



MARIUS CLEMENS

Ein Punktesystem würde Deutschland mehr ausländische Fachkräfte bringen als das neue Gesetz

Dr. Marius Clemens ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Konjunkturpolitik am DIW Berlin. Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.

Nach langem Hin und Her hat sich die Bundesregierung zu einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz durchgerungen. Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten erleichtert werden soll. Die Menschen und deren kulturelle Vielfalt bereichern Deutschland, und wirtschaftlich profitieren wir alle: Zuwanderer können Arbeitsmarktengpässe abmildern – also die Jobs annehmen, für die es hierzulande nicht genug geeignete Bewerberinnen und Bewerber gibt. Entweder, weil die Konjunktur punktuell so brummt, dass kurzfristig nicht alle Stellen besetzt werden können. Oder, weil wir langfristig als älter werdende Gesellschaft schlichtweg nicht mehr genug Nachwuchs für bestimmte Berufe haben.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU hat uns einen Vorgeschmack gegeben. EU-Zuwanderung hat in den vergangenen Jahren erfolgreich konjunkturelle Engpässe entschärft und, wie unsere Arbeiten gezeigt haben, das Wirtschaftswachstum in Deutschland jedes Jahr seit 2011 um einige Zehntel Prozentpunkte angekurbelt. Es macht Sinn: ausgebildete Fachkräfte, die in ihrem Land keinen (geeigneten) Job finden – man denke an junge Menschen aus Spanien, wo die Jugendarbeitslosigkeit in manchen Jahren 50 Prozent erreichte – stellen ihre Arbeitskraft in boomenden Regionen (Deutschland) zur Verfügung.

Umso besser, wenn das jetzt Menschen aus Drittstaaten möglich gemacht wird. Aus dieser konjunkturellen Perspektive ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sicher als Erfolg zu werten: Kurzzeitige Engpässe auf dem Arbeitsmarkt werden so noch besser abgedeckt als bisher. Davon profitieren insbesondere Industriezweige, die sehr stark auf die Konjunktur reagieren, zum Beispiel die Metall- und Elektroindustrie. Verschiedene Neuerungen, wie der Wegfall der Vorrangprüfung, die Möglichkeit vor Ort eine Beschäftigung zu suchen, sowie die schnellere Überprüfung und Anerkennung von Qualifikationen, werden sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Suchkosten reduzieren, so dass ausländische Arbeitskräfte schneller für den Arbeitsmarkt verfügbar sind. Dass keine starre Liste von Engpassberufen definiert wurde, er-

laubt es, dass die Zuwanderung flexibler auf den tatsächlichen Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft reagiert.

Ein primäres Ziel des neuen Regelwerkes ist es, *langfristig* qualifizierte Fachkräfte anzuwerben. Dafür ist es wichtig, einen einheitlichen rechtlichen Rahmen und klare, allgemeine Regeln zu schaffen. In Zukunft muss Deutschland nämlich verstärkt um internationale Fachkräfte werben. Untersuchung der OECD und der Bertelsmann Stiftung zeigen, dass andere Länder für qualifizierte Fachkräfte mittlerweile deutlich attraktiver sind.

Diesem zweiten Ziel wird der Text nur bedingt gerecht. Denn das Gesetz ist kleinteilig und intransparent, was die längerfristige Perspektive betrifft.

Dabei ließe sich die Unsicherheit einfach reduzieren, und zwar mit der Aufstellung eines transparenten Punktesystems, wie es Australien und Kanada verwenden. Ein solches System hätte den Vorteil, dass klare Kriterien für beide Seiten gelten: Jeder weiß, worauf er sich einlässt. Das Punktesystem könnte verschiedene qualitative Kriterien abdecken und sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren. Wichtig wäre dabei, dass potenziellen Zuwanderer bereits vor der Ausreise neben wichtigen Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt und offenen Stellen auch das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens erhalten. Mit einem transparenten Punktesystem kann dieses Resultat auch einfach nachvollzogen werden.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist in der jetzigen Form ein Schritt in die richtige Richtung, allerdings dürfte es in normalen Zeiten nur wenige zusätzliche Menschen von einem Zuzug überzeugen. Der Erfolg des Gesetzes wird vor allem davon abhängen, wie die Anerkennung der Qualifikation konkret umgesetzt wird. Nur wenn Einwanderungskandidaten glaubhaft vermittelt werden kann, dass sie auch eine realistische Chance haben, eine ihrer fachlichen Qualifikationen entsprechende Arbeit aufzunehmen, werden auch dauerhaft mehr kommen.

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

86. Jahrgang 13. Juni 2019

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake; Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky;
Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus Michelsen;
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp;
Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Karl Brenke

Redaktion

Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;
Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann; Bastian Tittor;
Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter