

I. Einführung

Obwohl wir die am längsten andauernde Aufschwungphase der jüngeren Vergangenheit erleben,¹ fehlt es 2020 nach wie vor in vielen Branchen und für viele Qualifikationen an Fachkräften. 25.000 unbesetzte Arbeitsplätze bei der Deutschen Bahn und die Situation im Bereich Pflege dokumentieren diesen Mangel. Dazu kommt, dass der deutsche Arbeitsmarkt durch den globalen Wettbewerb zunehmend von einer strukturell bedingten Veränderung betroffen ist, die sich in den kommenden Jahren fortsetzen und verstärken wird. Durch den zunehmenden globalen Wettbewerb sowie das rapide Fortschreiten der Digitalisierung verändern sich Stellenprofile auf dem deutschen Arbeitsmarkt vielfach erheblich. Die Besetzung von freien und veränderten Arbeitsplätzen mit hinreichend qualifizierten Arbeitnehmern wird für deutsche Unternehmen daher immer schwieriger. Aufgrund des demografischen Wandels in der deutschen und europäischen Bevölkerung werden in naher Zukunft zahlreiche Stellen frei, für die es nicht ausreichend viele qualifizierte Bewerber gibt. All dies sind Indikatoren für einen einsetzenden Abschwung der Wirtschaft. **1**

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung eine Fachkräftestrategie erarbeitet, die die Gewinnung und Neuausbildung von Fachkräften aus Deutschland, dem europäischen und internationalen Ausland fördern soll. Herzstück der im Rahmen der Fachkräftestrategie der Bundesregierung beschlossenen Maßnahmen ist das FEG, das am 20.8.2019 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde.² Dieses Handbuch soll die verabschiedeten Maßnahmen und dabei insbesondere das FEG darstellen und darlegen, wie Fachkräfte erfolgreich und der neuen Rechtslage entsprechend in deutsche Unternehmen eingegliedert werden können. **2**

1. Zur Arbeitsmarktsituation in Deutschland

Im Dezember 2019 waren insgesamt 4,9% aller zivilen Erwerbspersonen (absolut: 2.227.000) als arbeitslos i. S. d. § 16 SGB III registriert.³ Obgleich dies einen leichten Rückgang der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr darstellt, ist die Konjunkturerwartung im Gegensatz zum Vorjahr nunmehr gänzlich anders. Sprach das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in der Einschätzung zur wirtschaftlichen Lage im Au- **3**

1 Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes Nr. 168 vom 15.8.2018.

2 Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 15.8.2019, BGBl. 2019 I, S. 1307 ff.

3 Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt Dezember 2019, Bundesagentur für Arbeit, S. 15 ff.

I. Einführung

gust 2018 noch von einem im Vergleich zum Vorjahr leicht abgeschwächten aber dennoch robusten Aufwärtstrend,⁴ so ist im August 2019 von einem merklichen Nachlassen der Konjunktur die Rede. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt sei zwar noch gut, jedoch steige die prozentuale Beschäftigung nunmehr deutlich langsamer und die Arbeitslosigkeit nehme nicht mehr ab.⁵

