

## **Stellungnahme des VDAB**

**zum Entwurf einer Verordnung 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](mailto:berlin@vdab.de)

Internet [www.vdab.de](http://www.vdab.de)

Berlin, 8. März 2023

## **Stellungnahme zum Entwurf einer Verordnung 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 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.

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: Hier 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 Entwurf einer Verordnung 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



**BAGAP**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 08.03.2023

## **Gemeinsame Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. und der Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte zum Referentenentwurf einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

### **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 Arbeitsmarktzutritts erleichterungen 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:



**BAGAP**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 08.03.2023

---

- ✓ 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



Stand: 08.03.2023

**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 2 Weitere Änderungen der Beschäftigungsverordnung**

### **Zu § 1 Abs. 2 BeschV**

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: 08.03.2023

### Zu § 2a BeschV

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb die Erleichterungen zum Arbeitsmarkt und zur Tätigkeitsaufnahme gemäß dem § 2a BeschV i.V.m. dem 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 Pflegefachkräfte<sup>1</sup>.
- 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 Pflegefachperson beim Arbeitgeber bereits sozialversicherungspflichtig tätig werden und Geld verdienen kann.

---

<sup>1</sup> Hans Boeckler Stiftung: „Ich pflege wieder, wenn...“, Mai 2022



BAGAP

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 08.03.2023

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 i.V.m. § 2a BeschV zu erleichtern und die Anerkennungspartnerschaft auch für die Pflege zuzulassen.**

Ergänzungsvorschlag zu § 2a BeschV:

Analog dem Vorschlag zum § 16d Abs. 3a AufenthG schlagen der AGVP und die BAGAP vor, den neuen Absatz 2a mit folgendem Satz zu ergänzen:

*„Die Bestimmungen nach § 2a BeschV 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 im § 16d AufenthG erfüllt sind. Eine anschließende wissenschaftliche Evaluierung soll zeigen, ob und wie das Modellvorhaben verlängert oder regelhaft gesetzlich verankert werden kann.“*





**BAGAP**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 08.03.2023

### **Zu § 6 BeschV**

Da weder in dem Verordnungsentwurf zu § 6, noch in der Begründung zur Verordnung eine Einschränkung bezüglich der Reglementierung vorgenommen wird, gehen der AGVP und die BAGAP davon aus, dass der neue § 6 BeschV auch für eine Beschäftigung in reglementierten Bereichen gilt.

Völlig unverständlich ist, weshalb sich der Gesetzgeber entschieden hat, eine solch gravierende Eingrenzung bezüglich einer Abweichung ausschließlich bei Tarifbindung vorzunehmen. Insbesondere die Ausführungen dazu in der Begründung drängen den Eindruck auf, dass mit den Bestimmungen eine höhere Tarifbindung durch die Hintertür erfolgen soll. Das lehnen der AGVP und die BAGAP entschieden ab!

Eine Tarifbindung 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. Des Weiteren können Tarifverträge angewandt werden, ohne selbst Tarifpartner sein zu müssen. Diese Flexibilität muss sich auch in den Vorgaben zur Arbeitsmarktzulassung widerspiegeln.

Darüber hinaus wurden mit dem gesetzlichen Mindestlohn und anderen Branchenmindestlohnvereinbarungen bereits gesetzliche Untergrenzen zur Vergütung getroffen, die ebenfalls anzuerkennen sind.

Daher schlagen der AGVP und die BAGAP folgende Änderung vor:

#### Änderungsvorschlag zu § 6 BeschV:

~~„[...] Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, kann von der Gehaltsschwelle nach Satz 1 Nummer 2 abgewichen werden.“~~





**BAGAP**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 08.03.2023

---

### **Zu § 8 Abs. 2 BeschV**

Der AGVP und die BAGAP begrüßen den Änderungsvorschlag, dass für die Zustimmung nach § 16d Abs. 3 AufenthG künftig kein Weiterbildungsplan vorgelegt werden muss. Insbesondere die immer länger werdenden Antragsbearbeitungszeiten, als auch das Fehlen ausreichender Weiterqualifizierungskapazitäten in den Bundesländern hat dazu beigetragen, dass die Weiterqualifizierung und damit das Erstellen eines Weiterbildungsplans noch vor der Einreise deutlich erschwert ist. Sinnvoller ist es, nach der Einreise der qualifizierten Fachkraft mit den Praxispartnern gemeinsam den Weiterbildungsplan zu erstellen.



