

“Make it in Germany”:

Neues Migrationsgesetz enthält Einfallstore für Ausbeutung und Abhängigkeit

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll die Einwanderung qualifizierter Arbeitnehmer*innen aus Drittstaaten erleichtern. Das Gesetz tritt am 1. März 2020 in Kraft.

Nach der Zielsetzung des [Fachkräfteeinwanderungsgesetzes](#) sollen Fachkräfte aus Drittstaaten, die eine anerkannte Qualifikation und einen inländischen Arbeitsvertrag vorweisen, nunmehr in allen Berufen in Deutschland arbeiten können, zu denen sie ihre Qualifikation befähigt. Damit ist kein grundlegender Wandel in der Gesetzgebung vollzogen, sondern das Bestehende wurde lediglich geringfügig weiterentwickelt. Die Beschränkung auf sogenannte Engpassberufe, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind (wie zum Beispiel Pflegekräfte), entfällt. Laut dem [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#) (IAB) wird das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland ohne Einwanderung bis 2060 um 40 Prozent sinken

ver.di und der DGB haben in der Vergangenheit beständig darauf hingewiesen, dass der sogenannte Fachkräftemangel infolge schlechter Arbeitsbedingungen in vielen Branchen selbstverschuldet ist. Hinzu kommen zu geringe Investitionen in die soziale Infrastruktur und die unzureichende Förderung großer gesellschaftlicher Gruppen zur Beteiligung am Erwerbsleben. Zu diesen zählen insbesondere Frauen, erwerbslose, aber auch eingewanderte Menschen. Zum inländischen Erwerbstätigenpotenzial gehören auch die nach Deutschland geflüchteten Menschen, deren Zugang zum Arbeitsmarkt aufgrund restriktiver Aufenthaltsgesetze zum Teil eingeschränkt ist. Das im Juni 2019 im gleichen Maßnahmenpaket beschlossene [Gesetz zur Beschäftigungsduldung](#) für abgelehnte Asylsuchende, das am 1. Januar 2020 in Kraft trat, wird von den Gewerkschaften und vielen Arbeitgebern als für die Menschen nicht praktikabel und wirkungslos abgelehnt.

Die wichtigsten Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Überblick:

- Fachkräfte aus Drittstaaten, die eine anerkannte Qualifikation und einen inländischen Arbeitsvertrag vorweisen, können nunmehr in allen Berufen in Deutschland arbeiten, zu denen sie ihre Qualifikation befähigt. Die Beschränkung auf Engpassberufe entfällt. Die Prüfung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Zustimmungserteilung durch die Bundesagentur für Arbeit bleibt erhalten.
- Unter bestimmten Voraussetzungen ist künftig auch ein auf sechs Monate befristeter Aufenthalt zur Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz möglich.
- Der Aufenthalt zu ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen für Drittstaatsangehörige mit im Ausland abgeschlossener Berufsbildung wird erweitert.
- In den Fällen der erstmaligen Erteilung eines Aufenthaltstitels nach Vollendung des 45. Lebensjahres der ausländischen Antragssteller*innen muss die Höhe des Gehalts mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung entsprechen, es sei denn, es kann ein Nachweis über eine eigene private Altersversorgung erbracht werden.

Impressum:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Ressort 5 – Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Ressort05.BuV@verdi.de
Verantwortlich: Dagmar König (ver.di-Bundesvorstand), Redaktion: Romin Khan
Archiv der Reihe *sopoaktuell* unter <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de> → service → publikationen
Anmeldung zum Newsletter *sopojetzt* unter <http://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/service/newsletter-anmeldung>

Wie viele Menschen werden das Gesetz nutzen?