- 4 Schon jetzt fehlen in Engpassberufen, d.h. solchen Berufen und Tätigkeiten, für die deutlich zu wenige Arbeitnehmer zur Besetzung von vakanten Arbeitsplätzen zur Verfügung stehen, zahlreiche Arbeitnehmer. So entfielen im Jahr 2018 79% aller bei der Bundesagentur für Arbeit als unbesetzt gemeldeten Stellen auf Engpassberufe.⁶ Bei insgesamt (noch) sinkender Arbeitslosigkeit und damit einer insgesamt sinkenden Zahl an potenziellen Bewerbern steigen jedoch der Bestand und der Zugang von gemeldeten offenen Arbeitsplätzen kontinuierlich an.⁷ Damit sinkt die Zahl an Arbeitslosen pro unbesetzten Arbeitsplatz. Da nicht jeder Arbeitslose die Anforderungen für jeden offenen Arbeitsplatz erfüllt, sinkt die Zahl potenzieller geeigneter Bewerber für jeden offenen Arbeitsplatz, was es für Unternehmen schwieriger macht, freie Arbeitsplätze mit geeigneten Bewerbern neu zu besetzen. Dies wiederum führt dazu, dass freie Arbeitsplätze länger unbesetzt bleiben und erhöht mithin die Konkurrenz der Unternehmen um qualifizierte Bewerber. Letztlich geht der deutschen Wirtschaft durch die zunehmende Zahl unbesetzter Arbeitsstellen eine nicht unerhebliche Wirtschaftskraft verloren und das Wachstumspotenzial wird dadurch langfristig sinken.
- 5 Unter den Phrasen „Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern“ oder gemeinhin „Fachkräftemangel“ wird mithin die erhebliche Diskrepanz zwischen der Anzahl von für eine Tätigkeit qualifizierten (arbeitssuchenden) Arbeitnehmern einerseits und der erheblich größeren Anzahl von entsprechenden offenen Arbeitsplätzen andererseits diskutiert. Bezüglich des Mangels an hinreichend qualifizierten Arbeitnehmern ist auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zwischen vier Anforderungsniveaus für Arbeitnehmer zu unterscheiden: Helfer, Fachkräfte, Spezialisten und Experten.

4 *Gehrke/Weber* (2018): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – August 2018, in: IAB-Forum 30.8.2018, <https://www.iab-forum.de/einschaetzung-des-iab-zur-wirtschaftlichen-lage-august-2018/> (abgerufen am 16.9.2019).

5 *Bauer/Weber* (2019): Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – August 2019, in: IAB-Forum 29.8.2019, <https://www.iab-forum.de/einschaetzung-des-iab-zur-wirtschaftlichen-lage-august-2019/> (abgerufen am 16.9.2019).

6 KOFA-Studie 2/2019, Fachkräfteengpässe in Unternehmen, S. 4.

7 Engpassanalyse Juli 2019, Bundesagentur für Arbeit, S. 9.

1. Zur Arbeitsmarktsituation in Deutschland

	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	Qualifikation
Helfer	15,3%	kein formaler Bildungsabschluss, maximal einjährige Berufsausbildung, angelernte Qualifikationen
Fachkräfte	58,2%	zwei- bis dreijährige Berufsausbildung und/oder Abschluss einer Berufsfach- oder Kollegschule
Spezialisten	12,7%	Meister- oder Technikerabschluss oder gleichwertiger Fachschul-/Hochschulabschluss, Bachelorabschluss oder mehrjährige einschlägige Berufserfahrung; Befähigung zur Bewältigung von Fach- und Führungsaufgaben
Experten	13,2%	Abschluss einer mindestens vierjährigen Hochschulausbildung (Master, Diplom, Staatsexamen), teilweise noch darüber hinausgehende wissenschaftliche Qualifikation (Promotion/Habilitation) oder mehrjährige einschlägige Berufserfahrung

Berufe auf dem Niveau von Helfern umfassen typischerweise wenig komplexe Tätigkeiten, für die keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind, sodass in der Regel kein formaler Berufsabschluss vorausgesetzt wird; unter diesen Aspekt fallen alle Helfer- und Anlernertätigkeiten, sowie Tätigkeiten, für die eine einjährige oder kürzere Berufsausbildung erforderlich ist.⁸ 15,3% der rund 33,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland entfallen auf Berufe auf Helfer-Niveau.⁹ Für im Gegensatz zu Helfer-Berufen deutlich komplexere Berufe auf dem Niveau der Fachkräfte werden fundierte Fachkenntnisse und Fähigkeiten vorausgesetzt, die im Rahmen einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erworben werden oder den Abschluss an einer Berufsfach- oder Kollegschule voraussetzen.¹⁰ Fachkräfte machen mit 58,2% die ganz überwiegende Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt aus.¹¹ Die auf dem Niveau der Spezialisten vertreteten Berufe sind im Vergleich zu denen der Fachkräfte wiederum deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden sowie mit

⁸ Klassifikation der Berufe (KldB) 2010, Band 1, S. 27.

