

BundesgeschäftsstelleBundeszuwanderungs- und Integrationsrat
Brunnenstr. 181
10119 Berlin+49 (0)30 450 89 119
www.bzi-bundesintegrationsrat.de
office@bzi-bundesintegrationsrat.de

Berlin, 08. März 2023

STELLUNGNAHME

Des Bundeszuwanderungs- und Integrationsrats (BZI) zum Referentenentwurf des BMI und BMAS für ein Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (Stand 17.02.2023)

Der Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat (BZI) legt seine Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vor. In dieser Stellungnahme setzt sich der BZI, aus Sicht einer politischen Interessenvertretung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, mit der geplanten Fachkräfteeinwanderungsstrategie der Bundesregierung auseinander. Wir danken der Bundesregierung für die Möglichkeit unsere Einschätzung des Referentenentwurfes vorzulegen.

I. Grundsätzliche Bewertung

Mit dem beikommenden Pensionierung der geburtenstarken Jahrgänge erwartet unser Land, eine demografische Herausforderung in neuer Eskalationsstufe: Laut aktueller Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, fehlen dem deutschen Arbeitsmarkt in knapp zwei Jahren, also bis 2025, rund sieben Millionen Arbeitskräfte, sofern diese nicht durch Fachkräfteeinwanderung und steigenden Erwerbsquoten kompensiert werden.

Eine Neuregelung, Aktualisierung und Verbesserung des Einwanderungsrechts ist also unverzichtbar für die Zukunftsfähigkeit des Wohlstands in Deutschland. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das hier bewertet wird, soll nun Abhilfe schaffen und enthält einige Neuregelungen, die Einreiseaspirationen für ausländische Arbeitskräfte verschaffen können. Einen gewissen Beitrag leistet der vorliegende Referentenentwurf hierzu mit erleichterten Einreisebestimmungen, verbesserter Berufsanerkennung und Angeboten für die Qualifizierung. Es findet jedoch nur ein eingeschränkter Paradigmenwechsel hin zur Arbeitskräfteeinwanderung statt. Vielmehr stehen Interessen des Arbeitsmarktes im Vordergrund. Deshalb warnt der BZI davor, erneut eine mehrmals gescheiterte Annahme zu wiederholen, und Einreisewilligen lediglich als Arbeitnehmer*innen wahrzunehmen und nicht als Menschen, die hier leben und die Gesellschaft gestalten können und wollen.

In dieser Hinsicht bemängelt der BZI grundsätzlich, dass der Bezug zu Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung im derzeitigen Gesetzesverfahren nicht berührt wird. Arbeitsmarkt und Beschäftigung fallen nämlich nachweislich als Bereiche auf, in denen rassistische Diskriminierung für Eingewanderte und so gelesene Menschen zum Alltag gehört. Einer Studie des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) zufolge, die von der Bundesagentur für Arbeit in Auftrag gegeben wurde, gaben zwei von drei hochqualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten Diskriminierung wegen ihrer Herkunft als Grund für die Abwanderung an.

Das IAW befragte dafür insgesamt 1900 Arbeitskräfte über Social-Media-Kanäle und fand dabei heraus, dass neben rassistische Diskriminierung unter anderem auch fehlende soziale Integration Beweggründe für die Abwanderung darstellen.

Die Ergebnisse sprechen für sich, Diskriminierungserfahrungen führen zur Resignation und zum Rückkehrwunsch von mühsam gewonnenen Fachkräften. Einen möglichen Rahmen Diskriminierungen entgegenzutreten, bietet aus Sicht des BZI, der anstehender Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes durch das Bundesministerium der Justiz; sowie Maßnahmen, die die Bundesregierung auf der Grundlage des eigenen Rassismus Lageberichts in die Wege leiten sollte.

