Stellungnahme

Neunte Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung

Der DGB hat sich in seiner Stellungnahme zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung im Jahr 2023 kritisch zur damals beschlossenen Ausweitung der Westbalkanregelung geäußert (https://www.bundestag.de/resource/blob/949340/20-4-219-B.pdf), was sich jedoch weniger auf die Erhöhung des Kontigents von 25.000 auf 50.000 Personen bezog, als auf die aus gewerkschaftlicher Sicht nicht ausreichenden Begleitbedingungen dieser Regelung, die nötig sind, um eine Beschäftigung zu fairen Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Der vorliegende Entwurf zur Änderung der Beschäftigungsverordnung ändert an diesen Bedingungen nichts, sondern macht lediglich die Ausweitung des Kontingentes dieser Regelung, wie sie 2023 beschlossen wurde, rückgängig. Aus Sicht des DGB trägt eine solche Absenkung jedoch nicht zur Verbesserung im Sinne der Beschäftigten bei.

Wie aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit hervorgeht (vgl. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523088&topic_f=ae-aezu (S. 6 der Tabelle, Fußnote 1) wurde das Kontingent 2025 voll ausgeschöpft, so dass von einem hohen Interesse der Beschäftigten aus den entsprechenden Ländern auszugehen ist. Insofern wäre es aus Sicht des DGB zielführender, die Ausgestaltung der Regelungen zur Westbalkanregelung so zu verändern, dass die Einwanderung in prekäre und/oder ausbeuterische Arbeitsbedingungen weiter eingeschränkt wird.

Anforderungen aus gewerkschaftlicher Sicht

1.) Umfassendere Umsetzung der EU-Richtlinie 2024/1233 in deutsches Recht

Mit der vollständigen Umsetzung der Neufassung der Arbeitnehmer*innen-Rahmenrichtlinie der Europäischen Union „über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten“ – kurz: RL (EU) 2024/1233 – in deutsches Recht, würde sich die Situation der Beschäftigten, die über die WBR einreisen, sichtbar verbessern.

Die Richtlinie sieht u.a. substanzielle Änderungen im Verfahren zum Arbeitgeberwechsel vor. Artikel 11 umfasst ein Recht der Beschäftigten auf einen Arbeitgeberwechsel. Dieser müsste demnach nicht mehr beantragt, sondern nur noch der zuständigen Behörde mitgeteilt werden. Die Behörde hätte dann 45 Tage Zeit, um den „Wechsel auszusetzen“ und weitere Prüfungen durchzuführen. Nach Ablauf dieser Frist wäre eine Ablehnung nicht mehr möglich.

13. Oktober 2026

Kontakt:

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB-Bundesvorstand
Keithstr. 1
10787 Berlin
Telefon: 030 240 60 490

Durch die vorgesehenen verkürzten Fristen bei Entscheidungen zu einer Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis würde sich ein größere Planungssicherheit für die Beschäftigten ergeben.

Schließlich zielt die Richtlinie auf eine verbesserte soziale Absicherung von Drittstaatsangehörigen ab. Eine Arbeitslosigkeit von bis zu drei Monaten würde keinen Grund mehr für den Entzug der Aufenthaltserlaubnis darstellen.

Im Rahmen des „Migrationsverwaltungsdigitalisierungsweiterentwicklungsgesetzes“ wurden Verbesserungen für Beschäftigte beim Thema Arbeitgeberwechsel erreicht. Zwar darf die Ausländerbehörde den Aufenthaltstitel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit – etwa durch Kündigung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers – nachträglich verkürzen. Doch muss dabei grundsätzlich eine Restgeltungsdauer von mindestens sechs Monaten ab Beendigung der Beschäftigung verbleiben – bei besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen mindestens neun Monate. Ziel der Regelung ist es, Fachkräften ausreichend Zeit für die Suche nach einer neuen Beschäftigung zu geben.

Leider wurde die EU-Richtlinie nur partiell in deutsches Recht umgesetzt, so dass wichtige Regelungen im Interesse der Beschäftigten fehlen.

