

Seils, Eric; Gartiser, Moritz

Research Report

Konsequenzen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

WSI Policy Brief, No. 28

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Seils, Eric; Gartiser, Moritz (2018) : Konsequenzen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, WSI Policy Brief, No. 28, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2019022611350642568168>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/224236>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

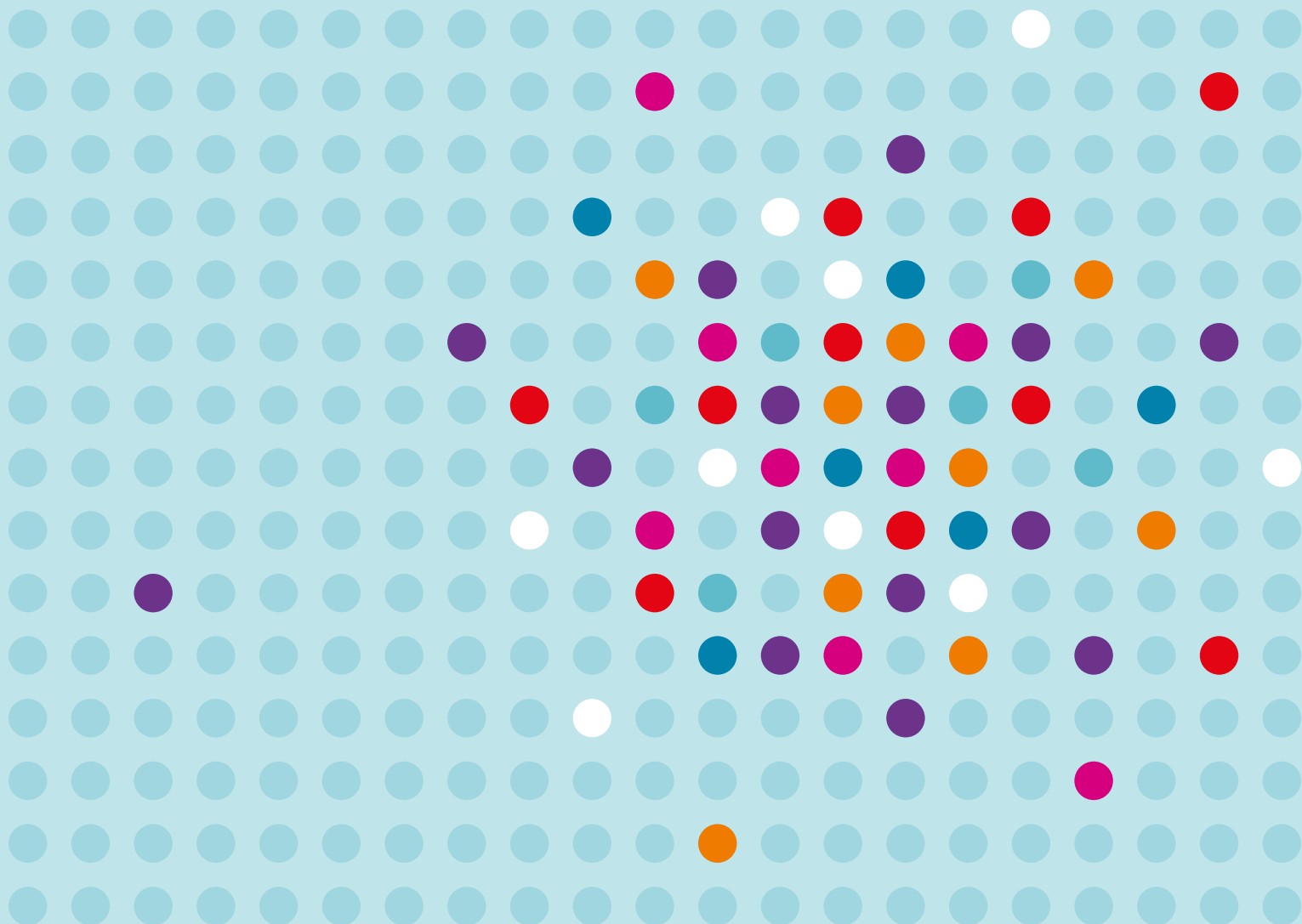
POLICY BRIEF

Nr. 28 · Policy Brief WSI · 12/2018

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

KONSEQUENZEN DES FACHKRÄFTE- EINWANDERUNGSGESETZES

Eric Seils, Moritz Gartiser



Inhalt

1	Einleitung	3
2	Regelungen und Konsequenzen	3
3	Ein Mindestgehalt: Willkommenssignal und Qualifikationstest	6
4	Fazit	9
	Literatur	10

