

Positionspapier

Fachkräfteinwanderung

Februar 2024

Türlestraße 6 | 70191 Stuttgart | Telefon +49 711 21050 -0 | www.suedwesttextil.de

SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	3
2. Status Quo	3
3. Fachkräfteeinwanderungsgesetz - Aktuelle Situation.....	4
3.1. Blaue Karte EU.....	5
3.2. Fachkräfte	5
3.3. Chancenkarte	5
3.4. Studierende	6
4. Position Südwesttextil	7
4.1. Aufenthaltstitel	7
4.2. Auslegung und Interpretationsmöglichkeiten.....	8
4.3. Anerkennung von Abschlüssen und Sprachtests	8
4.4. Verfahrensdauer	9
4.5. Ineffektive Strukturen.....	10
4.6. Zentralisierung von Zuständigkeiten	11
4.7. Digitalisierung.....	11
5. Fazit – Forderungen von Südwesttextil.....	12



1. Präambel

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt und insbesondere in Baden-Württemberg fehlen Arbeitskräfte. Dies macht die Einwanderung von Personen aus Drittstaaten dringend erforderlich.

Der Zuzug von Menschen in die Arbeitswelt stellt auch die Gesellschaft nicht vor unüberwindbare soziale Herausforderungen, denn die Kraft der Unternehmen zur Integration der eingewanderten Fachkräfte ist hier besonders hervorzuheben. In der Textil- und Bekleidungsindustrie tragen die Unternehmen durch die Beschäftigung von Mitarbeitern aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Ländern zum friedlichen Miteinander in der Gesellschaft bei.

Nur eine offene, gleichberechtigte und diverse Gesellschaft kann innovativ und erfolgreich sein. Um dies zu erreichen, wird ein modernes Fachkräfteeinwanderungsgesetz benötigt, das es Unternehmen erlaubt, mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unabhängig von Ihrer Herkunft, erfolgreich die Aufgaben von Morgen anzugehen.

Mitte August 2023 wurde das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung beschlossen. Erste Regelungen traten bereits zum 18.11.2023 in Kraft, die weiteren Änderungen werden im Lauf des Jahres 2024 bzw. im Jahr 2026 folgen. Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und die flankierende Verordnung beinhalten Änderungen am Aufenthaltsgesetz, in der Beschäftigungsverordnung sowie in der Aufenthaltsverordnung.

2. Status Quo

In den meisten Fällen müssen ausländische Arbeitskräfte zunächst ein Visum zum Zweck der Erwerbstätigkeit bei der deutschen Auslandsvertretung im Heimatland beantragen. Über das Auslandsportal des Auswärtigen Amtes ist dieser Vorgang online möglich. Danach ist in der Regel innerhalb von zwölf Monaten von den Fachkräften bei der zuständigen Ausländerbehörde ein elektronischer Aufenthaltstitel, der die Beschäftigung erlaubt, zu beantragen. Der Aufenthaltstitel kann direkt bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden. Nach der Erteilung darf eine Beschäftigung ausgeübt werden.

