

Stellungnahme des VDAB

**zum Entwurf für ein
Fachkräfteeinwanderungsgesetz**

VDAB-Hauptstadtbüro | Reinhardtstraße 19 | 10117 Berlin

Bundesministerium
Des Innern, für Bau
Und Heimat
11014 Berlin

HAUPTSTADTBÜRO

Reinhardtstraße 19
10117 Berlin

Fon 030 / 20 05 90 79-0

Fax 030 / 20 05 90 79-19

E-Mail berlin@vdab.de

Internet www.vdab.de

Ausschließlich per E-Mail an:

M3@bmi.bund.de

Berlin, 06. Dezember 2018

Stellungnahme zu dem Entwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns zunächst für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Der Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V. (VDAB) begrüßt, dass es gesetzliche Regelungen für die Zuwanderung von Fachkräften geben soll. Insbesondere die Zuwanderung von qualifizierten Pflegekräften ist neben den vielen Neuerungen durch das Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetz und den noch offenen Ergebnissen der Konzentrierten Aktion Pflege ein Baustein, um dem Personalnotstand in der Pflege erfolgreich zu begegnen.

Die Pflegebranche fordert seit langem verlässliche und funktionierende gesetzliche Regelungen, um qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland für eine Tätigkeit in Deutschland zu gewinnen. Wir weisen jedoch auch darauf hin, dass ein angemessenes Verfahren für die Entwicklung eines wirkungsvollen Gesetzes durch einen überambitionierten Zeitplan über alle Maßen erschwert wird.

Der durch das Bundesinnenministerium vorgelegte Zeitplan für das Stellungnahmeverfahren mit unüblich kurzen Fristen stößt auf Unverständnis. Eine Frist von acht Werktagen für die Abgabe der Stellungnahmen inklusive einer Veranstaltung zu den wesentlichen Gesetzesinhalten und ein Anhörungstermin, der dem Ministerium ein Wochenende und einen Werktag Zeit zur Bewertung lässt, müssen die Frage zulassen, wie wichtig den Verantwortlichen eine fundierte und konstruktive

Beteiligung der relevanten Verbände wirklich ist. Ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Jahresendspurt durch die Institutionen zu treiben, wird seiner Bedeutung nicht gerecht.

Inhaltlich erwarten wir von einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz einheitliche und transparente Regelungen zur Anerkennung ausländischer Pflegekräfte. Außerdem müssen die Bearbeitung und Prüfung der Anträge und Unterlagen durch genügend Personal in der gesetzlich vorgeschriebenen Frist sichergestellt werden. Der vorliegende Entwurf sieht zentralisierte Anerkennungsprozesse auf Bundeslandebene vor. Ob mit 16 unterschiedlichen Stellen eine Beschleunigung erreicht werden kann, wird sich zeigen müssen. Wir erachten eine zentrale übergeordnete Clearingstelle auf Bundesebene als sinnvoll. Damit es in Zukunft im jeweiligen Quellland nicht weiter zu Verzögerungen kommt, muss in den Konsulaten und den Botschaften der Bundesrepublik ausreichend Personal vorgehalten werden, damit die Visaerteilung nicht zum Nadelöhr wird.

Im Einzelnen:

Aufbau des Gesetzes/ Transparenz

Ziel des Gesetzes ist, Deutschland als Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort attraktiv zu machen und die Wirtschaft mit guten Fachkräften anzukurbeln, beziehungsweise bestimmte Arbeitsbereiche aufgrund des starken Fachkräftemangels, wie die Pflege, zu unterstützen. Fachkräfte werden in vielen Bereichen dringend benötigt. Zudem soll mit dem Gesetz eine nachhaltige Integration der Fachkräfte gewährleistet werden. Dazu ist ein transparentes und übersichtliches Gesetz erforderlich.

Dies ist nach unserer Ansicht nicht in allen Punkten gelungen.

Zunächst erscheint uns der Aufbau des Gesetzes nicht schlüssig. Es geht um die Fachkräfteeinwanderung und die wichtigen Grundsätze werden erst in § 18 geregelt. Diese sollten vorangestellt werden.

