Mit unbürokratischen Zuzug von ausländischen Fachkräften die Energiewende ermöglichen

Positionspapier zur Fachkräfteeinwanderung

Kurzfassung und Kernforderungen

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung adressiert u.a. den Mangel an qualifizierten Handwerkern, die für das Erreichen der PV-Ausbauziele und das Gelingen der Energiewende dringend benötigt werden.

Damit die Solar-Unternehmen geeignete Fachkräfte schnell, einfach und unbürokratisch in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren können, bedarf es geringfügiger Änderungen am Gesetzentwurf:

- Spezifizierung der Anerkennungspartnerschaft (neuer Absatz 3a in §16d AufenthG), die den Nachweis deutscher Sprachkenntnisse in Deutschland ermöglicht und eine Aufenthaltserlaubnis von mindestens 18 Monaten garantiert.
- *alternativ*: Eine Sonderregelung für Fachkräfte der Energiewende, analog zur Sonderregelung für IT-Fachkräfte im Zusammenhang mit der Blauen Karte EU.

Eine Umsetzung dieser Handlungsoptionen würde die Möglichkeit eröffnen, ein bisher ungenutztes und ad hoc zur Verfügung stehendes Reservoir von Fachkräften beim PV-Ausbau in Deutschland einzusetzen.

Beschleunigung des PV-Ausbaus durch ausländische Fachkräfte

Der Fachkräftemangel ist bereits heute eine der größten Herausforderungen für die deutsche Solarindustrie. Die erhöhten und im Rahmen des EEG 2023 gesetzlich fixierten Photovoltaik-Ausbauziele lassen sich ohne weitere Fachkräfte nur sehr schwer erreichen. Neben der regulären beruflichen Ausbildung in Deutschland können auch bereits ausgebildete Fachkräfte aus Drittstaaten dazu beitragen, die Lücke bei den Fachkräften in der Solarwirtschaft zu schließen.

Bis 2030 sollen Photovoltaikanlagen im Umfang von insgesamt rund 215 GW installiert werden, bis 2040 400 GW. Allein um das Ausbauziel für 2030 zu erreichen, muss die neu installierte Solarstromleistung bis zur zweiten Hälfte der 20er Jahre im Vergleich zu 2022 verdreifacht werden.

Die Solarbranche legt aktuell mit zusätzlichen Investitionen in Produktionskapazitäten in Deutschland den Grundstein dafür, dass die PV-Ausbauziele der Bundesregierung erreicht werden können. Neben der beruflichen Ausbildung in den Betrieben vor Ort, gibt es aber weltweit ein Reservoir von qualifizierten

Handwerkern, die über ähnliche bzw. gleichwertige fachliche Fertigkeiten verfügen und schnell in Deutschland bei der PV-Projektierung von Freiflächen eingesetzt werden könnten.

Ein Beispiel dafür sind sogenannte „Suryamitras" („Sonnenarbeiter") aus Indien. Diese Fachkräfte besitzen eine zweijährige Ausbildung zum Elektriker und eine Zusatzausbildung zum „Sonnenarbeiter". In Indien sind aktuell etwa 18.000 dieser Fachkräfte erwerbslos. Die meisten ausländischen Fachkräfte verfügen jedoch in der Regel nicht über einen in Deutschland vollständig anerkannten Berufsabschluss und können keine deutschen Sprachkenntnisse vorweisen. Nach Informationen des BSW gibt es allerdings in weiteren Drittstaaten ein Reservoir von ähnlich qualifizierten Fachkräften, die sich bei der Skalierung des PV-Ausbaus in Deutschland unmittelbar einsetzen lassen.

Diesen motivierten Fachkräften lässt sich nun durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine Perspektive eröffnen, die gleichzeitig den deutschen Solarunternehmen Planungssicherheit gäbe und die Energiewende vorantreiben würde. Der Gesetzentwurf setzt aktuell allerdings noch zu hohe Hürden, um das bisher ungenutzte Reservoir an Fachkräften in Drittstaaten einfach und unbürokratisch für den Einsatz in Deutschland anzuwerben. Es bedarf jetzt der richtigen Weichenstellungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Politische Handlungsoptionen

Der BSW unterstützt das Ziel der Bundesregierung, Fachkräfteeinwanderung zu steigern, rechtliche Hürden zu senken und Verwaltungsverfahren zu beschleunigen. Der Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung geht dafür in die richtige Richtung, lässt sich jedoch noch weiter verbessern.

Aus Sicht des BSW bestehen zwei Optionen, das Reservoir von Fachkräften mit einer beruflichen Ausbildung schnell zu nutzen und Deutschland für diese potentiellen Bewerber attraktiv zu machen. Eine Anpassung der Regeln zur Anerkennungspartnerschaft (neuer Absatz 34 in §16d AufenthG) oder eine Sonderregelung für Fachkräfte der Energiewende ähnlich zur Regelung für IT-Fachkräfte.

<u>Option 1: Änderung der Regelungen zur "Anerkennungspartnerschaft" –
Anpassung neuer Absatz 3a AufenthG</u>

Die Anerkennungspartnerschaft soll einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung in Deutschland mit begleitender beruflicher Anerkennung schaffen. Voraussetzung dafür soll ein konkreter Arbeitsvertrag oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot sein. Arbeitgeber und Drittstaatsangehöriger vereinbaren zusätzlich, dass sie gemeinsam die Anerkennung der Berufsqualifikation des Ausländers vorantreiben bzw. ermöglichen.

