

Stellungnahme

zum Gesetzesentwurf für ein Fachkräfteeinwanderungs- gesetz

Berlin, den 13. Februar 2019

**game – Verband der
deutschen Games-Branche**

Charlottenstraße 62
10117 Berlin

www.game.de

Ansprechpartner

Dr. Christian-Henner Hentsch
Leiter Recht &
Regulierung

T +49 30 2408779-22
henner.hentsch@game.de

Maren Schulz
Leiterin Politische
Kommunikation

T +49 30 2408779-15
maren.schulz@game.de

Stellungnahme zum Gesetzesentwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Das Bundeskabinett hat am 19. Dezember 2018 den Gesetzesentwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen. Derzeit wird dieser Entwurf im parlamentarischen Verfahren beraten. Der game – Verband der deutschen Games-Branche begrüßt diesen Gesetzesentwurf grundsätzlich und nimmt hierzu im Folgenden Stellung.

Wir sind der Verband der deutschen Games-Branche. Unsere Mitglieder sind Entwickler, Publisher und viele weitere Akteure der Games-Branche wie eSports-Veranstalter, Bildungseinrichtungen und Dienstleister. Als Träger der gamescom verantworten wir das weltgrößte Event für Computer- und Videospiele. Wir sind zentraler Ansprechpartner für Medien, Politik und Gesellschaft und beantworten Fragen etwa zur Marktentwicklung, Spielkultur und Medienkompetenz. Unser Ziel ist es, Deutschland zum besten Games-Standort zu machen.

Der Bundestag hat im letzten Haushaltsgesetz 50 Millionen Euro für die im Koalitionsvertrag vereinbarte bundesweite Games-Förderung bereitgestellt. Diese Förderung soll Deutschland als Entwickler-Standort stärken und international wettbewerbsfähig machen. Dazu bedarf es neben einer finanziellen Förderung auch qualifizierter Fachkräfte. Auch wenn von den deutschen Hochschulen jährlich viele talentierte Spezialisten für die technischen und kreativen Herausforderungen in der Spiele-Entwicklung auf den Arbeitsmarkt kommen, zum Beispiel Game-, Sound-, Art- und Level-Designer, Autoren, Programmierer oder Produzenten, stehen deutsche Entwicklerstudios vor großen Herausforderung hinsichtlich der Fachkräftesicherung. Denn die Games-Branche ist vor allem durch ihre Internationalität geprägt. Gerade für Berufseinsteiger oder Young Professionals sind vor allem auch hochentwickelte Games-Standorte wie Kanada, die USA oder Ostasien interessant. Da in der Games-Branche vorwiegend auf Englisch kommuniziert wird, besteht hier demnach die reale Bedrohung, im internationalen Wettbewerb Know-how und erfahrene Fachkräfte an andere Standorte zu verlieren. Insofern sind für eine erfolgreiche Förderstrategie auch gesetzliche Erleichterungen bei der Einwanderung der benötigten Fachkräfte dringend erforderlich.