Weiterhin ist das Gesetz sogar mit juristischem Sachverstand teilweise schwer verständlich. Es fehlt an Übersichtlichkeit und Transparenz. Daraus ergeben sich Ungenauigkeiten.

Eine klarere Struktur ist nötig, um Unsicherheiten zu vermeiden und die nötige Rechtssicherheit zu schaffen, welche für Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig ist. Dies wird an vielen Stellen deutlich, wie zum Beispiel in § 39, wenn von „(4) [...] und sonstige Arbeitsbedingungen [...]“ die Rede ist. Ungenauigkeiten wie diese finden sich an diversen Stellen im Gesetzesentwurf. Daran wird einmal mehr die Unschärfe des Gesetzes deutlich. Es bedarf hier konkreter Bestimmungen für die Länder und eine bundeseinheitliche Lösung, welche für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Klarheit schaffen.

Begriffsbestimmung

In § 2 müssen die Definitionen der unterschiedlichen Anforderungen an die Deutschkenntnisse geregelt werden. Dies ist für die erforderliche Transparenz und Klarheit – auch im Sinne der ausländischen Fachkräfte – unumgänglich.

Ermessenspielraum

An vielen Stellen im Gesetz lässt sich der Gesetzgeber Ermessensspielräume offen, so z.B. bei § 17 Abs. 1: „Einem Ausländer *kann...*“. Um die Ziele des Gesetzes zu erreichen, ist das Zulassen von Ermessensspielräumen nicht angebracht. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, muss ein positiver Bescheid erstellt werden. Ermessensspielräume trotz Vorliegen aller Voraussetzungen schafft Intransparenz, Demotivation und es führt vor allem zu Rechtsstreitigkeiten. Deutschland ist auf Fachkräfte angewiesen und deshalb muss Klarheit bestehen.

Zugang zur Erwerbstätigkeit

Es ist zu begrüßen, dass es ausländischen Fachkräften zukünftig leichter gestattet ist, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Dies ist der erste Schritt hin zu Integration und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Unverständlich sind hingegen die Hürden, welche Arbeitgebern unter Absatz § 4a (5) 3. vorgesetzt werden: „[...] der zuständigen Ausländerbehörde innerhalb von zwei Wochen

mitteilen, wenn die Beschäftigung, für die der Aufenthaltstitel nach Kapitel 2 Abschnitt 4 erteilt wurde, vorzeitig beendet wird.

Satz 3 Nr. 1 gilt auch für diejenigen, die einen Ausländer mit nachhaltigen entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt, die der Ausländer auf Gewinnerzielung gerichtet ausübt.“

Eine derartige Rückmeldung muss durch den Ausländer selbst erfolgen. Insbesondere im Bereich der Dienstleistungen darf es nicht dem Auftraggeber obliegen, eine Dokumentenprüfung vorzunehmen oder den Rechtsstatus des Ausländers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterzuverfolgen. Hier wäre eine Erleichterung für die Arbeitgeber ratsam, um die Bereitschaft zur Anstellung oder Beauftragung ausländischer Fachkräfte zu fördern. Die Errichtung bürokratischer Hürden bewirkt das Gegenteil.

Als eine sinnvolle Erleichterung kann § 60b Ausbildungsduldung *„(1) Eine Duldung im Sinne von § 60a Absatz 2 Satz 3 ist zu erteilen, wenn der Ausländer in Deutschland als Asylbewerber erlaubt eine a) qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufgenommen hat oder [...]“* angesehen werden.

Sie gibt den Arbeitgebern die benötigte Planungssicherheit, welche sie benötigen und den Asylsuchenden die Möglichkeit, einen qualifizierten Beruf zu erlernen, welchen sie in Deutschland und/oder ihrem Herkunftsland erfolgreich ausüben können.

