



CDU

Arbeitskräftelücke schließen- Wohlstand sichern

Klausurtagung | 17. Februar 2023 | ConventGarten | Rendsburg

Arbeitskräftelücke schließen – Wohlstand sichern
Rendsburger Erklärung - Beschluss vom 17. Februar 2023

Inhalt

1. Ausgangslage schleswig-holsteinischer Arbeitsmarkt	1
1.1. Volkswirtschaftlicher Schaden durch Fach- und Arbeitskräftemangel	1
1.2. Landesinternes Arbeitskräftepotential.....	2
1.3. Bedarf an Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland.....	3
2. Potenziale am deutschen Arbeitsmarkt ausschöpfen.....	3
3. Fachkräfte- und Arbeitskräftezuwanderung ermöglichen.....	5
3.1. Unser Ziel ist internationale Wettbewerbsfähigkeit	5
3.2. Schleswig-Holstein ein Land des Willkommens.....	5
3.3. Das Aufenthaltsrecht als Grundlage für Arbeitsmigration	7
3.4. Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein.....	7
3.5. Studien- und Schulstandort SH für ausländische Studierende und Schüler attraktiv gestalten	8
3.6. Qualifikationen anerkennen, Qualifikationen erwerben	9
3.7. Behördliche Prozesse vereinfachen	9
4. Staatsangehörigkeitsrecht wettbewerbsfähig gestalten	9
5. Integration in den Arbeitsmarkt:.....	10
5.1. Erleichterungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt.....	11
5.2. Rechtskreiswechsel ermöglichen	11
5.3. Gut aufgestellte Strukturen.....	12

Schleswig-Holstein ist unter CDU-geführter Landesregierung auf dem Weg, ein klimaneutrales Industrieland zu werden. Um dies unter den Herausforderungen des demografischen Wandels zu erreichen, müssen wir weitere Potentiale in der Erwerbsarbeit im Inland heben, aber auch durch Zuwanderung neue Fach- und Arbeitskräften erschließen. Nur so werden wir unsere Wettbewerbsfähigkeit, unser Wachstum durch Innovationen und unseren Wohlstand sichern können.

1. Ausgangslage schleswig-holsteinischer Arbeitsmarkt

Am 31. Januar 2023 waren in Schleswig-Holstein 28.570 offene Arbeitsstellen gemeldet, im Jahresdurchschnitt 2022 (2021) waren es gut 30.000 Stellen. Betrachtet man allerdings die Entwicklung in den vergangenen Jahren, wird die rasante Entwicklung bei den offenen Arbeitsstellen erst richtig deutlich. Seit 2009 ist die Zahl der offenen Arbeitsstellen von knapp 10.000 auf über 25.000 in 2019 kontinuierlich gestiegen. Nur die Pandemie unterbrach diese Entwicklung kurzfristig (22.000 Stellen im Jahr 2020). Dieser leichte Rückgang wurde mit dann 30.287 gemeldeten, offenen Stellen in 2022 mehr als ausgeglichen und erreichte einen neuen Höchststand. Im Jahresdurchschnitt seit 2009 ist mithin ein Anstieg bei den offenen Stellen um ca. 200 Prozent zu verzeichnen. Diese Entwicklung scheint noch kein Ende gefunden zu haben. Zudem sind dies nur die bei der Arbeitsagentur gemeldeten offiziellen Zahlen. Zahlreiche Unternehmen nehmen den Service der Arbeitsagentur nicht in Anspruch und vertrauen auf eigene Aktivitäten, um Stellenbesetzungen vorzunehmen. Die größten Bedarfe bestehen dabei im Gesundheits- und Sozialwesen, Baugewerbe, Handel, Instandhaltung von Kraftfahrzeugen und im Gastgewerbe.

1.1. Volkswirtschaftlicher Schaden durch Fach- und Arbeitskräftemangel

Die durchschnittliche Dauer der Nachbesetzung einer Stelle liegt in Schleswig-Holstein bei Fachkräften bei 166 Tagen, bei Arbeitskräften, die angelernt werden oder Hilfstätigkeiten vornehmen, beträgt die Vakanzzeit immer noch 163 Tage. Die durchschnittliche Vakanzzeit für alle offenen Stellen in Schleswig-Holstein ist dabei im Vergleich zum vorherigen Jahr stark gestiegen, um 23 Tage auf insgesamt 155 Tage. Damit verbleibt im Schnitt eine Stelle in Schleswig-Holstein fünf Monate unbesetzt. Auch dies dürfte noch nicht das Ende der Entwicklung gewesen sein. Dass dies erhebliche Auswirkungen auf die Volkswirtschaft haben muss, ist augenscheinlich.

