

FACHKRÄFTEEINWANDERUNGS- GESETZ

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk
für Diakonie und
Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Pressestelle
Zentrum Kommunikation
Telefon: +49 30 65211-1780
Telefax: +49 30 65211-3780
pressestelle@diakonie.de
diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, im August 2020

Was ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz?

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz vereinfacht die Zuwanderung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten, den sogenannten Drittstaaten,. Ziel ist, mehr ausländische Fachkräfte und Menschen mit qualifizierter Berufsausbildung zur Arbeit nach Deutschland zu holen. Damit wird das Aufenthaltsgesetz von 2005 einwanderungsfreundlicher gestaltet. Das Gesetz trat am 1. März 2020 in Kraft.

Organisation und Finanzierung

Was sind die Inhalte des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes?

Das Fachkräftezuwanderungsgesetz richtet sich an Fachkräfte aus Drittstaaten, die in Deutschland arbeiten möchten.

Die Neuerungen im Detail:

- **einheitlicher Fachkräftebegriff**
Der Begriff der Fachkraft wird einheitlich definiert. Demnach ist Fachkraft im Sinne des Gesetzes, wer
 - eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt oder
 - einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen mit einem deutschen vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss.
- **Zugang zum Arbeitsmarkt mit Arbeitsvertrag**
Grundsätzlich gilt künftig: Jede Fachkraft aus einem Drittstaat, die

einen Arbeitsvertrag in Deutschland und entsprechende berufliche Qualifikation nachweisen kann, darf nach Deutschland kommen. Bisher gab es Zuzüge internationaler Fachkräfte nur als Ausnahme, nun wurden sie zur Regel, die nur durch Ausnahmen eingeschränkt werden kann.

- **Vorrangprüfung entfällt teilweise**

Bei anerkannter Qualifikation entfällt die so genannte Vorrangprüfung. Das heißt, die Behörden müssen nicht mehr prüfen, ob die Arbeitsstelle nicht auch durch deutsche oder EU-Staatsangehörige besetzt werden könnte.

Das Gesetz sieht allerdings vor, dass über eine Verordnungsermächtigung die Vorrangprüfung wieder eingeführt werden kann, wenn sich die Situation am Arbeitsmarkt ändert.

- **Beschränkung auf Mangelberufe entfällt**

Ausländer aus Drittstaaten, die eine anerkannte Qualifikation besitzen, dürfen in allen für sie passenden Berufen arbeiten - und nicht wie bislang nur in den Berufen, in denen Fachkräftemangel herrscht. Die Beschränkung auf sogenannte Mangel- oder Engpassberufe entfällt.

- **Aufenthalt zur Arbeitssuche – bis zu 6 Monate möglich**

Auch ohne Arbeitsvertrag dürfen Fachkräfte zur Arbeitssuche nach Deutschland kommen – für maximal 6 Monate. Voraussetzung sind eine berufliche Qualifikation sowie deutsche Sprachkenntnisse. Zudem müssen die Menschen in dieser Zeit ihren Lebensunterhalt selbst finanzieren – Anspruch auf Sozialleistungen haben sie nicht. Diese Regelung ist zunächst auf fünf Jahre befristet.

- **Voraussetzungen für Ausbildungsplatz- und Studienplatzsuche in Deutschland werden gesenkt**

Die Ausbildungsplatzsuche für junge Drittstaatsangehörige bis zum 24. Lebensjahr wird vereinfacht. Künftig reicht ein Schulabschluss, der ein Studium im Heimatland ermöglicht. Nicht mehr notwendig ist, dass der Abschluss auch zum Studium in Deutschland berechtigt.

Der Aufenthalt für die Ausbildungsplatzsuche ist – wie für die Arbeitsplatzsuche – auf 6 Monate beschränkt. Neu ist auch eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Studienplatzsuche, die für maximal 9 Monate erteilt werden kann. Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass sich die jungen Menschen ihren Lebensunterhalt selbst sichern und die deutsche Sprache sprechen. Reisen Menschen zum Zwecke der Ausbildung ein, weil bereits eine entsprechende Ausbildungsplatzsuche besteht, kann die Aufenthaltserlaubnis neuerdings bereits vor Beginn der Ausbildung für die Teilnahme an einem berufsbezogenen Deutschsprachkurs ausgestellt werden.

