



NEWSLETTER 09/2022

FORUM | MIGRATION



Mangelware Arbeitskraft

Hunderttausende Arbeitskräfte fehlen heute, Millionen werden es in Zukunft sein. Die Folgen sind dramatisch: Ganze Branchen können schon jetzt nur noch eingeschränkt produzieren, auch grundlegend wichtige Dienstleistungen werden oft nicht mehr erbracht. Die demografische Entwicklung ist dabei eindeutig: Ohne Zuwanderung sind Versorgung und Wirtschaftsleistung, Rente und Pflege in Deutschland in Zukunft stark gefährdet. Weit mehr Arbeitskräfte als heute müssten ins Land kommen. Was will die Ampel tun, was empfehlen Fachleute?

Sei es die Sicherheitskontrolle am Flughafen, der Feinkosthändler Lindner in Hamburg oder das Kinderhospiz Löwenherz im niedersächsischen Syke: Immer mehr Dienstleistungen und Betriebe in Deutschland funktionieren wegen Arbeitskräftemangels nicht oder nur eingeschränkt. Entsprechende Berichte häufen sich in den letzten Wochen. Im Juli 2022 meldete das Statistische Bundesamt 880.543 offene Stellen – ein Plus von 18,3 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat und sogar 53 Prozent mehr als im Juli 2020. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) meldete im ersten Quartal 2022 gar bundesweit rund 1,74

Millionen unbesetzte Stellen. Und durch die demografische Entwicklung nimmt nach Angaben der BA die Zahl der potenziellen Arbeitskräfte im typischen Berufsalter derzeit um etwa 150.000 ab, in den kommenden Jahren werde es noch „viel dramatischer“, so kürzlich BA-Direktor Detlef Scheele.

Der Anteil der Unternehmen mit unbesetzten Stellen stieg derweil von 2020 auf 2021 nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertages von 32 auf 51 Prozent. Im vergangenen Jahr blieben zudem 63.176 Ausbildungsplätze unbesetzt. Das waren 5,4 Prozent mehr als im Vorjahr, dabei hatte nach Angaben des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) schon in den Jahren 2020 und 2019 die Zahl der unbesetzten Lehrstellen zugenommen. „Wo heute die Auszubildenden fehlen, fehlen morgen die Fachkräfte“, sagte der BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser der Handwerks-Zeitung. Die gesellschaftlichen Ziele in Bereichen wie der digitalen und ökologischen Transformation seien so nicht zu erreichen. Auch bei grundlegenden Dienstleistungen wird es immer enger: Zu den Berufen mit den größten Fachkräftelücken zählt laut einer im Juli 2022 veröffentlichten Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft

INHALT 09/2022

Mangelware Arbeitskraft	1
In diesen Berufen fehlen die meisten Arbeitskräfte	2
News + Termine	3
Fachkräfte gewinnen ist kein Hexenwerk – Kommentar von Yasmin Fahimi, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes	4



Sozialarbeit und Sozialpädagogik, gefolgt von Kinderbetreuung und Erziehung, Altenpflege, Bauelektrik und Gesundheit und Krankenpflege.

Ein Grund ist das Geld: Im Schnitt lag 2020 das mittlere Einkommen für sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Fachkräfte bei 3.052 Euro brutto im Monat. 2020 fragte die Linken-Bundestagsfraktion ab, wie das mittlere Entgelt in den 52 Berufsgattungen liegt, die laut BA Engpässe bei Fachkräften haben. Das Ergebnis: In der Hälfte, 26 Gattungen, wird weniger bezahlt, teils mehrere hundert Euro. „In Berufen mit niedrigen Löhnen möchten offensichtlich zunehmend mehr Menschen nicht arbeiten“, sagte die arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Linkenfraktion.

