

Eckpunktepapier

Vorschlag für ein Einwanderungsgesetz

1 Ausgangslage und Notwendigkeit für ein Einwanderungsgesetz

Der Bedarf nach Arbeitskräften wird voraussichtlich in den nächsten Jahren aufgrund unserer guten wirtschaftlichen Entwicklung und wegen der rückläufigen Zahl junger Menschen, die neu ins Erwerbsleben eintreten, weiter steigen. Das geltende deutsche Migrationsrecht ist jedoch zu kompliziert, unübersichtlich und nicht darauf eingestellt, die Folgen des demografischen Wandels abzumildern und eine flexible Arbeitsmigration zu ermöglichen. Um künftig weltoffen, wettbewerbsfähig und wirtschaftlich erfolgreich zu sein, ist Deutschland deshalb mittel- und langfristig auch auf Einwanderung sowie auf das Potenzial hier lebender Drittstaaten-Angehöriger angewiesen.

Ein zeitgemäßes Einwanderungsgesetz ist daher notwendig, um einen transparenten und kontrollierten Zugang für interessierte und qualifizierte Menschen aus Drittstaaten zu ermöglichen und damit die Einwanderung zum Zwecke der Arbeitsmigration zu erleichtern. Als Basis bedarf es einer umfassenden Strategie zur Fachkräftesicherung, wozu auch insbesondere die Arbeitsmigration gehört. Denn hier liegen der größte Handlungsspielraum und das größte Innovationspotenzial. Klar ist aber auch, dass ein Einwanderungsgesetz die Steuerung der Migration nach Deutschland nicht in jeder Facette leisten kann, genannt seien z. B. EU-Binnenmigration und Asylzuwanderung. Um Enttäuschungen zu vermeiden, bedarf es daher eines klugen Erwartungsmanagements.

Neben der gezielten Anwerbung von Arbeitskräften sowohl innerhalb der EU als auch aus Drittstaaten gilt es, das Potenzial insbesondere der Menschen zu nutzen, die in den vergangenen Jahren als Geflüchtete in die Bundesrepublik gekommen sind. Für einen Teil dieser Menschen ist derzeit kein rechtmäßiger Aufenthalt trotz Erwerbstätigkeit in Deutschland möglich, obwohl das Potenzial und die Motivation vorhanden wären, um perspektivisch als Fachkraft arbeiten zu können.

Die Erfahrungen anderer Länder (z. B. Kanada, Neuseeland, Australien) und die Ergebnisse eines punktebasierten Modellprojekts zur Fachkräftezuwanderung in Baden-Württemberg (PuMa) weisen die Richtung: So wäre ein punktebasiertes System (human-kapital- und potenzialorientiert) ergänzt durch arbeitsmarktorientierte bzw. arbeitgebergesteuerte Elemente eine gute Regelung, um Fachkräften aus Drittstaaten den Zugang nach Deutschland zu ermöglichen. Punktesysteme haben den Vorteil, dass die Bewertungskriterien klar festgelegt sind und über einen hohen Grad an Transparenz verfügen. Ein human-kapital- und potenzialorientierter Ansatz hätte für Deutschland nicht nur in der Außendar-

stellung Vorteile, sondern böte auch gegenüber der eigenen Bevölkerung die Möglichkeit, Vorbehalte gegen mehr Zuwanderung abzubauen und einen klaren, nachvollziehbaren Rahmen vorzugeben.

Ziel eines neuen Einwanderungsgesetzes muss es daher sein, Deutschland als innovatives und weltoffenes Einwanderungsland im Wettbewerb der Arbeitsstandorte zu positionieren. Dafür ist es nötig, bisherige Wege der Arbeitsmigration zu vereinfachen, zu straffen und zu erweitern – insbesondere auch auf der nicht-akademischen Fachkräfteebene – sowie alle zugewanderungsrechtlichen Regelungen zu überprüfen und durch eine vereinfachte und neu systematisierte Gesetzesstruktur zu ersetzen. In Deutschland sollen alle Menschen, unabhängig von ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft, die Chance auf einen beruflichen Aufstieg haben. Das Aufstiegsversprechen gehört zur DNA sowohl der sozialen Marktwirtschaft als auch des Einwanderungslandes Deutschland.