**BAGAP**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 08.03.2023

### **Zu § 22a BeschV**

Der AGVP und die BAGAP begrüßen ausdrücklich die vorgesehene Ergänzung des § 22a BeschV. 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 Pflegeassistentenkräfte einsetzen. Die Pflegeassistentenkräfte sind jedoch nicht in der Zahl am freien Arbeitsmarkt verfügbar. Umso wichtiger ist es, auch ausländischen Pflegekräften zu ermöglichen, für die Tätigkeit als staatlich anerkannte Pflegeassistenz in Deutschland tätig sein zu dürfen. Aufgrund der Arbeitsmarktlage ist es zudem wichtig, dass für die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Flexibilität vereinbart und Chancen geschaffen werden, insbesondere wenn absehbar ist, dass die Anerkennung als Pflegefachkraft nicht erfolgreich verlaufen wird.

Mit dem neuen § 22a BeschV wird ein Arbeitsmarktzugang für Pflegehilfskräfte geschaffen, die eine Ausbildung unterhalb des Fachkraftniveaus nach § 2 Abs. 12a AufenthG abgeschlossen haben. Bisher bestehen allerdings sehr wenige Erfahrungen, aus welchen Ländern eine Qualifikation für Pflegeassistentenpersonal anerkannt werden kann. Dennoch sehen wir darin die Möglichkeit, vor allem auch für die Assistentenkräfte endlich Beschäftigte aus Drittstaaten einsetzen zu können.

Wichtig ist auch die Möglichkeit, eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche zu erhalten, wenn die Ausbildung als Pflegehilfskraft im Inland erfolgreich absolviert wurde und dann der Aufenthaltstitel nach § 22a BeschV i.V.m. § 19c Abs. 1 AufenthG beantragt werden kann.

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 Assistentenkräfte anerkannt werden. Das muss sich auch im Aufenthaltsrecht widerspiegeln.

#### **Verfahrensvorschlag zu § 22a BeschV:**

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 und Personen mit ausländischem Pass, die sich in der Pflege weiterqualifizieren, sind zu berücksichtigen. Wir können es uns in der Pflege nicht leisten, Personen in der Weiterqualifizierung zu verlieren.



**BAGAP**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 08.03.2023

---

### **Zu § 26 Abs. 2 Satz 3 BeschV**

Der AGVP und die BAGAP begrüßen ausdrücklich die Erweiterung des Kontingents für die Balkanländer. Bereits zum Gesetzgebungsprozess des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes hatten beide Verbände die Kontingentierung kritisiert. Noch immer zeigen die Statistiken, dass die Balkanländer unter den „Top 3“-Ländern der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte liegen. Des Weiteren begrüßen beide Verbände die damit verbundenen Prüfungen, eine solche Sonderregelung auch auf weitere Länder auszudehnen, um die Zuwanderung zu erleichtern.

Insbesondere die vorgesehene Beschleunigung der Antragsbearbeitungen sind dringend geboten, bspw. durch die Auslagerung der Bearbeitung an das neu geschaffene Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA), weil die Bearbeitungszeiten noch immer deutlich über 12 Monaten liegen und auch der Familiennachzug über den § 26 BeschV erfolgt. Die Antragsteller benötigen endlich planbare Zeiträume.



**BAGAP**

Bundesarbeitsgemeinschaft  
Ausländische Pflegekräfte



Stand: 08.03.2023

---

#### **Zu § 36 Abs. 4 BeschV**

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: 08.03.2023

---

### **Zu § 38d BeschV**

Interessant ist, dass künftig in einem Beirat für Forschungsmigration und Fachkräfteeinwanderung verschiedene Akteure zur Zuwanderung beraten sollen. Unklar bleibt, weshalb keine Vertreter aus der Praxis als Mitglieder im Beirat benannt werden sollen. Insbesondere Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, als auch Vertreter der Beratungsstrukturen aus den Ländern sind wichtig, um mit ihren Erfahrungen Verbesserungen anzustoßen. Deshalb schlagen die Verbände folgende Ergänzung in Abs. 5 vor:

Ergänzungsvorschlag zu § 38d Abs. 5 BeschV:

*12. der maßgeblichen Verbände für Arbeitgeber und Vertreter der Arbeitnehmenden.*