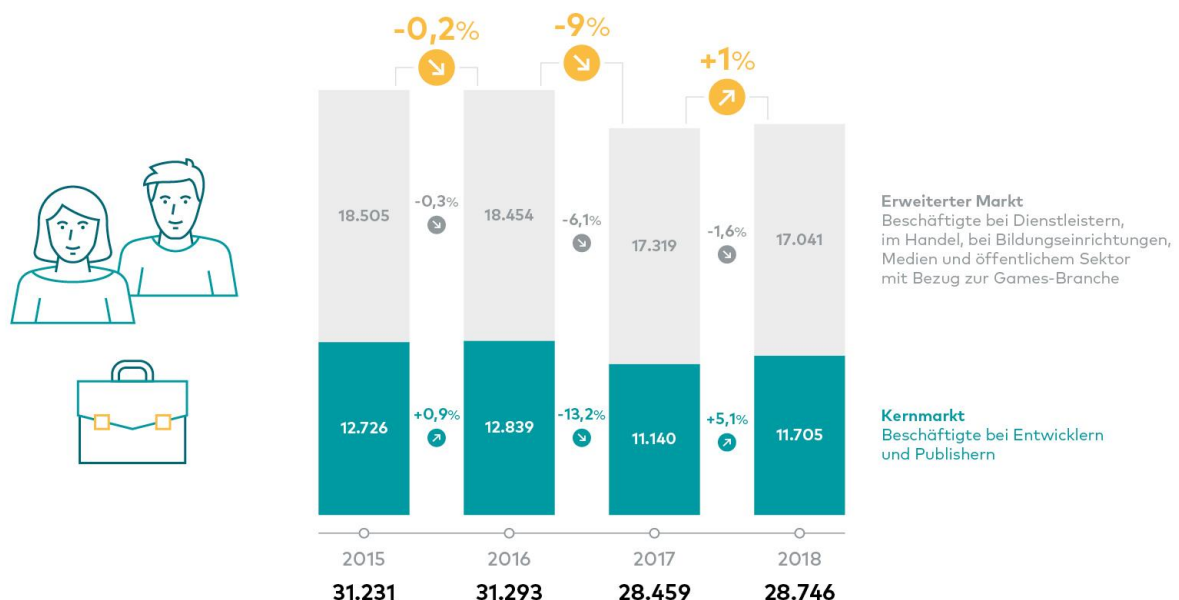
Aktuell sind rund 11.705 Menschen bei 815 Games-Unternehmen in Deutschland (Stand Mai 2018) mit der Entwicklung und dem Vertrieb von Computer- und Videospiele beschäftigt.¹ Das sind zwar rund 5 Prozent mehr als noch vor einem Jahr (11.140), liegt aber weiterhin deutlich unter den Werten von 2015 (12.726) und 2016 (12.839). Von den Beschäftigten der Games-Branche befinden sich 77 Prozent in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen, 76 Prozent sind fest angestellt. Im Vergleich zu anderen Bereichen der Kultur- und Kreativwirtschaft ist dies ein überdurchschnittlich hoher Wert.²

¹ Vgl. Jahresreport der deutschen Games-Branche 2018, online unter www.game.de/medien/jahresreport.

² Vgl. Castendyk/Müller-Lietzkow (2017): Die Computer- und Videospieleindustrie in Deutschland, S. 109.

Während sich die Zahl der Beschäftigten in der deutschen Games-Branche im vergangenen Jahr erst wieder leicht erhöht hat, ist die Branche an anderen Standorten weltweit zu einem starken Jobmotor für international nachgefragte Fachkräfte geworden: so hat Kanada weniger als halb so viele Einwohner wie Deutschland, aber mehr als doppelt so viele Beschäftigte in der Branche. Insbesondere durch die Games-Förderung dort ist die dortige Branche stark gewachsen; zahlreiche neue Arbeitsplätze für Fachkräfte sind dadurch entstanden. Sofern von der deutschen Games-Förderung die erwarteten Impulse ausgehen, ist mit einer deutlich erhöhten Nachfrage an qualifizierten Fachkräften für die Games-Branche zu rechnen.

Abbildung 1: Beschäftigte in der deutschen Games-Branche 2018



Quelle: Hochrechnung auf Grundlage von Branchenbeobachtungen, Stand: Mai 2018 (www.gamesmap.de), © 2018 game

Leider ist der geltende Rechtsrahmen für die Gewinnung von internationalen Fachkräften für Games-Entwickler derzeit nicht ausreichend. Der aktuelle Gesetzesentwurf geht zwar in die richtige Richtung und ist daher grundsätzlich zu begrüßen. Leider berücksichtigt er aber die besonderen Bedürfnisse der Games-Branche noch nicht hinreichend. Diese Stellungnahme wird die rechtlichen Hindernisse und konkrete Lösungsvorschläge im Folgenden aufzeigen.

Die Sonderregelung in § 19c Absatz 2 des Aufenthaltsgesetzes, die eine Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung nach Maßgabe der Beschäftigungsverordnung regelt, ist als Eröffnungsnorm klar und verständlich. Sie ist auch konsequent. Dieser Vorschlag wird daher von der Games-Branche uneingeschränkt unterstützt und muss für alle Berufsbilder der Branche Anwendung finden können. Änderungsbedarf gibt es aus unserer Sicht vor allem bei der Länge der Berufserfahrung und insbesondere bei den geforderten Deutschkenntnissen.