Daher konzentrieren sich die nachfolgenden Eckpunkte auf folgende Schwerpunkte eines zukünftigen Einwanderungsgesetzes:

- Einführung eines Punktesystems
- Neue Systematisierung bestehender zugewanderungsrechtlicher Vorschriften
- Gewährung von Rechtssicherheit durch Erteilung eines sicheren Aufenthaltstitels
- Flankierende Rahmenbedingungen

2 Zielgruppen

a) Interessierte aus dem Ausland

Die derzeitigen zugewanderungsrechtlichen Regelungen, insbesondere im Aufenthaltsgesetz, sind komplex. Sie verteilen sich im Zusammenhang mit der Arbeitsmigration auf zahlreiche unterschiedliche Normen. Das Ziel eines Einwanderungsgesetzes muss darin liegen, eine neue, flexiblere und leichter verständliche Gesetzesstruktur zu schaffen. Das Eckpunktepapier sieht vor, dass Personen, die vom bisherigen System der Arbeitsmigration profitieren (z. B. der Blauen Karte-EU), weiterhin an den gleichen Kriterien gemessen werden. Bisherige Zugangswege werden damit in das neue System integriert. Für alle übrigen Interessierten wird es ein transparentes Punktesystem geben, das bei Erfüllung bestimmter definierter Kriterien eine neue zusätzliche Zuwanderungschance nach Deutschland oder auch Bleibechance in Deutschland ermöglicht.

b) Bereits im Inland lebende Interessierte, sofern die Voraussetzungen vorliegen

Generell zeigen Untersuchungen aus Kanada, dass der Integrationserfolg deutlich höher liegt, wenn die Zuwandernden z. B. bereits als Studierende oder temporäre Migrantinnen

und Migranten im Land gelebt und damit die Möglichkeit gehabt haben, sich ein persönliches Netzwerk aufzubauen. Von Interesse sind daher alle Personen aus Drittstaaten, die sich in Deutschland aufhalten. Dies setzt allerdings eine neu systematisierte Gesetzesstruktur voraus, was eine Überprüfung des Aufenthaltsgesetzes samt den dazugehörigen Vorschriften bedeutet. Für diesen Personenkreis wäre eine gezielte Beratung durch Anerkennungsberatungsstellen, Arbeitsagenturen und Jobcenter zu Fragen der Verwertung und Anerkennung von Berufsabschlüssen, aber auch zu anderen Kriterien eines Arbeitsmarktzugangs wichtig. Sprach- und Qualifikationsdefizite sollten bei diesen Personen mit gezielten Förderangeboten beseitigt werden (z. B. Sprachkurse, Übernahme der Kosten im Rahmen der Anerkennung). Bei der Mehrzahl dieser Menschen besteht ein großes Interesse, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, zudem verfügen sie oftmals über eine hohe Integrationsmotivation.

Personen, die sich z. B. im Rahmen eines Au-Pair oder Bundesfreiwilligendienstes in Deutschland aufhalten, sollen ebenfalls als Fachkräfte gewonnen werden. Diese verfügen häufig über gute Sprachkompetenzen und über höherwertige Bildungs- und Berufsabschlüsse.

Zudem sollten diese Regelungen ergänzt werden durch eine Stichtagsregelung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Einwanderungsgesetzes für bereits hier lebende und mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigte Geduldete und Gestattete, sofern sie nicht straffällig wurden und es keine Verstöße gegen das Aufenthaltsrecht gibt.

c) Ausbildungsinteressierte

Grundsätzlich sollte außerdem jeder und jedem Drittstaaten-Angehörigen unabhängig vom Aufenthaltsstatus die Chance eingeräumt werden, eine Berufsausbildung und eine vorgelegte Einstiegsqualifizierung (EQ) zu absolvieren, um die Kriterien für einen Zugang nach dem vorliegenden punktebasierten Zugangsmodell erfüllen zu können – falls dies nicht schon im Rahmen einer Beschäftigung möglich ist. Dazu soll ab sechs Monaten vor Ausbildungs- oder EQ-Beginn durch den Nachweis einer Ausbildungs- oder EQ-Platzzusage ein für den jeweiligen Ausbildungszeitraum befristeter Aufenthaltstitel statt der bisherigen Duldung erworben werden können. Nach der Berufsausbildung soll noch sechs Monate lang die Möglichkeit bestehen, einen Arbeitsplatz zu finden. Falls dies nicht gelingt, ist die Ausreise die Konsequenz. Diese Regelung soll auch für Drittstaaten-Angehörige gelten, die ihre ausländischen Abschlüsse anerkennen lassen wollen und hierfür evtl. noch Ausgleichsmaßnahmen absolvieren müssen. Wer nach der Berufsausbildung oder der Anerkennung seiner ausländischen Abschlüsse einen Arbeitsplatz nachweisen kann, erhält automatisch einen weiteren Aufenthaltstitel.

