

Antrag

der Abgeordneten Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Dr. Heinrich L. Kolb, Patrick Meinhardt, Ernst Burgbacher, Gisela Piltz, Christian Ahrendt, Jens Ackermann, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Otto Fricke, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Hans-Peter Haustein, Elke Hoff, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Hellmut Königshaus, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Michael Link (Heilbronn), Horst Meierhofer, Jan Mücke, Dirk Niebel, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Jörg Rohde, Frank Schäffler, Dr. Konrad Schily, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

Zuwanderung durch ein Punktesystem steuern – Fachkräftemangel wirksam bekämpfen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Für den deutschen Arbeitsmarkt werden dringend Fachkräfte benötigt. Bereits heute fehlen in Deutschland alleine 50 000 Ingenieure. Jede neu besetzte Stelle für Fachkräfte bewirkt die Schaffung von Arbeitsplätzen in weniger qualifizierten Bereichen und führt so zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit insgesamt, welches gute Beispiele, z. B. in Großbritannien, belegen. In vielen Branchen stockt der wirtschaftliche Aufschwung, Aufträge werden nicht mehr angenommen, da Schlüsselstellen frei bleiben, die aus den verschiedensten Gründen derzeit nicht mit deutschen Arbeitnehmern besetzt werden können. Allein im Jahr 2007 entging der hiesigen Volkswirtschaft nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft eine Wertschöpfung von rd. 18,5 Mrd. Euro aufgrund fehlender Arbeitskräfte. Das bedeutet, dass der Mangel an Fachkräften Deutschland nahezu ein Prozent des Bruttoinlandsproduktes kostet.
2. Es bleibt vordringliches Ziel, den Bedarf an Arbeitskräften bevorzugt mit inländischen Arbeitnehmern zu decken. Dafür muss der Arbeitsstandort Deutschland für hochqualifizierte deutsche Arbeitskräfte attraktiver und der Abwanderung von Hochqualifizierten und Fachkräften wirksam begegnet werden. Dazu ist eine Verbesserung des Bildungssystems und der beruflichen Ausbildung nötig. Die Kultusministerkonferenz ist aufgefordert, neue Vorschläge zu machen, um nicht zuletzt die Kooperation von Schule und Hochschule zu stärken. Allerdings müssen auch die in Deutschland ausgebildeten Hochschulabsolventen für den deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung ste-

hen. Es macht keinen Sinn, auf Kosten deutscher Steuerzahler ausgebildete ausländische Hochschulabsolventen aus dem deutschen Arbeitsmarkt gesetzlich auszugrenzen.

3. Es ist Aufgabe der Berufsberatung, mehr Schulabsolventen vor allem auch für technische Ausbildungsberufe und Studiengänge zu gewinnen und die diesbezüglichen Chancen aufzuzeigen. Auch die Unternehmen müssen ihren eigenen Beitrag zu Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung erhöhen. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung wesentlich zu verbessern. Frauen überholen die Männer auf vielen Ebenen der Qualifizierung. Ohne noch stärkere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt kann dem bestehenden Fachkräftemangel nicht effektiv begegnet werden. Schließlich sind die Beschäftigungsperspektiven älterer, erfahrener Arbeitskräfte zu fördern, um auch auf diese Weise zunächst inländische qualifizierte Fachkräfte in Beschäftigung zu bringen.
4. Die demographische Entwicklung Deutschlands verstärkt den aktuellen Fachkräftemangel zusätzlich und macht dieses Problem dauerhaft. Allein mit den geschilderten bildungs- und gesellschaftspolitischen Maßnahmen ist der Bedarf an Arbeitskräften auf Dauer nicht zu decken. Auftragsspitzen und die Sicherstellung des Standorts Deutschland für Spitzentechnologie erfordern ein Umdenken. Wichtiger und unerlässlicher Baustein zur Lösung der geschilderten Probleme ist daher auch die zielgerichtete Steuerung der Zuwanderung von Arbeitnehmern aus dem Ausland. Eine Zuwanderung „in die Sozialsysteme“, wie von Zuwanderungskritikern befürchtet, darf und wird es nicht geben. Im Gegenteil: Die gesteuerte Zuwanderung besonders qualifizierter Arbeitnehmer löst wirtschaftliche Wachstumsbremsen und schafft dabei neue Arbeitsplätze für weitere Arbeitnehmer unterschiedlicher Qualifikation. Deutschland muss sich am internationalen Wettbewerb um die klügsten Köpfe endlich beteiligen. Der Wirtschafts- und Forschungsstandort Deutschland braucht den Zuwachs an Hochqualifizierten und gerade die internationale Ausrichtung, die qualifizierte Zuwanderer mit sich bringen. Eine gesteuerte Zuwanderung von ausländischen Arbeitnehmern liegt also im wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Interesse der Bundesrepublik Deutschland. Die bislang in diesem Bereich bestehenden rechtlichen Möglichkeiten sind Stückwerk und reichen bei Weitem nicht aus.
5. In diesem Zusammenhang ist auch eine Öffnung des Arbeitsmarktes für Arbeitskräfte aus den neu beigetretenen EU-Ländern nötig. Deutschland kann seinen durch Fachkräftemangel hervorgerufenen, internationalen Wettbewerbsnachteil nur verringern, wenn auch gut ausgebildete Facharbeiter aus den osteuropäischen EU-Staaten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten. Diese Facharbeiter kommen nicht zu Dumpinglöhnen nach Deutschland. Insoweit stehen wir im Wettbewerb mit anderen EU-Staaten. Die Gefahr einer überbordenden Zuwanderung auf den deutschen Arbeitsmarkt besteht nicht; dies zeigen auch Erfahrungen aus anderen EU-Staaten. Auch hat die Erfahrung der damaligen sog. Green-Card-Initiative gezeigt, dass kleine Änderungen und Symbole allein nicht reichen, um wirklich Hochqualifizierte und Fachkräfte nach Deutschland zu holen. Der Erfolg der Green-Card-Regelung war sehr bescheiden.