Die Bedingung, dass für eine Anerkennungspartnerschaft deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau A2 *vor* der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit und damit bei Einreise vorzuweisen sind, ist für die Solarbranche nicht nötig. Die Arbeitssprache der Montageteams auf den PV-Baustellen ist ohnehin in vielen Fällen Englisch, wobei für die Montage keine deutschen Sprachkenntnis notwendig sind. Gleichzeitig sollte zur

Förderung der Integration ein Nachweis von Sprachkenntnissen nach der Einreise und Arbeitsaufnahme erfolgen.

Zudem ist die Begrenzung der erstmaligen Aufenthaltserlaubnis auf ein Jahr zu kurz, auch wenn die Möglichkeit zur Verlängerung besteht. Regelhaft sollte die erstmalige Aufenthaltserlaubnis mindestens 18 Monate betragen, damit ausreichend Zeit besteht, die geforderten Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren.

Folgende Anpassungen im neuen Absatz 3a AufenthG (Artikel 2, Punkt 8 d) im Gesetzentwurf:

- 5. der Ausländer über die der angestrebten Tätigkeit entsprechende, mindestens jedoch hinreichende deutsche Sprachkenntnisse sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses nachweisen kann ~~verfügt~~ und
- Die Aufenthaltserlaubnis wird bei erstmaliger Erteilung für die Dauer der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, höchstens jedoch für ~~ein~~ *zwei* Jahre erteilt und bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren verlängert.

Option 2: Sonderregelung für Fachkräfte der Energiewende

Der Gesetzentwurf sieht u.a. Sonderregelungen für IT-Fachkräfte im Zusammenhang mit der Blauen Karte EU vor, nach der non-formale Qualifikationen ausreichen, um diese als qualifizierte Drittstaatsangehörige einzustufen.

Analog zu der spezifischen Regel für IT-Fachkräfte ist eine ähnliche Sonderregelung für Fachkräfte der Energiewende oder ggf. nur der Solarwirtschaft anzustreben. Dabei ist zu beachten, dass es sich bei den in der Solarwirtschaft benötigten Fachkräfte um Drittstaatsangehörige mit einer beruflichen Ausbildung handelt (= nicht akademisch). Folgende Punkte müssen bei der Formulierung einer Sonderregelung für Fachkräfte der Energiewende berücksichtigt werden:

- Eine vollständige Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses sollte im Rahmen eines Praxisjahres während einer Vollzeitbeschäftigung in Deutschland erfolgen können.
- Das Gesetz sollte keine Vorgaben hinsichtlich der geforderten Berufserfahrung machen.
- Eine ausländische Berufsqualifikation, die in dem Staat, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist, sollte als Kriterium ausreichen.
- Fachkräften der Energiewende sollten eine dauerhafte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis eingeräumt werden. Dies ist von zentraler Bedeutung für die Planungssicherheit der Unternehmen der Solarwirtschaft. Bedingungen könnten unter anderen das Nachholen erforderlicher Qualifikationen für die vollständige Anerkennung des Berufsabschlusses oder das Erlangen von Deutschkenntnissen sein.

Hintergrund: Die Vorfeldarbeit des BSW zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte für die Energiewende

Der Bundesverband Solarwirtschaft wird in den kommenden Jahren seine Anstrengungen intensivieren, Abkommen mit seinen internationalen Partnern zur Integration von ausländischen Fachkräften in die deutsche Solarwirtschaft zu schließen. Der BSW ist dabei im Austausch mit Partnerorganisationen in unterschiedlichen Drittstaaten, die teilweise ein großes Reservoir an Fachkräften haben.

Zuletzt hat der Bundesverband Solarwirtschaft und das indische Skill Council for Green Jobs (SCGJ) im Rahmen des Staatsbesuches von Bundeskanzler Olaf Scholz in Indien eine Vereinbarung zur Integration von indischen Facharbeitern in die deutsche Solarwirtschaft unterzeichnet.

Das Indische Ministerium für Erneuerbare Energien (MNRE) verfolgt derzeit das Ziel, in den kommenden 5 Jahren 100.000 qualifizierte Arbeitskräfte im Solarenergiesektor auszubilden. Die Fortbildung zum „Surya-mitra" oder „Sonnenarbeiter" umfasst drei Monate. Sie richtet sich an junge Inder, die bereits eine zweijährige Berufsausbildung zum Elektriker durchlaufen haben und ist speziell auf die Anforderungen der Solarbranche zugeschnitten. Voraussetzung für die Teilnahme an dem 3-monatigen Qualifizierungsprogramm ist ein ITI-Abschluss (Facharbeiter als Elektriker) oder ein Diplom in Ingenieurwissenschaften (Elektrotechnik, Elektronik und Mechanik). Die vorhandene Qualifikation der indischen „Sonnenarbeiter" führt in Deutschland im Normalfall zur Teilanerkennung ihres Berufsabschlusses. Durch ihre praktische Tätigkeit in Deutschland können sie aber eine vollumfängliche Anerkennung ihres Abschlusses erreichen ("Praxisjahr" in der Ausbildung).

Rückfragen:

BSW - Bundesverband Solarwirtschaft e. V.

David Wedepohl, Geschäftsführer Internationales, wedepohl@bsw-solar.de

Charlotte Brauns, Referentin Politik und Solartechnik, brauns@bsw-solar.de, Tel. 030 29 777 88 32