

Stand: 13. 09. 16

Thesen für ein neues Einwanderungsgesetz

Im Zuge des demografischen Wandels wird das Arbeitskräftepotenzial in den kommenden Jahren weiter stark zurückgehen. Um die Folgen dieser Entwicklung für Wirtschaft und Sozialsysteme abzumildern, muss Deutschland als Einwanderungsland attraktiver werden. Denn auch die entschlossensten Anstrengungen in den Bereichen Bildung, Qualifizierung und Aktivierung zurzeit nicht genutzter einheimischer Fachkräftepotenziale von z.B. Frauen, Älteren und Arbeitslosen werden nicht ausreichen. Um den Fachkräftebedarf und damit den wirtschaftlichen Wohlstand nachhaltig zu sichern wird Deutschland in Zukunft auf die kontinuierliche Einwanderung von Hochqualifizierten und Fachkräften aus dem Ausland, die in Deutschland leben und arbeiten wollen, angewiesen sein. Im Wettbewerb um die besten Köpfe aus aller Welt ist Deutschland im Moment aber nur mäßig erfolgreich, wie die vergleichsweise geringen Zahlen der zu Erwerbszwecken eingereisten Drittstaatsangehörigen zeigen.

Ein Großteil der Menschen, die derzeit nach Deutschland kommen, sind entweder freizügigkeitsberechtigende Unionsbürger*innen oder Flüchtlinge, die Anspruch auf unseren Schutz haben, so lange sie staatlicher Verfolgung ausgesetzt sind. Wir dürfen und wollen nicht davon ausgehen, dass die wirtschaftliche und soziale Situation in manchen Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf unabsehbare Zeit prekär bleibt und dass daher weiterhin deutlich mehr Unionsbürger*innen nach Deutschland kommen als Menschen Deutschland verlassen. Wir dürfen und wollen auch nicht davon ausgehen, dass die Kriege und Konflikte, die derzeit große Fluchtbewegungen verursachen, auf unabsehbare Zeit andauern werden. Im Interesse einer vorausschauenden Einwanderungspolitik sind diese beiden Zuzugsformen also weder plan- noch steuerbar. Deshalb ist es so wichtig, dass Deutschland attraktive Einwanderungsangebote an Hochqualifizierte und Fachkräfte aus Drittstaaten macht und sinnvolle Instrumente zur Steuerung dieser Arbeitsmigration entwickelt.

Dazu müssen die bestehenden Regelungen der Arbeitskräfteeinwanderung in einem Einwanderungsgesetz liberalisiert, systematisiert und entbürokratisiert werden. Darüber hinaus muss das gegenwärtige, an den Nachweis eines Arbeitsangebots gebundene und daher nachfrageorientierte Arbeitsmigrationsrecht durch die Chance der Angebotsorientierung ergänzt werden, also die Möglichkeit für gut qualifizierte Fachkräfte zur Arbeitslatsuche vor Ort. Das neue deutsche Einwanderungsrecht soll sinnvoll in das europäische Recht eingebettet und entwicklungspolitisch nachhaltig ausgestaltet werden. Gleichzeitig muss ein Einwanderungsgesetz Integrationsangebote enthalten, auf die Einwander*innen einen Anspruch haben sollen. Die Neugestaltung des Rechts der Arbeitsmigration darf zudem nicht in Konkurrenz zum internationalen Flüchtlingsschutz stehen.

I. Eine liberale Reform der nachfrageorientierten Einwanderung

Das Recht der Arbeitsmigration, das derzeit fast ausschließlich nachfrageorientiert ist, ist ein Flickenteppich aus verschiedenen Gesetzen, Verordnungen und weiteren Vorgaben. Die Rechtslage und die Verfahren in Deutschland sind komplex, widersprüchlich und intransparent. Sie können sowohl von Einwanderungswilligen als auch von Arbeitgeber*innen (insbesondere kleine und mittlere Betriebe) nur schwer nachvollzogen werden. Um das zu ändern sollten alle verstreuten Regelungen in einem Einwanderungsgesetz zusammengefasst werden.