Ein Umdenken muss stattfinden. Mit mehr Freizügigkeit im Bereich der Fachkräfte und mit flexibleren Regelungen kann, wie in anderen europäischen Ländern, der Aufschwung stabilisiert werden. Nach Ablauf der Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus den neuen EU-Staaten für Deutschland im Jahr 2011 wird der Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer aus diesen EU-Ländern ohnehin geöffnet werden. Viele Fachkräfte und andere Arbeitnehmer aus den beigetretenen osteuropäischen Staaten sind aber bereits in anderen EU-Staaten tätig, die sich im Gegensatz zu Deutschland nicht

abgeschottet haben. Die wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen waren beispielsweise in Großbritannien sehr positiv. Deutschland sollte hier die Entwicklung nicht weiter verschlafen, sonst wird man 2011 feststellen, dass man den Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte endgültig verloren hat.

6. Europäische Regelungen, wie die Einführung einer sog. Blue Card, sind von ihrer Intention begrüßenswert. Die eigentliche Steuerung der Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt muss allerdings auf nationaler Ebene erfolgen, da die Bedingungen auf den nationalen Arbeitsmärkten und damit die arbeitsmarktpolitischen Erfordernisse so stark divergieren, um die Zuwanderung von Fachkräften aus Staaten außerhalb der EU auf europäischer Ebene zu regeln. Sofern die Blue Card diese nationale Arbeitsmarktsteuerung etwa bei längerfristig im EU-Raum tätigen Arbeitnehmern beeinträchtigt, ist sie abzulehnen. Der Druck auf die Mitgliedstaaten, selbst ein zukunftsfähiges Zuwanderungssteuerungssystem zu entwickeln, um international und in der EU den Wettbewerb um die klügsten Köpfe zu gewinnen, muss bestehen bleiben.
7. Ein geeignetes, da flexibles, maßgeschneidertes Instrument zur nachhaltigen Bekämpfung des Fachkräftemangels ist die Einführung der gesteuerten Zuwanderung von Arbeitskräften auf den deutschen Arbeitsmarkt durch ein Auswahlverfahren mit Punktesystem. Klassische Einwanderungsländer wie die USA oder Kanada, aber auch Großbritannien verfügen über eine moderne Zuwanderungssteuerung durch ein Punktesystem. Die Zuwanderung sollte auch in Deutschland nach einem speziellen Auswahlverfahren mit Punktesystem gesteuert werden. Ausländer, die in Deutschland arbeiten wollen, müssen in einem solchen Verfahren ihre Qualifikation und ihre Integrationsfähigkeit nachweisen. Das Auswahlverfahren zielt in erster Linie auf hochqualifizierte Arbeitnehmer verschiedenster Berufe, von denen ein Beitrag zur wirtschaftlichen Fortentwicklung unseres Landes zu erwarten ist. Aber auch Fachkräfte aus anderen Kategorien haben unter zusätzlichen Voraussetzungen eine Chance auf eine Zuwanderung, wenn der Arbeitsmarkt dies speziell erfordert. Das System gilt für diejenigen Ausländer, die nicht vorrangigen Zugangsregelungen nach europäischem Recht unterliegen.

