

Stellungnahme des VDAB

**zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur
Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung**

VDAB-Hauptstadtbüro | Reinhardtstraße 19 | 10117 Berlin

Bundesministerium des Innern und für Heimat
Alt-Moabit 140
10557 Berlin

Ausschließlich per E-Mail an:
M3AG@bmi.bund.de
abstimmung_einwanderung@bmas.bund.de

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

Berlin, 8. März 2023

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanken wir uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Der Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V. (VDAB) begrüßen ausdrücklich die Weiterentwicklung der bestehenden Gesetze und Verordnungen zur Förderung der Zuwanderung qualifizierter Personen aus dem Ausland. Vor allem die Öffnung, künftig auch Pflegehilfskräfte aus Drittstaaten mit anerkennungsfähiger Qualifikation beschäftigen zu können, wird eine wichtige Möglichkeit für die Arbeitgeber in der Pflege sein, um die Vorgaben für mehr Assistenzkräfte ab Juli 2023 erfüllen zu können.

Leider sind jedoch die Erleichterungen zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland mittels Anerkennungspartnerschaften nur für die nicht-reglementierten Berufe vorgesehen. Das ist aus unserer Sicht nicht mehr zeitgemäß. Im Wettbewerb um Pflegekräfte mit anderen Ländern ist das nicht hilfreich. Statt an Bürokratie und langwierigen Anerkennungsverfahren durch Einzelfallprüfungen festzuhalten, müssen die gleichen Arbeitsmarktzutritts erleichterungen auch für reglementierte Berufe gelten.

Zu den Regelungen im Einzelnen schließt sich der VDAB als Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte (BAGAP) den Ausführungen der Gemeinsame Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. und der Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung umfänglich an.

Wir hoffen, dass die gemeinsamen Hinweise und Anmerkungen Eingang in die Überarbeitung des Entwurfes finden und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

VDAB e.V.
Bundesgeschäftsführung



Gemeinsame Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. und der Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Stand vom 17.02.2023

Vorbemerkung

Der Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte (BAGAP) begrüßen ausdrücklich die Weiterentwicklung der bestehenden Gesetze und Verordnungen zur Förderung der Zuwanderung qualifizierter Personen aus dem Ausland. Vor allem die Öffnung, künftig auch Pflegehilfskräfte aus Drittstaaten mit anererkennungsfähiger Qualifikation beschäftigen zu können, wird eine wichtige Möglichkeit für die Arbeitgeber in der Pflege sein, um die Vorgaben für mehr Assistenzkräfte ab Juli 2023 erfüllen zu können. Des Weiteren begrüßen wir die geplanten Ausnahmen für Beschäftigte ab 45 Jahren, da für die Pflegebereiche auch immer mehr ältere Pflegefachkräfte angeworben werden. Die Entfristung der Balkanregelung ist mehr als überfällig, ebenso die Aufstockung der Kontingente und deren regelmäßige Überprüfung. Interessant ist, dass geprüft werden soll, auf welche Länder eine solche Sonderregelung zur beschleunigten Zuwanderung noch angewandt werden kann.

Leider sind insbesondere die Erleichterungen zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland mittels Anerkennungspartnerschaften nur für die nicht-reglementierten Berufe vorgesehen. Das ist aus unserer Sicht nicht mehr zeitgemäß. Das hilft insbesondere im Wettbewerb um Pflegekräfte mit anderen Ländern nicht weiter. Statt an Bürokratie und langwierigen Anerkennungsverfahren durch Einzelfallprüfungen festzuhalten, müssen die gleichen Arbeitsmarktzutrittserleichterungen auch für reglementierte Berufe gelten.

Des Weiteren ist unverständlich, weshalb neue Sanktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber geschaffen werden sollen, die die Bundesagentur für Arbeit dazu berechtigen, Arbeitgeber für bis zu fünf Jahre von der zustimmungspflichtigen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmenden auszuschließen. Nicht nachvollziehbar ist zudem, weshalb den Ländern weiterhin obliegen soll, die oft kritisierten Hemmnisse der Dezentralisierung im Anerkennungsverfahren eigenständig zu regeln. Die Wartezeiten in den einzelnen Behörden auf Bescheide hat insbesondere in 2022 weiter zugenommen, teilweise wegen langer Fehlzeiten der zuständigen Mitarbeitenden in den Behörden und teilweise wegen offener Stellen, die nicht zeitnah besetzt werden können, weshalb es mittlerweile Anerkennungsbehörden gibt, die darum bitten, keine Anträge zum beschleunigten Fachkräfteverfahren zu stellen, da diese nicht bearbeitet werden können. Es hilft nicht, wenn Prozesse auf dem Papier existieren, aber in der Praxis nicht umgesetzt werden können. Deshalb sind dringend pragmatische und praxisnahe Lösungen gefragt, die standardisierte Verfahren, Planbarkeit und echte Beschleunigung ermöglichen.

Im Referentenentwurf fehlen allerdings auch Verbesserungen, die allen Beteiligten nützen können, dazu gehören Erleichterungen bei den Anerkennungsverfahren, die Möglichkeit der Fiktionsbescheinigung für reglementierte Berufe, als auch die Regelung des Aufenthaltes, wenn die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und eine Fachkrafttätigkeit begonnen werden kann.

Ohne Zuwanderung werden viele Branchen Leistungen einstellen oder Aufträge absagen müssen. Und dazu gehören auch die Berufe in der Pflege!

Was die Arbeitgeber und vor allem die zuwanderungswilligen Personen aus dem Ausland benötigen, sind:



Stand: 07.03.2023

- ✓ Unbürokratische Prozesse und schnelle Entscheidungen der Behörden. Mittlerweile können aufgrund von Personalmangel in den Behörden die gestellten Anträge sehr häufig nicht mehr zeitnah und schon gar nicht in der vorgesehenen gesetzlichen Frist von vier Monaten bearbeitet werden. Deshalb ist die bundesweit einheitliche Standardisierung der Anträge und einzureichenden Unterlagen zwingend notwendig, um Zeit und Ressourcen zu sparen.
- ✓ Eine elektronische Akte für alle Behörden mit allen notwendigen Unterlagen. Es reicht nicht, nur die Antragstellung zu digitalisieren. Eine elektronische Akte, auf die alle Behörden zeitgleich auf die benötigten Unterlagen zugreifen, um die notwendigen Bescheide ausstellen zu können, spart Zeit und ermöglicht den Antragstellern den aktuellen Stand der Bearbeitung unkompliziert abzurufen, ohne permanent bei den Behörden nachfragen zu müssen.
- ✓ Mehr Flexibilität und Entscheidungskompetenz des Arbeitgebers. Auch die vorgesehene Anpassung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wird kaum Änderungen für reglementierte (auf Länderebene geregelte) Berufe mit sich bringen. Warum dürfen nicht die Arbeitgeber in der Pflege entscheiden, wer für die ausgeschriebene Stelle qualifiziert ist?
- ✓ Planbarkeit und Gewissheit, wann die Einreise endlich erfolgen. Momentan verlieren wir vor allem viele Pflegekräfte, die in den Drittstaaten teilweise bis zu 1,5 Jahre warten, um endlich nach Deutschland ausreisen zu können. Viele andere Länder werben mittlerweile ganz gezielt im Ausland Gesundheitspersonal an, haben sogar die Zuwanderungshürden soweit gesenkt, dass ab dem Zeitpunkt der Anwerbung bis zur Einreise maximal drei Monate vergehen. Ergo entscheiden sich die schon sehr gut qualifizierten Pflegekräfte lieber für das Land, wo sie schnell einwandern und als Fachkraft Geld verdienen können.

Deutschland verspielt seine Chancen mit starren Bürokratiehürden und Einzelfallprüfungen. It's time for a change.



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



arbeit
geber
verband
pflege

Stand: 07.03.2023

Zu obigem Entwurf nehmen der Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte (BAGAP) gemeinsam zu den einzelnen Paragraphen wie folgt Stellung:

Artikel 1 Änderung des Aufenthaltsgesetzes

Zu § 42 Abs. 2 Nr. 7 AufenthG

Es ist unverständlich, weshalb der Gesetzgeber Misstrauen gegenüber Arbeitgebern gesetzlich zementiert und Ausschlussgründe definiert, für die Arbeitgeber für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren von der zustimmungspflichtigen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmenden ausgeschlossen werden kann.

Unklar lässt der Gesetzgeber, wer die Verstöße prüft und nach welchen Kriterien eingeordnet wird, wann der Verstoß als so schwerwiegend gilt, dass ein Ausschluss berechtigt ist. Immerhin ist positiv zu bewerten, dass Verstöße, die einmalig festgestellt wurden oder die alleinig auf die/den ausländischen Arbeitnehmer/in zurückzuführen sind, nicht zum Ausschluss führen.

Dennoch geben die Verbände zu bedenken, dass erneut die Arbeitgeber mit Strafen und Sanktionen zu rechnen haben, umgekehrt jedoch keine Unterstützung der Antragsteller geschaffen wird, bei Verletzungen der gesetzlich festgelegten Antragsbearbeitungszeiträume reagieren zu können. Bis auf eine Untätigkeitsbeschwerde erfahren die Antragsteller bisher keine Unterstützung in der Wahrnehmung ihrer Ansprüche.



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 07.03.2023

Artikel 2 Weitere Änderungen des Aufenthaltsgesetzes

Zu den Änderungen in § 16b AufenthG

Der AGVP und die BAGAP begrüßen die Aufstockung der Aufenthaltsdauer zum Zweck des Studiums. Mit der Einführung der Pflegereform ist seit 2020 auch die akademische Erstausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann möglich (sogenanntes primärqualifizierendes Studium). Allerdings dauert das Studium regelhaft drei Jahre. Deshalb wäre es wünschenswert, die Aufenthaltsdauer von Beginn an die Länge des Studiums zu koppeln. Dadurch können die Ausländerbehörden entlastet werden, da regelhaft keine Verlängerungsanträge bearbeitet werden müssten, wenn das Studium nicht verlängert werden muss, um den Abschluss zu erreichen und der Anreiz für die Studierenden wäre höher, zum Studium nach Deutschland zu kommen, da sie Sicherheit hätten, einen Aufenthaltstitel für die regelhafte Studienzeit zu erhalten.

Daher schlagen der AGVP und die BAGAP folgende Änderung vor:

Änderungsvorschlag zu § 16b Abs. 2 Satz 1 (neu) Aufenthaltsgesetz:

Der AGVP und die BAGAP schlagen vor, den Absatz 2 Satz 1 wie folgt zu ändern:

*(2) Die Geltungsdauer der Aufenthaltserlaubnis beträgt bei der Erserteilung in der Regel **zwei drei Jahre**. ~~und soll eine Mindestdauer von einem Jahr nicht unterschreiten~~. Bei der Verlängerung beträgt sie mindestens ein Jahr und soll zwei Jahre nicht überschreiten.*



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 07.03.2023

Zu den Änderungen des § 16d AufenthG

Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist eines der schwierigsten Nadelöhre in der Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte. Die 16 bundesland-individuellen, teils sehr unterschiedlichen Regelungen zur Zuwanderung und zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und die noch immer sehr unterschiedliche Entscheidungspraxis der Anerkennungsstellen erschweren weiterhin insbesondere in den Pflegeberufen die Einwanderung qualifizierter Arbeitnehmenden. Das lässt alle Beteiligten verzweifeln, führt zu langwierigen Antragsverfahren und undurchsichtigen Entscheidungsprozessen. Umso wichtiger ist es, transparente und vor allem für alle Beteiligten praktikable gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Die Anhebung der Aufenthaltsdauer für reglementierte Berufe ist zu begrüßen. Allerdings ist es unverständlich, weshalb weiterhin die so deutliche Ungleichbehandlung zwischen reglementierten und nicht-reglementierten Berufen vom Gesetzgeber fortgeführt werden soll. Aus der Begründung geht nicht hervor, weshalb nicht-reglementierte Berufe künftig eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre erhalten sollen und Personen, die in reglementierten Berufen beschäftigt werden sollen, nur für zwei Jahre. Der Arbeitsmarktzugang für reglementierte Berufe ist bereits sehr stark eingeschränkt und mit vielen Prüfungen verbunden. Die Attraktivität, in einem Pflegeberuf zu arbeiten, wird nicht dadurch erhöht, dass zusätzlich zu den Prüfungen eine weiterhin kürzere Aufenthaltszeit ermöglicht wird. Deutschland steht insbesondere für die Pflegekräfte im starken Wettbewerb mit anderen Ländern weltweit. Andere Länder senken die Zuwanderungshürden, um freie Stellen im Krankenhaus und in der Pflege besetzen zu können. Wenn Deutschland in dem Wettbewerb um dringend benötigte Pflegekräfte nicht abgehängt werden will, muss endlich etwas passieren.



Abbildung 1: Überblick der Gesundheits- und Pflegekräfte weltweit, Quelle: Bloomberg nach Zahlen der OECD; <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-10-04/nursing-shortage-sparks-bidding-war-as-countries-vie-for-talent>, Onlinezugriff am 03.03.2023



Die Abbildung 1 zeigt sehr eindrücklich, dass wir in Deutschland einen Anteil von knapp neun Prozent ausländischer Pflegekräfte haben. Die Zuwanderungshürden sind trotz des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes weiter hoch und die Behörden arbeiten noch immer nicht Hand in Hand, um den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die Anhebung der Aufenthaltsdauer und der Stunden von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung ist ein richtiger Schritt, aber noch nicht ausreichend. Denn mögliche Fördermaßnahmen und finanzielle Unterstützung sind in der Regel an den Aufenthaltstitel gebunden. Noch immer können Weiterqualifizierungsmaßnahmen zum Ausgleich der fachlichen oder sprachlichen Defizite nicht gefördert werden, weil die Länge des Aufenthaltstitels nicht der Länge der Weiterqualifizierungsmaßnahme entspricht. Dieses Dilemma wird noch nicht mit der neuen Formulierung im § 16d AufenthG gelöst. Deshalb schlagen der AGVP und die BAGAP die folgende Änderung vor:

Änderungsvorschlag zu § 16b Abs. 1 Satz 3 (neu) Aufenthaltsgesetz:

Der AGVP und die BAGAP schlagen vor, den Absatz wie folgt zu ändern:

Abs. (1) Satz 3 „Die Aufenthaltsdauer wird für ~~bis zu 24 Monate drei Jahre~~ erteilt. ~~und um längstens zwölf Monate bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von drei~~“

Noch immer besteht das Problem in der Praxis, dass es Diskussionen um die zu erfüllenden Sprachkenntnisse bei der Visa-Beantragung gibt. Deshalb ist es wichtig, dass **die Sprachanforderung für die Visumerteilung identisch ist mit der Sprachanforderung für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis**. Entsprechend **müssen die Anwendungshinweise für das Auswärtige Amt angepasst werden**, um eine einheitliche Entscheidungsgrundlage zu schaffen.

Noch immer gibt es unterschiedliche Anforderungen für die Anwerbung von Pflegefachkräften über Vermittlungsabsprachen, wie die Bundesagentur für Arbeit sie schließen kann. Die Mehrheit der Unternehmen rekrutiert nicht mit Triple Win im Pflegebereich, sondern über privatwirtschaftliche Vermittlungsunternehmen oder in Eigeninitiative. Dieser Wettbewerb führt u.a. zur angebotenen Vielfalt in der Rekrutierung und der damit verbundenen individuellen Dienstleistungen, die passgenau auf Arbeitgeber zugeschnitten werden können. Mit einigen wenigen Ausnahmen müssen die Pflegeunternehmen die Kosten für der Rekrutierung neuer Fachkräfte eigenfinanzieren und können diese nicht in den Pflegesatzverhandlungen geltend machen. Daraus resultieren zusätzliche finanzielle Belastung der Pflegebedürftigen, der Preis für einen Pflegeplatz steigt und damit ggf. auch die Ausgaben zur „Hilfe zur Pflege“ für den Sozialhilfeträger, wenn der Selbstkostenanteil nicht durch finanzielle Eigenmittel des Pflegebedürftigen zu decken ist. Für den AGVP und die BAGAP ist es nicht nachvollziehbar, weshalb weiterhin zwischen der Anwerbung über eine Vermittlungsabsprache und der kommerziellen Anwerbung unterschieden werden soll. **Der § 16d Abs. 4 Punkt 1. ist deshalb zu streichen.**

Änderungsvorschlag zu § 16d Abs. 4 Aufenthaltsgesetz:

Der AGVP und die BAGAP schlagen vor, den Absatz wie folgt zu ändern:

Abs. (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 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 Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen~~



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 07.03.2023

~~*Berufsqualifikation und zur Erteilung der Berufsausübungserlaubnis bei durch Bundes- oder Landesgesetz reglementierten Berufen im Gesundheits- und Pflegebereich oder*~~

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb die Erleichterungen zum Arbeitsmarkt und zur Tätigkeitsaufnahme gemäß dem neuen **Absatz 3a im § 16d AufenthG** nur für die Zuwanderung in nicht-reglementierte Berufe gelten sollen.

Ohne Zuwanderung werden wir alt aussehen. Im wahrsten Sinne des Wortes, denn unsere Bevölkerung altert. Das ist seit vielen Jahren bekannt. Holger Schäfer vom Institut der deutschen Wirtschaft hatte in einer Sitzung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im September 2022 bereits erschreckende Fakten präsentiert:

- 12,5 Mio. Erwerbstätige gehen in den nächsten 10 Jahren in Rente, davon allein 500.000 Pflegefachkräfte¹.
- Aufgrund des Nachwuchsmangels können davon nur 7,8 Mio. Arbeitsplätze durch junge Menschen besetzt werden, die nach 2001 geboren wurden und rein rechnerisch dem Arbeitsmarkt zusätzlich zur Verfügung stehen würden.
- Das bedeutet für 5 Mio. Arbeitsplätze gibt es keine/n Nachfolger/in.
- Hinzu kommt, dass jedes Jahr ca. 1 Mio. erwerbstätige Personen auswandern und damit dem deutschen Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen.

Ohne Zuwanderung werden viele Branchen Leistungen einstellen oder Aufträge absagen müssen. Und dazu gehören auch die Berufe in der Pflege!

Deshalb ist es so wichtig, dass künftig auch in der Pflege Arbeitgeber Anerkennungspartnerschaften schließen dürfen, damit die qualifizierten Arbeitnehmenden schnell nach Deutschland kommen und im Inland die Anerkennung durchführen können. **Für nicht-reglementierte Berufe gibt es dafür bereits heute schon die sogenannte Fiktionsbescheinigung. Das muss auch für Pflegekräfte möglich werden.**

