

Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu den

Eckpunkten zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten der Bundesregierung

Einschätzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und DGB-Leitlinien zur
Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten 06.12.2022

Der DGB legt in den hier vorliegenden Leitlinien zur Fachkräfteeinwanderung Einschätzungen zum Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung der Bundesregierung vor. Dieses Eckpunktepapier spezifiziert die umfassende Fachkräftestrategie der Bundesregierung vom 12. Oktober 2022 bezüglich der Arbeitskräfteeinwanderung aus Drittstaaten. Zur Fachkräftestrategie hat sich der DGB bereits gesondert geäußert.¹

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstandsverwaltung
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Beteiligt: Abteilung Migration

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Tel.: (030) 24060-729

www.dgb.de

1 Grundsätzliche Bewertung

- Trotz guter Ansätze fehlt die große Linie für eine gelungene Einwanderungspolitik. Diese darf sich nicht am Arbeitgeberinteresse an leicht verfügbaren, womöglich niedrig entlohnenden Arbeitskräften orientieren. **Bei Einwanderung geht es um Menschen.** Wer nach Deutschland kommt, hier lebt und arbeitet, braucht die Chance in unserer Gesellschaft anzukommen und ökonomisch teilzuhaben.
- Dazu leisten die Eckpunkte zwar einen **ersten Beitrag, etwa mit erleichterten Einreiseverfahren, verbesserter Berufsankennung und Angeboten für Qualifizierung.** Jedoch bleiben diese und andere Vorschläge unzureichend. Insgesamt beschränkt sich das Eckpunktepapier zumeist auf Verfahren und Abläufe und blendet gesellschaftspolitische Dimensionen weitgehend aus.
- Faire Fachkräfteeinwanderung kann einen ergänzenden Beitrag zu den nötigen **Anstrengungen zur Hebung inländischen Fachkräftepotenzials** leisten, ersetzt sie aber nicht.
- Der Deutsche Gewerkschaftsbund vertritt die Interessen von Arbeitnehmenden, gleich welcher Herkunft. **Gleiche Entlohnung am gleichen Ort für die gleiche Tätigkeit** muss auch in der Fachkräfteeinwanderung gelten. Einwanderung darf nicht dazu dienen, gute Arbeitsbedingungen und Tarifverträge zu unterlaufen oder dringend nötige Verbesserungen auszubremsen. Die Beschäftigten, gleich ob bereits in Deutschland lebend oder neu einwandernd, verdienen verlässliche Regeln, die gute und qualifikationsgerechte Arbeit sicherstellen.

¹ <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++aa7f69bc-5520-11ed-a281-001a4a160123>



- Wer einwandert, braucht **Schutz vor schlecht bezahlter, unsicherer oder ausbeuterischer Arbeit**. Deshalb ist eine verstärkte Anwerbung in Helfertätigkeiten abzulehnen. Es wäre ein Fehler, die Westbalkanregelung zu entfristen und einer bestimmten Anzahl von Menschen ohne Qualifikation befristet die Einwanderung zu ermöglichen, weil die flankierenden Maßnahmen nicht ausreichen, um den genannten Risiken vorzubeugen.
- Es fehlen in dem Papier verbindliche Standards für **faire Vermittlung**, insbesondere eine Regulierung privater Vermittler.
- Beim **Punktesystem** wurden weder konstruktive Beispiele für Punktesysteme aus Einwanderungsländern berücksichtigt noch der Spielraum des Koalitionsvertrags genutzt. Dies hätte es ermöglicht, neben Nützlichkeitsabwägungen auch die Interessen der einwandernden Menschen wie etwa die Familiensituation zu berücksichtigen. Ein Punktesystem kann nur funktionieren, wenn es umfassende und transparente Einwanderungsmöglichkeiten eröffnet.

2 Im Einzelnen

Der Koalitionsvertrag versprach eine Öffnung für eine koordinierte und vereinfachte Fachkräfteeinwanderung. Die nun vorgelegten Eckpunkte verdeutlichen, wie dies in den spezifischen Kontexten (Administration der Zuwanderung, Ablauf der Qualifikationsanerkennung, etc.) vorgenommen werden soll. An einigen Stellen des Eckpunktepapiers wird Bezug genommen zu den Ankündigungen des Koalitionsvertrages. Gleichmaßen sind Engführungen aus den Ankündigungen des Koalitionsvertrages zu erkennen (beispielsweise dem Punktesystem).

Die hier vorliegenden Einschätzungen des Eckpunktepapiers zur Fachkräfteeinwanderung orientieren sich an den Leitlinien des DGB, die Hürden in den Beantragungsverfahren für Visa und zur Anerkennung von im Ausland erworbener Berufs- und Hochschulqualifikationen zu senken sowie eine Gleichbehandlung zwischen Drittstaatsangehörigen und bereits in Deutschland Ansässigen zu gewährleisten. Eingewanderte aus Drittstaaten müssen gleichberechtigten Zugang zu tarifvertraglichen Bedingungen und Unterstützung beim Einstieg in Beschäftigung erhalten. Ein anvisiertes Punktesystem muss umfassende und transparente Einwanderungsmöglichkeiten eröffnen, mit der Absicht ein in Deutschland vorhandenes Arbeitskräftepotential zu ermöglichen und eine zeitnahe Vermittlung von Arbeitskräften in offene Stellen zu ermöglichen. Ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen gilt es vorzubeugen und sie zu unterbinden. Zugänge zu umfassenden Informationen müssen Einreisewilligen eine realistische Einschätzung der Rahmenbedingungen in Deutschland geben. Der Erwerb der deutschen Sprache muss niedrigschwellig, kostenfrei und allen Personengruppen offenstehen. Bundesweit vereinheitlichte Prüfverfahren der Qualifikationsanerkennung müssen entwickelt und umgesetzt werden. Die Dauer der Prüfungsverfahren muss per Gesetz definiert werden. Gesellschaftliche Integration ist keine Einbahnstraße und an ihr müssen alle in Deutschland lebenden Menschen aktiv mitwirken.



2.1 Rechtsrahmen zur Fachkräfteeinwanderung

2.1.1 Fachkraft-Säule

DGB-Leitlinie: Hürden in den Beantragungsverfahren der Visa und Qualifikationsanerkennung zu senken ist zu begrüßen und hilft der Fachkräftegewinnung. Gleichbehandlung zwischen Eingewanderten aus Drittstaaten und in Deutschland Ansässigen gewährleisten.