Es reicht aber nicht nur die Hürden abzubauen, um gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, deshalb regt der BZI folgende positive Maßnahme an:

- ❖ **Aufbau einer zentralen Anlaufstelle** für neu Eingewanderte Fach(arbeits)kräfte, die ihnen bei allen Belangen, die kurz und mittelfristig anstehen, unterstützend zur Seite stehen kann. Den Aufbau regt der BZI dringend an durch **den Dachverband BZI mit kommunalen Ausländer/Integration-/Migrationsbeiräte und ihren Landesvertretungen** sowie mit anderen im Arbeitsmarkt tätigen Organisationen – wie den Gewerkschaften – gemeinsam zu gestalten. Durch diese Konstellation können migrantisch jedoch herkunftslandunabhängige Expertise mit Fachexpertise gebündelt werden, was Vertrauen schafft. Aufgaben, die solch eine Anlaufstelle unterstützend begleiten kann, wie z.B. die Wohnortanmeldung, Begleitung zu (Ausländer)behörden, Anschluss an lokalen Freizeitangeboten und Vereinen oder die Beratung für Qualifizierungsmaßnahmen oder bei Diskriminierungserfahrung, werden bereits jetzt durch diese Gremien, ihren Landesorganisationen und dem Bundesverband BZI getätigt. Mit dem Aufbau der Anlaufstellen können diese Aufgaben systematischer und kompetenter ausgestattet werden. Zudem können Anlaufstellen ein Zeichen dafür setzen, dass Eingewanderte willkommen sind und Unterstützung zur Verfügung steht. Frustrationen, Distanzierung der neuen Heimat gegenüber und Missverständnisse könnten so vermieden, eine aufnehmende „neue Heimat“ gleich in den ersten Monaten ermöglicht werden. Für eine gesellschaftliche Integration, Einbindung und letztlich Teilhabe wäre eine solche zentrale Anlaufstelle dringend notwendig.
- ❖ Der BZI regt auch an, in weiteren Gesetzgebungsverfahren, z.B. bei der anstehenden Reform der Einbürgerung, Erleichterungen für Fachkräfte mitzudenken. In den letzten Jahren wurden dahingehend bereits richtige Schritte gemacht, wie z.B. erleichterte Einbürgerung für Fachkräfte, diese Maßnahmen können durch die Möglichkeit zur Miteinbürgerung von Ehepartnern erweitert werden, obgleich diese einen kürzeren Voraufenthaltszeit nachweisen können. So können Ehepaare zeitgleich von politischen Rechten profitieren, sich als Teil des Landes verstehen und langfristige Bleibeperspektiven entwickeln.
- ❖ Der Aufbau von zentralen Behörden/Stellen für Fachkräfte wurden bereits mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 2018 thematisiert, in der Umsetzung gibt es bisher nur neun davon bundesweit. Mit zentralen Behörden dieser Art, können viele Prozesse, gebündelt und schneller bearbeitet werden.

Diese Stellungnahme geht im Weiteren auf ausgewählte Aspekte des Entwurfs ein und kommentiert diese basierend auf diese Leitlinien

- ❖ **Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und gesellschaftliche Teilhabe** - Gewollt sind keine Arbeitsmaschinen, sondern Menschen, die nicht nur arbeiten, sondern auch gesellschaftlich teilhaben, leben und gestalten können und wollen – und dies ohne Diskriminierung- und/oder Rassismuserfahrung. Diskriminierungsschutz und gesellschaftliche Teilhabe sind keine Selbstläufer und benötigen rechtliche und zivilgesellschaftliche Rahmenbedingungen.
- ❖ **Entbürokratisierung und Verfahrensbeschleunigung** – Bessere Rahmenbedingung und erleichterte Verfahren bringen wenig, wenn das Beantragungsverfahren aufgrund der Anschaffung von erforderlichen Dokumenten und Personalmangel an zuständigen Stellen zu längeren Wartezeiten im Aus- und Inland führen. Das wirkt am Ende ermüdend und unüberschaubar für einreisewilligen und eingewanderten Fachkräften.
- ❖ Bundesweit **einheitliche Verfahren** für die Qualifikationsanalyse und -anerkennung
- ❖ **Zugangsmöglichkeiten** an niedrigschwelligen und kostenfreien Deutschkurse für alle Personengruppen– auch solchen mit besonderen Bedarfen, an niedrigschwelligen und kostenfreien Deutschkursen
- ❖ Realistische, klare und zumutbare Voraussetzungen für das gemeinsame Familienleben, **Familienzusammenführung**, aber auch allgemein, um benachteiligende Ermessen aus dem Weg zu räumen.
- ❖ Vermeidung von **Ungleichbehandlung**, sei es aufgrund Alter oder Herkunftslandes.