Die fehlenden Fach- und Arbeitskräfte verursachen daher einen erheblichen volkswirtschaftlichen Schaden. Der Fach- und insgesamt Arbeitskräftemangel ist überall im Land deutlich spürbar – nicht nur in den Unternehmen, weil Produktionskapazitäten nicht ausgeweitet werden können, sondern auch in der Bevölkerung, weil Restaurants nicht wie gewohnt öffnen. Nach dem Fachkräftereport 2021 des DIHK liegt die Zahl der aktuell in Deutschland nicht besetzten Stellen bei 1,7 bis 1,8 Millionen. Das bremst die Wertschöpfung um rund 90 Milliarden Euro – also circa 2,5 Prozent des

Bruttoinlandsproduktes. Das entspricht fast dem Anteil Schleswig-Holsteins am nationalen BIP (2,9%). Damit erweist sich der Fachkräftemangel als enorme Wachstumsbremse.

1.2. Landesinternes Arbeitskräftepotential

Es stellt sich also die Frage, ob und in wie weit eine Verbesserung der Nutzung des landesinternen Arbeitskräftepotenzials die beschriebenen Lücken schließen kann. Hierzu ist ein Blick auf die Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen erhellend: Waren 2014 noch mehr als 100.000 Menschen in unserem Land arbeitslos gemeldet und lag die Arbeitslosenquote bei 6,8 Prozent, waren es vor der Corona-Pandemie im Jahr 2019 unter 80.000 bei einer Arbeitslosenquote von 5,1 Prozent. Auf dieses Niveau bewegen wir uns wieder zu. Derzeit sind für Januar 2023 in Schleswig-Holstein 89.641 Personen erwerbslos gemeldet, davon sind rd. 28.000 Langzeitarbeitslose. Trotz Pandemie und Energiekrise ist keine wesentliche Verschlechterung am Arbeitsmarkt feststellbar.

Der Blick auf die Erwerbslosenstatistik zeigt zudem, dass 55 Prozent aller erwerbslos gemeldeten Personen keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Sie sind auf dem Arbeitsmarkt also schwerer zu vermitteln und werden damit keinen wesentlichen Beitrag zum Schließen der Fachkräftelücken leisten können.

Zudem hatten wir einen großen Zulauf von ukrainischen Schutzsuchenden, mittlerweile sind mehr als 30.000 Schutzsuchende zu uns gekommen, die nach und nach ebenfalls auf den Arbeitsmarkt drängen. Bereits jetzt sind 4800 zusätzlich ukrainische Staatsbürgerinnen und -bürger im Vergleich zu Februar 2022 in Schleswig-Holstein beschäftigt. Trotz der Aufnahme von Schutzsuchenden, die mit dem sogenannten Rechtskreiswechsel in das SGB II integriert wurden, kann keine Verschlechterung der Situation am Arbeitsmarkt festgestellt werden.

Das Problem des Fachkräftemangels beginnt für die Schleswig-Holsteinischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jedoch nicht erst bei der Suche nach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es beginnt schon bei der mangelnden Besetzung von Ausbildungsstellen. Obwohl in Schleswig-Holstein gut 25.000 Schülerinnen und Schüler 2022 die Schule mit einem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss oder der mittleren Reife abschlossen, konnten bis zum 31.12.2022 nur knapp 9000 Ausbildungsplätze besetzt werden, über 6000 blieben unbesetzt. Der Konjunkturbericht der IHK Schleswig-Holstein aus dem 3. Quartal 2022 hat ergeben, dass mittlerweile 42 Prozent und damit fast jedes zweite Unternehmen seine Ausbildungsplätze nicht mehr besetzen kann. Hinzu kommt, dass sich zwei von drei Unternehmen – 68 Prozent – in Schleswig-Holstein mit einem insgesamt so knappen Bewerberangebot konfrontiert sehen, dass sie offene Stellen nicht besetzen können. Auch hier müssen wir gegensteuern.

Daraus leitet sich eine einfache wie zentrale Erkenntnis ab: **Der Fach- und Arbeitskräftebedarf kann nicht alleine durch das landesinterne Arbeitskräftepotential**

gedeckt werden. Die positiven Entwicklungen bei der Zahl der Arbeitslosen bei zugleich wachsendem Bedarf an Fach- und Arbeitskräften unserer Unternehmen führen uns dies deutlich vor Augen.

Die beschriebene Entwicklung zur Arbeitskräftenachfrage und zum Arbeitskräftepotenzial machen deutlich, dass ohne zusätzliche externe Impulse aus dem Ausland eine Bedarfsdeckung nicht erfolgreich sein wird.

1.3. Bedarf an Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland

Für den schleswig-holsteinischen Arbeitsmarkt ist nach der Fachkräfteprojektion 2035¹ von einem Bedarf an rund 300.000 Fach- und Arbeitskräften auszugehen, wenn man die demographische Entwicklung berücksichtigt und von einem konstanten wirtschaftlichem Wachstum ausgeht. Dieser Bedarf schlüsselt sich auf in ca. 60.000 Expertinnen und Experten sowie Spezialistinnen und Spezialisten, ca. 190.000 Fach- und ca. 50.000 Arbeitskräfte. Die Fachkräfteprojektion 2035 geht ferner davon aus, dass von diesem Bedarf knapp 30% (90.000 Personen) mit ausländischen Fach- und Arbeitskräften gedeckt werden muss, um eine Chance zu haben, die gesamte Lücke zu schließen. Daneben sind weitere Maßnahmen für den heimischen Arbeitsmarkt erforderlich wie die Anhebung der Erwerbstätigenquote bei den Frauen, Weiterbildungsmaßnahmen oder auch die Erhöhung der Lebensarbeitszeit.