3 Kriterien für einen Aufenthalt zur Arbeitsmigration

Sprachkenntnisse, berufliche Qualifikationen, Berufserfahrungen im erlernten Beruf, Verbundenheit zu Deutschland (Voraufenthalte, Verwandtschaft in Deutschland etc.) und Beweise für Integrationsfähigkeit (weitere Fremdsprachkenntnisse, Erwerbs- oder Bildungsaufenthalte in anderen Ländern, herausgehobenes soziales Engagement), das Lebensalter und die Arbeitsaufnahme in einem Mangelberuf in Deutschland müssen zentrale Kriterien für einen Zugang aus dem Ausland bzw. den Wechsel bereits hier lebender Drittstaaten-Angehöriger in die Arbeitsmigration sein.

- a) Erfahrungen in den vergangenen Jahren in Deutschland, aber auch in anderen Ländern, zeigen, dass eine Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt umso besser gelingt, je fortgeschrittener die **Sprachkenntnisse** sind. Fortgeschrittene Sprachkompetenzen werden im vorliegenden Kriterienkatalog entsprechend höher gewichtet. Grundsätzlich sollen sich die Sprachkenntnisse langfristig auszahlen – spätestens bei der Frage einer möglichen Einbürgerung spielen sie eine zentrale Rolle.
- b) Eine hohe Beschäftigungsfähigkeit, die durch **Berufsabschlüsse** und **Berufsqualifikationen** nachgewiesen werden kann, ist für den Wirtschaftsstandort Deutschland ein wichtiger Faktor. Der Kriterienkatalog berücksichtigt neben einer deutschen Qualifikation den Nachweis eines formalen Abschlusses im Herkunftsland. Bescheinigungen der teilweisen oder vollen Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf sollen entsprechend höher gewichtet werden. Falls keine Anerkennung oder Teilanerkennung möglich ist, ist für eine Aufenthaltserlaubnis ein unbefristetes Arbeitsplatzangebot notwendig.
Bei reglementierten Berufen wird eine Gleichwertigkeitsprüfung durch die zuständigen Stellen vorausgesetzt; im Falle wesentlicher Unterschiede wird wie bisher der Zugang zu Ausgleichsmaßnahmen in Deutschland gewährt.
- c) Zusätzlich sind nachgewiesene **Erfahrungen im angestrebten Beruf im Herkunftsland und in Deutschland** zu berücksichtigen. **Berufserfahrungen in Deutschland werden höher gewichtet als die in den Herkunftsländern.**
- d) Die **Verbundenheit zu Deutschland** kann durch **Voraufenthalte** nachgewiesen werden. Anrechenbar sind Zeiten mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten. Diese können am Stück oder aber in maximal drei Teilen absolviert worden sein. Dabei ist es unerheblich, ob diese Zeiten mit einem geltenden Aufenthaltstitel nachgewiesen werden, da dies für die Integrationsfähigkeit nicht entscheidend ist.

Unterstützen können einen Integrationsprozess auch **Familienangehörige, die sich bereits mit einem Aufenthaltstitel in Deutschland aufhalten**. Berücksichtigt werden Verwandte bis maximal 3. Grades.

- e) Eine gute Integrationsfähigkeit kommt auch durch **erweiterte Kenntnisse (mindestens Niveau B1) der englischen Sprache und/oder einer weiteren Fremdsprache** zum Ausdruck. Aufgrund der Diversität der deutschen Bevölkerung und der Internationalisierung vieler Betriebe in Deutschland können insbesondere gute Kenntnisse der englischen Sprache eine Integration erleichtern. Neben den Sprachkompetenzen sind auch **Erwerbs- oder Bildungsaufenthalte in Mitglied- bzw. Vertragsstaaten der EU und des EWR sowie der Schweiz** eine Möglichkeit, Integrationsfähigkeit unter Beweis zu stellen.

