



Kommentar zu "ECKPUNKTE zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten" der Bundesregierung vom 2.10.2018

1. Mitglieder der Unternehmer-Initiative:

Wir – das sind:

120 Unternehmen und Handwerker und 3 Verbände aus Baden-Württemberg und Bayern, mit einem Jahresumsatz von über 50 Milliarden Euro
mit insgesamt 550.000 Mitarbeitern –
davon 2050 Geflüchtete in Anstellung oder Ausbildung

2. Ausgangslage: ECKPUNKTE zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, 02.10.2018

Auszug:

"Wir als Bundesregierung schaffen die passenden Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung. Um den Bedarf des Arbeitsmarktes der Zukunft zu decken, müssen alle Beteiligten ihren Beitrag leisten. **Dazu gehört auch, die Potenziale der Personen mit Fluchthintergrund, die eine Beschäftigung infolge ihres Aufenthaltsstatus ausüben dürfen, für unseren Arbeitsmarkt zu nutzen.**

Auch sollen in Umsetzung des Koalitionsvertrages die einheitliche Anwendung der Ausbildungsduldung (3+2-Regelung) umgesetzt sowie die vereinbarten Ausbildungen in Helferberufen einbezogen werden.

Am Grundsatz der Trennung von Asyl und Erwerbsmigration halten wir fest. **Wir werden im Aufenthaltsrecht klare Kriterien für einen verlässlichen Status Geduldeter definieren, die durch ihre Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt sichern und gut integriert sind.**

Darüber hinaus werden wir uns verstärkt dafür einsetzen, dass mehr Personen eine qualifizierte Ausbildung absolvieren."

Quelle: ECKPUNKTE zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, 02.10.2018

3. Unsere Vorschläge zur konkreten Ausgestaltung

3.1. Änderungen und Ergänzungen im Aufenthaltsrecht

- **Kriterien für Geflüchtete, für die die gesicherte Aufenthaltsperspektive gelten soll:**
 - für Geduldete als auch für Geflüchtete, die sich noch im Asylverfahren befinden (Entlastung der Behörden und Gerichte, Asylverfahren laufen über mehrere Jahre, was Unsicherheit für Arbeitgeber und –nehmer mit sich bringt).
 - für Geflüchtete, die nicht straffällig geworden sind (ausgenommen Bagatelldelikte).
 - für Geflüchtete die bis heute (Stichtagslösung) schon im Land sind (verhindert Sogwirkung).
 - für Geflüchtete, deren Identität hinreichend geklärt ist oder nachweislich alles Mögliche unternommen wurde. Diese Bedingung lässt sich – übergangsweise – durch eine Ergänzung der Duldungs- und Gestattungspapiere um biometrische Daten erreichen.
 - für Geflüchtete, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen oder ein konkretes, von der Arbeitsagentur bestätigtes Jobangebot haben und ihren Lebensunterhalt überwiegend durch Erwerbstätigkeit sichern (Ausgenommen Ausbildung).
 - Für Geflüchtete, die einen sichtbaren Integrationswillen nachgewiesen haben (z.B. durch den Erwerb von Sprachkenntnissen).

- **Erfüllt der Geflüchtete die vorgenannten Kriterien, wird eine zunächst auf zwei Jahre befristete Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt.**
 - sollte der Geflüchtete innerhalb der ersten 2 Jahre seinen Arbeitsplatz verlieren, gilt die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis bis zum Ende des ALG 1 Bezugs (Versicherungsleistung) und verlängert sich bei erneuter Beschäftigungsaufnahme.