Zugleich steht Deutschland im internationalen Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte. Fachkräfte können sich inzwischen aussuchen, wo sie ihr Potential einbringen wollen. Deutschland und auch Schleswig-Holstein sind attraktive Standorte zum Leben und Arbeiten. Es müssen aber auch die Rahmenbedingungen stimmig sein.

Diese Ausgangslage und die Bedürfnisse anerkennend bekennt sich die CDU Schleswig-Holstein dazu, Schleswig-Holstein einerseits attraktiver für ausländische Fach- und Arbeitskräfte zu machen und zum anderen gerade benachteiligte Personen mit Fluchthintergrund stärker zu versuchen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

2. Potenziale am deutschen Arbeitsmarkt ausschöpfen

Um den Fach- und Arbeitskräftebedarf zu sichern, müssen alle bislang ungenutzten Potenziale ausgeschöpft werden. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen kann durch weiter verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch bessere Teilzeitmodelle erhöht werden. Gerade eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen kann bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels helfen. Hierfür werden wir mit weiteren familienpolitischen und gleichstellungspolitischen Maßnahmen die richtigen Voraussetzungen schaffen, damit Frauen diese Möglichkeit leichter ergreifen

¹ Fachkräfteprojektion 2035 für Schleswig-Holstein, 2018, Prof. Dr. Björn Christensen.

können. Sollte es gelingen, die Erwerbstätigkeit von Frauen denen der Männer gleichzustellen, können 25 Prozent der bestehenden Fachkräftelücken geschlossen werden. Auch wenn dieses Ziel schwer zu erreichen scheint, bleibt die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ein sehr großes Potential.

Darüber hinaus braucht es flexible Anreize, um Potentiale von Seniorarbeitskräften mit ihrer wertvollen Erfahrung im Erwerbsleben zu halten und die Lebensarbeitszeit signifikant zu erhöhen. Wir müssen überprüfen, ob wir die richtigen Steuerungsmechanismen einsetzen, um gerade im hohen Lebensalter eine Teilhabe am Arbeitsmarkt möglichst lange attraktiv zu gestalten. Das Potential ist erheblich. Eine schrittweise Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne eine Anpassung des Rentenalters schafft eine Reduktion der Fachkräftelücke von über 15 Prozent.

Zudem gilt es, durch passgenaue Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, die langzeitarbeitslos oder ohne Ausbildung sind. Ebenso kann weiterhin das Arbeitsmarktpotential von Menschen mit Beeinträchtigungen gesteigert werden.

Von besondere Bedeutung, um das nationale Arbeitskräftepotential auszuschöpfen, ist die besser gelingende Vermittlung von Jugendlichen in die duale oder fachschulische Ausbildung. Dazu ist die Reduzierung der Schulabbrecherquote, die Verbesserung der Ausbildungsreife insbesondere mit Blick auf die basalen Kompetenzen in Deutsch und Mathematik, Englisch, und bei den digitalen Kompetenzen. Die Begeisterung von Kindern und Jugendlichen für Technik und Forschung und für die MINT-Fächer und die gestalterischen Umgang mit Digitalität und Künstlicher Intelligenz muss weiter gefördert werden. Hinzu kommt die Förderung sozialer Kompetenzen und sogenannter Future Skills, wie mit dem Digital Learning Campus. Die Einführung des Pflichtfachs Informatik für alle Schülerinnen und Schüler der SEK I ist daher richtig und unverzichtbar. Zusätzlich müssen die Anstrengungen im Bereich der Berufsorientierung durch eine konsequente Umsetzung des Landeskonzepts Berufsorientierung erhöht werden. Berufsorientierung muss an allen Schularten früher und verpflichtend stattfinden. Stärken-Parcours, Berufsfelderprobungen und Praktika und verbindliche Regelungen zur Zusammenarbeit mit Unternehmen, Behörden, Jugendberufsagenturen, Kammern, Innungen und zwischen allgemeinen und beruflichen Schulen müssen weiter ausgebaut werden. Der Ausbau der Jugendberufsagenturen und eine landesweite Praktikumsbörse sind weitere wichtige Bausteine. Das Matching-Problem zwischen offenen Ausbildungsstellen und nicht versorgten Schulabsolventen muss so konsequent angegangen werden. Abbruchquoten in Ausbildung und Studium muss wirksam begegnet und ein verbesserte Durchlässigkeit in beide Richtungen gewährleistet werden. Jugendliche mit erhöhten Sprachförderbedarf müssen weiter im Rahmen der Ausbildung mit DAZ-Angeboten unterstützt werden. Die Anstrengungen zur Heranführung und Integration von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt müssen verstärkt werden.