II. Bewertung der ausgewählten Änderungen

1. Entbürokratisierung und Verfahrensbeschleunigung

Der Gesetzesentwurf (GE) sieht wichtige und richtige Liberalisierungen vor, um den immer drastischer werdenden Fachkräftemangel kompensieren zu können: die Einreise zur Nachqualifikation wird erleichtert; Studierende dürfen etwas mehr arbeiten; die Grenzen wer als „qualifiziert“ gilt wird über die üblichen Nachweise hinaus ausgedehnt z.B. durch Berufserfahrung; ein „Punktesystem light“ soll leichtere Einreisemöglichkeiten schaffen, Familiennachzug erleichtert, und durch eine neue sogenannte „Anerkennungspartnerschaft“ soll das Anerkennungsverfahren nach Deutschland verlegt werden, damit Fachkräfte zügiger die Beschäftigung aufnehmen können.

All diese Maßnahmen sind richtig und wichtig, gleichzeitig führen sie dazu, dass die Visastellen und Ausländerbehörden mit mehr Anträgen, und einer ständig komplexer werdenden Rechtsmaterie, und auch Prüfaufgaben, ob die Einwanderungsvoraussetzungen erfüllt werden, konfrontiert sein. Aus der Praxis ist bekannt, dass sowohl Visastellen im Ausland als auch Ausländerbehörden hierzulande stark überlastet und die Verfahren übermäßig lang sind. Im GE wird ein Zuwachs von 57.490 mehr Visaanträgen prognostiziert – auf konkrete Vorschläge, um die Verfahren zu beschleunigen gehen der Gesetz- und im Verordnungsentwurf nicht ein.

Gemeinsam einer **Personalaufstockung** in den zuständigen Visa- und Ausländerbehörden, schlägt der BZI folgende Maßnahmen zugunsten der Bürokratieabbau und schnellere Verfahren vor:

- ❖ **Verbindliche Fristen** innerhalb derer Anträge zu bescheiden sind analog zum Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz. Es wäre bspw. denkbar, wenn beim Ablauf einer verbindlichen Frist noch kein Bescheid vorliegt, diesen zugunsten des Antragsstellers auszulegen.
- ❖ In diesem Zusammenhang lehnt der BZI ein zahlungspflichtiges **Expressverfahren** im Einzelfall strikt ab, wie es das im Gesetzesentwurf zur Modernisierung des Pass-, Ausweis- und ausländerrechtlichen Dokumentenwesens vorsieht. Ein solcher Weg, dient nur dazu Einreisewilligen – die es sich leisten können – finanziell noch mehr zu belasten und Profit aus einer Dysfunktion zu erschlagen, anstatt nachhaltige und strukturelle Lösungen zu finden.
- ❖ **Digitalisierung** beim Datenaustausch zwischen Vertretungen im Ausland (Botschaften) und Ausländerbehörden im Inland systematisieren. Dieser geschieht nach wie vor viel zu oft in Papierform.
- ❖ Im GE gibt es darüber hinaus zwei weitere Stellen, dessen Streichung bzw. Anpassung an bestehende Regelungen die Prüf- und Berechnungsarbeit im Verfahren zur Erteilung eines Visums/einer Aufenthaltserlaubnis erleichtern kann: Das ist zum einen, eine **Orientierung der Lebensunterhaltssicherung an der Existenzsicherung (§§ 20, 22 SGB II)**, und zum anderen **die Abschaffung des Wohnraumerfordernisses beim Familiennachzug** zugunsten des Wohl des gemeinsamen Familienlebens (dazu später mehr).

Der BZI würde insgesamt sehr begrüßen, wenn alle geplanten Regelungen unter den Gesichtspunkten „Beschleunigung und Entbürokratisierung“ geprüft würden.

2. Ungleichbehandlung

Als eine Maßnahme zur **Abschaffung der Ungleichbehandlung** und zugleich zur **Verfahrensbeschleunigung** schlägt der BZI vor, dass geplante 30-Tage-Frist für ein Bescheid bei Anträgen auf eine Aufenthaltserlaubnis bei Besitzer*innen einer ICT-Karte oder einer Blauen-Karte mit einem EU-Pass(GE Art. 1 Nr. 27: § 81 Abs. 6 und 6a AufenthG-neu), auf alle Personenkreise auszuweiten. Solch eine Regelung schafft auch das Verständnis von Fachkräften 1. Und 2.Klasse weg und schafft mehr Vertrauen.