- **Voraussetzungen für eine Verlängerung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nach den zwei Jahren um weitere drei Jahre:**
 - Weitere Beschäftigung bzw. konkretes von der Arbeitsagentur bestätigtes Jobangebot
 - Zertifizierte Weiterbildung/Qualifizierung durch IHK/Handwerkskammer (bspw.in Anlehnung an Teilqualifikation im Bereich Lagerlogistik und Güterbewegung im Lager der IHK Bodensee-Oberschwaben)
 - Identitätsklärung durch die Vorlage von Passpapieren
Beispiel Gambia: Der Geflüchtete muss in sein Heimatland reisen, um einen Pass zu erhalten. Dies ist jedoch nur möglich, wenn er eine Aufenthaltserlaubnis besitzt. Eine Duldung reicht nicht aus.
 - verbindliche Vorlage eines Sprachzertifikats A 2 (Kursteilnahme in der Freizeit gegen Teilnahmegebühr).
 - wünschenswert ist zudem die verpflichtende Teilnahme an einer Wertekunde auf Basis des Grundgesetzes (Kursteilnahme in der Freizeit gegen Teilnahmegebühr).

- **Überprüfung der Kriterien durch Ausländerbehörde und Arbeitsagentur gemäß Kernkompetenz:**
 - Ausländerbehörde: z.B. Identität, Straffälligkeit
 - Arbeitsagentur: z.B. Arbeitsvertrag, Sprachkenntnisse

- **Transparente Aufbereitung von bereits bestehenden Möglichkeiten für freiwillige Rückkehr durch Behörden**
 - Rückkehrer, die eine relevante Summe als Startkapital zur Verfügung haben und eventuell zusätzliche Qualifikationen gelernt haben, sind die beste Entwicklungshilfe.
 - Es bedarf transparenter Informationen über die Auszahlung der Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung
 - Der Ablauf für diese Auszahlung sollte vereinfacht und vom Gesetzgeber transparent gemacht werden, damit die Arbeitgeber verpflichtet werden können, darüber zu informieren.

- **Änderungen und Ergänzungen (fett markiert) im § 18.a des Aufenthaltsgesetzes:**
Aufenthaltserlaubnis für ~~qualifizierte~~ Geduldete zum Zweck der Beschäftigung.
(1) Einem geduldeten Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation **oder seiner Beschäftigungsfähigkeit entsprechenden Beschäftigung** erteilt werden
1.d) eine Beschäftigung ausübt, die der Lebensunterhaltssicherung dient
Diese Änderung sollte Anwendung finden im Aufenthaltsgesetz und in Verwaltungsvorschriften sowie auch im neuen Einwanderungsgesetz

3.2 Einwanderungsgesetz

Die Wirtschaft braucht eine Lösung

- nicht nur für Fachkräfte nach Definition der deutschen dualen Ausbildungsberufe oder Universitätsabschlüsse
- sondern anhand der in der Wirtschaft tatsächlich benötigten Berufsbilder. Beispiele: LKW-Fahrer, Staplerfahrer, Reinigungskräfte, Arbeiter in Fertigungen, Pflegekräfte

3.3 Sofortmaßnahme:

- Bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes keine Abschiebung von Geflüchteten in Arbeit und nach Abschluss eines Ausbildungsvertrags, egal in welchem Status sie sich befinden.
- Neue Arbeitserlaubnis für Geduldete, die erwerbstätig waren und denen zwischenzeitlich (wegen Nichtvorlage von Passpapieren) die Arbeitserlaubnis entzogen wurde.

4. Hintergrund und Zielsetzung der Unternehmer-Initiative:

Integration in den Arbeitsmarkt ist kein Spaziergang. Sie ist mühsam, kostet viel Zeit, Engagement und häufig auch Nerven. Die Einstellung bringt einen hohen bürokratischen Aufwand mit sich. Die geflüchteten Mitarbeiter müssen in einen für sie oft völlig fremden Arbeitsalltag eingearbeitet werden. Es gilt, mangelnde Deutschkenntnisse zu überwinden, Hilfe zu leisten bei der Suche nach einer Wohnung und beim Weg durch den Behördenschwungel. Integration gelingt nur dann, wenn sich viele Menschen im Unternehmen mit großem Einsatz dafür engagieren. Sinnvollerweise wird dieser Mehraufwand in den ersten sechs Monaten durch die Arbeitsagentur finanziell unterstützt. In dieser Zeit entsteht unternehmerisch meist kein wahrnehmbarer Mehrwert.