Eine Zuwanderung von Ausländern auf den deutschen Arbeitsmarkt sollte nach folgenden Kategorien aufgebaut sein: hochqualifizierte Arbeitnehmer (1. Säule), qualifizierte Arbeitnehmer (2. Säule), Sonderfälle: Studenten mit deutschem Studienabschluss, Saisonarbeitskräfte, Arbeitnehmer spezieller Branchen oder mit besonderen Fähigkeiten (3. Säule). Alle Bewerber müssen zunächst als Mindestanforderungen die gesundheitliche Eignung, einen guten Leumund, die Sicherung des Lebensunterhalts sowie eine (Berufs-)Ausbildung (Ausnahme: Saisonarbeitskräfte) vorweisen können.

Kriterien für die Punktevergabe sollten sein: Qualifikation, Berufserfahrung, Alter, vergleichbares bisheriges Einkommen im Herkunftsland, Deutschkenntnisse, Integrationsfähigkeit/Herkunftsland. Die Punktzahl für das Lebensalter sollte mit steigendem Alter fallen. Ältere Bewerber können dafür bei größerer Berufserfahrung punkten. Die Kriterien Bildung, berufliche Qualifikation und Berufserfahrung, bisheriges Einkommen haben die größte Auswirkung darauf, ob ein Bewerber als hochqualifiziert eingestuft werden kann, da aufgrund der Wichtigkeit dieser Kriterien die meisten Punkte zu vergeben sein sollten. Eine Unterbrechung der Berufstätigkeit oder eine längere Ausbildungsdauer wegen Wahrnehmung familiärer Pflichten wie Kindererziehung oder häusliche Pflege eines Angehörigen müssen berücksichtigt werden und dürfen sich nicht negativ auf die Bewertung auswirken.

Sichere Deutschkenntnisse sind erforderlich, um sich in Deutschland dauerhaft niederlassen zu können. Die Sprache ist ein Schlüssel zur Integration und schon aus diesem Grund müssen entsprechende Deutschkenntnisse mit einem

Niveau von mindestens B1 nachgewiesen werden (Ausnahme: Saisonarbeitskräfte). Dafür sollte eine Frist von zwei Jahren gesetzt werden. Die Aufenthaltserlaubnis ist zunächst, bei Nichtvorliegen der Kenntnisse gemäß Niveau B1, entsprechend zu befristen. Von vornherein mitgebrachte Deutschkenntnisse müssen sich positiv auswirken, da sie einen entscheidenden Vorteil bei der Integrationsfähigkeit des Bewerbers bedeuten.

Das Einkommen im Herkunftsland sowie die Ausbildung bzw. Qualifikation sind entsprechend eines für jedes Herkunftsland zu erarbeitenden Schlüssels zu bewerten. An das bisherige Einkommen dürfen nicht allzu hohe Anforderungen gestellt werden. Zum einen wird im Herkunftsland das Einkommen häufig niedriger sein als in Deutschland. Zum anderen darf jungen Unternehmen, Existenzgründern sowie klein- und mittelständischen Unternehmen nicht durch zu hohe Gehaltsanforderungen von vornherein die Möglichkeit genommen werden, hochqualifizierte Arbeitnehmer aus dem Ausland zu beschäftigen.

Das Herkunftsland spielt ebenfalls eine Rolle im Hinblick auf die Bewertung des Bewerbers, insbesondere im Hinblick auf die Frage der Integrierbarkeit in Deutschland. Die Bildungsstandards u. a. im Herkunftsland und die gesellschaftliche Vorprägung sind mithin nicht unwesentliche Kriterien.

Für jedes der vorgenannten Kriterien werden Punkte vergeben und der Bewerber muss in der Addition einen für die jeweiligen Kategorien (hochqualifizierte oder qualifizierte Arbeitnehmer) festgelegten Mindestpunktestand erreichen. Der Punktestand für Hochqualifizierte (1. Säule) ist dabei signifikant höher als für qualifizierte Arbeitnehmer (2. Säule). Die tatsächliche Festsetzung der jeweiligen Punkte für die einzelnen Kriterien wie für die in den einzelnen Kategorien zu erreichenden Mindestpunkte sollte unter Hinzuziehung von Sachverständigen und unter Beachtung der Länderspezifika erfolgen.