3. Fachkräfte- und Arbeitskräftezuwanderung ermöglichen

3.1. Unser Ziel ist internationale Wettbewerbsfähigkeit

Ohne die Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften werden wir unsere Wettbewerbsfähigkeit, unser Wachstum durch Innovationen und unseren Wohlstand nicht auf Dauer sichern können. Schon heute ist der volkswirtschaftliche Schaden aufgrund des Fachkräftemangels enorm. Wir wollen daher dem Fachkräftemangel durch eine aktive Anwerbungspolitik ausländischer Fachkräfte begegnen sowie die Anwerbung ausländischer Fachkräfte durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützen.

Unser Ziel ist eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften in den Sektoren, für die eine spürbare und erkennbare Bedarfslage besteht. Größtes Hindernis einer Arbeitsmigration ist die Sprachbarriere. Deswegen müssen die Goethe-Institute mit ihren 159 Einrichtungen in 98 Ländern gestärkt werden, um für Arbeitsmigranten frühzeitig den deutschen Spracherwerb im eigenen Land zu ermöglichen. Menschen mit anerkannten Qualifikationen soll hier der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt jederzeit möglich sein. Bürokratische Hürden müssen abgebaut werden. Gleiches soll für Menschen gelten, die über vergleichbare Berufserfahrungen verfügen, aber eine formelle Qualifikation nicht nachweisen können. Dafür gilt es abgrenzbare Kriterien zu entwickeln. Auch wer berufliche Grundqualifikationen, Sprachkenntnisse und Berufserfahrung nachweisen kann, dem soll der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Zudem braucht es Bedingungen, die für interessierte Fach- und Arbeitskräfte so attraktiv sind, dass sie nach Deutschland kommen wollen. Wir müssen verstehen, dass es längst nicht mehr darum geht, dass wir uns Fachkräfte aus dem Ausland aussuchen können, sondern darum, dass sich Fachkräfte für oder eben gegen uns entscheiden. Wir stehen hier in einem harten Wettbewerb mit anderen Industrienationen, den wir nur bestehen werden, wenn wir im internationalen Vergleich auch attraktiv genug sind.

Die wichtigsten Handlungsfelder sind ein attraktives Aufenthaltsrecht für Arbeitsmigration, die angemessene Berufsankennung von Qualifikationen und Fähigkeiten aus dem Ausland sowie die Etablierung einer Willkommenskultur, die eine längerfristige Zuwanderung in unseren Arbeitsmarkt möglich macht und positiv unterstützt.

3.2. Schleswig-Holstein ein Land des Willkommens

Dauerhafte Arbeitsmigration kann nur erfolgreich sein, wenn wir in Schleswig-Holstein eine Willkommenskultur in allen Phasen der Gewinnung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften etablieren. Im Gegensatz zu anderen Bundesländern haben wir dazu eine ausgezeichnete Ausgangslage. Die Schleswig-Holsteinerinnen und Schleswig-Holsteiner sind weltoffen, tolerant und gastfreundlich. Diese Eigenschaften müssen wir weiter ausbauen, um ein Land des Willkommens zu sein.

Noch immer gestaltet sich die Anbahnung von Arbeitsverträgen mit ausländischen Fach- und Arbeitskräften als schwierig. Sie sind nicht mit gewöhnlichen inländischen Bewerbungsprozessen vergleichbar. Die Bewerberinnen und Bewerber gehen mit einem Wechsel in ein fremdes Land ein für sie erhöhtes Risiko ein und müssen zunächst hohes Engagement und finanzielle Eigenmittel aufbringen. Neben dem Vertrauensverhältnis zu den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern tritt die Notwendigkeit eines Vertrauensverhältnisses zum Gastland hinzu. Daher wollen wir die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beim Anwerbeprozess unterstützen und durch das Welcome Center aber auch anderen behördlichen Organisationen auf diesem Weg professionell begleiten.

Sind ausländische Fach- und Arbeitskräfte in Schleswig-Holstein angekommen, brauchen wir hier eine Struktur, die das Ankommen so leicht wie möglich macht. Eine Grundherausforderung ist, am Beginn eine geeignete Unterkunft und Wohnmöglichkeit zur Verfügung zu stellen. Hier brauchen wir aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes innovative Lösungen, die den Start für Ankommende erleichtern. Grundsätzlich sollten Arbeitgeber sich bei diesem Thema in die Pflicht nehmen lassen. Allerdings können das Land und die Kommunen bei der Bewältigung vor Ort unterstützen. Wir müssen alltägliche Strukturen auch auf Arbeitsmigration vorbereiten. Dazu gehören Themen wie die Eröffnung eines Bankkontos, der Abschluss eines Mobilfunkvertrages sowie besondere Versicherungsprodukte.