Das Eckpunktepapier bietet vielfältige Verfahrensansätze zur Vereinfachung der Fachkräftezuwanderung an.

a) Positiv zu bewerten sind die Möglichkeit der **Einreise**, um eine **Qualifikationsanalyse** nach § 14 BQFG vorzunehmen, auch in Fällen, in denen noch nicht alle Unterlagen vorgelegt werden können. Bedacht werden muss jedoch die Kostenbelastung durch die Qualifikationsanalyse. Ein Verzicht auf Gebühren ist erstrebenswert, zumindest wenn das Fehlen der Dokumente von den eingewanderten Fachkräften nicht zu vertreten ist.

Eine **Fristverkürzung**, um eine Niederlassungserlaubnis bereits nach 3 Jahren erhalten zu können, wird begrüßt, da sie einen langfristigen Aufenthalt begünstigt. Gleichzeitig darf der Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis nicht erlöschen bzw. die Frist neu beginnen, wenn der*die Beschäftigte phasenweise im EU-ausland tätig ist. Die aufgeführten Möglichkeiten, parallel zur Beschäftigung die **erforderlichen Deutschsprachkenntnisse** zu erwerben, schlägt der DGB seit vielen Jahren vor und würde es außerordentlich begrüßen, wenn dies künftig in solide gesetzliche Rahmenbedingungen gegossen würde. Auf die **Vorrangprüfung** bei der Aufnahme einer Ausbildung von Drittstaatsangehörigen in Deutschland zukünftig zu verzichten, sieht der DGB als zentrale Voraussetzung, um die Attraktivität eine Ausbildung in Deutschland aufzunehmen zu steigern. Zwecks Gleichbehandlung von Studierenden aus Drittstaaten mit inländischen Studierenden oder Studierenden aus EU-Ländern begrüßt der DGB, dass zukünftig auch für Studierende aus Drittstaaten eine studienbegleitende Beschäftigung ermöglicht werden soll. Die Regelungen für die Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme ausländischer Absolvent*innen nach dem Studium an einer deutschen Hochschule sollten gleichermaßen weiter geöffnet werden.

b) Der DGB unterstützt die Absicht, die Beschäftigung bei **teilweiser Gleichwertigkeit der Qualifikation** zu erleichtern, denn bislang ist dies das Ergebnis bei einem sehr erheblichen Teil der Anerkennungsverfahren. Auch eine teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt eine grundsätzliche Vergleichbarkeit eines ausländischen Abschlusses mit einem inländischen Abschluss. Der DGB weist darauf hin, dass dieser Zugangsweg attraktiver, flexibler und praktikabler gestaltet werden muss, insbesondere die Möglichkeit, während der Qualifizierung zu arbeiten. Ambivalent erscheint dem DGB, dass die volle Anerkennung nur innerhalb von drei Jahren nachgeholt werden können soll. Diese Liberalisierung von Regelungen für Einwanderung mit nur teilweiser Gleichwertigkeit ist nur dann zu befürworten, wenn gleichzeitig Arbeitgeber verpflichtet werden, Zeit und Finanzierung für Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen zur Erlangung der vollen Gleichwertigkeit zur Verfügung zu stellen.

Andernfalls besteht die Gefahr, dass diese Personengruppe dauerhaft in ungünstigeren Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen verbleibt. Dies kann der DGB nicht gutheißen. Zudem sollten Abhängigkeiten vom Arbeitgeber ausgeschlossen sein und Arbeitgeberwechsel unkompliziert möglich sein. Werden Maßnahmen erst nach der Einreise geplant, müssen ein Plan und ein Integrationskonzept vorgelegt werden.

2.1.2 Erfahrungs-Säule

DGB-Leitlinie: Eingewanderte aus Drittstaaten haben gleichberechtigten Zugang zu tarifvertraglichen Bedingungen und erhalten Unterstützung beim Einstieg in Beschäftigung.

Das Eckpunktepapier bietet auch hier eine Reihe von Handlungsansätzen zur guten Integration in Beschäftigung.

a) Im Grundsatz zu begrüßen ist der Vorschlag, mit einer **Anerkennungspartnerschaft** eine Möglichkeit zu schaffen, bereits vor Einleitung eines Anerkennungsverfahrens in Deutschland im berufsfachlichen Zusammenhang des voraussichtlichen Zielberufs in Deutschland beschäftigt zu werden. Die Unterstützung des Arbeitgebers sollte aus der Sicht des DGB allerdings konkreter ausgestaltet werden. So sollten Beschäftigte im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung erhalten, sodass sie sich parallel zu ihrer Teilzeitbeschäftigung qualifizieren können. Hierfür sind entsprechende Angebote zu ermöglichen. Etwaige Kosten der Qualifizierung sollten in erster Linie vom Arbeitgeber übernommen werden, sofern sie nicht durch staatliche Finanzierungsquellen abgedeckt sind. Es muss dringend sichergestellt werden, dass die Anerkennungspartnerschaft von Arbeitgebern nicht für verdeckte Einwanderung in Helfertätigkeiten missbraucht wird. Gesetzliche Vorkehrungen und Sanktionsmöglichkeiten sollten vorgesehen werden. Es ist darüber hinaus erforderlich einen Anspruch auf Anschlussbeschäftigung auf Fachkraftniveau (auch in Vollzeit) zu ermöglichen, wenn die Qualifizierung abgeschlossen wurde.

Ein Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen zur vollständigen Anerkennung eines Berufsabschlusses ist unbedingt notwendig. Der DGB begrüßt den mit der Weiterentwicklung der Defizitbescheide zu „Bescheiden über die teilweise Gleichwertigkeit“ angestrebten Mentalitätswandel. In der Folge müssen jedoch dem*der Anerkennungssuchenden auch Qualifizierungsmöglichkeiten aufgezeigt und zur Verfügung gestellt werden. Die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen im Anschluss an einen Bescheid lassen sich bislang häufig mangels passender Angebote nicht umsetzen. Es braucht daher einen deutlichen Ausbau an Kursen und Angeboten, die außerdem hinreichend flexibel sind, um auf unterschiedliche Lebenslagen Rücksicht zu nehmen.

b) Ambivalent erscheint dem DGB, dass die **Beschäftigung in jedem nicht-reglementierten Beruf** bei erfüllten Voraussetzungen für einen dieser Berufe ermöglicht werden soll. Diese Regelung würde einerseits für mehr Flexibilität auch für eingewanderte Beschäftigte sorgen, könnte aber andererseits zu arbeitgeberseitigem Missbrauch einladen. Es muss si-



chergestellt werden, dass Arbeitgebende nicht von vornherein fachfremde Personen anwerben (lassen), die keine Chance haben im angeworbenen Beruf zu arbeiten, und sie dann als günstige Arbeitskräfte für Helfertätigkeiten einsetzen. Beispielsweise könnte alternativ eine fachliche Nähe der ausgeübten Tätigkeit zur Qualifikation oder ein vergleichbares Niveau der Arbeitsentgelte im Zielberuf und in dem Beruf, für den die Qualifikation anerkannt ist, gefordert werden.

