

Migrationenpolitik und gesellschaftliche Interessen

ARBEITSVORSCHLÄGE

1. Lesen Sie M1 und klären Sie Verständnisfragen.
2. Bilden Sie sechs Gruppen und organisieren Sie eine Talkshow zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG).
 - a. Bereiten Sie sich in Ihren Kleingruppen anhand Ihrer Rollenbeschreibung und den Texten M2 bis M6 auf die Diskussion vor. Wählen Sie eine_n Vertreter_in aus, welche_r an der Talkshow teilnimmt und Ihre Position vertritt.
 - b. Durchführung: Sie vertreten als Talkshowgast die Position Ihrer Gruppe möglichst überzeugend, während das Publikum beobachtet und zustimmend oder ablehnend reagiert.
 - c. Auswertung: Werten Sie die Diskussion gemeinsam aus. Mögliche Fragen sind dabei: Wie haben die Teilnehmenden die Debatte erlebt, wie die Beobachtenden? Wie verlief die Diskussion, was war überraschend, welche Positionen konnten sich durchsetzen? Welches Auftreten wirkte überzeugend, welche Argumente konnten überzeugen? Wie war die Macht verteilt, wer hatte die meisten Redeanteile? War das Szenario realistisch?
3. Suchen Sie sich einen Text eines_einer Geflüchteten aus dem Arbeitsblatt II.2 (*Migrationserfahrung*). Bewerten sie den FEG-Entwurf aus dessen_deren Sicht:
 - Welche Auswirkungen hätte das FEG in seiner jetzigen Form für die Person?
 - Welche Bedingungen und Hindernisse stehen der Erfüllung der Wünsche und Zukunftspläne des Menschen im Weg?
4. Nehmen Sie zum Gesetzesentwurf zur Fachkräfteeinwanderung (M1) Stellung. Wo liegt das Problem, welche Folgen hätte es, wenn es so verabschiedet würde, und inwiefern wäre ein Einwanderungsgesetz für alle Menschen, nicht nur für bereits ausgebildete Fachkräfte, möglicherweise ein sinnvoller Vorschlag? Was spricht dafür, was dagegen? _____

TALKSHOW

Die Methode Talkshow greift das gleichnamige Fernsehformat auf und eignet sich, um politische Sachverhalte personalisiert und kontrovers zu diskutieren. Anstatt um trockene politische Informationen geht es vielmehr um den Austausch schlagfertiger Argumente, mit denen das Publikum überzeugt werden soll.

Vorgehen: Anhand von Rollenkarten bereiten sich verschiedene Interessengruppen sowie die Moderation auf eine Diskussion zu einem aktuellen gesellschaftlichen Problem vor. Jede Gruppe wählt eine_n Vertreter_in aus, welche_r an der Talkshow teilnimmt, während die anderen als Publikum die Diskussion (aus Sicht ihrer Gruppe) beobachten, aber auch mitfiebert, applaudieren oder »Buh« rufen. Die Moderation

hat die Aufgabe, möglichst kontroverse Fragen zu stellen und zu kontrollieren, dass Redebeiträge (ähnlich wie in einer richtigen Talkshow) nicht zu lang werden. Vor Beginn der Talkshow ist darauf zu achten, dass sich die Talkshowgäste und das Publikum in Halbkreisen gegenüber sitzen.

Nach der Talkshow folgt eine gemeinsame Auswertung, in welcher die inhaltliche Ebene sowie der Ablauf reflektiert werden: Was war aus Sicht der Teilnehmenden und der Beobachtenden auffällig? Wie hat sich das Verhalten einzelner Personen ausgewirkt? Wie verlief die Debatte, hat sich ein Konsens herausgebildet oder blieben kontroverse Positionen nebeneinander stehen? Welche Argumente konnten überzeugen und welche nicht? Danach können alle Teilnehmenden unabhängig von ihrer vorherigen Rolle zur strittigen Frage Stellung nehmen.

M1 Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

1 Ende 2018 hat das Bundesinnenministerium einen
 . Entwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz
 . vorgelegt, der die Einwanderung von außerhalb
 . der EU ausgebildeten Fachkräften besser regeln
 5 und sogar fördern will. Grund ist ein Mangel an
 . Fachkräften (beispielsweise Ingenieur_innen oder
 . Pflegekräfte), die in Deutschland dringend ge-
 . braucht werden.

10 Wie ausländische Hochschulabsolvent_innen
 . sollen damit auch beruflich ausgebildete Fachkräf-
 . te sechs Monate Zeit in Deutschland bekommen,
 . um eine Arbeit zu finden, für die sie ausgebildet
 . wurden, wenn sie nicht bereits ein Stellenangebot
 . haben.

15 . **Bedingungen und Hürden**

15 . Sie müssen dafür aber eine Reihe an Bedingun-
 . gen erfüllen. Sie müssen zum Beispiel eine in
 . Deutschland anerkannte Ausbildung und genü-
 20 gend Deutschkenntnisse vorweisen. Außerdem
 . müssen sie bereits vor der Einreise sicherstellen,
 . dass sie sich selbst finanzieren können, weil sie
 . keinen Anspruch auf Sozialleistungen geltend
 . machen dürfen. Menschen über 45 Jahre müssen
 25 dazu noch eine »angemessene Altersversorgung«
 . garantieren können, was von der Bundesagentur
 . für Arbeit kontrolliert wird.

30 Außerdem kommen einige Unsicherheiten hin-
 . zu. Obwohl es jetzt möglich gemacht werden soll,
 30 alle Berufe und nicht nur sogenannte Engpassbe-
 . rufe ergreifen zu dürfen, kann die Einschränkung
 . auf diese, laut Entwurf, in »Arbeitsmarktregionen
 . mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit«
 35 trotzdem beibehalten werden. Darüber hinaus hat
 35 das Arbeitsministerium das Recht, Berufsgruppen
 . auszuwählen, für die sie gar keine Aufenthaltser-
 . laubnisse zur Arbeitssuche erteilt.

40 Weiterhin soll die Prüfung der Qualifikation
 . für den Beruf nun von der Ausländerbehörde in
 40 einem gesonderten Verwaltungsverfahren über-
 . nommen werden. Die Wartezeiten, um sich dort
 . vorstellen zu können, sind aber in vielen Ländern
 . jetzt schon so hoch, dass viele davon nicht recht-
 . zeitig Gebrauch machen können.

45 **Ausbildung**

45 . Da viele Menschen zwar einen Berufsabschluss ha-
 . ben, er aber nicht in genau dieser Art und Weise in
 . Deutschland anerkannt wird, soll es jetzt eine »be-
 . grenzte Möglichkeit« geben, das Anerkennungs-
 50 verfahren erst in Deutschland und nicht schon
 . davor zu durchlaufen, was aber mit zusätzlichen
 . Bedingungen verknüpft ist. Wenn sich dabei he-
 . rausstellen sollte, dass der Auslandsabschluss nicht
 . ganz den Anforderungen des deutschen entspricht
 55 und es für die Anerkennung nur kleinere Nach-
 . qualifizierungen braucht, kann der- oder diejenige
 . diese nachholen. Das geht allerdings nur, wenn
 . bereits ein konkretes Jobangebot vorliegt.

