



# Lernen

WZB-Alltag: Eine Assistenzstelle wird neu besetzt, diesmal im Präsidialstab. Die Wahl fällt auf eine junge, hoch qualifizierte Serbin, Frau M., die bisher befristet im Büro eines Bundestagsabgeordneten arbeitet. Alles stimmt: sehr gute Studienabschlüsse in Belgrad und Frankfurt, relevante Arbeitserfahrungen in Serbien und Deutschland, das beste Bewerbungsgespräch. Die Assistenz ist als Schritt zur weiteren Qualifizierung gedacht. Einstellungszusage, wir gratulieren.

Aber warum, fragen wir noch beiläufig, hat sie eigentlich im Lebenslauf ihren Angaben zur Person hinzugefügt „mit § 16 Abs. 4 AufenthG, Erwerbstätigkeit gestattet“? Ist das eine bürokratische Petitesse? Ist es nicht. Wir lernen, wie sich die Bewerbung aus der Perspektive einer Nicht-EU-Bürgerin anfühlt. Die Angabe des Aufenthaltsstatus entspringt der begründeten Sorge, ein möglicher Arbeitgeber könnte aus Angst vor einer leidigen Visumsbeantragung diese Bewerbung beiseitelegen. Nun, diese Sorge hat sich erledigt, die junge Frau hat den Job bekommen. Ende gut? Nein, wir sind noch nicht fertig. Nach der Vertragsausstellung muss die Bundesagentur für Arbeit prüfen, ob Frau M. überhaupt „qualifikationsadäquat“ eingesetzt wird. Kellnern dürfte sie zum Beispiel nicht ohne Weiteres. Das mag gut gemeint sein, aber: Freie Berufswahl geht anders. Wir erklären also der Bundesagentur, warum wir uns für Frau M. entschieden haben und warum sie sich auf der Stelle adäquat weiter qualifizieren wird.

Die Sache ist gerade entschieden, alles ist gut gegangen, die junge Frau hat die Stelle angetreten. Aber eines ist klar: Wir müssen prüfen, ob wir noch zu viele bürokratische Hürden haben. Die Entwicklung eines rationalen und flexiblen Aufenthalts- und Arbeitsrechts ist schon lange geboten – angesichts der neuen Einwanderung hat die Arbeit an dieser Hausaufgabe eine neue Dringlichkeit.

Jutta Allmendinger