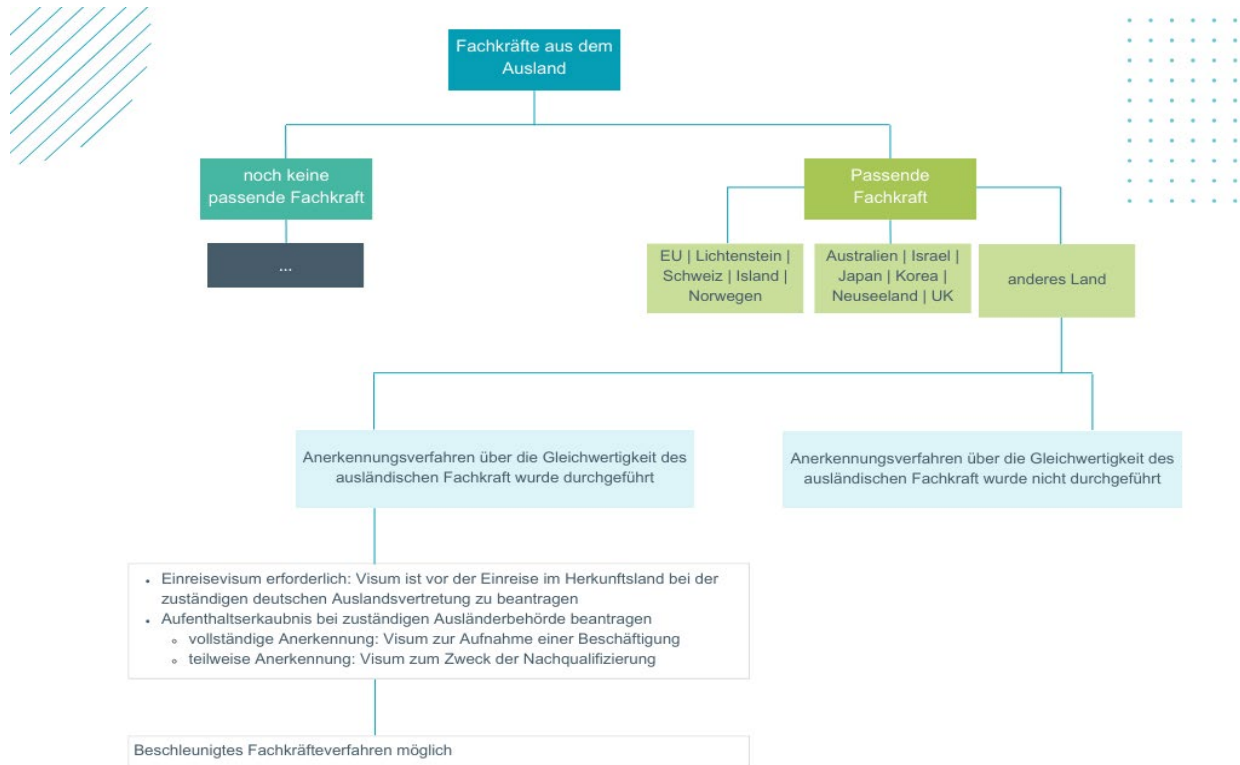
In der Regel bedarf der Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung einer Zustimmung im Rahmen der Arbeitsmarktprüfung der Bundesagentur für Arbeit.

Arbeitgeber können alternativ das sog. beschleunigte Fachkräfteverfahren nutzen.



Möglich ist auch, eine Vorabzustimmung bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen, um die Voraussetzungen schon vor Beantragung des Visums überprüfen zu lassen.

Beispielhaft ist hier die Fachkräfteeinwanderung aus einem Drittstaat aufgeführt:



Quelle: www.make-it-in-germany.com/de/

Betrachtet man die Neuregelungen im Detail, bleiben die Aufenthaltstitel, die beteiligten Behörden, ihre Zuständigkeiten und Prozesse allerdings in vielen Bereichen unklar. Durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz kommen außerdem weitere Aufenthaltstitel und damit verbunden, neue Prozesse für die Unternehmen hinzu.

3. Fachkräfteeinwanderungsgesetz - Aktuelle Situation

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurde am 16.08.2023 verkündet. Der Bundesrat hatte am 7. Juli 2023 auch der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung zugestimmt. Die meisten Regelungen werden am 1. März 2024 in Kraft treten. Einzelne Regelungen, insbesondere die Regelungen zur Blauen Karte EU traten zum 18. November 2023 in Kraft, weitere Regelungen wie zur neuen Chancenkarte folgen zum 1. Juni 2024.



Das Gesetz und die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sehen relevante Änderungen bei den Säulen „Fachkräfte, Erfahrung und Potenzial“ vor.