Der Ansatz, bei **nicht-reglementierten Berufen** auch **Berufserfahrung** als **nicht-formelle Qualifikation** zu berücksichtigen, wird von Seiten des DGB grundsätzlich begrüßt. Das bisherige Erfordernis der Gleichwertigkeit ausländischer Qualifikationen mit deutschen Qualifikationen erwies sich bislang als wesentliches Hindernis, weil die meisten anderen Staaten kein dem deutschen dualen Ausbildungssystem vergleichbares System kennen. Der Vorschlag, einen Berufs- oder Hochschulabschluss mit mindestens zweijähriger Ausbildung vorauszusetzen, bleibt aber einerseits der Orientierung am deutschen Bildungssystem verhaftet und dürfte für viele Einwanderungsinteressierte weiterhin eine Hürde darstellen. Das betrifft insbesondere diejenigen, die in Berufen arbeiten wollen, die in Deutschland duale Ausbildungsberufe sind, die aber im Herkunftsland weder akademisiert sind (vergleichbar dem deutschen Hochschulabschluss) noch eine formelle Ausbildung erfordern. Dass die geforderte Ausbildung nun nicht mehr diejenige des Zielberufs sein muss, ändert nichts daran, dass Maßstäbe angelegt werden, die nicht den Verhältnissen in den Herkunftsstaaten entsprechen.

Andererseits fehlt eine flankierende Regelung, die auch für diese neue Vorgabe sicherstellt, dass eine Nachqualifizierung in Deutschland ermöglicht und gefördert wird. Hierfür empfiehlt der DGB die vorgeschlagene Anerkennungspartnerschaft auf diesen Personenkreis auszuweiten. Andernfalls besteht die Gefahr, dass eingewanderte Beschäftigte langfristig schlechtere Arbeitsmarktchancen und geringere Bezahlung zu erwarten haben als bereits in Deutschland lebende Beschäftigte, die die sonst erforderliche formelle Qualifikation aufweisen.

Auch die anvisierte Überlegung Arbeitgebern die **Sprachkenntnisprüfung** zu überlassen, sieht der DGB gleichermaßen ambivalent. Dies entbürokratisiert zwar einerseits die Visaformalien, kann aber – sofern zukünftig keine Kontrollen vorgesehen sind – zu einer Abkehr von weiterem Spracherwerb der Eingewanderten führen. Um dem zu begegnen, sollten die Zugangsvoraussetzungen zu Sprach- und Integrationskursen aufgehoben werden und – wie bereits an anderer Stelle erwähnt – die Möglichkeit parallel zur Beschäftigung den Erwerb der erforderlichen Deutschsprachkenntnisse zu ermöglichen, transparent und niedrigschwellig vom Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt werden.

Die Beendigung der Förderung der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch ist in diesem Zusammenhang als ein Rückschritt zu bewerten. Der DGB sieht diesbezüglich die dringende Notwendigkeit öffentlich geförderte Expertise für die Arbeitgebenden, Beschäftigten und ihre Interessensvertretungen vorzuhalten.



2.1.3 Potenzial-Säule

DGB-Leitlinie: Ein anvisiertes Punktesystem muss umfassende und transparente Möglichkeiten für Einwanderung eröffnen, ohne einen Arbeitsvertrag vorweisen zu müssen, mit der Absicht ein in Deutschland vorhandenes Arbeitskräftepotential und eine zeitnahe Vermittlung in offene Stellen zu ermöglichen.

a) Ein transparentes **Punktesystem** nach objektiven und zielführenden Kriterien eröffnet einen legalen einfachen Weg für Einwanderung nach Deutschland von Drittstaatsangehörigen zur Suche nach einem Job oder einem Ausbildungsplatz. Der DGB ist der Überzeugung, dass die nun anvisierte Chancenkarte der Ankündigung aus dem Koalitionsvertrag nicht gerecht wird und das Ziel ein Arbeitskräftepotential in Deutschland aufzubauen nur bedingt ermöglichen wird. Der Vorschlag bleibt weit hinter den Forderungen des DGB, ein mit beispielsweise Neuseeland vergleichbares Punktesystem zu schaffen, zurück. Daher sieht der DGB die Chancenkarte eher kritisch. Hierfür wären neben der vorhandenen Qualifikation, Sprachkenntnissen, der Berufserfahrung und einem Deutschlandbezug auch Aspekte wie beispielsweise die Einreise mit der Familie zu berücksichtigen. Auswahlkriterien zur Einreise von Drittstaatsangehörigen müssen dringend eingebettet werden in eine Ankunftsbegleitung und Unterstützung. Hier sollte aus Sicht des DGB dringend auf ein ‚Willkommenszentrum‘ abgezielt werden, das die Ankommenden in der ersten Phase bei der Anmeldung, Wohnungssuche, das die Bildungsauswahl der mit einreisenden Kinder und Integration unterstützen und begleiten kann, denn nicht allein die angesetzten Kriterien der Einreisenden, sondern auch die Rahmenbedingungen in Deutschland sind ausschlaggebende Faktoren, die einen langfristigen Aufenthalt befördern oder diesem entgegenwirken.

Gänzlich fehlt dem DGB im Eckpunktepapier die Möglichkeit eines Spurwechsels, in dem in Deutschland humanitär Aufhältige ihren Status wechseln und in einen Aufenthaltstitel gelangen können, der an ein Beschäftigungsverhältnis gekoppelt ist. Dies stellt zwar im engeren Sinne keinen Aspekt der Fachkräfteeinwanderung dar, ist jedoch eine Komponente, die der DGB von der Bundesregierung aus humanitären und arbeitsmarktpolitischen Gründen fordert.