Das Ankommen in Schleswig-Holstein kann erleichtert werden, wenn Fach- und Arbeitskräfte über eine lokale Peer-Group mit ähnlicher Herkunft und ähnlicher Lebenslage verfügen. Selbstverständlich sollen die Integration und der deutsche Spracherwerb verfolgt werden. Dennoch ist Integration nicht mit Assimilation zur verwechseln. Anwerbeprojekte sollten immer mit mehreren Personen aus einem Zielland konzipiert sein. Daneben ist es sinnvoll, wenn kulturelle und religiöse Veranstaltungen unterstützt werden und Teil einer Willkommenskultur in unseren Gemeinden und Städten sind. Wir begrüßen es, wenn dies vor Ort aktiv organisiert und unterstützt wird.

Daneben muss auch ein Augenmerk auf den familiären Kontext gelegt werden. Arbeitsmigration kann nur langfristig erfolgreich sein, wenn auch der Familiennachzug und die Unterbringung von Familien von Fachkräften mitgedacht werden.

Diese skizzierte Willkommenskultur ist aber nicht nur für die Gewinnung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften erforderlich, sondern auch um sie dauerhaft an unser Land zu binden. Zuletzt ist zwar die Abwanderung von Drittstaatsangehörigen aus Deutschland deutlich gesunken, aber immer noch verlassen Jahr für Jahr Tausende unser Land, obwohl sie sich einmal für die Einwanderung entschieden haben. Dies kann unterschiedliche Gründe haben: Sei es, dass sich die wirtschaftliche Lage im Entsendeland gebessert hat, sei es dass die Arbeitsmarktintegration hier zulande nicht gelungen ist. Gerade um letzteres zu verhindern, müssen wir Maßnahmen ergreifen wie die Erleichterung des Familiennachzugs, Verbesserung der sozialen Integration und Nutzung der Migrationsnetzwerke.

3.3. Das Aufenthaltsrecht als Grundlage für Arbeitsmigration

Damit Fach- und Arbeitskräftezuwanderung gelingen kann, müssen wir unser Aufenthaltsrecht deutlich reformieren, um eine Steigerung der Erwerbsmigration zu erreichen.

Dazu gehört die Verbesserung der Einreise-, Aufenthalts- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte aus Drittstaaten ohne formale Berufs- oder akademische Ausbildung. Das deutsche Qualifizierungssystem folgt zahlreichen formalen Kriterien. Wir müssen uns bei der Beurteilung von Berufsqualifizierung anpassen. Verbesserte, niederschwellige und transparente Rahmenbedingungen für die Einwanderung helfen, beruflich Qualifizierten, beruflich Erfahrenen oder Personen aus Drittstaaten mit besonderem Potenzial attraktive Zukunftschancen in Deutschland zu bieten. Dazu sollten wir die Personengruppen, die unter „Fachkräfte mit berufspraktischer Erfahrung“ fallen, deutlich ausweiten. Wir wollen die Erhöhung der Visa-Kontingente zur Aufnahme einer kurzzeitigen und saisonbedingten Beschäftigung in Deutschland und die Entfristung der Westbalkanregelung. Dies hilft, gerade das Arbeitskräftepotential zu steigern.

Insgesamt muss das Verwaltungsverfahren für Erwerbsmigration vereinfacht und standardisiert werden. Zu einem Teil bestehen Regelungen im Aufenthaltsgesetz und der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern, die Arbeitsmigration möglich machen, aber wegen Problemen in der Verwaltungsorganisation und dem –verfahren scheitern und nicht zur Anwendung kommen. Insgesamt ist eine Beschleunigung der Visa- und Anerkennungsverfahren dringend geboten. Eine Möglichkeit zur Lösung der Herausforderung wäre ein Nachholen der Anerkennungsverfahren im Inland. Daneben sollten deutliche Erleichterungen, zum Beispiel bei den Sprachanforderungen, für den Familiennachzug von Fachkräften möglich gemacht werden.

3.4. Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein

Unseren Rahmen für die Anwerbung von ausländischen Fachkräften soll die Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) geben, die wir weiterentwickeln werden. Unser erkennbares und weltweites Gesicht soll unser „Welcome-Center für ausländische Fachkräfte“ werden, das sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch interessierten Fach- und Arbeitskräften unkompliziert und direkt hilft. Hier werden alle relevanten Informationen zu diesem Thema gebündelt. Die Aufgaben der zentralen Stelle für die Fachkräfteeinwanderung sollte im Welcome-Center angesiedelt werden, um alle Aktivitäten des Landes im Sinne des One-Stop-Shop-Prinzips zu bündeln.

Außerdem benötigen wir eine bessere Bewerbung des Standorts Schleswig-Holstein im Ausland – in der Europäischen Union, aber auch weltweit. Deshalb wollen wir strategische Kooperationen mit anderen Ländern und Regionen eingehen oder ausweiten, um die besten Köpfe für Schleswig-Holstein zu begeistern und zu gewinnen.

Wir werden auch Unternehmen dazu ermutigen und sie logistisch dabei unterstützen, proaktiv im Ausland um Fachkräfte zu werben. Wir werden dies gemeinsam mit den betroffenen Branchen auf den Weg bringen.

