

Berlin, 07.12.2018

Deutsches Rotes Kreuz e.V.

Generalsekretariat

Carstennstraße 58
12205 Berlin
Tel. +49 30 85404-0
www.DRK.de
drk@DRK.de

Präsidentin
Gerda Hasselfeldt

Vorsitzender des Vorstands
Christian Reuter

Bereich/Team
B 4
Bearbeiter
Dr. Joß Steinke
Durchwahl
-221
Fax
-6221
E-Mail
j.steinke@drk.de

Bank für Sozialwirtschaft Köln
IBAN:DE58370205000005023300
BIC: BFSWDE33XXX

Berliner Sparkasse
IBAN:DE95100500006000099990
BIC: BELADEBEXX

Deutsche Bank
IBAN:DE92380700590058005000
BIC: DEUTDE33

Stellungnahme des Deutschen Roten Kreuz zum Referentenentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 19. November 2018

Vorbemerkung

Das DRK begrüßt das Vorhaben des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und nutzt die Gelegenheit hierzu Stellung zu nehmen. Das DRK nimmt hierbei nicht umfassend zum Gesetzesentwurf Stellung sondern beschränkt sich auf die Punkte, die aus der Praxiserfahrung des DRK von herausgehobener Bedeutung sind. Dies betrifft den Bereich der Fachkräftezuwanderung in die Pflege und das Themenfeld Zugang zu Ausbildung, Arbeit und aufenthaltsrechtlicher Perspektive für Asylsuchende und Geduldete.

Der Entwurf sieht mit dem neuen § 4a AufenthG n.F. einen Paradigmenwechsel vor, weg von einem grundsätzlichen Beschäftigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt hin zu einer grundsätzlichen Erlaubnis mit einem Verbotsvorbehalt. Das DRK sieht darin ein wichtiges Signal.

Besonders positiv ist aus Sicht des DRK hervorzuheben, dass der Entwurf die Möglichkeiten zur Einreise zu Bildungs- und Qualifizierungszwecken ausweitet. Dies betrifft insbesondere die Möglichkeiten zur Einreise und zum Aufenthalt zum Schulbesuch, zur Berufsausbildung inklusive vorbereitender Sprachkurse als auch zur Ausbildungsplatzsuche. Das DRK begrüßt zudem, dass die Möglichkeit der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung für Ausländer mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen geschaffen werden soll. Die Maßnahmen sind aus unserer Sicht notwendig, um den Bedarfen des deutschen Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Die Ausgestaltung der Ausbildungsduldung weg von einer Ermessensentscheidung hin zu einem Anspruch auf die Erteilung und die Einführung einer Beschäftigungsduldung erachten wir als positive Signale. Wir unterstützen das Vorhaben, dass Menschen, für die eine Rückkehr in ihr Heimatland aus unterschiedlichen Gründen nicht absehbar ist, eine Perspektive erhalten und selbstverantwortlich ihre Integration vorantreiben. Es ist aus Sicht des DRK sinnvoll, dass diese Menschen ihre Potentiale einbringen können und dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Ziel sollte es sein, die Ausbil-

dungsduldung wie auch die Beschäftigungsduldung perspektivisch in Aufenthaltstitel zu überführen.

Mit Bedauern stellt das DRK fest, dass entgegen der Ankündigung im Koalitionsvertrag eine Aufhebung der Vorrangprüfung in diesem Entwurf nicht vorgesehen ist. Die Aufhebung der Vorrangprüfung ist eine langjährige Forderung des DRK. Mit dem Integrationsgesetz wurde die Vorrangprüfung seit August 2016 in der überwiegenden Zahl der Jobcenter-Bezirke aufgehoben. Die Erfahrungen aus den Beratungsstellen der DRK zeigen, dass hierdurch nicht nur Unsicherheiten bei Arbeitgebern beseitigt wurden, sondern auch die Jobvermittlung wesentlich erleichtert wurde.

Bewertung einzelner Vorschläge

Im Folgenden nimmt das DRK konkret zu einzelnen Abschnitten des Referentenentwurfes Stellung.