- ❖ **Ausländische (internationale) Studierende** sind wichtige Treibfaktoren für die Internationalisierung unserer Hochschulen und als zukünftige Fachkräfte, die auf dem Arbeitsmarkt händierend gesucht werden, wie die Bundesregierung in ihrer Fachkräftestrategie betont. Laut Zahlen des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) beginnen derzeit jährlich rund 75.000 internationale Studierende ein Studium in Deutschland. „Zehn Jahre nach einem erfolgreichen Studienabschluss lebt und arbeitet noch rund ein Drittel von ihnen in Deutschland“, sagt der DAAD, um diesen Übergang zu erleichtern und Bildungsmigration attraktiver zu gestalten bietet der GE zusätzliche Maßnahmen: Die Sicherung des Lebensunterhalts wird durch erweiterte Möglichkeiten zur Nebenbeschäftigung bei Studienaufenthalten erleichtert, indem die Möglichkeit geschaffen wird, die Höchstbeschäftigungszeiten nach den sozialrechtlichen Regelungen zu sogenannten Werkstudenten auch aufenthaltsrechtlich anzuwenden, um im erlaubten Rahmen zulässiger Nebentätigkeiten während des Studiums zu

bleiben. Ein neues Leben in einem anderen Land anzufangen, gleichzeitig sich fachlich zu entfalten und den Lebensunterhalt zu sichern ist eine Herausforderung, dass wissen wir aus der Praxiserfahrung unseres Klientel.

Damit internationale Studierende sich besser auf ihr Studium konzentrieren und ihre Leistungen erhöhen können **fordert der BZI neben Unterstützungs- und Betreuungsangebote auch bessere finanzielle Unterstützung, durch bspw. die Öffnung vom BAföG für Studierende aus dem Ausland.** Als Orientierung hierfür, könnte die Ausbildungsförderung nach SGB III dienen. Um auch Bleibe- und Teilhabeperspektiven zu stärken braucht es eine bundeseinheitliche Regelung, dass ihre Aufenthaltszeiten während des Studiums vollständig für Einbürgerung angerechnet werden.

- ❖ Aus Sicht des BZI ist auch die **Nichtanwendbarkeit von § 9 AufenthG bei Besitzer*innen einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Studiums (bzw. Ausbildung) nicht sinnvoll.** Es stellt daher fraglich, mit welcher Begründung Personen, die im Übrigen die hohen Voraussetzungen des § 9 AufenthG erfüllen, von der Aufenthaltsverfestigung ausgeschlossen sind, wenn sie zum Zeitpunkt der Antragstellung eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung oder des Studiums haben. Dieses Vorgehen bestraft damit Personen, die sich gesellschaftlich gewünscht, qualifizieren. Als BZI schlagen wir vor diese Ungleichbehandlung durch die Streichung der Regelungen in § § 16a und § 16b AufenthG und in § 9 Abs. 4 Nr. 3 AufenthG zu beseitigen, wonach Zeiten des Studienaufenthalts für die notwendige Voraufenthaltszeit nur zur Hälfte angerechnet werden.
- ❖ Parallel zu diesen Maßnahmen plädiert der BZI ausdrücklich für eine **diversitätsorientierte Öffnung in Ausländerbehörden** auf allen, in Leitungsetagen, die die Körpersprache gen einer offenen Einwanderungsgesellschaft mit Leben füllt.

3. Umsetzung der Änderungen aus der überarbeiteten Blue Card Richtlinie 2021/1183

Der BZI begrüßt ausdrücklich, dass mit Art. 1 des GE die neue Blue-Card-Richtlinie 2021/1883 in deutsches Recht übertragen wird. Die Blaue Karte ist bisher in § 18b Abs. 2 AufenthG geregelt und wird nun in § 18g AufenthG-neu überführt. In §§ 18h f. AufenthG-neu werden Regelungen zu Mobilität für Blue-Card Besitzer*innen im EU-Raum getroffen. In diesem Zusammenhang werden auch Ausländer*innen, die asylberechtigt sind oder internationalen Schutz genießen, künftig nicht mehr von der Blue-Card-Richtlinie ausgeschlossen (GE Art. 1 Nr. 10, c): § 19f Abs. 2 Nr. 2 AufenthG-neu). Nicht nachvollziehbar ist es dem BZI, wieso auch Personen, die zuvor einen Antrag auf Schutzgewährung gestellt haben oder eine andere Form von Schutz genießen, nicht von der Blue-Card Vorteilen profitieren können.