⁹ Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten – Deutschland, Länder, Kreise (Quartalszahlen) Stichtag 31.12.2018, Tabelle 6.

¹⁰ KldB 2010, Band 1, S. 27.

¹¹ Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten – Deutschland, Länder, Kreise (Quartalszahlen) Stichtag 31.12.2018, Tabelle 6.

I. Einführung

der Befähigung zur Bewältigung von Fach- und Führungsaufgaben.¹² Zur Erlangung der dazu nötigen Fähigkeiten wird in der Regel ein Meister- oder Technikerabschluss, ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss, ein Bachelorabschluss oder eine mehrjährige einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt.¹³ Spezialisten stellen einen Anteil von 12,7% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.¹⁴ Demgegenüber sind Tätigkeiten auf dem Experten-Niveau deutlich komplexer, sodass auf diesem Niveau der Abschluss einer mindestens vierjährigen Hochschulausbildung (Master, Diplom, Staatsexamen) oder teilweise einer noch darüber hinausgehenden wissenschaftlichen Befähigung (Promotion, Habilitation) und/oder eine dementsprechende mehrjährige einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt wird.¹⁵ 13,2% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Experten.¹⁶

- 7 Ein Arbeitnehmermangel auf den Niveaus der Fachkräfte, Spezialisten und Experten (allgemein für alle Niveaus als „Fachkräftemangel“ bezeichnet) besteht in einigen Regionen und Berufsfeldern schon jetzt. Insbesondere in Engpassberufen besteht teilweise ein akuter Fachkräftemangel. Ausweislich der aktuellen Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit von Juni 2019 zeigt sich der Fachkräftemangel in Bauberufen, Gesundheits- und Pflegeberufen sowie in einigen technischen Berufsfeldern.¹⁷ Im Bereich der Altenpflege fehlen etwa in allen betrachteten Bundesländern sowohl Fachkräfte als auch Spezialisten,¹⁸ in der Gesundheits- und Krankenpflege herrscht in elf Bundesländern ein Mangel an Fachkräften und in den übrigen fünf Bundesländern bestehen diesbezüglich Engpässe.¹⁹ In nur vier Bundesländern sind keine Anzeichen eines Mangels an Experten aus dem Bereich der Informatik, Softwareentwicklung und Programmierung sowie der IT-Anwenderberatung festzustellen, während in sieben Bundesländern Engpässe bestehen und in vier Bundesländern ein Mangel an Experten aus diesem Bereich herrscht.²⁰ Im Tiefbau herrscht in 13 Bundesländern

12 KldB 2010, Band 1, S. 27.

13 KldB 2010, Band 1, S. 27f.

14 Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten – Deutschland, Länder, Kreise (Quartalszahlen) Stichtag 31.12.2018, Tabelle 6.

15 KldB 2010, Band 1, S. 28.

16 Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten – Deutschland, Länder, Kreise (Quartalszahlen) Stichtag 31.12.2018, Tabelle 6.

17 Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2019, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html> (abgerufen am 18.9.2019).

18 Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2019, Regionale Engpässe – Landkarten, S. 7.

19 Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2019, Regionale Engpässe – Landkarten, S. 6.

20 Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2019, Regionale Engpässe – Landkarten, S. 1.