Eine im Juli veröffentlichte Umfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung bestätigt das. Demnach sind unattraktive Arbeitsbedingungen für ein Viertel bis ein Drittel der befragten Betriebs- und Personalräte der wichtigste Faktor für die Probleme bei der Stellenbesetzung. Bei fehlendem Personal für einfache Tätigkeiten halten gut 32 Prozent die unattraktiven Konditionen für ausschlaggebend. Bei Schwierigkeiten bei der Besetzung hoch qualifizierter Stellen sagen das knapp 31 Prozent und bei der Gewinnung von Fachkräften mit Berufsausbildung 24 Prozent. Tarifliche Löhne seien einer der Schlüssel gegen den Fachkräftemangel, so DGB Vorstandsmitglied Anja Piel.

Doch klar ist auch: Künftig braucht es mehr qualifizierte internationale Zuwanderung, um den Fachkräftebedarf auch langfristig zu decken. Rund 400.000 Arbeitskräfte müssten nach Schätzungen des Sachverständigenrates Migration netto nach Deutschland kommen – pro Jahr. 2021 kamen netto 329.000 mehr Menschen nach Deutschland als wegzogen. Auf den für Arbeitsmigration vorgesehenen Wegen waren es indes nur wenige. Im August 2022 wurde die BlueCard EU, der wichtigste

Aufenthaltstitel für Arbeitsmigrant_innen aus Drittstaaten, 10 Jahre alt. Doch gerade einmal 70.000 Fachkräfte arbeiteten Ende 2021 dank der Blue Card in Deutschland. Vor allem die schwierige Anerkennung der erworbenen Abschlüsse und die Sprachanforderungen machen eine Einwanderung häufig uninteressant. Und auch das im März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz hatte nur überschaubare Wirkung: Von März 2020 bis 31. Dezember 2020 haben die deutschen Auslandsvertretungen knapp 30.000 Visa an qualifizierte Fachkräfte und Auszubildende aus Drittstaaten erteilt.

Das ist zu wenig – und kommt nicht von ungefähr, finden Fachleute. Der Arbeitsmarktforscher Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg kritisierte jüngst eine „Abwehrmentalität“ im Konsularbereich des Auswärtigen Amtes und teilweise auch in den Ausländerbehörden. „Ein Hauptproblem ist die Anerkennung der beruflichen Abschlüsse“, so Brücker weiter. Entscheidend seien effizientere Prozesse in der Anwerbung und Betreuung ausländischer Arbeitskräfte in Bewerbungsverfahren. Bei der Anerkennung von Abschlüssen trügen auch Kammern und Verbände große Verantwortung: „Ausbildungssysteme in anderen Ländern sind nicht unbedingt schlechter, sondern anders.“ Brücker sprach sich dafür aus, vorliegende Jobangebote öfter als Qualifikationsnachweis zu werten, sofern gleichzeitig eine Mindestdauer von Studien- oder Ausbildungszeiten dokumentiert sei. „Der eigentliche Test läuft dann auf dem Arbeitsmarkt.“ Geschähe all dies nicht, könnten die Sozialsysteme stärker als befürchtet in Schieflage geraten.

Die Ampel hat das Problem zumindest erkannt. „Die umlagefinanzierte Rente wollen wir durch (...) erwerbsbezogene und qualifizierte Einwanderung stärken“, heißt es im Koalitionsvertrag. Neben dem kürzlich beschlossenen „Chancen-Aufenthaltsrecht“ (siehe Forum Migration 8/22:

<https://bit.ly/3e1PBdu>) will die Ampel im Herbst ein „modernes Zuwanderungsgesetz vorlegen“, wie Arbeitsminister Hubertus Heil Anfang Juli verkündete. Die Einreise und die Anerkennung beruflicher Qualifikationen sollen damit erleichtert werden, Berufserfahrene sollen unter bestimmten Bedingungen auch ohne Arbeitsvertrag einreisen dürfen.

Der DGB fordert eine leichtere Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Zugewanderte dürften keine „Arbeitnehmende zweiter Klasse sein“, sagte Vorstandsmitglied Anja Piel. Die Koalition müsse die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen „endlich erleichtern und für faire Vermittlungsbedingungen sorgen“. Zugewanderte müssten außerdem gemäß ihrer Qualifikationen beschäftigt werden, sonst würden wertvolle Potenziale verschwendet (siehe Kommentar auf Seite 4).

