



Städte- und Gemeindebund
Nordrhein-Westfalen

■ Städte- und Gemeindebund NRW • Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf

Schnellbrief 256/2018

An die
Mitgliedstädte und -gemeinden

Postfach 10 39 52 • 40030 Düsseldorf
Kaiserswerther Straße 199-201
40474 Düsseldorf
Telefon 0211 • 4587-1
Telefax 0211 • 4587-211
E-Mail: info@kommunen.nrw.de
pers. E-Mail:
Internet: www.kommunen.nrw.de
Aktenzeichen: 16.0.13

Ansprechpartner:
Beigeordneter Wohland
Hauptreferent Becker
Durchwahl 0211 • 4587-223/246

05.10.2018

Eckpunkte für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren Bürgermeisterinnen und Bürgermeister,

das Bundeskabinett hat am 2. Oktober 2018 die vom Koalitionsausschuss beschlossenen Eckpunkte für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz gebilligt. Diese Eckpunkte sind nun Grundlage für einen Gesetzentwurf, der bis Ende des Jahres vorgelegt werden soll. Das Eckpunktepapier ist dem Schnellbrief als **Anlage** beigefügt.

1. Hintergrund

Die zuständigen Bundesminister haben Eckpunkte für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgelegt. Im Herbst soll ein Gesetzentwurf folgen. Das Gesetz soll den steigenden Bedarf an Fachkräften durch Arbeitsmigration auf der Basis der bestehenden Vorschriften neu und transparent regeln. Bei der Auswahl ausländischer Arbeitskräfte soll der volkswirtschaftliche Bedarf, Qualifikation, Alter, Sprache und Nachweis eines Arbeitsplatzes zählen. Nicht nur Fachkräfte mit Hochschulabschluss oder für sog. Mangelberufe kommen in Frage, sondern auch Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen sollen einreisen können. In der Diskussion ist, die Möglichkeiten auch für die Arbeitsplatzsuche auszuweiten. Ende des Jahres soll ein Gesetzentwurf folgen. Der DStGB und der StGB NRW begrüßen grundsätzlich die Pläne, verbesserte Möglichkeiten für die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte zu schaffen. Dabei darf aber nicht übersehen werden, dass Deutschland bereits gesetzliche Regelungen für die Erwerbsmigration von Nicht-EU-Ausländern hat, die in den letzten Jahren ausgebaut und erleichtert wurden. Das neue Regelwerk muss darauf aufbauen, die vorhandenen Regeln vereinfachen, insbesondere die Verfahren beschleunigen und Zuständigkeiten bspw. in Kompetenzzentren bündeln. Der Fachkräftemangel kann und darf nicht nur über die Zuwanderung gelöst werden. Vielmehr müssen auch die Potenziale der Fachkräftegewinnung in Deutschland ausgeschöpft werden.

2. Bestehende rechtliche Rahmenbedingungen für die Arbeitsmigration

In den Medien und in Teilen der Politik wird häufig der Eindruck vermittelt, es gebe in Deutschland keine gesetzliche Regelung für die Zuwanderung von Nicht-EUAusländern. Das *Diesen Schnellbrief und weitere tagesaktuelle Informationen, Gesetzesvorlagen und -texte, Mustersatzungen und -dienstsanweisungen etc. aus dem kommunalen Bereich finden Sie im kostenlosen Intranet des StGB NRW. Die Zugangsdaten hierfür erhalten Sie im Hauptamt Ihrer Kommune.*

Gegenteil ist der Fall. Es existieren rechtliche Rahmenbedingungen im Bereich der Arbeitsmigration, die in den letzten Jahren deutlich liberalisiert wurden. Nach Ansicht der OECD gehört Deutschland mittlerweile diesbezüglich zu den liberalsten Ländern im OECD-Raum. Darüber hinaus gilt innerhalb der EU der freie Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die relevanten Zuwanderungs-Regelungen für Drittstaatsangehörige finden sich in den §§ 18–21 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sowie in der Beschäftigungsverordnung; für Absolventen deutscher Hochschulen bzw. einer deutschen Ausbildung finden sich zudem Regelungen in den §§ 16, 17 AufenthG. Dabei wird zwischen Personen mit und ohne Berufsausbildung unterschieden. Es gelten folgende Eckpunkte:

- Personen mit einer Berufsausbildung können nach Deutschland kommen, wenn sie besonders gut qualifiziert sind oder für einen der 61 sog. Mangelberufe in Frage kommen, wie z.B. Gesundheits- und Pflegeberufe. Voraussetzung ist, dass die Ausbildung als gleichwertig anerkannt wird, ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt und das angebotene Gehalt wie auch die sonstigen Arbeitsbedingungen entsprechend dem eines Deutschen in dieser Position sind. Die sog. Vorrangprüfung, wonach deutsche Bewerber vorrangig zu berücksichtigen sind, gilt hier nicht.
- Für Personen ohne Berufsausbildung sind die Möglichkeiten der Einreise begrenzt. In jedem Fall muss ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegen. In aller Regel muss die Bundesagentur für Arbeit zustimmen. Eine Sonderregelung gilt für die sog. Westbalkan-Staaten. Aufgrund einer Vereinbarung u.a. mit Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Serbien und der Türkei können im Zeitraum 2016–2020 im Rahmen fest vereinbarter Kontingente Personen zwecks Ausführungen von Werkverträgen für eine begrenzte Zeit nach Deutschland einreisen. Ausgenommen sind Personen, die in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz in Deutschland bezogen haben.
- Drittstaatsangehörige ohne ein konkretes Arbeitsplatzangebot dürfen mit einem deutschen, anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten zur Arbeitsuche nach Deutschland einreisen. Lebensunterhalt und Krankenversicherungsschutz muss selbständig gesichert werden. In der Zeit darf keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.
- Ausländische Auszubildende, die ihre Ausbildung in Deutschland gemacht haben, können direkt nach dem Abschluss bis zu einem Jahr und ausländische Studenten mit deutschem Hochschulabschluss bis zu 18 Monate in Deutschland bleiben, um einen Arbeitsplatz zu suchen. In der Zeit dürfen sie Arbeiten, um ihren Lebensunterhalt eigenständig sichern zu können. Im Rahmen des Verfahrens zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation kann die Einreise für eine Aufenthaltserlaubnis bis zu 18 Monate bis zur Abschlussprüfung erlaubt werden.
- Besonders privilegiert werden Spitzenkräfte, wie qualifizierte Wissenschaftler, wissenschaftliche Mitarbeiter oder Lehrpersonen in herausgehobener Funktion. Sie können bei einem konkreten Arbeitsplatzangebot eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn eine Integration in die Lebensverhältnisse in Deutschland als auch die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts erwartet werden kann. Auch ausländische Studenten mit deutschem Hochschulabschluss sind privilegiert. Sie haben zunächst Anspruch auf die Erteilung einer sog. Blauen Karte.
- EU befristet für bis zu vier Jahre. Voraussetzung ist ein der Qualifikation entsprechendes Arbeitsangebot sowie ein Mindestgehalt.

3. Aufenthaltstitel wegen bestehender Erwerbstätigkeit

Im Jahr 2017 erhielten 107.642 Drittstaatsangehörige einen Aufenthaltstitel wegen bestehender Erwerbstätigkeit oder Blaue Karte EU in Deutschland (2016: 84.113; 2015: 69.454). Darun-

ter finden sich 49.010 Personen (2016: 40.894; 2015: 35.949) mit einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung nach § 18 Abs. 4 AufenthG. Davon kamen 59,6 % schon vor dem Jahr 2017 nach Deutschland. Mit 29.709 Personen erhielten dagegen 2017 rund 50% mehr Personen gegenüber dem Vorjahr eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt. Davon wanderten 60,4 % erst im Jahr 2017 zu. Maßgeblich liegt das laut dem BAMF an der Sonderregelung, die seit 2014 für die Westbalkanstaaten gilt.

4. Offene Fragen für das Gesetzgebungsverfahren

Im Hinblick auf die künftige Ausgestaltung eines neuen Zuwanderungsrechts bestehen aus Sicht der Geschäftsstelle eine Reihe von offenen Fragen, die im bevorstehenden Gesetzgebungsverfahren zu beantworten sind:

- Soll es auch in Zukunft eine Liste mit Mangelberufen geben oder soll darauf verzichtet werden?
- Wer stellt wann und wie fest, ob die Personen die entsprechende berufliche fachliche Qualifikation haben?
- Können neben Personen, die einen deutschen, anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben, weitere Personen ohne einen Arbeitsvertrag für sechs Monate nach Deutschland kommen?
- Wie wird gewährleistet und untersucht, dass sie ihren eigenen Lebensunterhalt bestreiten können und bei erfolgloser Arbeitsplatzsuche auch wieder ausreisen? Findet eine Sicherheitsüberprüfung statt?
- Welche Anforderungen werden an ihre Sprachkenntnisse gestellt?
- Wie soll künftig der Familiennachzug von Ehepartnern und Kindern geregelt werden?
- Wie groß ist das Potenzial solcher Fachkräftegewinnung tatsächlich?
- Soll ein sog. „Spurwechsel“ vom Asylverfahren hin zu einer Erwerbsmigration für Geflüchtete und Asylbewerber möglich sein? Wie kann eine klare Abgrenzung zwischen der Erwerbsmigration qualifizierter Fachkräfte und der Flüchtlingszuwanderung im Rahmen des Asylrechts gelingen?
- Bleibt es bei der Aufenthaltsgenehmigung für diese Personen bei der Zuständigkeit der Ausländerbehörde oder wird eine eigene Bundeszuständigkeit (zum Beispiel Jobcenter) begründet?

Der StGB NRW wird das Gesetzgebungsverfahren in enger Abstimmung auch mit dem DStGB begleiten und in den Gremien diskutieren. Über die weitere Entwicklung werden wir wie gewohnt informieren.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

gez. Andreas Wohland