Mittlerweile häufen sich die Rückmeldungen unserer Mitglieder, dass sich die Anerkennungsverfahren in verschiedenen Bundesländern deutlich verzögern. Dies liegt insbesondere am fehlenden Personal in den zuständigen Anerkennungsstellen der Länder. In Hessen hat sich deshalb die Bearbeitungsdauer von vier auf zwölf Monate erhöht. In anderen Bundesländern dauert es mehrere Monate, bis überhaupt Eingangsbestätigungen versandt werden, denn erst ab dem Zeitpunkt läuft die Frist zur Antragsbearbeitung. In nahezu allen Behörden können keine telefonischen oder elektronischen Anfragen zum Verfahren angenommen werden, weil aufgrund des hohen Arbeitsaufwands und der fehlenden personellen Unterstützung keine Kapazitäten dafür da sind. Um die Abwerbung der Pflegekräfte im Heimatland und damit Abbrüche im Zuwanderungsprozess zu verhindern, ist es dringend geboten, dass die Pflegefachpersonen ohne Feststellungsbescheid, aber mit mindestens vorliegendem B1-Sprachzertifikat das Visum erhalten, um nach Deutschland zu kommen. Der Arbeitgeber hat in der Regel bereits einen Arbeitsvertrag mit der ausländischen Pflegefachperson geschlossen und unterstützt bereits bei den Anerkennungsverfahren und bei der Organisation der Weiterqualifizierung, wenn Defizite festgestellt werden, die eine vollständige Anerkennung bei Antragstellung verhindern. Mit dem Erteilen der Fiktionsbescheinigung hätte die Botschaft die Sicherheit, dass der Abschluss per se nach deutschem Recht anerkennungsfähig ist, ausreichend Orientierung bieten bereits die gelisteten Abschlüsse in der anabin-Datenbank und die Mustergutachten der Gutachtenstelle für Gesundheitsfachberufe (GfG), die von den Ländern abgerufen werden können. Das Anerkennungsverfahren kann dann in Deutschland absolviert werden, während die

¹ Hans Boeckler Stiftung: „Ich pflege wieder, wenn...“, Mai 2022



Pflegefachperson beim Arbeitgeber bereits sozialversicherungspflichtig tätig werden und Geld verdienen kann.

Mit der Pflegeberufereform wurde auch die Anerkennung in den Pflegeberufen reformiert. Zwar haben die Bundesländer bis 2024 die Möglichkeit, auch noch nach den alten Ausbildungsordnungen anzuerkennen. Die Anerkennung nach dem Pflegeberufegesetz ermöglicht nun auch Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten als Arbeitgeber für die Nachqualifizierung geeignet zu sein. Auch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 39 AufenthG wird mit der jetzigen Gesetzgebung bereits eingeholt. Demnach wären alle Bestimmungen, die im neuen Absatz 3a des § 16d AufenthG vom Arbeitgeber gefordert werden, erfüllt. Auch wenn uns bewusst ist, dass der Bund nicht in die Länderkompetenzen eingreifen kann, **so wäre es ein äußerst wichtiges Zeichen, insbesondere die Zuwanderung in Pflegeberufe über die Bestimmungen im § 16d Abs. 3a AufenthG zu erleichtern und die Anerkennungspartnerschaft auch für die Pflege zuzulassen.**

Ergänzungsvorschlag zu § 16d Abs. 3a Aufenthaltsgesetz:

Der AGVP und die BAGAP schlagen vor, den neuen Absatz 3a mit folgendem Satz zu ergänzen:

Die Bestimmungen nach § 16d Abs. 3a gelten im Rahmen eines Modellvorhabens für einen Zeitraum von drei Jahren ab Inkrafttreten des Gesetzes auch für die Zuwanderung in die reglementierten Berufe im Gesundheits- und Pflegebereich, sofern die genannten Bedingungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Absatzes 3a erfüllt sind. Eine anschließende wissenschaftliche Evaluierung soll zeigen, ob und wie das Modellvorhaben verlängert oder regelhaft gesetzlich verankert werden kann.

Im neu vorgesehenen **§ 16d Absatz 6 AufenthG** soll es künftig möglich sein, im Rahmen einer sogenannten Qualifikationsanalyse nach Deutschland kommen zu können. Aus der Begründung geht nicht hervor, dass von dieser Möglichkeit Zuwanderungswillige für reglementierte Berufe ausgeschlossen sind. Dies begrüßen der AGVP und die BAGAP ausdrücklich. Die Ergänzung bietet die Chance, in den Bundesländern, in denen bereits heute schon fachsprachliche Kenntnisse mit einer Prüfung in Anwesenheit nachgewiesen werden müssen, zur Ablegung dieser Prüfung nach Deutschland einreisen zu können ohne dass bereits der Feststellungsbescheid ausgestellt sein muss. Aktuell behindern sich Landes- und Bundesvorschriften gegenseitig, wenn der Feststellungsbescheid nach Landesrecht nicht ausgestellt werden kann, weil anhand der Prüfung die fachsprachliche Kenntnis noch nicht nachgewiesen werden konnte. Der Feststellungsbescheid ist jedoch maßgeblich für die Botschaft im jeweiligen Heimatland, um ein Visum zur Einreise zu erhalten. Das Ausstellen eines Visums für das Ablegen der fachsprachlichen Prüfung, wurde insbesondere in den Balkanländern bisher verwehrt, weil dafür die gesetzliche Grundlage fehlte.

Daher bitten der AGVP und die BAGAP darum, in den Anwendungshinweisen explizit zu regeln, dass mit dem § 16d Abs. 6 AufenthG künftig auch die Einreise zum Ablegen der fachsprachlichen Prüfung für die Einwanderung in die Gesundheits- und Pflegeberufe möglich wird.



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



arbeit
geber
verband
pflege

Stand: 07.03.2023

Zu § 17 AufenthG

Der AGVP und die BAGAP begrüßen zwar die Intention des Gesetzgebers zum Hochsetzen der Altersgrenze zur Suche eines Studien- oder Ausbildungsplatzes von 25 auf 27 Jahre, hatten beide Verbände bereits zum Gesetzgebungsverfahren des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes die Einführung der Altersbeschränkung kritisiert. Aufgrund der demografischen Entwicklung, des Geburtenknicks und der daraus resultierenden hohen Nachfrage aller Branchen nach Auszubildenden oder auch dual Studierenden bleibt es dennoch unverständlich, weshalb das Alter als Kriterium für die Suche eines Arbeits- oder Studienplatzes für Personen aus Drittstaaten festgesetzt bleibt.

Die Erwerbsmigration zum Zweck der Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung bedeuten vor allem für die Pflegeberufe eine wichtige Möglichkeit, die Ausbildungsplätze besetzen und damit die dringend benötigten Fachkräfte ausbilden zu können. Eine Benachteiligung von potenziellen Auszubildenden aufgrund des Alters sehen der AGVP und die BAGAP insbesondere mit Blick auf die Fachkräftelücke von 500.000 Personen in den nächsten zehn Jahren als einen fatalen Flaschenhals. Schon heute gibt es über 10.000 inländische Umschüler/innen, die häufig älter als 25 Jahre sind und sich bewusst für eine Ausbildung in den Pflegeberufen entschieden haben. Eine gewisse Seniorität und Lebenserfahrung reduziert die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung abzubrechen, erhöht den Verbleib im gewählten Beruf und kann gerade in den Bereichen der Pflege zu mehr Akzeptanz bei den Senioren/innen führen.

