



Stellungnahme des AWO-Bundesverbandes zum Gesetzesvorhaben zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Stand: 07.03.2023

Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 17.02.2023

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat für eine Verordnung zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderung vom 17.02.2023

Inhalt

Einleitung	2
Bewertung AWO-Bundesverband	3
Zu einzelnen Aspekten des Gesetzentwurfs:	5
1. Fachkräftezuwanderung über die Blaue Karte EU	5
2. Fachkraft mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung	6
3. Fachkräfte über Bildungsmigration	8
4. Aufenthaltserlaubnis für vorqualifizierte Drittstaatsangehörige mit Anerkennungspartnerschaften	9
5. Chancenkarte und das Punktesystem	10
6. Sonstiges	11
Gefährdung der Ziele	12
1. Überlastung der Behörden und Auslandsvertretungen	12
2. Akzessorietät des konkreten Arbeitsplatzes	13
Fehlende Regelungen für eine gelungene Erwerbs- und Bildungsmigration	13
1. Nicht- und Geringqualifizierte	13
2. Bildungsmigration – Ausbildung und Studium	14
3. Strukturförderung	15
4. Sprachhürden	15
5. Lebensunterhaltsicherung	16
6. Familiennachzug und Absicherung	16
7. Bevölkerung aktiv Ängste nehmen	17

Im Rahmen der Verbändebeteiligung hat der AWO-Bundesverband am 17.02.2023 die Möglichkeit erhalten bis zum 01.03.2023 eine Stellungnahme zum Gesetzesvorhaben abzugeben. Die Stellungnahmefrist wurde einmalig auf den 08.03.2023 verlängert. Für diese Möglichkeit bedanken wir uns. Der AWO-Bundesverband wird nicht zu allen Änderungen im Gesetzesvorhaben Stellung beziehen, sondern nur zu einzelnen Aspekten und zu Aspekten, die dem Gesetzesvorhaben noch fehlen.

Einleitung

Deutschland braucht Fachkräfte. Die Anzahl der unbesetzten Stellen liegt mit 1,8 Mio auf einem Höchststand. Der Anteil der arbeitenden Bevölkerung schrumpft. In den kommenden Jahren wird der Arbeitskräfterrückgang wegen des Renteneintritts der geburtenstarken Jahrgänge besonders drastisch ausfallen. Der Arbeitskräftemangel in Deutschland nimmt vor allem in den Bereichen *Soziales und Erziehung, Gesundheit und Pflege, Bau und Handwerk, Informationstechnologie* und den sogenannten *MINT-Berufen* (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu. Gleichzeitig wächst auch der Bedarf an geringer qualifizierten Arbeitskräften, etwa bei *Helfer*innentätigkeiten* und Produktions- und *Dienstleistungsberufen*.^{1 2}

Um qualifizierten ausländischen Fachkräften aus Drittländern die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland zu erleichtern und dadurch die Fachkräftesicherung voranzutreiben, wurden in den letzten Jahren viele Schritte gegangen:

01.03.2020	Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes	ZIEL: Erleichterungen für die Einwanderung
20.10.2021	Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates (Hochqualifizierten-RL)	Schaffung neuer Richtlinie (EU) 2021/71883 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung.
30.11.2022	Beschluss der Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten	ZIEL: Weiterentwicklung des Rechtsrahmens durch Verbesserung u.a. folg. Bereiche: <ul style="list-style-type: none"> - Anwerbung - berufliche Anerkennung - Matching - Zusammenarbeit mit Drittstaaten - Sprachförderung - gesellschaftliche Integration - Prozesse und Verfahren - Digitalisierung
17.02.2023	Referentenentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung	Erleichterungen Blaue Karte EU Erleichterungen für Fachkräfte, Auszubildende, Studierende Einführung einer Chancenkarte Einführung einer Aufenthaltserlaubnis für Anerkennungsverfahren im Inland

¹ SWP-Studie „Deutschland sucht Arbeitskräfte“, Januar 2023, Berlin; https://www.swp-berlin.org/publications/products/studien/2023S01_DeutschlandSuchtArbeitskraefte.pdf

² <https://www.fr.de/wirtschaft/frax/abwehrhaltung-in-deutschen-konsulaten-91681336.html>

Im neuen Gesetzesvorhaben soll die Fachkräftegewinnung auf drei Säulen beruhen - der **Fachkräftesäule**, der **Erfahrungssäule** und der **Potenzialsäule**.

1. Die **Fachkräftesäule** umfasst hauptsächlich Vergünstigungen bei der **Blauen Karte EU** und setzt damit im Wesentlichen die EU Richtlinie (EU 2021/1883) um. Diese Umsetzung wird diverse Änderungen bei der Blauen Karte EU zur Folge haben:

- Absenkung der bestehenden Gehaltsschwellen für Regel- und Engpassberufe.
- Schaffung einer niedrigeren Mindestgehaltsschwelle für Berufsanfänger mit akademischem Abschluss, dadurch Erleichterung der Arbeitsaufnahme für Berufseinsteiger.
- Vereinfachung beim Arbeitgeberwechsel.
- Vereinfachung der Regelungen für die Ausübung von kurz- und langfristiger Intra-EU-Mobilität (§ 18 h und i)
- Erleichterung des Familiennachzugs
- Erleichterung bei der Erlangung der Erlaubnis zum Daueraufenthalt

Die Fachkräftesäule sieht aber auch Erleichterungen bei der Aufnahme einer Berufsausbildung und eines Studiums vor.

2. Die **Erfahrungssäule** soll Fachkräften die Einwanderung ermöglichen, auch wenn der Berufsabschluss nicht vorher formal anerkannt ist. Auch können Fachkräfte jeder qualifizierten Beschäftigung nachgehen dürfen, ohne dass diese ihrer persönlichen Qualifikation entsprechen.

3. Um Arbeitskräften zur Jobsuche den gesteuerten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sollen mit der **Potenzialsäule** Menschen im Ausland erreicht werden, die noch keine Arbeit in Deutschland gefunden haben. Mittels einer **Chancenkarte** wird ein Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche geschaffen. Erteilungsvoraussetzung ist u.a. die nachhaltige Arbeitsmarktintegration, welche anhand eines Punktesystems ermittelt werden soll.