60 **Asylbewerber und Geflüchtete**

60 . Der von der großen Koalition lange diskutierte
 . »Spurwechsel«, das heißt der Wechsel vom Asyl-
 . ins Einwanderungsverfahren für Menschen, die
 . bereits Arbeitsstelle haben und über gute Deutsch-
 65 kenntnisse verfügen, wurde abgeändert in die
 . sogenannte Beschäftigungsduldung. Geflüchtete
 . erhalten dann den Status der Duldung für zwei
 . Jahre, wenn sie unter anderem mindestens 35
 70 Stunden pro Woche sozialversicherungspflichtig
 . arbeiten und bereits seit 12 Monaten oder mehr
 . geduldet sind.

75 Eigentlich abgelehnte Asylbewerber, die aber in
 . Deutschland eine Lehre begonnen haben, dürfen
 . bisher laut »Drei-plus-Zwei-Regelung« nach Ab-
 75 schluss einer dreijährigen Ausbildung zwei weitere
 . Jahre weiterarbeiten, was nach dem Entwurf zum
 . Fachkräfteeinwanderungsgesetz auch für Helfer-
 . berufe gelten soll. Helferberufe bedeutet, dass sie
 . ohne spezifische Fachkenntnisse ausgeübt werden
 80 können.

80 . Was das für Menschen bedeutet, die auf die
 . Genehmigung zur Ausbildung warten, ist unklar,
 . denn in der Realität lassen Ausländerbehörden
 . häufig den Ausbildungsbeginn gar nicht zu. ■ Quelle:

Autor_innentext.

REQUISITEN ROLLENKARTEN

MODERATION Lesen Sie in Ihrer Gruppe den Bericht über den Gesetzesentwurf der Bundesregierung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (M1) noch einmal und erarbeiten Sie dabei gemeinsam einen Gesprächsleitfaden für die Diskussion:

Einleitung: *Worum geht es heute?*

Begrüßung: *Wer sind die Teilnehmenden der Diskussion (jeweils ein_e Vertreter_in der Flüchtlingsräte, des BDA, des Verbands binationaler Familien, des DGB und der Diakonie).*

Debatte: *Bereiten Sie drei zentrale Fragen vor, die Sie in der Gesprächsrunde stellen wollen (Sie können dazu auch in*

die anderen Materialien M2 bis M7 schauen, um sich Anregungen zu holen, aber ohne die Texte intensiv zu lesen).

Abschluss: *Am Ende der Debatte, wenn die Sendezeit abgelaufen ist, sollten Sie versuchen ein allgemeines Resümee zu ziehen.*

Bestimmen Sie ein Mitglied der Gruppe, das die Diskussion anschließend leitet. Ihre Aufgabe als Moderator_in ist es, darauf zu achten, dass die zentralen Fragen behandelt werden und dass dabei alle Teilnehmenden ihre Positionen darlegen können. Die übrigen Mitglieder der Gruppe beobachten, wie die Diskussion aus Sicht ihrer Gruppe verläuft.

FLÜCHTLINGSRÄTE Die Landesflüchtlingsräte sind unabhängige Vertretungen der in den Bundesländern engagierten Flüchtlingsselfstorganisationen, Unterstützungsgruppen und Solidaritätsinitiativen. Die Landesflüchtlingsräte sind vernetzt und Mitglied in der bundesweiten Arbeitsgemeinschaft für Flüchtlinge Pro Asyl.

Die Landesflüchtlingsräte sehen es als staatliche Aufgabe an, Flüchtlingen unter seriöser Beachtung ihrer Fluchtgründe und humanitären Nöte großzügige Aufnahme, effektiven Schutz, nachhaltige Integration und eine selbst bestimmte Zukunftsperspektive einzuräumen. ■ Quelle: Selbstverständnis der Flüchtlingsräte (www.fluechtlingsrat.de)

Lesen Sie in der Gruppe Ihre Stellungnahme zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (M2) und bereiten Sie sich auf eine Diskussion dieses Vorschlags in einer Talkshow vor:

- Was ist aus Ihrer Sicht problematisch an dem Entwurf?
- Welche konkreten Vorschläge haben Sie?
- Was ist ein zentraler Satz, der die Position und das Interesse Ihrer Gruppe auf den Punkt bringt und den Sie auf jeden Fall sagen wollen?

Bestimmen Sie eine Person, die an der Diskussion teilnimmt. Die übrigen Mitglieder der Gruppe beobachten, wie die Diskussion aus Sicht Ihrer Gruppe verläuft und begleiten die Diskussion aktiv durch Buhrufe und Klatschen.

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA) Wir, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), setzen uns dafür ein, dass Unternehmen in Deutschland investieren, Innovationen vorantreiben, Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffen können. [...] Um diese Verantwortung wahrzunehmen, müssen Unternehmen erfolgreich wirtschaften können, im internationalen Wettbewerb bestehen und Gewinne erzielen. Dafür brauchen sie Gestaltungsfreiräume. [...] Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Durch unsere Verankerung in den Betrieben sind wir authentische Stimme der deutschen Arbeitgeber [...]. Anspruch der BDA ist, Meinungsführerin in allen wichtigen sozial- und wirtschaftspolitischen Debatten zu sein. ■ Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA (www.arbeitgeber.de)

Lesen Sie in der Gruppe Ihre Stellungnahme zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (M3) und bereiten Sie sich auf eine Diskussion dieses Vorschlags in einer Talkshow vor:

- Was ist aus Ihrer Sicht gut an dem Entwurf? Was kann noch verbessert werden?
- Welche konkreten Vorschläge haben Sie?
- Was ist ein zentraler Satz, der die Position und das Interesse Ihrer Gruppe auf den Punkt bringt und den Sie auf jeden Fall sagen wollen?

Bestimmen Sie eine Person, die an der Diskussion teilnimmt. Die übrigen Mitglieder der Gruppe beobachten, wie die Diskussion aus Sicht Ihrer Gruppe verläuft und begleiten die Diskussion aktiv durch Buhrufe und Klatschen.

REQUISITEN ROLLENKARTEN

VERBAND BINATIONALER FAMILIEN, IAF e.V. Der Verband arbeitet [...] als [politische] Interessenvertretung binationaler und interkultureller Familien und Partnerschaften. Wir engagieren uns für die Grund- und Menschenrechte aller hier lebenden Familien und Paare, egal welcher Herkunft, sexueller Orientierung oder Religion. Starke Gesellschaften brauchen Vielfalt und ihre vielfältigen Familien brauchen eine gerechte Teilhabe. Dafür setzen wir uns ein.