2. Zur Fachkräftestrategie der Bundesregierung

ein Mangel an Fachkräften und Spezialisten, in den anderen beiden betrachteten Bundesländern besteht ein Engpass.²¹ Während die hohe Nachfrage von qualifizierten Arbeitskräften in der Baubranche zumindest teilweise auf die aktuelle Zinslage und die grundsätzlich noch solide Wirtschaftslage zurückzuführen und damit der Natur nach voraussichtlich von temporärer Natur ist, wird der starke und wachsende Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern im IT-Bereich und in der Pflege, der durch zunehmende Digitalisierung und Globalisierung bzw. durch den demografischen Wandel bedingt ist, aufgrund des Fortschreitens der Ursachen für die hohe Nachfrage in diesen Berufsfeldern ebenfalls noch weiter bestehen bleiben und noch zunehmen, sodass der Fachkräftemangel sich in diesen Branchen zukünftig noch stärker bemerkbar machen wird. Dasselbe gilt, freilich branchen- und disziplinbezogen auch in einigen Ingenieursberufen. Dies wird noch verstärkt durch die in Engpassberufen grundsätzlich zunehmende Dauer der Vakanzen einzelner nicht besetzter Arbeitsplätze. Bleiben die Ausbildung in Deutschland und die Gewinnung von ausländischen Fachkräften auf einem mit dem Status quo vergleichbaren Stand, so würde dies damit zu einer steigenden Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig steigendem Fachkräftemangel führen.

2. Zur Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Das Bundeskabinett hat am 19.12.2018 die sog. „Fachkräftestrategie der Bundesregierung“ beschlossen.²² Das Strategiepapier wurde gemeinsam von den Ministern *Seehofer* (Ministerium des Innern, für Bau und Heimat), *Altmaier* (Ministerium für Wirtschaft und Energie), *Heil* (Ministerium für Arbeit und Soziales), *Giffey* (Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und *Karliczek* (Ministerium für Bildung und Forschung) erarbeitet und soll auf die Sicherung und Erweiterung der Fachkräftebasis und die erfolgreiche Bewältigung der Transformationsprozesse des Arbeitsmarktes abzielen. Das Strategiepapier benennt als Probleme, dass schon heute in einigen Regionen und Berufszweigen Fachkräfteengpässe bestünden und dass sowohl Arbeitgeber als auch Erwerbstätige durch globalen Wettbewerb, den demografischen Wandel und die zunehmende Digitalisierung vor neue Herausforderungen gestellt würden. Durch steigende Anforderungen und die ansteigende Zahl von zu besetzenden Stellen sei in der Zukunft insbesondere eine zunehmende Knappheit von (qualifizierten)

²¹ Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2019, Regionale Engpässe – Landkarten, S. 4.

²² Vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2018/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf;jsessionid=8D523E45F0B57C0C6F3D90365AAF3693?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 23.9.2019).

I. Einführung

Arbeitskräften bei gleichzeitigem Arbeitskräfteüberschuss zu bewältigen. In Anbetracht der ausweislich des Fachkräftemonitorings des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in den kommenden zehn bis zwanzig Jahren zunehmenden Fachkräfteknappheit sei es zukünftig nicht mehr ausreichend, sich vorwiegend auf die quantitativen Aspekte der Fachkräftesicherung zu konzentrieren.

- 9 Die sich ankündigenden arbeitsmarktpolitischen Probleme will die Bundesregierung ausweislich ihres Strategiepapiers über drei Säulen bewältigen: die inländischen, die europäischen und die internationalen Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale.
- 10 Hinsichtlich der bereits in Deutschland Beschäftigten sei die Sicherung von deren Beschäftigung zu fokussieren, insbesondere in Anbetracht der Tatsache, dass in den kommenden Jahren jeder vierte Beschäftigte von Automatisierung und Digitalisierung betroffen sein wird. Daher müssen ausweislich des Strategiepapiers alle Erwerbstätigen die Möglichkeit haben, sich im Rahmen von Weiterbildung die Kompetenzen anzueignen, die aufgrund von Globalisierung und Digitalisierung künftig dem Anforderungsprofil für ihre Stellen entsprechen. Die Möglichkeit dazu soll durch eine sog. „Nationale Weiterbildungsstrategie“ gefördert werden.²³ Bezüglich des Fachkräftenachwuchses sei die Attraktivität der dualen Ausbildung als (deutsches) Erfolgsmodell zu stärken, damit möglichst alle verfügbaren und derzeit nicht besetzten dualen Ausbildungsplätze besetzt werden können.
- 11 Hinsichtlich der europäischen Fachkräftepotenziale soll die Attraktivität Deutschlands als Arbeitsstandort durch gezielte Informations- und Beratungsangebote in anderen EU-Mitgliedstaaten gesteigert werden. Hinsichtlich des (faktischen) Zugangs zum deutschen Arbeitsmarkt sollen der (berufsbezogene) Spracherwerb in Deutschland und in anderen Mitgliedstaaten gefördert und die Anerkennung von europäischen Bildungs- und Berufsabschlüssen vereinfacht werden. Ebenfalls soll die Ausbildungsförderung ausweislich des Strategiepapiers erweitert werden.
- 12 Bezüglich der internationalen Fachkräftepotenziale soll der Zuzug von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten gezielt und nachhaltig gesteigert werden. Das FEG ist die zentrale Maßnahme, um den rechtlichen Rahmen zur Erreichung dieses Ziels entsprechend anzupassen. Im Rahmen dieses Gesetzes wird insbesondere bedarfsorientiert (neu-)geregelt, wer zu Arbeits- und Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen darf. Grundsätzlich sollen die Verwaltungsverfahren, die vor der Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit anstehen transparenter und effizienter gestaltet werden. Das gilt vor allem

