

**Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienste e.V.
(bpa)**

Stellungnahme zum

Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

**Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau
und Heimat vom 26.11.2018**

**sowie zum Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern,
für Bau und Heimat vom 19.11.2018 für die**

Fünfte Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung

Berlin, 7. Dezember 2018

Vorbemerkung

Der **Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa)** bildet mit mehr als 10.000 aktiven Mitgliedseinrichtungen die größte Interessenvertretung privater Anbieter sozialer Dienstleistungen in Deutschland. Einrichtungen der ambulanten und (teil-) stationären Pflege, der Behindertenhilfe und der Kinder- und Jugendhilfe in privater Trägerschaft sind im bpa organisiert. Die Mitglieder des bpa tragen die Verantwortung für rund 305.000 Arbeitsplätze und ca. 23.000 Ausbildungsplätze.

Die Mitgliedseinrichtungen des bpa, insbesondere die Pflegeeinrichtungen sind bereits seit einigen Jahren im vollen Ausmaß vom Fachkräftemangel betroffen. Die sog. durchschnittlichen Vakanzzeiten bei der Neubesetzung offener Stellen in der Pflege steigen von Bericht zu Bericht der Bundesagentur für Arbeit weiter an und liegen derzeit bei 175 Tagen für die Altenpflege und 154 für die Gesundheits- und Krankenpflege (Engpassanalyse der BA 6/2018). Pflegedienste und Pflegeheime müssen deshalb die Versorgung von weiteren Pflegebedürftigen ablehnen, weil nicht ausreichend Personal zur Verfügung steht. Der Fachkräftemangel führt auch ganz konkret zu Schließungen von Betrieben und Belegungsstopps in Heimen, weil die Versorgung durch Fachkräfte nicht mehr gewährleistet werden kann. Die Lage lässt sich daher in vielen Regionen durchaus als sehr ernst beschreiben, so dass auch die pflegerische Versorgung der Bevölkerung insgesamt bedroht ist. **Zahlreiche wissenschaftlichen Studien gehen übereinstimmend davon aus, dass in den nächsten Jahrzehnten mehrere Hunderttausend Pflegefachkräfte zusätzlich im gesamten Gesundheitssystem benötigt werden, um die weiterhin wachsende Anzahl pflegebedürftiger Menschen versorgen zu können.** Die Studie des IEGUS, WifOR und IAW im Auftrag des BMWi geht etwa davon aus, dass die bereits bestehende Lücke im Mangelberuf der Altenpflege von 83.000 Arbeitskräften im Jahr 2016 auf 182.000 Personen im Jahr 2030 steigen wird.

Gleichzeitig steht Deutschland heute bereits im **starken und weltweiten Wettbewerb um die besten Fachkräfte** mit anderen wirtschaftlich starken Staaten in Europa, mit den USA, Kanada, Japan, Australien und absehbar auch mit China. Deutschland ist hierbei oft nicht die erste Wahl der Fachkräfte, wirkt allerdings durch gute Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit für viele Fachkräfte anziehend. Will Deutschland zukünftig weiter attraktiv bleiben, seinen Wohlstand halten und eine Chance auf zuwandernde Fachkräfte dem Ausland zur Abfederung des weiter stark wachsenden Fachkräftebedarfs im Inland, insbesondere in der Pflege und im Gesundheitswesen haben, **so muss es den deutschen Unternehmen so einfach wie möglich gemacht werden, die dringend benötigten Fachkräfte nach Deutschland zu holen.**

Vor diesem Hintergrund dankt der bpa für die Übersendung des Entwurfs und nimmt dazu nachfolgend Stellung.

A. Allgemeine Anmerkungen und Forderungen des bpa

Der bpa hat schon seit Langem die Überarbeitung des deutschen Einwanderungsrechts für eine erleichterte Anwerbung, Zuwanderung und Anerkennung von ausländischen Pflegefachkräften aus der EU und dem weiteren Ausland gefordert, weil der Fachkräftemangel allein durch verstärkte Ausbildungsbemühungen, einer Erhöhung der Vollzeitstellen und der Verweildauer im Beruf aufgrund der immer stärker wirkenden demografischen Entwicklung nicht ausreichend kompensiert werden kann. Zur Sicherung der Fachkräftebasis müssen daher weitere Personen in den deutschen Arbeitsmarkt eintreten.

Bereits 2001 forderte der bpa daher die „Greencard für Pflegekräfte“. Er forderte und begleitete maßgeblich die Öffnung des Arbeitsmarktes für die neuen osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten im Jahr 2011, die Gesetzgebung zum Anerkennungsgesetz von 2012, die Neufassung der Beschäftigungsverordnung von 2013 sowie die Verbesserungen im § 17a des Aufenthaltsgesetzes im Jahr 2015. **Insofern begrüßt und unterstützt der bpa auch den jetzigen Referentenentwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz grundsätzlich als weiteres positives Signal an die deutsche Wirtschaft sowie vor allem an die Fachkräfte im Ausland.**

Ebenso wie der Gesetzgeber sieht der bpa dabei zwar keine zwingende Notwendigkeit, die bestehenden Gesetze und Regelungen des Einwanderungsrechts in ein komplett eigenständiges und gebündeltes Einwanderungsgesetzbuch zu überführen, auch wenn dies zur Übersichtlichkeit wünschenswert gewesen wäre. Stattdessen werden mit dem Entwurf für Fachkräfte und Auszubildende die wesentlichen Regelungen im Aufenthaltsgesetz getroffen, so dass zumindest die bisherige komplexe Bezugnahme auf die Beschäftigungsverordnung in der Regel entfällt.

Allerdings enthält der Entwurf für den Pflege- und Gesundheitsbereich nach Einschätzung des bpa wenig konkrete Verbesserungen. Sowohl die geplante generelle Öffnung der Fachkräfteeinwanderung auch außerhalb von sog. Mangelberufen als auch das 6-Monatsvisum zur Arbeitsplatzsuche erscheinen sinnvoll, aber längst nicht ausreichend, da die Einwanderung sich vor allem am Arbeitsmarkt und den Erfordernissen des Standorts Deutschland orientieren soll, d.h. an konkreten Arbeitsplätzen.

So fehlt es dem Gesetzentwurf bisher noch weitgehend an signifikanten Erleichterungen für die Zuwanderung von Pflegefachkräften und Auszubildenden in der Pflege. **Zu den wichtigsten bisher nicht berücksichtigten Forderungen des bpa zählen dabei:**

- Regelung einer „Care-Card“ für ausländische Pflegefachkräfte als

international verständliches und positives Signal, dass sie nach Deutschland kommen können, hier willkommen sind und als Fachkraft in der deutschen Pflege dringend gebraucht werden,

- Ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG [neu] bei zentralen Ausländerbehörden der Länder und die verkürzten Fristen auch im beschleunigten Visumsverfahren nach § 31a der AufenthV [neu] sind grundsätzlich zu begrüßen. Dennoch bedarf es einer nachhaltigen **personellen Stärkung der Ausländerämter und Visastellen der Botschaften, um die verkürzten Fristen auch einhalten zu können**. Im Falle des notwendigen persönlichen Erscheinens sollten die Antragsteller aufgrund der regionalen Erreichbarkeit aber weiterhin beim Ausländeramt auch am Wohnsitz bzw. Arbeitsort vorsprechen können.
- Einrichtung einer **bundeszentralen Anerkennungsstelle mit ausreichend Personal zur einheitlichen und effektiven Anerkennung** aller ausländischen Fachkräfte in bundesrechtlich reglementierten Heilberufen. Die in § 81a Abs. 3 AufenthG [neu] genannte Servicestelle reicht als reine Verweisungsstelle an die zuständige Anerkennungsstelle bei weitem nicht aus. Notfalls könnte diese Stelle nach Ansicht des bpa auch bei den Verbänden der Pflegeeinrichtungen bzw. Arbeitgeber eingerichtet werden können (analog der IHK FOSA).
- Normierung einer „**Kompetenzvermutung**“ für **mehr als drei Jahre umfassende Studiengänge** in der Krankenpflege zur automatischen Anerkennung in Deutschland, etwa für philippinische Krankenpflegeabschlüsse, die auf Rahmencurricula des Heimatstaates basieren, wie es etwa für andere EU-Abschlüsse im Rahmen der automatischen Anerkennung nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG erfolgt.
- Ausdrückliche gesetzliche Klarstellung, dass **ausländische Krankenpflegekräfte** eventuell erforderliche **Anpassungsmaßnahmen und Praktika** mit den zukünftigen Regelungen des **Pflegeberufegesetzes ab 1.1.2020 in allen generalistischen Pflegefachschulen absolvieren** können.
- Beauftragung der geforderten bundeszentralen Anerkennungsstelle bzw. der bestehenden länderübergreifenden Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe zur Erstellung von **Musteranerkennungsverfahren für typische Abschlüsse in der Krankenpflege aus den häufigsten Herkunftsländern**, die verbindliche Vorgaben für die individuellen Anerkennungsverfahren enthalten.
- Die Vereinfachung des **bisherigen § 17a AufenthG** im § 16d AufenthG [neu] sollten auch dazu genutzt werden, **bisherige Umsetzungsprobleme zu beheben**, wie zum Beispiel die **weitergehende Arbeitsmöglichkeit vor Beginn einer Anpassungsmaßnahme sowie die Ableistung von betrieblichen Anpassungsmaßnahmen**. Die Prüfung der (Teil)anerkennungsbescheide durch die Botschaften bei Vorliegen eines Arbeitsvertrages in § 16d Abs. 3 AufenthG [neu] ist nicht sinnvoll, weil sie das Verfahren verzögert, bis die Bescheide tat-

sächlich vorliegen.

- **Erstreckung der geplanten Regelung in § 16d Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 AufenthG [neu] auch für private Anwerbung und Vermittlungen**, da die zwischenstaatlichen Vermittlungsabsprachen nur einen Teil der Vermittlungszahlen der privaten Vermittlungen darstellen. Die Unternehmen brauchen jedoch die Flexibilität, auch selbst oder mit privaten Vermittlungsunternehmen Pflegekräfte anzuwerben und die Anerkennung erst in Deutschland durchzuführen. **Anwerbung und Vermittlung von Fachkräften darf kein staatliches Monopol sein bzw. werden!**
- Sowohl **Fachkräfte als auch Auszubildende aus dem Ausland müssen bereits vor dem Beginn von Anpassungskursen oder Vorbereitungslehrgängen zur Kenntnisprüfung bzw. dem Beginn der Ausbildung hier in Deutschland zur Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes arbeiten dürfen**. Denn Visumserteilung und Kurs- bzw. Ausbildungsbeginn in Deutschland liegen häufig um mehrere Monate zeitlich versetzt. Auch nach Anerkennung bzw. Ausbildungsende muss eine Beschäftigung über eine Aufenthaltstfiktio weiter möglich sein, bis der neue Aufenthaltstitel erteilt ist.
- Die **Niederlassungserlaubnis sowie der Familiennachzug muss wie bei den Auszubildenden für Fachkräfte bereits 2 Jahre nach der Berufsanerkennung in Deutschland möglich sein** und nicht erst nach 4 Jahren für Fachkräfte nach erstmaliger Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 18a AufenthG [neu] bzw. bei erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in Deutschland bereits nach einem Jahr. Denn meistens halten sich die Fachkräfte schon länger für die Anerkennungsphase oder eine Ausbildung im Inland auf.
- Es braucht eine **umfassende Förderung von Sprachkursen** im In- und Ausland sowie **verbesserte Förderung der Anpassungslehrgänge bzw. Vorbereitungskurse für Kenntnisprüfungen**. Auch der **Aufbau von Anwerbe- und Beratungszentren in bestimmten Schwerpunktländern** mit hohem Fachkräftepotenzial sollte geprüft werden.
- Die WHO-Liste nach als Anlage zu § 38 BeschV muss weiterhin als verbindliche Verbotsliste für Staaten, aus denen Gesundheits- und Pflegepersonal nicht aktiv abgeworben werden darf, gelten. Jedoch **sollte die veraltete WHO-Liste dringend überprüft und ggf. aktualisiert werden** (z.B. hinsichtlich Indien und Indonesien).
- Regelungen zum **digitalen Verwaltungsverfahren** bei der Einwanderung und Anerkennung von Fachkräften, vor allem in der Kommunikation mit Behörden und Botschaften.