■ Quelle: Verband binationaler Familien (www.verband-binationaler.de)

Lesen Sie in der Gruppe Ihre Stellungnahme zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (M4) und bereiten Sie sich auf eine Diskussion dieses Vorschlags in einer Talkshow vor:

- Was ist aus Ihrer Sicht problematisch an dem Entwurf?
- Welche konkreten Vorschläge haben Sie?
- Was ist ein zentraler Satz, der die Position und das Interesse Ihrer Gruppe auf den Punkt bringt und den Sie auf jeden Fall sagen wollen?

Bestimmen Sie eine Person, die an der Diskussion teilnimmt. Die übrigen Mitglieder der Gruppe beobachten, wie die Diskussion aus Sicht Ihrer Gruppe verläuft und begleiten die Diskussion aktiv durch Buhrufe und Klatschen.

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) steht für eine solidarische Gesellschaft. Er ist die Stimme der Gewerkschaften gegenüber den politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden. Er koordiniert die gewerkschaftlichen Aktivitäten. [...] Er ist [...] pluralistisch und unabhängig, aber keineswegs politisch neutral. Er bezieht Position im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. ■ Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB (www.dgb.de)

Lesen Sie in der Gruppe Ihre Stellungnahme zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (M5) und bereiten Sie sich auf eine Diskussion dieses Vorschlags in einer Talkshow vor:

- Was ist aus Ihrer Sicht problematisch an dem Entwurf?
- Welche konkreten Vorschläge haben Sie?
- Was ist ein zentraler Satz, der die Position und das Interesse Ihrer Gruppe auf den Punkt bringt und den Sie auf jeden Fall sagen wollen?

Bestimmen Sie eine Person, die an der Diskussion teilnimmt. Die übrigen Mitglieder der Gruppe beobachten, wie die Diskussion aus Sicht Ihrer Gruppe verläuft und begleiten die Diskussion aktiv durch Buhrufe und Klatschen.

DIAKONIE DEUTSCHLAND Die Diakonie ist der soziale Dienst der evangelischen Kirchen. Wir verstehen unseren Auftrag als gelebte Nächstenliebe und setzen uns für Menschen ein, die am Rande der Gesellschaft stehen, die auf Hilfe angewiesen oder benachteiligt sind. Neben dieser Hilfe verstehen wir uns als Anwältin der Schwachen und benennen öffentlich die Ursachen von sozialer Not gegenüber Politik und Gesellschaft. Diese Aufgabe nehmen wir gemeinsam mit anderen Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege wahr. Dieses Selbstverständnis spiegelt sich auch in dem Wort »Diakonie« wider: Im Altgriechischen versteht man unter diakonia alle Aspekte des Dienstes am Nächsten. ■ Quelle: Diakonie (www.diakonie.de)

Lesen Sie in Ihrer Gruppe Ihre Stellungnahme zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (M6) und bereiten Sie sich auf eine Diskussion dieses Vorschlags in einer Talkshow vor:

- Was ist aus Ihrer Sicht problematisch an dem Entwurf?
- Welche konkreten Vorschläge haben Sie?
- Was ist ein zentraler Satz, der die Position und das Interesse Ihrer Gruppe auf den Punkt bringt und den Sie auf jeden Fall sagen wollen?

Bestimmen Sie eine Person, die an der Diskussion teilnimmt. Die übrigen Mitglieder der Gruppe beobachten, wie die Diskussion aus Sicht Ihrer Gruppe verläuft und begleiten die Diskussion aktiv durch Buhrufe und Klatschen.

M2 Flüchtlingsrat

1 Die Bundesregierung will mit dem Fachkräfte-
 einwanderungsgesetz auch die Potentiale von
 geflüchteten Menschen stärker nutzbar machen.
 Dieses Ziel wird [...] verpasst: Statt der angekün-
 digten und notwendigen Verbesserung enthält der
 Entwurf [...] erhebliche Verschlechterungen für
 die Integration schutzsuchender Menschen. [...]

1. Neue Arbeitsverbote nach § 60a Abs. 6

10 AufenthG

Der Referentenentwurf (Stand 26.11.2018) sieht
 vor, dass in Zukunft eine weitere Personengrup-
 pe einem kategorischen Arbeitsverbot unterliegt:
 Personen aus als »sicher« eingestuften Herkunft-
 staaten sollen auch dann ein Arbeitsverbot er-
 halten, wenn ihr Asylantrag zurückgenommen
 wurde oder sie keinen Asylantrag gestellt haben.
 Zudem sollen diesen Personen in Zukunft auch
 schulische Berufsausbildungen untersagt werden,
 selbst wenn diese bereits aufgenommen wurden.
 [...] Es wird zudem das Gegenteil von Rechtssi-
 cherheit geschaffen, da bereits begonnene schuli-
 sche Ausbildungen abgebrochen werden müssten.

25 2. Die Ausbildungsduldung

[...] Statt für alle Beteiligten Rechtssicherheit und
 gleichberechtigte Zugänge zur Ausbildungsförde-
 rung und integrationsfördernden Lebensumstän-
 den zu schaffen, soll es bei einer Ausbildungsdul-
 dung bleiben. Die Folgen sind weiterhin: größeres
 Risiko der Ausbeutung, Unsicherheit auf Seiten
 der Auszubildenden und der Unternehmen und
 Zukunftsangst für die Betroffenen [...]. Statt einer
 Ausbildungsduldung sollte eine Aufenthaltser-
 laubnis zu Ausbildungszwecken ermöglicht wer-
 den. [...]

Das aktuelle Problem, dass selbst bei vorlie-
 genden Voraussetzungen für eine Ausbildung-
 duldung die Erwerbstätigkeit nicht gestattet wird,
 wird durch den Referentenentwurf behoben. Da-
 für soll allerdings nach derzeitigem Entwurf die
 Ausbildungsduldung in Ausnahmefällen verwei-
 gert werden können. [...]

[A]ll diejenigen [wären] von der Ausbildungs-
 duldung dauerhaft ausgeschlossen, die in den
 ersten sechs Monaten ihre Identität nicht geklärt
 haben [...] Da es Asylsuchenden während des
 Asylverfahrens nicht zugemutet werden kann, sich
 zwecks Passbeschaffung an den Verfolgerstaat zu
 wenden, wird die Identitätsklärung in den meisten
 Fällen nicht realisierbar sein. Diese Neuregelung
 ist realitätsfern und wird dazu führen, dass zahl-
 reiche Auszubildende keine Ausbildungsduldung
 mehr erhalten können. [...]

Ein begrüßenswerter Vorschlag ist die Ein-
 führung der Anspruchsuldung frühestens sechs
 Monate vor Ausbildungsbeginn, wenn ein Ausbil-
 dungsvertrag oder die Zustimmung des künftigen
 Ausbildungsbetriebes vorliegt. [...] [S]ie [schafft]
 Rechtssicherheit für Betriebe und Auszubildende.
 [...]