- **Antragsverfahren werden beschleunigt**

Vor der Einreise werden die Abschlüsse der Zuzugswilligen im sogenannten Anerkennungsverfahren auf Gleichwertigkeit geprüft. diese Verfahren sollen vereinfacht werden. Dazu werden die Zuständigkeiten für Fachkräftezuwanderung bei zentralen Ausländerbehörden in den Ländern gebündelt, außerdem wird – vorerst bis Ende 2023 befristet - eine zentrale Servicestelle erprobt, die zu den Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse beraten und die Betroffenen bei ihren aufenthaltsrechtlichen Verfahren begleiten soll. Dadurch sollen die Antragsverfahren beschleunigt werden. Ziel ist, die Anerkennung innerhalb von 3 Monaten nach Einreichung aller erforderlichen Unterlagen abzuschließen. Ein Visum für Fachkräfte soll künftig innerhalb von maximal 4 Wochen ausgestellt werden.

- **Aufenthalt zur Nachschulung möglich**

Arbeitssuchende aus Drittstaaten, die zwar keinen qualifizierten Berufsabschluss haben, jedoch über berufliche Basisqualifikationen und einen Arbeitsvertrag oder ein Jobangebot in Deutschland verfügen, können nachgeschult werden. Dazu muss sich der künftige Arbeitgeber allerdings verpflichten, den Bewerber innerhalb von 2 Jahren so weiterzubilden, dass er die beruflichen Qualifikationen erfüllt. Ein solcher Aufenthalt in Deutschland zur Anerkennung von beruflichen Qualifikationen sowie Nachschulung ist auf maximal 2 Jahre befristet.

- **Voraussetzungen für dauerhafte Niederlassung in Deutschland werden gesenkt**

Künftig dürfen sich Fachkräfte dauerhaft in Deutschland niederlassen, wenn sie seit 4 Jahren einen Aufenthaltstitel besitzen, in einem ihrer Qualifikation entsprechenden Job arbeiten und mindestens 4 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt haben. Für Fachkräfte mit Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums in Deutschland beträgt die Frist nur 2 Jahre.

- **Sonderregelungen für Mangelberufe**

Für Mangelberufe wird der Zugang vereinfacht: Drittstaatsangehörige können darin auch ohne formalen Nachweis ihrer Berufsqualifikation arbeiten, sofern sie mindestens 5 Jahre Berufserfahrung aufweisen können. Allerdings muss sich ihr Arbeitgeber verpflichten, bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein Jahr lang die Kosten für Lebensunterhalt und Abschiebung zu übernehmen, sollte der Arbeitnehmer nicht ausreisen und sich weiter ohne aufenthaltsrechtliche Grundlage in Deutschland aufhalten.

Hintergrund und Zahlen

1991 bis 2016 zogen mehr als 7 Millionen Menschen mehr aus Drittstaaten zu als dorthin fort. Die meisten der zugezogenen Drittstaatsangehörigen kamen nicht mit einem Aufenthaltstitel zu Erwerbs- oder Bildungszwecken, sondern über den Familiennachzug, als Asylsuchende oder mit anderen Aufenthaltstiteln.

Die Fachkräftezuwanderung in Deutschland steigt zwar seit Jahren an. Allerdings macht der Anteil an zugewanderten Fachkräften mit 7 Prozent der Gesamtzuwanderung aus Drittstaaten weiterhin nur einen sehr kleinen Teil der Zuzüge aus. Den Angaben im Migrationsbericht der Bundesregierung nach kamen im Jahr 2018 rund 39.000 Migranten aus Drittstaaten als Fachkraft nach Deutschland. Dies entspricht weniger als 0,1 Prozent des gesamten Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland. Die meisten dieser Fachkräfte kamen 2018 aus den Westbalkanländern, aber auch aus den USA und Indien.