Darüber hinaus empfehlen der AGVP und die BAGAP mit den Außenhandelskammern, den Arbeitgeberservicestellen und den maßgeblichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber in Deutschland zusammenzuarbeiten, um bereits vor der Einreise nach Deutschland Berufsneigungen und Wünsche im Antragsverfahren zur Aufenthaltsgenehmigung abzufragen, und dadurch eine Vorabinformation zu wichtigen Ansprechpartnern der Branchen liefern zu können. Das Programm des Bundesministeriums für Wirtschaft „Passgenaue Besetzung“ als Förderinstrument für KMU bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze sowie weitere Programme, die der Aus- und Weiterbildung und beruflichen Qualifizierung dienen, sollten auch über die Deutschschulen im Ausland stärker bekannt gemacht werden.

Änderungsvorschläge zu § 17 Abs. (1) Aufenthaltsgesetz:

Aufgrund der angestregten Fachkraftsituation in der Altenpflege lehnen der AGVP und die BAGAP eine Beschränkung des Alters zur Suche eines Ausbildungsplatzes ab. Wir können es uns nicht leisten, Menschen im erwerbsfähigen Alter von der Erlangung formaler beruflicher Qualifikationen und damit der Sicherung von Ausbildungsplätzen und wirtschaftlicher Entwicklung auszuschließen.

Der AGVP und die BAGAP schlagen daher vor, den Punkt 1. des Absatzes (1) im § 17 aufgrund der oben aufgeführten Argumente zu streichen:

~~1. er das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,~~



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 07.03.2023

Zu § 18 AufenthG

Der AGVP und die BAGAP begrüßen ausdrücklich, dass für ältere Beschäftigte ab dem 45. Lebensjahr künftig Erleichterungen zum Arbeitsmarktzugang geschaffen werden sollen. Gerade in den Pflegeberufen werden immer mehr qualifizierte Beschäftigte angeworben, die älter als 45 Jahre sind oder während des Aufenthaltes in Deutschland das 45. Lebensjahr erreichen und es dann zu Problemen bei der Verlängerung des Aufenthaltstitels kommt.

Das Mindestbruttogehalt bei Aufenthaltstiteln für Fachkräfte mit vollendetem 45. Lebensjahr (§ 18 Abs. 2 Nr. 5 AufenthG i.V.m. § 1 Abs. 2 BeschV) muss aktuell entweder 55 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung betragen oder es muss eine angemessene Altersversorgung nachgewiesen werden. Mit der Einführung der tariflichen Lohnzahlung nach dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes erfüllen die Arbeitgeber oft die Voraussetzungen zum Bruttogehalt. Allerdings gibt es noch immer Regionen oder auch tarifliche Vereinbarungen, die mit den Einstiegsgehältern darunterliegen. Eine Besserstellung der ausländischen Pflegekräfte aufgrund ihres Alters und nicht aufgrund der Qualifikation, auch mit Hinblick auf langjährig Beschäftigte mit gleichen Qualifikationen, darf nicht weiter vom Gesetzgeber unterstützt werden. Deshalb begrüßen wir die Möglichkeit, nach Ermessen bei Unterschreitung der jährlichen Beitragsermessungsgrenze oder bei Überschreiten der Altersgrenze ausüben zu können. Insbesondere das arbeitsmarktpolitische Interesse sollte bei der Beschäftigung von qualifizierten Pflegekräften aus dem Ausland berücksichtigt werden. Immerhin zahlen auch ältere Beschäftigte in die deutsche Sozialversicherung ein und tragen damit zur sozialen Sicherung bei.



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 07.03.2023

Zu § 18a AufenthG

Der AGVP und die BAGAP begrüßen die Anpassung des § 18a AufenthG. Allerdings geben die Verbände zu bedenken, dass aktuell eine **Lücke im Aufenthaltsrecht** auftritt, wenn eine Ausbildung in der Pflege erfolgreich abgeschlossen und der Wechsel des Aufenthaltstitels in den § 18a AufenthG erfolgen soll. Die Problematik besteht darin, dass nicht klar geregelt ist, ab wann der Wechsel stattfinden kann – mit Vorliegen des Zeugnisses oder erst, wenn auch die Berufsausübungsurkunde vorliegt –, weshalb die örtlich zuständigen Ausländerbehörden es unterschiedlich handhaben. Da die örtlich zuständigen Ministerien die Berufsausübungsurkunde aufgrund fehlenden Personals oft erst deutlich zeitverzögert (bis zu sechs Monate nach erfolgreich abgelegter Prüfungen und Aushändigung der Zeugnisse) ausstellen, entsteht eine rechtliche Lücke für die ausgebildete ausländische Pflegefachkraft und für den Arbeitgeber. In der Regel dürften die fertig ausgebildeten Pflegefachkräfte nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung nicht mehr im Ausbildungsbetrieb, also beim Arbeitgeber, tätig sein, da der Zweck der Aufenthaltserlaubnis entfallen ist. Demnach beantragen die ausgebildeten Pflegefachkräfte den Wechsel in den § 18a AufenthG. Um den Aufenthaltstitel und damit auch wieder die Erlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung zu erhalten, benötigt die Ausländerbehörde in der Regel die Berufsausübungsurkunde. Das Zeugnis als Bestätigung des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung ist aktuell nicht ausreichend. Aufgrund der langen Wartezeiten bis zur Ausstellung der Berufsausübungsurkunde und des damit verbundenen Beschäftigungsverbot wird dringend eine praktikable und flexible Lösung benötigt. Daher schlagen der AGVP und die BAGAP folgendes vor:

Verfahrensvorschlag zu § 18a Aufenthaltsgesetz:

Der AGVP und die BAGAP schlagen vor, im Benehmen mit den Ländern die Verfahrenshinweise und Gesetzesbegründung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung so anzupassen, dass eine Weiterbeschäftigung der ausgebildeten Pflegefachpersonen bis zur Erteilung der Berufsausübungsurkunde mit einem Probeaufenthaltstitel nach § 18a AufenthG möglich werden muss. Der Aufenthaltstitel auf Probe wird in einen regulären Aufenthaltstitel nach § 18a AufenthG umgeschrieben, sobald die Berufsausübungsurkunde vorgelegt wird.