3. Duldung für wenige in der Beschäftigung

Statt bereits bestehende Regelungen zum Aufent-
 haltsrecht für gut integrierte Geduldete zu über-
 arbeiten [...], soll eine Beschäftigungsduldung
 geschaffen werden, die nur wenige Menschen in-
 kludieren wird. [...] Zahlreiche Personengruppen,
 wie etwa Alleinerziehende oder andere Personen,
 die in den zurückliegenden 18 Monaten weniger
 als 35 Stunden pro Woche arbeiten konnten, wer-
 den von dieser Regelung komplett ausgeschlossen.
 Kategorisch ausgeschlossen werden damit auch
 gutverdienende Fachkräfte, die Teilzeit arbeiten
 und dennoch ihren Lebensunterhalt vollständig
 sichern können, sowie vollzeitarbeitende Gering-
 verdienende in Städten mit sehr hohen Lebens-
 unterhaltskosten. Zu kritisieren ist ebenfalls, dass
 [...] keine Aufenthaltserlaubnis vorgesehen ist,
 sondern Menschen weiterhin mit dem prekären
 Status der Duldung leben müssen. ■ Quelle: Stellungnah-
 me von Landesflüchtlingsräten, Pro Asyl und anderen zivilgesellschaftlichen
 Organisationen vom 28.11.2018.

M3 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

1 Die Zuwanderung nach Deutschland ist in den
 . letzten Jahren spürbar gestiegen. Deutschland ist
 . ein Einwanderungsland. Dies ist gerade auch an-
 . gesichts der demografischen Entwicklung erfreu-
 5 lich. Denn Zuwanderung kann mit einem Beitrag
 . leisten, um schon jetzt in einigen Branchen, Be-
 . rufen und Regionen spürbaren Fachkräftengpäs-
 . sen entgegenzuwirken. Damit dies gelingen kann,
 . sind weitere Maßnahmen erforderlich.

10 Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren
 . wichtige, auch von der Wirtschaft geforderte Neu-
 . regelungen im Zuwanderungsrecht auf den Weg
 . gebracht. Damit wurde einerseits die Zuwande-
 . rung qualifizierter Fachkräfte und andererseits der
 15 Zugang von Asylsuchenden und Geduldeten zum
 . Arbeitsmarkt erleichtert. Die Fachkräftezuwande-
 . rung ist weiterhin von großer Bedeutung für den
 . Wirtschaftsstandort Deutschland und klar von der
 . Flüchtlingszuwanderung zu trennen. Weiterhin
 20 kommen jedoch vergleichsweise wenig qualifi-
 . zierte Fachkräfte aus Drittstaaten außerhalb der
 . EU nach Deutschland. Das Ziel der Zuwande-
 . rungspolitik muss daher eine Stärkung der vom
 . Bedarf des Arbeitsmarkts gesteuerten Fachkräfte-
 25 zuwanderung sein.

Seit einiger Zeit zeigt sich zudem mehr als deut-
 . lich, dass die größten praktischen Probleme weni-
 . ger in den mittlerweile sehr offenen gesetzlichen
 . Regelungen liegen, als in den Voraussetzungen
 30 ihrer schnellen administrativen Umsetzung. Die
 . guten gesetzlichen Zuwanderungsregelungen
 . können ihre bezweckte Wirkung in der Praxis
 . nur dann entfalten, wenn schnelle Verfahren und
 . eine reibungslose Zusammenarbeit der beteiligten
 35 Behörden den Bedürfnissen der Unternehmen bei
 . der Anwerbung von gut qualifizierten Fachkräften
 . aus dem Ausland gerecht werden. Insbesondere
 . die Einführung einer elektronischen Akte in der
 . Kommunikation zwischen den Auslandsvertret-
 40 . ungen, Ausländerbehörden und der Bundesagen-
 . tur für Arbeit sowie die Einführung eines umfas-
 . senden behördenübergreifenden IT-Systems zur

Erwerbsmigration sind unersetzliche Vorausset-
 . zungen für beschleunigte und reibungslose Pro-
 45 zesse. [...]

Durch die Reformen im Zuwanderungsrecht
 . sind die rechtlichen Möglichkeiten für qualifizierte
 . Fachkräfte nach Deutschland zu kommen deutlich
 . verbessert worden. Dennoch sollten die aktuellen
 50 Regelungen noch weiter punktuell ergänzt und
 . transparenter gestaltet werden. Das bestehende
 . Zuwanderungsrecht ist derzeit vorrangig arbeits-
 . platzorientiert und Zuwanderung zur Beschäfti-
 . gungsaufnahme grundsätzlich nur dann möglich,
 55 wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt.

Die ungünstige demografische Entwicklung und
 . der zunehmende internationale Wettbewerb um
 . qualifizierte internationale Fachkräfte machen es
 . erforderlich, dass daneben verstärkt auch Mög-
 60 lichkeiten für eine Potenzialzuwanderung eröffnet
 . werden sollten. Dazu sollten die Möglichkeiten der
 . Arbeitsmarktzuwanderung für Fachkräfte auch
 . ohne vorherige Arbeitsplatzzusage verbessert, als
 . »Talent Card« in einem eigenen Zuwanderungs-
 65 . tatbestand zusammengefasst und im Sinne eines
 . Zuwanderungsmarketings bekannter gemacht
 . werden. Bereits heute dürfen Akademiker aus
 . Drittstaaten hier einen Arbeitsplatz suchen, wenn
 70 sie ihren Lebensunterhalt einschließlich eines aus-
 . reichenden Krankenversicherungsschutzes nach-
 . weislich selbst sichern können. Diese Regelung
 . wird bisher kaum genutzt und muss auf mögliche
 . Verbesserungen hin überprüft und im Ausland
 75 . besser vermarktet werden. Zudem brauchen wir
 . vergleichbare Möglichkeiten auch für beruflich
 . Qualifizierte in einem Mangelberuf.

Ein genereller Systemwechsel hin zu einem
 . Punktesystem, der die arbeitsplatzbezogene Zu-
 . wanderung ersetzt, ist vor dem Hintergrund der in
 80 . den letzten Jahren ausgebauten und verbesserten
 . Zuwanderungsmöglichkeiten nicht notwendig.

■ Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA (www.arbeitgeber.de).