Migrationsforscher*innen sehen nur geringfügige Effekte für den Arbeitsmarkt, da die wichtigste Hürde bestehen bleibt: Menschen können nur einwandern, wenn ihre Berufsausbildung gegenüber deutschen Abschlüssen als gleichwertig anerkannt wird. Die Anerkennung kann aufgrund fehlender Unterstützung und den Anforderungen des dualen deutschen Ausbildungssystems auch scheitern. Ein weiteres Problem ist die Überlastung der deutschen Behörden im Ausland, die für die Vergabe der Visa zuständig sind. Hier soll zusätzliches Personal eingestellt werden. Hinzu kommt, dass mitunter hohe Hürden bezüglich des zu erbringenden Nachweises über deutsche Sprachkenntnisse existieren. Zum Beispiel das [Niveau B2](#) für die Erlaubnis zur Einreise für die Ausbildungsplatzsuche.

Einfallstore für Ausbeutung ...

In vielen bisher bekannten Fällen der Erwerbsmigration aus Drittstaaten, aber auch aus EU-Ländern, spielen häufig Vermittlungsagenturen eine zweifelhafte Rolle. So werden teils hohe Gebühren für die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung verlangt, Wohn- und Arbeitsbedingungen sind oft mangelhaft und über Vertragsstrafen im Falle einer vorzeitigen Kündigung werden Abhängigkeiten geschaffen. Bei der Anwerbung aus dem Ausland müssten Transparenz und hohe Standards, wie die Tarifbindung des einstellenden Betriebs ganz oben auf die Agenda des Gesetzgebers stehen. Wenn sich die Menschen für Vermittlungsgebühren erst einmal verschulden und dann jede Arbeit unter den schlechtesten Bedingungen annehmen müssen, macht sich der Gesetzgeber mitverantwortlich für ausbeuterische Arbeitsverhältnisse.

... und Abhängigkeit

Wenn ein Arbeitsplatz vorliegen muss und die Aufenthaltsgenehmigung der Arbeitnehmer*innen daran für mehrere Jahre gebunden ist, öffnet dies erpresserischen Arbeitsbedingungen Tür und Tor. Hier wird genau zu beobachten sein, wie die Ausländerbehörden in der Praxis mit einem Verlust des Arbeitsplatzes umgehen. Erhalten die Arbeitnehmer*innen dann einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche oder fallen sie in den Status der Duldung und werden somit ausreisepflichtig, obwohl in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt wurde.

Herausforderungen für betriebliche Interessenvertretungen

Das neue Gesetz enthält einen Anspruch auf die Erteilung einer bis zu 18 Monate gewährten Aufenthaltserlaubnis für die Durchführung einer für die Anerkennung erforderlichen Qualifikationsmaßnahme. Es sieht auch die Möglichkeiten der Ausübung einer Probebeschäftigung von bis zu zehn Stunden pro Woche vor. Hier gibt es eine Vielzahl von Fragen, die die Aufsichtspflicht und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebsräten berühren. Wie werden Beschäftigte während dieser Zeit eingruppiert (zum Beispiel nur als Helfer*innen)? Welche Formen der Freistellung und Unterstützung erhalten sie bei Sprachkursen? Migration heißt für viele gut ausgebildete Personen häufig berufliche Dequalifizierung, hier gilt es im Interesse aller gegenzusteuern.

Fazit

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird seinem Titel nicht gerecht, da Regelungen zur Erleichterung der dauerhaften Einwanderung fehlen. Stattdessen verfolgt es eine am kurzfristigen Arbeitskräftebedarf von Unternehmen ausgerichtete Zielsetzung. Für die Einwanderer*innen bestehen hohe Hürden für eine Erwerbsmigration. Verbunden mit einer möglicherweise unsicheren Perspektive für sie und ihre Familien, durch die strikte Gebundenheit an den konkreten Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Sollte dieser verloren gehen, kann die Dauer des erlaubten Aufenthalts verkürzt werden. Die von ver.di und den Gewerkschaften geforderten Verbesserungen der gesellschaftlichen und ökonomischen Teilhabechancen von Eingewanderten fehlen (siehe [sopoaktuell Nr. 275](#)). Gerade diese Faktoren spielen aber eine wichtige Rolle dafür, ob sich die von der Politik und der Wirtschaft gewünschten Fachkräfte für eine Migration nach Deutschland entscheiden werden.