1. Länge der Berufserfahrung

§ 6 Abs. 1 Satz 1 Beschäftigungsverordnung-E:

„Die Zustimmung kann Ausländerinnen und Ausländern für eine qualifizierte Beschäftigung in Berufen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft erteilt werden, wenn die Ausländerin oder der Ausländer eine durch in den letzten sieben Jahren erworbene, mindestens fünfjährige Berufserfahrung nachgewiesene vergleichbare Qualifikation besitzt und über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügt.“

Nach diesem Vorschlag zur Beschäftigungsverordnung müssen Ausländerinnen und Ausländer – zusätzlich zu den allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen – eine durch in den letzten sieben Jahren erworbene, nachgewiesene vergleichbare Qualifikation besitzen, wie sie einer mindestens **fünfjährigen Berufserfahrungen** entspricht. Eine fünfjährige Berufserfahrung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie innerhalb der letzten sieben Jahre ist unseres Erachtens zu lang, weil nicht praxisnah. In der Games-Branche sind gerade junge Talente gefragt, die sich einschlägige Kenntnisse teilweise bereits in frühen Jahren erarbeitet haben. Wir gehen insbesondere davon aus, dass unsere Mitglieder – wie andere Unternehmen in der IT-Branche – den Markt von sich aus regulieren. Zudem ist die Berufserfahrung für den jeweiligen Arbeitgeber und für die deutsche Wirtschaft in vielen Fällen von größerem Vorteil und Nutzen als eine abgeschlossene Berufsausbildung. Das gilt insbesondere dann, wenn sich die Ausländerin beziehungsweise der Ausländer bereits „Spezialwissen“ in der Games-Branche angeeignet hat. Bei Tätigkeiten innerhalb der Games-Branche kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass ein solches „Spezialwissen“ vorliegt.

Vorschlag:

Wir sprechen uns daher dafür aus, die fünfjährige Berufserfahrung ersatzlos zu streichen.

2. Deutschkenntnisse

Besonders schwierig könnte sich für die Games-Branche erweisen, dass die Ausländerin beziehungsweise der Ausländer (als Regelfall) über **ausreichende deutsche Sprachkenntnisse** verfügen muss. Wir halten eine solche Regel für die Games-Branche für nicht zielführend, weil die Entwicklung von Computerspielen als internationales Medium in den meisten Studios auf Englisch erfolgt. Insoweit sind Deutschkenntnisse für eine Tätigkeit in der Games-Branche nicht erforderlich.

Insbesondere befürchten wir, dass Bewerber kaum kumulativ eine einschlägige Berufserfahrung von fünf Jahren auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie innerhalb der letzten sieben Jahre und zugleich das Erfordernis von ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen besitzen. Dies hat zur Folge, dass die Voraussetzungen für die vereinfachte Genehmigung in aller Regel nicht vorliegen werden. Im Übrigen sei zu erwähnen, dass Entwickler-Studios in Deutschland bereits heute Sprach- und insbesondere Deutsch-Kurse für ihre schon jetzt internationalen Teams anbieten. Mit der vorgenannt kritisierten Deutsch-Pflicht befürchten wir, dass Ausländerinnen und Ausländer die Voraussetzungen der Sonderregelung faktisch nicht erfüllen können, sich daher im Standortwettbewerb für eine Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort entscheiden und deutsche Unternehmen regelmäßig das Nachsehen bei der Rekrutierung von dringend benötigten Spezialisten haben. Die geplante Vereinfachung läuft damit in unserer Branche in sehr vielen Fällen ins Leere. Wir bemängeln, dass die Beschäftigungsverordnung es in der Praxis kaum einfacher macht, eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erlangen können.

Vorschlag:

Wir sprechen uns daher dafür aus, nach dem Wort „besitzt“ die nachfolgenden Worte ersatzlos zu streichen.

3. Ausnahmeregel

§ 6 Abs. 1 Satz 3 Beschäftigungsverordnung-E:

„Im begründeten Einzelfall kann auf den Nachweis deutscher Sprachkenntnisse verzichtet werden.“

Sofern die Deutschkenntnisse als Regelfall erhalten bleiben sollen, ist die Ausnahmeregel in § 6 Absatz 1 Satz 3 der Beschäftigungsverordnung nicht ausreichend. Nach der Gesetzesbegründung soll eine Abwägung aller Umstände im begründeten Einzelfall erfolgen. Wir befürchten, dass die Ausnahme bei einer Regel-Ausnahme-Regelung nur äußerst selten zur Anwendung kommt. Daher wäre eine Anpassung der Gesetzesbegründung wünschenswert, die das Regel-Ausnahme-Verhältnis umkehrt.

Vorschlag:

Ergänzend zur Gesetzesbegründung beschließen die Koalitionsfraktionen in ihrem Votum, dass auf den Nachweis deutscher Sprachkenntnisse verzichtet wird, wenn nicht im Einzelfall überwiegende öffentliche Interessen dem entgegenstehen.