M4 Verband binationaler Familien

- 1 Der Verband binationaler Familien und Partner-
 . schaften, iaf e.V. begrüßt das Bemühen des Ge-
 . setzgebers Regelungen zu schaffen, die geeignet
 . sind, auf Dauer den Wirtschaftsstandort Deutsch-
 5 land attraktiv zu gestalten und die damit auch
 . zur Stabilität unserer sozialen Sicherungssysteme
 . beitragen.
- Der Referentenentwurf mit dem klangvollen
 . Namen Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat sich
 10 zum Ziel gesetzt, eine gezielte und gesteuerte Zu-
 . wanderung von Fachkräften aus Drittstaaten nach
 . Deutschland zu fördern und damit die Bedarfe
 . des Wirtschaftsstandortes Deutschland zu sichern.
 . Klar und transparent soll geregelt werden, wer
 15 nach Deutschland kommen und wer bleiben darf.
 . Diesem Anspruch wird das vorgelegte Gesetzes-
 . paket nicht gerecht. Der Verband binationaler Fa-
 . milien und Partnerschaften, iaf e.V. regt dringend
 20 gend zu überarbeiten.
- Bei der Durchsicht des Entwurfs kommt Er-
 . nüchterung auf. Ein Neuansatz in der Migrati-
 . onspolitik liegt dem Entwurf nicht zu Grunde.
 . Möglichkeiten, den Fachkräften, Hochqualifizier-
 25 ten und Akademikern aus Drittstaaten ein Auf-
 . enthaltsrecht einzuräumen, bietet auch schon das
 . aktuelle Aufenthaltsgesetz. Weder ist eine tief-
 . gehende Durchwirkung des Regelungskomple-
 . xes Migration im Sinne einer Klarstellung und
 30 Konzentration der Regelungen erkennbar, noch
 . werden Individualrechte berücksichtigt. Der soge-
 . nannte »Anwerbestopp« aus dem Jahr 1973 bleibt
 . nach wie vor bestehen.
- Kriterien für die Einwanderung sollen sein:
 35 nicht nur Qualifikation, sondern auch das Alter,
 . Sprachkenntnisse, der Nachweis eines konkreten
 . Arbeitsplatzangebots und die Sicherung des Le-
 . bensunterhalts. Nur einige wenige »Fachkräfte«
 . werden von einem privilegierten Zugang zum
 40 Arbeitsmarkt profitieren können. Gewollt und
 . gesucht sind vor allem diejenigen, die bereits
 . eine Qualifikation, ob beruflicher Art oder einen
 . Hochschulabschluss, haben und in der Regel über
 45 gute Deutschkenntnisse (B2, neu einzufügende
 . Definition) verfügen.
- Statt bestehende Integrationshindernisse zu be-
 . seitigen, sollen neue Arbeitsverbote (§ 60a Abs.
 . 6 AufenthG) und Hürden, beispielsweise für die
 . Aufnahme einer Ausbildung eingeführt werden.
 50 Neben der Ausbildungsduldung, deren Regelun-
 . gen überarbeitet und verschärft wurden (neuer §
 . 60bAufenthG), soll eine Beschäftigungsduldung
 . (§ 60cAufenthG) eingeführt werden. Diese hat
 . aber so hohe Hürden, dass sie wohl nur für wenige
 55 Personen in Frage kommen wird. ■ Quelle: Verband binati-
 . onaler Familien, Stellungnahme vom 07.12.2019.

M5 Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

1 Zum bevorstehenden Beschluss des Fachkräfte-
 5 einwanderungsgesetzes im Kabinett sagte Annelie
 10 Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied [...]:
 15 »Wenn die Große Koalition jetzt nicht nach-
 20 bessert, ist das Gesetz für die Fachkräfteeinwan-
 25 derung eine verpasste Chance für Integration und
 30 Teilhabe – sowohl an guter Arbeit, als auch in
 35 unserer Gesellschaft. Trotz einiger weniger guter
 40 Regelungen, zum Beispiel für die Beschäftigung
 45 von Fachkräften mit anerkannter qualifizierter Be-
 50 rufsausbildung, wird es nicht helfen, um die Zu-
 55 und Einwanderung transparent und nachhaltig zu
 60 regeln.
 65 Statt am volkswirtschaftlichen Bedarf ist das
 70 Gesetz an kurzfristigen Unternehmensinteres-
 75 sen ausgerichtet. Es kann für Lohndumping und
 80 Ausbeutung missbraucht werden, weil die Auf-
 85 enthaltserlaubnis an eine bestimmte Tätigkeit
 90 bei einem Arbeitgeber gebunden ist. Wenn eine
 95 Fachkraft aufgrund von miserablen Arbeitsbe-
 100 dingungen kündigt oder gekündigt wird, ist sie
 105 auf Gedeih und Verderb auf die Ausländerbehör-
 110 de angewiesen. Nur sie entscheidet darüber, ob
 115 ein anschließender Aufenthalt gewährt oder ob
 120 abgeschoben wird. Das führt zu einer ausländer-
 125 rechtlich gewollten Abhängigkeit und schwächt
 130 die Arbeitnehmerrechte. Dem Gesetz fehlt außer-
 135 dem eine verlässliche Bleiberechtsregelung für gut

136 integrierte Geflüchtete. Auch Geduldete, die eine
 137 Berufsausbildung anstreben oder gerade absolvie-
 138 ren, erhalten keinen sicheren Aufenthaltsstatus –
 139 eine Katastrophe für die Planungssicherheit in den
 140 Betrieben und die Chancen junger Menschen auf
 141 einen Ausbildungsplatz. Wer aus humanitären
 142 Gründen nur vorübergehenden Aufenthalt ge-
 143 nießt, ist sogar von einem generellen Arbeitsver-
 144 bot betroffen.

145 Die Bundesregierung wird mit dem Gesetz in
 146 seiner jetzigen Form das Ziel verpassen, allen hier
 147 lebenden Erwerbsfähigen das Arbeiten zu ermög-
 148 lichen. Deshalb muss sie jetzt nachbessern: Der
 149 DGB fordert, dass eine Aufenthaltserlaubnis auch
 150 nach Kündigung und zur Suche eines neuen Ar-
 151 beitgebers fortbestehen muss. Die Einhaltung glei-
 152 cher Arbeitsbedingungen darf nicht nur auf dem
 153 Papier geprüft werden, es braucht in den ersten
 154 Jahren auch verstärkte Vor-Ort-Prüfungen. Ins-
 155 gesamt müssen Konkurrenzen und Unterbietung
 156 am Arbeitsmarkt verhindert werden. Das geht nur,
 157 wenn die Sozialpartner gemeinsam die Arbeits-
 158 kräftebedarfe in Branchen und Berufsgruppen
 159 feststellen und diese Engpassanalyse auch für die
 160 Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur
 161 Aufenthaltserlaubnis maßgeblich ist. ■ Quelle: Deutscher

Gewerkschaftsbund (DGB), Pressemitteilung vom 18.12.2018.

**M6 Diakonie
Deutschland**

1 Die Bundesregierung möchte mit diesem Ge-
 . setzesentwurf legale Zuwanderungswege nach
 . Deutschland zum Zweck der Ausbildung und Be-
 . schäftigung vereinfachen und die gezielte und ge-
 5 steuerte Zuwanderung von Fachkräften aus Dritt-
 . staaten entsprechend dem wirtschaftlichen Bedarf
 . flankieren. Dies sei ein Mittel, den Fachkräftebe-
 . darf zu sichern, neben der Hebung inländischer
 . und innoereuropäischer Arbeitskraftpotenziale.
 10 Diese Absicht ist grundsätzlich zu begrüßen. Es ist
 . aber wichtig, Migrationsprozesse frühestmöglich
 . zu begleiten und die Personen zu unterstützen, so
 . dass eine nachhaltige, auch gesellschaftliche Integ-
 . ration gelingt und Ausgrenzung sowie Arbeitsaus-
 15 beutung entgegengewirkt wird.
 . Der Gesetzesentwurf regelt jedoch nicht nur
 . die Zuwanderung von Fachkräften. Darüber hin-
 . aus werden auch für bereits in Deutschland leben-
 . de Menschen, die als Schutzsuchende gekommen
 20 sind, gesetzliche Veränderungen vorgenommen,
 . zum Teil erhebliche Verschärfungen eingeführt.
 . Das Prinzip der Trennung von Asyl- und Er-
 . werbsmigration erachtet die Diakonie Deutsch-
 . land als sinnvoll. Aber auch für in Deutschland

