



NEUES EINWANDERUNGSGESETZ ?

- **Kaum Entspannung für Fachkräftemangel zu erwarten**
- **Kaum Auswirkung auf Migrationsbewegungen**

Die Große Koalition hat sich darauf verständigt, noch in diesem Jahr ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz zu verabschieden. Das wird in Teilen von Politik und Öffentlichkeit mit großen Erwartungen verbunden. Man sieht darin einen wichtigen Schritt, dem Fachkräftemangel zu begegnen und die Migrationsbewegungen zu beeinflussen, indem man Perspektiven schafft.

Zuwanderung bereits gesetzlich geregelt

Dabei wird häufig übersehen, dass es in Deutschland bereits eine gesetzliche Regelung für die Zuwanderung von Nicht-EU-Ausländern gibt. Es existieren rechtliche Rahmenbedingungen im Bereich der Arbeitsmigration, die in den letzten Jahren deutlich liberalisiert wurden. Nach Ansicht der OECD gehört Deutschland mittlerweile sogar zu den liberalsten Ländern im OECD-Raum der 36 wirtschaftsstarken Mitgliedsländer. Darüber hinaus gilt innerhalb der EU der freie Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die zurzeit geltenden relevanten Zuwanderungsregelungen für Drittstaatenangehörige finden sich in den §§ 18 bis 21 Aufenthaltsgesetz sowie in der Beschäftigungsverordnung. Diese Regelungen eröffnen eine Vielzahl von Möglichkeiten:

Möglichkeiten der Fachkräftezuwanderung

Personen **mit einer (als gleichwertig anerkannten) Berufsausbildung** können nach Deutschland kommen, wenn sie besonders gut qualifiziert sind und nur für einen der 61 sogenannten Mangelberufe in Frage kommen, wie zum Beispiel für Gesundheits- und Pflegeberufe. Eine sogenannte

Vorrangprüfung, wonach deutsche Bewerber vorrangig zu berücksichtigen sind, gibt es nicht mehr.

Zusätzlich gibt es Sonderregelungen für den erleichterten Zuzug von Hochschulabsolventen (kein konkretes Arbeitsplatzangebot erforderlich), ausländischen Auszubildenden und Studenten sowie Spitzenkräfte von Wissenschaft und Wirtschaft.

Eine Sonderregelung gilt für die sogenannten West-Balkan-Staaten. Hier können nach einem fest vereinbarten Kontingent Personen zwecks Ausführung von Werkverträgen für eine begrenzte Zeit nach Deutschland einreisen.

Auch ausländische Studenten mit deutschem Hochschulabschluss sind privilegiert. Sie haben zunächst Anspruch auf die Erteilung einer sogenannten Blue Card (Blaue Karte EU) befristet auf bis zu vier Jahren.

Aktuelle Zahlen: Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten

Im Jahre 2017 erhielten **107 642 Drittstaatenangehörige** einen entsprechenden Aufenthaltstitel im Hinblick auf ihre Erwerbstätigkeit in Deutschland – eine Steigerung um fast 24 000 Erwerbstätige im Vergleich zum Vorjahr

Natürlich kann man diese Regelungen entbürokratisieren, die Verfahren vereinfachen, auf die Liste der Mangelberufe verzichten (so die Forderung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und dem Ganzen politische Attraktivität verleihen.

Den Fachkräftemangel in Deutschland wird das neue Gesetz nicht beheben, sondern allenfalls leicht abmildern können.

60 Prozent, also mehr als die Hälfte aller deutschen Unternehmen, sehen das Thema Fachkräftemangel als die zentrale Herausforderung an. Längst können teilweise Aufträge nicht ausgeführt werden, weil das Fachpersonal fehlt. Zurzeit verlassen pro Jahr 700 000 Schüler die Schule und ca. 1 Million Menschen gehen in Rente. In zwei Jahren gehen 1,2 Millionen pro Jahr in Rente und die Schülerzahl bleibt weitgehend gleich.

Das heißt im Umkehrschluss: Selbst eine Verdopplung der Anzahl von Erwerbstätigen aus Drittstaaten könnte unseren Fachkräftebedarf nicht annähernd befriedigen. Eine spürbare Erhöhung der Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten hätte keinen nennenswerten Einfluss auf den Fachkräftemangel.