1 Einleitung¹

Angesichts des in Zukunft schrumpfenden Arbeitsangebotes planen die Bundesregierung und die Bundesagentur für die kommenden Jahrzehnte eine dauerhafte Einwanderung von jährlich mindestens 300.000 Fachkräften.² Im Laufe der Zeit soll ein wachsender Anteil der Arbeitseinwanderer aus Drittstaaten kommen. Auch die Unternehmensverbände und Firmen beklagen trotz des gegenwärtig großen Arbeitsangebotes in der Bundesrepublik einen sogenannten Fachkräftemangel und fordern vehement eine weitere Lockerung der liberalen deutschen Gesetzgebung zur Arbeitsmigration. Nach zwei Eckpunktepapieren (Bundesregierung 2018; Seehofer 2018) hat die Bundesregierung nun einen Referentenentwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz (Bundesministerium des Innern 2018) vorgelegt, welcher laut Medienberichten am 19.12.2018 vom Kabinett verabschiedet werden soll.³ Der Gesetzentwurf orientiert sich in hohem Maße an den Positionen der Unternehmerverbände. Dies wirft unmittelbar die zentralen Fragen dieses Beitrags auf: Welche Wirkungen auf den Arbeitsmarkt sind von dem geplanten Gesetz zu erwarten? Welche Veränderungen am Gesetzentwurf sind erforderlich, um Probleme zu vermeiden? Der folgende Abschnitt geht auf ausgewählte Regelungen des Gesetzentwurfes und ihre arbeitsmarktpolitischen Folgen ein. Im Anschluss wird ein gestaffeltes Mindestgehalt als Lösung für die aufgeworfenen Probleme diskutiert. Abschließend wird ein Fazit gezogen.

2 Regelungen und Konsequenzen

Das Gesetz wird die im internationalen Vergleich liberalen deutschen Regelungen für die Arbeitseinwanderung aus Drittstaaten noch weiter öffnen. Bislang war die Einwanderung auf jene Berufe beschränkt, für die die Bundesagentur tatsächlich einen Mangel feststellen konnte („Engpassberufe“). Dies wird in mehrfacher Hinsicht ausgeweitet, wobei zwischen der Einwanderung mit und ohne anerkannte Qualifikation zu unterscheiden ist.

Einwanderung mit anerkannter Qualifikation

Fachkräfte aus Drittstaaten mit einer anerkannten Qualifikation und einer verbindlichen Stellenzusage können dem Gesetzentwurf zufolge zukünftig in *alle* Berufe einwandern. Sollte die Qualifikation nicht ausreichen, sind Ausgleichs- und Anpassungsmaßnahmen möglich. Die Prüfung, ob ein Staatsbürger der Bundesrepublik oder eines anderen EU-Mitgliedsstaates für die Tätigkeit zur Verfügung steht (Vorrangprüfung), fällt weg.

¹ Für wertvolle Hinweise zu früheren Versionen dieses Papiers danke ich Karin Schulze Buschoff, Anke Hassel und Daniela Buschke.

² Vgl. „Für Langzeitarbeitslose brauchen wir Geld“, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 27. Dezember 2017, Nr. 299, S. 17.

³ Vgl. „Wer darf künftig zum Arbeiten nach Deutschland kommen?“, Spiegel Online vom 22. November 2018.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Ausweitung der Einwanderung auf *alle* Berufe führt erstens dazu, dass fortan eine Einwanderung auch in solche Berufe möglich ist, in denen gar *kein* Mangel vorliegt. Offensichtlich ist eine Arbeitseinwanderung in Berufe, in denen kein Engpass vorliegt, nicht zwingend erforderlich. Sie kann aber wünschenswert sein, wenn sich durch die Einwanderung die Qualifikationsstruktur des deutschen Arbeitsmarktes verbessert. Ein Problem taucht allerdings auf der Seite der Arbeitseinwanderer auf: Gehen diese in einen Beruf, in dem kein Mangel vorliegt, dann verfügen sie über wenig Marktmacht, was ihre Situation schnell prekär werden lässt. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Aufenthaltserlaubnis in der Bundesrepublik eng an die Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb gebunden ist (DGB 2018, S.6).