B. Anmerkungen zu den Regelungen im Einzelnen

I. Zum Referentenentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Vorab: Alternativvorschlag des bpa für eine einfache und transparente Regelung einer „Care-Card“ für die Pflege

Die jetzige Novellierung des AufenthG im Zuge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes erscheint weiterhin zu kompliziert und unverständlich für den Rechtsanwender und Antragsteller. Die Gesetzesinitiative sollte daher insgesamt dazu genutzt werden, das Fachkräfteeinwanderungsrecht für ausländische Pflegefachkräfte und Auszubildende in der Pflege umfassend zu vereinfachen und für inländische Arbeitgeber, für die deutschen Botschaftsmitarbeiter und auch Mitarbeiter der Ausländerämter verständlicher zu gestalten.

Dazu sollte für die deutsche Pflege als eine der hauptbetroffenen Branchen des Fachkräftemangels ein besonderer Aufenthaltstitel – eine sog. „Care-Card“ – zur Anerkennung und Beschäftigung von ausländischen Pflegefachkräften und für Auszubildende geschaffen werden, um ein besonderes Signal an diese Pflegekräfte, die Ausbildungsinteressierten und Arbeitgeber im Inland auszusenden. Dies ist eine zentrale Forderung des bpa und wurde bereits im Jahr 2001 als „Greencard für die Pflege“ erhoben. Damit würde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz der besonderen Bedeutung des Pflegesektors für die deutsche Wirtschaft gerecht, da inzwischen in der Pflege mehr Menschen beschäftigt sind als im deutschen Automobilbau. Auch die Bedeutung des Fachkräftemangels in der Pflege für die Gesamtgesellschaft ist evident stärker als bei anderen Wirtschaftszweigen, da von der Versorgung der pflegebedürftigen Menschen durch ausreichend Fachkräfte weitere Wirtschafts- und Arbeitsprozesse abhängen, zumal Angehörige selbst nur dann einer geregelten Arbeit nachgehen können, für die Wirtschaft zur Verfügung stehen und Steuern zahlen, wenn sie professionelle Hilfe zur Pflege ihrer Angehörigen in Anspruch nehmen können. Im Rahmen der Care-Card sollte außerdem für die Anerkennung eine „Kompetenz-Vermutung“ für alle mehr als drei Jahre akademisch ausgebildeten Krankenpflegefachkräfte gelten, ohne dass sie in Deutschland noch eine Anerkennung durchlaufen müssen. Dies würde etwa für philippinische Krankenpfleger/innen gelten. Andere Abschlüsse sollten wie bisher zwar eine Anerkennung durchlaufen, aber über eine bundeszentrale Anerkennungsstelle, welche eine einheitliche Rechtsanwendung gewährleisten kann und transparente Kriterien für wichtige Herkunftsländer vorhält. Für die deutschen Sprachkenntnisse sollte dabei das Eingangsniveau B1 gelten, mit dem Erfordernis der weiteren Verbesserung bis B2 oder höher im Verlauf der beruflichen Tätigkeit in Deutschland. Diese Forderung basiert auf den hervorragenden Erfahrungen mit

über 10.000 philippinischen und koreanischen Fachkräften, welche ab Mitte der 1960er bis Anfang der 1970er Jahre mit staatlicher Unterstützung für Deutschland angeworben werden und das damalige Gesundheits- und Pflegesystem bedeutend unterstützen konnten. Trotz fehlendem geregeltem Anerkennungsverfahren und Sprachanforderungen funktionierte die Integration in die deutschen Krankenhäuser und Gesundheitsbetriebe damals hervorragend. Vertiefte deutsche Sprachkenntnisse wurden erst im Beruf und mit Unterstützung der Kollegen im Betrieb erworben – scheinbar ohne dass es zur Beeinträchtigung der Patientensicherheit kam. Dies sollte auch heute Anlass sein darüber nachzudenken, wie sich die Anwerbung und Integration von ausländischen Pflegefachkräften einfach und unbürokratisch gestalten lässt. Die Care-Card könnte hier eine moderne und dennoch ähnlich leicht verständliche Fassung der damaligen Anwerbe-Initiative sein und gleichzeitig für Fachkräfte und Auszubildende gelten.

Regelungsvorschlag:

§ xx AufenthG [neu] „Care-Card“ für Pflegefachkräfte und Auszubildende in der Pflege

- (1) Ausländischen Pflegefachkräften mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren und einer Arbeitsplatzzusage in Deutschland sowie Auszubildenden mit einer Ausbildungsplatzzusage in Deutschland soll eine Aufenthaltserlaubnis für die Pflege („Care-Card“) für drei Jahre erteilt werden. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 39 ist nicht erforderlich.**
- (2) Die „Care-Card“ berechtigt zu einer zeitlich nicht eingeschränkten Beschäftigung beim anwerbenden Arbeitgeber oder Ausbildungsbetrieb, auch vor oder während eines beruflichen Anerkennungsverfahrens sowie in der Wartezeit auf den Ausbildungsbeginn und ebenfalls in der Wartezeit auf die Erteilung der Berufszulassungsurkunde.**
- (3) Das Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegefachkräfte kann entweder schon im Ausland vor Erteilung der „Care-Card“ oder erst in Deutschland bei der bundeszentralen Anerkennungsstelle betrieben werden. Soweit keine Originale oder beglaubigte Kopien zwingend zur Feststellung der Qualifikation erforderlich sind, können sämtliche Anträge und Erklärungen auch elektronisch übermittelt werden. Übersetzungen von Dokumenten aus dem Englischen sind dabei in der Regel nicht erforderlich.**
- (4) Ausländische Pflegefachkräfte mit einer akademischen Regelausbildung von mehr als drei Jahren und deutschen Sprachkenntnissen auf dem Niveau B1 oder höher gelten abweichend von den Regelungen des Krankenpflegegesetzes und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Kran-**

kenpflege sowie ab 1. Januar 2020 abweichend von den Regelungen des PflBG bereits mit Erteilung der „Care-Card“ als berufsrechtlich gleichgestellt mit den deutschen Berufsträgern. Hierüber erteilt die bundeszentrale Anerkennungsstelle auf Antrag innerhalb von einem Monat einen Bescheid.

1. Zu Art. 1 (Änderung des Aufenthaltsgesetzes)

Zu den Regelungen aus dem Gesetzentwurf:

§ 2 Abs. 11a (Begriff „gute deutsche Sprachkenntnisse“)

Regelungsinhalt:

Nach der Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 11a AufenthG [neu] entsprechen „gute deutsche Sprachkenntnisse“ dem Niveau B2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Sprachrahmen. Diese Anforderung wird gleichzeitig im § 17 Abs. 1 als Voraussetzung für eine Aufenthaltserlaubnis zur Studien- oder Ausbildungsplatzsuche normiert.

Bewertung des bpa:

Der bpa kann dieser Anforderung zustimmen, da Ausländer, die noch keinen Studien- oder Ausbildungsplatz haben und erst zur Suche nach Deutschland kommen, ein relatives hohes Maß an Deutschkenntnissen vorweisen können sollten, um sich erfolgreich im Inland für einen deutschen Studien- oder Ausbildungsplatz zu bewerben. Bei ausländischen Bewerbern, welche jedoch bereits einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz in Deutschland zugesagt bekommen haben, erscheint für den Anfang zur Anerkennung und für den Ausbildungsbeginn das Niveau B1 mit einer berufsbezogenen Ausrichtung ausreichend (vgl. Verwaltungspraxis der Anerkennungsstelle Darmstadt für Hessen auf Grund einer Studie der Hochschule Fulda zusammen mit der BA), da davon ausgegangen werden kann, dass sie im Berufsleben zügig das Niveau B2 oder höher erreichen.

Änderungsvorschlag:

Keine.

§ 2 Abs. 12a (Begriff „qualifizierte Berufsausbildung“)

Regelungsinhalt:

Nach der Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 12a AufenthG [neu] liegt eine qualifizierte Berufsausbildung vor, wenn es sich um eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handelt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.

Bewertung des bpa:

Hier ist fraglich, wie ausländische Qualifikationen als Pflegehelfer/in bzw. „Care-Giver“ zu bewerten sind, welche nach ein- oder zweijähriger Ausbildungsdauer erworben werden. Aus Sicht des bpa könnten damit auch zweijährig ausgebildete Pflegehelfer/innen bzw. „Care-Giver“ über eine qualifizierte Berufsausbildung im Sinne der Vorschrift verfügen und damit ebenfalls für einen Aufenthaltstitel als Fachkraft nach § 18 Abs. 4 iVm § 18a AufenthG [neu] in Frage kommen. Dies wäre zu begrüßen, da auch bei den qualifizierten Pflegehelfern in vielen Regionen bereits ein Mangel besteht. Jedenfalls bei den mehr als dreijährigen Pflegeausbildungen im Ausland (z.B. philippinische 4-jährige Abschlüsse „Bachelor of Nursing“) muss zudem eine automatische Anerkennung in Deutschland geregelt werden (vgl. oben einleitend zu Teil B die Ausführungen zur „Care-Card“ sowie in Abs. 4 des alternativen Regelungsvorschlages).

Änderungsvorschlag:

Keine.

§ 4a Abs. 1 Zugang zur Erwerbstätigkeit [Umkehr Regel-Ausnahme]

Regelungsinhalt:

Die Vorschrift geht in Umkehrung der bisherigen Rechtslage nunmehr davon aus, dass ein Aufenthaltstitel grundsätzlich auch zur Erwerbstätigkeit berechtigt, es sei denn, ein Gesetz bestimmt ein Verbot. Entsprechend fallen nach dem Entwurf in vielen bisherigen Regelungen die besonderen Erlaubnistatbestände zur Möglichkeit der Beschäftigung weg.

Bewertung des bpa:

Der bpa begrüßt diese grundsätzliche Liberalisierung und Vereinfachung des Ausländerbeschäftigungsrechts.

Änderungsvorschlag:

Keine.

§ 16 Abs. 1 Grundsatz des Aufenthalts zum Zweck der Ausbildung

Regelungsinhalt:

Der § 16 AufenthG [neu] beschreibt den allgemeinen Grundsatz des Aufenthalts zum Zweck der Ausbildung, wonach sich der Zugang von Ausländern zur Ausbildung nach dem Bedarf des deutschen Arbeitsmarkts richtet und der Stärkung des Wissensstandortes Deutschland dient und an die hiesigen Ausbildungskapazitäten geknüpft ist.

Bewertung des bpa:

Die Anknüpfung an den hiesigen Arbeitsmarkt und bestehende Ausbil-

dungskapazitäten ist grundsätzlich sinnvoll. Gleichwohl ist für den Bereich der Pflege festzustellen, dass hier aufgrund der demografischen Entwicklung auch langfristig ein Zuzug von Auszubildenden erforderlich sein wird und entsprechende Kapazitäten geschaffen werden müssen. Dabei kann es nur einen eingeschränkten Ermessensspielraum für die Zulassung zur Ausbildung geben. Insbesondere ist hier nach Ansicht des bpa die weitere Aufrechterhaltung der Vorrangprüfung nicht sinnvoll (dazu s.u. bei § 16a AufenthG [neu] sowie § 8 BeschV [neu])

Änderungsvorschläge:

Der bpa schlägt die Aufnahme einer Klarstellung in die Begründung vor, wonach auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein langanhaltender Bedarf für Auszubildende in der Pflege besteht und dort deshalb eine Vorrangprüfung nicht erforderlich ist. Die formell immer noch geltende Vorrangprüfung bei Visumsanträgen zur Ausbildung wird schon heute in der Altenpflege faktisch nur noch pro forma durchgeführt, da sie bürokratisch wirkt und das Zustimmungsverfahren der BA unnötig verzögert.

§ 16a Berufsausbildung

Regelungsinhalt:

Die Vorschrift knüpft im Abs. 1 an den bisherigen § 17 Abs. 1 AufenthG an und ermöglicht – mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit – (§ 8 BeschV [neu]) die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Dabei wird nun der Zweckwechsel (Wechsel des Ausbildungsplatzes oder in ein Studium) während der Ausbildung bereits in der Vorschrift klarer geregelt und nicht erst durch Verweis. Auch wird geregelt, dass der Besuch eines vorbereitenden berufsbezogenen Deutschkurses vom Aufenthaltswitzweck gedeckt ist. In Abs. 3 wird die bisherige Regelung übernommen, wonach die Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Berufsausbildungen zur Ausübung einer von der Berufsausbildung unabhängigen Beschäftigung von bis zu 10 Stunden je Woche berechtigt.

Bewertung des bpa:

Der bpa kritisiert an der grundsätzlich guten Regelung für eine Ausbildung von Ausländern in Deutschland, dass weiterhin an dem Zustimmungserfordernis seitens der Bundesagentur mit einer Vorrangprüfung nach § 8 BeschV [neu] festgehalten wird. Die Vorrangprüfung ist für viele Ausbildungsberufe in denen Auszubildende fehlen, nicht mehr zeitgemäß und verzögert unnötig die Aufnahme von Auszubildenden. Bei Fachkräften in Mangelberufen wie der Pflege wurde die Vorrangprüfung bereits mit § 6 Abs. 3 der BeschV von 2013 abgeschafft. Sie sollte daher auch für Ausbildungen entweder völlig entfallen oder nur noch in bestimmten Wirtschaftsbereichen angewendet werden, in denen ein deutlicher Mangel an Ausbildungsplätzen für inländische Bewerber vorherrscht.

Die ausdrückliche Ermöglichung eines berufsbezogenen vorbereitenden Sprachkurses über den Aufenthaltstitel zur betrieblichen Ausbildung wird vom bpa begrüßt.

Allerdings kritisiert der bpa, dass Auszubildende bisher kein Praktikum bzw. vorbereitende Tätigkeiten im Betrieb mit ihrem Ausbildungsvisum aufnehmen können. Dieses wird von Betrieben wie auch den angehenden Auszubildenden sehr oft gewünscht, um die häufig auftretende Zwischenzeit zwischen Erteilung des Visums, Anreise und Ausbildungsbeginn sinnvoll zu überbrücken. Auch im Rahmen eines vorbereitenden Sprachkurses müssen die angehenden Auszubildenden ihren Lebensunterhalt sichern und wollen daher oftmals bereits einer praktischen Beschäftigung im späteren Ausbildungsbetrieb nachgehen. Die Möglichkeit in § 16 Abs. 3 [neu] zur Beschäftigung von bis zu 10 Stunden wöchentlich neben der Ausbildung reicht zwar für die Beschäftigung neben der Ausbildung aus, aber nicht für die Warte- bzw. Vorbereitungszeit vor einer Ausbildung. Hier ist daher dringend eine ergänzende Regelung erforderlich, damit die Auszubildenden in der Wartezeit auf den Ausbildungsplatz vorher beschäftigt werden können, ohne wöchentliche Stundenbegrenzung. Dies dient letztlich auch ihrer besseren Integration und Vorbereitung auf die Ausbildung.

Auch im Anschluss an eine absolvierte Ausbildung tritt häufiger das Problem auf, dass es aufgrund von Verzögerungen in den staatlichen Berufszulassungsbehörden der Länder teilweise einige Monate dauert, bis die Ausbildungsabsolventen ihre Berufszulassungsurkunde in der Alten- bzw. Krankenpflege erhalten. Während dieser Zeit können die Absolventen formal jedoch noch keinen Aufenthaltstitel nach § 18a [neu] beantragen, da sie noch keine Fachkräfte sind und auch eine Zusage nach § 18 Abs. 2 Nr. 3 [neu] in der Regel nicht vorab erteilt wird. Es darf jedoch nicht sein, dass die Ausbildungsbetriebe ihre eigenen Absolventen kündigen müssen und diese ihren Lebensunterhalt nicht verdienen können und im schlechtesten Fall die Heimreise antreten müssen, nur weil die deutsche Berufszulassungsurkunde auf sich warten lässt.

Änderungsvorschläge:

Der bpa schlägt daher folgende Ergänzungen vor:

1. In § 16a Abs. 1 in Satz 3 wird ergänzt:

*„Der Aufenthaltswitzweck der betrieblichen qualifizierten Berufsausbildung umfasst auch den Besuch eines berufsbezogenen Deutschsprachkurses nach der Deutschsprachförderverordnung **sowie praktische Tätigkeiten im zukünftigen Ausbildungsbetrieb sowie nach Abschluss der Ausbildung bis zur Erteilung der Berufszulassungsurkunde.**“*

2. In § 16a Abs. 3 wird nach Satz 1 ergänzt: **„Befindet sich der Ausländer in einer Wartezeit auf den Ausbildungsbeginn oder auf die Erteilung der Berufszulassungsurkunde im Anschluss an die Ausbildung, berechtigt der Aufenthaltstitel zur vorübergehenden Ausübung einer zeitlich nicht eingeschränkten Beschäftigung bis zum Ausbildungs-**

beginn oder Erteilung der Berufszulassungsurkunde.“

§ 16d Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Regelungsinhalt:

Die Regelung des § 16d [neu] übernimmt mit einigen Änderungen die Regelungen des im Jahr 2015 eingeführten § 17a zur Erteilung eines Aufenthaltstitels Durchführung von Berufsanerkennungsmaßnahmen in Deutschland.

Bewertung des bpa:

Die Regelung des § 16d [neu] stellt neben § 18a [neu] die zentrale Regelung zur Erteilung von Aufenthaltstiteln für nicht akademische Fachkräfte im Fachkräfteeinwanderungsgesetz dar und enthält für die Pflege bisher kaum Verbesserungen zur bisherigen Regelung des § 17a AufenthG. Hier ergeben sich zahlreiche Änderungsbedarfe. Es sind zumindest folgende Nachbesserungen aus der Sicht des Mangelberufes Pflege am Entwurf nötig:

1. Zu Abs. 1 (Aufenthalt zur Anerkennung und Beschäftigung in Deutschland):

a) Anerkennungsbescheid als Voraussetzung für Visum

Ein wesentlicher Grund, warum es zu langen Verfahrenszeiten im Visums-Antragsprozess kommt und weshalb die deutschen Botschaften im Ausland bisher von § 17a-Anträgen von Fachkräften teilweise deutlich überlastet sind, ist auch wesentlich das Erfordernis zur Vorlage eines (Teil-)Anerkennungsbescheides der deutschen Anerkennungsbehörde. Dieses Erfordernis wird in § 16d Abs. 1 bzw. Abs. 2 AufenthG [neu] leider weiter aufrechterhalten. Somit müssen die ausländischen Fachkräfte und ihre zukünftigen deutschen Arbeitgeber weiterhin warten, bis die deutsche Anerkennungsstelle einen (Teil-)anerkenungsbescheid erlassen hat, was bei überlasteten Anerkennungsstellen oftmals viele Monate dauert. Aus dem Ausland sind diese Anträge auch weiterhin nur unter erschwerten Bedingungen zu stellen und der Einwanderungsprozess könnte deutlich schneller ablaufen, wenn das Anerkennungsverfahren aus dem Visumsantragsverfahren herausgehalten werden würde. Dann würden lediglich der Nachweis eines einschlägigen ausländischen Berufsabschlusses aus der Pflege, der Eingangssprachvoraussetzungen, eine konkrete Arbeitsplatzzusage, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ermöglichung der Anpassungsmaßnahme innerhalb der ersten zwei Jahre sowie die Zustimmung der Bundesarbeitsagentur erforderlich sein, um ein Visum zu bewilligen, was wesentlich schneller für die Botschaften zu Bearbeiten ginge.

b) „Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme“

Hinsichtlich der geplanten Ersetzung des Begriffes „Bildungsmaßnahme“

im bisherigen § 17a AufenthG durch den Begriff „Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme“ im § 16d Abs. 1 AufenthG [neu] sollte klargestellt werden, dass darunter weiterhin auch Vorbereitungslehrgänge auf die Kenntnisprüfung fallen, auch wenn sie nicht vorgeschrieben sind und ebenfalls die Durchführung von Sprachkursen dazu zählen kann.

c) „hinreichende deutsche Sprachkenntnisse“

Die Regel-Sprachanforderung „hinreichende deutsche Sprachkenntnisse“ und der diesbezügliche Verweis in der Begründung auf das Niveau A2 für alle Aufenthalte nach dieser Vorschrift wird begrüßt, auch wenn das Sprachniveau zur Berufsanerkennung in Deutschland dann in den reglementierten Heilberufen höher liegt, in der Regel bei mindestens B1 oder B2. Die einreisenden Fachkräfte und deutschen Arbeitgeber sollten aber die Wahl haben, ob das Niveau B2 schon im Ausland oder erst in Deutschland erreicht werden soll.

d) ohne Zustimmung nur, wenn nicht überwiegend betrieblich

Weiterhin ist aus Sicht des bpa nicht nachvollziehbar, dass die Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme nur dann zustimmungsfrei von der Bundesagentur für Arbeit bzw. nach der BeschV nach § 16d Abs. 1 Nr. 3 AufenthG [neu] möglich ist, soweit sie nicht überwiegend betrieblich erfolgt. Denn auch Anpassungs- und Vorbereitungskurse auf die Kenntnisprüfung, die aber z.B. an 2 Tagen in der Woche in einem theoretischen Kurs an einer Pflegeschule, an 3 Tagen durch praktische Tätigkeit in einem Krankenhaus oder einer Pflegeeinrichtung stattfinden, sind tauglich, die wesentlichen Unterschiede zu den deutschen Ausbildungsinhalten auszugleichen.

e) Dauer für 18 Monate, mit Verlängerungsmöglichkeit auf 24 Monate

Die Verlängerungsmöglichkeit von 18 auf 24 Monate in Abs. 1 Satz 3 ist aus der Praxis zu begrüßen, da die Anerkennungsmaßnahmen bei zu wiederholenden Prüfungen oder ergänzenden Sprachlehrgängen vereinzelt länger dauern können.