Die FDP schlug im August vor, mit dem Zuwanderungsgesetz ein Punktesystem zur Einwanderung nach kanadischem Vorbild einzuführen. „Die kanadischen Erfahrungen zeigen, dass mehr als 60 Prozent der Einwanderer über diesen Weg gewonnen werden“, sagte Parteivize Johannes Vogel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung. So soll auch ohne die Aussicht auf eine konkrete Arbeitsstelle eine Einwanderungsmöglichkeit erteilt werden. Dies wird im deutschen Einwanderungsrecht bisher im Regelfall verlangt. „Zu einem modernen Fachkräfteeinwanderungsrecht gehören beide Säulen“, sagte Vogel. Anders sei die notwendige Zuwanderung nicht zu erreichen. Punkte gibt es in Kanada unter anderem für hohen Bildungsstand, geringes Alter und gute Sprachkenntnisse.

 Fünf Schritte gegen den Fachkräftemangel – DGB Stellungnahme: <https://bit.ly/3QvtBbL>

 „Neue Töne in der Migrationspolitik“: DGB Veranstaltung zur Weiterentwicklung der Einwanderungsgesellschaft Deutschland zum Nachschauen: <https://bit.ly/3pwmNpu>

In diesen Berufen fehlen die meisten Arbeitskräfte

Anteil von Ausländer_innen in Mangelberufen

Berufsgattung	Fachkräftelücke	Top-8-Asylherkunftslän./ Beschäftigte (Anteil)	Westbalkan/ Beschäftigte (Anteil)	Übrige Drittstaaten/ Beschäftigte (Anteil)	Drittstaaten gesamt/ Beschäftigte (Anteil)
Altenpflege – Fachkraft	17.739	545 (0,2 %)	4.089 (1,5 %)	7.834 (2,9 %)	12.467 (4,7 %)
Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist_in	16.087	–	–	–	–
Gesundheits- und Krankenpflege – Fachkraft	15.743	545 (0,2 %)	4.089 (1,5 %)	7.834 (2,9 %)	12.467 (4,7 %)
Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Experte_in	15.455	1.039 (0,4 %)	561 (0,4 %)	4.084 (1,4 %)	5.684 (2,0 %)
Bauelektrik – Fachkraft	14.760	1.065 (0,6 %)	3.317 (1,8 %)	3.154 (1,7 %)	7.536 (4,0 %)
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	12.977	565 (0,4 %)	1.864 (1,3 %)	2.078 (1,4 %)	4.507 (3,1 %)
Informatik – Experte_in	10.407	207 (1,0 %)	87 (0,4 %)	1.465 (7,3 %)	1.759 (8,8 %)
Physiotherapie – Spezialist_in	9.846	84 (0,1 %)	450 (0,3 %)	899 (0,7 %)	1.433 (1,1 %)
Bauplanung und -überwachung – Experte_in	7.824	620 (1,1 %)	379 (0,6 %)	1.569 (2,7 %)	2.568 (4,4 %)
Medizinische Fachangestellte – Fachkraft	7.200	546 (0,2 %)	1.753 (0,5 %)	6.775 (1,9 %)	9.073 (2,5 %)



News + Termine

ver.di-Analyse: Hält das „Chancen-Aufenthaltsrecht“, was es verspricht?

Die Ampel-Koalition hat einen Paradigmenwechsel in der Migrationspolitik versprochen (siehe u.a. Forum Migration 08/22). Genau diesen haben ver.di und die Gewerkschaften seit Jahren von der Bundesregierung gefordert und die Vorhaben im Koalitionsvertrag ausdrücklich begrüßt. Mit dem Chancenaufenthaltsrecht will die Regierung nun mit den Vorhaben beginnen. Durch das neue Gesetz soll langjährig geduldeten Menschen der Weg in ein Bleiberecht ermöglicht werden. Anhand der Schicksale zweier Kolleg_innen hat ver.di die Regelungen exemplarisch bewertet. Der ver.di-Referent für Migrationspolitik, Romin Khan, sagte dazu beim 22. Berliner Symposium zum Flüchtlingsschutz der Evangelischen Akademie zu Berlin, dass das Bleiberecht „als eine Art Belohnung dafür gehandhabt wird, dass man Bedingungen erfüllt, die man in der Realität gar nicht erfüllen kann“.