Zweitens impliziert die Ausweitung der Einwanderung auf *alle* Berufe dazu, dass in Zukunft eine Einwanderung auch in Berufe mit wenig anspruchsvollen Ausbildungen möglich ist.⁴ Die Differenzen hinsichtlich des Anspruchsniveaus unterschiedlicher Ausbildungen lassen sich in der Statistik zur beruflichen Bildung (Statistisches Bundesamt 2018a) an der jeweiligen schulischen Vorbildung, über die die Auszubildenden in einem Beruf verfügen, ablesen. Im Durchschnitt wiesen Ende 2017 26,0 Prozent aller Auszubildenden maximal einen Hauptschulabschluss auf, während 29,2 Prozent eine Fachhochschul- bzw. Hochschulreife erworben hatten. In vielen Berufen fällt diese Relation (max. Hauptschule / mind. Fachhochschule) gänzlich anders aus: Unter den Auszubildenden des Gastgewerbes (72,7 % vs. 5,9 %), für Schutz und Sicherheit (41,8 % / 13,4 %) und Berufskraftfahrern (60,0 % / 5,1 %) war die schulische Vorbildung nämlich deutlich schlechter.⁵

Fachkräfte mit wenig anspruchsvollen Ausbildungen können beinahe *per definitionem* leicht durch Angelernte ersetzt werden. In solchen Berufen entsteht daher normalerweise *kein Mangel* an Fachkräften, der die Bundesagentur für Arbeit zu einer Aufnahme des Berufes in die Positivliste veranlassen könnte. In der Folge zeichnen sich diese Berufe durch eine niedrige Entlohnung (Seils 2018) und einen geringen Verdienstvorteil der Fachkräfte gegenüber Angelernten aus. Im Durchschnitt verdienen vollzeitbeschäftigte Fachkräfte im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich 2017 im Durchschnitt 3,77 Euro pro Stunde mehr als Angelernte. Weitaus geringer fiel der Verdienstvorteil der Fachkräfte im Gastgewerbe (1,59 Euro), bei Wach- und Sicherheitsdiensten (1,92 Euro) und der Güterbeförderung im Straßenverkehr aus, wo Fachkräfte im Durchschnitt nur 71 Cent mehr verdienen als ihre angelernten Kollegen (Statistisches Bundesamt 2018b). Ökonomisch betrachtet sind diese Ausbildungen also von geringem Wert.

Aufgrund der schwachen Bildungssysteme vieler Drittstaaten sind wenig anspruchsvolle berufliche Qualifikationen dort verbreiteter als solche, die

⁴ Die Ausweitung der Arbeitsimmigration auf Berufe mit wenig anspruchsvollen Qualifikationen stellt eine zentrale Forderung des DIHK (2018, S.28) dar. So möchte der Unternehmensverband die Einwanderung von „beruflich Qualifizierten“ in Niedriglohnbranchen wie die Leiharbeit, Sicherheitsdienste, das Gastgewerbe und den Straßengüterverkehr erleichtern.

⁵ Die genannten Prozentsätze beziehen sich auf diejenigen, deren schulische Bildung einer der Stufen in der Statistik zuzuordnen waren.

eine höhere Schulbildung voraussetzen. Zudem fällt die Nachschulung (Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen) in solchen Berufen leichter als bei anspruchsvollen Berufsausbildungen. Also wird die im Entwurf vorgesehene Ausweitung der Arbeitseinwanderung auf *alle* Berufe der Einwanderung von Arbeitskräften mit ökonomisch geringwertigen Qualifikationen Vorschub leisten und somit die Einwanderung in Berufe begünstigen, in denen überhaupt gar *kein Mangel* an Fachkräften vorliegt.

Vorteile bietet die Regelung allenfalls den Unternehmen, die bei zunehmender Knappheit von Arbeitskräften nicht mehr nur auf den Arbeitsmarkt der Europäischen Union, sondern auch den der übrigen Welt zurückzugreifen können. Sie können hoffen, dass der Nachschub für den Niedriglohnssektor (Molitor/Seils 2018) die dortige Lohnentwicklung dämpft. Aus ökonomischer Perspektive stellt dies angesichts des in Zukunft schrumpfenden Arbeitsangebots in der Bundesrepublik ein fragwürdiges Preissignal dar. Dramatischer sind die sozialen Folgen der Regelung zu bewerten: Wenn Einwanderer mit ökonomisch geringwertigen Qualifikationen in Berufe und Branchen gehen, in denen ihre Marktmacht gering ist, dann sind niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen und ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko zu erwarten.