Eine gute Integrationsfähigkeit kann auch durch **besondere Integrationsleistungen** in Deutschland wie ein herausgehobenes soziales Engagement (Mitgliedschaft in einem Verein, Ehrenamt etc.) belegt werden. Zielgruppe sind insbesondere die bereits hier lebenden Drittstaaten-Angehörigen, die in den vergangenen Jahren als Geflüchtete zu uns gekommen sind. Berücksichtigt werden Aktivitäten die mehr als 12 Monate angedauert haben.

- f) Um die **Zuwanderung insbesondere für junge Menschen interessant** zu machen und die demografische Komponente des Kernproblems auch im Kriterienkatalog zu berücksichtigen, findet auch das **Lebensalter** Einzug in das Punktesystem. Je jünger eine zuwanderungsinteressierte Person ist, desto mehr Punkte werden vergeben.
- g) Neben den bereits beschriebenen humankapitalorientierten Ansätzen werden Berufe, bei denen **aus Arbeitsmarktsicht ein besonderes Interesse besteht**, bei einer Prüfung höher gewichtet als Berufe, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt weniger gefragt sind. Zur Definition der Engpassberufe kann die sogenannte Positivliste der Bundesagentur für Arbeit herangezogen werden, die regelmäßig von dieser erstellt wird.
- h) Falls schon ein **konkretes Arbeitsplatzangebot nachgewiesen** werden kann, wird dies positiv bei der Bewertung berücksichtigt.
- i) Die bisherigen Regelungen der §§ 19 bis 20 Aufenthaltsgesetz bieten auch jetzt schon insbesondere Höherqualifizierten mit Arbeitsplatzangebot eine gute Zugangsmöglichkeit. **Mit Erfüllung der normierten Voraussetzungen erhalten diese nach dem vorliegenden Modell grundsätzlich die Mindestpunktzahl.**

Die Ausgestaltung der Kriterien stellt sich wie folgt dar:

Kriterien		Ausprägungen / mögliche Punkte			
Erfüllung der Voraussetzungen der §§ 19, 19a, 19b, 19c, 19d, 20, 20a, 20b, 20c und 21 AufenthG (Hochqualifizierte, Blaue Karte EU, ICT-Karte für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer, Aufenthalt zum Zwecke der Forschung, Aufenthalt zum Zwecke einer Selbständigkeit)		200 Punkte ¹ - Einreise grundsätzlich möglich			
Zuwanderung als Fachkraft (bisher überwiegend im Rahmen § 18 AufenthG und BeschV)	Nachweis deutsches Sprachniveau	A2	B1	B2 oder höher	
		50	75	100	
	Verbundenheit zu Deutschland	Dauer der Voraufenthalte	mehr als 6 Monate	6 bis 12 Monate	mehr als 12 Monate
			10	20	30
		gut integrierte Verwandtschaft mit Aufenthaltstitel in Deutschland (bis max. 3. Grades)	nein	ja	
			0	25	
	Integrationsfähigkeit	Sprachkenntnisse / besondere Integrationsleistungen	Englisch B1	weitere Fremdsprachen / <u>oder</u> besondere Integrationsleistungen	
			20	10	
		Erwerbs- oder Bildungsaufenthalt in der EU, des EWR und der Schweiz in Monaten	mehr als 6 Monate	6 bis 12 Monate	mehr als 12 Monate
		10	20	30	
	Berufsabschluss in einem Referenzberuf	Anerkennung ...	im Herkunftsland	Teilanerkennung in Deutschland	volle Anerkennung in Deutschland
			25	50	100
	Erfahrung im angestrebten Beruf	in Deutschland	bis 3 Jahre	3 bis 6 Jahre	mehr als 6 Jahre
			25	50	75
		im Herkunftsland	bis 3 Jahre	3 bis 6 Jahre	mehr als 6 Jahre
10			20	30	
Lebensalter		bis 30 Jahre	bis 45 Jahr		
		20	10		
Mangelberuf		nein	ja		
		0	50		
Arbeitsplatzangebot vorhanden ^{2 3}		nein	ja	in einem Mangelberuf	
		0	25	50	
Zugangsvoraussetzungen erfüllt bei 200 Punkten insgesamt					

¹ da Bedingungen der §§ 19a, 19b, 19c, 19d und 20, 20a, 20b, 20c und 21 AufenthG erfüllt