Der BZI begrüßt außerdem, weil sie die Hürden der EU-internen Fachkräftemigration reduzieren, folgende Maßnahmen in der Gesetzgebung zu berücksichtigen:

- ❖ die Anerkennung von Aufenthaltszeiten (inkl. Studienzeiten) aus anderen EU-Ländern und im Besonderen Zeiten eines Aufenthaltes über die Blaue Karte, die in einem anderen EU-Land ausgestellt wurde (§ 9 Aufenthaltsgesetz) bei der Berechnung der Anwartszeiten für die Niederlassungserlaubnis in Deutschland.
- ❖ ,dass einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung nun ohne Zustimmung der BA eine Blaue Karte EU ausgestellt werden wird, sofern sie einen entsprechenden Beruf ausübt oder der Hochschulabschluss nicht mehr als drei Jahre zurückliegt (§ 18g).
- ❖ die Senkung der erforderlichen Gehaltshöhen (§ 18g), um einem größeren Kreis von Personen den Zugang zur Blue Card zu ermöglichen.
- ❖ die Neuregelung, dass Fachkräfte mit einer Blue-Card, die in einem anderen Mitgliedsstaat der EU ausgestellt, unter bestimmten Voraussetzungen nach Deutschland einreisen können, ohne einen neuen Aufenthaltstitel beantragen zu müssen (§ 18i).
- ❖ ,dass mit Zustimmung der BA die Blaue Karte EU an Drittstaatler*innen vergeben werden kann, wenn diese ohne Fachkräftequalifizierung eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen wollen – vorausgesetzt sie können eine mindestens dreijährige Berufserfahrung (die in den letzten sieben Jahren erworben wurde) bzw. Kenntnisse im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie auf dem Niveau eines Hochschulabschlusses nachweisen
Bei ihnen gelten die gleichen Einkommensgrenzen wie bei Fachkräften mit akademischer Ausbildung (GE Art. 1 Nr. 7: § 18g Abs. 2 AufenthG-neu).

4. Punktesystem-light

Der Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat, mit seinem damaligen Namen Bundesausländerbeirat, macht sich schon seit den 2000'er Jahren dafür stark, bspw. im Rahmen der sogenannten Süßmuth-Kommission in 2000, **Einwanderungsmöglichkeiten**, auf einem Punktesystem zu basieren, um zum einen nachvollziehbare und transparente Voraussetzungen für die Einwanderung zu schaffen, die gleichzeitig unserer alternden Gesellschaft und wachsendem Bedarf für Arbeitskräfte eine Zukunftsfähigkeit verleihen. So sind wir als BZI weiterhin der Meinung, dass perspektivisch ein **Punktesystem für die Vereinfachung der Aufenthaltstitel und Harmonisierung der Zugangsmöglichkeiten zu einem Daueraufenthalt** eingesetzt werden sollte, um demographische Herausforderungen zu meistern. Das Punktesystem in einer entschlackten Form lediglich dafür einzusetzen ein weiterer Aufenthaltsstatus zu generieren, und es auf Jobsuchende zu reduzieren, anstatt bestehende Titel zu verbinden finden wir zu kurzfristig.

Dennoch begrüßt BZI diese Öffnung grundsätzlich und bewertet sie im Einzelnen wie folgt:

- ❖ Als positiv zu bewerten ist, dass das System der Punktevergabe, mit relativ leicht verständlichen, transparenten und nachvollziehbaren Kriterien untermauert ist. Sie können also von den Behörden vergleichsweise einfach angewandt werden nur die Berufserfahrung erfordert eine kompliziertere Prüfung, erneut wie bei § 6 BeschV.
- ❖ Die vorgesehene Option der **Patenschaft durch natürliche Personen**, kann integrationsfördernd sein, was positiv zu bewerten ist. Dass die Patenschaft eine Verwandtschaft nicht voraussetzt, dies aber auch nicht ausschließt finden wir auch passend. Gleichzeitig befürworten wir die Senkung der vorausgesetzte **Voraufenthaltszeit auf drei Jahren**, vergleichbar mit der Mindestvoraufenthaltszeit für eine schnelle Ermesseneinbürgerung, wie es gerade diskutiert wird.
- ❖ In dem Punktesystem wäre darüber hinaus ratsam, auch **weitere Sprachkenntnisse als Deutsch**, bspw. die EU-Sprachen zu berücksichtigen, die Personen einen Anschluss in bestimmten Kontexten erleichtern können.
- ❖ Eine weitere Überlegung wäre auch **Punkte für ein bestehendes Jobangebot** sowie die Möglichkeit für Zusatzpunkte bedenkt, falls mit dem Angebot ein Wohnungsangebot gekoppelt ist oder der **Arbeitsplatz im ländlichen Raum** verortet ist. Mit diesem Aspekt könnten auch gleichzeitig auch struktureller Wandel im ländlichen Raum angegangen werden.
- ❖ Die **Chancenkarte** verbunden mit dem Punktesystem ist derzeit für 12 Monate vorgesehen. Realistisch betrachtet ist diese Dauer zu kurzgefasst. Daher schlagen wir vor, es an dem Aufenthalt zum Studium nach § 16b oder § 16c Aufenthaltsgesetz und erfolgreichem Abschluss des Studiums in Deutschland für **18 Monate** orientiert, anzupassen.