Dabei wollen wir in mehreren Ländern einerseits im Rahmen bestehender Strukturen (wie zum Beispiel der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)) konkrete Projekte zur Anwerbung von Fachkräften nach Schleswig-Holstein auf den Weg bringen und die Anwerbung mit einer Präsenz vor Ort in Zusammenarbeit mit örtlichen Organisationen wie zum Beispiel den Außenhandelskammern oder den Goethe-Instituten umsetzen.

Andererseits wollen wir mit Vertragspartnern und Außenstellen unseres Welcome-Centers sowie von Scouts die Fachkräfteanwerbung auch außerhalb bestehender Strukturen umsetzen.

Eine gemeinsame Fachkräftekampagne von Wirtschaft und Landesregierung mit internationaler Strahlkraft soll den Standort Schleswig-Holstein bewerben.

3.5. Studien- und Schulstandort SH für ausländische Studierende und Schüler attraktiv gestalten

Neben der Anwerbung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften wollen wir uns auch um ausländische Studierende bemühen bzw. ausländischen Interessierten den Weg zu einem Studium eröffnen und dafür werben, dass sie auch nach der Absolvierung der Ausbildung im Land bleiben und hier arbeiten. Hierfür müssen wir zum einen unsere Hochschulen international besser sichtbar machen und das Marketing auch auf ausländische Studierende ausrichten. Zum anderen benötigen wir mehr englischsprachige Studienangebote und mehr Kooperationen mit Partnerhochschulen, Sprachschulen und mehr eigene Sprach- und Vorbereitungskurse.

Am Studienkolleg der Fachhochschule Kiel können ausländische Studieninteressierte eine solche Fachhochschulzugangsberechtigung erwerben. Diese Möglichkeit wollen wir ausbauen. Gleichzeitig wollen wir die Studienabbrecherquote bei ausländischen Studierenden reduzieren, u.a. durch englischsprachige Angebote und begleitenden deutsche Sprachförderung.

Zudem werden wir insbesondere in den technischen Fächern ein innovatives Konzept unserer vier Fachhochschulen in Flensburg, Lübeck, Kiel und Heide zum dezentralen Ausbau des Studienkollegs umsetzen. Es sollen zusätzliche Technikklassen an den verschiedenen Hochschulstandorten, die mit dem Studienkolleg kooperieren, eingerichtet werden. Damit können potenzielle Studierende für die MINT-Fächer an allen Fachhochschulstandorten gewonnen werden und sich für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge einschreiben.

Wir setzen uns ein, den Prozess der Internationalisierung von Schulen fortzuführen und bauen die Nutzung des ERASMUS-Förderprogramms aus. Außerdem prüfen wir, wie

Schülerinnen und Schüler in Schleswig-Holstein die Möglichkeit erhalten, parallel zum Abitur oder anstelle des Abiturs die IB-Prüfung zu absolvieren.

3.6. Qualifikationen anerkennen, Qualifikationen erwerben

Zudem wollen wir uns dafür einsetzen, dass die Anerkennung von Abschlüssen und Zertifizierung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, weiter erleichtert wird. Gleichmaßen müssen wir die Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen dort beschleunigen, wo das Land zuständig ist.

Wir werden mehr Nachqualifizierungsangebote und Vorbereitungskurse im Land anbieten. Dazu sollen bereits während des Anwerbungsprozesses im Ausland gezielt personenspezifische Maßnahmen, wie z.B. Sprachkurse in Herkunftsländern, geplant werden. Begleitend werden wir ein Stipendienprogramm für Kosten während des Anerkennungsverfahrens und der Anpassungsqualifizierung, wie beispielsweise für Lebenshaltungskosten, einführen. Darüber hinaus sind die arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings im Land ein großer Erfolg.

3.7. Behördliche Prozesse vereinfachen

Die Zuwanderungsbehörden werden zukünftig auch mit Blick auf den Arbeits- und Fachkräftemangel eine zunehmend entscheidende Rolle spielen. Sie müssen sich mehr als Service-Dienstleister verstehen und zudem so ausgestattet sein, dass sie die vielfältigen Ansprüche bedienen und Verfahren schnell zum Abschluss bringen können. Eine enge inhaltliche und prozessuale Verzahnung mit dem Welcome-Center ist unerlässlich und wird sicherstellen, dass das One-Stop-Shop-Prinzip umgesetzt wird. Ein wichtiger Baustein bildet dabei der Ausbau der Kommunikation in englischer Sprache.

4. Staatsangehörigkeitsrecht wettbewerbsfähig gestalten

Die Frage der Staatsangehörigkeit spielt im internationalen Standortwettbewerb eine wichtige Rolle. Der Erhalt der deutschen Staatsbürgerschaft ist ein weiterer Baustein für die Steigerung der Attraktivität nicht nur des Landes, sondern des gesamten Bundesgebiets bei ausländischen Fach- und Arbeitskräften. Ohne klare Perspektiven wird es kaum gelingen, Fach- und Arbeitskräftepotentiale im Ausland für unser Land zu erschließen, um die beschriebene und stetig wachsende Lücke am Arbeitsmarkt zu schließen und damit volkswirtschaftlichen Schaden abzuwenden. Die Perspektiven für den Erhalt der deutschen Staatsbürgerschaft für diese Personengruppe kann jedoch nicht losgelöst vom Staatsangehörigkeitsrecht insgesamt betrachtet werden.