2.1.4 Weitere Regelungsbereiche

DGB-Leitlinie: Ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen vorbeugen und sie verunmöglichen.

a) Der DGB begrüßt außerordentlich das Vorhaben, den **Schutz vor ausbeuterischen Arbeitsbedingungen** zu verbessern und den Missbrauch der Einwanderungsregeln (sofern damit die verdeckte Schwarzarbeit gemeint ist) zu bekämpfen. Bedauerlicherweise werden diese Vorhaben kaum konkretisiert. Der DGB regt an dem Aufenthaltstitel bei Arbeitsplatzverlust aufgrund von ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen mindestens noch 6 Monate Gültigkeit einzuräumen und die betroffenen Personen bei der Neuorientierung zu unterstützen.



Zwar ist die geplante **Verstetigung und dauerhafte Förderung aus Bundesmitteln des seit 2017 bewährten Angebots „Faire Integration“** zur Beratung von Drittstaatsangehörigen in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen zu begrüßen. Eine solche Beratung dauerhaft und umfassend anbieten zu können ist dringend notwendig und ermöglicht Drittstaatsangehörigen in arbeitsrechtlichen Problemlagen individuelle Beratung und Unterstützung zu erhalten. Allerdings wäre eine verbindlichere Formulierung wünschenswert, die klarstellt, dass das Vorhaben zeitnah umgesetzt werden wird. Zudem sollte eine vollständige Finanzierung aus Bundesmitteln vorgesehen werden und die Koordinierungsstelle dauerhaft beim DGB verankert werden.

b) Eine **kontingentierte, befristete, qualifikationsunabhängige Einwanderung Drittstaatsangehöriger** lehnt der DGB grundsätzlich ab. Die vorgeschlagenen Sicherungen gegen ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse sind zwar unter der Prämisse, dass eine solche Regelung eingeführt werden soll, zu unterstützen. Das gilt insbesondere für das Kriterium der Tarifbindung, wengleich es hierbei im Besonderen auf die konkrete Um- und Durchsetzung ankommen wird. Der DGB begrüßt auch, dass von der geplanten kontingentierten qualifikationsunabhängigen Einwanderung (sozialversicherungsfreie) kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen werden soll – wengleich es bei der kurzfristigen Beschäftigung im Bereich der Vermittlungsabsprachen für die landwirtschaftliche Saisonarbeit bleiben soll. Dennoch gibt es bei den Sicherungsmechanismen erheblichen Nachbesserungsbedarf: Diese müssen darauf abzielen, einen Missbrauch der befristeten Einwanderung für die Dauerbesetzung von Stellen, wie er derzeit bereits bei Kettenentsendungen zu beobachten ist, zu vermeiden. Außerdem müssten für die mittels des Kontingents eingewanderten Personen Bleibe- und Übernahmeperspektiven geschaffen werden.

Allerdings ist bereits der Ansatz des Vorhabens sehr problematisch: Befristete Einwanderung für sechs innerhalb von zwölf Monaten ist von vornherein ungeeignet, Menschen aus Drittstaaten dauerhaft in den Arbeitsmarkt sowie in die Gesellschaft zu integrieren. Es ist davon auszugehen, dass Menschen mit geringen Deutschsprachkenntnissen und wenig Informationen über das deutsche Rechtssystem und die deutsche Arbeitswelt für die hier genannten kurzen Zeiten beschäftigt werden. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass gerade diese Personengruppe besonders vulnerabel ist, wenn es um Verstöße gegen grundlegende Beschäftigtenrechte geht. Flankierende Regelungen zur Sicherung guter Arbeit reichen allein nicht aus, um dieser Gefahr zu begegnen. Zudem setzt die vorgeschlagene Regelung Fehlanreize für Unternehmen, ihre Personalplanung wenig vorausschauend und profitorientiert auszugestalten, weil sie hoffen können, im Bedarfsfall fehlende Beschäftigte kurzfristig durch ausländische Arbeitskräfte im Rahmen der Kontingentregelung zu ersetzen. Das Beispiel der Anwerbung von Fachkräften im Bereich des Flughafen-Bodenpersonal im Jahr 2022 zeigt, dass solche Maßnahmen nicht immer den gewünschten Erfolg erzielen.

Eine vorschnelle **Entfristung** und zugleich **Erweiterung** der **Westbalkanregelung** wird von Seiten des DGB abgelehnt, insbesondere soweit nicht sichergestellt ist, dass eine Beschäftigung nur bei tarifgebundenen Arbeitgebenden möglich ist. Forschungsergebnisse zeigen, dass trotz positiv zu bewertender Aspekte auch erhebliche Probleme und Missstände

aufgetreten sind, die es vorrangig zu beheben gilt. Insbesondere ist dabei zu berücksichtigen, dass etwa Arbeitsrechtsverstöße aus der Natur der Sache heraus nur im Rahmen qualitativer Forschung und anekdotischer Evidenz nachgewiesen werden können, nichtsdestoweniger aber nach gewerkschaftlichen Erkenntnissen in bestimmten Branchen weithin üblich sind. Ohne entschiedene Verbesserungen bei Kontrollen und der Rechtsdurchsetzung – wozu das Eckpunktepapier bedauerlicherweise kaum konkrete Vorschläge enthält – besteht die Gefahr, dass Verstöße zunehmen und noch seltener entdeckt und unterbunden werden, wenn noch mehr Menschen im Rahmen einer erweiterten Westbalkanregelung in Deutschland arbeiten. Auch gilt es Lohndumpingeffekten vorzubeugen. Bereits im Rahmen der bestehenden Regelung erzielen Personen, die über die Westbalkanregelung beschäftigt sind, im Mittel nur rund drei Viertel der mittleren Verdienste in Deutschland. Drittstaatsangehörige vorrangig im oder nah am Niedriglohnbereich in den Arbeitsmarkt zu integrieren ist aber weder nachhaltig noch geeignet, Anreize für Arbeitgebende in einschlägigen Branchen hinsichtlich einer Verbesserung der Entgeltstruktur zu setzen. Sollte die Westbalkanregelung verlängert und ausgeweitet werden, drängt der DGB auf eine umfassende Evaluierung nach drei Jahren, im Besonderen mit einem Fokus auf die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen.