3.1. Blaue Karte EU

Die Blaue Karte EU war eine Aufenthaltserlaubnis für hochqualifizierte Fachkräfte und erfährt mit der Neufassung eine erhebliche Erweiterung des Anwendungsbereiches. Im Wesentlichen wird die Mindestgehaltsschwelle herabgesenkt und das Erfordernis des Vorliegens einer akademischen Ausbildung fallen gelassen. In Zukunft kann eine Fachkraft mit akademischer Ausbildung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Blaue Karte EU zum Zweck einer ihrer Qualifikation angemessenen inländischen Beschäftigung erteilt werden, wenn sie ein Gehalt in Höhe von mindestens 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhält.

Im Bereich der sog. Engpassberufe sinkt die Gehaltsgrenze von 52 Prozent auf 45,3 Prozent. Diese Grenze gilt außerdem für diejenigen, die einen Hochschulabschluss nicht mehr als drei Jahre vor Beantragung der Blauen Karte EU erworben haben.

Gleichermaßen wird die Blaue Karte EU für Fachleute der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie für Leitende von Informations- und Kommunikationstechnologiediensten geöffnet, die über kein Hochschulstudium verfügen, aber durch ihre Tätigkeit Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, die diesem Niveau entsprechen.

3.2. Fachkräfte

In Zukunft wird es Fachkräften daher möglich sein, jede qualifizierte Beschäftigung in nicht reglementierten Bereichen auszuüben. Es entscheidet ausschließlich der Arbeitgeber, ob eine Person geeignet ist, die Anforderungen einer Stelle zu erfüllen. Damit öffnet sich für ausländische Fachkräfte der Zugang zu neuen Berufsfeldern.

3.3. Chancenkarte

Neu eingeführt wird die sog. Chancenkarte. Mit ihr wird ein Instrument geschaffen, um Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Die Personen können ohne ein Angebot/Vertrag zur Suche nach Arbeit, Ausbildung oder Qualifikation im Rahmen des Anerkennungsverfahrens für max. 12 Monate einreisen.



Zum ersten Mal wird damit Erwerbsmigration nach Deutschland basierend auf einem Punktesystem ermöglicht. Dabei sind folgende Mindestvoraussetzungen zu erfüllen:

- / Deutschkenntnisse auf dem A1-Niveau oder Englischkenntnisse auf dem B2-Niveau
- / Im Herkunftsland eine staatlich anerkannte mind. 2-jährige Berufsqualifikation oder ein Hochschulabschluss
- / Ein gesicherter Lebensunterhalt

Haben die Bewerber diese Mindestvoraussetzungen erfüllt, so können sie am Punktesystem teilnehmen. Hier müssen mindestens 6 Punkte erfüllt sein. Damit kann im Ermessen der Behörde eine Chancenkarte ausgestellt und der Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche umgesetzt werden. Die Kriterien für die Punktevergabe sind beispielsweise Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Alter und Deutschlandbezug.

Erreichen die Personen mit einem Arbeitsvertrag oder einem verbindlichen Arbeitsplatzangebot nicht alle Voraussetzungen, kann die Chancenkarte einmalig um 2 Jahre verlängert werden (Folge-Chancenkarte). Eine weitere Möglichkeit, die Chancenkarte zu erlangen, bietet sich, wenn der Antragssteller eine Fachkraft nach § 18 Abs. 3 AufenthG¹ ist.

Die Chancenkarte wird lediglich für die Suche nach einer Erwerbstätigkeit ausgestellt und berechtigt in diesem Zusammenhang dazu, eine Beschäftigung von bis zu 20 Stunden je Woche auszuüben oder eine qualifizierte Probebeschäftigung für jeweils höchstens zwei Wochen auszuüben.

Die Chancenkarte ist für ein Jahr gültig und die Altersgrenze bei der Ausbildungsplatzsuche wird auf 35 Jahre erhöht.

3.4. Studierende

Für die Erwerbstätigkeit im Rahmen des Studiums werden wesentliche Neuerungen eingeführt. So steigt die erlaubte Erwerbstätigkeit neben dem Studium von 120 auf 140 volle Arbeitstage pro Kalenderjahr. Des Weiteren wird ein Arbeitstagekonto eingeführt. Darüber hinaus ist zukünftig zwischen einer Beschäftigung während und außerhalb der Vorlesungszeit zu differenzieren. Außerhalb der Vorlesungszeit kann die Arbeit einer Kalenderwoche nur mit zweieinhalb Arbeitstagen auf das Arbeitstagekonto angerechnet werden.