²³ Vgl. https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf (abgerufen am 23.9.2019).

3. Zum FEG

für Verfahren, die die Einreise und den Aufenthalt betreffen. So soll aber auch das Anerkennungssystem für Berufsabschlüsse fortentwickelt werden, um die Gleichwertigkeitsprüfung der Qualifikationen möglichst effizient durchführen zu können. Ebenfalls gefördert werden soll der (berufsbezogene) Spracherwerb. Letztlich soll ausweislich des Strategiepapiers in ausgewählten Zielländern eine bedarfsorientierte Werbestrategie zur gezielten Gewinnung von qualifizierten Fachkräften durchgeführt werden.

Ob die geplanten Maßnahmen, insbesondere die des FEG, zur Erreichung der Ziele ausreichen, oder ob diese noch erweitert werden müssen, kann letztlich nur im Nachhinein beurteilt werden. Nichtsdestoweniger sind insbesondere die Maßnahmen zur Reduzierung des Verwaltungsaufwandes vielversprechend, was die Gewinnung ausländischer Fachkräfte aus Sicht von Unternehmen angeht. **13**

3. Zum FEG

Das FEG ist das Herzstück des Maßnahmenkatalogs, der die dritte Säule der Fachkräftestrategie, die gezielte Gewinnung von ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten, darstellt. Das Gesetz als solches ist ein Änderungsgesetz. Es enthält keinen neuen Normenkatalog, sondern ändert teils umfassend zahlreiche andere Gesetze. So wird etwa das Aufenthaltsgesetz erheblich geändert und die Erlangung eines Aufenthaltstitels für ausländische qualifizierte Fachkräfte deutlich vereinfacht. Diese Vereinfachungen betreffen sowohl die grundsätzlichen Zugangsvoraussetzungen zum deutschen Arbeitsmarkt als auch die notwendigerweise durchzuführenden Verwaltungsverfahren. Die wohl bedeutendste Änderung, die auch den Stellenwert zeigt, den die Bundesregierung dem Thema einräumt, ist die Abkehr vom Verbot mit Erlaubnisvorbehalt hinsichtlich der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland hin zu einer Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt. Das Verwaltungsverfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen wird durch das FEG ebenfalls vereinfacht. **14**