Gelingende Integration macht Zuwanderung zu einer Bereicherung für alle Menschen. Unser Ziel der Integration ist die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Eine gleichberechtigte Teilhabe mit allen staatsbürgerlichen Rechten und Pflichten erfolgt aber erst mit einer Einbürgerung und der Erlangung der deutschen Staatsangehörigkeit. Daher begrüßen wir es, wenn sich Menschen um ihre Einbürgerung bemühen. Wesentlich ist, dass die Einbürgerung erst am Ende eines gelungenen Integrationsprozesses und nicht am Anfang stehen kann. Dabei sind Aspekte wie Sprachkenntnisse, Bildung, berufliche Eingliederung, gesellschaftliche Teilhabe sowie staatsbürgerliche Kenntnisse und ein Bekenntnis zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung und Straffreiheit elementar.

Eine maßvolle, dem internationalen Standard entsprechende Herabsetzung der Mindestaufenthaltsdauer für Ausländerinnen und Ausländer, die ihren rechtmäßigen, gewöhnlichen Aufenthalt in unserem Land haben, erscheint in diesem Zusammenhang sachgerecht. Dabei ist auch zu beachten, dass die derzeitigen Bearbeitungszeiträume in den Zuwanderungsbehörden zu lange dauern. Es sollte niemand, der antragsberechtigt ist, mehr als 12 Monate auf seinen Einbürgerungsbescheid warten müssen. Auch hier müssen die Zuwanderungsbehörden insbesondere vor dem Hintergrund der wachsenden Anzahl an künftig Berechtigten deutlich stärker aufgestellt sein. Eine Abkehr vom Grundsatz der Vermeidung der Mehrstaatigkeit hingegen sollte nicht im Mittelpunkt der Reform des Staatsbürgerschaftsrechts stehen, wobei auch hier maßvolle Erleichterungen denkbar sind, etwa wenn der Heimatstaat die ausgewanderte Person nicht aus seiner Staatsangehörigkeit entlässt.

Zu diesen Bedingungen gehört auch die deutsche Staatsangehörigkeit, die für viele Menschen für eine Entscheidung, wohin sie sich orientieren, von besonderer Bedeutung ist. Fachkräfte aus dem Ausland werden sich im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe nur dann für den Standort Schleswig-Holstein entscheiden, wenn ihnen eine klare und kurzfristige Perspektive für den Erhalt der deutschen Staatsbürgerschaft gegeben wird. Zumindest muss ihnen die Möglichkeit offenstehen.

5. Integration in den Arbeitsmarkt:

Wer bereits nach Deutschland gekommen ist oder aber nach Deutschland kommt und hier seinen rechtmäßigen dauerhaften Aufenthalt hat oder haben wird, wollen wir möglichst schnell in den Arbeitsmarkt integrieren oder aber den Weg in eine Ausbildung oder in ein Studium eröffnen. Dies hilft nicht nur den Zugewanderten, hier schneller Fuß zu fassen, sondern es hilft uns allen. Insbesondere wollen wir uns ihre Potentiale und Fähigkeiten schnell nutzbar machen und mit ihrer Hilfe unseren Wohlstand auch für die Zukunft sichern. Denn wir werden nicht nur durch die reguläre Arbeitsmigration unsere Bedarfe an Fach- und Arbeitskräften am Arbeitsmarkt schließen können. Hierzu bedürfen wir auch Potentiale der über andere Rechtskreise zugewanderten Personen. Daher ist es unerlässlich, dass wir diese Personen schnell befähigen, eine Arbeit aufzunehmen oder sich ausbilden lassen zu können. Wir wollen Möglichkeiten schaffen, statt Chancen zu beschneiden. Hierfür ist eine schnellstmögliche Integration in die Regelstrukturen wie Kita, Schule, Ausbildung, Studium, Arbeit und vor allem das

Erlernen der deutschen Sprache wichtig. Gerade die Fähigkeit der deutschen Sprache ist bei der Integration der wesentliche Schlüssel. Um dies schnell und flächendeckend anbieten zu können, müssen wir ausreichend Erstorientierungs- und Integrationskurse und andere niedrighschwellige Bildungsangebote vorhalten. Wir unterstützen die schnelle Arbeitsaufnahme und die Erteilung von Beschäftigungserlaubnissen. Gerade die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert auch alle weiteren Integrationschritte hinein in unsere Gesellschaft.