¹ Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes ist ein Ausländer, der:

1. eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder
2. einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung).



4. Position Südwesttextil

Die von der Bundesregierung auf den Weg gebrachten Neuregelungen sind auf dem Weg zu einer modernen Fachkräfteeinwanderung aus Sicht der Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie sehr wichtig. Wie der Name des Gesetzes allerdings bereits mitteilt, handelt es sich um eine Weiterentwicklung des Bestehenden, nicht aber um „den großen Wurf“. Was nicht erreicht wird, ist die Entlastung der Beteiligten, sowohl der Unternehmen, der Fachkräfte als auch der jeweiligen Behörden. Die Erhöhung der Transparenz der Entscheidungen sowie eine Prozessoptimierung findet nicht statt und kann durch das Fehlen konsequenter Digitalisierung derzeit auch nur schwer erfolgen.

4.1. Aufenthaltstitel

Trotz neuer Gesetzesgrundlage gibt es weiterhin eine Vielzahl an möglichen Aufenthaltstiteln, deren Erhalt in manchen deutschen Botschaften und Konsulaten erst nach mehrwöchiger Wartezeit, teilweise bis zu mehreren Monaten, möglich ist. Hier ist dringend eine Beschleunigung geboten.

Überdies weisen diese unterschiedlichen Aufenthaltstitel teilweise sehr umfangreiche Voraussetzungen und Bedingungen auf, z.B.:

- / Vorabzustimmungen
- / Beschränkungen auf Arbeitstage
- / detaillierte Positionsbeschreibungen und Positionsbindungen
- / Anerkennung/Anerkennungsverfahren von Bildungsabschlüssen

Darüber hinaus gibt es mehrere Sonderkonstellationen, z.B.:

- / Aufenthaltserlaubnis über UN-Freiwilligenprogramm, bei der sich erst durch Nachfrage bei der Behörde herausstellt, dass damit auch eine Arbeitsaufnahme erlaubt ist
- / Fiktionsbescheinigungen vorheriger Arbeitgeber, weil die Kapazitäten fehlen, um aktualisierte Informationen in Bescheinigungen zu übernehmen

Diese Komplexität inkl. der neu angebotenen Zugangswege und deren Auslegungsmöglichkeiten wirken für qualifizierte Fachkräfte im Vergleich zum europäischen Ausland eher unattraktiv, denn einladend.

Es bedarf eines erheblichen betrieblichen Einsatzes, um diese potenziellen Mitarbeiter im Prozess der Einwanderung nach Deutschland nebst richtiger Auswahl der erforderlichen



Aufenthaltstitel zu begleiten. Ein Einsatz, der für mittelständische Unternehmen personell nur schwer abzubilden ist.

4.2. Auslegung und Interpretationsmöglichkeiten

Das Gesetz und die Verordnungen zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung beseitigen aktuell nicht die unterschiedlichen Handhabungen aufgrund von Interpretationsmöglichkeiten bei einzelnen Behörden oder unterschiedliche Auslegungen in den Bundesländern, bezogen auf die jeweiligen Aufenthaltstitel.

Auch ergeben sich auf Basis des Gesetzes noch eine Vielzahl von Anwendungsmöglichkeiten, die lediglich eine Empfehlung darstellen; mit anderen Worten verbleibt es im Ermessen einer Behörde, ob und wenn ja, welcher Aufenthaltstitel erstellt wird. Dies führt dann unweigerlich bundesweit zu oft sehr unterschiedlichen Handhabungen. Für ein Unternehmen mit Standorten in unterschiedlichen Bundesländern ist dies kaum abbildbar.

Diese fehlende Klarheit führt außerdem zu Unsicherheiten bei Mitarbeitenden, Unternehmen und auch bei den Behörden.