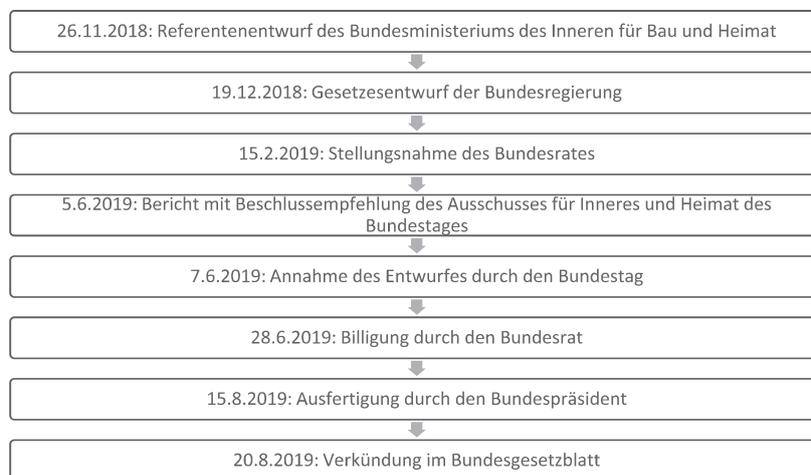
Der Gesetzgebungsprozess zum FEG kam mit der Veröffentlichung des Referentenentwurfs des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 26.11.2018 ins Rollen.²⁴ Dem schloss sich der Gesetzesentwurf der Bundesregierung, der am 19.12.2018 beschlossen wurde, an.²⁵ Nach der Zuleitung des Entwurfs an den Bundesrat und den Empfehlungen der Ausschüsse des Bundes-

²⁴ Vgl. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/Downloads/referentenentwurf/fachraefteeinwanderungsgesetz-refe.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 23.9.2019).

²⁵ Vgl. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/Downloads/kabinettsfassung/fachraefteeinwanderungsgesetz-kabinettsfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (abgerufen am 23.9.2019).

I. Einführung

rates gab dieser am 15.2.2019 schließlich im ersten Durchgang seine Stellungnahme zum Gesetzesentwurf ab.²⁶ Nach der Zuleitung des Entwurfs an den Bundestag und der anschließenden ersten Lesung sowie Überweisung in die Ausschüsse legte der Ausschuss für Inneres und Heimat des Bundestages am 5.6.2019 schließlich seinen Bericht mit Beschlussempfehlung vor.²⁷ Anschließend beriet der Bundestag den Entwurf in zweiter und dritter Lesung und nahm ihn am 7.6.2019 in der Ausschussfassung an.²⁸ Der Bundesrat billigte das Gesetz sodann am 28.6.2019.²⁹ Das FEG wurde schließlich am 15.8.2019 durch den Bundespräsidenten ausgefertigt und am 20.8.2019 im Bundesgesetzblatt verkündet.³⁰



- 16** Im Hinblick auf den Gesetzgebungsprozess darf nicht übersehen werden, dass das Gesetz als solches durchaus nicht nur ein bloßer Maßnahmenkatalog zur Bewältigung von Problemen auf dem Arbeitsmarkt ist, sondern im Laufe des Gesetzgebungsprozesses als Prestigeprojekt der Regierungsparteien auch zum Politikum wurde. Der lange Abstand zwischen dem Beschluss des Entwurfs durch das Kabinett und den ersten Beratungen im Bundestag im Mai ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass in dieser Zeit in Verknüpfung mit den Ver-

²⁶ BR-Drs. 7/1/19.

²⁷ BT-Drs. 19/10707; BT-Drs. 19/10714.

²⁸ Pressemitteilung des deutschen Bundestages vom 7.6.2019, <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw23-de-fachkraefteeinwanderung-645626> (abgerufen am 23.9.2019).

²⁹ BR-Drs. 278/19.

³⁰ Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 15.8.2019, BGBl. 2019 I, S. 1307 ff.

4. Zwischenfazit

handlungen über das FEG über die Modalitäten eines Entwurfs für ein Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht verhandelt wurde.

4. Zwischenfazit

Nachdem das FEG am 20.8.2019 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde und die wesentlichen Neuerungen seit dem 1.3.2020 in Kraft getreten sind, ist nunmehr abzuwarten, ob die Neuerungen, die durch das FEG eröffnet werden, die sich verändernde Entwicklung der Konjunktur und des Arbeitsmarktes hinreichend auffangen werden. Dass das Gesetz unmittelbar größere Wirkung hinsichtlich der geschilderten arbeitsmarktpolitischen Probleme zeigen wird, ist zu bezweifeln. **17**