 siehe Forum Migration 8/22: <https://bit.ly/3cleGZM>

Rassismus häufigster Diskriminierungsgrund: Neuer Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Im Jahr 2021 gab es mehr als 5.600 Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB), die mit einem vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungsmerkmal zusammenhängen. Das ist der zweithöchste Wert in der Geschichte der ADB, die 2006 gegründet wurde. Der leichte Rückgang gegenüber dem Vorjahr (6.383) sei auf weniger Anfragen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, insbesondere zur Maskenpflicht, zurückzuführen, so die ADB. „Die Zahl der uns geschilderten Diskriminierungsfälle ist alarmierend. Sie zeigt aber auch, dass sich immer mehr Menschen nicht mit Diskriminierung abfinden und Hilfe suchen“, sagte die erst vor Kurzem ins Amt gekommene Beauftragte Ferda Ataman (siehe Forum Migration 08/22). Das deutsche Antidiskriminierungsrecht müsse internationalen Standards angepasst werden, forderte sie. „Bisher schützt es nicht wirkungsvoll vor Diskriminierung. Die von der Koalition angekündigte AGG-Reform muss umfassend und zeitnah kommen“, sagte Ataman. Von den gemeldeten Fällen bezogen sich 37 Prozent auf rassistische Diskriminierung. An zweiter Stelle folgte mit 32 Prozent das Merkmal Behinderung und chronische Krankheiten. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts machten 20 Prozent der Anfragen aus, aufgrund des Alters 10 Prozent. 9 Prozent bezogen sich auf den Merkmalsbereich Religion und Weltanschauung und 4 Prozent auf die sexuelle Identität. Die meisten Diskriminierungserfahrungen wurden im Arbeitsleben (28 Prozent) und beim Zugang zu privaten Dienstleistungen gemeldet (33 Prozent).

 siehe Forum Migration 8/22: <https://bit.ly/3CtuyNM>

IG BAU: Informationskampagne für osteuropäische Bauarbeiter_innen

„Wer zahlt mir mein Urlaubsgeld? Warum haben sie mir weniger Urlaubsgeld ausgezahlt? Welche Informationen

enthält der Arbeitnehmerkontoauszug? Welche Fristen beziehungsweise was genau muss ich beachten?“ – dies seien einige der häufigsten Fragen von Bauarbeiter_innen aus Osteuropa, die in Deutschland arbeiten. Das QBAU-Projekt führt deshalb in Kooperation mit der IG BAU Region Bayern eine zweite Kampagne für Bauarbeiter_innen aus Osteuropa durch. Diesmal ging es um das Urlaubsverfahren in der Bauwirtschaft. Die Teams suchen Baustellen und Unterkünfte auf und führen Gespräche mit den Beschäftigten. Urlaubskonto und Entschädigung für nicht genommenen Urlaub sind für Bauarbeiter_innen, die Serbokroatisch oder Rumänisch sprechen, ebenfalls sehr wichtig – daher gibt es auch Flyer mit den wichtigsten Inhalten in ihren Landessprachen.

 <https://bit.ly/3ChA3FT>

Ein Jahr nach Machtübernahme der Taliban in Afghanistan: Viele Ortskräfte warten weiter

Anlässlich des Jahrestages der Eroberung von Kabul durch die Taliban fordert der AWO Bundesverband, Aufnahmeprogramme aus Afghanistan und den Nachbarstaaten zügig anzugehen. Brigitte Döcker, Vorstandsvorsitzende des AWO Bundesverbandes, appelliert: „Menschen in Afghanistan sind in akuter Lebensgefahr. Es ist dringend notwendig, Maßnahmen zu ergreifen, um diese Leben zu retten.“ Qais Nekzai vom Patenschaftsnetzwerk Afghanische Ortskräfte sagte dem Evangelischen Pressedienst: „Auf meiner Warteliste stehen hunderte Menschen, die zwar eine Aufnahmezusage für Deutschland haben, aber keinen afghanischen Reisepass. Sie halten sich versteckt und fragen sich, wie lange sie diese Situation noch aushalten müssen.“