Als letztes möchten wir auf die „**Korrekturoption**“ eingehen, die im GE eingebaut wird, falls es einen Antragsflut für die Chancenkarte mit dem 6-Punkte-System ergibt: Für diesen Fall steckt im der Gesetzentwurf zum einen der Hebel Ermessen durch Behörden drin und zum anderen ein **zahlenmäßiger Kontingent** den das Innen- und Arbeitsministerium mit dem Auswärtigen Amt jederzeit festlegen darf. (§ 20a Abs. 9). In der Begründung heißt es etwas verklausuliert, dass für die „Begrenzungen“ die Beanspruchung „der Kapazitäten der beteiligten Behörden“ berücksichtigt werden können und welche Gruppen davon betroffen werden können „nicht nur **zahlenmäßig**“ erfolgt, „**sondern auch mit Blick auf einzelne Berufe oder Staatsangehörigkeiten.**“

Über die Kriterien für die Ermessensbetätigung oder die Priorisierung innerhalb des Kontingents erfahren wir nichts. **Als BZI halten wir aber gerade diesen Punkt in der Praxis für ungemein wichtig.** Es stellen sich für uns Fragen danach, nach welchen konkreten Kriterien welche Personen mit sechs Punkten ausgewählt werden, wenn sich mehr Leute bewarben als das Kontingent hergibt und **welche Rolle darin die Staatsangehörigkeit einer Person spielt.** Den Interpretationsraum, dass **durch die Begrenzungen bestimmte Herkunftsländer- und -kulturen priorisiert bzw. ausgegrenzt werden könnte** ist aus unserer Sicht nicht hinnehmbar und steht rechtlich auf wackeligen Füßen.

5. Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Der BZI unterstützt das Vorhaben der Bundesregierung, dass Unterlagen und Belege zur Anerkennung von Qualifikationen auch in anderen Sprachen eingereicht werden können; dadurch bleiben hohe Kosten für zertifizierte Übersetzungen für Antragsteller*innen erspart. Zusätzlich erweisen die Erfahrungen aus der Praxis, dass in dem Anerkennungsverfahren dringend eine Überholspur vonnöten ist, die für mehr Beschleunigung und Effizienz sorgt.

Hierfür plädieren wir, als BZI, folgende Schritte:

- ❖ Die **Digitalisierung** des Anerkennungsverfahrens ist sowohl sehr begrüßenswert als auch längst fällig und sollte zeitnah mit konkreten Maßnahmen praktiziert werden.

