

Arbeitskräftemangel | Stärkung der Erwerbsmigration



Hintergrund

Berufe im Einzelhandel sind von einer großen Vielfalt geprägt – leider setzt der Branche – wie anderen Wirtschaftszweigen auch – der Arbeitskräftemangel jedoch verstärkt zu. Ob Einzelhandelskaufmann, Kraftfahrerin, Kassierer, Einkäufer, ITlerin oder Metzger, das Recruiting wird zunehmend herausfordernder. Das von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag ausgerufene Ziel, die Erwerbsmigration zu stärken, begrüßen wir folglich sehr. Auch weil wir als Unternehmen mit Kolleg:innen aus mehr als 140 Nationen den Wert von Vielfalt zu schätzen wissen. Jedoch sollten entsprechende Maßnahmen zielgerichtet ausgestaltet werden.



Unser Ansatz

Der allseits ausgerufene Fachkräftemangel hat sich längst zu einem Arbeitskräftemangel entwickelt. **Allein in Deutschland stehen wir REWE Group-weit vor der Herausforderung, 50.000 Stellen jährlich neu zu besetzen.** Dabei gehen wir innovative Wege im Arbeitgebermarketing wie Kooperationen oder Stellenausschreibungen mit Chat-Funktionen. Weiter unterstützen vielfältige Angebote für Mitarbeitende: Von Sabbaticals, positionsübergreifenden Teilzeit- und flexiblen Arbeitszeitmodellen über die Unterstützung bei der Suche nach Kinder- und Pflegebetreuung bis hin zu betrieblicher Altersvorsorge.

Ein wichtiges Mittel, um dem Arbeitskräftemangel in Deutschland zu begegnen, ist die **im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ausgerufene Stärkung der Erwerbsmigration.**

Ein Ansatz, der sich in den zurückliegenden Jahren bereits bewährt hat und der beispielsweise in unseren Logistikeinheiten nachgefragt wird, ist die Westbalkanregelung. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ¹, befindet sich mehr als die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse, die über die Westbalkanregelung zustande gekommen sind, sogar auf Fachkraftniveau. Die angekündigte **Entfristung der Westbalkanregelung** begrüßen wir folglich sehr.

Auch der Ansatz, neben dem bestehenden Einwanderungsrecht eine zweite Säule zu etablieren, um Arbeitskräften zur Jobsuche den gesteuerten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist unterstützungswert. Die hierzu im Koalitionsvertrag angeführten Ideen sollten aber möglichst bürokratiearm ausgestaltet werden. Dies gilt sowohl für die Einführung einer **Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems wie für die Ausweitung der Blue Card auf nicht-akademische Berufe.** Dass nicht-akademische Berufe bei der Erwerbsmigration nun endlich stärker bedacht werden, war längst überfällig, die Diskussion erinnerte fälschlicherweise lange Zeit an eine Zweiklassengesellschaft zwischen akademischen und nicht-akademischen Berufen. Fraglich bleibt aber aus unserer Sicht, ob es Werkzeuge wie Punktesysteme usw. bei der angespannten Arbeitsmarktsituation überhaupt bedarf. Die Voraussetzungen für die Beschäftigung von Bürger:innen aus Drittstaaten sollten der vorherrschenden Situation angepasst und somit wirksam, praxisgerecht und bürokratiearm ausgestaltet werden. Bei dem vorherrschenden Arbeitskräftemangel befinden wir uns nicht in der Situation, dass ausländische Arbeitskräfte den Bürgern hierzulande Anstellungen streitig machen würden. In diesem Zusammenhang begrüßen wir auch den Vorstoß eines Chancen-Aufenthaltsrechts.

¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, [Erwerbsmigration über die Westbalkanregelung: Hohe Nachfrage und gute Arbeitsmarktintegration, 2020 \(iab.de\)](https://www.iab.de/Erwerbsmigration%20%C3%BCber%20die%20Westbalkanregelung%3A%20Hohe%20Nachfrage%20und%20gute%20Arbeitsmarktintegration%202020)

Die Absenkung von Hürden bei der **Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen aus dem Ausland** ist ebenso folgerichtig wie der Bürokratieabbau und die Beschleunigung der Verfahren. Beispielsweise wäre es sehr zu begrüßen, wenn derlei Dokumente in englischer Sprache flächendeckend akzeptiert würden.