² keine Grundvoraussetzung

³ bei Bewerbern aus dem Ausland ohne Anerkennung/Teilanerkennung ein unbefristeter Arbeitsplatz

Am Beispiel der folgenden Fallgestaltungen wird deutlich, wie sich der Katalog auswirkt:

a) **Informatiker aus Indien, 26 Jahre**

Besuch der Hochschule in Mumbai/Indien, im Besitz einer positiven Zeugnisbewertung der ZAB für seinen Hochschulabschluss, Gehaltsangebot des potenziellen Arbeitgebers ZF in Friedrichshafen entspricht zwei Drittel der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, sehr gute Englisch-Kenntnisse (Niveau C1), keine Deutsch-Kenntnisse, keine Voraufenthaltszeiten.

Kriterien	Punkte
Erfüllt die Voraussetzungen des § 19a Absatz 1 AufenthG (Blaue Karte EU)	200
Gesamtpunktzahl	200

Die Kriterien zur Einreise und Arbeitsaufnahme wären erfüllt, eine Einreise möglich, da die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU vorliegen.

b) **Arzt aus Serbien**, 31 Jahre

War in Belgrad bereits drei Jahre im Krankenhaus als Assistenzarzt beschäftigt. Regierungspräsidium Stuttgart hat Hochschulabschluss und weitere Voraussetzungen zur Erfüllung der Zulassung als Arzt geprüft. Es liegt eine Gleichwertigkeit des Mediziner-Abschlusses vor (darin enthalten ist auch der Nachweis der deutschen Sprachkenntnisse C1). Das Robert-Bosch-Krankenhaus in Stuttgart bietet einen unbefristeten Arbeitsplatz an. Darüber hinaus verfügt der Mediziner noch über Englisch-Kenntnisse mit Sprachstand B2.

Kriterien	Punkte
Erfüllung der Voraussetzungen des § 19a AufenthG (Blaue Karte EU)	200
Gesamtpunktzahl	200

Die Kriterien zur Einreise und Arbeitsaufnahme wären erfüllt, eine Einreise möglich, da die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU vorliegen.

c) **Krankenschwester von den Philippinen**, 27 Jahre

Besuch einer staatlichen Krankenpflege-Schule in Manila mit Abschluss im Jahr 2012, danach sechs Jahre berufliche Tätigkeit in einem Krankenhaus. Berufserlaubnis vom Regierungspräsidium Stuttgart liegt vor. Deutsch- und Englischkenntnisse werden jeweils mit dem Niveau B2 nachgewiesen. Die Fürst-Stirum-Klinik in Bruchsal im Landkreis Karlsruhe bietet einen Arbeitsplatz an.

Kriterien	Punkte
Sprache B2 Deutsch	100
Sprache B2 Englisch	20
Ausbildung als Krankenschwester – volle Anerkennung	100
Berufserfahrung auf den Philippinen	20
Lebensalter unter 30	20
Mangelberuf (Positivliste)	50
Arbeitsplatzangebot in einem Mangelberuf	50
Gesamtpunktzahl	360

Somit liegen die Voraussetzungen für die Einreise und eine Arbeitsaufnahme vor.

d) **Koch aus Marokko**, 31 Jahre

Besuch einer Berufsschule in Marrakesch mit dem Schwerpunkt „Koch“ (keine Gleichwertigkeit nach deutschem Recht), neun Jahre Berufserfahrung in einer Hotelküche in einem internationalen Hotel, Deutschkenntnisse B2 durch Besuch eines Deutschkurses beim Goethe-Institut, B1-Kenntnisse der französischen Sprache durch Schulbesuch. Beruf „Koch“ ist nicht auf der Positivliste – also kein Engpassberuf. Ein unbefristetes Arbeitsplatzangebot besteht im neu errichteten Center Parc in Leutkirch.

Kriterien	Punkte
Sprache B2 Deutsch	100
Sprache B1 Französisch	10
Ausbildung als Koch in Marokko	25
Berufserfahrung in Marokko	30
Lebensalter unter 45	10
Arbeitsplatzangebot	25
Gesamtpunktzahl	200

Damit wären die Bedingungen für eine Arbeitsmigration erfüllt.

e) **Auszubildender im Beruf Gerüstbauer aus Nigeria**, 20 Jahre

Seit zwei Jahren geduldet in Deutschland, Deutschkenntnisse B2, absolviert seit September 2017 eine Ausbildung zum Gerüstbauer in Horb. Ausbildungsende ist voraussichtlich im Sommer 2020. Nicht straffällig bzw. keine Verstöße gegen das Aufenthaltsrecht.