Ein Punkt auf dem Weg zu mehr Transparenz sind daher allgemeingültige Auslegungshinweise und Richtlinien zur Interpretation von Begrifflichkeiten. Dadurch erhöht sich die Rechtssicherheit bei der Auslegung von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften.

4.3. Anerkennung von Abschlüssen und Sprachtests

Eine weitere Unsicherheit liegt bei der Anerkennung von Abschlüssen vor, bei der sich teilweise die Frage stellt, ob diese noch notwendig ist. Diese zeitaufwändigen Anerkennungsverfahren stellen nach wie vor eine große Hürde bei der Erwerbsmigration dar. Mit der Voraussetzung der im Herkunftsland staatlich anerkannten, mindestens zweijährigen Berufsqualifikation, wird diese Problematik sogar noch weiter verstärkt.

Beispielhaft dargestellt aus der Textil- und Bekleidungsindustrie:

- /** Ein mittelständisches Unternehmen wollte einen Elektriker aus dem Iran als Fachkraft einstellen. Es lagen folgende Unterlagen vor:
 - Arbeitsvertrag
 - Teilanerkennung und Qualifizierungsplan
 - Wohnung für die ausländische Fachkraft
 - Integration durch weiteren iranischen Mitarbeiter gegeben



Das Problem bestand darin, dass der Mitarbeiter beim Sprachtest für das A2-Niveau den Bereich „Schrift“ nicht bestanden hat. Die Bereiche „Lesen“ und „Sprechen“ wurden bestanden. Daraufhin bekam er keine Einreiseerlaubnis.

Nach Prüfung durch mehrere Akteure wurde bezweifelt, dass für die Einreise überhaupt ein A2-Niveau erforderlich ist. Es war nicht ersichtlich, woher die Forderung kam. Es waren insgesamt vier Institutionen mit der Klärung befasst, um eine erfolgreiche Einreise und Anstellung zu veranlassen

Vor diesem Hintergrund sollte überprüft werden, ob die Anerkennungsverfahren nicht deutlich schlanker aufgestellt werden können, insbesondere dann, wenn ein Unternehmer für sich bereits entschieden hat, diese Fachkraft im Betrieb einsetzen zu wollen bzw. zu können.

4.4. Verfahrensdauer

Ein anhaltendes Problem bleibt die Verfahrensdauer. Bereits heute stellt die lange Verfahrensdauer bei der Feststellung von Aufenthaltstiteln das größte Problem dar. So liegt die Verfahrensdauer mittlerweile bei mindestens 3 bis 6 Monaten und länger.

Die lange Verfahrensdauer ist auch unabhängig davon, ob es nur um eine Verlängerung oder um eine Neubeantragung (z.B. auch bei Arbeitgeberwechsel) geht. Bei einer Verlängerung wäre eine schlichte Meldung an die Behörde durch den Arbeitgeber ausreichend und würde Kapazitäten auf allen drei Seiten, Behörde, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, freisetzen.

Beispielhaft dargestellt aus der Textil- und Bekleidungsindustrie:

- / Qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, die Unternehmen in Baden-Württemberg gerne eingestellt hätten und die aufgrund der Zusage bei ihrem Arbeitgeber im Herkunftsland gekündigt haben, waren gezwungen, aufgrund der langen Verfahrensdauer, sich in anderen Ländern der EU zu bewerben. Da das Verfahren in anderen Staaten deutlich schneller ging, standen sie für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg nicht mehr zur Verfügung.
- / Ein Mitarbeiter einer indischen Auslandstochter sollte in die Deutsche Zentrale geholt werden. Dieser Mitarbeiter (Master of Business Administration, Bachelor of Technology) verfügte über alle Voraussetzungen zur Erlangung der Blaue Karte EU und hat diese am 30.12.2022 unter Einreichung sämtlich benötigter Unterlagen beantragt. Daraufhin erhielt er mit Schreiben vom 31.01.2023 von der Ausländerbehörde die Mitteilung, dass „die Bearbeitung eine umfangreiche Prüfung unter Beteiligung verschiedener Behörden“ erfordere. Daher müsse er, „auch unter Berücksichtigung der ständig steigenden Fallzahlen, aktuell mit einer Verfahrensdauer