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 07.03.2023

Zu § 19d Abs. 1 Nr. 1 AufenthG

Der AGVP und die BAGAP begrüßen ausdrücklich die vorgesehene Ergänzung des § 19d Abs. 1 Satz 1 AufenthG. Mit Blick auf die neue Personalbemessung in der Pflege, die ab dem 1. Juli 2023 umgesetzt werden soll, können Arbeitgeber in der Pflege künftig zusätzliche Pflegeassistenzkräfte einsetzen. Die Pflegeassistenzkräfte sind jedoch nicht in der Zahl am freien Arbeitsmarkt verfügbar. Umso wichtiger ist es, auch Geduldete, die in Deutschland zur Pflegeassistenz ausgebildet wurden und die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, den Spurwechsel zur qualifizierten Tätigkeit in Deutschland zu ermöglichen.

Aufgrund der Arbeitsmarktlage ist es wichtig, dass für die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Flexibilität vereinbart und Chancen geschaffen werden. Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetz – PUEG) mit Stand vom 20. Februar 2023 will das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) zukünftig regeln, dass auch Pflegehilfskräfte, die sich in der Weiterqualifizierung zur Pflegeassistenz befinden, als zusätzliche Assistenzkräfte anerkannt werden. Das muss sich auch im Aufenthaltsrecht widerspiegeln.

Verfahrensvorschlag zu § 19d Abs. 1 Nr. 1 AufenthG:

Aufgrund der Ausführungen schlagen der AGVP und die BAGAP vor, dass sich die federführenden Ministerien mit dem BMG beraten, wie eine Regelung für Pflegehilfskräfte in der Weiterqualifizierung zur Pflegeassistenz im Aufenthaltsrecht aussehen kann, damit es nicht zu Regelungslücken kommt. Insbesondere arbeitsmarktpolitische Interessen zur Weiterbeschäftigung Geduldeter, die sich in der Pflege weiterqualifizieren, sind zu berücksichtigen. Wir können es uns in der Pflege nicht leisten, Personen in der Weiterqualifizierung zu verlieren.



Zu § 20a AufenthG

Der AGVP und die BAGAP begrüßen, dass die geplante Chancenkarte auch für reglementierte Berufe gelten soll. Somit kann auch Personen, die sich bereits in Deutschland befinden, die Chance auf eine Tätigkeit in der Pflege ermöglicht werden.

Inwiefern das Alter Rückschlüsse auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit schließen lässt, ist diskussionswürdig. Für die Beschäftigung in der Pflege muss ein Gesundheitszeugnis, bzw. eine Unbedenklichkeitsbescheinigung, vorgelegt werden. Statt der jeweiligen Altersgrenzen im § 20a AufenthG sehen der AGVP und die BAGAP es als sinnvoll an, die Unbedenklichkeitsbescheinigung vorzulegen.

Leider geht aus der Begründung nicht hervor, nach welchen Kriterien die Anzahl der Chancenkarten für Personen, die sich noch im Ausland befinden, begrenzt werden soll. Auch ist unklar, ob es unterschiedliche Begrenzungen je Land geben soll oder ein begrenztes Gesamtkontingent. Des Weiteren ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Kontingentierung ohne Benehmen der Länder im Bundesrat vorgenommen werden soll. Insbesondere die Länder können spezielle Erkenntnisse zum örtlichen Arbeitsmarkt und den Regionen liefern, die für die Festlegung von Kontingenten eine Rolle spielen. Immerhin ist der Wohnungsmarkt in vielen Regionen Deutschlands enorm angespannt. Wenn es Arbeitgebern oder auch Kommunen möglich ist, Chancenkarteneinhabern Wohnraum für den Zeitraum der Probebeschäftigung oder der regulären Beschäftigung zu stellen, muss auch dies in die Festlegung von Kontingenten einfließen.

Weitere Bewertungen sind aufgrund fehlender Erfahrungen und des kurzen Zeitraumes zur Stellungnahme zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Änderungsvorschläge zu § 20a Abs. 9 AufenthG

Gemäß der obigen Ausführungen schlagen der AGVP und die BAGAP vor, die Altersangaben im neuen § 20a in den entsprechenden Absätzen durch *das Vorliegen der Unbedenklichkeitsbescheinigung zur Aufnahme einer Tätigkeit* zu ersetzen.

Abs. 9 Das Bundesministerium des Innern und für Heimat wird ermächtigt, zur Steuerung der Erwerbsmigration im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ~~ohne~~ mit Zustimmung des Bundesrates die Anzahl der Chancenkarten, die Ausländern erteilt werden, die sich nicht im Bundesgebiet aufhalten, jährlich oder unterjährig zu begrenzen.



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 07.03.2023

Zu § 39 Abs. 2a (neu) AufenthG

Völlig unverständlich ist, weshalb sich der Gesetzgeber entschieden hat, eine solch gravierende Eingrenzung bezüglich der Arbeitsmarktzustimmung vorzunehmen. Seit wann bestimmt die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitsbedingungen? Das Vorhandensein und die Anwendung von Tarifverträgen allein ist noch keine Legitimation für gute Arbeitsbedingungen, insbesondere, wenn es darüberhinausgehende gesetzliche Regelungen wie im Pflegebereich gibt. In der Altenpflege hat der Gesetzgeber im SGB XI festgelegt, dass zusätzlich zu tariflichen Vereinbarungen auch die Vergütung über ortsübliche Durchschnittsgehälter möglich ist. Dies muss sich in den Vorgaben zur Arbeitsmarktzulassung ebenfalls widerspiegeln. Darüber hinaus wurden mit dem gesetzlichen Mindestlohn und anderen Branchenmindestlohnvereinbarungen bereits gesetzliche Untergrenzen zur Vergütung getroffen, die entsprechend anzuerkennen sind. Daher lehnt der AGVP die Einschränkung zur Vergütung als Kriterium zur Arbeitsmarktzulassung nach § 39 Abs. 2a ab.

Änderungsvorschläge zu § 39 Abs. 2a AufenthG

(2a) „Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Bundesagentur für Arbeit für einzelne Berufe oder Beschäftigungen festgestellt hat, dass die Besetzung offener Stellen für einen befristeten Zeitraum ~~mit den durch Tarifvertrag oder durch die Bundesagentur für Arbeit festgelegten Arbeitsbedingungen~~ arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist (Globalzustimmung), und der Arbeitgeber die Einhaltung zugesichert hat.“



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 07.03.2023

Zu § 45b und § 45c AufenthG

Als sehr positiv bewerten der AGVP und die BAGAP, dass mit dem in § 45b AufenthG einzuführenden Beratungsangeboten die IQ Netzwerkstellen endlich verstetigt werden sollen. Diese regionalen Beratungsstrukturen sind mittlerweile wichtige Anlaufstellen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber, um mit lokalen Akteuren zur sprachlichen und fachlichen Weiterqualifizierung zu vernetzen und zu Fördermöglichkeiten zu beraten.