Bekämpfung des Fachkräftemangels: Nationale und europäische Maßnahmen

Notwendig ist ein abgestuftes Vorgehen. Die Qualifizierung von Fachkräften in Deutschland, der Spracherwerb von Flüchtlingen mit Bleiberecht sowie die Gewinnung von Arbeitskräften innerhalb der EU sollten in einem ersten Schritt erfolgen.

- (1) Richtiger und wichtiger wäre es für die Wirtschaft, die Möglichkeit der Gewinnung von Fachkräften in Deutschland selbst massiv auszubauen. Es gibt rund 232 600 erwerbslose Personen unter 25 Jahre in Deutschland. Die Ausbildungsquoten müssen erhöht werden. Vor allem gilt es aber auch, die Anstrengungen

bei der Vermittlung zwischen Erwerbslosen sowie Ausbildungssuchenden und offenen Stellen deutlich zu intensivieren.

- (2) Es wäre sicher auch hilfreich, alles zu unternehmen, dass Flüchtlinge qualifiziert werden und einen Arbeitsplatz finden. Der Spracherwerb ist die größte Hürde bei der Arbeitsplatzsuche. Hier sollten – entsprechend der Ansätze aus den skandinavischen Ländern – Spracherwerb und Berufsqualifikation nicht aufeinander folgen, sondern zeitgleich absolviert werden. Sprachliche Qualifikation und berufliche Ausbildung sollten von Anfang an kombiniert werden. Sinnvoll ist zudem, hier an die beruflichen Qualifikationen anzuknüpfen, die Geflüchtete bereits aus ihren Herkunftsstaaten mitbringen und diese zu gleichwertigen Qualifikationen zu ertüchtigen.
- (3) Auch im EU-Ausland wie Spanien und Griechenland, mit hoher Jugendarbeitslosigkeit, gibt es viele, die schon eine Ausbildung haben oder in Deutschland ausgebildet werden könnten. Diese Potenziale sind bei weitem nicht ausgeschöpft. Mit einem höheren Engagement in diesem Bereich könnte man zugleich ein positives Zeichen für den europäischen Integrationsprozess setzen. Die Schaffung von Beratungs- und Kompetenzzentren dort, wo in der EU eine hohe Jugendarbeitslosigkeit herrscht, könnte die Vermittlung freier Arbeitskräfte und offener Stellen deutlich erhöhen. Auch die Vermittlung von Sprachkursen kann hier – in Verbindung mit den vorhandenen

Angeboten etwa der Goethe-Institute – integriert werden. Auch ließe sich dieser Ansatz auf die West-Balkan-Staaten ausweiten, wo viele Menschen nach wie vor über gute Deutschkenntnisse verfügen, was die Arbeitsvermittlung deutlich erleichtert.

Migrationsbewegung durch Gesetz kaum zu beeinflussen

Erweiterte Möglichkeiten der Fachkräftezuwanderung nach Deutschland können für einzelne, gut ausgebildete Migranten eine neue Perspektive aufzeigen. Das geplante Gesetz allerdings wird keinen nennenswerten Einfluss auf die Migrationsbewegungen nach Deutschland und Europa haben. Dagegen sprechen zum einen die geringen Zahlen, aber auch der Umstand, dass ein Großteil der Flüchtlinge keine von uns als gleichwertig akzeptierte berufliche Qualifizierung hat.

Ein genereller sogenannter „Spurwechsel“ von Asylverfahren hin zu einer Erwerbsmigration für Geflüchtete und Asylbewerber würde die unterschiedlichen Ziele vermischen und die Akzeptanz eines Fachkräftezuwanderungsgesetzes infrage stellen. Vorstellbar ist allenfalls, Personen, die seit vielen Jahren in Deutschland als Geduldete leben, integriert sind und arbeiten, ab einem bestimmten Stichtag einen dauerhaften Aufenthalt zu gewähren.

Kaum positive Wirkung durch Fachkräftezuwanderungsgesetz zu erwarten

Es ist wichtig, die Zuwanderungsregelungen einfacher, praktikabler und weniger bürokratisch zu gestalten. Die Erwartungen an die Wirkung eines neuen Fachkräftezuwanderungsgesetzes sollten jedoch nicht

überschätzt werden. Vor diesem Hintergrund sollten vielmehr die bestehenden Möglichkeiten der Ausbildung und Weiterqualifikation von Arbeitssuchenden in Deutschland und Europa genutzt und ausgebaut werden.