 Kommentar des Patenschaftsnetzwerks Ortskräfte im Forum Migration 12/21: <https://bit.ly/3psvPUJ>

EuGH: Urteil pro Familienzusammenführung

Der Antrag von Eltern auf ein Visum zur Familienzusammenführung darf nicht deshalb abgelehnt werden, weil ein unbegleiteter minderjähriger Flüchtling vor der Entscheidung über den Antrag volljährig wurde. Das entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) zu Fällen aus Deutschland. Syrische Staatsangehörige beantragten in Deutschland Visa, um mit ihrem jeweiligen Sohn zusammenzuleben. Gegen die Ablehnung ihrer Anträge klagten die Betroffenen zunächst mit Erfolg in Deutschland. Die Bundesrepublik legte aber Revision beim Bundesverwaltungsgericht ein, welches den EuGH um Auslegung des europäischen Rechts bat.

 Urteil: <https://bit.ly/3Ciac0K>

NRW: Paritätischer kritisiert Landesregierung wegen mangelnder Umsetzung der Schulpflicht für geflüchtete Kinder

Die in den Landeseinrichtungen untergebrachten Geflüchteten sind in NRW faktisch von der Schulpflicht ausgenommen. Diese fielen „hinten runter, ihnen werden Bildungschancen in Schulen und Kitas systematisch verwehrt“, sagte der Landesgeschäftsführer des Paritätischen NRW, Christian Woltering. Laut NRW-Schulgesetz

besteht die Schulpflicht für geflüchtete Kinder erst, sobald sie einer Gemeinde zugewiesen sind. 2021 traf das auf rund 3.100 Minderjährige zu, rund ein Fünftel von ihnen war länger als drei Monate in so einer Einrichtung. Dabei seien die Länder eigentlich verpflichtet, spätestens drei Monate nach Beginn des Asylverfahrens Unterricht zu ermöglichen, sagte Carmen Martinez, Expertin für Migration und Flucht beim Paritätischen. Zwar seien „schulnahe Bildungsangebote“ in den Einrichtungen vorgesehen, sagte sie. Teils fänden diese aber gar nicht statt, anderswo gebe es ein paar Stunden pro Woche. Mit einer richtigen Beschulung sei das nicht gleichzustellen.

Kritik der GEW:

Aus für das Bundesprogramm „Sprach-Kitas“

Die GEW hat die Pläne der Ampel-Koalition, das Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ zu beenden, scharf kritisiert. „Auf Sonntagsreden heben die Politikerinnen und Politiker die Bedeutung der frühkindlichen Bildung hervor. Am nächsten Tag stellen sie keine Gelder mehr für hochwertige Förderprogramme bereit“, sagte Doreen Siebner, GEW-Vorstandsmitglied für Jugendhilfe und Sozialarbeit. Nach elf erfolgreichen Jahren bleibe bei den Kolleginnen und Kollegen in den Bildungseinrichtungen Frustration und Enttäuschung zurück. „Tausende Fachkräfte werden im Ungewissen gelassen. Sie wissen nicht, wie es mit ihrer Anstellung weitergeht.“ Siebner warf der Bundesregierung den Bruch des Koalitionsvertrages vor. Die Koalition habe versprochen, die Bildungsausgaben zu erhöhen und das Bundesprogramm „Sprach-Kitas“ weiterzuentwickeln und zu verstetigen. Nun werde indes auf das so genannte Gute-Kita-Gesetz verwiesen. „Der Bund schiebt die Verantwortung für die sprachliche Bildung als festen Bestandteil in der Kindertagesbetreuung einfach den Ländern zu. Diese sollen nun abwägen, welchen Qualitätsbaustein sie umsetzen können und was gestrichen werden muss.“