Inwiefern tatsächlich ein umfängliches Beratungsangebot in verschiedenen Muttersprachen ermöglicht werden kann, wird lokal unterschiedlich sein. Sinnvoll wäre, für die ersten ein bis zwei Jahre die Beratung in den gängigen Fremdsprachen anzubieten und zusätzliche schriftliche Unterlagen und Broschüren und weiteren Sprachen vorzuhalten.

Wichtig wäre ein niedrigschwelliger Zugang für die interessierten Personen, die sich noch im Ausland befinden.

Da mit dem § 45c AufenthG ab dem 1. Januar 2026 eine Verpflichtung für die Arbeitgeber geschaffen wird, auf die Beratungsmöglichkeit nach § 45b AufenthG hinzuweisen, sind entsprechende standardisierte Unterlagen der zuständigen Beratungsstelle wichtig, die den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden.



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 07.03.2023

Zu § 98a Abs. 2a (neu) AufenthG

Der AGVP und die BAGAP können nachvollziehen, dass der Gesetzgeber Sicherheit für ausländische Beschäftigte schaffen will, den Lohn zu erhalten, der beim Antrag zur Arbeitsmarktzulassung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit (BA) angegeben wurde.

Neue Mitteilungspflichten bedeuten jedoch auch weitere Aufwände für den Arbeitgeber. Deshalb empfehlen der AGVP und die BAGAP nur Veränderungen bezüglich des Gehalts melden zu müssen, wenn das Gehalt nach unten vom vorher an die BA gemeldeten Gehalt abweicht. Mit der Umsetzung der tariflichen Bezahlung gibt es in den Pflegeberufen in der Altenpflege jedes Jahr Lohnerhöhungen. Diese stellen eine Besserstellung der Arbeitnehmenden dar und sollten, auch im Sinne des Bürokratieabbaus, nicht meldepflichtig sein.



Weitere gesetzliche Anpassungen wären aus Sicht des AGVP und der BAGAP notwendig, um den Prozess der Zuwanderung, insbesondere zur Anerkennung zu erleichtern:

Zu § 71 Abs. 1 Satz 3 AufenthG

Aufgrund der föderalen Strukturen fehlen in Deutschland noch immer einheitliche Vorgaben bezüglich der einzufordernden Unterlagen und transparente Entscheidungsprozesse bezüglich der Anerkennung für Pflegeberufe. Die Zentralisierungsbestrebungen der Bundesregierung mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden noch nicht in allen Bundesländern umgesetzt. Selbst in den Bundesländern, in denen zentrale Anerkennungsstellen geschaffen wurden, verzögert sich die Antragsbearbeitung aufgrund des Personalmangels in den Behörden enorm. Deshalb ist es so enorm wichtig, dass die Verfahren effizienter gestaltet und deutlich verschlankt werden. Wenn personelle Kapazitäten zur umfangreichen Einzelfallprüfung fehlen, müssen die Prozesse standardisiert und soweit verschlankt werden, dass die Einhaltung der gesetzlichen Fristen wieder möglich wird. Noch immer sind Wartezeiten von sechs Monaten und länger keine Seltenheit.

Oft sind die einzelnen Anerkennungsstellen weder telefonisch erreichbar, noch ist ein persönlicher Termin möglich. Bundeseinheitliche Informationen, welche Unterlagen zur Prüfung der fachlichen Qualifikation und Berufserfahrung einzureichen sind, gibt es nicht und oft werden weitere Qualifikationsnachweise oder Unterlagen angefragt, die erst mühsam beschafft und dann nach Deutschland versandt werden müssen. Prüfungen zur Vollständigkeit der Unterlagen dauern bis zu vier Monate, in Einzelfällen auch deutlich länger. Von Zwischenbescheiden wird häufig ganz abgesehen und Nachfragen zum Bearbeitungsstand werden selten bis gar nicht beantwortet. Dies führt bei den Antragstellern, den Arbeitgebern und auch bei den Behörden selbst immer wieder zu großer Frustration. Die Einreise der ausländischen Pflegefachpersonen verzögert sich durch die langsame Antragsbearbeitung enorm, was zu Frust und nicht selten zum Abbruch der Rekrutierung führt. Qualifizierte Fachkräfte gehen so mitten im Prozess verloren, weil es andere Länder schaffen, mit weniger Hürden und schnelleren Verfahren die dringend benötigten Pflegekräfte abzuwerben.

Kanada und Australien haben im vergangenen Jahr große Anwerbeprojekte für Pflegepersonal gestartet. Kanada hatte sich zum Ziel gesetzt, bis zu 95.000 Pflegekräfte in 2022 anzuwerben. Australien lockt mit Jahresgehältern von bis zu 70.000 Dollar und Saudi-Arabien sogar mit sechsstelligen Jahresgehältern. Umso wichtiger sind schnelle Anerkennungsverfahren und damit eine rasche Beschäftigung der ausländischen Fachkräfte in Deutschland zu ermöglichen, damit diese nicht in andere Länder abwandern, in denen niedrigere Hürden zur Zuwanderung bestehen.

Die Anerkennungsverfahren in den Bundesländern müssen so gebündelt und standardisiert werden, dass schnelle Verfahren möglich sind, z.B. über die zentrale Anerkennungsstelle für Gesundheits- und Pflegefachberufe je Bundesland, um die Kompetenzen im Bundesland nach Berufsgruppen zu bündeln. Dies hatten wir im damaligen Gesetzgebungsverfahren zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz bereits angebracht, ist aber an der Zustimmungspflicht der Länder bisher gescheitert. Angesichts der oben geschilderten Probleme, die leider zu- und nicht abnehmen, ist dringend Handlungsbedarf geboten.

Dazu ist auch die Digitalisierung des kompletten Verfahrens und nicht nur der Antragsstellung zwingend notwendig, um Zeit und Ressourcen im Gesamtprozess zu sparen.

Die Standardisierung und Digitalisierung der Anerkennungsprozesse sowie eine zentrale Anerkennungsstelle je Bundesland müssen zwingend geschaffen werden, um die Zuwanderung von qualifizierten Pflegekräften zu erleichtern.