von mindestens fünf Monaten rechnen.“ Immerhin wurde dem Mitarbeiter mit Datum vom 03.05.2023 eine Fiktionsbescheinigung ausgestellt, die ihm die Arbeitsaufnahme in Deutschland gestattete. Die Fiktionsbescheinigung war befristet bis zum 02.11.2023. Eine Entscheidung bis zum Ablauf der Frist konnte nicht erreicht werden, so dass der Mitarbeiter das Land verlassen musste. Erst nach einer entsprechenden politischen Intervention konnte der Mitarbeiter wieder einreisen.

- / Ein tunesischer Mitarbeiter wollte aus der Produktionsstätte in Tunesien in das Mutterhaus nach Deutschland. Der Mitarbeiter verfügt über einen Hochschulabschluss an einer tunesischen Hochschule, welche allerdings nicht in „anabin“² gelistet ist. Alle Unterlagen inklusive der Zeugnisbewertung wurden der Ausländerbehörde eingereicht. Nach vier Wochen hat das Unternehmen immer noch keine Reaktion erhalten, weder eine Eingangsbestätigung noch ein Aktenzeichen usw. Außerdem ist die Behörde weder telefonisch noch per Mail zu erreichen.
- / Automatisch erstellte Vorabzustimmungen werden teilweise erst nach 6 Wochen Bearbeitungszeit erteilt, obwohl dies durchaus schneller umsetzbar wäre.
- / In vielen Fällen läuft aufgrund der Verfahrensdauer eine befristete Aufenthaltserlaubnis, trotz rechtzeitig beantragter Verlängerung ab und die Mitarbeiter sind völlig im Ungewissen. Die Fiktionswirkung des § 81 AufenthG im Falle der beantragten Verlängerung hilft da auch z.B. bei Reisen nicht weiter. Diese wäre auf dem Dokument zu bescheinigen, kann jedoch nicht erfolgen, da der benötigte Termin nicht gewährt wird.

Unabhängig von den bereits heute vorliegenden Problemen ist mit Wahrnehmung der neuen Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes mit der Zunahme von Anträgen, insbesondere in Bezug auf die Blaue Karte EU, zu rechnen. Durch die neugeschaffenen Instrumente wie Chancenkarte und Arbeitstagekonto für Studierende ist daher davon auszugehen, dass die Verfahrensdauer insgesamt noch zunimmt.

4.5. Ineffektive Strukturen

Diese lange Verfahrensdauer ist nicht immer auf die hohe Anzahl an Anträgen oder an einer Personalknappheit fest zu machen, sondern sie ist auch oft auf ineffiziente Strukturen zurückzuführen.

² anabin ist das Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen. Die Datenbank stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bereit und unterstützt Behörden, Arbeitgeber und Privatpersonen, eine ausländische Qualifikation in das deutsche Bildungssystem einzustufen. Die Datenbank wird betrieben von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz.



Beispielhaft dargestellt aus der Textil- und Bekleidungsindustrie:

- / Mitarbeitende der Unternehmen können teilweise weder telefonisch noch via E-Mail-Kontakt zur Ausländerbehörde aufnehmen. Aufgrund fehlender Erreichbarkeit müssen sich Mitarbeitende teils in der Nacht vor der Ausländerbehörde anstellen, um zumindest eine Chance auf ein persönliches Gespräch zu bekommen. Die entsprechenden Medienberichte sind hinlänglich bekannt.
- / In mehreren Fällen dauerte der Aktenversand von Behörde zu Behörde innerhalb von Baden-Württemberg Wochen bis Monate, was dem üblichen Postweg nicht entspricht.
- / Innerhalb einer Ausländerbehörde befinden sich Akten auch gerne im „Umlauf“, so dass ein Zugriff aktuell nicht gegeben ist. Dies verlängert die Bearbeitungszeit zusätzlich und führt zu langen Bearbeitungswegen.