Erfahrungsgemäß verbleiben Asylsuchende etwa zur Hälfte dauerhaft in Deutschland. Die bereinigte Schutzquote hat 2016 sogar einen historischen Höchststand von mehr als 70 Prozent erreicht. Mehr als 200.000 Menschen lebten 2017 in Deutschland mit einem unsicheren Aufenthaltstitel oder nur geduldet, teilweise mit Arbeitsverboten. Viele von ihnen haben die deutsche Sprache gelernt, sind durch mehrjährige Aufenthalte in der deutschen Gesellschaft sozialisiert worden oder haben sogar das deutsche Schulsystem oder eine Ausbildung durchlaufen. Deutschland hat in den letzten Jahren Geflüchtete in einer Zahl aufgenommen, die relevant für das Erwerbspersonenpotenzial ist, relevanter als die mit einem Aufenthaltstitel zu Erwerbs- und Bildungszwecken.

Bewertung der Diakonie Deutschland

Was ist gut?

Unter dem Strich gibt es einige Verbesserungen zu den Möglichkeiten, die es auch zuvor schon gab, vor allem für Fachkräfte ohne akademischen Abschluss. Zum Beispiel ist ein Zuzug aus dem Ausland zur Ausbildungsplatzsuche möglich, jedoch an sehr hohe Voraussetzungen geknüpft. Außerdem gibt es nun Verbesserungen beim Aufenthalt zum Zwecke von Qualifizierungsmaßnahmen im Inland, damit es zu einer formellen Anerkennung von beruflichen Qualifikationen kommt.

Was fehlt?

Die Weiterentwicklung der sogenannten Westbalkanregelung wäre wünschenswert, also die Möglichkeit zu bilateralen Abkommen der Bundesrepublik mit Herkunftsländern, die auch entwicklungsverträglich sind.

Sehr bedauerlich: Die sogenannte Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung ist mit so hohen Hürden verbunden, dass sie nur für eine kleine Zahl Asylsuchender den Zugang zum Beispiel in die Pflegeberufe eröffnen wird. Von einem "Spurwechsel" von der Asylsuche zur Fachkräfteeinwanderung kann also nicht wirklich gesprochen werden.

Welche Auswirkungen hat das Gesetz auf die Arbeitgeber, auf die betroffenen Menschen und auf die Gesellschaft?

Die Auswirkungen der neuen Regelungen sind schwer abschätzbar, noch dazu unter Pandemiebedingungen. Das hängt auch von der Art der Umsetzung ab, davon, ob es eine Willkommenskultur gibt bei den Behörden, angefangen mit den Visastellen und schließlich auch bei den einstellenden Betrieben. In Ballungsgebieten geht es um die Beschaffung von Wohnungen, in ländlichen Gebieten mehr um die interkulturelle Öffnung.

Wenn es gut läuft, wird das Fachkräfteeinwanderungsgesetz für eine freilich nicht allzu große Zahl von nach Deutschland kommenden Menschen eine berechenbare Perspektive für ein neues und ein besseres Leben bringen. Arbeitgeber, zum Beispiel in der Pflege, erhalten einen neuen Baustein bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Es bedeutet auch eine Verjüngung der Gesellschaft. Es sind allmähliche gesellschaftliche Umwälzungen damit verbunden, bei denen wir immer die Balance halten müssen, dass alle – Dazugekommene und Einheimische – zu ihrem Recht kommen.

Das deutsche Aufenthaltsrecht konzentriert sich immer noch zu sehr auf die Unterscheidung in erwünschte und unerwünschte Zuwanderung: die Guten ins Töpfchen, die Schlechten in Kröpfchen. Das schafft sehr widersprüchliche Signale in der Einwanderungspolitik und in der Willkommenskultur. Viel besser wäre es, die Potenziale aller, die kommen, wertzuschätzen, nach Möglichkeit zu nutzen und auf Krisen und Fluchtbewegungen nicht allein mit Abwehr und Kontrolle zu reagieren, sondern Betroffenen Perspektiven zu eröffnen.

Text: Diakonie/Sarah Spitzer