Als Arbeitgeber erwarten wir auch den Einsatz der Geflüchteten, damit die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Sie müssen sich in deutsche Arbeitswelt einfinden, neue kulturelle Umgangsformen erlernen, kontinuierlich ihre Sprachkenntnisse verbessern und sorgfältig und konsequent mit den Behörden zusammenarbeiten. Der Weg ist auch für die Geflüchteten selbst nicht einfach, müssen immer wieder auch mit Misstrauen, das ihnen entgegenschlägt, umgehen lernen und trotzdem offen und engagiert bleiben.

Trotz der Herausforderungen sind zahlreiche Unternehmen verschiedenster Größe und aus unterschiedlichsten Branchen in ganz Deutschland dem Appell von Bundeskanzlerin Angela Merkel im Jahr 2015 gefolgt und haben geflüchtete Menschen in Festanstellung und Ausbildung eingestellt. Einige waren diesem Appell auch schon vorausgeeilt. Wir Unternehmer engagieren uns einerseits aus Verantwortungsgefühl, einen Beitrag für gelingende Integration zu leisten und einer sozialen Spaltung innerhalb Deutschlands entgegenzuwirken. Andererseits, weil in vielen Bereichen wie Handwerk, Gastronomie oder Pflege ein dringender Bedarf an Arbeitskräften besteht. Wir waren deshalb bereit,

uns diesen Weg pionierhaft zu erschließen. Zu diesem Zeitpunkt war weder klar noch war es Thema, wie sich die Bleibeperspektive der Menschen entwickelt.

Lohnt sich der ganze Aufwand der Integration? Ja, es lohnt sich. Integration ist anstrengend, aber sie bietet auch einen Mehrwert für alle Beteiligten – das zeigt sich in unseren Unternehmen deutlich. Heute haben sich unsere geflüchteten Mitarbeiter zu vollwertigen, hoch engagierten und motivierten Mitarbeitern und vor allem auch zu wertgeschätzten Kollegen im Team entwickelt. Sie sind eine Bereicherung für die Unternehmen und nicht mehr wegzudenken. Viele arbeiten im gewerblichen Bereich, sei es in der Produktion, in der Logistik, im Handwerk oder in der Gastronomie und Pflege. Damit besetzen sie Stellen, die wir nur sehr schwer ohne sie nachbesetzen können. Gerade in diesen Bereichen nimmt die angespannte Lage am Arbeitsmarkt ein bedrohliches Ausmaß an. Hier schaffen die eingestellten Geflüchteten einen wichtigen Beitrag für die Aufrechterhaltung des laufenden Betriebs und weiteres Wachstum. Sie stellen genau diese anzulernenden, angelernten oder auszubildenden Arbeitskräfte dar, die wir benötigen. Selbstverständlich erhalten unsere geflüchteten Mitarbeiter den gleichen Lohn wie die deutschen Kollegen.

Statt Leistungen vom Staat zu erhalten, sind Geflüchtete in Arbeit in der Lage, ihren Lebensunterhalt selbst zu finanzieren. Und sie leisten nicht nur für Unternehmen wie uns, sondern auch für die Gesellschaft einen wichtigen Mehrwert. Sie zahlen Steuern und Sozialabgaben und tragen dazu bei, dass Produkte in Deutschland produziert und wertvolle Dienstleistungen erbracht werden können.

Aber immer mehr Geflüchtete in Arbeit sind vom Verlust der Arbeitserlaubnis oder sogar von Abschiebung bedroht. Die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen reichen nicht aus, um uns als Arbeitgeber Planungssicherheit zu geben:

- Sogenannte 3+2 Regelung: wir haben viele festangestellte Geflüchtete, für die auf Grund von Sprachkenntnissen, Alter, bestehende Verantwortung für Familie eine Ausbildung nicht in Frage kommt
- §18a Abs. 1 AufenthG: greift nur für qualifizierte Geduldete. Viele unserer Mitarbeiter sind angelernte Arbeitskräfte ohne Ausbildung nach dem dualen Ausbildungssystem
- § 25b AufenthG/§ 9 AufenthG: unsere geflüchteten Mitarbeiter sind 2015/16 nach Deutschland gekommen. Weder 8 Jahre Voraufenthalt noch 5 Jahre Berufstätigkeit sind damit nicht erreicht.