2.2 Werbemaßnahmen, Vermittlung und Matching

DGB-Leitlinie: Zugang zu umfassenden Informationen muss Einreisewilligen eine realistische Einschätzung der Rahmenbedingungen in Deutschland geben.

a) Der DGB begrüßt die angestrebte engere Zusammenarbeit mit den für Arbeitsmigration zuständigen Institutionen in Partnerländern und das Ziel, internationale Prinzipien für die ethisch vertretbare Gewinnung von Fachkräften zu beachten, betont aber, dass es dazu über die in den Eckpunkten genannten Vorhaben hinaus konkreter, verbindlicher Maßnahmen bedarf (siehe dazu auch b und d).

b) Das Ansinnen, Deutschland über ein erhöhtes **Standort-Marketing** für ausländische Fachkräfte attraktiv zu machen, erscheint dem DGB sinnvoll; gleichwohl fehlen flankierende Maßnahmen zur fairen Vermittlung und Qualitätskontrolle. Vorgeschlagen werden eine Intensivierung des Standort-Marketings über die Informations- und Werbeplattform „Make it in Germany“, die Weiterentwicklung von Informations- und Beratungsangeboten für Fachkräfte und Arbeitgeber sowie ein Ausbau der Jobbörse „Make it in Germany“. Letztere sollte besser auf die Bedürfnisse ausländischer Fachkräfte ausgerichtet sein.

Hier ist allerdings Vorsicht geboten: **Selbstsuche und Matching** bergen bei Interessent*innen aus Drittstaaten ein Missbrauchspotenzial. Da in Zukunft ein erheblicher Zuwachs an Vermittlungsaktivitäten über Online-Portale und Selbstmatching zu erwarten ist, rät der DGB dringend dazu grundlegende Strukturen zu schaffen, um dem Grundsatz der fairen Anwerbung gerecht zu werden. Stellenangebote müssen nach ihrer Qualität überprüft werden und Kriterien wie der Tarifgebundenheit und Sozialversicherungspflicht unterliegen, missbräuchliche Praktiken durch auf der Plattform registrierte Arbeitgebende müssen einfach und

schnell an zu definierende Kontaktpersonen gemeldet werden und geahndet werden können. Unternehmen, die durch missbräuchliche Praktiken aufgefallen sind, muss der Zugang zur Vermittlungsplattform verwehrt werden. Die Alternative zu mehr „Selbstsuche“ ist ein verlässliches Beratungs- und Vermittlungsangebot mit einer deutlichen Aufstockung der Ressourcen der BA. Dies würde aus der Sicht des DGB ein gezieltes Vorgehen im Sinne einer nachhaltigen Fachkräftestrategie ermöglichen.

Dass die in einer Vorfassung enthaltene Ankündigung, das **Auslands-Geschäft der BA** auszubauen, entfallen ist, bedauert der DGB. Positiv bewertet werden die Weiterführung von Vermittlungsabsprachen sowie Neuabschlüsse mit geeigneten Partnerländern, den Prüfauftrag zur Einbeziehung der Familienmitglieder durch die ZAV, das Vorantreiben der Mehrsprachigkeit der BA Online-Angebote, den Kompetenzausbau für eine hochwertige Information, die Beratung und Vermittlung aus dem Ausland. Gleichwohl greifen die vorgeschlagenen Maßnahmen aus der Sicht des DGB zu kurz und tragen nicht zur Lösung bestehender Probleme bei. Es wäre beispielsweise darüber nachzudenken, ob für die Bundesagentur für Arbeit für bestimmte Berufe und Tätigkeiten, in denen einwandernde Menschen bereits im Vermittlungsprozess und auch in der anschließenden Beschäftigung überproportional von missbräuchlichen Praktiken betroffen sind, ein Vermittlungsmonopol auf Grundlage des § 292 SGB III geschaffen wird, und das bestehende Vermittlungsmonopol des § 38 BeschV auf die Hauptherkunftsstaaten von Gesundheits- und Pflegefachkräften ausgedehnt wird.

Bei den Vermittlungsabsprachen ist es trotz zentraler Rolle der BA kaum möglich, faire Beschäftigungsbedingungen vor Ort zu gewährleisten. Harte Arbeitsbedingungen, schlechte Unterkünfte, überlange Arbeitszeiten und nicht gestellte Arbeitskleidung sind insbesondere in der **Saisonarbeit** weithin üblich. Es müssen dringend bessere Mechanismen zur Qualitätskontrolle erarbeitet werden. Denkbar wäre auch eine verstärkte Zusammenarbeit der ZAV mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Die ZAV ist jedoch schon jetzt personell unterbesetzt, was z.B. zu Wartezeiten bei der Prüfung vergleichbarer Arbeitsbedingungen als Voraussetzungen der Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Drittstaatenangehörigen führt.

c) Obwohl der DGB den Deutsch-Spracherwerb und eine Vorbereitung auf die Einreise nach Deutschland für dringend notwendig erachtet, bleibt unklar, *wo* (in welchen Ländern und an welchen Orten), *zu welchen Kosten* (sind Vorintegrationsangebote kostenfrei oder sollen sie von den Teilnehmenden abgedeckt werden) und für *wen* (können alle Einreisewilligen oder nur Fachkräfte mit Arbeitsvertrag oder auch Personen auf Stellensuche solche Angebote wahrnehmen) solche **Vorintegrationsangebote** zur Verfügung stehen sollen. Dies sollte dringend geklärt werden, bevor eine gesetzliche Regelung anvisiert wird.

d) Gänzlich fehlen im Vorschlag **Maßnahmen zur Regulierung privater Vermittlungsagenturen**, die neben den Online-Plattformen und der BA den Hauptakteur im Vermittlungsgeschäft bilden. Vielfach unter Abwälzung von Kosten und Risiken werben sie Fachkräfte aus dem Ausland an und vermitteln sie nach Deutschland. Dies ist ein bisher völlig unregelter Markt. Im Rahmen der Konzertierte Aktion Pflege (KAP) wurde vereinbart, dass für die privaten Vermittler im Gesundheitswesen eine Zertifizierung erfolgen soll, was



in Form des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ geschehen ist. Die Umsetzung und Wirkung des Gütesiegels, dessen Entstehungsprozess von Gewerkschaften kritisch begleitet wurde, sollte – auch unter Einbeziehung der angeworbenen Beschäftigten – einer Evaluierung unterzogen werden.

Die umfassende Zertifizierung privater Vermittler ist auch deswegen notwendig, weil dem DGB zahlreiche Missbrauchsfälle im Rahmen privater Arbeitsvermittlungen bekannt wurden; nicht zuletzt durch Vermittlungsagenturen mit Sitz im Ausland. Starke Disparitäten bei Einkommen und Lebensstandards weltweit machen es möglich, dass auch ausgebildete Fachkräfte mit falschen Versprechungen über Arbeits- und Einkommensverhältnisse in Deutschland getäuscht werden. Auf dem Anwerbe- und Vermittlungsmarkt müssen Qualität, Transparenz und Koordination zwischen allen beteiligten Akteuren hergestellt werden.