Einwanderung unabhängig von der Qualifikation

Die zweite große Ausweitung der Arbeitseinwanderung aus Drittstaaten betrifft die Arbeitseinwanderung auf der Basis „ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung“ (Bundesministerium des Innern 2018, S.53f.), d. h. ohne Nachweis einer formalen Qualifikation. Eine solche Einwanderung soll zum einen Ausländern ermöglicht werden, die eine qualifizierte Beschäftigung in Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) aufnehmen wollen. Zum anderen soll dies für ausgewählte Engpassberufe gelten. Die „ausgeprägte berufspraktische Erfahrung“ soll in beiden Fällen durch eine in den vergangenen sieben Jahren erworbene, mindestens fünfjährige Berufserfahrung nachgewiesen werden. Hinzu kommen Anforderungen an die Sprachkenntnisse, auf die jedoch im Einzelfall verzichtet werden kann (Bundesministerium des Innern 2018).

Die Regelung soll mutmaßlich dem Umstand Rechnung tragen, dass berufliche Bildungssysteme, wie sie in der Bundesrepublik vorherrschen, in Drittstaaten rar gesät sind. Das bekannte Problem der Qualifikationsprüfung wird dabei durch den Verweis auf ausgeprägte berufspraktische Erfahrungen und die fünfjährige Berufserfahrung nur verschoben, nicht gelöst, da im Ausland gesammelte „ausgeprägte berufspraktische Erfahrungen“ für die Bundesagentur kaum nachvollziehbar sind. Um die Einreise tatsächlich qualifizierter Personen zu gewährleisten und dem Missbrauch der Regelung vorzubeugen, müssen sich die Arbeitgeber daher im Falle der Engpassberufe schriftlich zur Übernahme von Kosten verpflichten, die der öffentlichen Hand nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen (Bundesministerium des Innern 2018, S.133). Allerdings gilt diese seltsam anmutende Regelung nicht für diejenigen, die unabhängig vom Vorliegen eines Engpasses, Arbeitskräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie beschäftigen wollen.

Ein weiteres Problem entsteht auf der Seite der Arbeitsimmigranten. Sowohl die Einwanderer als auch die Arbeitsagentur verfügen allenfalls über sehr unvollständige Informationen darüber, welchen Wert die „ausgeprägten berufspraktischen Erfahrungen“ in der Bundesrepublik haben. Dies birgt sowohl das Risiko einer Beschäftigung unterhalb der eigentlichen Qualifikation als auch der Unterbezahlung. Im folgenden Abschnitt wird ein gestaffeltes Mindestgehalt als mögliche Lösung für die aufgezeigten Probleme diskutiert.

3 Ein Mindestgehalt: Willkommenssignal und Qualifikationstest

Grundsätzlich stellt ein Mindestgehalt zunächst einmal ein deutliches Willkommenssignal für qualifizierte Fachkräfte dar. Keine ausländische Fachkraft wird durch ein Mindestgehalt abgeschreckt, da klar erkennbare Lohndifferenzen zum Herkunftsland ein wichtiges Wanderungsmotiv darstellen. In der Tat sind Fachkräfte aus Drittstaaten bei der Entscheidung über eine Auswanderung nach Deutschland mit erheblichen Unsicherheiten konfrontiert. Sie werden sich fragen, ob es sich wirklich lohnt, ihre Heimat zu verlassen oder ob die Auswanderung für sie am Ende ein Verlustgeschäft darstellt. Einwanderer aus Drittstaaten haben keine Erfahrung mit dem deutschen Lohngefüge und können das hiesige Preisniveau schlecht abschätzen. Diese Unsicherheit wird ihre Bereitschaft nach Deutschland zu kommen mindern. Neben einem Arbeitsvertrag mit einer ausreichend langen Laufzeit kann hier ein Mindestgehalt, welches sich am deutschen Lohnniveau orientiert, für mehr Planungssicherheit sorgen. Ein solches Mindestgehalt stellt daher ein deutliches Willkommenssignal dar, welches qualifizierten Fachkräften die Entscheidung für die Bundesrepublik erleichtert.