Um den sich ändernden Erfordernissen des Arbeitsmarktes flexibel begegnen zu können, sollten die Kriterien und die Punktestsetzung nicht starr sein, sondern regelmäßig sachverständig überprüft und durch ein flexibles Instrument (möglicherweise eine Verordnung) geregelt werden.

Ein Bewerber, der nach dem Punktesystem sowohl in der Kategorie „hochqualifiziert“ als auch in der Kategorie „qualifiziert“ nicht zum Zuge gekommen ist, kann sich frühestens nach drei Jahren Wartezeit erneut bewerben, um einerseits unnötige Bürokratie durch ständige Neubewerbung und Prüfung zu vermeiden, andererseits aber auch dem Bewerber die Möglichkeit zu geben, zusätzliche Qualifikationen, wie z. B. bessere Sprachkenntnisse, nachzuholen, um ggf. später bei einer erneuten Bewerbung erfolgreich zu sein.

Darüber hinaus gelten für die einzelnen Kategorien folgende Voraussetzungen:

a) Hochqualifizierte (1. Säule):

Der Bewerber muss in der Addition den für Hochqualifizierte festgelegten Mindestpunktestand erreichen, um in die Kategorie „hochqualifizierte Arbeitnehmer“ eingruppiert zu werden. Dies verschafft ihm den Anspruch auf einen zunächst auf zwei Jahre befristeten Aufenthaltstitel und einen uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Es ist darüber hinaus kein konkretes Arbeitsplatzangebot erforderlich. Der ausländische Arbeitnehmer kann sich auf jeden Arbeitsplatz bewerben.

Es gibt für die Hochqualifizierten keine Quotenregelung und sie sind auch nicht gegenüber deutschen oder EU-Bewerbern benachteiligt, da keine entsprechende Vorrangprüfung stattfindet.

Hochqualifizierte erhalten zunächst für zwei Jahre befristet eine Aufenthaltserlaubnis, um in Deutschland in Beschäftigung zu kommen. Nach Ablauf der zwei Jahre und nach Aufnahme einer Tätigkeit sowie nach Nachweis der Deutschkenntnisse mindestens gemäß Niveau B1 erhalten die hochqualifizierten Zuwanderer eine Niederlassungserlaubnis. Ist die Arbeitsaufnahme erst während der letzten sechs Monate vor Ablauf der Zweijahresfrist erfolgt, so erhält der Arbeitnehmer zunächst erneut eine auf zwei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis und erst anschließend eine Niederlassungserlaubnis. Hat der Bewerber bereits ein konkretes Arbeitsplatzangebot und verfügt er bereits bei der Einreise über nachgewiesene Deutschkenntnisse des Niveaus B1, so kann er gleich eine Niederlassungserlaubnis erhalten.

Bei Hochqualifizierten kann davon ausgegangen werden, dass sie nach Deutschland kommen, um ihren Lebensunterhalt allein durch Arbeit zu finanzieren und dass sie aufgrund ihrer Fähigkeiten, nachgewiesen durch das Punktesystem, dazu auch in der Lage sind. Die vorgeschlagene Regelung kann dazu beitragen, dringend erforderliche Fachkräfte aus dem Ausland für eine Tätigkeit in Deutschland zu gewinnen. Das Öffnungssignal muss für diese Kräfte gegeben werden.

b) Qualifizierte Arbeitnehmer (2. Säule):

Erreicht der Bewerber nicht die erforderliche Norm für Hochqualifizierte, hat er die Chance, in die Kategorie „qualifizierte Arbeitnehmer“ (hierzu gehören z. B. dringend nachgefragte Berufsgruppen wie Pflegekräfte) eingruppiert zu werden, in der zur erreichten Mindestpunktzahl weitere Erfordernisse hinzukommen müssen, um einen Aufenthaltstitel und einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten.