25 lebende Schutzsuchende, die nicht ausreisen
 . können, müssen für eine nachhaltige Integration
 . Perspektiven des Zugangs zum Arbeitsmarkt ge-
 . schaffen werden. Gerade vor dem Hintergrund
 . effizienter Fachkräftegewinnung sollten alle Po-
 30 tenziale ausgeschöpft werden – wie es im Gesetz-
 . entwurf selbst als Ziel formuliert wird.
 . Im Koalitionsvertrag haben die Regierungspar-
 . teien gelingende Integration als Ziel betont. Eine
 . bundesweite Strategie des »Forderns & Förderns«
 35 sollte insbesondere für langjährig Geduldete Ver-
 . besserungen bei Ausbildung und Arbeitsmarktin-
 . tegration bringen. Dem Anspruch wird der vorlie-
 . gende Gesetzesentwurf nicht gerecht.
 . Zusammenfassend bleibt der Gesetzesentwurf
 40 trotz einiger Verbesserungen deutlich hinter den
 . Erwartungen der Diakonie zurück. Er beinhaltet
 . unverändert zu viele Hürden für eine funktio-
 . nierende und nachhaltige Fachkräftegewinnung
 . aus Drittstaaten. Die Regelungen, die bereits in
 45 Deutschland lebende Personen betreffen, erschwe-
 . ren deren Arbeitsmarktzugang. ■ Quelle: Stellungnahme der
 Diakonie Deutschland vom 07.12.2018.



ARBEITSVORSCHLÄGE

5. Teilen Sie sich in zwei Gruppen auf. Eine liest M7, die andere M8. Notieren Sie sich die genannten Ursachen für Fachkräftemangel und Möglichkeiten diesem entgegenzuwirken.
6. Finden Sie eine Person, die den anderen Text gelesen hat und vergleichen Sie Ihre Ergebnisse. Welche Gemeinsamkeiten gibt es, wo unterscheiden sie sich?
7. Versuchen Sie in der Gesamtgruppe – gerne auch in Rückbezug auf M1 bis M6 – folgende Fragen zu beantworten:
 - a. Kann das Fachkräfteeinwanderungsgesetz effektiv dazu beitragen den Fachkräftemangel zu beheben? Warum (nicht)?
 - b. Welche Vorschläge in den Texten helfen allen, d.h. Deutschen und Menschen, die nach Deutschland migriert sind, unter besseren Bedingungen zu arbeiten? Überlegen Sie danach, welche weiteren Möglichkeiten es geben könnte.
8. Lesen Sie M9 und erläutern Sie zum einen, welche Folgen die Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland für die Länder hat, aus denen sie einwandern, und zweitens, welche Maßnahmen zur Linderung des Problems vorgeschlagen werden.

M7 DGB zu den Gründen des Fachkräftemangels in der Pflegebranche

- 1 Eine Strategie, die vorrangig auf Altenpflegekräfte aus dem Ausland setzt, wird sich als fataler Irrweg erweisen. Ausländische Fachkräfte finden meist in unseren Nachbarländern deutlich bessere Arbeitsbedingungen als bei uns. Auch hier ausgebildete Pflegekräfte wandern aufgrund der ungünstigen Lohn- und Arbeitsbedingungen teils ab. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist wichtige Voraussetzung dafür, die Pflegekräfte in ihrem Beruf und in Deutschland besser halten zu können. Dies schließt verstärkte Maßnahmen der Gesundheitsförderung ein. Die Pflegedienste und die Länder tragen gemeinsam große Verantwortung für den Nachwuchs der Pflegekräfte und müssen dringend die Zahl der Ausbildungsplätze steigern. Solidarische Finanzierungsregelungen sind notwendig, damit ausbildungsbedingte Wettbewerbsverzerrungen in der Branche verhindert und zukünftig dauerhaft genügend praktische Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Dies sollte mit einer Vereinheitlichung und Entbürokratisierung der Fördermodalitäten einhergehen. Zugleich sollte bundesweit dringend sichergestellt werden, dass Auszubildende in der Altenpflege nicht noch Schulgeld bezahlen müssen und tatsächlich auch alle Auszubildenden eine tarifliche Ausbildungsvergütung erhalten. Da größtenteils Frauen im Pflegebereich arbeiten, sind hier auch insbesondere familienfreundliche Arbeitszeitmodelle gefragt. Einen Pflegenotstand gab es bereits in den 80er-Jahren, der mit angeworbenen Hilfskräften aus dem Ausland zu lindern versucht wurde, doch die zentralen Ursachen der Personalengpässe wurden nicht wirksam angegangen. ■ Quelle: DGB Bundesvorstand, Bereich Arbeitsmarktpolitik: Fachkräftemangel in der Pflegebranche ist hausgemacht (Arbeitsmarkt aktuell 1/2011).

M8 Deutschland ist selbst schuld am Fachkräftemangel

- 1 Die Suche nach gut Qualifizierten wäre leicht zu vereinfachen: mit einem Einwanderungsgesetz, besserer Bildung und einem modernen Familienbild.
- 5 [...] Mehr und mehr Firmen entgeht Geschäft, weil sie keine Ingenieure oder Softwareentwickler finden. Handwerker fehlen ebenfalls, genauso wie Altenpfleger. Im ganzen Land sind eine Million Stellen offen. Bis 2030 könnte die Lücke dreimal so groß sein. Wer Lösungen sucht, stellt etwas Bemerkenswertes fest: Deutschland verschlimmert den Mangel an Fachkräften, weil es so struktursensibel und konservativ ist. Beispiel Ausländer: Der Chef der Bundesagentur für Arbeit schätzt, Deutschland brauche jedes Jahr 300 000 Qualifizierte von außen. Ermöglicht würde das ein Einwanderungsgesetz, mit dem sich gezielt Fachkräfte anwerben lassen.

1 . Doch weil CDU und CSU dekadentlang darauf
20 beharrten, Deutschland sei kein Einwanderungs-
land, gibt es so ein Gesetz immer noch nicht. Wo-
möglich einigt sich auch die neue Bundesregie-
rung nicht darauf, weil sich die Union auf eine
Obergrenze versteift hat, seit so viele Flüchtlinge
25 nach Deutschland kommen. Dieses Versagen wäre
leichter zu verkraften, wenn weiterhin viele Qua-
lifizierte aus osteuropäischen EU-Staaten kämen.
Doch sie werden zunehmend wegbleiben, weil
ihre Heimat mehr gut bezahlte Jobs bietet.