Darüber hinaus ein Mindestgehalt stellt einen gangbaren Weg dar, das Problem der Qualifikationsprüfung auf unbürokratische Weise in den Griff zu bekommen, ohne potentielle Fachkräfte abzuschrecken. Voraussetzung dafür ist eine ausreichend lange Laufzeit des Arbeitsvertrages und ein Lebenslauf des Bewerbers, welcher den Bildungsweg lückenlos dokumentiert. Um die Qualifikation auf unterschiedlichen Niveaus sicherstellen zu können, muss das Mindestgehalt dann in geeigneter Weise gestaffelt sein:

Bei einfachen Fachkräften und Spezialisten, die in ihrem Lebenslauf lediglich eine berufliche Qualifikation nachweisen können, erscheint ein monatliches Bruttoeinkommen, das im Jahresmittel dem einer durchschnittlichen Vollzeitbeschäftigten Fachkraft unabhängig vom Wirtschaftszweig und Beruf entspricht, sinnvoll. Das Mindestgehalt sollte sich an Vollzeitbeschäftigten orientieren, weil es abwegig ist, dass Arbeitsimmigranten nach Deutschland kommen, um eine Teilzeittätigkeit aufzunehmen. Es ist außerdem zweckmäßig, sich am Durchschnitt für die gesamte Bundesrepublik zu orientieren, weil die Einwanderungspolitik keine Subvention für marode Unternehmen in strukturschwachen Regionen darstellt. Angesichts des Umstandes, dass in vielen Berufen nicht einfach Fachkräfte, sondern Spezialisten gesucht werden, gibt es keinen Anlass zur Klage darüber, dass ein

Mindestgehalt, welches sich am Durchschnitt für Fachkräfte orientiert, zu hoch ist. Um zu verhindern, dass das Durchschnittsgehalt lediglich durch eine überlange Arbeitszeit erreicht wird, muss vielmehr zusätzlich ein Mindeststundenlohn festgeschrieben werden. Im Jahre 2017 lagen die entsprechenden Werte bei 3.381 Euro pro Monat⁶ bzw. 19,88 Euro pro Stunde. Hier wie auch im Folgenden ist zu beachten, dass es sich um ein Mindestgehalt handelt, das keinesfalls das Erfordernis aushebelt, geltende Tarifregelungen zu beachten. Bei einem solchen Mindestgehalt wäre sichergestellt, dass Fachkräfte mit ökonomisch wertvollen Qualifikationen nach Deutschland kommen, da die Arbeitgeber Arbeitskräften mit einer ökonomisch geringwertigen Qualifikation nicht das Gehalt einer durchschnittlichen Fachkraft zahlen werden.

Bei Hochschulabsolventen ist es erforderlich, sich an der Hochqualifiziertenrichtlinie der EU („Blaue Karte“) zu orientieren. Im Kern müssen Anwärter auf eine Blaue Karte für die Arbeitseinwanderung in einen EU-Mitgliedsstaat einen Hochschulabschluss und eine verbindliche Stellenzusage mit einem Gehalt nachweisen, das dem Anderthalbfachen des durchschnittlichen Bruttojahreseinkommens des betreffenden Mitgliedsstaates entspricht. Im Falle von Berufen, in denen ein besonderer Bedarf besteht und die zu den Hauptgruppen 1 und 2 der ISCO-Standardklassifikation gehören, kann eine niedrigere Gehaltsschwelle festgelegt werden, welche jedoch mindestens dem 1,2-Fachen des nationalen Bruttojahresgehaltes entsprechen muss.⁷ Die Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht bedarf jedoch dringend einer Reform. Die bisherigen Gehaltsschwellen fallen nämlich nicht nur im internationalen Vergleich niedrig aus (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2015, S. 36, FN 12ff.), sondern liegen auch unter dem, was der Text der Richtlinie erwarten lässt (Brenke 2012). In Regelberufen muss in Deutschland ein jährliches Bruttogehalt von mindestens zwei Dritteln der Beitragsbemessungsgrundlage der Rentenversicherung erreicht werden. In Engpassberufen reicht ein Mindestgehalt von 52 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze aus. Die Kopplung der Gehaltsschwellen an die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung bewirkt, dass auch Teilzeitgehälter (mit Ausnahme von Minijobs) in die Bestimmung des erforderlichen Mindestgehaltes eingehen (Brenke 2012). Die Folge ist, dass die Gehaltsschwelle auch für Vollzeitbeschäftigte im Regelfall einem Jahresbrutto von nur 52.000 Euro entspricht. Wird eine Blaue Karte an Naturwissenschaftler, Ingenieure, Mathematiker, Ärzte und IT-Fachkräfte erteilt, dann wird das niedrigere Mindestgehalt von 52 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze angesetzt. Dies entspricht gegenwärtig (2018) 40.560 Euro im Jahr bzw. 3.380 Euro im Monat.⁸