Bewerbungsfristen

Die zum Beispiel in §16a Berufsausbildung festgehaltenen Frist ist mit sechs Monaten zu kurz angesetzt. Es muss der jährliche Ausbildungsturnus berücksichtigt werden. Wir gehen aus diesem Grunde von einem benötigten Zeitraum von mindestens zwölf Monaten aus.

Eine Anpassung des Bewerbungszeitraums ist auch für Studenten nötig. Neun Monate sind den Hochschulverfahrensprüfungen und dem halbjährlichen Semesterbeginn nicht angemessen. Nicht bei jedem Studiengang ist ein halbjährlicher Einstieg möglich. Wir sehen auch hier mindestens zwölf Monate als einen realistischen Zeitrahmen an.

Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Die in §16d festgehaltenen Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen müssen konkretisiert werden. Es bedarf klarer, bundeseinheitlicher Qualifikationsstandards. Formulierungen wie „in wesentlichem“ schaffen Unsicherheiten bei allen Akteuren. Fachkräfte müssen den Anerkennungswert ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse leicht und verständlich einsehen können. Die öffentliche Verwaltung kann nur bei klaren Beschlüssen effizient und sachgerecht arbeiten. Einheitliche Standards und Kriterien helfen zudem Arbeitgebern bei der Suche nach dem passenden Fachpersonal im Ausland. Als sehr positiv betrachten wir die gesonderte Nennung der Pflege- und Gesundheitsberufe. Wir erhoffen uns baldigst ein bundeseinheitlich geregeltes Feststellungsverfahren, damit Arbeitgeber auch selbständig regionale Partnerschaften in den Herkunftsländern knüpfen können, um gezielt Fachkräfte anzusprechen.

Zuständigkeit und Verfahrensweise

§17 (1) Die Länder richten jeweils mindestens eine zentrale Ausländerbehörde ein, die bei Visumanträgen nach § 6 Absatz 3 zu Zwecken nach §§ 16a, 16d, 17, 18a bis 18d, 18f, 19, 19b, 19c und 20 die zuständige Ausländerbehörde ist und die nach Einreise zu einem dieser Zwecke die Ersterteilung [...].

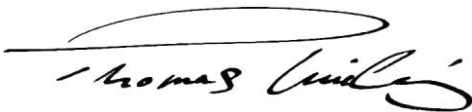
Wir begrüßen diesen Schritt zur Vereinheitlichung, jedoch müssen an dieser Stelle die föderalen Strukturen überarbeitet werden. Um dem Anspruch des Gesetzgebers an sein eigenes Gesetz gerecht zu werden, müssen bundeseinheitliche Standards gesetzt werden, welche von den Landesämtern entsprechend umgesetzt werden. Mit der aktuellen Regelung wird es weiterhin große regionale Unterschiede bei der Anerkennung von Qualifikationen geben. Dies macht den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Deutschland nicht attraktiv für ausländisches Fachpersonal. Die Intransparenz und das zu erwartende uneinheitliche Vorgehen führt zu Unsicherheit für diesen Personenkreis und wird abschreckend wirken. Es müssen konkrete Anforderungsprofile formuliert und verlässliche Anerkennungsverfahren geschaffen werden, damit die beteiligten Akteure Rechtssicherheit finden und nicht dem guten Willen einer Landesregierung bzw. deren nachgeordneten Stellen ausgeliefert sind.

Das beschleunigte Verfahren nach § 81a halten wir angesichts der momentanen Situation für dringend erforderlich und begrüßen dementsprechend die Entscheidung zur Aufnahme eines solchen Passus. Das damit verbundene neue Beteiligungsverfahren muss jedoch kritisch gesehen werden. Es darf nicht

zu einem bürokratischen Mehraufwand für die Arbeitgeber in der Praxis führen. Hier müssen rasch bundeseinheitliche Standards gesetzt werden, welche von den Arbeitgebern keinen Mehraufwand abverlangen.

Wir hoffen mit unseren Anmerkungen wichtige Hinweise für das weitere Gesetzgebungsverfahren gegeben zu haben und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Thomas Knieling
Bundesgeschäftsführer