Kriterien	Punkte
Sprache B2 Deutsch	100
Dauer Voraufenthalt in Deutschland mehr als 12 Monate	30
Ausbildung als Gerüstbauer in Deutschland (Abschluss 2020)	(100 ab 2020)
Lebensalter unter 30	20
Gesamtpunktzahl	150 (250 ab 2020)

Damit sind die Bedingungen für einen Wechsel in die Arbeitsmigration im Moment nicht erfüllt – aber im Sommer 2020 mit dem Abschluss der Berufsausbildung zum Gerüstbauer. Bis dahin greift die befristete Aufenthaltserlaubnis.

f) **Tischler aus der Ukraine**, 27 Jahre

Besuch einer zweijährigen Berufsschule mit Schwerpunkt Holz und Metall in Kiew (schulische Ausbildung), eine Anerkennung der Gleichwertigkeit oder teilweisen Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses ist auf Nachfrage bei der zuständigen Stelle nicht möglich. Im Anschluss nach der Schule folgte eine fünfjährige berufliche Tätigkeit in einer Möbelfabrik. Deutsch-Kenntnisse A2 können nachgewiesen werden. Eine Schreinerei in Neulußheim im Rhein-Neckar-Kreis bietet einen unbefristeten Arbeitsplatz an.

Kriterien	Punkte
Sprache A2 Deutsch	50
Ausbildung als Tischler in der Ukraine	25
Berufserfahrung in der Ukraine	20
Arbeitsplatzangebot	25
Lebensalter unter 30	20
Gesamtpunktzahl	140

Die Voraussetzungen zur Einreise und zur Aufnahme der beruflichen Tätigkeit in Deutschland liegen nicht vor.

Zwischenfazit:

Alle derzeitigen Regelungen im Aufenthaltsgesetz sollen sich in einem einheitlichen Gesetzeswerk unter dem Dach eines Einwanderungsgesetzes wiederfinden. Überschneidungen wie derzeit zwischen dem Aufenthaltsgesetz und der Beschäftigungsverordnung soll es nicht mehr geben. Entfallen würde auch die Vorrangprüfung und die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen.

4 Einreise nach Deutschland (mit und ohne Arbeitsplatzangebot)

Personen, die die Mindestpunktzahl von 200 Punkten erfüllen und die bereits ein konkretes Arbeitsplatzangebot nachweisen können, dürfen ohne weitere Einschränkungen mit einem sicheren Aufenthaltstitel nach Deutschland einreisen.

Nach Erfahrungen der Vergangenheit im Rahmen der Zugangswege über die Positivliste und im Modellprojekt PuMa in Baden-Württemberg gestaltet sich die Arbeitsplatzsuche aus dem Ausland eher schwierig. Daher soll auch, wer die Mindestpunktzahl erreicht, aber noch kein konkretes Arbeitsplatzangebot nachweisen kann, befristet für maximal sechs Monate nach Deutschland einreisen können, um sich einen Arbeitsplatz zu suchen. Wer die Voraussetzungen der §§ 19 Absatz 2 (Hochqualifizierte) bzw. 19a Absatz 1 Nummer 1 Aufenthaltsgesetz (Nachweis eines deutschen, eines in Deutschland anerkannten oder

eines dem deutschen Hochschulabschluss ähnlichen Hochschulabschlusses für die Blaue Karte EU) erfüllt, darf ebenfalls zur Arbeitsplatzsuche einreisen.

In der Suchphase sollen diese Personen besonders mit Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen durch die Agenturen für Arbeit unterstützt werden. Gleichzeitig sind die Agenturen für Arbeit auch das Bindeglied zu den Ausländerbehörden, wenn der sechsmonatige Aufenthaltszeitraum ohne konkrete Beschäftigungsaufnahme endet und die erfolglosen arbeitssuchenden Zuwanderer Deutschland wieder verlassen müssen.

Bei der Erteilung des Aufenthaltstitels ohne Arbeitsplatzangebot ist im Visumverfahren – ähnlich wie bei der Einreise zu Studienzwecken oder zur Studienplatzsuche – die Sicherung des Lebensunterhalts in Deutschland nachzuweisen. Sozialleistungen können in dieser Aufenthaltsphase nicht beansprucht werden.