ZIELGRUPPEN	Für Fachkräfte.	Direkt, ohne Punktvergabe
	Für Personen mit einem ausländischen, mind. 2-jährigen Ausbildung.	Auf Basis eines Punktesystems, bei dem mind. 6 Punkte zu erreichen sind. AUSWAHLKRITERIEN: - Sprachkenntnisse - Berufserfahrung - Alter - Deutschlandbezug
GÜLTIGKEITSDAUER	1 Jahr	
ERLAUBNISS ZUR	Probearbeit oder Nebenbeschäftigung	
BEI ERFOLG	Anschlussfähigkeit zu Aufenthaltstiteln zu Erwerbs- oder Bildungszwecken	

Bewertung AWO-Bundesverband

Das Gesetzesvorhaben sieht zahlreiche Erleichterungen für die Einwanderung von Fachkräften und Erleichterungen für Studierende und Auszubildende in Deutschland, aber auch für geringqualifizierte Arbeitskräfte, vor. Der AWO-Bundesverband begrüßt insbesondere folgende Änderungen:

- **Fachkräfte sollen jede qualifizierte Beschäftigung ausüben können**
- **Fachkräfte sollen nach 3 Jahren in die Niederlassungserlaubnis wechseln können**
- **Pflegeassistent*innen und Pflegehelfer*innen sollen einen Aufenthalt nach § 19d AufenthG erhalten können**
- **Erleichterungen bei der Blauen Karte EU**
- **Anerkennungsverfahren im Inland**
- **Höchstalter, bis zu dem der Aufenthaltstitel zur Ausbildungsplatzsuche erteilt werden kann, soll heraufgesetzt werden**
- **Erleichterungen bei Nebenbeschäftigungen und Verboten von Nebentätigkeiten, im Rahmen von Studienaufenthalten und Sprachkursteilnahmen**
- **Weitgehender Wegfall bestehender Zweckwechselverbote bei Berufsausbildung oder im Studium**

Insgesamt hält der AWO-Bundesverband die Änderungen für noch nicht mutig genug. Viele Erleichterungen sind vorgesehen, allerdings sind immer wieder Puffer eingebaut, die das Erreichen des angestrebten Zieles wieder verhindern könnten.

Der AWO-Bundesverband befürchtet zudem, dass allein Erleichterungen im Aufenthaltsrecht nicht zum Erfolg führen, wenn Behörden und Auslandsvertretungen diese nicht zeitnah umsetzen können. In der Vergangenheit wurden viele Gesetzesänderungen zur Fachkräftegewinnung vorgenommen. Leider stellte sich der gewünschte Erfolg bisher nicht ein. Dies mag viele Gründe haben. Erfahrungsgemäß sind die administrativen Hürden, die eine zeitnahe Einwanderung für Fach- und Arbeitskräfte verzögern oder sogar verhindern können, ein wichtiger Grund. Es fehlt an den Rahmenbedingungen, wie Personal, Digitalisierung, etc., einhergehend mit überlangen und zu umfangreichen Prüfverfahren, Formalien und Voraussetzungen, die von ausländischen Fachkräften regelmäßig kaum zu erfüllen sind. Auch für Zuziehende ist Arbeit nicht alles; wenn keine Erleichterungen beim Familiennachzug oder gute Beratungsstrukturen in Deutschland vorhanden sind, wird die Fach- oder Arbeitskraft nicht bleiben wollen oder können. Denn für eine nachhaltige Erwerbsmigration sind auch diese Rahmenbedingungen entscheidend, die ein hiesiges Verbleiben stärken. Hier ist der Ausbau und die Verstärkung von Beratungsstrukturen wichtig, um Ankommende gut begleiten zu können, gerade in der Anfangszeit. Wichtig sind auch Sprachkurse zum Erlernen der deutschen Sprache. Im vorliegenden Gesetzesentwurf sind diese Rahmenbedingungen nicht berücksichtigt und sollten unbedingt mit aufgenommen werden.

Ferner sollten für Fachkräfte die Akzessorietät zum Arbeitgeber und die Vorrangprüfung vollständig entfallen. Dies erscheint wichtig, für ein Bleibenkönnen für in Deutschland angekommene Fachkräfte.

Der AWO-Bundesverband fordert insbesondere:

- **Strukturen für die Umsetzung des Gesetzesvorhabens**
- **Abbau administrativer Hürden**
- **Einwanderungsmöglichkeiten auch für Nicht- und Geringqualifizierte**
- **Ausweitung der Westbalkanregelung auf andere Herkunftsländer**
- **Fokus auf Bildungsmigration**
- **Anpassung der Lebensunterhaltungssicherungsvoraussetzungen**
- **Streichen der Wohnsitzauflage beim Familiennachzug**

Zu einzelnen Aspekten des Gesetzentwurfs:

1. Fachkräftezuwanderung über die Blaue Karte EU

Referentenentwurf:

Die Möglichkeit der Beantragung einer Blauen Karte EU wird bisher in § 18b Absatz 2 AufenthG geregelt. Artikel 1 Nr 7 führt einen neuen § 18g AufenthG-E ein, hier sollen die gesetzlichen Vorgaben zur Blauen Karte EU reformiert und damit die Richtlinie (EU) 2021/1833 umgesetzt werden.

§ 18g AufenthG-E senkt zum einen die bisher geltenden Gehaltsgrenzen für Regel- und Engpassberufe. Zudem wird eine niedrige Mindestgehaltsschwelle für Berufsanfänger mit akademischem Abschluss eingeführt. Künftig können auch international Schutzberechtigte, die ihren Schutzstatus in der Bundesrepublik Deutschland oder einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erhalten haben, eine Blaue Karte EU erhalten. Für Inhaber einer Blauen Karte EU werden Arbeitgeberwechsel vereinfacht.

AWO-Position:

Der AWO-Bundesverband begrüßt, dass die Einkommensgrenzen für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung für die Erteilung einer Blauen Karte auf 56,6 bzw. bei sog. Mangelberufen oder bei Personen, deren Abschluss nicht älter als drei Jahre ist, auf 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung abgesenkt werden soll. Um die Gesetzesänderung noch wirkungsvoller zu gestalten, plädieren wir für eine Absenkung auf das niedrigste Niveau insgesamt.

Positiv bewerten wir weiter, dass asylberechtigte Personen oder Personen, die Internationalen Schutz genießen, nicht mehr von der Beantragung einer Blauen Karte EU ausgeschlossen sind.

Referentenentwurf:

Artikel 1 Nr 8 und Nr 9 führt die Regelungen für die Ausübung von kurz- und langfristiger Intra-EU-Mobilität in der Bundesrepublik Deutschland für Inhaber einer Blauen Karte EU, die ein anderer Mitgliedstaat der Europäischen Union ausgestellt hat, in die § 18h und § 18i neu ein.

AWO-Position:

Diese Regelungen begrüßen wir.

Referentenentwurf:

Artikel 1 Nr 10 c) 2 regelt in § 19f AufenthG-E neu, dass Personen die einen Aufenthalt nach dem 5. Abschnitt des Aufenthaltsgesetzes haben, vom Erwerb der Blauen Karte EU ausgeschlossen sind.

AWO-Position:

Der AWO-Bundesverband ist für eine Streichung des Ablehnungsgrundes. Es ist nicht ersichtlich, warum Personen mit einem Aufenthalt nach dem 5. Abschnitt keine Blaue Karte EU erhalten sollten, zumal Personen, die asylberechtigt sind oder Internationalen Schutz genießen mit diesem Gesetzesvorhaben ausgenommen werden. Das gleiche sollte auch für Personen mit einem Abschiebungsverbot oder Aufenthalt wegen guter Integration gelten. Bei Personen, die eine Blaue Karte EU beantragen können, handelt es sich um hochqualifizierte Fachkräfte. Diese zu halten liegt im Interesse Deutschlands. Ein Ausschluss ist nicht zielführend. Daher ist der Ausschlussgrund in § 19f Abs. 2 Nr. 2 AufenthG-E zu streichen. Insgesamt sollten daher die Ablehnungsgründe so weit wie möglich gestrichen werden. Dies dient auch der Vereinfachung von Verfahren.

Referentenentwurf:

Artikel 1 Nr 17 streicht die Vorrangprüfung bei § 38a AufenthG. Die Vorrangprüfung sollte aber auch entfallen, wenn die Person vorher auch im Besitz eines anderen Aufenthaltstitels und

nicht nur einer Blauen Karte EU war.

AWO-Position:

Diese Regelung begrüßen wir.

Referentenentwurf:

Neu ist zudem, dass IT-Spezialist*innen künftig unter bestimmten Voraussetzungen eine Blaue Karte EU erhalten können, wenn sie zwar keinen Hochschulabschluss besitzen, aber bestimmte non-formale Qualifikationen nachweisen können.

AWO-Position:

Der AWO – Bundesverband begrüßt die Öffnung. Diese Öffnung soll allerdings nur auf Berufsgruppen beschränkt bleiben, die aus den Gruppen 133 und 25 der ISCO 08 (International Standard Classification of Occupations) kommen, also für Fachkräfte aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie. Die Richtlinie selbst geht weiter: Sie ermöglicht den Mitgliedstaaten, auch berufsgruppenübergreifend Kenntnisse und Kompetenzen als Erteilungsvoraussetzung zuzulassen, die anhand einer mindestens fünfjährigen, einschlägigen Berufserfahrung nachgewiesen werden, deren Niveau mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist und die im Arbeitsvertrag oder verbindlichen Arbeitsplatzangebot genannten Beruf oder Beschäftigungsbereich erforderlich sind. Von dieser Möglichkeit macht der Gesetzesentwurf allerdings keinen Gebrauch. An dieser Stelle bleibt es bei einer sektorspezifischen Sonderregelung. Diese Beschränkung auf die Informations- und Kommunikationstechnologie ist nicht zielfördernd und sollte auf alle Berufsgruppen ausgeweitet werden.

Referentenentwurf:

Zudem wird der Familiennachzug zu Inhabern einer Blauen Karte EU sowie die Erlangung der Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU erleichtert.

AWO-Position:

Diese beiden Regelungen begrüßt der AWO-Bundesverband.

2. Fachkraft mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr. 9 a) sieht eine Erweiterung der Fachkräfteeinwanderung auch auf Arbeitskräfte mit ausgeprägter Berufserfahrung vor.

AWO-Position:

Die Erweiterung begrüßt die AWO.

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr 9 bb) führt ein, dass der Ausländer und der Arbeitgeber versichern, dass die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt werden soll

AWO-Position:

Hier wird eine Hürde eingebaut, die die Ernsthaftigkeit der Beschäftigung widerspiegeln soll. Diese Regelung im Aufenthaltsrecht erscheint unnötig, da arbeitsrechtliche Regelungen diesen Schutz ohnehin bereits bieten sollten. Artikel 2 Nr 9 bb) sollte daher wieder gestrichen werden.

Referentenentwurf:

Laut Artikel 2 Nr. 9 cc) bbb) kann von den Voraussetzungen abgesehen werden, wenn insbesondere die Altersgrenze geringfügig überschritten ist oder die Gehaltsgrenze geringfügig unterschritten ist.

AWO-Position:

Diese Änderung ist eine Erleichterung und kann zu mehr Flexibilität führen. Die AWO begrüßt die Änderung. Dennoch sind die Hürden weiterhin sehr hoch. Das Einkommen, welches von Personen über 45 Jahren erreicht werden muss, liegt über dem Limit der erleichterten Blauen Karte EU, daher sollte die Gehaltsstufe angepasst werden. Zudem sollte es eine Klarstellung im Gesetz geben, dass hier Personen umfasst sind, die erstmalig einen Aufenthalt in Deutschland beantragen.

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr. 10 und 11 erweitert in § 18a und § 18b AufenthG, dass Fachkräfte mit einer Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung jeder qualifizierten Beschäftigung nachgehen können, ohne dass wie bisher die Beschäftigung der Qualifikation entsprechen muss.

AWO-Position:

Diese Änderung ist zu begrüßen, da hier mehr Flexibilität erreicht wird und die Mobilität von Fachkräften und sich ändernde Berufsfelder berücksichtigt werden.

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr 11 sieht weiter vor, dass einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung, die über einen inländischen Hochschulabschluss verfügt, die Aufenthaltserlaubnis auch ohne die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt wird.

AWO-Position:

Diese Änderung ist eine Erleichterung und zu begrüßen. Allerdings ist die Einschränkung auf Akademiker*innen mit einem inländischen Abschluss nicht nachvollziehbar. Die Bundesagentur für Arbeit prüft u.a. die Arbeitsbedingungen, zu denen der*die zuziehende Akademiker*in eingestellt wird. Diese*r darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden. Diese Regelung dient der Bekämpfung von Lohndumping und sollte an anderer Stelle geregelt werden. Der Halbsatz, "der über einen inländischen Hochschulabschluss verfügt", ist wieder zu streichen.

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr 12 sieht vor, dass Fachkräfte die Niederlassungserlaubnis schon nach 3 Jahren Aufenthalt beantragen können.

AWO-Position:

Diese Erleichterung begrüßen wir. Wir schlagen zudem vor, dass § 18c Abs. 1 S. 1 Nr. 2 AufenthG noch angepasst wird und den Zusatz erhält: "eine qualifizierte Beschäftigung ausübt".

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr 13 möchte den Kreis der Personen, die als qualifizierte Geduldete gelten, um Pflegeassistenten und Pflegehelfer erweitern.

AWO-Position:

Diese Erweiterung begrüßt die AWO. Allerdings befürchten wir, dass der gewählte Wortlaut irreführend sein kann und keine echte Erweiterung vornimmt. Wir schlagen daher vor, den letzten Halbsatz zu "staatlich geprüfter Pflegeassistent oder Pflegehelfer" zu ändern.

3. Fachkräfte über Bildungsmigration

Referentenentwurf:

§ 8 Abs. 1 BeschVO sieht vor, dass die Vorrangprüfung für Aufenthaltserlaubnisse nach § 16a AufenthG entfällt.

AWO-Position:

Diese Regelung ist zu begrüßen.

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr. 3 sieht vor, dass während der Ausbildung ein Zweckwechsel in § 19c Abs. 1 AufenthG für vorübergehende Beschäftigungen nicht möglich ist.

AWO-Position:

Das Vorhaben, bestehende Zweckwechselverbote in den Fällen der Bildungsmigration weitreichend entfallen zu lassen, begrüßt die AWO ausdrücklich. Allerdings halten wir die Regelung im Rahmen einer gelungenen Bildungs- und Erwerbsmigration für nicht mutig genug. Um das Ziel der Durchlässigkeit und der Attraktivität zu erreichen, plädieren wir dafür, Zweckwechselverbote zwischen und innerhalb der Aufenthaltstitel zur Bildungs- und Arbeitsmigration gänzlich entfallen zu lassen. Auch der Ausschluss eines Wechsels in § 19c Abs. 1 AufenthG ist nicht nachvollziehbar. Dieser Ausschluss betrifft in der Regel einen Wechsel in die Freiwilligendienste oder ins Au Pair. Aber gerade hier wäre die Möglichkeit für einen Wechsel sehr sinnvoll. Es kommt immer wieder vor, dass Personen während der Ausbildung bemerken, dass die Ausbildung nicht das richtige für sie ist. Um sich neu orientieren zu können, eignen sich Freiwilligendienste äußerst gut. Nicht selten gelang über die Freiwilligendienste eine Orientierung in anderen Ausbildungen, z.B. im Bereich Pflege und Erziehung. Wir plädieren daher auch für die Streichung dieses Zweckwechselverbots in § 16a Abs. 1 S. 2 AufenthG – E.

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr. 3 sieht weiter vor, dass ein Wechsel aus einem Ausbildungsaufenthalt gem. § 16a AufenthG in die Niederlassungserlaubnis nur dann möglich sein soll, wenn zuvor eine Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte nach § 18a oder § 18b AufenthG vorgelegen hat.

AWO-Position:

Der Ausschluss ist nicht nachvollziehbar. Wenn die hohen Voraussetzungen der Niederlassungserlaubnis nach § 9 AufenthG erfüllt sind, sollte die Aufenthaltsverfestigung für Auszubildende nicht ausgeschlossen sein. Das Argument, das den Ausschluss rechtfertigen soll, dass künftig weitreichende Wechsel aus anderen Aufenthaltstiteln in den Titel zu Ausbildungszwecken möglich sein sollen, vermag nicht zu überzeugen. Die so geschaffene Systematik gibt vor, dass ein Aufenthalt zu Bildungszwecken von geringerem aufenthaltsrechtlichen Wert sei als ein Arbeitsaufenthalt. Da das Ziel des Gesetzesentwurfes aber gerade ist, insbesondere *Fachkräfte* zu gewinnen, sollte die Möglichkeit, sich Inlands zu einer solchen Ausbildung zu lassen, nicht mit einer aufenthaltsrechtlichen Schlechterstellung einhergehen.

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr. 4 b regelt den Umfang der Beschäftigung, die während eines Studienaufenthalts ausgeübt werden darf. Das Arbeitstagekonto wird auf 140 Tage angehoben, gesetzlich geregelt wird die Definition eines halben Arbeitstags auf „nicht mehr als vier Stunden“ und es wird eine Wahloption eingeführt: Entweder eine Abrechnung nach Tagen oder eine fiktive Abrechnung von 2,5 Tagen im Rahmen der Werkstudenten – Regelung.

AWO-Position:

Die AWO begrüßt die Anhebung des Arbeitstagekontos. Die Regelung versucht auf die tatsächlichen Begebenheiten Rücksicht zu nehmen und unterschiedliche Arbeitsmodelle der Studierenden zu berücksichtigen. Dafür erscheint die Regelung recht kompliziert und vielleicht für

den einzelnen Betroffenen nicht nachvollziehbar, was zu Unsicherheiten und unbeabsichtigten Fehlern führen und so den Studienaufenthalt -aus eigentlich sachfremden Gründen- gefährden kann. Ob die komplexe Regelung durchführbar ist, wird sich in der Praxis zeigen.

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr. 4 c regelt, dass auch Aufenthalte zum Zwecke des Studiums nicht in den Aufenthaltzweck für eine vorübergehende Beschäftigung führen dürfen.

AWO-Position:

Die weitreichende Aufhebung der Zweckwechselverbote begrüßen wir ausdrücklich. Den Ausschluss hinsichtlich § 19c Abs. 1 AufenthG halten wir für nicht sinnvoll. Es gilt das weiter oben Gesagte. Siehe: Stellungnahme zum Aufenthalt nach § 16a AufenthG.

4. Aufenthaltserlaubnis für vorqualifizierte Drittstaatsangehörige mit Anerkennungspartnerschaften

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr 6d) schafft eine neue Aufenthaltserlaubnis für vorqualifizierte Drittstaatsangehörige, wenn der Drittstaatsangehörige und ein Arbeitgeber in Deutschland eine sog. Anerkennungspartnerschaft eingehen. Das Anerkennungsverfahren kann dabei erst im Inland begonnen werden. Beschäftigte und Arbeitgeber verpflichten sich, das Anerkennungsverfahren und die hierfür ggf. notwendige Qualifizierung zügig durchzuführen. Im Gegenzug kann die Fachkraft bereits vor Abschluss des Verfahrens eine existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen. Die Aufenthaltserlaubnis wird für die Dauer des Zustimmungsverfahrens der Bundesagentur für Arbeit erteilt, längstens für ein Jahr, und kann bis zu drei Jahre verlängert werden. Erteilungsvoraussetzungen sind:

- mindestens eine zweijährige Berufsqualifikation
- die ausländische Berufsqualifikation ist staatlich anerkannt in dem Land, in dem sie erworben wurde, oder
- Vorliegen eines dort staatlich anerkannten Hochschulabschlusses
- konkretes Arbeitsplatzangebot für eine qualifizierte Beschäftigung
- Verpflichtung, unverzüglich das Anerkennungsverfahren einzuleiten
- Verpflichtung, die Qualifizierungsmaßnahme zu ermöglichen
- Arbeitgeber muss für eine Ausbildung oder Nachqualifizierung geeignet sein
- Hinreichend deutsche Sprachkenntnisse
- Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 39 AufenthG

AWO-Position:

Wir begrüßen grundsätzlich die Möglichkeit, dass Berufsanerkennungsverfahren im Inland angefangen werden können. Denn es ist eine schwere Hürde, die Anerkennung der Berufsabschlüsse vor der Einreise zu bewerkstelligen. Häufig dauern sie so lange, dass das entsprechende Arbeitsplatzangebot längst wieder entfallen ist, wenn sie schließlich abgeschlossen sind. Eine Gleichwertigkeit eines ausländischen Abschlusses zur deutschen Ausbildung festzustellen, ist aufwendig und kompliziert. In kaum einem anderen Land gibt es beispielsweise eine duale Ausbildung, wie wir sie hier in Deutschland kennen. Die Berufsausbildung und die sehr spezifischen Qualifikationssysteme in Deutschland sind etwas weltweit Einzigartiges. Es scheint zielführender zu sein, den Fokus mehr auf die Qualifikationen zu legen, die die Fachkraft mitbringt und die Entscheidung der*dem Arbeitgeber*in zu überlassen, ob die Qualifikation für seinen*ihrer Betrieb geeignet ist. Auch sollten wir sehr viel mutiger sein im Hinblick auf non-formale Qualifikationen. Berufserfahrungen und praktische Kenntnisse können oft wertvoller sein als theoretische Kenntnisse. Auch hier sollte dem Urteil der Arbeitgeber*innen vertraut werden. Zudem gilt es, das Anerkennungsverfahren selbst zu verbessern und vor Allem: transparenter zu machen. Es gibt nur eine sehr unübersichtliche Struktur an für die Anerken-

nung zuständigen Stellen und diese haben unterschiedliche Standards und Verfahren der Anerkennung von Abschlüssen. Eine Zentralisierung der Anerkennungsverfahren ist nicht absehbar, sollte aber dringend erwogen werden. Wichtig erscheint der AWO, die Verfahren selbst zu beschleunigen. Solange es keine Gewissheit über die Anerkennung einer Qualifikation oder eines Berufsabschlusses gibt, und damit die Sicherheit, dass die Arbeit weiter ausgeführt werden darf, ist ein wirkliches Ankommen nicht möglich. Das fördert wiederum die Abwanderung.

Die Erteilungsvoraussetzung der Deutschkenntnisse sollte gestrichen werden. Stattdessen sollte vorausgesetzt werden, dass Sprachkenntnisse vorliegen, die für die Tätigkeit selbst erforderlich sind. Es gibt Berufszweige, in denen die Kenntnisse der deutschen Sprache notwendig sind, in anderen Berufszweigen reichen Sprachkenntnisse, die im Betrieb gesprochen werden. Daher sollte die Erteilungsvoraussetzung nicht so streng und unflexibel sein. Für die Teilhabe in Deutschland reicht es aus, wenn Deutschkenntnisse hier vor Ort erworben werden.

5. Chancenkarte und das Punktesystem

Referentenentwurf:

Fachkräfte mit einer ausländischen, mindestens zweijährigen Berufsqualifikation oder ausländischem Hochschulabschluss, können zur Arbeitsplatzsuche eine Aufenthaltserlaubnis auf der Basis eines Punktesystems erhalten. Es soll ausreichen, dass die Berufsqualifikation in dem Staat, in dem sie erworben wurde, anerkannt ist. Die sogenannte Chancenkarte wird neu im § 20a AufenthG-E eingeführt. Eine Aufenthaltserlaubnis bekommt, wer nach den Auswahlkriterien wie Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter und Deutschlandbezug, insgesamt 6 Punkte erreicht.

Die Chancenkarte wird für ein Jahr erteilt. Die Chancenkarte berechtigt zur Ausübung einer Nebentätigkeit und zur Probearbeit. Der Wechsel in einen Aufenthaltstitel zu Erwerbs- oder Bildungszwecken ist anschließend möglich. Erteilungsvoraussetzung ist neben hinreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache oder Englischkenntnissen auf dem Niveau C1, die Lebensunterhaltssicherung. Die Entscheidung, ob die Chancenkarte kontingentierte werden soll, ist noch offen.

AWO-Position:

Der AWO-Bundesverband steht der Einführung einer Chancenkarte skeptisch gegenüber. Zwar besteht eine große Hürde für Einwanderungswillige, vom Ausland aus einen Arbeitsplatz in Deutschland zu finden. Ebenso stellt es einen Unsicherheitsfaktor für Arbeitgeber*innen dar, bereits eine feste Arbeitsplatzzusage zu geben, ohne dass der*die Arbeitnehmer*in bereits eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis hat. Allerdings ist die Regelung einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte aus dem Ausland nicht neu. Bisher wird dies im § 20 AufenthG geregelt. Der Zuzug über § 20 AufenthG hielt sich bisher aber stark in Grenzen. Dies mag viele Gründe haben, neben der Corona-Pandemie, sicherlich auch die hohen Hürden, wie Beschränkung nur auf Fachkräfte, der Nachweis der Lebensunterhaltssicherung und das Arbeitsverbot.

Als Vorbild könnte das kanadische Modell gedient haben. Kanada hat lange Zeit die Merkmale der Zuwanderer*innen, die für die Integration in den Arbeitsmarkt förderlich sind, mit Punkten versehen. Wer eine bestimmte Summe erreichte, durfte einwandern. Ein Punktesystem bringt aber nicht unbedingt die gewünschten Resultate. Kanada musste es sogar lange Zeit praktisch aussetzen – die Behörden sind in einer Masse von Anträgen untergegangen. Vor allem aber gab es viele Zuwanderer*innen, die trotz guter Voraussetzungen nur schlecht im Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten, weil passende Stellen fehlten. Das Ergebnis war, dass zum Beispiel junge, qualifizierte Ingenieure nach Kanada kamen, dort aber teils als Taxifahrer gearbeitet haben. Kanada hat das System radikal umgestellt. Inzwischen ist die Zuwanderungserlaubnis daran gekoppelt, dass man vorab einen angemessenen Arbeitsplatz nachweist. Damit hat man sich de facto dem genähert, was in Deutschland seit langem praktiziert wird.

Die Umsetzbarkeit der Chancenkarte wird sich noch zeigen. Bisher ist hierzu noch nicht viel bekannt, z.B., wie und von wem die Voraussetzungen geprüft werden sollen und ob der Prüfumfang handhabbar sein und nicht zu einer Überlastung der Behörden führen wird. Der Angst vor massenhaften Anträgen scheint man damit begegnen zu wollen, dass die Hürden wieder recht hoch sind. Es gilt wiederum, dass lediglich Fachkräfte mit einer Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss Zugang zu dieser Aufenthaltserlaubnis haben. Positiv ist zumindest, dass die Anerkennung der Qualifikation in Deutschland nicht schon bei der Erteilung der Chancenkarte vorliegen muss. Fachkräfte müssen zudem wieder Sprachkenntnisse aufweisen und müssen nachweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt für 12 Monate sichern können. Immerhin berechtigt die Chancenkarte zur Ausübung von Beschäftigungen bis zu zwanzig Stunden in der Woche sowie für jeweils bis zu zwei Wochen von zeitlich unbegrenzten Probebeschäftigungen. Bisher erlaubte der Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche keine Nebentätigkeit oder Tätigkeit, die nicht ihrer Ausbildung entspricht.

Insgesamt bleibt der Mehrwert der Chancenkarte fraglich, wenn weiterhin die Anknüpfung an die Qualifikation erfolgt und die bestehenden Hürden nicht abgebaut werden:

Der AWO-Bundesverband fordert:

- Streichung der Eingrenzung der Beschäftigung von höchstens 20 Stunden in der Woche
- keine Beschränkung auf nur im Ausland erworbene Qualifikationen
- Lebensunterhaltssicherung
- Sprachkenntnisse, die für die Beschäftigung notwendig sind
- Deutschkenntnisse können im Inland erworben werden

Sonstiges:

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr 14 regelt die Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche aus dem Inland heraus in § 20 AufenthG - E neu. Die Regelung berücksichtigt jetzt auch Personen mit einem Abschluss in einer Assistenz- oder Helferausbildung und erhöht kürzere Zeiten auf 12 Monate.

AWO-Position:

Die AWO begrüßt die Erweiterung und die Anhebung der Zeiten. Die Lebensunterhaltssicherung bei Berufsanfängern sollte sich nach Bafög - Sätzen richten. Es ist als Berufseinsteiger auf Arbeitsplatzsuche schwer, die Erfordernis der volle Lebensunterhaltssicherung sofort zu erfüllen. Alternativ schlagen wir vor, die Lebensunterhaltssicherung muss erst nach den ersten drei Monaten vorliegen.

6. Sonstiges

Referentenentwurf:

Artikel 2 Nr 2 regelt neu, dass bei einer Beschäftigung die erlaubt werden muss, aber nicht der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit bedarf, der Arbeitgeber aber wieder der Bundesagentur für Arbeit Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen erteilen muss.

AWO-Position:

Vor dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz war die Regel, dass Beschäftigungen grundsätzlich erlaubnisbedürftig sind. Dieses Verfahren ist sehr zeitintensiv, daher entschloss man sich um die Behörden zu entlasten, generell Beschäftigungen zu erlauben, es sei denn, das Gesetz

sieht ein Verbot vor. Dieser Ansatz verliert immer mehr seinen Nutzen, wenn die Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit wieder über die Hintertür Anwendung findet. Daher ist die Regelung zu streichen. Der Arbeitnehmerschutz muss an anderer Stelle erfolgen und nicht im Aufenthaltsgesetz.

Gefährdung der Ziele

1. Überlastung der Behörden und Auslandsvertretungen

- ***Es sollte darauf geachtet werden, die Verfahren zu vereinfachen und keine noch komplizierteren Regelungen zu schaffen.***

Die für die Durchführung dieses Gesetzes verantwortlichen Behörden sind bereits jetzt überlastet. Der Prüfungsumfang und die beizubringenden Unterlagen, die das Gesetz vorsieht, sind beträchtlich. Um einer Behördenüberlastung entgegenzusteuern, sollte die Möglichkeit der digitalen Antragstellung ermöglicht werden. Die gesetzlichen Regelungen zur Einreise und zum Aufenthalt von Ausländer*innen, die nicht aus EU-Staaten stammen, sind derzeit im Aufenthaltsgesetz gebündelt. Das Problem ist, dass die Regelungen zur Arbeitsmigration in sich sehr ausdifferenziert und folglich sehr komplex sind. Die Einwanderungsregeln müssen daher einfacher und transparenter werden und nicht noch komplexer.

Vorschläge zur Entlastung:

- Digitalisierung der Verwaltung
- Auslandsvertretungen können auch entlastet werden, wenn die Freizügigkeit gefördert wird und Drittstaatsangehörige die im EU – Ausland arbeiten oder visumsfrei einreisen dürfen, hier eine Aufenthaltserlaubnis zu Bildungs- und Erwerbszwecken beantragen können, ohne den erneuten Umweg über die Auslandsvertretung ihres Heimatlands machen zu müssen.
- Von der Vorrangprüfung ist ganz abzusehen. Arbeitgeber*innen werden auf einem funktionierenden Arbeitsmarkt normalerweise ohnehin geeignete lokale Bewerber*innen gegenüber solchen von außerhalb der EU vorziehen – weil die Rekrutierung weniger aufwendig, die Einarbeitung leichter ist und Sprachhürden wegfallen.
- Die Auslandsvertretungen sowie Ausländerbehörden brauchen neben effizienteren Strukturen und vereinfachten gesetzlichen Regelungen zudem mehr Personal für die Erfüllung ihrer Aufgaben.
- grundlegender Mentalitätswandel in den Ausländerbehörden hin zu einer Willkommensbehörde.
- Bessere Zusammenarbeit der Behörden; zentrale Ausländerbehörden, die für das beschleunigte Fachkräfteverfahren zuständig sind.

2. Akzessorietät des konkreten Arbeitsplatzes

- **Zustimmungsverfahren ausschließlich durch die Bundesagentur für Arbeit**

Ein Wechsel zwischen Arbeitgeber*innen ist auf Grund der Akzessorietät des konkreten Arbeitsplatzes häufig nicht möglich. Wer eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung oder eine Blaue Karte EU besitzt und dessen Arbeitserlaubnis auf eine*n bestimmten Arbeitgeber*in festgelegt ist, muss vor einem Arbeitsplatzwechsel erst die Erlaubnis über die Ausländerbehörden einholen. Dies erschwert den Wechsel enorm und führt zu einer unnötigen Arbeitsbelastung bei den Ausländerbehörden. Sollte eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen als erforderlich angesehen werden, dann könnte das Zustimmungsverfahren ausschließlich durch die Bundesagentur für Arbeit, ohne Zwischenschaltung der Ausländerbehörden, durchgeführt werden. Durch die direkte Beantragung bei der Agentur für Arbeit wäre auch gleich für einen effektiveren Rechtsschutz gesorgt. Bisher konnten Fehlentscheidungen der Agentur für Arbeit nur über den Umweg der Klage vor dem Verwaltungsgericht korrigiert werden, zu denen die Agentur für Arbeit beigeladen werden musste. Bei direkter Antragstellung könnten sich solche ggf. schon im Widerspruchsverfahren klären lassen.