Dafür sieht der DGB die Notwendigkeit für folgende Maßnahmen:

- Private Vermittler müssen einer verbindlichen/obligatorischen Zertifizierung unterliegen. Dies gilt auch dann, wenn sie nicht über den Vermittlungsgutschein der BA abrechnen. Darin sind insbesondere die Qualifikation der Vermittler und die Geschäftsbedingungen zu regeln. Den Arbeitnehmer*innen dürfen dabei keine ungebührlichen Risiken aufgebürdet werden. Arbeitgeber in Deutschland dürfen nur mit privaten Vermittlern zusammenarbeiten, die diese Zertifizierung besitzen.
- Vor dem Hintergrund der Fachkräfteeinwanderung muss Deutschland endlich das Übereinkommen 181 der Internationalen Arbeitsorganisation über private Arbeitsvermittler (1997) ratifizieren. Dafür muss das deutsche Recht geändert und dem Abkommen angepasst werden. Gerade bei grenzüberschreitendem Arbeitskräfteaustausch sind internationale Abkommen von großer Bedeutung.
- Arbeitgeber in Deutschland und von ihnen beauftragte private oder öffentliche Vermittler müssen zwingend die Bestimmungen des WHO-Verhaltenskodex für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften (WHO, 2010b, WHO, 2010a) einhalten. Bei privaten Vermittlern muss dies überwacht werden.
- Bindungsklauseln in Arbeitsverträgen müssen untersagt sein; ein Arbeitgeberwechsel sollte unbürokratisch ermöglicht werden.

2.3 Interessieren, ankommen und bleiben wollen

DGB-Leitlinie: Den Erwerb der deutschen Sprache niedrigschwellig, kostenfrei und allen Personengruppen - auch solchen mit besonderen Bedarfen - ermöglichen.

a) Zu begrüßen ist das Vorhaben, die Hürden für die Teilnahme an Integrationskursen abzusenken und zu prüfen, inwieweit von der **Kostenbeteiligung bei Integrations- oder Berufssprachkursen im Inland** abgesehen werden kann. Dies ist selbstverständlich möglich, wenn geeignete Regelungen getroffen würden. Allerdings fehlen hier im Eckpunktepapier konkrete Vorschläge.



b) Es ist zunehmend Praxis, dass private Vermittlungsagenturen Menschen dazu animieren, Sprachkurse im Ausland schon im Vorfeld der Vermittlung zu besuchen und hierfür Kostenübernahmen versprechen. Für den Fall, dass der Sprachkurs (aus welchem Grund auch immer) nicht bestanden wird, werden häufig Rückzahlungsklauseln vereinbart und die Kosten (selbst bei fehlender Vereinbarung) zurückgefordert. Im Einklang mit internationalen Standards muss klargestellt werden, dass in solchen Konstellationen Kosten nicht auf Einwanderungsinteressierte abgewälzt werden dürfen, sondern die Kostentragung im Verhältnis von Agentur und Arbeitgeber zu regeln ist.

c) Aus der Sicht der Gewerkschaften müssen die **Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte von Integrations- und Berufssprachkursen** dringend verbessert werden. Ausschreibungs- und Vergabeverfahren dürfen einer gerechten Entlohnung und unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht entgegenstehen. Der DGB sieht hier großen Handlungsbedarf, denn hochwertige Sprachkurse sind nur mit gut qualifizierten Lehrkräften umsetzbar. Der Fachkräftemangel im Bildungssystem geht auch an den Trägern von Bildungsmaßnahmen nicht vorbei.

Auch die Erwägung internationalen Studierenden Angebote der Deutschsprachförderung zugänglich zu machen, wird vom DGB begrüßt. Gleiches gilt jedoch hier: Qualitativ hochwertige Sprachlernangebote können nur gewährleistet werden, wenn Lehrkräfte gut qualifiziert sind und angemessen entlohnt werden.

2.4 Qualifizieren und anerkennen

DGB-Leitlinie: Eine bundesweite Vereinheitlichung der Prüfverfahren der Qualifikationsanerkennung muss entwickelt und umgesetzt werden. Die maximale Dauer der Prüfungsverfahren muss per Gesetz definiert werden.

a) Der DGB unterstützt das Vorhaben der Bundesregierung Unterlagen und Belege zur Anerkennung von Qualifikationen auch in anderen Sprachen zu akzeptieren. Hohe Kosten für zertifizierte Übersetzungen können so eingedämmt werden. Der DGB drängt die Bundesregierung die Absicht bundeseinheitliche Vorgaben für einzureichende Unterlagen vorzugeben, möglichst bald umzusetzen, um die von Anerkennungsstelle zu Anerkennungsstelle unterschiedlichen Verfahren zu harmonisieren. Dass die Anerkennungsverfahren digitalisiert werden sollen, begrüßt der DGB außerordentlich und drängt auch hier auf baldige Maßnahmen, um dies zeitnah zu ermöglichen.

Das Eckpunktepapier kündigt an, dass die **Finanzierung der Anerkennungsverfahren** verbessert und der **Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen** vorangetrieben werden soll. Positiv hervorzuheben ist, dass sich die Angebote auch an bereits in Deutschland lebende nicht-deutsche Staatsangehörige richten sollen. Anerkennungsverfahren dauern in der Regel lange und sind für Eingewanderte oft teuer. Neben den Gebühren und Auslagen für das Anerkennungsverfahren oder Kosten für eine Zeugnisbewertung sind es vor allem Kosten für Übersetzungen, Beglaubigungen und Gutachten, die eine hohe Hürde darstellen. Seit



wenigen Jahren gibt es – auf Projektförderbasis – den sogenannten „**Anerkennungszuschuss**“, der begrenzt Förderung für die Kosten der Anerkennungsverfahren zugänglich macht. Nicht enthalten sind in diesem Zuschuss z.B. die Kosten für die Beschaffung von notwendigen Nachweisen, für Qualifikationsanalysen (bei fehlenden schriftlichen Dokumenten) oder Fahrtkosten. Der DGB fordert daher, dass der **Anerkennungszuschuss** nicht nur – wie im Eckpunktepapier angekündigt – fortgeführt, sondern umfassend ausgeweitet und endlich als Regelinstrument für individuell initiierte Anerkennungen etabliert wird.