30 Als hinderlich erweist sich auch das deutsche
Bildungssystem. Was einer wird und verdient,
hängt stark von der Herkunft ab. Wenn jeder ach-
te junge Mensch ohne Berufsausbildung bleibt,
mangelt es schnell an Fachkräften. Das Bildungs-
35 system sollte [...] verstärkt sozial Benachteiligte
fördern. Etwa durch mehr Geld für Schulen in
Problemvierteln und mehr Nachhilfe. [...]

Keineswegs hilflos wären die Deutschen auch,
was den Engpass bei Altenpflegern oder Erziehern
40 angeht. Es mangelt einfach an Wertschätzung,
wenn solche Aufgaben mit kaum mehr als 2000
Euro im Monat entlohnt werden. Am besten be-
zahlt wird in Deutschland jene Dienstleistungs-

branche, die sich am meisten um Geld und am
45 wenigsten um Menschen kümmert: Banker und
Versicherer. Wer die Prioritäten so herum setzt,
darf sich nicht wundern, wenn zu wenig Absol-
venten soziale Berufe ergreifen.

Mehr Fachkräfte lassen sich auch gewinnen,
50 wenn die Deutschen das konservative Familien-
bild vergangener Jahrzehnte überwinden. Die
Vorstellung, Mütter sollten keinen Beruf ausüben,
prägt bislang die Gesetze. Ja, es arbeiten inzwi-
schen mehr Frauen. Doch der Staat nimmt ihnen
als Zweitverdienern durch Ehegattensplitting und
andere Regeln so viel vom Lohn weg wie in kaum
einem anderen vergleichbaren Land.

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer schlägt mehr
Kinderbetreuung vor, um Müttern den Weg in
den Beruf zu ebnen. Damit hat er einen Punkt.
Was er nicht erwähnt: Firmen könnten Frauen
(und Männern) den Wechsel zwischen Teil- und
Vollzeit erleichtern. Ja, Herr Kramer: Wer ernst-
haft mehr Fachkräfte will, muss auch die tradi-
tionellen deutschen Hürden wegräumen, die er
selbst errichtet hat. ■ Quelle: Kommentar von Alexander Halüken, in

Süddeutsche Zeitung © vom 02.01.2018.

M9 Folgen der Auswanderung in Mittel- und Osteuropa

1 2012 wurde die Studie »Soziale Auswirkungen
von Auswanderung und Landflucht in Mittel-
und Osteuropa« fertiggestellt. Sie wurde von der
Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und
5 -gestaltung e.V. (GVG) im Auftrag der Europäi-
schen Kommission durchgeführt und umfasst die
10 Länder Mittel- und Osteuropas, die 2004 und
2007 der EU beigetreten sind, die Erweiterungs-
länder des westlichen Balkans sowie die Länder der
10 Östlichen Partnerschaft.

Die in der Studie untersuchten Herkunftsländer
unterscheiden sich beträchtlich hinsichtlich der
Anzahl hochqualifizierter Fachkräfte, die in ein
anderes Land abwandern. Aufgrund der Arbeit-
nehmerfreizügigkeit in den EU-Mitgliedsländern
15 und der zunehmenden temporären Migration ist
das Problem des Brain-Drain dort weniger aus-
geprägt. Hingegen sind die Länder des westlichen
Balkans und der Östlichen Partnerschaft weitaus
20 stärker betroffen. So wird geschätzt, dass Albanien
seit Anfang der 1990er Jahre 50 % seiner Fachkräf-
te aus dem Hochschul- und Forschungsbereich an
das Ausland verloren hat. Aufgrund der Mobi-
litätsbeschränkungen tendieren diese Migranten

25 dazu, dauerhaft auszuwandern, oder zumindest
weniger häufig zu zirkulieren.

Die negativen Auswirkungen der Abwande-
rung von Fachkräften zeigen sich besonders deut-
lich im Gesundheitssektor. Die Abwanderung von
50 Gesundheitspersonal ist vergleichsweise hoch und
stellt für viele Länder ein Problem dar. Betroffen
sind hier insbesondere einige EU-Mitgliedsländer
(Baltikum, Polen, Rumänien) sowie die Länder
des westlichen Balkans. Die Länderberichte wei-
sen darauf hin, dass die Mobilität in den Gesund-
heitsberufen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit
der nationalen Gesundheitssysteme hat, wobei
es hauptsächlich Engpässe bei spezialisierten Ge-
sundheitsberufen und bei der Versorgung in länd-
lichen Regionen gibt.

Das Phänomen »Care-Drain« beschreibt Be-
treuungsempässe, die entstehen, wenn etwa Müt-
ter aus Ländern wie der Ukraine oder Moldawien
auswandern, um die Versorgungslücke in EU-
Ländern zu schließen, und die Betreuung ihrer
45 Familienmitglieder anderen überlassen müssen.
Schätzungen zufolge gibt es heute allein in der EU
etwa 500.000 Kinder, die von einem oder beiden

- . Elternteilen aufgrund einer Erwerbstätigkeit im
 - 50 Ausland zurückgelassen wurden. Gleichzeitig ist
 - . in manchen Regionen mit hoher Abwanderung
 - . der Anteil der älteren Bevölkerung spürbar ange-
 - . stiegen. Durch solche Abwanderungsbewegungen
 - . entstehen Betreuungslücken, die in vielen Fällen
 - 55 weder von Familienangehörigen noch durch das
 - . ohnehin unzureichende Angebot an informellen
 - . Pflegenetzwerken und formalen Pflegediensten auf
 - . kommunaler Ebene aufgefangen werden können.
 - . Um einen Ausgleich zwischen den Interessen
 - 60 der Entsende- und Empfängerländer zu schaffen,
 - . könnten bilaterale Abkommen geschlossen wer-
 - . den. Darin könnten die Rekrutierung bestimmter
 - . Fachkräfte sowie Ausgleichsmaßnahmen für die
 - . Entsendeländer vereinbart werden. Möglich sind
 - 65 etwa Personalaustauschprogramme, die Übernah-
 - . me von Kosten für die Ausbildung zusätzlichen
 - . Personals oder die Anwerbung für einen festgeleg-
 - . ten Zeitraum, kombiniert mit Fortbildungsmaß-
 - . nahmen vor der Rückkehr in das Herkunftsland.
- Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung: »Mittel- und Osteuropa: Folgen der Auswanderung« (<http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/154192/mittel-und-osteuropa-folgen-der-auswanderung>). Die Autorin Birgit Garbe-Emden war an der Erstellung der beschriebenen Studie beteiligt und hat dieser gekürzten Version des Textes zugestimmt.

ARBEITSVORSCHLÄGE

9. Lesen Sie das Interview M10 für sich alleine.
10. Versuchen Sie – über die Kugellager-Methode – folgende Fragen zu beantworten:
 - Wer hat besonderes Interesse an einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz und warum?
 - Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz kann als Ausdruck des aktuellen Migrationsregimes in Deutschland begriffen werden. Was bedeutet das?
 - Welche konkreten Folgen hat das aktuelle Migrationsregime für Menschen? _____

KUGELLAGER/ ZWIEBEL

Die Methode dient dazu, den Austausch, die Kommunikation und Diskussion zu einem Thema als anregende Alternative zur traditionellen Paararbeit zu gestalten. Durch das Rotationsprinzip (s. u.) gelingt es, sich unkompliziert in verschiedenen Paarkonstellationen zum Thema austauschen zu können und damit bestenfalls tiefere Ergebnisse zu erzielen.