Die Verfahren sind zu beschleunigen und in einer vorgegebenen Frist zu bearbeiten, damit Unternehmen und Bewerberinnen und Bewerber früher Planungssicherheit bekommen. Die bürokratischen Zustimmungspflichten deutscher Behörden im Vorfeld sollten abgebaut werden. Wo immer möglich sollte auf die individuelle Vorrangprüfung verzichtet werden, die für Asylbewerber, Geduldete und alle anderen in Deutschland Lebenden ersatzlos wegfallen soll. Die Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen soll weitestgehend nicht wie bisher vorab geprüft werden, sondern nach der Einreise effektiv kontrolliert werden. Studierende, Auszubildende, Asylsuchende und Geduldete sollen

anders als bisher ihren aufenthaltsrechtlichen Status wechseln können („Spurwechsel“), wenn sie die Voraussetzungen für die Erteilung anderer Aufenthaltstitel erfüllen.

Alle Informationen über die Möglichkeiten der Einwanderung und der Fachkräftegewinnung müssen transparent und leicht zugänglich sein. Hochqualifizierte und Fachkräfte aus Drittstaaten müssen sich schon im Ausland unkompliziert über die Einwanderungsoptionen und ihre Erfolgschancen informieren und an Vorintegrationsangebote wahrnehmen können. Dazu muss das Internetangebot ausgebaut und die Beratungsangebote etwa in den deutschen Auslandsvertretungen und Goethe-Instituten verbessert werden.

II. Angebots- bzw. potenzialorientierte Einwanderung ermöglichen

Um den demografischen Herausforderungen gerecht zu werden, muss das bestehende nachfrageorientierte Arbeitsmigrationsrecht darüber hinaus durch die Möglichkeit der angebots- bzw. potenzialorientierten Einwanderung ergänzt werden. Damit soll jedes Jahr eine festgelegte Anzahl an Hochqualifizierten und Fachkräften ein einjähriges Visum zur Arbeitsplatzsuche erhalten.

Die Aufnahmequote wird anhand der aktuellen Fachkräftebedarfe festgelegt. Sie kann wenn nötig angepasst werden, um auf kurzfristige Entwicklungen flexibel reagieren zu können. Die Begünstigten werden anhand von transparenten Kriterien ausgewählt. Geeignete Kriterien können etwa Hochschul- und Berufsabschlüsse, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Alter sein. Auch ein vorheriger Aufenthalt in Deutschland oder die Beschäftigung in einem anderen EU-Land können auf diese Weise berücksichtigt werden. Für die Erfüllung der Kriterien wird jeweils eine bestimmte Punktzahl vergeben. Wer eine festgelegte Mindestpunktzahl erreicht hat, hat sich für die Einreise nach Deutschland qualifiziert. Aus diesem Pool der Bewerberinnen und Bewerber werden diejenigen mit der höchsten Punktzahl aufgenommen, bis die festgelegte Aufnahmezahl erreicht wird. Besonders für Hochqualifizierte und gut ausgebildete Menschen wird Deutschland durch dieses kriteriengesteuerte Auswahlverfahren attraktiv, da Qualifikationen in diesem System bevorzugt werden. Erstmals bekommen damit aber auch Fachkräfte ohne Hochschulabschluss die Möglichkeit, zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen.

III. Attraktive Rahmenbedingungen für Einwanderer

Um erfolgreich Fachkräfte zu gewinnen, muss Deutschland den Einwanderern attraktivere Rahmenbedingungen als bisher anbieten: Der Arbeitsplatz sollte einfacher gewechselt und die Niederlassungserlaubnis schneller erteilt werden. Der Familiennachzug soll menschenrechtskonform ausgestaltet sowie erleichtert und beschleunigt werden.

Einbürgerungen müssen erleichtert werden und Kinder rechtmäßig in Deutschland lebender Eltern sollen die deutsche Staatsangehörigkeit mit dem Zeitpunkt der Geburt erwerben, ohne später auf eine andere Staatsangehörigkeit verzichten zu müssen. Wir brauchen gute Sprachförderungsangebote, ein durchlässiges Bildungssystem, politische Teilhaberechte und effektiven Schutz vor Diskriminierung.

Damit Einwander*innen ihre Potenziale bestmöglich entfalten können, ist nicht nur ein effektives System zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse unerlässlich, sondern auch ein flächendeckendes Angebot zur Nachqualifikation.