1. Erfordernis der Lebensunterhaltssicherung während der Ausbildung: § 2 Absatz 3 Satz 6 AufenthG n.F.

Mit der Einfügung des § 2 Absatz 3 Satz 6 AufenthG wird die Anforderung an die Lebensunterhaltssicherung für Auszubildende sowie Schülerinnen und Schüler abgesenkt und an die Regelung für Studierende angepasst. Diese sachgerechte Anlehnung an die Bedarfssätze des BAföG ist zu begrüßen und entspricht der Lebenssituation Auszubildender. Typischerweise ist die Vergütung während der Ausbildungszeit geringer als im Berufsleben. Dies spiegelt sich auch in den niedrigeren Bedarfsätzen der Bundesausbildungsförderung gegenüber den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes wieder.

Es ist jedoch nicht nachvollziehbar, warum Auszubildende im Vergleich zu Studierenden 10% mehr Einkommen aufweisen müssen. Die Lebenssituation beider Gruppen ist vergleichbar und beide Gruppen haben Anspruch auf ähnliche Vergünstigungen im täglichen Leben, wie beispielsweise bei Eintrittskarten für kulturelle Veranstaltungen.

Das DRK regt daher an, die Wörter „zuzüglich eines Aufschlages um zehn vom Hundert“ zu streichen.

2. Pflichten für Arbeitgeber und Ausbildungsträger: § 4 Absatz 5, § 16 Absatz 2 AufenthG n.F. i.V.m. § 98 AufenthG

Der Referentenentwurf zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz greift erneut die auch nach aktueller Gesetzeslage bereits bestehenden Pflichten für Arbeitgeber auf. Danach sind sie verpflichtet, die zuständige Ausländerbehörde über die Beendigung des Ausbildungs- beziehungsweise Beschäftigungsver-

hältnisses zu informieren. Eine Zuwiderhandlung wird mit einer Geldbuße bis zu 30.000 EUR – je nach Fall – geahndet.

Unserer Erfahrung nach sind Unternehmen oftmals von den komplizierten gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsmarktzugang Geflüchteter überfordert. Die im Gesetz an einigen Stellen bereits verankerte und nun ausgeweitete Meldepflicht für Unternehmen erscheint uns das falsche Signal. Unternehmen sollten eher ermuntert werden, sich an der Integration Zugewanderter zu beteiligen und nicht fürchten müssen, eine Frist zu verpassen.

Sachgerechter erscheint hier die Regelung des § 82 Absatz 6 Satz 1 AufenthG, die in der neuen Fassung auch auf alle Aufenthalte zum Zwecke der Erwerbstätigkeit oder Ausbildung Anwendung finden soll. Dieser verortet die Verantwortung für die Meldung der Beendigung des Ausbildungs- beziehungsweise Beschäftigungsverhältnis beim Ausländer.

Das DRK regt daher an, die Meldepflichten der Ausbildungsträger und Arbeitgeber auf ihre Notwendigkeit zu überprüfen.

3. Sprachkenntniserfordernisse für Aufenthalt zur Berufsausbildung: § 16a AufenthG n.F.

Das DRK begrüßt, dass § 16a AufenthG n.F. weiterhin keine bestimmten Sprachkenntnisse voraussetzt. Dies entspricht unseren Erfahrungen aus der Praxis, dass die jeweils für den Erfolg einer Berufsausbildung notwendigen Sprachkenntnisse stark von der jeweiligen Berufsausbildung abhängen und eine pauschale Festlegung daher nicht sinnvoll ist. Das DRK plädiert dafür, im Gesetz – vergleichbar mit der Regelung für die Aufenthaltserlaubnis zum Studium – klarzustellen, dass das Vorliegen von Sprachkenntnissen bei der Ermessensentscheidung zur Erteilung der Aufenthaltserlaubnis insoweit berücksichtigt wird, als diese für die konkrete Berufsausbildung Voraussetzung ist.

Das DRK schlägt daher vor § 16a Absatz 1 Satz 1 AufenthG n.F. wie folgt zu ändern:

„Eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung kann erteilt werden, wenn

1. der Ausländer über die sprachlichen Voraussetzungen zur Aufnahme der Berufsausbildung verfügt und

2. die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Aus- und Weiterbildung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist.“

4. Voraussetzungen für einen Aufenthalt im Anerkennungsverfahren: § 16d AufenthG n.F.

Wie unter Punkt 3. bereits ausgeführt ist es aus Sicht des DRK nicht sinnvoll, bestimmte Sprachkenntnisse pauschal vorauszusetzen. Dies gilt auch für Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahmen.

Das DRK regt die Streichung der Wörter „in der Regel mindestens hinreichende deutsche Sprachkenntnisse“ in § 16d Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AufenthG n.F. an.

5. Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke des Schulbesuchs: § 16f AufenthG n.F.

Der neu eingeführte § 16f AufenthG n.F. regelt erstmals, dass eine Ausbildungserteilung zum Zweck des Schulbesuchs regelhaft möglich ist. Bisher kann nur im Ausnahmefall eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Schulbesuchs erteilt werden, vgl. § 16b Absatz 1 AufenthG. Die im Referentenentwurf enthaltene Öffnung ist angesichts des formalisierten Arbeitsmarkts in Deutschland sehr zu begrüßen. So fehlt es nicht nur an der Vergleichbarkeit der Berufsabschlüsse, sondern auch an der für Schulabschlüsse. Diese wiederum sind Voraussetzung für weitere Bildungsmöglichkeiten in Deutschland. Die Möglichkeit bereits den Schulabschluss in Deutschland zu erlangen, um so eine solide Grundlage für die weitere Berufsausbildung zu schaffen, ist ein wichtiger Baustein für die Qualifizierung und fördert die Integration Zugewandelter.

Nicht nachvollziehbar scheint uns daher die Regelung, warum ein unmittelbarer Wechsel in einen Aufenthaltstitel beispielsweise zur Berufsausbildung, zum Studium oder zu Arbeitszwecken nur in Ausnahmefällen vorgesehen ist. In der Praxis hat das zur Folge, dass Personen dann nach ihrem Schulabschluss ausreisen müssen und erst nach Visumserteilung für einen anderen Zweck, z.B. zur Erwerbstätigkeit, wieder einreisen dürfen. Dies stellt aus unserer Sicht einen nicht notwendigen Zwischenschritt dar. Personen die in Deutschland ihren Schulabschluss gemacht haben, sollten regelhaft die Möglichkeit zu einem sich anschließenden Aufenthalt erhalten, um so ihre Weiterqualifizierung fortsetzen zu können.

Nach dem vorliegenden Entwurf soll es zudem nach wie vor nicht möglich sein von einem Aufenthaltswitzweck zum Schulbesuch in eine Niederlassungserlaubnis wechseln zu können. Gerade für junge Erwachsene ist jedoch eine Perspektive wichtig, sowohl für die eigene Entwicklung als auch für die Entscheidung in Deutschland bleiben zu wollen. Dabei sind gerade mit einem deutschen Schulabschluss die Chancen auf eine nachhaltige Integration in die Gesellschaft und den deutschen Arbeitsmarkt sehr hoch.

Das DRK empfiehlt daher die Streichung von § 16f Abs. 3 AufenthG n.F.

6. Altersbegrenzung bei Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildungsplatzsuche: § 17 AufenthG n.F.

Das DRK begrüßt, dass erstmalig die Möglichkeit geschaffen werden soll, zur Suche eines Ausbildungsplatzes einen Aufenthaltstitel zu erhalten. Für viele Arbeitgeber ist der persönliche Kontakt vor der Einstellung unverzichtbar. Arbeitgeber vertrauen erfahrungsgemäß auch eher darauf, dass die Besetzung der Stelle tatsächlich und zeitnah erfolgen kann, wenn sich die Person bereits im Inland befindet. Nicht sinnvoll ist aus Sicht des DRK dabei die Altersbeschränkung auf 25 Jahre. Die Altersgrenze trägt der Vielfalt der Lebensläufe gerade von Menschen mit Migrationsgeschichte keine Rechnung. Durch eine Alterseinschränkung kann das Potential von Menschen mit mehr Lebenserfahrung nicht genutzt werden.