5.1. Erleichterungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Daneben sehen wir aber auch das Erfordernis, Personen, die noch nicht dezentral untergekommen sind und/oder die zwar eine gewisse Bleibeperspektive aufweisen, ohne dass sie bereits einen dauerhaften Aufenthaltstitel haben, die Möglichkeit zu eröffnen, auf dem Arbeitsmarkt schneller bzw. überhaupt Fuß zu fassen. Das darf allerdings nur für Personen gelten, die integrationswillig sind und straffrei leben. Hier wollen wir Erleichterungen erreichen, die es ermöglichen, dass nach einer gewissen Aufenthaltsdauer keine Genehmigungen der Zuwanderungsbehörde und der örtlichen Agentur für Arbeit Bedarf, bevor diese Personen eine Arbeit aufnehmen können. Gerade in Bereichen, in denen wir erhebliche Bedarfe an Arbeitskraft haben, ist es nicht ersichtlich, warum wir besonders hohe Hürden aufbauen, diese Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt zukommen zu lassen. Auch der Ausschluss von Personen, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu bleiben, bis ihr behördliches Verfahren abgeschlossen ist, gehört in diesem Zusammenhang überdacht. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass bestimmte Personen in ihrem Asylverfahren verpflichtet sind, die ganze Zeit in einer Aufnahmeeinrichtung zu verbleiben, erscheint letzteres nicht mehr angemessen. Insgesamt sprechen wir uns hier für praktikable einfache Lösungen aus, die weder die ausführenden Behörden noch die einwandernden Personen überfordern, große Ermessensspielräume für Einzelfallentscheidungen offenlassen und insbesondere keine Hürden für die Aufnahme von Arbeit darstellen. Zudem sehen wir das Erfordernis, dass unterschiedliche Fristen bei den unterschiedlichen Verfahren angeglichen werden sollten, umso sowohl den Behörden die Arbeit zu erleichtern, als auch den Betroffenen einen leichteren Überblick zu geben.

5.2. Rechtskreiswechsel ermöglichen

In diesem Zusammenhang wollen wir als eine weitere Säule für die Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels es ermöglichen, vom Rechtskreis Asyl in die reguläre Zuwanderung zu wechseln, wenn bei den betreffenden Personen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden, die auch für die Arbeits- und Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland gefordert werden. Dabei wollen wir Programme entwickeln, die die Entwicklung der entsprechenden Kompetenzen unterstützen. Den bereits hier lebenden Menschen wollen wir damit einen Chancenraum eröffnen. Hierzu zählt auch das

Chancen-Aufenthaltsrecht, wonach Personen ohne dauerhaften rechtmäßigen Aufenthaltstitel eine dauerhafte Arbeitserlaubnis erwerben können. Voraussetzung hierfür ist ein Mindestaufenthalt in Deutschland von fünf Jahren seit dem 31.10.2017, keine Straffälligkeit, ein Bekenntnis zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung sowie keine falschen oder täuschenden Identitätsangaben. Sollten diese Voraussetzungen vorliegen, kann das Chancen-Aufenthaltsrecht erworben werden, das dazu führt, dass man innerhalb von 18 Monaten die Voraussetzungen für eine dauerhafte Arbeitserlaubnis erwerben kann. Hierzu gehören wiederum der Nachweis von hinreichenden Deutschkenntnissen sowie eine eigenständige Lebensunterhaltssicherung durch Erwerbstätigkeit. Hier ist allerdings zu prüfen, ob ein gleitender Stichtag sinnvoll ist, um nach 2017 zugewanderten Personen die Möglichkeit des Chancen-Aufenthaltsrechts nicht zu nehmen. Dabei sind in diesem Zusammenhang mögliche entstehende Pull-Faktoren in den Blick zu nehmen und jedenfalls ein fünfjähriger Mindestaufenthalt vor der Ermöglichung eines Chancen-Aufenthaltsrechts sicherzustellen.

5.3. Gut aufgestellte Strukturen

Für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt bedarf es gut aufgestellter Ausländerbehörden, die sich auch mehr als Zuwanderungsbehörden und Servicedienstleister verstehen. Deshalb werden wir verbesserte Englisch-Sprachkurse für Beschäftigte fördern. Unser Ziel muss es sein, dass alle Beschäftigten in Ausländerbehörden sicher Englisch in Wort und Schrift beherrschen. Dies hilft insbesondere dabei, schnellere und rechtssichere Entscheidungen zu treffen, die der Integration dienen. Es ist wichtig, frühzeitige Planungssicherheit für die Betriebe, die Auszubildenden und für die angehenden Fachkräfte zu schaffen. Hierzu gehört auch, dass alle Menschen, die nach Schleswig-Holstein kommen, von Anfang an rechtlich gut beraten und so gute Chancen zur Integration vermittelt werden.

Der Schlüssel für eine gelungene Integration und zur Teilhabe ist und bleibt der Erwerb der deutschen Sprache. Daher muss auch künftig sichergestellt sein, dass für jeden, der nach Schleswig-Holstein kommt, die Möglichkeit für einen schnellen Spracherwerb eröffnet ist. Des Weiteren müssen die Möglichkeiten geschaffen werden, dass fehlende Schulbildung auch bei Volljährigen nachgeholt werden kann.