Es gelten in der 2. Säule folgende Rahmenbedingungen:

- aa) Der Bewerber erreichte die geforderte Norm des Punktesystems für qualifizierte Arbeitnehmer.
- bb) Es ist ein konkretes Arbeitsplatzangebot erforderlich.
- cc) Der Arbeitgeber muss selbst als vertrauenswürdig eingestuft sein. Eine entsprechende sog. Arbeitgeber-Zertifizierung kann hierzu eingeführt werden, um bürokratische Prüfungen zu reduzieren, jeweilige Einzelfallprüfungen zu vermeiden und summarische, einfache Vorprüfungen zu ermöglichen. Den Arbeitgebern obliegt u. a. die Pflicht, den Arbeitsantritt sowie eventuelle Kündigungen zu melden sowie bei Erlöschen des Arbeitsverhältnisses für eine etwaige zwangsweise Rückführung finanzielle Verantwortung zu übernehmen.
- dd) Hinsichtlich der Tätigkeit gilt, dass in der Branche, in der der Arbeitnehmer tätig wird, ein Arbeitskräftemangel vorliegt und es sich um eine qualifizierte Tätigkeit im Sinne eines jährlich durch die dann zuständige Behörde zu aktualisierenden Berufsqualifikationsindex handelt. Bewerber aus dem EU-Ausland müssen besondere Berücksichtigung gegenüber Bewerbern aus Drittstaaten finden.
- ee) Wenn ein branchenbezogener Bedarf an Fachkräftezuwanderung festgestellt ist, soll eine kurze, unbürokratische Vorrangprüfung hinsichtlich deutscher und EU-Bewerber mit individueller Genehmigungsfiktion nach sieben Werktagen rasch Klarheit über die Beschäftigungserlaubnis schaffen.

Qualifizierte Arbeitnehmer erhalten für zwei Jahre befristet eine Aufenthaltserlaubnis, gebunden an einen gültigen Arbeitsvertrag und die eigenständige Erwirtschaftung des Lebensunterhaltes. Nach zwei Jah-

ren müssen sie Deutschkenntnisse mindestens gemäß Niveau B1 nachweisen, um eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis sowie ggf. einen unbefristeten Aufenthaltstitel zu erhalten.

c) Sonderfälle (3. Säule):

aa) Studenten

Für Studenten mit deutschem Studienabschluss gilt Folgendes: Die von der Bundesregierung vorgegebene Hochschulabsolventen-Zugangsverordnung geht in die richtige Richtung, ist aber wiederum nur Stückwerk. Deshalb ist eine Integration der Studenten/Hochschulabsolventen in ein Gesamtkonzept der Zuwanderungssteuerung sinnvoll, bei der gerade Hochqualifizierte deutlich unterstützt werden müssen.

Für diese Kategorie gelten folgende Rahmenbedingungen: Der Bewerber hat mindestens das letzte Jahr seines Studiums in Deutschland verbracht und hier auch seinen Studienabschluss erworben. Sein Hauptstudienfach gilt als qualifiziert im Sinne eines entsprechenden Qualifikationsindex. Der Bewerber erreicht die geforderte Norm des Punktesystems für Studenten, die der Arbeitnehmer der 2. Säule entspricht, denn ausländische Studenten, die in Deutschland ihr Studium mit Erfolg abgeschlossen haben, hätten bei Anwendung des Punktesystems für Hochqualifizierte (1. Säule) aufgrund der mangelnden Berufserfahrung kaum eine Chance, im Anschluss an ihr Studium in Deutschland einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Um in diese Kategorie eingruppiert zu werden, muss ein Bewerber nach dem Punktesystem in der Addition also mindestens die gleiche Punktzahl wie ein qualifizierter Arbeitnehmer (2. Säule) erreichen. Studenten haben die Möglichkeit, Erschwernisse, die sie durch mangelnde Berufserfahrung und schwächeres Einkommen haben, durch gute Deutschkenntnisse wieder auszugleichen, da sie ihr Studium zumindest teilweise in Deutschland absolviert haben.

Es sollte ihnen dafür aber angesichts der Lage auf dem Arbeitsmarkt eine Frist von zwei Jahren eingeräumt und eine entsprechend befristete Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Nach Ablauf der zwei Jahre und nach Aufnahme einer Tätigkeit sowie nach Nachweis der Deutschkenntnisse mindestens gemäß Niveau B1 sollten die Studenten eine Niederlassungserlaubnis erhalten. Ist die Arbeitsaufnahme erst während der letzten sechs Monate vor Ablauf der Zweijahresfrist erfolgt, so erhält der Arbeitnehmer zunächst erneut eine auf zwei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis und erst anschließend eine Niederlassungserlaubnis. Hat der Bewerber bereits ein konkretes Arbeitsplatzangebot und verfügt er bereits über nachgewiesene Deutschkenntnisse des Niveaus B1, so kann er gleich eine Niederlassungserlaubnis bekommen.