4.6. Zentralisierung von Zuständigkeiten

Eine höhere Transparenz würde durch eine Zentralisierung der Zuständigkeiten und Bündelung von mehreren Kompetenzen bei **einer** Behörde erreicht. Eine zentrale Einwanderungsstelle für Baden-Württemberg wäre eine erhebliche Verbesserung, vorausgesetzt diese wäre mit den entsprechenden personellen Ressourcen ausgestattet. Für mittelständische Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie hätte das den entscheidenden Vorteil, sich an eine Stelle wenden zu können, die den komplexen Prozess der Fachkräfteeinwanderung mit allen erforderlichen Voraussetzungen steuert und auch im Einzelfall entscheiden kann.

4.7. Digitalisierung

Ebenso ist die digitale Kommunikation mit allen einzubindenden Behörden unabdingbar, bei gleichzeitiger Koordinierung zwischen Bund und Ländern. Es müssen verschiedene Anforderungen und Formulare, der am Verfahren beteiligten Behörden und Ämter vereinheitlicht, vereinfacht und digitalisiert werden. Wünschenswert wäre ein digitales Portal, auf das nicht nur alle beteiligten Behörden, sondern mit separatem, datenschutzkonformem Zugriffsrecht auch der Unternehmer, respektive der Mitarbeiter zugreifen kann, um jederzeit den aktuellen Status abfragen zu können.

Beispielhaft dargestellt aus der Textil- und Bekleidungsindustrie:

- / Während der Übersendung von Akten/Dokumenten gibt es keine feste Zuständigkeit, dadurch fehlt den Beteiligten häufig der Überblick über den aktuellen Sachstand, was wiederum zusätzlichen Aufwand durch Nachfassen erforderlich macht.



- / Arbeitgeberwechsel und Umzug: Eine Mitarbeiterin eines Unternehmens erhielt eine Fiktionsbescheinigung für die Arbeitsplatzsuche, die auch die Erwerbstätigkeit gestattet. Die beantragte Arbeitserlaubnis wurde in einer Stadt (1) in Baden-Württemberg ausgestellt. Nun zog die Mitarbeiterin in eine andere Stadt (2), Stadt (1) übergab die nötigen Unterlagen an Stadt (2). Kurz vor Ablauf der Fiktionsbescheinigung erfolgte keine Rückmeldung. Auf mehrmalige Nachfrage erstellte die Ausländerbehörde Stadt (2) eine neue Fiktionsbescheinigung. Die Ausländerbehörde in Stadt (1) konnte, zeitlich überschneidend, der Mitarbeiterin allerdings schon eine Kopie ihres finalen Aufenthaltstitels senden.
- / Zusatzblätter: Die Zusatzblätter werden bei einem Arbeitgeberwechsel häufig noch auf den alten Arbeitgeber ausgestellt mit der Begründung: „weil es einfacher ist“. Für Mitarbeitende in Unternehmen ist das allerdings eine „merkwürdige“ Situation und führt häufig zu zusätzlichem Kommunikationsaufwand. Nur wenige Kommunen stellen im Vorfeld klar, dass das bei ihnen gängige Praxis ist, wie z.B. in Berlin.

Durch konsequente Digitalisierung, wie z.B. auch den Einsatz von KI (Large Language Models) könnte hier eine Vereinfachung für alle Akteure im System erreicht werden.

Das Erstellen von digitalen Prozessketten mit klaren Definitionen und transparenten Algorithmen, basierend auf dem neuen Gesetz, ist dabei ein wichtiger Schritt für die Überwindung von Unsicherheit und Überlastung. Eine zentrale Datenbank in Form eines digitalen Portals mit den nötigen Schnittstellen, wäre eine deutliche Vereinfachung im Bereich der Fachkräfteeinwanderung.