- ❖ Der BZI bemängelt, dass im anders als im Eckpunktepapier, im GE die Verbesserung der Finanzierung der Anerkennungsverfahren sowie der **Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen** nicht mehr vorkommen. Dabei wären gerade diese Maßnahmen für Eingewanderte ein wichtiger Fortschritt, da wie uns aus der Praxis berichtet wird, die Prozedere durch seine Komplexität, langen Bearbeitungsdauer und mangelnde Informationsangebote als sehr ermüdend und demotivierend wahrgenommen wird. Deshalb fordern wir die **Etablierung eines umfassenden Anerkennungszuschusses für individuell initiierte Anerkennungen**.
- ❖ Die Bundesregierung sollte die Absicht **bundeseinheitliche Vorgaben für einzureichende Unterlagen** vorzugeben, möglichst bald umzusetzen, um die von Anerkennungsstelle zu Anerkennungsstelle unterschiedlichen Verfahren zu harmonisieren. Sinnvoll finden wir auch die Pläne für die Informationsweitergabe an zuständige Institutionen in Drittstaaten über den Anerkennungsprozess in Deutschland, um mehr Klarheit über die Prozedere zu verschaffen.
- ❖ Im Sinne einer Verfahrensbeschleunigung und für mehr Effizienz, d.h. Bürokratieabbau, schlägt der BZI einen **Verzicht auf die Durchführung eines Anerkennungsverfahrens bspw. im Handwerk** und anderen qualifizierten nicht reglementierten Berufen vor, bei denen der Arbeitskräftebedarf wächst. So könnte die Bestätigung durch den Arbeitgeber ausreichen, dass der/die Arbeitnehmer*in gleichwertige Qualifikationen wie inländische Arbeitnehmende hat und diese unter gleichen Arbeitsbedingungen wie inländische Arbeitskräfte eingesetzt wird [um Ausbeutung vorzubeugen] ausreichen.
- ❖ Aus der Praxis werden an dem BZI nicht nur langatmige Verfahren aufgrund unzureichender Personalkapazitäten gemeldet, sondern das **Flickenteppich an Standards für das Anerkennungsverfahren im reglementierten Anerkennungsbericht**, für den die Länder die Zuständigkeit haben. Damit die Warteschleifen nicht zu Ungunsten der Bildungsausländer*innen verlaufen, regt der BZI ausdrücklich an, Personalkapazitäten aufzubauen und **bundesweit klare und einheitliche Standards** zusammenzudenken, einzuführen und Nachqualifizierungsmaßnahmen auszubauen.

6. Familienfreundliche Fachkräfteeinwanderung

Zum Nachzug der Familien von eingewanderten Arbeitskräften werden mehrere Kriterien vorausgesetzt, u.a. Kenntnisse der deutschen Sprache bei den nachziehenden Ehepartner und Kindern zwischen 16-18 Jahren, sowie die Lebensunterhaltssicherung für alle Familienmitglieder und ausreichender Wohnraum. Abhängig vom Aufenthaltserlaubnis wird auch erwartet, dass Stamberechtigten seit Minimum zwei Jahren eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, bevor diese ihre Familien nachholen können.

Mit dem Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts (ChAR-Gesetz) zum 01.01.2023 müssen Angehörige von Fachkräften, d.h. Ehepartner und die nachziehenden Kinder älter als 16 Jahren müssen nicht mehr deutsche Sprachkenntnisse nachweisen.

Um Bildungs- und Arbeitsmigration familienfreundlich zu gestalten, plädiert der BZI

- ❖ **die allgemeine Streichung des Sprachnachweises bei Familienzusammenführungen.** Wenigstens müssen die Regelungen aus dem ChAR-Gesetz auf alle Familiennachzüge zu Arbeitsmigrant*innen übertragen werden. Wir als BZI sind der Meinung, dass das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens gemäß Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention sowie Artikel 7 der EU- Grundrechtecharta einen Vorrang haben sollte. Denn das Zusammenleben der Familie wirken, wie Studien belegen, positiv auf die Integration der Eingewanderten und dadurch auf ihre Bleibeperspektiven.
- ❖ Der BZI regt auch an, den **Nachweis für ausreichenden Wohnraum**, in Hinblick auf Wohnungsmangel und den zusätzlich dadurch drastischer steigenden Mietpreise, sowie die Pflicht zu berücksichtigen. Gerade für Niedriglohnbezieher*innen, aber auch für durchschnittlich verdienende Fachkräfte (z.B. in der Pflege), die in (Groß)Städten leben, stellt dieser Nachweis eine große Herausforderung dar.

Insgesamt ist der BZI der Auffassung, dass die Einheit der Familie höher zu bewerten ist als die Erfüllung von teilweise realitätsfernen Voraussetzungen oder der Vermeidung des Bezugs von Transferleistungen.

7. Anlaufstelle zur Beratung für Teilhabe und gegen Rassismus, Diskriminierung und Ausbeutung

Der BZI begrüßt die geplante Verstärkung und Erweiterung der Informations- und Beratungslandschaft sowie den Ausbau des Integrationskurses. Die einwandernde Arbeitskräfte und ihre mitkommenden oder nachziehenden Angehörigen haben nicht nur arbeitsmarktbezogene Informations- und Beratungsbedarfe, als Mitmenschen in den Einzugsgebieten und diversen Interessen benötigen sie Auskunft, Unterstützung und Beratungsmöglichkeiten rundum gesellschaftlicher Teilhabe.

