

7. Februar 2019

Fachkräfteeinwanderung

Hintergrund

Am 19.12.2018 hat das Bundeskabinett basierend auf einer Vereinbarung im Koalitionsvertrag den Gesetzentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beschlossen. Damit soll der Rahmen für eine gezielte und gesteigerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten geschaffen werden, um dem zunehmenden Fachkräftemangel zu begegnen. Mit dem zusätzlich beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung wurden die Neuregelungen zur Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung vom Fachkräfteeinwanderungsgesetz getrennt und parallel in einem eigenen Gesetz geregelt. Das parlamentarische Verfahren soll 2019 abgeschlossen werden, so dass beide Gesetze Anfang 2020 in Kraft treten könnten.

Aktuelle Lage

Die beiden Gesetzentwürfe enthalten insbesondere folgende Regelungen:

- **Verzicht auf Engpassbetrachtung:** Wegfall der Begrenzung auf Mangelberufe bei qualifizierter Berufsausbildung.
- **Grundsätzlicher Verzicht auf Vorrangprüfung bei Fachkräften mit Berufsausbildung und Arbeitsvertrag:** Diese kann aber bei Veränderung der Arbeitsmarktsituation per Verordnung für gewisse Berufe oder Regionen wieder eingeführt werden. Vor Aufnahme einer Berufsausbildung muss auch weiterhin die Vorrangprüfung durchgeführt werden.
- **Arbeitsplatzsuche:** Fachkräfte mit Berufsausbildung sollen für 6 Monate zur Arbeitsplatzsuche kommen können. Voraussetzung u. a.: Lebensunterhaltssicherung und deutsche Sprachkenntnisse. Erwerbstätigkeit ist währenddessen nicht erlaubt. Möglich sind jedoch Probearbeiten von 10 Std./Woche, wenn die Qualifikation zur Tätigkeit befähigt.
- **Ausbildungsplatzsuche:** Absolventen deutscher Auslandsschulen und Menschen mit deutscher Hochschulzugangsberechtigung unter 25, deren Lebensunterhalt gesichert ist, dürfen für 6 Monate zur Ausbildungsplatzsuche einreisen.
- **Berufe mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung:** IT-Fachkräften kann ohne formalen Berufsabschluss, d. h. nur auf Grundlage von Berufserfahrung (mind. 5 Jahre innerhalb der letzten 7 Jahre) der Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt werden.
- **Teilanerkennung:** Möglichkeit zur Einreise und Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung mit Teilanerkennung. Der Arbeitgeber muss zusichern, dass festgestellte wesentliche Unterschiede in zwei Jahren ausgeglichen werden können.
- **Beschäftigungsduldung (zuvor: Spurwechsel):** Geduldete, die seit 18 Monaten sozialversicherungspflichtig mit 35 Std./Woche beschäftigt sind, sollen durch den neuen Status eine Duldung für 30 Monate erhalten können. Weitere Voraussetzungen u. a.: Duldung seit 12 Monaten, hinreichende Deutschkenntnisse.
- **Ausbildungsduldung:** Die bisherige Regelung (sog. 3+2-Regelung) wird in eine eigene Norm überführt. Gleichzeitig werden wesentliche Voraussetzungen konkretisiert, um eine bundeseinheitliche Anwendungspraxis zu erreichen.

Position

- Der HDE begrüßt die beiden Gesetzentwürfe ausdrücklich als einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung. Eine geregelte Fachkräfteeinwanderung kann wesentlich zur Entschärfung des zunehmenden Fachkräftemangels beitragen.
- Der Wegfall der Beschränkung auf die bisher streng definierten Engpassberufe würde es zulassen, dass zukünftig in alle Ausbildungsberufe zugewandert werden könnte, sofern ein Arbeitsplatz und eine anerkannte Qualifikation vorliegen. Dies ist zu begrüßen, da die klassischen Einzelhandelsberufe (z.B. Verkäufer) bisher nicht zu den Engpassberufen zählen. Auch der prinzipielle Wegfall der Vorrangprüfung, nach der die Arbeitsagentur bisher prüfen muss, ob bevorrechtigte inländische Arbeitskräfte für die Beschäftigung zur Verfügung stehen, ist positiv. Die Wiedereinführungsoption für einzelne Regionen ist dagegen kritisch zu bewerten. Es besteht die Gefahr eines Flickenteppichs. Die Vorrangprüfung vor der Berufsausbildung muss ebenfalls entfallen.
- Die Regelung zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufsausbildung ist zu restriktiv und sollte der bestehenden Regelung für Hochschulabsolventen angeglichen werden (insbesondere bzgl. der hohen Sprachanforderungen). Auch die Regelung zur Ausbildungsplatzsuche ist zu streng. Ausreichend wäre ein Schulabschluss, der einem deutschen Abschluss gleichgestellt ist.
- Bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bedarf es einer Unterscheidung zwischen reglementierten und nicht-reglementierten Berufen. Insbesondere bei nicht-reglementierten Berufen (z. B. duale Ausbildungsberufe), bei denen die vollständige Gleichwertigkeit nicht Voraussetzung für die Berufsausübung ist, muss ein dauerhafter Erwerbsaufenthalt mit Teilanerkennung möglich sein. Zumindest wäre die enge zeitliche Vorgabe zum Ausgleich festgestellter Unterschiede zu streichen.
- Außerdem gehen die Regelungen zur „Beschäftigungsduldung“ für abgelehnte Asylbewerber noch nicht weit genug, da lediglich eine befristete Duldung für 30 Monate vorgesehen ist. Hinzu kommt, dass die Regelung bis Mitte 2022 befristet werden soll. Dies führt zu unnötiger Rechtsunsicherheit. Auch die weiteren Voraussetzungen sind zu eng und müssen überdacht werden, damit die Regelung in der Praxis auch tatsächlich zum Tragen kommen kann. Das gilt vor allem für die Vorgabe, dass bereits seit 12 Monaten eine Duldung vorliegen muss. Auch die Vorgaben hinsichtlich der Mindestwochenarbeitszeit von 35 Stunden sind zu weitgehend. Dadurch werden Teilzeitkräfte von der Beschäftigungsduldung praktisch ausgeschlossen.