Deutschland muss ein Interesse daran haben, Studienabsolventen mit einem guten Studienabschluss in Deutschland zu behalten, um so auch von der Ausbildung an deutschen Universitäten profitieren zu können. Die Auflage, dass mindestens das letzte Studienjahr in Deutschland verbracht wurde, bringt einige Sicherheit, dass der Bewerber in Deutschland bereits hinreichend integriert ist. Die Einschränkungen hinsichtlich des Studienfachs dienen dazu, dass ein Verbleib in Deutschland nur für Bewerber in sog. Mangelberufen gilt und von den Bewerbern diejenigen zu gewinnen, die den Hochqualifizierten, hier allerdings noch weitgehend ohne Berufserfahrung, entsprechen. Von diesen Studenten ist zu erwarten, dass sie sich zügig einen Arbeitsplatz suchen werden.

bb) Künstler, Sportler u. a.

Die Kategorie „Arbeitnehmer spezieller Branchen oder mit besonderen Fähigkeiten“ in der 3. Säule umfasst z. B. Sportler oder Künstler, die in einem speziellen Fall projekt- bzw. engagementbezogen arbeiten. Die Bewerber müssen ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorweisen können. Die Bewerber sollten daher eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, die an das jeweilige Engagement gebunden ist. Die Arbeitnehmer dieser Kategorie nehmen nicht am Punktesystem teil. Sie lassen sich aus verschiedensten Gründen nicht in die anderen Kategorien einordnen, gleichwohl sind diese Berufe besonders zu fördern.

cc) Saisonarbeitskräfte

Die Saisonarbeitskräfte der 3. Säule nehmen nicht am Punktesystem teil. Es handelt sich um Arbeitskräfte, die für begrenzte Zeit z. B. in der Landwirtschaft oder im Hotel- und Gaststättengewerbe eingesetzt werden. Sie benötigen ein konkretes Arbeitsplatzangebot und es muss ein Arbeitskräftemangel in der Branche bestehen, in der der Arbeitnehmer tätig werden kann. Die Aufenthaltserlaubnis ist auf die Dauer von neun Monaten pro Jahr befristet und kann in mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Für diese Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis sind keine Nachweise besonderer Sprachkenntnisse zu erbringen. Eine Vorrangprüfung findet nicht statt.

Gerade in der Landwirtschaft und in der Hotellerie und Gastronomie sind die Betriebe auf ein schnelles und unbürokratisches Verfahren angewiesen, um ihre saisonale Arbeit bewältigen zu können. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU im Agrarbereich wie auch in der Gastronomie und Hotellerie sollte schnellstmöglich eingeführt werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. baldmöglichst einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Zuwanderung ausländischer Hochqualifizierter und Fachkräfte regelt, sich an den genannten Kriterien orientiert und ein Punktesystem für die Zuwanderung einführt;
2. den Arbeitsmarkt für Fachkräfte aus den neu beigetretenen EU-Ländern unverzüglich weiter zu öffnen und sich auch dafür einzusetzen, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU im Agrarbereich wie auch in der Gastronomie und Hotellerie schnellstmöglich eingeführt wird;
3. den Arbeitsstandort Deutschland für hochqualifizierte deutsche Arbeitskräfte durch effiziente Maßnahmen wieder attraktiver zu machen, um Hochqualifizierte anzuziehen und deren Abwanderung zu stoppen;
4. im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und in Zusammenarbeit mit den Ländern eine signifikante und nachhaltige Verbesserung des Bildungssystems und der beruflichen Ausbildung zu schaffen, um den Fachkräftemangel zu reduzieren;
5. die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung wesentlich zu verbessern, damit gut ausgebildete Fachkräfte nicht aufgrund mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten vom Berufsleben und Arbeitsmarkt ferngehalten werden;
6. ihre Regelungsmöglichkeiten auszuschöpfen, um eine Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven älterer, erfahrener Fachkräfte zu schaffen;

7. sich bei der EU dafür einzusetzen, daß mehr Hochqualifizierte und Fachkräfte nach Europa kommen können, gleichzeitig aber die Zuwanderungssteuerung weiterhin allein in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten verbleibt und die Blue Card in ihrer jetzigen Form abgelehnt wird.

Berlin, den 19. Februar 2008

Dr. Guido Westerwelle und Fraktion