In dieser Hinsicht **regt der BZI ausdrücklich an, eine zentrale Anlaufstelle für Eingewanderte aus Drittstaaten zu etablieren**, die auch in Ausnahmesituationen (wie z.B. Schutzsuchende aus Ukraine) geöffnet werden kann. Dies sollte als umfassende Anlaufstelle aufgebaut werden die bei allen Belangen, die Eingewanderte kurz und mittelfristig zu regeln haben, auskunftsfähig sein sollte. Als ein kommunal verankerte, (über)regional vernetzte und bundesweit tätige Interessenvertretung für Menschen mit Einwanderungsgeschichte, bietet sich der BZI für diese Aufgabe gerne an.

BZI kann, gemeinsam mit seiner Basis in Kommunen und 12 Bundesländer, den Aufbau als eine migrantische Organisation gemeinsam mit anderen im Feld tätigen Organisationen – wie den Gewerkschaften – **aktiv und federführend gestalten**. Und sein gebündeltes Wissen und Praxiserfahrung einbringen. Durch diese Konstellation können migrantisch, jedoch herkunftslandunabhängige Expertise mit Fachexpertise gebündelt werden, um ein vertrauensvollen Austausch zu ermöglichen.

Die kommunalen Ausländer/Integrationsbeiräte seit fast einem halben Jahrzehnt und viele ihrer Landesorganisationen seit mindestens drei Jahrzehnten nehmen begleiten Neueingewanderte z.B. zu Bürger- und Ausländerämtern, Wohnbesichtigungen, oder beraten sie in Schulangelegenheiten ihrer Kinder oder bei der Jobsuche.

Ihre Herkunftsland Neutralität schafft Vertrauen und schlägt Brücken für Neueingewanderte zu Nachbarschaften und Vereinen ein – mit den Anlaufstellen können diese Aufgaben koordiniert durch den BZI strukturierter und nachhaltiger arbeiten. **Gleichzeitig können sie in Ausbeutung- und Diskriminierung/Rassismuserfahrung aber auch Einbürgerungsangelegenheiten beraten und so die Teilhabe stärken**. Für eine gesellschaftliche Integration, Einbindung und letztlich Teilhabe wäre eine solche zentrale Anlaufstelle dringend notwendig.

III. Abschluss

Der BZI betrachtet das vorliegende Gesetzesvorhaben der Bundesregierung als einen weiteren Schritt gen einer offenen und zukunftsfähigen Einwanderungsgesellschaft und begrüßt es ausdrücklich.

Wir setzen uns dafür ein, dass das Gesetzesvorhaben nicht nur auf die Rekrutierung und Beschäftigung von qualifizierten Arbeitskräften konzentriert, sondern auch deren langfristigen Verbleib in unserem Land. Der BZI spricht sich – aufgrund der vorgelegten Einschätzung – ergänzend zu notwendigen Anstrengungen zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland auch für eine Vision aus, die auch Teilhabechancen mitdenkt, damit die eingewanderten Fachkräfte langfristige Bleibeperspektiven entwickeln.

Deshalb gehört zur Reform der Einwanderungspolitik ein grundlegender Paradigmenwechsel. Neben der Novellierung der Fachkräfteeinwanderung, sollte die Politik daher auch ein modernes **Staatsangehörigkeitsrecht, Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang** für Asylbewerber*innen, eine **vereinfachte und unbürokratische Familienzusammenführung** und **verbesserte Integrationsmaßnahmen** sowie **diversitätsorientierte Öffnung in der Verwaltung** und Kampf gegen Rassismus und sowie Diskriminierung bspw. durch Reformierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Gesamtpaket begreifen.

Grundsätzlich muss Deutschland als Einwanderungsland attraktiver werden. Dazu gehört, Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland das Einleben proaktiv zu erleichtern, indem wir Einwanderung familienfreundlich gestalten sowie konsequent und intersektional gegen Rassismus vorgehen.

i.A.

Dr. Devrim Sel Deniz Nergiz, Geschäftsführerin

Fördervereins des Bundeszuwanderungs- und Integrationsrats e. V. / Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat (BZI)