⁶ Das entsprechende Jahresbruttogehalt beläuft sich dann auf 40.572 Euro.

⁷ Vgl. Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung.

⁸ Die Angaben zu den aktuellen Mindestgehältern stammen aus einer Bekanntmachung des Bundesministeriums des Innern im Bundesanzeiger vom 6. Dezember 2017:
https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet?session.sessionid=fe23a8279eca698db0bb3c0b3eff8ded&page.navid=details&earchlistdetailsearchdetail&fts_search_list.selected=24392154a0ea49f7&fts_search_list.destHistoryId=08842

Mit anderen Worten das Mindestgehalt, welches z. B. eine Ärztin oder eine IT-Fachkraft nachweisen muss, liegt aktuell einen Euro unter dem einer durchschnittlichen vollzeitbeschäftigten Fachkraft! Hier wird der Reformbedarf unmittelbar deutlich.

Sinnvoll ist auch hier eine Orientierung am Verdienst einer vollzeitbeschäftigten Fachkraft, da Arbeitseinwanderer im Normalfall eine Vollzeitbeschäftigung anstreben (Brenke 2012). Die Gehaltsschwelle für Hochschulabsolventen sollte der Richtlinie entsprechend auf das 1,5-Fache der durchschnittlichen Fachkraft veranschlagt werden. Im Jahre 2017 entsprach das einem Bruttojahresgehalt von 60.585 Euro bzw. 5.072 Euro im Monat. Dieser Wert ist sicherlich nicht zu hoch gegriffen, da er nur geringfügig über dem gesamtwirtschaftlichen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst (4.956 Euro) der „herausgehobenen Fachkräfte“ (z. B. Vorarbeiter und Meister) liegt (Statistisches Bundesamt 2018b).

Arbeitsimmigranten werden durch *hohe* Löhne angezogen. Es ist daher widersinnig für Berufe, in denen ein besonderer Bedarf besteht (etwa Ärzte und IT-Spezialisten), ein *niedrigeres* Mindestgehalt festzulegen, das nur dem 1,2-Fachen des durchschnittlichen Gehalts einer Fachkraft entspricht. Die niedrigere Gehaltsschwelle sollte auch deshalb abgeschafft werden, weil sie den potentiellen Zuwanderern falsche Signale hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten in der Bundesrepublik liefert. Die daraus resultierende Verunsicherung bzw. Abschreckungswirkung niedriger Löhne ist der Gewinnung hochqualifizierter Fachkräfte sicherlich nicht förderlich.

Schließlich ist eine dritte Schwelle erforderlich, um den avisierten Regelungen zur Arbeitsimmigration ohne formale Qualifikation auf der Basis von „ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen“ Rechnung zu tragen. Ein einfaches Mindestgehalt in 1,7-Facher Höhe des durchschnittlichen Bruttojahresverdienstes einer vollzeitbeschäftigten Fachkraft kann möglichem Missbrauch effektiv einen Riegel vorschieben, ohne diese Form der Arbeitsimmigration für Unternehmen, die international begehrte IT-Experten anwerben wollen, unattraktiv zu machen. Ein solches Mindestgehalt entsprach 2017 einem Jahresbruttoverdienst von 68.972 Euro bzw. 5.748 Euro im Monat. Angesichts des internationalen Wettbewerbs um IT-Experten und dem Umstand, dass die genannten Werte in etwa dem entsprechen, was eine herausgehobene Fachkraft (Leistungsgruppe 2)⁹ bei der „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ (5.793 Euro) verdient (Statistisches Bundesamt 2018b), erscheint auch dieser Wert nicht übertrieben hoch. Allerdings macht es die Anwerbung von Personen mit berufspraktischen Fähigkeiten, die dem Qualifikationsniveau einer einfachen Berufsausbildung entsprechen, für die Unternehmen unattraktiv. Diese wären dann auf die Möglichkeit zur Nachschulung verwiesen.