Der DGB begrüßt außerdem die vorgesehenen Maßnahmen zur **Optimierung, Vereinfachung und Standardisierung der Anerkennungsverfahren**, die auch durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in den letzten Jahren etwas beschleunigt worden sind. Dennoch ist die Dauer – insbesondere der Anerkennungsverfahren im sogenannten reglementierten Bereich – nach wie vor unverständlich lang. Sinnvoll ist die geplante Informationsweitergabe an zuständige Institutionen in Drittstaaten über den Anerkennungsprozess in Deutschland.

Neben einer **Aufstockung der Personalkapazitäten in den zuständigen Behörden** sind vor allem die **Standards der Anerkennungsverfahren im reglementierten Bereich**, für den die Länder die Zuständigkeit haben, zu vereinheitlichen und zu verschlanken. Der DGB regt ergänzend an, dass anerkennungssuchende Einwanderer*innen bei Nichteinhaltung von Fristen durch die zuständigen Behörden eine automatische Reduzierung ihrer Anerkennungskosten erhalten.

Auch **Anforderungen, Unterlagen und Bescheide** sollen **standardisiert** und Anerkennungsverfahren **digitalisiert** werden. Dies begrüßt der DGB. Grundsätzlich muss es darum gehen, neu eingewanderten Fachkräften und Arbeitskräften einen niedrigschwelligen Zugang zu Anerkennungsverfahren und anschließender Qualifizierung zu ermöglichen. Dafür sind die Arbeitgeber besser in die Pflicht zu nehmen und die für Anerkennung und Qualifizierung zuständigen Behörden in die Lage zu versetzen, schneller und „einwandererorientierter“ zu agieren, um sich interkulturell zu öffnen. Dazu sind auch ein Ausbau und die Weiterentwicklung des **Förderprogrammes „IQ-Integration durch Qualifizierung“** notwendig.

Das Vorhaben, für den **Pflegebereich** weitere Regelungen zu prüfen, die zur erleichterten und beschleunigten Einwanderung von Fachkräften beitragen, ist konkretisierungsbedürftig. Der DGB macht an dieser Stelle erneut darauf aufmerksam, dass Möglichkeiten zur Aktivierung inländischen Fachkräftepotenzials, insbesondere zur Rückgewinnung von Berufsaussteiger*innen, gerade in den Pflegeberufen bislang nicht hinreichend genutzt werden und dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen prioritär sein sollte, um inländische und einwandernde Fachkräfte gleichermaßen im Pflegeberuf zu halten.

b) Der Aufruf der Bundesregierung an die Verwaltung **Verfahrensfristen einhalten** wird im Ziel zwar vom DGB unterstützt, stellt jedoch kein adäquates Mittel dar, um abzusichern, dass Verfahren innerhalb gesetzter Fristen geprüft werden. Um dies in die Tat umsetzen zu können muss ausreichendes Personal verfügbar sein und müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, dies auch in die Tat umsetzen zu können.



Außerdem stehen Eingewanderte nach den abgeschlossenen Anerkennungsverfahren in der Regel vor dem Problem, ihren **Lebensunterhalt** auch während der anschließenden Qualifizierungsphase zu sichern. Sie verlieren während der Anpassungsmodule und Praxisphasen (meist über unbezahlte oder schlecht bezahlte Praktika) in der Regel ihre Haupteinkommensquelle. Der DGB fordert deshalb, dass diejenigen, die nach Anerkennungsverfahren Qualifizierungsphasen benötigen, um eine Gleichwertigkeitsfeststellung abzuschließen, systematischer und nicht nach dem Ermessen der örtlichen Arbeitsagentur in den Förderanspruch für Geringqualifizierte nach § 81 Abs. 2 SGB III einbezogen werden.

Darüber hinaus fordert der DGB, dass die **Fördermöglichkeiten der BA im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung** stärker bekannt gemacht werden, nicht zuletzt im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Wichtig ist für den DGB die Stärkung der Qualifizierung während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses. Eingewanderte Menschen – gleich ob zu Erwerbszwecken oder aus humanitären Gründen – sollten während des Erwerbs notwendiger beruflicher Qualifikationen und Kenntnissen von Sprache und Gesellschaft finanziell abgesichert werden, ähnlich wie es auch für Menschen erforderlich ist, die bereits in Deutschland leben. Es muss attraktiver sein, Qualifikationen anerkennen zu lassen oder zu erwerben, als kurzfristig eine Beschäftigung auf Helferniveau anzunehmen. Arbeitgeber, die Fachkräfte aus dem Ausland einstellen möchten, sollten sich an der Finanzierung des Lebensunterhalts während der Zeit einer (Anpassungs-)Qualifizierung beteiligen. Ein Baustein kann eine Vorabbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Tätigkeiten sein, die die entsprechende Qualifikation nicht erfordern.

Diese Möglichkeit muss jedoch zeitlich befristet werden und vor Missbrauch geschützt sein. Für die Qualifizierung müssen auch berufsbegleitende Angebote und Angebote in Teilzeit zur Verfügung stehen. Auch für die Partner*innen der eingewanderten Fachkräfte müssen Erwerbs- und Qualifikationsmöglichkeiten vorgehalten werden.

Die **betriebliche Interessenvertretung** soll aktiv in Anerkennungsprozess gleich wie bei Einstellungen, Weiterbildung zum Beschäftigungserhalt oder zum beruflichen Aufstieg sowie zur gerechten Entlohnung von Eingewanderten einbezogen werden. Die Informationen über Anerkennungsverfahren, die Gleichwertigkeit von Abschlüssen und Handlungskompetenzen der betrieblichen Interessenvertretungen spielen eine wichtige Rolle für Eingewanderte. Hierfür sollten betriebliche Interessensvertretungen gestärkt werden.

Die Bundesregierung verfolgt schließlich das Ziel, die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit das berufsabschlussbezogene Validierungsverfahren über die **Valikom-Transfer-Projektphase** hinaus fortgesetzt und bundesweit verankert werden kann. Der DGB begrüßt diese Zielsetzung, erinnert aber daran, dass die Bundesregierung bereits seit drei Jahren prüft und auch mit den Sozialpartnern Gespräche führen wollte. Der DGB fordert, dass die Bundesregierung endlich ihr Versprechen umsetzt.