2. Zu Abs. 2 (Arbeitsmöglichkeit während der Anpassungsmaßnahme):

Die Regelung übernimmt den bisherigen § 17a Abs. 3 AufenthG, wonach die Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer zeitlich nicht eingeschränkten Beschäftigung berechtigt. Positiv ist zwar, dass diese nun nicht mehr im „engen“ Zusammenhang mit der späteren Beschäftigung stehen muss, also z.B. vor Berufsanerkennung auch pflegerische Helfertätigkeiten ausgeübt werden können, die lediglich „im Zusammenhang“ stehen. Dies ist bisher in der Praxis der Zustimmung Bundesarbeitsagentur ein häufiges Problem.

Der bpa fordert hier jedoch außerdem, dass auch eine vor- und nachgelagerte Helfertätigkeit vor Beginn der Anpassungsmaßnahme bzw. des Vorbereitungskurses auf die Kenntnisprüfung sowie nach deren Abschluss bis zur Erteilung der Berufszulassungsurkunde über diese Vorschrift ermöglicht werden muss. Denn die Kurse beginnen oft nur ein- oder zweimal

jährlich, sind sehr stark nachgefragt bzw. überbucht oder werden regional nur unzureichend angeboten, so dass es teilweise zu langen Wartezeiten von mehreren Monaten bis zu über einem Jahr kommt. Nach der bisher geltenden Regelung und auch dem jetzigen Entwurf werden die Aufenthaltstitel jedoch nur „für die Durchführung“ der Bildungsmaßnahme bzw. zukünftig der Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme – das heißt für die konkrete Laufzeit der betreffenden Kurse erteilt werden. Sowohl die ausländischen Fachkräfte als auch die anwerbenden deutschen Arbeitgeber haben aber ein hohes Interesse daran, dass die Fachkräfte schnell nach Deutschland einreisen und hier vorab als Hilfskraft tätig werden können, bis der Kurs beginnt. Anderenfalls orientieren sich die Fachkräfte bei längeren Wartezeiten häufig um und gehen in andere Länder oder zu anderen Arbeitgebern in Regionen mit besser verfügbaren Anpassungskursangeboten. Dies sollte verhindert werden, um gerade auch Arbeitgeber in ländlichen Regionen die Möglichkeit zur Fachkräfteanwerbung aus dem Ausland zu bieten.

3. Zu Abs. 3 (qualifizierte, zeitlich beschränkte Beschäftigung):

Die Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Abs. 3 AufenthG [neu] soll bei nicht-reglementierten Berufen den Aufenthalt zur Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation und eine parallele qualifizierte Beschäftigung ermöglichen, wenn zur Gleichwertigkeitsfeststellung schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis und theoretische Kenntnisse nicht in wesentlichem Umfang fehlen.

Der bpa kritisiert hier, dass die Vorschrift nur für nicht-reglementierte Berufe gelten soll. Hier könnte aber auch für reglementierte Gesundheitsberufe eine Art „Kompetenz-Vermutung“ gesetzlich postuliert werden, so dass sie schon von Anfang an als Fachkräfte arbeiten könnten, sofern der Arbeitgeber sich verpflichtet, den Ausgleich von festgestellten Unterschieden der Ausbildung innerhalb von zwei Jahren zu ermöglichen. Für reglementierte Berufe wird aber weiterhin außer im Falle des Abs. 4 bereits ein bereits vorliegender (Teil-)Anerkennungsbescheid sowie die konkrete Anmeldung zu einem Anpassungskurs als Grundvoraussetzung für die Beantragung des Aufenthaltstitels nach Abs. 1 gefordert.

Außerdem bleibt die Formulierung in Nr. 1 der Regelung sehr unklar, wonach die Botschaften fachlich feststellen sollen, ob „zur Feststellung der Gleichwertigkeit [...] schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis und theoretische Kenntnis nicht in wesentlichem Umfang fehlen“. Hier fragt sich, wie Botschaftsmitarbeiter im Ausland dies beurteilen sollen. Stattdessen sollte einfacher auf „offensichtliche Qualifikationsdefizite“ abgestellt werden, so dass die Botschaften nur augenscheinliche Defizite prüfen müssen.

4. Zu Abs. 4 (Aufenthaltstitel über staatliche Vermittlungsabsprachen):

Der § 16d Abs. 4 AufenthG [neu] ermöglicht den Aufenthalt zur Anerkennung im Rahmen von staatlichen Vermittlungsabsprachen zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes. Die Vorschrift greift eine ähnliche Regelung im derzeitigen § 6 Abs. 2 Satz

1 Nr. 1 der BeschV auf und gewährt nun gleichzeitig eine unabhängige Beschäftigungsmöglichkeit von bis zu 10 Stunden je Woche. Dabei wird im vorliegenden Entwurf in Nr. 1 ausdrücklich an die reglementierten Berufe im Gesundheits- und Pflegebereich und in Nr. 2 an sonstige ausgewählte Berufe angeknüpft. Die Begründung zu Nr. 1 verweist explizit auf das Triple-Win-Programm der BA und der GIZ, welches mit der Regelung auf eine eigene gesetzliche Grundlage gestellt werden soll. Hierbei soll es möglich sein, Fachkräfte nach Deutschland zu vermitteln, ohne vorher ein Anerkennungsverfahren in Deutschland begonnen zu haben. Dieses soll – anders als bisher nach § 17a AufenthG – erst in Deutschland erfolgen und von der BA begleitet werden.

Der bpa begrüßt grundsätzlich diese geplante Verlagerung des Anerkennungsverfahrens nach Deutschland und Trennung vom Visumsverfahren. Dies entlastet die Fachkräfte, welche im Rahmen des Triple-Win-Programms angeworben werden, von der frühzeitigen Beschaffung von (Teil-)Anerkennungsbescheiden aus dem Ausland und entlastet ebenso die deutschen Auslandsvertretungen von der Prüfung der (Teil-)Anerkennungsbescheide. Darüber könnte der Einwanderungsprozess für Fachkräfte nachhaltig beschleunigt werden.

Allerdings kritisiert der bpa nachdrücklich, dass diese Möglichkeit zur Durchführung des Anerkennungsverfahrens erst in Deutschland nicht auch für private Anwerbungen der Unternehmen selbst bzw. für private Vermittlungsagenturen gilt, welche sich auf die Vermittlung von Pflegefachkräften spezialisiert haben.

Die gesetzlich normierte Exklusivität der Regelung für die GIZ ist angesichts der Vermittlungszahlen der privaten Unternehmen und Agenturen im Vergleich zum staatlichen Triple-Win-Programm nicht zu rechtfertigen und lässt ein staatlich geregeltes Vermittlungsmonopol zugunsten der GIZ befürchten, obwohl dies lediglich ein staatliches Pilotprojekt sein sollte, um Wege für die Privatwirtschaft aufzuzeigen. Anders als die Gesetzesbegründung es darstellt, ist das Triple-Win-Programm jedenfalls für den Bereich der Altenpflege bisher kein Erfolgsmodell, denn das Programm wird überwiegend von Krankenhäusern genutzt und die Vermittlungszahlen für die Altenpflege bleiben überschaubar – gemessen am erheblichen und zum großen Teil aus Steuermitteln finanzierten Personaleinsatz der GIZ. Bei der Anwerbung von Krankenpflegekräften aus Drittstaaten für deutsche Altenpflegeeinrichtungen haben jedoch diverse private Vermittlungsagenturen seit Änderung der BeschV von 2013 ein passgenaueres Angebot aufgebaut und begleiten den Anwerbeprozess oft durchgehend einschließlich Sprachkenntnissen auf B2-Niveau und Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung, während im Triple-Win-Programm die Altenpflegeeinrichtungen die Anerkennung ihrer Fachkräfte und weitere Sprachqualifizierung weitgehend allein organisieren müssen. Die Vermittlungszahlen von privaten Vermittlungen gegenüber dem Triple-Win-Programm lassen sich durch entsprechende Nachfrage bei den Auslandsvertretungen in Triple-Win-Anwerbeländern, z.B. auf den Philippinen oder in den Balkanstaaten bestätigen. Der bpa plädiert hier deshalb dafür, die Anerkennung generell für alle Vermittlungen im Ausland durch die Botschaften nicht zu

prüfen und vielmehr den Arbeitgebern und Fachkräften in Deutschland zu überlassen. Sie haben, als Auftragnehmer der für die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung der Bevölkerung grundsätzlich zuständigen Pflege- und Krankenkassen sowie der Kommunen, ein natürliches Interesse an der schnellstmöglichen Anerkennung als Fachkräfte, weil sie auf eben diese dringend angewiesen sind. Sofern Bedenken hinsichtlich der Seriosität von privaten Vermittlungsunternehmen bestehen – wie sie in der Gesetzesbegründung zu dieser Vorschrift anklingen – könnte vom Bundesgesundheitsministerium im Einvernehmen mit den Verbänden der Einrichtungsträger ein Anforderungskatalog an private Vermittlungsagenturen für ausländische Pflegekräfte definiert werden.

Ebenso kritisiert der bpa die sehr eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeit, die mit dem Aufenthaltstitel in § 16d Abs. 4 Satz 3 AufenthG [neu] gewährt wird. Eine ausländische Fachkraft kann mit einer wöchentlichen Beschäftigung von maximal nur 10 Stunden den Lebensunterhalt während der Anerkennungsphase in Deutschland nicht sichern. Hier sollte ebenfalls eine zeitlich nicht beschränkte Beschäftigungsmöglichkeit bei dem anwerbenden Arbeitgeber gewährt werden.

Änderungsvorschläge:

Der geplante § 16d AufenthG [neu] sollte wie folgt geändert werden:

„§ 16d

Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

(1) *Einem Ausländer soll zum Zweck der Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation eine Aufenthaltserlaubnis für die Durchführung einer Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme oder eines Vorbereitungskurses einschließlich einer sich daran anschließenden Prüfung erteilt werden, wenn ~~von einer nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle festgestellt wurde, dass~~ Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahmen*

1. *für die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsqualifikation oder*
2. *in einem im Inland reglementierten Beruf für die Erteilung der Befugnis zur Berufsausübung oder für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung*

erforderlich sind. ~~Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis setzt voraus, dass~~

1. *~~der Ausländer über der Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme entsprechende deutsche Sprachkenntnisse, in der Regel mindestens hinreichende deutsche Sprachkenntnisse, verfügt,~~*
2. *~~die Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme geeignet ist,~~*

dem Ausländer die Anerkennung der Berufsqualifikation oder den Berufszugang zu ermöglichen, und

3. bei einer überwiegend betrieblichen Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Teilnahme an der Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist.

Die Aufenthaltserlaubnis wird für bis zu 18 Monate erteilt und um längstens sechs Monate bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von zwei Jahren verlängert. Sie berechtigt zur Ausübung einer von der Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung bis zu zehn Stunden je Woche.

(2) Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer zeitlich nicht eingeschränkten Beschäftigung, deren Anforderungen in einem Zusammenhang mit den in der späteren Beschäftigung verlangten berufsfachlichen Kenntnissen stehen, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine spätere Beschäftigung in dem anzuerkennenden oder von der beantragten Befugnis zur Berufsausübung oder von der beantragten Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung erfassten Beruf vorliegt und die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung bestimmt ist, dass die Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt auch zur vorübergehenden, zeitlich nicht eingeschränkten Beschäftigung in der Wartezeit vor Beginn einer Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahme oder eines Vorbereitungskurses und zur Beschäftigung nach ihrem Abschluss bis zur Erteilung der Berufszulassungsurkunde.

(3) Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung, wenn

1. zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis und theoretische Kenntnisse nicht in wesentlichem Umfang fehlen nicht offensichtliche Qualifikationsdefizite bestehen,
2. ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt,
3. sich der Arbeitgeber verpflichtet hat, den Ausgleich der von der zuständigen Stelle festgestellten Unterschiede innerhalb von zwei Jahren zu ermöglichen und
4. die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist.