2.) Tarifbeschäftigung als Voraussetzung für die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Westbalkanregelung

Tarifbindung bietet aus gewerkschaftlicher Sicht den besten Schutz vor ausbeuterischen Arbeitsbedingungen – gerade auch für Menschen, die sich aufgrund ihres Aufenthaltsstatus weniger gut gegen unlautere Bedingungen wehren können. Für zahlreiche WBR-Beschäftigte bedeutet das finanzielle Unsicherheit und mitunter auch eine Bezahlung, die weder ihrem Tätigkeitsprofil noch ihrer Qualifikation entspricht. Eine Tarifbindung als Voraussetzung für die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Westbalkanregelung, analog zum § 15d der Beschäftigungsverordnung, würde hingegen eine angemessene Entlohnung sicherstellen und gleichzeitig zur Stärkung der Tarifbindung in Deutschland beitragen.

3.) Vereinfachung des Arbeitgeberwechsels wie durch RL 2024/1233 vorgegeben

Das geltende Verfahren zum Arbeitgeberwechsel ist für die Betroffenen zu unüberschaubar, wodurch Abhängigkeiten von den Arbeitgeber*innen, die mit der Hinnahme von prekären Beschäftigungen beispielsweise bei Personen, die über die Westbalkanregelung eingereist sind, einhergehen können, geschaffen werden. Aus Sicht des DGB sind auch die aktuellen Zeiträume für die administrative Bearbeitung des Arbeitgeberwechsels zu unberechenbar. Ein Arbeitgeberwechsel muss leichter und planbarer ausgestaltet werden , wie dies von der RL (EU) 2024/1233 vorgegeben wird.

4.) Verbesserung des Zugangs zu Qualifizierungsangeboten und Erleichterung der Qualifizierungsanerkennung

Qualifikationsanerkennung ist ein zentrales Thema im Rahmen der Arbeitskräftezuwanderung und betrifft auch die Menschen, die über die Westbalkanregelung kommen. Erst die Anerkennung vorhandener Qualifikationen ermöglicht den beruflichen Aufstieg, einen besseren Verdienst und die Chance, einen Aufenthaltstitel als Fachkraft zu erlangen.

Ein verbesserter Zugang zu Qualifizierungsangeboten und zu entsprechenden Beratungsstellen sowie eine erleichterte Qualifizierungsanerkennung sind daher für WBR-Beschäftigte besonders wichtig.

Im Rahmen der Erwerbsmigration, bei der Sozialleistungsbezug eigentlich nicht vorgesehen ist, müssen der Zielgruppe Zugangswege zu Qualifizierungsangeboten eröffnet werden. Das trägt auch zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung dieser Einwanderungsgruppe bei.

5.) Verlässliche und langfristige soziale Absicherung für Arbeitsmigrant*innen

Momentan fehlt es WBR-Beschäftigten an einer verlässlichen und langfristigen sozialen Absicherung im Falle von Erwerbslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Obdachlosigkeit. Schon bei der Beantragung von Leistungen nach dem SGB II oder dem SGB XII riskieren sie ihren Aufenthaltstitel. Dabei tragen sie mit ihren Steuern und Sozialabgaben zum hiesigen Gemeinwesen bei. Es wäre daher nur gerecht, auch WBR-Beschäftigten den Zugang zu den SGB-Leistungen zu ermöglichen. Das würde zudem ihre arbeitsbezogenen Abhängigkeiten reduzieren und für eine bessere Absicherung im Krankheits- und Kündigungsfall sorgen.

6.) Zugang zu Beratungsstellen

Der Zugang zu arbeits- und sozialrechtlichen Beratungsstellen ist auch für Beschäftigte im Rahmen der WBR von großer Bedeutung. So berät das bundesweite Beratungsnetzwerk Faire Integration mobile Arbeitsmigrant*innen aus Drittstaaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Insofern sollte das Angebot an bundesweiten und landesspezifischen Beratungsangeboten gesichert und möglichst ausgebaut werden. Um die Beschäftigten, die u.a. über die WBR nach Deutschland kommen, schon im Herkunftsland über ihre Rechte aufzuklären und deren Durchsetzung auch nach der Ausreise zu gewährleisten, ist die Etablierung europäischer Beratungsstrukturen zu arbeitsrechtlichen Fragen für mobile Beschäftigte wichtig. Als DGB fordern wir ein EU-finanziertes gewerkschaftsnahes, flächendeckendes Beratungsangebot in der ganzen EU, das Beschäftigte dabei unterstützt, ihre Rechte wahrzunehmen.