Zwei immense Herausforderungen bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt bleiben die Themen **Sprache und Wohnraum**. Bezahlbaren Wohnraum in Deutschland zu finden, ist für Erwerbstätige aus Drittstaaten herausfordernd, da es die Familie in der Heimat samt Unterkunft oftmals auch noch finanziell zu unterstützen gilt. Unternehmenseigene Vorstöße bei der Unterbringung können hier nur als Tropfen auf den heißen Stein wirken, als bundesweit agierendes Unternehmen mit Märkten in Stadtzentren wie im ländlichen Raum lässt sich dies kaum umsetzen. Mehr staatliche Unterstützung bedarf es auch bei Sprachkursen. Insofern begrüßen wir, dass der Gesetzentwurf zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts den Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen für Personen im Asylverfahren vorsieht, wenn sie sich mindestens drei Monate in Deutschland aufhalten und einen Arbeitsmarktzugang besitzen.

Auch **Ausbildungsstellen** bleiben branchenübergreifend leider oftmals unbesetzt, weshalb der Ansatz der Regierungsparteien, Geduldeten in der Ausbildung wie auch den Betrieben mehr Rechtssicherheit zu verschaffen, zu begrüßen ist. Hierfür bedarf es aber auch einer konsequenten Umsetzung der 3+2-Regelung.

Sehr gute Erfahrungen haben wir mit dem **Kombimodell der IHK München** gemacht, einem Ausbildungsformat, das die Ausbildung von Jugendlichen stabilisieren soll und einen Schwerpunkt auf Geflüchtete und Migrant:innen setzt. Das Ausbildungsmodell – bspw. für Verkäufer:innen – zeichnet sich durch mehr Zeit im Berufsschulunterricht wie mehr Sprachförderung aus. Dabei verlängert sich die Ausbildungszeit um sechs Monate. Dieses Modell sollte aus unserer Sicht deutlich mehr Unterstützung erfahren und bundesweit ausgerollt werden – auch weil so dringend benötigte Fachkräfte für Unternehmen ihren Weg in die Arbeitswelt finden.

Was aus unserer Sicht zu tun ist

- Die **Entfristung der Westbalkanregelung** ist ein wichtiger Schritt, um dem Arbeitskräftemangel in Deutschland zu begegnen und Menschen aus Drittstaaten in eine Beschäftigung zu führen.
- Es ist an der Zeit, **nicht-akademische Berufe beim Thema Erwerbsmigration endlich stärker zu berücksichtigen**, der Arbeitskräftemangel in Deutschland macht dies dringend notwendig.
- Neue Ansätze, um Arbeitskräften zur Jobsuche den gesteuerten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (**Chancenkarte, Blue Card für nicht-akademische Berufe**) gilt es unbürokratisch und zielgerichtet auszugestalten.
- Die Absenkung von Hürden bei der **Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen aus dem Ausland** ist dringend notwendig wie auch der Bürokratieabbau und die Beschleunigung der Verfahren. Beispielsweise wäre es sehr zu begrüßen, wenn derlei Dokumente in englischer Sprache flächendeckend akzeptiert würden.

Ihre Public Affairs-Ansprechpartnerin zu diesem Thema



Kristin Hühnergarth
Senior Manager Public Affairs

+49 151 55 12 3075

Über die REWE Group

Die genossenschaftliche REWE Group ist einer der führenden Handels- und Touristikkonzerne in Deutschland und Europa. Im Jahr 2020 erzielte das Unternehmen einen Gesamtaußenumsatz von rund 75 Milliarden Euro. Die 1927 gegründete REWE Group ist mit ihren mehr als 380.000 Beschäftigten in 21 europäischen Ländern präsent.

Zu den Vertriebslinien zählen Super- und Verbrauchermärkte der Marken REWE, REWE CENTER sowie BILLA, BILLA PLUS und ADEG, der Discounter PENNY, IKI, die Drogeriemärkte BIPA sowie die Baumärkte von toom. Hinzu kommen die Convenience-Märkte REWE To Go und die E-Commerce-Aktivitäten REWE Lieferservice und Zooroyal. Die Lekkerland Gruppe umfasst die Großhandels-Aktivitäten der Unternehmensgruppe im Bereich der Unterwegsversorgung. Zur Touristik gehören unter dem Dach der DER Touristik Group u. a. die Veranstalter DERTOUR, Jahn Reisen, ITS, Meiers Weltreisen, Travelix, Kuoni, Helvetic Tours, ITS Coop Travel, Billa Reisen, Koning Aap, Apollo, Exim Tours und Fischer, über 2.300 Reisebüros (u.a. DERTOUR, DERPART, Kuoni, Exim, Fischer sowie Franchise- und Kooperationspartner), die Hotelmarken Sentido, Aldiana, Calimera und Coeee sowie das Online-Reiseportal Prijsvrij Vakanties.