(4) Einem Ausländer kann zum Zweck der Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr erteilt und um jeweils ein Jahr bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von bis zu drei Jahren verlängert werden, wenn der Ausländer auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes

1. über das Verfahren, die Auswahl, die Vermittlung und die Durchführung des Verfahrens zur Anerkennung und, soweit erforderlich, zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation bei Pflege- und Gesundheitsberufen oder
2. über das Verfahren, die Auswahl, die Vermittlung und die Durchführung des Verfahrens zur Anerkennung oder Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation für sonstige ausgewählte Berufsqualifikationen unter Berücksichtigung der Angemessenheit der Ausbildungsstrukturen des Herkunftslandes

in eine Beschäftigung vermittelt worden ist und die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist. **Einer Absprache nach Satz 1 steht es gleich, wenn der Ausländer von einer privaten Vermittlungsagentur vermittelt wird, welche sowohl den Vermittlungs- als auch Anerkennungsprozess begleitet [ggf.: und die vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit den Verbänden der Arbeitgeber in der Pflege festgelegten Anforderungen an Vermittlungsangebote für ausländische Pflegefachkräfte erfüllt].** Voraussetzung ist zudem, dass der Ausländer über die in der Absprache festgelegten deutschen Sprachkenntnisse, in der Regel mindestens hinreichende deutsche Sprachkenntnisse, verfügt. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer von der anzuerkennenden Berufsqualifikation unabhängigen Beschäftigung bis zu zehn Stunden je Woche.

(5) Einem Ausländer kann zum Ablegen einer Prüfung zur Anerkennung seiner ausländischen Berufsqualifikation eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn er über der abzulegenden Prüfung entsprechende deutsche Sprachkenntnisse, in der Regel jedoch mindestens hinreichende deutsche Sprachkenntnisse, verfügt, sofern diese nicht durch die Prüfung nachgewiesen werden sollen. Absatz 1 Satz 4 findet keine Anwendung.

(6) Nach zeitlichem Ablauf des Höchstzeitraumes der Aufenthaltserlaubnis nach Absatz 1 bis 4 darf eine Aufenthaltserlaubnis für einen anderen Aufenthaltzweck nur nach den §§ 16a, 16b, 18a, 18b oder 19c erteilt werden. § 20 Absatz 3 Nummer 4 bleibt unberührt.“

§ 18 Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung; allgemeine Bestimmungen

Regelungsinhalt:

Die Vorschrift enthält grundlegende Vorschriften, Definitionen und Erteilungsvoraussetzungen für Aufenthaltstitel zu Beschäftigungszwecken.

Bewertung des bpa:

Die geplante Ausrichtung in Abs. 1 auf die besonderen Zugangsmöglichkeiten für Fachkräfte und das Ziel der Sicherung der Fachkräftebasis und der Stärkung der sozialen Sicherungssysteme sowie Betonung auf die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und Gesellschaft unter Beachtung der Interessen der öffentlichen Sicherheit ist zu begrüßen.

Allerdings erscheint dem bpa die mit dem Entwurf geplante Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Fachkräfte aus allen Branchen insofern bedenklich, dass damit die Visastellen, Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen und Anerkennungsstellen noch deutlich mehr als bisher in Anspruch genommen werden würden, was die bisherigen Wartezeiten und Personalengpässe in den Behörden deutlich verschärfen könnte. Insofern plädiert der bpa für einen ausdrücklichen Vorrang der Zuwanderungsmöglichkeiten in sog. Engpass- bzw. Mangelberufe, wozu die Pflegeberufe bisher stets gehörten. Dies soll nicht ausschließen, dass auch außerhalb von Mangelberufen im Einzelfall eine Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt erteilt werden kann, wenn ein besonderer Bedarf im Einzelfall nachgewiesen wird und die Vorrangprüfung ergebnislos verlief. Jedenfalls muss aber sichergestellt werden, dass es in den Berufen mit den stärksten Personalengpässen ein schnelles Zuwanderungssystem- und Verfahren gibt und dieses nicht durch weniger nachgefragte Berufe blockiert wird.

Änderungsvorschlag:

Der § 18 Abs. 1 und 2 AufenthG [neu] werden wie folgt umformuliert:

„§ 18

Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung; allgemeine Bestimmungen

*(1) Die Zulassung ausländischer Beschäftigter orientiert sich an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt **Fachkräfte mit einer Ausbildung in einem von der Bundesagentur für Arbeit festgestellten Mangelberuf haben dabei Vorrang gegenüber Fachkräften aus sonstigen Berufen**. Die besonderen Möglichkeiten für ausländische Fachkräfte dienen der Sicherung der Fachkräftebasis und der Stärkung der sozialen Sicherungssysteme. Sie sind ausgerichtet auf die nachhaltige Integration von Fachkräften in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft unter Beachtung der Interessen der öffentlichen Sicherheit.*

(2) Die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung nach diesem Abschnitt setzt voraus, dass

1. ein konkretes Arbeitsplatzangebot, **in der Regel für einem von der Bundesagentur für Arbeit festgestellten Mangelberuf** vorliegt,
2. die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat; dies gilt nicht, wenn durch Gesetz, zwischenstaatliche Vereinbarung oder durch die Beschäftigungsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist; in diesem Fall kann die Erteilung des Aufenthaltstitels versagt werden, wenn einer der Tatbestände des § 40 Absatz 2 oder 3 vorliegt,
3. eine Berufsausübungserlaubnis erteilt oder zugesagt wurde, soweit diese erforderlich ist, und
4. die Feststellung der Gleichwertigkeit der Qualifikation oder ein anerkannter oder ein einem inländischen Hochschulabschluss vergleichbarer Hochschulabschluss vorliegt, soweit dies erforderlich ist **oder nach Einreise in Deutschland innerhalb von zwei Jahren erreicht wird.**

§ 18a Fachkräfte mit Berufsausbildung

Regelungsinhalt:

Die Regelung ermöglicht Fachkräften mit Berufsausbildung die Erlangung einer Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung für Deutschland.

Bewertung des bpa:

Die Zuwanderung von Fachkräften ist grundsätzlich zu begrüßen, dabei sollten wiederum oben zu § 18 AufenthG [neu] dargelegt Mangelberufe wie die Pflegeberufe vorrangig behandelt werden. Sofern dies gegeben ist, sollte geregelt werden, dass eine Einreise auch bereits vor Einleitung des Anerkennungsverfahrens in Deutschland möglich ist, wie bei § 16d Abs. 4 AufenthG [neu].

Änderungsvorschlag:

Der bpa fordert für Pflegefachkräfte eine „Care-Card“ als besondere Regelung für die Pflege, die besonders vom Pflegefachkräftemangel betroffen ist.

Der § 18a AufenthG [neu] sollte im Übrigen wie folgt ergänzt werden:

„§ 18a

Fachkräfte mit Berufsausbildung

Einer Fachkraft mit Berufsausbildung *in einem Mangelberuf, bei nachgewiesenem Bedarf des Arbeitgebers mit Vorrangprüfung auch in anderen Berufen* kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, wenn die erworbene Qualifikation sie zur Ausübung der Beschäftigung *grundsätzlich befähigt und die Feststellung der Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit dem inländischen Beruf innerhalb von zwei Jahren nach Einreise abgeschlossen wird.*

§ 18c Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte

Regelungsinhalt:

Die Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte wird nach dieser Vorschrift bereits nach vier Jahren ermöglicht, bei einer inländischen Berufsausbildung oder Studium bereits nach zwei Jahren Arbeit in Deutschland mit Pflichtbeiträgen zur Sozialversicherung. Bisher dauert dies nach § 9 AufenthG 5 Jahre.

Bewertung des bpa:

Die Verkürzung der Wartezeit bis zur langfristigen Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte ist zu begrüßen. Der bpa plädiert allerdings für eine weitere Verkürzung auf zwei Jahre für alle Fachkräfte in Mangelberufen, nicht nur für in Deutschland ausgebildete Ausländer. Dies würde ausländischen Fachkräften langfristige Planungssicherheit geben und den Schritt nach Deutschland erleichtern.

Änderungsvorschlag:

Der § 18c AufenthG [neu] soll wie folgt angepasst werden:

„§ 18c

Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte

(1) *Einer Fachkraft ist ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Niederlassungserlaubnis zu erteilen, wenn*

1. *sie seit **vier zwei** Jahren im Besitz eines Aufenthaltstitels nach § 18a, § 18b oder § 18d ist,*
2. *...*
3. *sie mindestens **48 24** Monate Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet hat oder Aufwendungen für einen Anspruch auf vergleichbare Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines*

Versicherungsunternehmens nachweist,

4. – 5. ...

Die Frist nach Satz 1 Nummer 1 verkürzt sich auf zwei ein Jahre und die Frist nach Satz 1 Nummer 3 verkürzt sich auf 24 12 Monate, wenn die Fachkraft eine inländische Berufsausbildung oder ein inländisches Studium erfolgreich abgeschlossen hat.“

§ 19d Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung

Regelungsinhalt:

Die auf dem bisherigen § 18a AufenthG basierende Regelung soll weiterhin für qualifizierte Geduldete eine Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Beschäftigung ermöglichen. Im neuen Abs. 1c) wird nunmehr eine Beschäftigungshindernis beseitigt, wenn der Ausländer bereits eine Ausbildungsduhlung nach § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG erteilt wurde, obwohl er über seine Identität getäuscht hatte oder aufenthaltsbeendende Maßnahmen durch sein Verschulden nicht vollzogen werden konnten.

Bewertung des bpa:

Der bpa sieht es als sachgerecht an, dass Ausländer mit einer Ausbildungsduhlung, die sich zwar vormals rechtswidrig in Bezug auf ihr Aufenthaltsrecht verhalten haben, aber nunmehr seit einiger Zeit gut integrieren, eine Aufenthaltsduhlung erhalten. Es wäre auch für die sie ausbildenden und beschäftigenden Betriebe ein erheblicher Verlust, wenn ihre Ausbildungsbemühungen und die so qualifizierten Mitarbeiter endgültig ausreissen müssten.

Änderungsvorschlag:

Keine.

§ 19e Teilnahme am europäischen Freiwilligendienst

Regelungsinhalt:

Die Regelung für den bisherigen § 18d AufenthG mit einigen redaktionellen Änderungen fort.

Bewertung des bpa:

Die Teilnahme von Ausländern an einem europäischen Freiwilligendienst bzw. FSJ oder Bundesfreiwilligendienst erfreut sich seit Jahren einer steigenden Beliebtheit. Dadurch lernen sie Europa und Deutschland kennen und können dabei wertvolle Dienste für die Gesellschaft leisten, ohne dabei reguläre Arbeitsleistungen zu erbringen. Viele ausländische Freiwillige

nutzen diese Chance aber auch, um später in dem sozialen Berufsfeld eine Ausbildung zu beginnen oder eine bereits vorhandene ausländische Fachkraftqualifikation in Deutschland anerkennen zu lassen. Die Möglichkeiten eines Freiwilligendienstes in Deutschland sollte daher aus Sicht des bpa ausgebaut und die Aufenthaltserlaubnisse erweitert werden. Dies kann zum Beispiel durch Verlängerung des Aufenthaltstitels zur beruflichen Orientierung und für bezahlte Praktika realisiert im Rahmen einer zeitlichen nicht beschränkten Beschäftigung für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten werden.