Teilen Sie sich dazu in zwei Gruppen auf. Die erste Gruppe bleibt an ihren Tischen sitzen, die Personen der zweiten Gruppe setzen (oder stellen) sich den Personen aus der ersten Gruppe ge-

genüber, sodass jeder eine_n Partner_in hat. Tauschen Sie sich zu dem Text, den sie vorher gelesen haben aus und stellen Sie sich gegenseitig Ihre Antworten oder Gedanken dazu vor. Nach ca. 3 Minuten setzen (stellen) sich die Personen der zweiten Gruppe auf den Platz rechts (oder links) neben sich. So haben alle eine_n neue_n Partner_in. Das Spiel beginnt von vorne: in drei Minuten stellen sich die Paare gegenseitig ihre Antworten und das neu Dazugewonne aus dem Gespräch davor vor. Spätestens wenn alle miteinander zum Thema gesprochen haben, werden die Ergebnisse in der gesamten Gruppe zusammengetragen.

M10 Wie Migration stattfindet ist das Resultat gesellschaftlicher Kämpfe

Interview mit Fabian Georgi

1 Sie untersuchen Migrationsregime, was bedeutet das?

Früher wurde Migration als ein geordnetes System betrachtet, das »von Oben« durch die Politik gesteuert wird. Der Begriff Migrationsregime oder auch Grenzregime verdeutlicht dagegen, dass es relativ offen ist, wie Migration abläuft. Wie Migration stattfindet, wie sie reguliert und gesteuert wird oder auch nicht, das ist Resultat gesellschaftlicher Kämpfe. Es verhandeln, streiten, kämpfen viele verschiedene Akteure über die Regulation von Migration: Das sind zum einen staatliche Stellen wie die Regierung, Ministerien, Behörden wie die Polizei. Es sind aber auch Akteure wie Gewerkschaften, NGOs, soziale Bewegungen, Unternehmerverbände oder Unternehmen, die Migrant_innen als Arbeitskräfte wollen. Und es sind ganz zentral auch die Migrationsbewegungen selbst. Sie alle sind Teil der Kämpfe und Teil der Kräfteverhältnisse, die ein Migrationsregime ausmachen.

Wie lässt sich das aktuelle Migrationsregime beschreiben?

Seit Mitte-Ende der 1990er-Jahre dominiert ein politisches Projekt, das als »Migrationsmanagement« bezeichnet werden kann. Geleitet wird es von Unternehmen, Kapitalverbänden und neoliberalen Expert_innen, die fast alle Politikbereiche, darunter auch die Migrationspolitik, den Effizienzkriterien des Marktes unterordnen wollen. Aber diese Kräfte haben verstanden, dass es für sie sehr schwierig ist, ihre ökonomistische Logik ungebrochen durchzusetzen. Zum einen sagen Kräfte aus der gesellschaftlichen Linken: Nein, es muss auch um humanitäre Kriterien und um Gerechtigkeit gehen. Zum anderen sagen Kräfte auf der rechten Seite: Wir wollen gar keine Einwanderung. Das Projekt des Migrationsmanagements formuliert einen Kompromiss: Unerwünschte Migration wird als gefährlich angesehen, Fluchtmigration wird stark kontrolliert und zu verhindern versucht. Die Hoffnung ist dabei: Wenn der Staat den rechten Kräften zeigen kann, dass die unerwünschte Migration unter Kontrolle ist und wirklich reduziert wird, dann werden diese Wählerchaften die Einwanderung von Wenigen, »wirtschaftlich wirklich Nützlichen« akzeptieren.

Gilt das bis heute?

Dieses Projekt wird von den meisten mächtigen Akteuren, politischen Parteien, Ministerien unterstützt. Die Umsetzung ist aber sehr uneinheitlich und oft auch vom Scheitern geprägt. In der ersten Hälfte der 2010er-Jahre gab es Zugeständnisse an eher linksliberale Kräfte. Bestimmte

neoliberale Akteure haben gesehen, dass sie mit ihrer Abwehrhetorik nicht erfolgreich darin sind, die migrationskritische Bevölkerung davon zu überzeugen, dass Migration unter Kontrolle ist. Diese harte Rhetorik der Abschottung hat die Leute eher noch unsicherer gemacht. Daher haben sie zu einer positiven Rhetorik gewechselt, zur Rede von Menschenrechten und von den Vorteilen von Migration. So wurden unter anderem die Residenzpflicht und die Arbeitsverbote für Asylsuchende gelockert.

Dann kam 2015 der Sommer der Migration. Das war für das rechte Lager zuerst eine völlige Niederlage. Die wollten ja gar keine Einwanderung und auf einmal kommen innerhalb eines Jahres eine Million Menschen und finden hier Schutz, Sicherheit und Perspektiven. Das hat die Rechten aber auch politisch mobilisiert und dadurch verschiebt sich die Balance des Migrationsmanagements wieder in eine repressivere Richtung.

Das zeigt sich am eindrucklichsten an den europäischen Außengrenzen, vor allem an der Kooperation mit Milizen in Libyen, die europäisches Geld, Waffen und Schiffe bekommen und ein System von furchtbaren Lagern betreiben in denen Folter, Vergewaltigungen und Morde passieren. Dazu kommt das Unterlassen von Seenotrettungen durch staatliche Boote im Mittelmeer und mehr noch, die aktive Bekämpfung von zivilen oder privaten Seenotrettungsmissionen, also eine Politik des Sterbenlassens.

Wie beurteilen Sie in dem Zusammenhang das Fachkräfteeinwanderungsgesetz?

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ein Zeichen dafür, dass in Migrationsregimen eben verschiedene Kräfte mit unterschiedlichen Interessen und Zielen miteinander kämpfen. Die Kräfte, die an Abschottung interessiert sind, setzten sich bei der Kooperation mit Libyen und der Bekämpfung von Seenotrettung durch. Beim Fachkräfteeinwanderungsgesetz haben sich dagegen Stimmen aus der Unternehmerschaft und dem neoliberalen Expertentum durchgesetzt. Sie denken, dass die Einwanderung vor allem von hochqualifizierten Menschen wirtschaftlich nützlich ist.

Letztlich hängen beide Politiken in unterschiedlicher Weise mit dem Kapitalismus zusammen. Die Abschottung gegen Menschen, die vor Kriegen, Klimawandel oder ökonomischer Not fliehen, soll unsere privilegierte Lebensweise hier sichern. Gleichzeitig braucht der Kapitalismus, historisch wie heute, die Mobilität von Arbeitskräften. ■ Fabian Georgi ist Politologe an der Universität Marburg und aktiv im Netzwerk für kritische Migrations- und Grenzregimeforschung.