

Was wichtig wird: Erwartungen der Unternehmen der Schwarz Gruppe an die nächste Legislaturperiode

Themenschwerpunkt: Arbeit & Soziales

Fachkräftesicherung

Relevanz und Zielbild

- **Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in Zeiten des Fachkräftemangels:** Mit Blick auf den demografischen Wandel ist zu erwarten, dass in Deutschland im Jahre 2035 rund sieben Millionen Arbeitskräfte fehlen werden.¹ Das schränkt die Wettbewerbsfähigkeit von Deutschland ein. Innerhalb der Unternehmen der Schwarz Gruppe entfallen ca. 90 Prozent der offenen Stellen auf tarifliche Mitarbeiter, die insbesondere für den Verkauf und den Vertrieb vorgesehen sind. Laut Bundesagentur für Arbeit findet sich eine der größten Lücken durch fehlende Arbeitskräfte bei den „Verkaufsberufen ohne Produktspezialisierung“. Wir stellen aber fest, dass in allen Bereichen ein Arbeits- oder Fachkräftemangel herrscht.
- **Abhilfe des Fachkräftemangels durch geeignete Maßnahmen:** Um die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland zu erhalten, sollten unbedingt entschiedene Maßnahmen ergriffen werden, um den Arbeits- und Fachkräftemangel in Deutschland zu beheben. Der Fokus sollte u.a. auch auf einer schnellen und effizienten Arbeitsmigration von ausländischen Arbeits- und Fachkräften liegen, wenn sich Arbeitgeber und Wunschkandidaten auf eine gemeinsame Zusammenarbeit verständigt haben.

Status Quo

- **Lange Bearbeitungszeiten in Deutschland bei der Erteilung von Aufenthalts- und Arbeitstiteln:** Bei den Unternehmen der Schwarz Gruppe bewerben sich eine Vielzahl von ausländischen Personen. Dies reicht von Beschäftigungen, bei denen eine bestimmte Qualifikation nicht erforderlich ist, bis in den Bereich der Fach- und Führungskräfte. Die dahinterstehenden Aufenthaltszwecke sind unterschiedlich und umfassen i.d.R. Ausbildung und Erwerbstätigkeit, Studium und Nebentätigkeit, Familiennachzug und Beschäftigung sowie Beschäftigung in humanitären oder asylrechtlichen Kontexten. Die langen Bearbeitungszeiten bei Ausländerbehörden im Inland führen immer wieder dazu, dass - außerhalb von Sonderregelungen wie für die Blaue Karte EU - ein rechtzeitiger Eintritt in die Beschäftigung bei den Unternehmen der Schwarz Gruppe gefährdet ist, weil eine meist notwendige Anpassung des Aufenthaltstitels aussteht. So könnten beispielsweise erfolgreiche Absolventen eines dualen

¹ Betrag von Daniel Terzenbach, Bundesagentur für Arbeit, in der DGFP am 5.11.2024 ([DGFP auf den Punkt: Herausforderung und Chance - DGFP](#))

Studiengangs, dessen praktische Ausbildung z.B. bei Schwarz Digits erfolgte, nicht nahtlos angestellt werden, weil der entsprechend neue Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung nicht rechtzeitig erteilt wird.

- **Unterschiedliche Interpretation bundesgesetzlicher Regelungen im Ausländerbeschäftigungsrecht durch Ausländerbehörden:** Die unterschiedliche Ausführung der bundesweit geltenden Regelungen durch die Vielzahl von Ausländerbehörden führen zu einem komplexen Genehmigungsprozess, der einem Flickenteppich gleicht: Dies beginnt bei unterschiedlichen Formularen und Kommunikationswegen und endet bei unterschiedlichen Anforderungen zur Vorlage von Dokumenten im Original und/oder mit bestimmten Authentizitätsmerkmalen (wie einer Apostille oder Legalisation). Diese unterschiedlichen Anforderungen wirken dann auch in die Unternehmen der Schwarz Gruppe hinein, wenn etwa über Standarddokumente hinaus (wie Arbeitsvertrag, Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis, Tätigkeitsbeschreibung) noch weitere Dokumente (wie eine "Arbeitgeberbescheinigung" oder weitere Formulare) gefordert werden.

Notwendige Änderungen

- **Übergang von Ausbildungs- in Beschäftigungsaufenthalte sollte reformiert werden:** Die Schaffung einer gesetzlichen Regelung könnte ermöglichen, dass die Aufnahme in dem Berufsfeld erlaubt ist, in dem die (Hochschul-)Ausbildung bzw. berufliche Anerkennung erfolgt ist, zumindest für einen Zeitraum von einem Jahr, in dem dann die Ausländerbehörde die Voraussetzungen für den Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung prüft.
- **Vereinfachung von Arbeitgeberwechseln bei Aufenthaltstiteln** nach der neuen EU-Single-Permit-Richtlinie und bei sonstigen Aufenthaltstiteln außerhalb der Blauen Karte EU. Dabei gilt es darauf zu achten, dass die Fristen für die Aussetzungsentscheidungen der Ausländerbehörde vereinheitlicht werden. Diese betragen bei der Blauen Karte EU 30 Tage und bei der EU-Single-Permit-Richtlinie bis zu 45 Tage.
- **Schaffung einer Bundesbehörde mit der Zuständigkeit Aufenthaltstitel zu erteilen sowie den damit verbundenen Familiennachzug:** Durch die Zentralisierung von Verfahren und einer entsprechenden Personalausstattung könnte das beschleunigte Fachkräfteverfahren weitestgehend überflüssig werden. Für Verfahren der beruflichen Anerkennung – zumindest außerhalb von reglementierten Berufen – könnten engmaschigere Bearbeitungsfristen für die zuständigen Stellen und Fiktionsregelungen zu einer Beschleunigung beitragen.
- **Verbleib der Fragen der Arbeitsmarktzulassung und der Prüfung spezifischer ausländerbeschäftigungsrechtlicher Aspekte bei der Bundesagentur für Arbeit,** was dem "Tandem-Modell" aus der Machbarkeitsstudie von PD Berater der öffentlichen Hand GmbH entspräche.
- **Schaffung einer zentralen, vernetzten IT-Plattform,** die zur Beantragung und Bearbeitung aller Aufenthaltstitel (einschließlich Visa) nach dem Only-Once-Prinzip verwendet wird.

Was wichtig wird

- Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist omnipräsent. Der **Abbau von Zuwanderungshürden**, die durch eine uneinheitliche Regelungsstruktur und unterschiedliche Behördenzuständigkeit entstehen, wird künftig ein zentraler **Garant für die Wettbewerbsfähigkeit von Deutschland** sein. Der **benötigte Zuwachs bei den Beschäftigtenzahlen wird künftig nur über ausländische Arbeits- und Fachkräfte** zu

realisieren sein, da schon im Jahr 2023 mehr deutsche Beschäftigte durch Verrentung dem Arbeitsmarkt verloren gingen, als neue deutsche Arbeitskräfte hinzukamen.

- Haben sich Unternehmen und Arbeitnehmer gefunden, sollten keine langen Wartezeiten mehr durch ineffiziente Prozesse oder überlastete Behörden entstehen. Wichtig ist, dass **Verfahren digitalisiert und zielgerichtet auf einen schnellen Arbeitsbeginn und ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis ausgerichtet werden.**
- Eine bundeweite **Willkommenskultur** ist zentral und sollte sich auch in der **Bereitstellung von bezahlbarem und verfügbarem Wohnraum sowie in einer arbeitszeitumfassenden Kinderbetreuung** widerspiegeln.