Voraussetzung für die Erteilung eines Aufenthaltstitels im Rahmen der Beschäftigungsaufnahme ist ein auf mindestens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag. Bei Beschäftigungen ohne anerkannte Berufsqualifikation ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Die Beschäftigung muss den Lebensunterhalt sichern – auch für alle weiteren zuwandernden Familienmitglieder, soweit diese nicht selbst einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Der Familiennachzug soll mit dem Tag der Einreise ermöglicht werden, wenn für alle Familienmitglieder der Lebensunterhalt bestritten werden kann (Nachweise der Finanzierung sind erforderlich). Wer dazu nicht in der Lage ist, kann erst mit dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses die Familienmitglieder nachholen. Um auch diese möglichst schnell und gut zu integrieren, müssen Förderangebote für Partnerinnen und Partner (Stichwort „dual career“) sowie Kinder ausgebaut werden. Welcome-Center, wie in Baden-Württemberg etabliert, leisten hierbei schon gute Unterstützung.

5 Rahmenbedingungen

Bisherige Erfahrungen zeigen, dass viele qualifizierte Drittstaaten-Angehörige bei der Arbeitsplatzsuche einen Bogen um Deutschland machen – und dies, obwohl Arbeitsmarkthürden in der Vergangenheit abgebaut wurden. Dennoch ist Deutschland als Einwanderungsland immer noch unattraktiv, da z. B. ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht oder erleichterte Bedingungen beim Erwerb der doppelten Staatsangehörigkeit restriktiv angeboten werden. Auch sind im Gegensatz zu Englisch und Französisch gute Kenntnisse der deutschen Sprache wenig verbreitet. In vielen Fällen scheiterten angestrebte Antragsstellungen und damit auch potenzielle Arbeitsaufnahmen an der Sprachhürde.

Auch verlässliche Regelungen zum Familiennachzug insbesondere für bereits in Deutschland lebende Drittstaatsangehörige können zu einer erhöhten Attraktivität Deutschlands als

Einwanderungsland beitragen. Die Einheit der Familie ist ein ganz bedeutender Faktor für gelingende Integrationsprozesse. Das gilt insbesondere für Geflüchtete, die oftmals in großer Sorge um die persönliche Sicherheit ihrer Familienangehörigen im Herkunftsland sind. Diese permanente Sorge um Angehörige kann den Integrationsprozess erschweren, wohingegen die positiven Auswirkungen der Familienzusammenführung auf den Integrationsprozess durch Studien belegt sind.

Um Interessierte zielgerichtet bei einer Zuwanderung nach Deutschland unterstützen zu können, wäre es wichtig, dass eine federführende Institution Ansprechpartner für möglichst viele Fragen im Rahmen der Einreise und der Arbeitsaufnahme ist oder diese Themen mit beteiligten Institutionen koordiniert. Diese Aufgabe sollte die Zentrale Ausland- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit übernehmen, die Beraterinnen und Berater in erheblicher Zahl an ausgewählte deutsche Auslandsvertretungen entsenden sollte. Die ZAV verfügt über die notwendigen Strukturen und die Fachkompetenz zur Bewältigung dieser Aufgabe – insbesondere über Kenntnisse zum deutschen Arbeitsmarkt, zu Grundlagen der Arbeitsmarktzulassung und über Erfahrungen zum Anerkennungsverfahren. Darüber hinaus ist die ZAV mit den Agenturen für Arbeit bundesweit vernetzt. Eine zentral gesteuerte Institution wie die ZAV könnte einheitliche und abgestimmte Vorgehensweisen weltweit garantieren.

Falls für eine Einreise und Arbeitsaufnahme Nachweise oder Belege fehlen oder im Verfahren auf einer der beiden Seiten Fragen auftreten sollten, wäre es darüber hinaus zielführend, dass die Kommunikation zwischen den Interessierten und der deutschen Seite über den Ansprechpartner ZAV läuft, der auch verlässliche Rückmeldungen, Zwischen- oder Ergebnisbescheide zum Verfahrensstand geben kann.

Die Koordinations- und Überwachungsstellen zur Abwicklung im Inland (nach Einreise, aber noch ohne konkretes Arbeitsplatzangebot) sind wie unter Punkt 4 beschrieben die örtlichen Agenturen für Arbeit.