Der Verlust der bereits integrierten und fest angestellten Geflüchteten als Arbeitskräfte ist für uns ein immenser wirtschaftlicher Schaden. Ihre Arbeitskraft ist nur mit sehr hohem personellen und finanziellen Aufwand oder teilweise gar nicht zu ersetzen. In vielen Fällen werden wir weniger produzieren, Aufträge nicht bedienen können sowie Umsatz, Reputation und Kunden verlieren. Zahlreiche Unternehmen aus ganz Deutschland berichten von den teilweise sogar existenziellen Bedrohungen durch den Verlust von Mitarbeitenden.

Damit werden das Engagement der Unternehmen, der Ehrenamtlichen, der Geflüchteten und auch die Investitionen des Staates wertlos und alle Integrationsbemühungen ad absurdum geführt. Wir wollen unseren unternehmerischen Beitrag zur Integration und zum sozialen Frieden gerne weiter leisten, dafür brauchen wir aber die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Deshalb haben wir die *Unternehmer-Initiative Bleiberecht durch Arbeit* gegründet, um auf die Absurdität und Sinnlosigkeit der aktuellen Situation hinzuweisen und uns aktiv und mit konstruktiven Lösungsansätzen in die Gestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen einzubringen. Statt eine von Ängsten geleitete Politik, die in eine Erstarrung führt, brauchen wir eine konstruktive, politische Gestaltung, die auf den Chancen aufbaut und Lösungen entwickelt: Deutschland braucht ein Einwanderungsgesetz, das neben hochqualifizierten Fachkräften auch den Bedarf an anzulernenden und auszubildenden Arbeitskräften berücksichtigt. Und Geflüchtete, die einen festen Arbeitsplatz

haben, brauchen jetzt eine gesicherte Aufenthaltsperspektive, und ihre Arbeitgeber brauchen Planungssicherheit.

Kritiker befürchten eine Sogwirkung mit dem Effekt, dass in der Hoffnung auf einen Arbeitsplatz noch mehr Menschen unter Inanspruchnahme des Asylrechts nach Deutschland kommen. Die Sogwirkung besteht unserer Einschätzung nach nicht, wenn die gesicherte Aufenthaltsperspektive nur stichtagsbezogen bis zum Einwanderungsgesetz für die bereits in Deutschland befindlichen Geflüchteten mit festem Arbeitsplatz gilt.

Mit diesen Maßnahmen wird Integration für alle Beteiligten lohnenswert und wir haben eine praktikable und sinnvolle Lösung. Es wird transparent und nachvollziehbar wie wir Zuwanderung in Deutschland regeln und das Asylrecht wird gestärkt. Denn dann gibt es eine klare Trennung zwischen Arbeitsmigration und Flucht vor politischer Verfolgung und Krieg.

5. Was wir heute schon leisten

Wir integrieren Geflüchtete in den Arbeitsmarkt und unterstützen aktiv bei der Integration der Geflüchteten in die Gesellschaft.

Arbeitsplätze für Geflüchtete:

- Wir beschäftigen über 2000 Geflüchtete mit unterschiedlichem und in der Regel unsicherem Bleibestatus
- Wir zahlen gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Das heißt Geflüchtete in Arbeit können ihren Lebensunterhalt selbst finanzieren.
- Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich.
- Wir bieten Geflüchteten einen festen Arbeitsplatz. Neben der finanziellen Unabhängigkeit trägt ein fester Arbeitsplatz wesentlich zur Eingliederung in die Gesellschaft bei.
- Wir bilden Geflüchtete für ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz und auch als klassische Auszubildende aus
- Viele unserer Unternehmen haben bereits Integrationsbeauftragte nach innen und außen oder unterstützen geflüchtete Mitarbeiter durch Schulungen, bei Spracherwerb, Behördenangelegenheiten, Problemen des Alltags usw.
- Wir leben eine Integrationskultur aktiv vor und zeigen das Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann. Unsere Erfahrungen geben wir an andere Unternehmen weiter.

6. Kontakt

www.unternehmer-initiative.com