Änderungsvorschlag:

Der § 19e AufenthG [neu] wird mit folgendem Satz 2 ergänzt:

„Auf Antrag soll im Anschluss an den Freiwilligendienst eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu sechs Monate erteilt werden, welche zur beruflichen Orientierung und für bezahlte Praktika eine zeitlich nicht beschränkte Beschäftigung gestattet.“

§ 20 Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte

Regelungsinhalt:

Die Vorschrift des § 20 Abs. 1 AufenthG [neu] sieht einen neuen Aufenthaltstitel für Fachkräfte mit nicht-akademischer Berufsausbildung zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland vor, der eine Arbeitsplatzsuche von bis zu 6 Monaten in Deutschland ermöglicht, sofern die für die angestrebte Tätigkeit entsprechenden Sprachkenntnisse vorliegen und der Lebensunterhalt gesichert ist. Zudem wird eine Beschäftigungsmöglichkeit für Probearbeiten von bis zu 10 Stunden wöchentlich gewährt.

Bewertung des bpa:

Die Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen, greift aber deutlich zu kurz. Generell erfolgt eine Fachkräfteanwerbung bereits im Ausland und mit konkreter Stellenzusage, so dass sich keine zwingende Notwendigkeit für diesen Aufenthaltstitel ergibt. Die Regelung wäre dann vorteilhaft, wenn der neue Aufenthaltstitel auch zur gleichzeitigen Durchführung des Ankerkennungsverfahrens in Deutschland genutzt werden könnte. Dafür ist jedoch die gleichzeitige Beschäftigungsmöglichkeit viel zu restriktiv lediglich auf Probearbeiten ausgelegt, so dass der Lebensunterhalt während der Arbeitsplatzsuche nicht selbst von der Fachkraft gesichert werden kann. Nach Ansicht des bpa bringt die Neuregelung nur dann einen Nutzen, wenn für die sechsmonatige Arbeitsplatzsuche eine vollständige Erwerbsmöglichkeit für mit der beruflichen Fachkraftqualifikation im Zusammenhang stehende Tätigkeiten gewährt wird (z.B. Helfertätigkeit in Pflegeeinrichtung).

Änderungsvorschlag:

Der Satz 4 der Vorschrift wird wie folgt geändert:

„Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nur während seiner Gültigkeits-

dauer zur Ausübung von Probearbeiten bis zu 10 Stunden je Woche einer zeitlich nicht eingeschränkten Beschäftigung, welche im Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation der Fachkraft steht.“

§ 30 Ehegattennachzug

Regelungsinhalt:

Die Regelung zum Ehegattennachzug wird inhaltlich kaum verändert und ist wie bisher an eine Niederlassungserlaubnis des Erstangekommenen Ehegatten gekoppelt, was bisher zumindest eine fünfjährige Wartezeit für den anderen Ehegatten bedeutet. Mit der Neuregelung der Niederlassungserlaubnis § 18c AufenthG [neu] wird die Wartefrist auf vier Jahre bzw. zwei Jahre bei im Inland ausgebildeten Fachkräften verkürzt, jedoch nicht für im Ausland ausgebildete Fachkräfte.

Bewertung des bpa:

Der mögliche Ehegattennachzug ist für Fachkräfte aus dem Ausland ein ganz entscheidendes Kriterium für die Attraktivität und Wahl des bestimmten Beschäftigungslandes, da ansonsten der Ehepartner in der Heimat zurückgelassen werden muss. Der bpa plädiert daher dafür, einen möglichst schnellen Ehegattennachzug für alle in Deutschland tätigen Fachkräfte zu ermöglichen und ihnen somit eine Perspektive für einen langfristige Niederlassung in Deutschland zu geben. Dies gebietet auch der Schutz der Familie nach Art. 6 Abs. 1 Grundgesetz.

Änderungsvorschlag:

In § 30 des AufenthG [neu] wird in Abs. 1 Satz Nr. 3 der Buchstabe h) eingefügt:

„(1) Dem Ehegatten eines Ausländers ist eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen, wenn

1. ...
2. ...
3. *der Ausländer*

...h) eine „Care-Card“ nach § XX besitzt.“

§ 39 Zustimmung zur Beschäftigung

Regelungsinhalt:

Die bisherige Regelung des § 39 AufenthG zur internen Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung im Rahmen des aufenthaltsrechtlichen Verfahrens soll mit einigen Änderungen fortgeführt werden.

Bewertung des bpa:

Der bpa plädiert im Bereich der Pflege als Mangelberuf für die Abschaffung des internen Zustimmungserfordernis der BA. Es soll nach dem Vor-

schlag des bpa die Erteilung einer „Care-Card“ (siehe oben, einleitend zu Teil B) ausreichen für eine Beschäftigungsmöglichkeit in der Pflege. Dies würde den Verwaltungsaufwand deutlich reduzieren und immer wieder auftretende Streitfragen um die Stellenbeschreibung und die qualifikationsgerechte Beschäftigung in der Anerkennungsphase vermeiden (vorübergehende Tätigkeit als Hilfskraft). Auffällige Missverhältnisse bei den Arbeitsbedingungen würden bereits bei Vorlage des nachzuweisenden Arbeitsvertrages bzw. der Stellenzusage im Rahmen der Erteilung der „Care-Card“ auffallen und unterbunden werden können. Alternativ könnte geregelt werden, dass die BA bei Erteilung einer Care-Card lediglich prüft, ob die Beschäftigung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Änderungsvorschlag:

Im Regelungsvorschlag zur „Care-Card“ (siehe oben, einleitend zu Teil B, ist ausdrücklich klargelegt, dass eine Zustimmung der BA für diese Fälle nicht erforderlich ist. Insofern würde sich eine Regelung im § 39 AufenthG erübrigen.

Alternativ könnte für die Zustimmung der BA im Entwurf zu § 39 Abs. 2 AufenthG [neu] geregelt werden:

(2) „Die Bundesagentur für Arbeit kann der Ausübung einer Beschäftigung durch eine Fachkraft gemäß §§ 18a und 18b zustimmen,

- 1. wenn der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmer beschäftigt wird,*
- 2. wenn der Ausländer eine Beschäftigung als Fachkraft ausüben wird, zu der seine Qualifikation befähigt, und,*
- 3. sofern die Beschäftigungsverordnung solche vorsieht, wenn nähere Voraussetzungen in Bezug auf die Ausübung der Beschäftigung vorliegen.*

*Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung im Sinne des Absatzes 3 Nummer 3 erteilt, es sei denn, die Beschäftigungsverordnung bestimmt, dass die Zustimmung zusätzlich zu den Voraussetzungen nach Satz 1 in Abhängigkeit vom Ausgang der Vorrangprüfung im Sinne des Absatzes 3 Nummer 3 erteilt wird. **Im Falle einer beantragten „Care-Card“ nach § XX ist von den Voraussetzungen nach Satz 1 lediglich die Nr. 1 für die Zustimmung zu prüfen, wobei zu berücksichtigen ist, dass während der beruflichen Anerkennungsverfahren in der Pflege eine Beschäftigung als Hilfskraft erfolgt.***

§ 60b Ausbildungsduldung

Regelungsinhalt:

Der § 60b AufenthG [neu] soll die Regelungen zur Erteilung einer Ausbildungsduhdung aus dem bisherigen § 60a Abs. 2 Satz 4 bis 12 AufenthG aufnehmen, um eine bessere Lesbarkeit der Vorschrift zu erreichen. Gleichzeitig wurden Ergänzungen und Verschärfungen vorgenommen. Die Ausbildungsduhdung ist nach Abs. 1 Satz Nr. 1b) für Asylbewerber nun auch für bereits aufgenommene anschlussfähige Assistenz- oder Helferausbildungen möglich, wenn der Asylbewerber danach seine Ausbildung fortsetzen möchte. Zusätzlich wird in Abs. 7 eine Stichtagsregelung für bis zum 31.12.2016 eingereiste Geduldete aufgenommen.

Bewertung des bpa:

Die Regelung ist überwiegend zu begrüßen, insbesondere die Regelung zur Ausbildungsduhdung für bereits begonnene anschlussfähige Assistenz- oder Helferausbildungen. Hierdurch werden Flüchtlingsprojekte wie „Care-For-Integration“ des bpa in NRW auch zukünftig möglich sein. Kritisch bewertet der bpa, dass der Asylbewerber dabei sich bereits zum Zeitpunkt der Ausbildungsduhdung für eine Fortsetzung der Helferausbildung zur Fachkraft entscheiden muss. Dies wird in der Regel erst vom Erfolg der Helferausbildung sowie von seinen weitergehenden Fähigkeiten und Interessen abhängen. Insofern sollte lediglich maßgeblich sein, dass es sich um eine anschlussfähige Ausbildung handelt, denn auch die Mitarbeiter mit geringeren Assistenz- und Helferqualifikationen werden in der Pflege benötigt.

Änderungsvorschlag:

1. Der § 60b Abs. 1 AufenthG [neu] wird wie folgt geändert:

„§ 60b

Ausbildungsduhdung

(1) *Eine Duldung im Sinne von § 60a Absatz 2 Satz 3 ist zu erteilen, wenn der Ausländer in Deutschland*

1. *als Asylbewerber erlaubt eine*

- a) *qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufgenommen hat oder*
- b) *eine Assistenz- oder Helferausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufgenommen hat, an die eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, für den die Bundesagentur für Arbeit einen Engpass festgestellt hat, anschlussfähig ist und dazu eine Ausbildungsplatzzusage vorliegt*

und nach Ablehnung des Asylantrags diese Berufsausbildung fortsetzen möchte oder ...“

§ 60c Beschäftigungsduldung

Regelungsinhalt:

Die gleichzeitig mit der Ausbildungsduldung eingefügte Vorschrift zur Beschäftigungsduldung gibt Ausreisepflichtigen, die jedoch durch ihre Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt sichern können und gut integriert sind, während einer zweijährigen Geltungsdauer die Möglichkeit zur Erlangung einer Aufenthaltstitels nach § 25b AufenthG [neu] bei nachhaltiger Integration. Es erfolgt wiederum eine stichtagsbezogene Betrachtung für Einreise bis und nach dem 31.12.2016. Auch hier muss jedoch die Identität des Ausländers geklärt sein, um eine Duldung zu erlangen. Zudem muss der Ausländer eine regelmäßige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 35 Wochenstunden ausüben und seinen Lebensunterhalt vollständig selbständig sichern.

Bewertung des bpa:

Die Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen, da sie ausreisepflichtigen Ausländern die Möglichkeit einer Beschäftigungsduldung bei nachweisbaren Integrationsbemühungen bietet und gleichzeitig bei erheblichen Straftaten oder extremistischen sowie terroristischen Bezügen ausschließen. Die Voraussetzung einer Beschäftigung von mindestens 35 Stunden wöchentlich erscheint angemessen als Ausdruck des Integrationswillens. Gleichzeitig erscheint die Verschärfung der Duldungsregelungen bei Asylbewerbern, deren Identität trotz eigener Bemühungen nicht sicher festgestellt werden kann, jedoch bedenklich.

Änderungsvorschlag:

Der § 60c AufenthG [neu] wird der Abs. 1 nach Buchstabe d) wie folgt geändert:

„die Frist gilt als gewahrt, wenn der Ausländer innerhalb der in den Buchstaben a bis d genannten Frist alle erforderlichen und ihm zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung ergriffen hat ~~und die Identität erst nach dieser Frist geklärt werden kann~~, ohne dass der Ausländer dies zu vertreten hat, er seit mindestens zwölf Monaten im Besitz einer Duldung ist und seit mindestens 18 Monaten eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche ausübt, ...“

§ 71 Zuständigkeit

Regelungsinhalt:

Die Zuständigkeit für das aufenthaltsrechtliche Verfahren soll nun durch eine oder mehrere zentrale Ausländerbehörden je Bundesland für das be-

schleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG [neu] ergänzt werden.