Das DRK regt daher die Streichung der Altersbegrenzung an.

7. Aufenthaltserlaubnis aufgrund von berufspraktischen Kenntnissen: § 19c Abs. 2 AufenthG n.F.

Der Referentenentwurf zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz greift viele Erfahrungen der vergangenen Jahre auf, die im Bereich der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter gemacht worden sind. So zeigte sich, dass neben der Frage der Anerkennung und Vergleichbarkeit ausländischer Berufsabschlüsse auch die Frage nach der Einstufung berufspraktischer Kompetenzen wesentlich ist. Positiv zu bewerten ist daher der Vorschlag in dem neuen § 19c Abs. 2 AufenthG n.F. erstmalig die Möglichkeit aufzunehmen, eine Aufenthaltserlaubnis aufgrund von ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen zu erhalten. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass Berufsausbildung in vielen Ländern der Welt nicht mit dem deutschen System vergleichbar ist. Die Bundesagentur für Arbeit hat dies bereits erkannt und entwickelte Instrumente um berufspraktische Erfahrungen abzubilden. Die Verankerung im Gesetz ist damit ein nächster wichtiger Schritt, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die zunächst nur für die Bereiche der Informations- und Kommunikationstechnologie geltende Möglichkeit des § 19c Abs. 2 AufenthG n.F. sollte sich zukünftig auch auf andere Bereiche ausdehnen.

8. Arbeitsverbot für Menschen mit einer Duldung: § 60a Absatz 6 Satz 1 AufenthG n.F.

Der Referentenentwurf sieht eine Ausweitung der Arbeitsverbote für Menschen, die im Besitz einer Duldung sind, vor. Danach wird neben der Erwerbstätigkeit nun auch die schulische Ausbildung – wie es sie beispielsweise im Bereich der Ausbildung zum Sozialassistent (Pflege) gibt - bei Vorlie-

gen der Voraussetzungen untersagt. Die derzeit geltenden Versagungsgründe werden ausgeweitet. Folge wäre, dass Personen, die sich jetzt bereits in einer Ausbildung befinden und bei Inkrafttreten der vorgeschlagenen Gesetzesänderungen unter die neuen Versagungsgründe fallen, ein Arbeitsverbot erhalten. Sie müssen dann ihre bereits begonnen Ausbildungen abbrechen.

Das DRK kritisiert die Ausweitung der Versagungsgründe insbesondere den Vorschlag, bei Nichtstellung eines Asylantrages keine Arbeitserlaubnis oder die Erlaubnis zur Aufnahme einer schulischen Ausbildung zu erhalten. Aus der Praxis wissen wir, dass insbesondere im Falle von Minderjährigen Asylanträge zeitverzögert oder gar nicht gestellt werden. Als DRK setzen wir uns für den Zugang aller zu Ausbildungsmöglichkeiten ein, insbesondere wenn unklar ist, ob die Personen ausreisen müssen oder können.

Nicht überzeugen kann auch die Ausweitung der Versagungsgründe im Falle einer Ablehnung des Asylantrags. Aus der Praxis wissen wir, dass eine Ablehnung des Asylantrages nicht automatisch Rückschlüsse auf den Verbleib der Person zulässt. Rechtliche und tatsächliche Gründe können einer Ausreise entgegenstehen. Dies sind beispielsweise erst nachträglich festgestellte Abschiebehindernisse aus medizinischen oder auch familiären Gründen. In der Praxis führt die vorgeschlagene Regelung zu der Situation, dass Personen zwar nicht ausreisen können, aber sie keine Arbeitserlaubnis erhalten. Integrationspolitisch ist dies tunlichst zu vermeiden.

Das DRK empfiehlt daher auf die Ausweitung der Versagungsgründe zu verzichten.