 Artikel beim Mediendienst Integration: <https://bit.ly/3QwdiCq>

Nach Erfolg von georgischen Saisonarbeiter_innen vor Gericht: Arbeitgeber legt Berufung ein

18 Erntehelfer_innen aus Georgien haben ihren Arbeitgeber verklagt, weil dieser ihnen zu wenig Lohn ausgezahlt hatte. Im Juni hat ihnen das Arbeitsgericht Ravensburg Recht gegeben. Jetzt hat der Arbeitgeber Berufung eingelegt. Das Urteil hat nach Angaben der IG BAU eine grundlegende Bedeutung und setzt der Willkür von Arbeitgebenden in der Bezahlung von Saisonarbeitenden Grenzen. „Nicht die Saisonarbeitenden müssen im Streitfall nachweisen, dass sie ihre Arbeitskraft angeboten haben, sondern die Arbeitgebenden müssen glaubhaft darlegen, dass dies nicht der Fall war“, so die IG BAU. Der beklagte Hofbesitzer hat nun Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt. Für die Betroffenen bedeutet dies, dass sie weiter auf den vorenthaltenen Lohn warten müssen. Viele von ihnen haben bis heute nicht mehr als 300 Euro Lohn für Feldarbeit von sechs Wochen erhalten. Keine_r hat den vollständigen Lohn bekommen.

 Artikel bei der IG BAU: <https://bit.ly/3pvU7wM>



Fachkräfte gewinnen ist kein Hexenwerk



Foto Yasmin Fahimi: © Susi Knoll

Kommentar von Yasmin Fahimi, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Deutschland steht vor dem größten Umbau unserer Wirtschaft seit der Industrialisierung. Scheitern kommt nicht infrage, denn die Transformation der Wirtschaft ist die Grundlage für eine gesunde Umwelt und verlässliche Jobperspektiven.

Doch ohne Fachkräfte keine Transformation: 30 Prozent der Erwerbstätigen gehen in den kommenden Jahren in Rente. Arbeitgeber_innen schlagen deswegen immer wieder vor, die Lebensarbeitszeit zu erhöhen – wer nur einen Hammer hat, macht eben aus jedem Problem einen Nagel. Aber Arbeiten bis zum Umfallen ist eine Scheinlösung. Viele erreichen das Rentenalter schon jetzt nicht, werden vorher arbeitslos oder krank. Wir brauchen stattdessen attraktive Aus- und Weiterbildungsangebote, bessere Integration junger Menschen und endlich ein glaubwürdiges Einwanderungsgesetz. Fachkräfte zu gewinnen ist kein Hexenwerk. Man muss die Herausforderung ernst nehmen und Lösungen wollen.

Wir können uns Arbeitslosigkeit nicht leisten. Schulabgänger_innen ohne Abschluss sind nicht einfach Ergebnis individuellen Versagens, sondern ein Auftrag an die Gesellschaft, es besser zu machen. Bei der Bildung ist Deutschland immer noch ein Land ungleicher Chancen: Wer aus einer Familie mit Migrationsgeschichte kommt, verlässt die Schule mit größerer Wahrscheinlichkeit ohne Abschluss. Fehlende Sprachkompetenzen und Aufenthaltsstatus sind oft Ursachen für diesen Umstand. Stärker in den Blick nehmen müssen wir aber auch Diskriminierungserfahrungen und deren Auswirkungen auf den Bildungserfolg und berufliche Ambitionen. Jugendliche

in Problemlagen mit solchen Erfahrungen haben Unterstützung verdient, durch eine verstetigte Begleitung beim Übergang von der Schule in den Beruf. Wichtig dabei ist, dass Hilfe und Förderung in den Kommunen nahtlos aus einer Hand kommen.