Bewertung des bpa:

Der bpa begrüßt die geplante Schaffung von zentralen Ausländerbehörden, da sie auch eine koordinierende Schnittstelle für das Visums- und Anerkennungsverfahren bilden und damit den Fachkräften und Arbeitgebern wichtige Orientierung bieten könnten. Darüber hinaus kommt es hierbei zu einer Vereinheitlichung der Entscheidungen, die örtlich nicht immer gegeben ist.

Jedoch erfordern die neuen Aufgaben im Rahmen des § 81a AufenthG [neu] zur Bewältigung auch eine entsprechende personelle Ausstattung. Hier sollte eine finanzielle Unterstützung des Bundes an die Länder geprüft werden. Auch eine behördliche Willkommenskultur für Fachkräfte ist nötig. Außerdem sollte klarstellt werden, dass die Arbeitgeber und ausländischen Fachkräfte sich auch weiterhin an die örtlichen Ausländerbehörde wenden können, um z.B. bei persönlicher Vorsprache weite Wege zur jeweils zentralen Ausländerbehörde im Bundesland zu vermeiden.

Änderungsvorschlag:

Nach Abs. 1 S. 3 werden folgender Sätze 4 bis 6 eingefügt:

„Die Länder erhalten zur ausreichenden personellen Ausstattung der zentralen Ausländerbehörden zusätzliche finanzielle Mittel. Die zentralen Ausländerbehörden achten auf eine behördliche Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte. Die Verfahrensbeteiligten können sich nach ihrer Wahl auch an die örtliche Ausländerbehörde wenden, welche die Anträge, Erklärungen sowie Unterlagen an die zentrale Ausländerbehörde im Land unverzüglich weiterleitet.“

§ 81a Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Regelungsinhalt:

Mit der Vorschrift des § 81a AufenthG [neu] soll die Möglichkeit eines beschleunigten, gebührenpflichtigen Verfahrens auf Antrag der Arbeitgeber mit Vollmacht der Fachkraft bei der zentralen Ausländerbehörde auf Landesebene nach § 71 AufenthG [neu] geschaffen werden. Dabei soll die zentrale Ausländerbehörde den Arbeitgeber beraten, das Anerkennungsverfahren bei der zuständigen Anerkennungsstelle einleiten, das Zustimmungsverfahren der BA sowie die Visumsbeantragung als Schnittstelle koordinieren.

Nach § 81a Abs. 3 Nr. 2 AufenthG [neu] wird von der zentralen Landesbehörde bei ungeklärter Zuständigkeit einer Anerkennungsstelle eine sog. Zentrale Servicestelle eingeschaltet.

Bewertung des bpa:

Der bpa begrüßt die Regelung zum beschleunigten Fachkräfteverfahren ausdrücklich. Es ist für die Fachkräfte und Arbeitgeber äußerst wichtig,

dass es eine koordinierende Schnittstelle für die Einwanderung gibt, da die Fachkräfte und Arbeitgeber häufig mit dem Einwanderungsrecht überfordert sind und im Verfahrensverlauf an der ein oder anderen Stelle nicht vorankommen.

Allerdings befürchtet der bpa, dass die zentralen Ausländerbehörden der Länder ihrer Verantwortung mangels Personals nicht vollständig gerecht werden. Hierzu ist daher unbedingt eine ausreichend personelle Ausstattung bei den zentralen Ausländerbehörden erforderlich. Die zentralen Ausländerbehörden sollen außerdem eine behördliche Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte schaffen, damit sich diese und die Arbeitgeber gut beraten und begleitet und nicht abgeschreckt fühlen.

Die sog. Zentrale Servicestelle und deren Aufgaben werden leider nicht weiter in der Gesetzesbegründung erläutert. Hier fordert der bpa seit Jahren die Einrichtung einer bundeszentralen Anerkennungsstelle, die für alle Anerkennungsverfahren zentral zuständig ist (siehe oben, unter Teil A sowie einleitend unter Teil B). Notfalls könnten die Verbände der Pflegeeinrichtungen bzw. deren Arbeitgeberverbände eine zentrale Anerkennungsstelle analog der IHK-FOSA einrichten.

Änderungsvorschlag:

Siehe oben bei § 71 AufenthG [neu]

2. Zu Art. 2 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Ergänzungsvorschlag des bpa: § 82a Förderung von aus dem Ausland angeworbenen Fachkräften

Regelungsinhalt:

Der bpa schlägt eine Regelung zur Förderung der Anerkennungs- und Sprachkurskosten für ausländische Fachkräfte vor.

Regelungsvorschlag:

Wenn Pflegeeinrichtungen derzeit ausländische Pflegefachkräfte gewinnen wollen, ist dieses ein aufwändiger und kostenintensiver Prozess. Viele Pflegeeinrichtungen schrecken deswegen bisher davor zurück und verzichten auf diese Anwerbung. Um neben der Hebung aller inländischen Potentiale auch die Potentiale ausländischer Pflegefachkräfte auszuschöpfen, schlägt der bpa eine Förderung vor, mit der die Pflegeheime und Pflegedienste bei der Anwerbung unterstützt werden.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz muss sichergestellt werden, dass ausreichend und kostenlose Anpassungs- und Sprachkurse bereits im Ausland zur Verfügung stehen. Hierzu sollten in Zusammenarbeit mit den maßgeblichen Verbänden der Einrichtungsträger im Rahmen eines gezielten staatlichen Förderprogrammes Schwerpunktländer und die Menge und Orte der Anpassungs- und Sprachkurse festgelegt werden.

Dazu sollte im neuen § 82a SGB III eine entsprechende Regelung verankert werden.

3. Zu Art. 3 (Änderung des Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen)

§ 14a Beschleunigtes Verfahren in den Fällen des § 81a Aufenthaltsgesetzes

Regelungsinhalt:

Im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a Aufenthaltsgesetz wird die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation straffer als bisher geregelt und mit kürzeren Bearbeitungsfristen versehen. Innerhalb von zwei Wochen ist der Eingang zu bestätigen und mitzuteilen, welche Unterlagen ggf. nachzureichen sind. Innerhalb eines Monats muss über die Gleichwertigkeit entschieden werden. Die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation erfolgt bei der „zuständigen Stelle“, das sind Berufskammern oder vom Land bestimmte Institutionen.

Bewertung des bpa:

Der bpa begrüßt die Regelung zur Beschleunigung des Verfahrens mit einer einmonatigen Entscheidungsfrist für die Anerkennungsstellen der Länder. Damit wird ein klar definierter Entscheidungsprozess geschaffen, der mit kurzen Fristen versehen ist. Das ist zunächst ein wichtiges Signal an ausländische Fachkräfte und trägt zur Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes bei. Allerdings bleibt es weiterhin dabei, dass über die Anträge die jeweilige „zuständige Stelle“ entscheidet. Nach § 8 BQFG sind das die Berufskammern oder vom Land bestimmte Stellen. Wie sollen ausländische Fachkräfte wissen, welches die zuständige Stelle ist? Aus Sicht des bpa drohen die neuen sehr positiven Regelungen in § 14a ins Leere zu laufen, wenn es weiterhin bei den diversen zuständigen Stellen bleibt. Der bpa fordert daher die Einrichtung einer zentralen Anerkennungsstelle auf Bundesebene.

Änderungsvorschlag:

Im BQFG wird eine zentrale Anerkennungsstelle auf Bundesebene geschaffen.

4. Zu Art. 10 (Änderung des Gesetzes über die Berufe in der Krankenpflege)

§ 2 Voraussetzungen für die Erteilung der Erlaubnis

Regelungsinhalt:

Das Verfahren und die Fristen nach § 14a BQFG (siehe oben) gelten auch für die Feststellung der Gleichwertigkeit von ausländischen Krankenpflegeausbildungen mit der deutschen.

Bewertung des bpa:

Der bpa begrüßt die Übernahme der Fristenregelung aus dem beschleunigten Verfahren und dem § 14a BQFG für die Krankenpflege, fordert aber eine zentrale Anerkennungsstelle auf Bundesebene. Bei der Krankenpflege – ebenso wie bei der Altenpflege (siehe dazu die nachfolgende Regelung) – wird deutlich, wie kompliziert eine Anerkennung ist, wenn es keine zentrale Stelle auf Bundesebene dafür gibt. Zunächst muss die ausländische Pflegefachkraft wissen, in welchem Bundesland sie arbeiten wird. Was für Deutsche eine Selbstverständlichkeit sein mag, bedeutet für Ausländer eine Hürde, da sie sich mit dem deutschen Föderalismus i.d.R. nicht auskennen. Im jeweiligen Bundesland muss dann die „zuständige Stelle“ kontaktiert werden, wobei diese Institution je nach Bundesland einen anderen Namen hat und in größeren Bundesländern teilweise in jedem Bezirk eine eigene Zuständigkeit besteht. Es nützt den ausländischen Pflegefachkräften nichts, wenn es mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz gestraffte Verfahren und kurze Fristen gibt, aber nach wie vor Verwirrung bestehen bleibt, welches die zuständige Stelle ist, bei der der Antrag zu stellen ist. Allein das Herausfinden der zuständigen Stelle wird die ausländischen Pflegefachkräfte erhebliche Zeit kosten und den Arbeitsbeginn weiter hinauszögern. Der bpa plädiert daher nachdrücklich für die Schaffung einer zentralen Anerkennungsstelle auf Bundesebene. Notfalls könnten die Verbände der Pflegeeinrichtungen oder deren Pflegeeinrichtungen selbst eine solche zentrale Stelle einrichten (analog der IHK FOSA).

Änderungsvorschlag:

Keiner. Da § 2 Krankenpflegegesetz auf § 14a BQFG verweist, ist die Einführung einer zentralen Anerkennungsstelle auf Bundesebene im BQFG ausreichend.

5. Zu Art. 11 (Änderung des Gesetzes über die Berufe in der Altenpflege)

§ 2 Voraussetzungen für die Erteilung der ErlaubnisRegelungsinhalt:

Das Verfahren und die Fristen nach § 14a BQFG (siehe oben) gelten auch für die Feststellung der Gleichwertigkeit von ausländischen Altenpflegeausbildungen mit der deutschen.

Bewertung des bpa:

Der bpa begrüßt die Übernahme der Fristenregelung aus dem beschleunigten Verfahren und dem 14a BQFG für die Altenpflege, fordert aber eine zentrale Anerkennungsstelle auf Bundesebene. Es wird auf die Ausführungen oben zur Änderung des Krankenpflegegesetzes verwiesen.

Änderungsvorschlag:

Keiner. Da § 2 Altenpflegegesetz auf § 14a BQFG verweist, ist die Einführung einer zentralen Anerkennungsstelle auf Bundesebene im BQFG ausreichend.

6. Ergänzungsvorschlag des bpa: Änderung des Gesetzes über die Pflegeberufe

§ 40 PfIBG Gleichwertigkeit und Anerkennung von Ausbildungen

Neuer Regelungsvorschlag:

Die beschleunigte Fristenregelung aus dem beschleunigten Verfahren und dem BQFG muss auch im zukünftig geltenden § 40 des Pflegeberufegesetzes festgeschrieben werden, da das Krankenpflegegesetz und Altenpflegegesetz ab 2020 durch die sog. generalistische Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufereformgesetz abgelöst werden. Durch die Umsetzung dieses Vorschlags würde sichergestellt, dass die vom Gesetzgeber gewollten Regelungen auch ab dem Jahr 2020 in der Pflegeausbildung gewährleistet sind. Auch hier fordert der bpa eine zentrale Anerkennungsstelle auf Bundesebene.