Änderungsvorschlag zum § 71 Abs. 1 Satz 3 Aufenthaltsgesetz:

Entsprechend der Erläuterungen schlagen der AGVP und die BAGAP vor, den § 71 Abs. (1) Satz 3 folgendermaßen anzupassen, damit eine tatsächliche Verbesserung der Anerkennungsprozesse durch zentralisierte Ausländerbehörden in den Bundesländern erreicht werden kann:

*„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 der Aufenthaltserlaubnis vornimmt.“*

Als sinnvoll erachten der AGVP und die BAGAP, berufs- oder branchenbezogen zu zentralisieren, z.B. pro Bundesland eine zentrale Anerkennungsstelle für Gesundheitsfachberufe zu errichten. Somit können die gewachsenen kommunalen Strukturen weiter genutzt und spezialisiert werden. Die Mitarbeiter werden von dem Druck und der Antragsflut entlastet, müssen nicht ein breites Wissen zu den reglementierten und nicht-reglementierten Berufen in allen Ausländerbehörden vorhalten, sondern können sich auf Berufsgruppen oder Branchen fokussieren und ihre Verfahren zur Bearbeitung der Anträge standardisieren, um die Anträge zur Anerkennung schnell und effektiv zu bearbeiten. Der AGVP und die BAGAP empfehlen, die bereits erstellten Gutachten der Gutachtenstelle für Gesundheitsfachberufe zur Anerkennung zu nutzen.

Änderungsvorschlag zu § 71 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz:

Entsprechend der Erläuterungen schlagen der AGVP und die BAGAP vor, den § 71 Abs. 1 zu erweitern, damit eine tatsächliche Verbesserung der Anerkennungsprozesse durch zentralisierte Ausländerbehörden in den Bundesländern erreicht werden kann:

„Die Länder richten jeweils eine zentrale Ausländerbehörde für die Gesundheitsfachberufe ein, die die Prüfung der beruflichen Anerkennung vornimmt. Die in einem Bundesland erteilten Anerkennungsbescheide sind bundesweit gültig.“



Zu § 81a „Beschleunigtes Fachkräfteverfahren“

Der AGVP und die BAGAP hatten mit der Verabschiedung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auch die Schaffung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens begrüßt, um dadurch ein strukturiertes und zeitlich normiertes Vorgehen in der Zuwanderung dringend benötigter Fachkräfte zu etablieren. Allerdings führt der Personalmangel in den einzelnen Behörden in Deutschland dazu, dass die beschleunigten Verfahren für Pflegefachkräfte selten in der gesetzlich vorgegebenen Zeit durchgeführt werden können. Mittlerweile gibt es sogar Bundesländer, die darum bitten, nicht mehr zum beschleunigten Verfahren zu informieren oder neue Anträge zu stellen, weil die Bearbeitung nicht oder nicht in der vorgegebenen Frist erfolgen kann. Somit hilft es nicht, wenn der Gesetzgeber den Anspruch auf ein beschleunigtes Verfahren auf dem Papier geschaffen hat, der in der Realität jedoch nicht umgesetzt werden kann. Daher ist dringend Handlungsnotwendigkeit geboten.

Der AGVP und die BAGAP empfehlen, einen Runden Tisch mit allen verantwortlichen Akteuren einzurichten, um zu beraten, wie die Umsetzung erfolgen kann. Gegebenenfalls wäre es sinnvoll, das beschleunigte Verfahren auf eine zentrale Stelle des Bundes auszugliedern, um die Behörden in den Bundesländern zu entlasten.

Vor allem Unternehmen in der Altenpflege haben noch immer massive Probleme, Visa für ihre angeworbenen Fachkräfte aus Drittstaaten zu erhalten und den Anerkennungsprozess schnell durchführen zu können. Teilweise liegt das auch an Bescheiden, die nicht rechtzeitig von den zuständigen deutschen Behörden erteilt werden können oder daran, dass der Gesamtprozess solange dauert, dass Sprachzertifikate ihre Gültigkeit verlieren.

Verfahrensvorschlag zu § 81a Aufenthaltsgesetz:

Der AGVP und die BAGAP schlagen vor, die unter § 81a Abs. (2) Punkt 4. einzureichenden Nachweise (wie Sprachzertifikate) nicht zeitlich, bspw. aufgrund eines Ausstellungsdatums, zu befristen.

Bisher wird gesetzlich nicht geregelt, wie verfahren wird, wenn die gesetzten Fristen von den zuständigen Behörden im beschleunigten Verfahren nicht eingehalten werden können. Entweder sollte die zuständige Behörde begründen, weshalb keine Entscheidung in der gesetzlichen Frist erfolgen konnte, oder (ähnlich wie im Krankenversicherungsrecht 2013 eingeführt) der Antrag müsste als genehmigt gelten.

Ergänzungsvorschlag zu § 81a AufenthG:

„Können die in § 81a AufenthG i.V.m. § 31a Aufenthaltsverordnung gesetzten Fristen von der Auslandsvertretung nicht eingehalten werden, ist dies dem/der Antragsteller/in rechtzeitig schriftlich zu begründen. Liegen keine triftigen Gründe vor, gilt der Visumantrag als bestätigt.“

Änderungsvorschlag zu § 31a Abs. (1) Aufenthaltsverordnung:

Der AGVP und die BAGAP schlagen aufgrund der bereits aufgeführten Begründung die Anpassung des Absatzes (1) wie folgt vor:

(1) Im Fall des § 81a des Aufenthaltsgesetzes vergibt die Auslandsvertretung einen Termin zur Visumantragstellung innerhalb von drei Wochen ~~nach Vorlage der Vorabzustimmung der Ausländerbehörde durch die Fachkraft.~~



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft
Ausländische Pflegekräfte



arbeit
geber
verband
pflege

Stand: 07.03.2023

Artikel 52 Änderung der Deutschsprachförderverordnung

Aufgrund der bereits ansteigenden Kursteilnehmer/innen im In- und Ausland, mit dem Ziel, die deutsche Sprache zu erlernen, erachten es der AGVP und die BAGAP als wichtig, nicht nur Sprachschulen des Goethe-Institutes, sondern **auch zertifizierte private Sprachschulen zur Sprachförderung zuzulassen und dadurch die Ressourcen für die schnelle Sprachausbildung effektiv zu nutzen.** Das Goethe-Institut selbst berichtet von immer größeren Schwierigkeiten, Fachpersonal im Ausland für die Sprachausbildung zu finden. Maßnahmen und Konzepte, die sich als wirksam erwiesen haben, können übernommen und entsprechend den örtlichen Gegebenheiten weiterentwickelt werden. Die Zusammenarbeit mit privaten, zertifizierten Sprachschulen in den Drittländern ist daher zu unterstützen und zu fördern.