

Antwort der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Stefan Keuter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 19/3504 –**

Erweiterung der Beschäftigungsverordnung zur Qualifizierung ausländischer Fachkräfte in Deutschland

Vorbemerkung der Fragesteller

Die deutsche Industrie ist eine technologiegetriebene Branche mit einem sehr hohen Exportanteil und insofern auf das Auslandsgeschäft angewiesen. Um dauerhaft erfolgreich zu sein, sind die Unternehmen auf qualifiziertes Personal im Ausland angewiesen, die beispielsweise deutsche Produkte im Ausland montieren, warten und bedienen können. Ohne qualifiziertes Personal lassen sich die Vorteile der gelieferten High-End-Produkte nicht realisieren (vgl. Studie Gegenwart und Zukunft industrieller Wertschöpfung in Deutschland; eine vbw-Studie, erstellt vom Roland Berger Institute (RBI), Stand Oktober 2017; www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Volkswirtschaft/2017/Downloads/Studie-Gegenwart-und-Zukunft-industrieller-Wertsch%C3%B6pfung-in-Deutschland.pdf).

Mit über einer Million Beschäftigten im Inland, einer Produktion von rund 200 Mrd. Euro und einem Exportanteil von 76 Prozent (Stand 2014) ist der deutsche Maschinen- und Anlagenbau größter industrieller Arbeitgeber und einer der führenden Industriezweige der Bundesrepublik Deutschland (www.vdma.org/documents/105628/6872272/WirtschaftspolitischePositionen2015.pdf/af740a1c-0632-4c50-98ed-4993adfd549a).

Dazu kommen noch einmal rund 390 000 Beschäftigte (Stand 2014) in den Tochterunternehmen im Ausland (vgl. VDMA-Position, „Der deutsche Maschinenbau braucht eine aktive Außenwirtschaft“, Mai 2017, S. 4; <https://berlin.vdma.org/documents/106109/17185053/Maschinenbau%20braucht%20eine%20aktive%20Au%C3%9Fenwirtschaftspolitik/0fc2080a-90ca-4032-85a9-3f121d016ac6>).

In vielen Schwellenländern, aber teilweise auch in entwickelten Märkten, ist die Qualifizierung vor Ort oft unzureichend, sodass die Unternehmen selbst dafür Sorge tragen müssen, dass den Mitarbeitern vor Ort entsprechendes Wissen vermittelt wird (vgl. „Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen im Ausland-Erfahrungen bei der Übertragung dualer Ausbildungselemente“, August 2017; www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/363539/Gutachten_Fachkraefte_sicherung_2017_deutsch.pdf).

Gemäß § 17 der Beschäftigungsverordnung (BeschV) dürfen sich im Ausland beschäftigte Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck einer betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil nur für bis zu 90 Tage pro Kalenderjahr in Deutschland aufhalten.

1. Wie viele Menschen haben sich in den Jahren 2016 und 2017 gemäß § 17 BeschV zum Zwecke einer betrieblichen Weiterbildung in Deutschland aufgehalten?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor, da dies statistisch nicht erfasst wird.

2. Wie setzt sich die Bundesregierung dafür ein, dass deutsche Unternehmen an ihren verschiedenen Standorten im Ausland eine einheitliche Unternehmensphilosophie schaffen können, um die Bindung an das Mutterhaus zu erhöhen und langfristigen Erfolg zu sichern?

Eine unmittelbare Unterstützung von international tätigen Unternehmen durch die Bundesregierung mit dem Ziel, an deren verschiedenen Standorten eine einheitliche Unternehmensphilosophie zu schaffen, erfolgt ausweislich der Förderdatenbank des Bundes nicht. Inwieweit die Wirtschaftsförderung des Bundes und der Länder den Aufbau einer einheitlichen Unternehmensphilosophie mittelbar befördert, ist der Bundesregierung nicht bekannt.

3. Plant die Bundesregierung, Rahmenbedingungen zu schaffen, um längere Qualifizierungsmaßnahmen über die bisherige gemäß § 17 BeschV 90-Tagesgrenze hinaus innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten in Deutschland für ausländische Facharbeiter zu ermöglichen, damit diese in wichtigen Auslandsmärkten zukünftig erfolgreich agieren können, und so die deutsche Wirtschaft gestärkt wird?

Wenn ja, welche?

4. Ist eine Erweiterung des § 17 BeschV in Verbindung mit § 30 Nummer 2 BeschV z. B. auf 180 Tage vorgesehen, damit die Anforderungen deutscher Unternehmen an Weiterbildung und Qualifizierung erfüllt werden können, und somit den Export weiter zu stärken?

Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 3 und 4 werden gemeinsam beantwortet.

Ausländer können sich zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung bereits nach geltender Rechtslage auf Grundlage verschiedenerer Regelungen mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit länger als 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten in Deutschland aufhalten.

Antragsteller können eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung nach § 17 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) erhalten. Für die Zustimmung prüft die Bundesagentur für Arbeit, ob die Beschäftigungsbedingungen nicht ungünstiger sind als bei vergleichbaren deutschen Arbeitnehmern und ob für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nicht zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung). Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit wird für die Dauer erteilt, die ausweislich eines von der Bundesagentur für Arbeit geprüften Weiterbildungsplans

für die Erreichung des Weiterbildungszieles erforderlich ist. Darüber hinaus kann Ausländern, die eine Hochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, ein Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG i. V. m. § 10 BeschV zur Ausübung einer Beschäftigung von bis zu drei Jahren im Rahmen des Personalaustauschs innerhalb eines international tätigen Konzerns erteilt werden. Dieser Aufenthaltstitel kann auch im Ausland beschäftigten Arbeitnehmern eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens für eine Beschäftigung von bis zu drei Jahren im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil erteilt werden, wenn die Tätigkeit zur Vorbereitung von Auslandsprojekten unabdingbar erforderlich ist, der Arbeitnehmer bei der Durchführung des Projekts im Ausland tätig wird und über eine mit deutschen Facharbeitern vergleichbare Qualifikation und darüber hinaus über besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügt. Ein Ausländer, der als Trainee im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers tätig wird, kann unter bestimmten Voraussetzungen eine ICT-Karte nach § 19b AufenthG i. V. m. § 10a BeschV erhalten. Ein Trainee i. S. d. AufenthG ist, wer über einen Hochschulabschluss verfügt, ein Traineeprogramm absolviert, das der beruflichen Entwicklung oder der Fortbildung in Bezug auf Geschäftstechniken und -methoden dient, und entlohnt wird. In den Fällen des § 18 AufenthG i. V. m. § 10 BeschV und § 19b AufenthG i. V. m. § 10a BeschV stimmt die Bundesagentur für Arbeit ohne Vorrangprüfung zu.

Die Bundesregierung hat sich mit dem Koalitionsvertrag darauf verständigt, ein Regelwerk zur Steuerung von Zuwanderung in den Arbeitsmarkt und das damit verbundene Recht des Aufenthalts und der Rückkehr in einem Gesetzeswerk zu erarbeiten, das sich am Bedarf der deutschen Volkswirtschaft orientiert. Ein solches Gesetz wird die bereits bestehenden Regelungen zusammenfassen, transparenter machen und, wo nötig, effizienter gestalten.