Auch Geflüchtete und Geduldete bleiben viel zu oft ohne berufliche Perspektive. Welcher Arbeitgeber stellt schon jemanden ein, der womöglich bald im Flugzeug zurück in sein Herkunftsland sitzen könnte? Zwar gibt es seit 2019 Verbesserungen im Aufenthaltsgesetz. Die Hürden für eine Beschäftigungs- oder Ausbildungsduldung sind aber immer noch zu hoch, nur wenige Tausend Menschen profitieren überhaupt von diesen Änderungen. Im Koalitionsvertrag hat die jetzige Bundesregierung einen besseren Zugang zu Ausbildung, Beschäftigung und Qualifizierung für Menschen ohne dauerhaften Aufenthaltsstatus versprochen. Dieses Versprechen muss sie einlösen.

In der Corona-Pandemie waren es die Frauen, die beruflich zurückgesteckt haben – wieder. Auch wenn Kitas und Schulen gerade nicht im Lockdown sind: In deutschen Haushalten leisten immer noch die Frauen den Löwenanteil der unbezahlten Arbeit. Wer für die ganze Familie kocht, putzt, wäscht, Hausaufgaben betreut oder Angehörige pflegt, arbeitet eben oft in Teilzeit. Die Hans-Böckler-Stiftung spricht sogar von einem Roll-Back bei den Geschlechterrollen durch die Pandemie. Schon viel zu lange dokterten wir in Deutschland an einem funktionierenden, flächendeckenden und qualitativ hochwertigen Angebot herum, Pflege, Erziehungs- und Sozialarbeit sowie Schule für alle bezahlbar sicherzustellen. Mangelnde Ganztagsbetreuung und fehlende Tagespflege für Angehörige, nötigen es mindestens einer Person in der Familie auf, beruflich kürzer zu treten.

Deutschland muss Weiterbildungsrepublik werden. Es muss Unterstützung und passende Angebote für alle geben. Der vom Arbeitsministerium vorgelegte Entwurf für das Bürgergeld verspricht hier Verbesserungen. Zukünftig muss nicht mehr jede Arbeit mit Vorrang vermittelt werden. Mit dem Bürgergeld brauchen Weiterbildungen, die langfristig für bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt sorgen, nicht mehr hinter schneller Arbeitsvermittlung zurückzustehen. In Zukunft wird wichtig sein, Nachschulungen auch auf eingewanderte und geflüchtete Personen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen zuzuschneiden. Und die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse muss endlich unbürokratischer und schneller werden.

Für mehr Einwanderung ist es höchste Zeit umzudenken: Wir müssen weg von einer Voraussetzungskultur hin zu einer echten Willkommenskultur. Vermittlung in Arbeit, Unterstützung bei der Wohnungssuche,

frühzeitige Hilfen beim Spracherwerb in der Heimat und schnelle Vermittlung von Kita- und Schulplätzen – alles aus einer Hand – sollten Anreize schaffen, dass wir Menschen aus anderen Ländern echte und dauerhafte Perspektiven ermöglichen – weil wir sie brauchen! Dieses Angebot zu vermitteln könnte eine zentrale Einwanderungsbehörde auf Bundesebene leisten und in Zusammenarbeit mit den Kommunen konkret umsetzen.

Deutschlands Wirtschaft lebt von einem hochwertigen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Es ist daher auch ihre Mitverantwortung, die Beschäftigten in der Transformation mitzunehmen und jungen Menschen neue Perspektiven zu bieten. Der „All-Inclusive-Mentalität“ einiger Unternehmen muss Schranken gewiesen werden. Nicht zuletzt auch mit einer umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie und mehr individuellen Weiterbildungsrechten der Beschäftigten. Gute Personal- und Betriebsräte wissen, wie das geht. Und deswegen hilft auch mehr Mitbestimmung, Weiterbildungsrepublik zu werden.

Das alles macht deutlich, dass unser Fachkräftemangel eigenverschuldet ist. Inzwischen ist er in allen Branchen so groß, dass wir gleichzeitiges Handeln auf mehreren Ebenen brauchen. Doch das sind alles keine unüberwindbaren Hürden. Es ist eine Frage des politischen Willens und der Bereitschaft, antiquierte Kulturen über Bord zu werfen.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e.V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Michaela Dälken
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Christian Jakob, Berlin
Layout/Satz: ideaal, Essen
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk e.V.
Bereich Migration & Gleichberechtigung
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 99
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