2.5 Verbesserung von Verfahren und Prozessen

DGB-Leitlinie: Verfahren zur Beantragung von Einreisevisa müssen kürzer und berechenbarer werden.

a) Die Absicht der Bundesregierung, **Einwanderungsverfahren** zu **beschleunigen** und zu **digitalisieren**, wird vom DGB begrüßt. Hierbei wurden in der Vergangenheit – im Besonderen bei der Administration von Anträgen im Rahmen der Westbalkanregelung – Fortschritte erzielt, die sich nun durch die Absicht der Steigerung der Einwanderung aus Drittstaaten umfassend manifestieren müssten. Eine Absichtserklärung wird hierzu nicht ausreichen. Es sollte vielmehr entsprechendes Personal geschult, eingearbeitet und technisch ausgestattet werden, um die Verfahren dann konkret umsetzen zu können. Da absehbar ist, wie viele Fachkräfte nach Deutschland einwandern sollten, um Fachkräftelücken annähernd auszugleichen, kann avisiert werden wie viele Verwaltungspotential aufgestockt werden muss.

b) Der DGB erkennt an, dass eine zentrale **Erstansprechstelle** bei Problemlagen von aus Drittstaaten Eingewanderten notwendig ist. Die Aufgabe kann jedoch nicht nur darin liegen bei Problemlagen ansprechbar zu sein, sondern eine Erstanlaufstelle sollte auskunftsfähig sein bei allen Belangen, die Eingewanderte zu regeln haben. Deren Aufbau sollte dringend mit Migrantenselbstorganisationen und anderen im Feld tätigen Organisationen – wie den Gewerkschaften – ausgestaltet werden. Dies beinhaltet die Anmeldung am Wohnort, die Wohnungssuche, die Anmeldung der Kinder an der passenden Schule, die Wahrnehmung von Freizeitangebote, Zugang zu Nachbarschaften und Vereinen. Eine Verengung auf akute Problemlagen lässt Eingewanderte gerade in den schwierigen ersten Wochen allein.

Gerade hier sollte gezeigt werden, dass sie willkommen sind und Unterstützung zur Verfügung steht. Frustrationen, Distanzierung der neuen Heimat gegenüber und Missverständnisse könnten so vermieden, eine „neue Heimat“ gleich in den ersten Monaten ermöglicht werden. Auch für eine gesellschaftliche Integration wäre eine solche zentrale Anlaufstelle mit umfassendem Mandat äußerst hilfreich.

2.6 Gesellschaftliche Integration

DGB-Leitlinie: Gesellschaftliche Integration ist keine Einbahnstraße und muss von staatlichen Institutionen und der gesamten Bevölkerung gewährleistet werden.

a) Die Absicht einen **„Welcome Plan“** zu erarbeiten, begrüßt der DGB außerordentlich, sieht die Verantwortung diesen zu erarbeiten jedoch nicht nur bei den Sozialpartnern. Der DGB steht gern bereit hierzu beizutragen, ruft aber dazu auf die relevanten Ministerien, politischen Gremien, Sozialverbände, Migrant*innenorganisationen und andere relevanten Verbände einzubeziehen. Der abgeschlossene Prozess des Aktionsplanes zu Integration kann dieses Ansinnen gewiss bereichern.

Positiv zu bewerten ist auch, dass die **individuelle Beratung** in den Zentren für Migration in Partnerländern verbessert werden soll sowie dass bei der Migrationsberatung vor der Einreise die Bedürfnisse von Familien stärker berücksichtigt werden sollen.

b) Ansonsten schätzt der DGB die weiterhin genannten **Maßnahmen zur gesellschaftlichen Integration** als unspezifisch ein. Ein Kulturwandel soll laut Eckpunktepapier anvisiert werden. Wie dieser erreicht werden kann, wird im Eckpunktepapier nur rudimentär dargestellt. Vorbereitungskurse aus dem Ausland vor der Einreise nach Deutschland, eine Migrationsberatung, das stärkere Bekanntmachen von Integrationsmaßnahmen und die Freizeitgestaltung sind hierfür sicherlich nennenswerte Bausteine. Wie jedoch Deutschland gesamtgesellschaftlich zu einem Einwanderungsland gestaltet werden kann, das seinen Namen auch verdient, bleibt das Eckpunktepapier schuldig.

Aspekte zur Neugestaltung der Rechte von Eingewanderten bezüglich Einbürgerung werden in einem separaten Gesetzgebungsverfahren erarbeitet. Diese Aspekte sind für die Arbeitskräfteeinwanderung langfristig von großem Belang. Hierzu wird sich der DGB gesondert äußern.

Dass der Bezug zu **Gleichbehandlung** und **Nichtdiskriminierung** im Eckpunktepapier nicht vorgenommen wird ist bedauerlich. Da derzeit eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom Bundesministerium der Justiz vorbereitet wird und an anderer Stelle von der Bundesregierung die Diskriminierungserfahrung von Eingewanderten anerkannt und als Faktor für einen kurzen Verbleib von Fachkräften in Deutschland identifiziert wurde, hätte darauf hindeuten können, diese Aspekte im Eckpunktepapier aufzugreifen.

3 Resümee

Der DGB spricht sich – aufgrund der vorgelegten Einschätzung – ergänzend zu notwendigen Anstrengungen zur Hebung des inländischen Fachkräftepotenzials für eine **wohlüberlegte, faire Fachkräfteeinwanderung** aus. Erwerbsmigration kann und muss dort greifen, wo das inländische Potenzial auch langfristig nicht ausreicht – selbst dann nicht, wenn Arbeits- und Ausbildungsbedingungen attraktiver gestaltet werden, Berufe attraktiver ausgestaltet wurden und Unternehmen ihre Anforderungen an die Gegebenheiten anpassen. Bei der Erwerbsmigration aus Drittstaaten bedarf es einer umfassenden Reform der Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen; Ziele müssen sein, die bisher weitgehend undurchschaubaren Regelungen und Bedingungen zusammenzuführen und Lohndumping und Ausbeutung zu verhindern. Dafür sind in der Auslandsvermittlung faire Vermittlungsstandards durch verbindliche gesetzliche Regeln unabdingbar. Erwerbsmigrant*innen und inländische Erwerbspersonen dürfen keinesfalls gegeneinander ausgespielt werden, sondern es müssen für alle, auch für die einwandernden Menschen, gute Lebens- und Arbeitsbedingungen gesichert werden. In diesem Sinne wird sich der DGB in die anstehenden Gesetzgebungsverfahren einbringen.