9. Ausbildungsduldung: § 60b AufenthG n.F.

Das DRK sieht in der Ausbildungsduldung einen sinnvollen Weg, um Menschen, die dauerhaft in Deutschland leben werden, eine Perspektive zu geben und ihre Potentiale zu nutzen. Eine Duldung ist jedoch kein Aufenthaltstitel. Damit verbunden ist eine Unsicherheit in der Lebensplanung der Betroffenen und deren Umgebung, von der Familie über den Vermieter bis zum Arbeitgeber.

In Anbetracht der Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um eine Ausbildungsduldung zu erhalten, regt das DRK an in Betracht zu ziehen, anstelle einer Duldung eine Aufenthaltserlaubnis für diese Fallkonstellationen einzuführen.

Das DRK begrüßt, dass mit der geplanten Neuregelung die Forderung des DRK und weiterer Verbände und Organisationen nach einer Konkretisierung der Regelung im Interesse der bundeseinheitlichen Umsetzung aufgenommen wird. Aus unserer Beratungspraxis wissen wir, dass die uneinheitliche

Praxis zu einer starken Verunsicherung der Arbeitgeber geführt hat. Die Einschränkung des Ermessens der Ausländerbehörden durch die Ausgestaltung der Duldung als Anspruch ist dabei nur konsequent. Der Referentenentwurf nimmt sich auch dem in der Praxis umstrittenen Problem der Beschäftigungserlaubnis an und normiert, dass bei Erteilung einer Ausbildungsduldung zugleich auch die Beschäftigungserlaubnis erteilt wird.

Die Versagung der Ausbildungsduldung nach § 60b Abs. 1 Nr. 2 AufenthG n.F. muss auf Einzelfälle beschränkt werden, in denen missbräuchliche Beantragung der Ausbildungsduldung vorliegt.

Die Gesetzesbegründung nennt als möglichen weiteren Versagungsgrund konkrete Anhaltspunkte, die es ausgeschlossen erscheinen lassen, dass die Ausbildung zum Erfolg geführt werden kann. Aus Sicht des DRK kann die Beurteilung der Erfolgsaussichten der Ausbildung jedoch nicht durch die Ausländerbehörden erfolgen. Andernfalls droht eine bundesuneinheitliche Umsetzung und Unsicherheit der Arbeitgeber, die gerade durch die Neuregelung verhindert werden soll.

Die Ausweitung der Ausbildungsduldung auf Assistenz- oder Helferausbildungen ist zu begrüßen, da diese bereits eine erste Qualifikationsstufe im jeweiligen Berufsfeld darstellt und zudem eine weitergehende qualifizierte Berufsausbildung begründen kann. Aus Sicht des DRK wäre eine Ausweitung der Ausbildungsduldung auf Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung wünschenswert, um bei dieser häufig gewählten Möglichkeit der Vorqualifizierung eine höhere Rechtssicherheit zu bewirken.

Die Einschränkungen bei Assistenz- oder Helferausbildungen, dass in diesem Fall für die Erteilung der Ausbildungsduldung bereits eine Ausbildungsplatzzusage für eine anschlussfähige qualifizierte Berufsausbildung vorliegen muss und es sich hierbei um einen Engpassberuf handeln muss, ist aus Sicht des DRK kritisch zu bewerten. Es erscheint lebensfern, dass Ausbildungsträger bereits ein Jahr im Voraus eine Ausbildungsplatzzusage aussprechen werden.

Aus Sicht des DRK ist eine Ausweitung der Ausbildungsduldung auch auf weitere Berufsgruppen – nicht nur Engpassberufe – wünschenswert.

Das DRK empfiehlt die Streichung der Wörter in § 60b Absatz 1 Satz 1 Nu. 1b AufenthG n.F. „und dazu eine Ausbildungsplatzzusage vorliegt“.