Änderungsvorschlag:

In § 40 Abs. 1 PfIBG wird die gleiche Formulierung aufgenommen, wie sie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bei der Änderung des Krankenpflegegesetzes vorsieht. Außerdem wird in § 40 Abs. 4 PfIBG die Klausel zur Nichtanwendung des BQFG angepasst.

§ 40 Abs. 1 PfIBG wird wie folgt gefasst:

(1) Eine außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes und außerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz erworbene abgeschlossene Ausbildung erfüllt die Voraussetzungen des § 2 Nummer 1, wenn die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes gegeben ist. **Für Verfahren und Fristen findet in Fällen des § 81a des Aufenthaltsgesetzes § 14a des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes Anwendung.**

§ 40 Abs. 4 PfIBG wird wie folgt gefasst:

Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz findet mit Ausnahme ~~des §~~

der §§ 14a und 17 keine Anwendung.

Weitere Änderungen im Pflegeberufgesetz:

Ebenso plädiert der bpa für eine weitere Vereinfachung der Anerkennung, insbesondere über die „Care-Card“ (vgl. oben einleitend zu Teil B). Bei notwendigen Anpassungsmaßnahmen muss im PfIBG sichergestellt sein, dass die ausländischen Fachkräfte diese an allen generalistischen Pflegefachschulen absolvieren können und notwendige Praktika auch in Altenpflegeeinrichtungen abgeleistet werden können und kein Einsatz im Krankenhaus erforderlich ist.

7. Zu Art. 34 (Änderung der Aufenthaltsverordnung)

§ 31a Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Regelungsinhalt:

Im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens vergibt die Auslandsvertretung einen Termin zur Visumsantragsstellung innerhalb von zwei Wochen und erteilt das Visum in der Regel innerhalb von drei Wochen.

Bewertung des bpa:

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG [neu], die Vergabe eines Termins zur Visumsantragsstellung bei der Auslandsvertretung innerhalb von drei Wochen und auch die auf zwei Wochen verkürzte Frist zur Erteilung des Visums in § 31a AufenthV [neu] werden vom bpa nachdrücklich begrüßt. Um dies umsetzen zu können, sollte in besonders stark frequentierten Auslandsvertretungen jedoch dringend mehr Personal in den Visastellen eingesetzt werden. Auch sind etwaige Folgen eines Fristversäumnisses durch die Auslandsvertretung nicht geregelt.

Änderungsvorschlag:

Keiner.

8. Zu Art. 35 (Änderung der Beschäftigungsverordnung)

§ 2 Vermittlungsabsprachen

Regelungsinhalt:

Ausländische Pflegefachkräfte können die notwendige Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation nach Einreise in Deutschland beantragen und während des Anerkennungsverfahrens eine Beschäftigung im Pflegehelferbereich ausüben.

Bewertung des bpa:

Wie zu § 16d Abs. 4 AufenthG [neu] kritisiert der bpa, dass diese Regelung lediglich auf das Triple-Win-Programm der BA und der GIZ abstellt, jedoch bei privaten Vermittlungen oder Nutzung von spezialisierten Vermittlungsagenturen nicht die Möglichkeit gewährt, das Anerkennungsverfahren erst in Deutschland einzuleiten, was für eine erhebliche Vereinfachung und Beschleunigung des Einwanderungsprozesses sorgen könnte, zumal die Mehrzahl der Fachkräfte für Arbeitgeber in der Altenpflege nicht über das Triple-Win-Programm, sondern privatwirtschaftlich angeworben werden.

Änderungsvorschlag:

In § 2 Beschäftigungsverordnung wird klargestellt, dass die Änderungen sich nicht nur das Triple-Win-Programm der BA und der GIZ beziehen, sondern gleichermaßen auch für private Vermittlungen oder die Nutzung von spezialisierten Vermittlungsagenturen gilt., vgl. oben zu § 16d Abs. 4 AufenthG.

§ 8 Betriebliche Aus- und Weiterbildung: Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Regelungsinhalt:

Für Menschen, die aus dem Ausland nach Deutschland kommen, um hier eine Pflegeausbildung zu absolvieren, bleibt die bisherige Vorrangprüfung bestehen.

Bewertung des bpa:

Der bpa kritisiert an der Änderung des § 8 Abs. 1 BeschV [neu] wie bei § 16a AufenthG [neu], dass weiterhin für Auszubildende aus dem Ausland eine Vorrangprüfung erfolgen soll. Dies ist jedoch zumindest für die Pflegeberufe aufgrund des auch langfristigen Fachkräftemangels und Mangels an inländischen Auszubildenden nicht erforderlich. Für die Pflegeberufe fordert der bpa daher eine entsprechende ausdrückliche Klarstellung.

Änderungsvorschlag:

In § 8 Beschäftigungsverordnung wird die Vorrangprüfung für Auszubildende in Pflegeberufen gestrichen.

Weiterer Vorschlag des bpa zu § 26 Abs. 2 (Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger, sog. West-Balkan-Regelung)

Regelungsinhalt:

Die Sonderregelung des bisherigen § 26 Abs. 2 BeschV ermöglicht es im Rahmen der sog. West-Balkan-Regelung für Staatsangehörige bestimmter Länder mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot auch für unqualifizier-

te Tätigkeiten nach Deutschland einzureisen und eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung zu erhalten. Die Regelung ist bis Ende 2020 befristet.

Bewertung des bpa:

Die Regelung wird in den West-Balkan-Staaten sehr stark genutzt, auch für Beschäftigungen im Helferbereich in deutschen Pflegebetrieben und bietet diesen Personen einen legalen Weg zur Erwerbsmigration nach Deutschland statt illegaler Migration über die sog. Balkan-Route. Denn auch im Bereich der Hilfskräfte und einjährig qualifizierten Pflegehelfer ist in vielen Regionen bereits ein deutlicher Mangel an Mitarbeitern in der Pflege zu verzeichnen, insbesondere in Süd- und Westdeutschland. Nicht selten werden daraus langjährige, gut integrierte Mitarbeiter, die sich zur Pflegefachkraft weiterqualifizieren. Die Regelung sollte daher über das Fristende hinaus ab dem Jahr 2021 eingeschränkt jedenfalls für den Bereich der Pflege fortgeführt werden.

Regelungsvorschlag:

Der § 26 Abs. 2 wird mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 wie folgt geändert:

In Satz 1 werden die Worte „in den Jahren 2016 bis einschließlich 2020“ durch die Worte „**ab dem Jahr 2021**“ sowie die Worte „jeder Beschäftigung“ durch die Worte „**von Beschäftigungen in nach § 132a Abs. 2 SGB V oder § 72 SGB XI zugelassenen inländischen Pflegebetrieben**“ ersetzt.

Änderungsvorschlag des bpa zur Anlage zu § 38 (WHO-Liste)

Neuer Regelungsvorschlag des bpa:

Die sog. WHO-Liste für Staaten, aus denen nicht aktiv Gesundheitspersonal angeworben werden darf, ist sehr sinnvoll und muss dringend beachtet werden (Anlage zu § 38 Beschäftigungsverordnung). Allerdings ist die Liste zwischenzeitlich stark veraltet und sollte dringend überarbeitet werden. Insbesondere Vertreter aus Staaten wie Indien oder Indonesien haben gegenüber dem bpa ihr Unverständnis über die Listung geäußert, zumal es dort ein großes Fachkräftepotential für Deutschland mit einer guten Pflegeausbildung nach anerkannten Standards in der Krankenpflege gäbe.

Regelungsvorschlag:

Der Gesetzgeber passt die Anlage zu § 38 Beschäftigungsverordnung an.

9. Zu Art. 36 (Änderung der Deutschsprachförderverordnung)

§ 4 Teilnahme an der berufsbezogenen Deutschsprachförderung

Regelungsinhalt:

Ein Aufenthaltstitel kann auch einen vor der Ausbildung beginnenden Deutschsprachkurs umfassen.

Bewertung des bpa:

Der bpa begrüßt die Möglichkeit der Teilnahme an deutschen Sprachkursen für ausländische Auszubildende aus Drittstaaten, wenn diese nach § 16a AufenthG [neu] einen Aufenthaltstitel erhalten. Die gleiche Möglichkeit sollte jedoch auch zuwandernden Fachkräften gegeben werden, auch schon im Herkunftsland.

Änderungsvorschlag:

§ 4 Deutschsprachförderverordnung wird erweitert, so dass nicht nur Auszubildende, sondern auch ausländische Pflegefachkräfte einen Aufenthaltstitel erhalten können, der einen vorgelagerten Deutschsprachkurs umfasst.

10. Weitere Vorschläge des bpa

a) Beratungs- und Anwerbezentren für Fachkräfte und Auszubildende in Schwerpunktländern

Angesichts des dramatischen Pflegefachkräftemangels und der demografischen Entwicklung reicht die Hebung aller inländischen Arbeitspotentiale nicht mehr aus. Der bpa unterstützt mit Nachdruck alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Menschen in Deutschland für die Pflegeausbildung und den Pflegeberuf zu gewinnen. Aber alle diese Maßnahmen werden nicht ausreichen, um genügend Pflegefachkräfte zu gewinnen. Bereits jetzt ist die Situation für Menschen, die ein Pflegeheim oder einen Pflegedienst für Angehörige suchen, äußerst schwierig. Pflegeeinrichtungen müssen viele Anfragen ablehnen, weil sie schlicht nicht das erforderliche Personal haben. Deswegen müssen auch alle Register gezogen werden, um ausländische Pflegefachkräfte zu gewinnen und Ausländer, die hier in Deutschland eine Pflegeausbildung zu absolvieren. Beratungs- und Anwerbezentren im Ausland könnten erheblich dazu beitragen. Es darf zukünftig nicht mehr nur darum gehen, ausländische Investoren nach Deutschland zu bringen, sondern wir brauchen auch qualifizierte Köpfe, die in Deutschland in der Pflege arbeiten wollen. Deswegen schlägt der bpa vor, in ausgewählten Ländern entsprechende professionelle Beratungs- und Anwerbezentren für Pflegekräfte einzurichten.

b) Digitalisierung des Visums- und Anerkennungsprozesses

Der bpa schlägt vor, die Verfahren für die Anerkennung der ausländischen Ausbildung und für die Erteilung eines Visums weitgehend zu digitalisieren. Das würde die Verfahren noch mehr beschleunigen, für die Antrag-

steller vereinfachen und der digitalen Agenda der Bundesregierung entsprechen. Angesichts des Pflegefachkräftemangels in Deutschland bewerben sich nicht die Pflegefachkräfte bei uns, sondern Deutschland muss sich um die ausländischen Pflegefachkräfte bewerben. Dabei steht Deutschland im Wettbewerb mit anderen Ländern. Wenn sich Deutschland als zeitgemäßes und attraktives Land präsentieren will, gehören gewisse digitale Standards dazu. Deswegen wirbt der bpa darum, die entsprechenden Anerkennungsverfahren soweit zu digitalisieren wie möglich.

II. Zum Referentenentwurf – Fünfte Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung

Hierzu hat der bpa abgesehen von den obigen Anmerkungen zur BeschV [neu] aus Art. 35 des Entwurfs eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes keine Anmerkungen, da die Regelungen der Fünften Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung den Pflegebereich nicht betreffen.

– Ende der Stellungnahme –