⁹ Auf der Ebene einfacher Fachkräfte besteht laut Bundesagentur für Arbeit (2018) gegenwärtig kein Engpass in den Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie. Solche Fachkräfte würden der Leistungsgruppe 3 „Fachkräfte“ entsprechen.

4 Fazit

Wie die vorgehende Analyse aufzeigt, zielt der Gesetzentwurf zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf eine weitere Liberalisierung der deutschen Regelungen für die Arbeitseinwanderung aus Drittstaaten. Insbesondere die Ausweitung der Arbeitseinwanderung auf alle Berufe, unabhängig von einem tatsächlichen Mangel an Fachkräften und vom ökonomischen Wert der zugrunde liegenden Ausbildungen, lässt negative Auswirkungen auf die Beschäftigten befürchten. Ähnliches gilt für Einwanderer ohne formale Qualifikation, deren berufspraktische Erfahrung durch die Behörden kaum praktikabel geprüft werden kann.

Ein gestaffelter Mindestgehalt könnte diese Problematik jedoch lösen: Zunächst einmal stellt ein solches Mindestgehalt ein deutliches Willkommenssignal an Fachkräfte dar. Fachkräften aus Drittstaaten gibt es eine klare Orientierung über die Verdienstmöglichkeiten in Deutschland und mindert die Befürchtung, ausgenutzt zu werden. Darüber hinaus stellt ein Mindestgehalt einen gangbaren Weg dar, das Problem der Qualifikationsprüfung auf unbürokratische Weise zu entschärfen, ohne potentielle Fachkräfte abzuschrecken. Um die Qualifikation auf unterschiedlichen Niveaus sicherstellen zu können, muss das Mindestgehalt jedoch in geeigneter Weise gestaffelt sein.

Literatur

Brenke, K. (2012): Stellungnahme zu dem „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union“ der Bundesregierung dem „Änderungsantrag zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten Richtlinie der Europäischen Union“ der Fraktionen von CDU/CSU und FDP dem Antrag „Programm zur Unterstützung des Fachkräftebedarfs mit Mitteln des Aufenthaltsrechts“ der Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag und dem Antrag „Fachkräfteeinwanderung durch ein Punktesystem regeln“ der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Deutschen Bundestag, Berlin, http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.398015.de/stellungnahme%20_bundestag_hochqualifiziertenrichtlinie_april2012.pdf

Bundesagentur für Arbeit (2018): Positivliste. Zuwanderung in Ausbildungsberufe, Nürnberg, https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba015465.pdf

Bundesministerium des Innern (2018): Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/Downloads/referentenentwuerfe/fachraefteeinwanderungsgesetz-refe.pdf;jsessionid=BA11F5A372CCFF6E51FB97A29CFE414A.2_cid373?__blob=publicationFile&v=1

Bundesregierung (2018): ECKPUNKTE zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, Berlin, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2018/eckpunkte-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

DGB (2018): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des BMI zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vom 26.11.2018, Berlin

DIHK (2018): Fachkräfte gesucht wie nie! DIHK-Arbeitsmarktreport 2018, Berlin

Molitor, K./Seils, E. (2018): Fachkräfteeinwanderung, in: Wirtschaftsdienst 98 (11), S. 760

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2015): Unter Einwanderungsländern: Deutschland im internationalen Vergleich. Jahrgutachten 2015, Berlin

Seehofer, H. (2018): Eckpunkte zum kohärenten Ansatz Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, Berlin

Seils, E. (2018): Mangel an Fachkräften oder Zahlungsbereitschaft. Eine Analyse von Daten des DIHK, Düsseldorf

Statistisches Bundesamt (2018a): Berufliche Bildung - Fachserie 11 Reihe 3 - 2017, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2018b): Verdienste und Arbeitskosten. Fachserie 16, Reihe 2.3 - 2017, Wiesbaden

AUTOREN

Dr. Eric Seils

Moritz Gartiser

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der
Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Buschke

WWW.BOECKLER.DE