Fehlende Regelungen für eine gelungene Erwerbs- und Bildungsmigration

1. Nicht- und Geringqualifizierte

- **Wir brauchen Einwanderungsmöglichkeiten auch für Nicht- und Geringqualifizierte, da der Bedarf an geringer qualifizierten Tätigkeiten stetig wächst.**

Die Beschäftigung im Helfersegment ist in den vergangenen 15 Jahren fast doppelt so schnell gewachsen wie die gesamte Beschäftigung. Es werden nicht nur Pflegefachkräfte mit dreijähriger Ausbildung benötigt, sondern auch Pflegehelfer*innen bzw. Pflegeassistenten*innen mit mindestens einjähriger Ausbildung. Arbeitsengpässe treten auch in den Branchen Gastronomie und Logistik auf. Diese Gruppen der Beschäftigten sind ebenfalls systemrelevant.

Deutschland würde auch von der Einwanderung gering- oder niedrigqualifizierter Erwerbsspersonen profitieren. Zur Bewältigung des demographischen Wandels bedarf es nicht lediglich einer Zuwanderung in Berufe mit einem Fachkräftemangel, sondern einer Einwanderung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt. Daher sollten unter Beachtung der allgemeinen arbeitsrechtlichen Standards auch Wege der legalen Einwanderung, für gering- oder unqualifizierte Personen entwickelt werden. Diese haben bisher nur eingeschränkte Möglichkeit, nach Deutschland zu kommen. Daher plädiert die AWO im Bereich der Erfahrungssäule mutiger zu sein. Die Ergänzung in § 20 Abs. 1 AufenthG- E, mit der Pflegeassistenten*innen und Pflegehelfer*innen aus Drittstaaten, die ihre Ausbildung in Deutschland absolviert haben, in den Kreis der Personen aufgenommen werden, die eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche erhalten können und die Erweiterung des Kontingents bei der Westbalkanregelung, die wir sehr begrüßen, wird allein nicht reichen, um diese Bedarfe zu decken. Wir regen folgende Ergänzungen an:

→ Visumsverfahren

Menschen, die visumfrei nach Deutschland einreisen können, sollten, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen, einen **Aufenthaltstitel zu Bildungs- und Erwerbszwe-**

cken beantragen können. Dies würde den Zugang von dringend benötigten Arbeitskräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt erleichtern und die Anzahl offensichtlich unbegründeter Asylanträge, bei denen es sich um den Versuch einer Arbeitsmigration handelt, verringern.

→ Chancenkarte

Personen mit **Berufserfahrungen**, unabhängig von einer im Ausland erworbenen Qualifikation, sollten eine reelle Chance bekommen, eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche zu erhalten. Dies sollte sich im Punktesystem niederschlagen.

→ Westbalkanregelung

Die Entfristung der **Westbalkanregelung** ist ein erster richtiger Schritt, den wir begrüßen. Doch dieser allein wird nicht ausreichen, um den Arbeitskräftemangel im Sektor der Gering- oder Niedrigqualifikation zu schließen. Deshalb sollte die Westbalkanregelung auch auf andere Herkunftsländer ausgeweitet werden. Die Erweiterung des Kontingents auf 50.000 Menschen, die jedes Jahr aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien unter bestimmten Voraussetzungen in Deutschland eine Arbeit aufnehmen dürfen, ohne Formale Qualifikation nachweisen zu müssen, reicht allein nicht um Arbeitskräfte hier zu gewinnen. In den vergangenen Jahren wurde das Kontingent von jährlich 25.000 nicht ausgeschöpft. Dies mag an den Einreisebedingungen während der Corona-Pandemie gelegen haben, aber auch die Jahre 2016 und 2017 verzeichneten Visaanträge unterhalb des derzeitigen Kontingents. In den Jahren 2016 und 2017 wurden 44.093 Visa durch die deutschen Auslandsvertretungen erteilt. Insgesamt wurden 36.050 Personen mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit verknüpft.³ Die Anzahl der in Deutschland über die Westbalkanregelung Beschäftigten dürfte aber geringer sein als die Anzahl vergebener Visa, weil nicht jede Person, die ein Visum erhalten hat, auch tatsächlich nach Deutschland eingereist ist. So kann die lange Bearbeitungsdauer zwischen Antragstellung und Erteilung der Visa dazu geführt haben, dass viele Beschäftigungszusagen hinfällig wurden. Auch können sich die persönlichen Lebensumstände der Betroffenen verändert haben. Die verknüpften Daten zeigen, dass für einen Teil der Personen mehrere Anträge auf Vorabzustimmung gestellt wurden, von denen sogar teilweise mehrere positiv beschieden wurden. Dies kann daran liegen, dass wegen des Ablaufs der Gültigkeit einer Vorabzustimmung ein neuer Antrag auf Vorabzustimmung erforderlich war.

2. Bildungsmigration – Ausbildung und Studium

- ***Die Lebensunterhaltspflicht für die Zeit der Ausbildung aufheben und Zugang zu Ausbildungsförderung eröffnen***

Für einen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt sind Qualifikationen erforderlich, die in der benötigten Form im Ausland vielfach nicht erwerbbar sind. Während der Ausbildung entstehen Bindungen zum Unternehmen, sowie Spezialkenntnisse, die nicht selten zu einer Übernahme im Unternehmen führen. Zudem ist es sinnvoll, frühzeitig Wege nach Deutschland zu öffnen,

³ [Forschungsbericht BMAS 2020 zur Evaluation der Westbalkanregelung;](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb544-evaluierung-der-westbalkanregelung.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb544-evaluierung-der-westbalkanregelung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

denn es besteht für ausgebildete Fachkräfte, die in ihren Herkunftsländern beruflich und sozial verwurzelt sind, wenig Anreiz, nach Deutschland zu kommen. Um jungen Erwerbssuchenden die Einwanderung zum Zweck der Ausbildung in Deutschland zu ermöglichen, sollte die Lebensunterhaltssicherungspflicht für die Zeit der Ausbildung entfallen und der Zugang zu Ausbildungsförderung eröffnet werden.

