bspw. für projektbasierte Arbeit oder zum flexiblen Einsatz in Hochphasen, in denen dringend spezifisch geschultes Personal benötigt wird (bspw. Techniker für spezielle Maschinen). Während Entsendungen für Akademiker in der Regel unkompliziert möglich sind, ist es für ausgebildetes Personal im Bereich „Blue Collar“ deutlich schwieriger. Eine Ausweitung der ICT-Karte auf Mitarbeitende mit Berufsausbildung wäre daher wünschenswert.
- Der Verwaltungsaufwand zur Beschäftigung von Fachkräften wurde für Arbeitgeber in den letzten Jahren zum Teil sogar erhöht. Hierzu gehören mehrseitige Formulare („Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“) oder neue Meldepflichten bei Verkürzung von Verträgen. Neu geplant ist außerdem eine Meldepflicht für Arbeitgeber, dass eine Fachkraft ihre Arbeit tatsächlich auch aufgenommen hat. Dies stellt eine erhebliche Mehrbelastung dar und sollte, wie bisher auch gehandhabt, vom Antragsteller selbst vorgenommen werden, um die Bürokratie in der Fachkräftegewinnung für Unternehmen nicht noch weiter auszubauen.
- Der Familiennachzug zu Fachkräften dauert je nach Herkunftsland mehrere Jahre (z.B. Pakistan). Die Wartezeiten auf Termine zur Visabeantragung für die Familien betragen aktuell z.B. in der Türkei elf Monate. Hier ist dringend Abhilfe nötig, da die Mitarbeiter, die sich für Deutschland entschieden haben und mit teilweise großem Aufwand rekrutiert wurden, nicht so lange ohne Familie in Deutschland bleiben sollten. Dies fördert Unzufriedenheit und im schlimmsten Fall erfolgt ein Wegzug aus Deutschland.