5. Fazit – Forderungen von Südwesttextil

Die Textil- und Bekleidungsindustrie in Baden-Württemberg begrüßt den Grundsatz des weiter entwickelten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes als innovative, politische Trendwende. Eine Gesetzgebung, die die Möglichkeit eröffnet, das Bild, das Deutschland nach außen in Sachen Einwanderung bietet, positiv zu verändern. Aktuell ist aber davon auszugehen, dass durch die hohe Komplexität der Neuregelungen, ohne Vereinfachung der Prozesse bzw. signifikante Aufstockung der ausführenden Behörden mit deutlich mehr Personal bei gleichzeitiger Digitalisierung in der Praxis keine große Veränderung im Bereich der Fachkräftegewinnung durch die Textil – und Bekleidungsindustrie in Baden-Württemberg eintreten wird.



Eine erfolgreiche Fachkräfteeinwanderung bedarf daneben auch einer Willkommenskultur, die sich grundsätzlich in der Gesellschaft wie auch in dienstleistungsorientierten, proaktiven Prozessabläufen von Behörden widerspiegeln sollte.

Diese Willkommenskultur ist wichtig, damit die Fachkräfte, die den Weg über die Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nach Deutschland genommen haben, auch bleiben und nicht frühzeitig wieder das Land verlassen, weil sie sich in der Gesellschaft nicht angenommen fühlen.

Neben der erforderlichen Willkommenskultur sollte auch die im Vergleich geringere Attraktivität von Deutschland, bezogen auf die Steuern – und Abgabenlast für Einkommen, nicht außer Acht gelassen werden. Diese ist in Deutschland im Vergleich zu anderen Industrienationen deutlich höher. In der Oecd-Studie Taxing Wages 2023: Indexation of Labour Taxation and Benefits in OECD-Countries ist Deutschland auf dem vorletzten Platz; ein „Ranking“, dass in Vorstellungsgesprächen mit einwanderungswilligen Fachkräften regelmäßig als (mit-) entscheidender Faktor kommuniziert wird.

Die Textil- und Bekleidungsindustrie fordert daher, zeitnah folgende Voraussetzungen zur praxisnahen Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und seiner Verordnungen zu schaffen:

- / Einführung einer **zentralen Einwanderungsbehörde** in Baden-Württemberg zur Zentralisierung der Zuständigkeiten, um Strukturen zu vereinfachen und Prozesse zu beschleunigen
- / **Zusammenfassung der unterschiedlichen „Zugangswege“** in einem Modell, das im Kern auf einem Punktesystem beruht und, je nach Qualifizierungsniveau, einen differenzierten Zugang zum deutschen und europäischen Arbeitsmarkt ermöglicht.
- / Entwicklung eines **digitalen Portals** für die Fachkräfteeinwanderung mit datenschutzkonformen Zugriffsrechten, um den Informationsfluss zwischen allen Beteiligten deutlich effizienter zu gestalten
- / **Beschleunigung der Verfahren zum Erhalt der Aufenthaltstitel**, nebst einer strukturierten Information, welcher Aufenthaltstitel mit welchen Voraussetzungen verbunden ist und welche Möglichkeiten bietet.
- / Deutliche **Verkürzung der Verfahrensdauer**, um im internationalen Wettbewerb, die Chance zu haben, Fachkräfte für Baden-Württemberg werben und einstellen zu können



- / Gestaltung von **einfachen und übersichtlichen Prozessen zur Anerkennung von Abschlüssen und Sprachtests**
- / **Entwicklung allgemeingültiger Auslegungshinweise und Richtlinien** zur Interpretation von Begrifflichkeiten, um die Rechtssicherheit bei der Auslegung von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften zu erhöhen, zumindest baden-württembergweit, wünschenswert wäre auch bundesweit.
- / Zeitnahe **Beseitigung ineffektiver Strukturen**

Herausgeber:

SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.

Verantwortlich

Edina Brenner
Hauptgeschäftsführerin
brenner@suedwesttextil.de

Ansprechpartner*innen

Christine Schneider
Leiterin Fachkräfte + Märkte
schneider@suedwesttextil.de