3. Strukturförderung

- ***Arbeitskräftezuwanderung muss mit Regelungen zur Förderung begleitender Maßnahmen der Inklusion verschränkt werden.***

Um zusätzliche Arbeitskräfte zu gewinnen, müssen wir die Menschen tatsächlich auch erreichen. Menschen kommen nicht nur zum Arbeiten nach Deutschland, sondern sie wollen in dieser Gesellschaft auch leben und an ihr teilhaben. Die hohen Hürden, insbesondere in Bezug auf Wohnraum, Sprachkenntnisse, Anerkennung von Qualifikationen und Kinderbetreuung erschweren das Ankommen und nachhaltiges Einleben in Deutschland.

Es bedarf komplementär erfolgreicher Regelungen für bedarfsgerechte Investitionen in dem berufsorientierten Deutschunterricht, des Ausbaus von Integrationskursen sowie der Stärkung der Angebote der Migrationssozialdienste. Ein nachhaltiges Ankommen fördert das Bleiben.

4. Sprachhürden

- ***Weitgehender Verzicht auf vor Einreise nachgewiesene Sprachkenntnisse ist zu begrüßen, bei der Unterstützung des Spracherwerbs sollte aber unter keinen Umständen gespart werden.***

Eine der zentralen Hürden bei der Einwanderung von Fachkräften liegt in den fehlenden Deutschkenntnissen. Es ist leichter, in einem Land zurecht zu kommen, wenn man die Sprache spricht. Daher ist anzustreben, dass die Fachkräfte bereits in ihrer Heimat ein bestimmtes sprachliches Level erreichen, aber auch in Deutschland müssen ausreichend Strukturen zur Verfügung gestellt werden, um die deutsche Sprache zu erlernen.

Neben der fachlichen Eignung stellt das Beherrschen der deutschen Sprache eine zentrale Größe für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte dar. In einer großen Befragung deutscher Unternehmer durch die OECD wurde festgestellt, dass über 60 % der befragten Klein- und Mittelständler*innen dies als sehr wichtige Fähigkeit ansehen. Dabei wird die Erfordernis der Sprachkenntnisse sogar noch wichtiger eingeschätzt als die eigentliche Qualifikation und die Ausübung eines Mangelberufes.

5. Lebensunterhaltsicherung

- **Die Definition der Lebensunterhaltssicherung muss im Aufenthaltsgesetz (§ 2 Abs. 3 AufenthG) neu gefasst werden.**

Um den Lebensunterhalt zu sichern, eine der wichtigsten Erteilungsvoraussetzungen für fast alle Aufenthaltstitel, muss nach § 2 Abs. 3 AufenthG die*der Ausländer sein*ihr Leben selbst bestreiten können, ohne öffentliche Mittel in Anspruch zu nehmen, oder auch nur einen fiktiven Anspruch darauf zu haben. Dies bedeutet in der Praxis, dass das Einkommen der Höhe der SGB II-Regelsätze, plus Krankenversicherung und Kosten der Unterkunft entsprechen müssen, zuzüglich der Freibeträge bei Erwerbstätigkeit, gem. § 30 SGB II und der Pauschale nach § 11 Abs. 2 Satz 2 SGB II. Diese Freibeträge sind im neuen Bürgergeld noch einmal stark angestiegen. Dieses Einkommen ist mittlerweile auch bei großem Arbeitsaufwand, insbesondere bei Familien mit mehreren Kindern, häufig schwer zu erreichen. Zu bedenken gilt weiter, dass die Freibeträge und die Pauschale nicht dem Zweck der Existenzsicherung dienen, sondern es sich hier um arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten handelt.

Betrachtet man den außerordentlich hohen Arbeitskräftebedarf und berücksichtigt, dass diese Freibeträge nicht der Existenzsicherung dienen, dann erscheint diese Rechtslage unangemessen. Daher sollte die Definition der Lebensunterhaltssicherung im Aufenthaltsrecht dringend angepasst werden.

6. Familiennachzug und Absicherung

- **Der Familiennachzug sollte erleichtert werden, indem Erteilungsvoraussetzungen angepasst werden.**

Deutschland braucht jetzt und in Zukunft Einwanderung. Die Frage des Familiennachzugs ist entscheidend für die Einwanderungsentscheidung und die Kinder sind die Fachkräfte von morgen. Auch aus diesem Aspekt bedarf es einer Einwanderungspolitik, bei der Deutschland Familien gewinnt, nicht nur individuelle Arbeitskräfte.

Insbesondere sollte auf das Erfordernis der Sprachkenntnisse beim zuziehenden Ehepartner vor der Einreise verzichtet werden. Einerseits bestehen vielerorts hohe Hürden, die Sprache zu erlernen, andererseits erlernt sich die Sprache besser vor Ort.

Zudem sollte das Erfordernis des ausreichenden Wohnraums abgeschafft werden. Für den Familiennachzug muss der „Stamm-berechtigte“ nachweisen, dass er über ausreichenden Wohnraum verfügt. Allerdings ist eine aktuelle Anmietung von Wohnraum für einen in der Zukunft liegenden Bedarf sehr schwer. Ein potenzielles Einkommen des hinzuziehenden Ehepartners kann bei der Anmietung nicht mitberücksichtigt werden. Falls eine Anmietung dennoch zustande kommt, kann dies die Familie in finanzielle Schwierigkeiten stürzen, da für den nachziehenden Ehepartner unter Umständen zwei Wohnräume zur Verfügung stehen und bezahlt werden müssen. Erschwerend hinzu kommt, dass dieser Zeitraum wegen überlanger Visumsverfahren häufig recht lang ist.

Ähnlich verhält es sich bei der familiären Lebensunterhaltssicherung. Der „Stamm-berechtigte“ in Deutschland muss nachweisen, dass er den Lebensunterhalt für alle nachziehenden Familienmitglieder sichern kann. Häufig wird auch der nachziehende Ehepartner zum Lebensunterhalt der Familie beitragen, daher sollte das potenzielle Einkommen des Ehepartners mitberücksichtigt werden. Um eine Trennung von Familien zu verhindern, sollte auf den aktuellen Nachweis der Lebensunterhaltssicherung bei minderjährigen Kindern verzichtet werden.

7. Bevölkerung aktiv Ängste nehmen

- ***Die Zuwanderungspolitik muss der eigenen Bevölkerung viel besser erklärt werden.***

Es gilt, alte Ängste zu nehmen, Migrant*innen würden Einheimischen die Arbeit wegnehmen. Das gesellschaftliche Klima ist am Ende entscheidend: In eine Region, deren Bevölkerung zu 35 Prozent AfD wählt, wird die ausländische Fachkraft nicht ziehen wollen. Wenn sie damit rechnen muss, auf der Straße angepöbelt zu werden, spricht sich das in der jeweiligen Community herum – auch über soziale Netzwerke. Diese schwer zu beeinflussenden Faktoren sind für den Erfolg von Zuwanderungspolitik wichtiger als jedes Gesetz.