IV. Eine gerechte Förderung der internationalen Mobilität

In einer zunehmend globalisierten Welt verändern sich menschliche Wanderungsprozesse. Sie verlaufen häufiger als früher temporär und zirkulär. Dabei bietet die zunehmende internationale Mobilität für alle Beteiligten - die Herkunftsstaaten, die Aufnahmestaaten und die Migrant*innen selbst - erhebliche Chancen. Die wollen wir nutzen.

Um internationale Mobilität attraktiver zu gestalten, sollten Aufenthaltstitel beim Wegzug aus Deutschland nicht mehr wie bislang erlöschen. Insbesondere Inhaber*innen unbefristeter Aufenthaltstitel können sich dann auch für längere Zeit im Ausland aufhalten, etwa um dort zu arbeiten, sich fortzubilden, sich ehrenamtlich zu engagieren oder einfach nur, um ihre Familie zu begleiten, ohne dass ihre Rückkehr nach Deutschland mit erneuten Hürden verbunden ist. Die Portabilität von sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen sollte ausgebaut werden.

Damit internationale Mobilität diskriminierungsfrei ermöglicht wird und die nachhaltige Entwicklung aller Weltregionen nicht gefährdet, wollen wir in Deutschland und in der Europäischen Union dafür sorgen, dass bei der Ausgestaltung einwanderungsrechtlicher Regelungen die völkerrechtlich verbrieften Menschenrechte der Migrant*innen und das Recht der Herkunftsländer auf Entwicklung gewahrt werden. Leistungen der Daseinsvorsorge in den Herkunftsstaaten dürfen nicht gefährdet und die Vorgaben internationaler Organisationen wie der Weltgesundheitsorganisation zum Fachkräfteabfluss eingehalten werden. Ausbildungsinitiativen der Wirtschaft und der Entwicklungspolitik sollen eine nachhaltige Migrationspolitik flankieren.

Das bisherige – eindimensionale - „Rückkehrmanagement“ des Bundes wollen wir zu einem neuen „Mobilitätsmanagement“ fortentwickeln. Damit sollten nicht nur zirkuläre Migrationsprozesse gefördert, sondern auch das freiwillige Engagement von Migrantinnen und Migranten für ihr jeweiliges Herkunftsland (die sog. Diasporapolitik) unterstützt werden.

V. Einbettung des neuen deutschen Einwanderungsrechts in das europäische Recht

Mit der Blue-Card für hochqualifizierte Arbeitskräfte, der sogenannten Saisonarbeiterrichtlinie, der EU-Richtlinie für die vereinfachte konzerninterne Versendung von Arbeitskräften und den EU-weiten Regelungen für Forscher, Studenten, Schüler, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Au-pairs haben die EU-Mitgliedsstaaten in den letzten Jahren einen Rechtsrahmen für die Arbeitsmigration beschlossen. Diese Richtlinien ermöglichen es den EU-Staaten schon jetzt Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland anzuwerben. Wir wollen, dass die EU als gemeinsamer Wirtschaftsraum als Ganzes attraktiv für Arbeitskräfte aus nicht EU-Staaten ist, nicht nur einige wenige Mitgliedsstaaten. Hierfür ist zentral, dass die Mitgliedsstaaten die oben genannten Richtlinien nutzen und den angeworbenen Arbeitskräften vergleichbare Bedingungen und Rechte garantieren. Dazu gehört auch, Arbeitskräften aus Drittstaaten innerhalb der EU Mobilität über die Grenzen hinweg zu ermöglichen.

Ein Einwanderungsgesetz muss sich in diesen Rahmen einbetten und die europäischen Vorgaben umsetzen und beachten. Zugleich sollte sich Deutschland auf europäischer Ebene – etwa im Rahmen der Reform der Blauen Karte EU, die derzeit zwischen Rat und Parlament verhandelt wird – für eine weitere Ausgestaltung des Migrationsrechts einsetzen, die die Attraktivität der EU als Ganze steigert. Wir wollen den EU-Rechtsrahmen zur legalen Arbeitsmigration weiterentwickeln und streben perspektivisch eine stärkere Vergemeinschaftung in diesem Bereich an.