§ 60b Absatz 2 Nr. 3 AufenthG n.F. legt fest, dass die Ausbildungsduldung nicht erteilt werden kann, wenn die Identität nicht geklärt ist. In der Gesetzesbegründung wird angeführt, dass die Regelung zum Ziel hat, schon an dieser

Stelle nur jenen Personen die Ausbildungsduldung zu erteilen, die auch eine Chance haben zukünftig eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten, für dessen Erteilung ebenfalls eine geklärte Identität nach § 5 Abs. 1 Nr. 1a AufenthG notwendig ist. Von daher ist es als folgerichtig zu begrüßen, dass für die Identitätsklärung kein Pass verlangt wird, sondern auch die Vorlage z.B. der Geburtsurkunde oder des Führerschein, ggf. auch durch Kopien oder durch elektronisch abgelegte Dokumente ausreichen soll.

Nicht nachvollziehbar ist hingegen die Voraussetzung, dass die Identität zwingend innerhalb der ersten sechs Monate nach Einreise geklärt sein muss. Hier wird der Komplexität der Verfahren und der Lebenssituationen, die in den ersten Monaten nach der Einreise durchlaufen werden, nicht ausreichend Rechnung getragen. Aus unserer Erfahrung nimmt die Beschaffung notwendiger Nachweise schlicht Zeit in Anspruch. Daher regen wir an, von einer starren Frist abzusehen. Ausschlaggebend sollte hier die geklärte Identität zum Zeitpunkt des Antrages auf Ausbildungsduldung sein. Dadurch wäre ebenfalls gewährleistet, dass die Voraussetzungen des § 5 AufenthG zukünftig erfüllt werden können.

Für diejenigen Fälle, in denen ein Identitätsnachweis nicht erbracht werden kann, obwohl die Person alle zumutbaren und möglichen Klärungsversuche unternommen hat, bedarf es einer gesonderten Regelung.

Das DRK regt daher an, dass ausschlaggebender Zeitpunkt, an dem die Identität geklärt sein muss, der Zeitpunkt der Antragsstellung der Ausbildungsduldung ist und die § 60b Absatz 2 Nr. 3a-c AufenthG n.F. zu streichen.

Mit Blick auf die Integrationsperspektiven, die sich aus einer Ausbildungsduldung ergeben können bzw. sollen, spricht sich das DRK zudem dafür aus, dass Auszubildende mit einer Ausbildungsduldung uneingeschränkt zum förderungsfähigen Personenkreis (§ 59 SGB III) der ausbildungsfördernden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit zählen.

10. Beschäftigungsduldung: § 60c AufenthG n.F.

Die neu geschaffene Beschäftigungsduldung ist an viele Voraussetzungen geknüpft. Antragsstellerinnen und Antragsteller, die diese Voraussetzungen erfüllen, haben aus unserer Sicht bereits ein hohes Maß an Integration bewiesen.

Das DRK regt daher an, wie im Falle der Ausbildungsduldung, zu prüfen, ob in Anbetracht der hohen Voraussetzungen nicht die Schaffung einer Aufenthaltserlaubnis für diese Fallgruppen sinnvoller ist.

Das DRK begrüßt, dass zugleich mit der Einführung der Beschäftigungsduldung mit § 25b Abs. 6 AufenthG auch die Möglichkeit eines Überganges in eine Aufenthaltserlaubnis geschaffen wurde. Diese Möglichkeit ist unverzichtbar, um Perspektiven für die Betroffenen zu schaffen. Die Voraussetzungen für die Erteilung der Beschäftigungsduldung sind jedoch hoch, so dass aus unserer Sicht die Frage ist, wer davon profitieren kann.

Zu begrüßen ist, dass sich die Verpflichtung zur Sicherung des Lebensunterhaltes auf die Person, die der Beschäftigung nachgeht bezieht, und nicht auf alle Familienangehörigen. Dies stellt eine wichtige Verbesserung dar und trägt dem Lebensalltag vieler Migrantinnen und Migranten Rechnung.

Allerdings erscheint uns das Erfordernis einer Arbeitszeit von 35 Wochenstunden in den 18 Monaten vor Antragsstellung insbesondere für Alleinerziehende und Personen mit kleinen Kindern schwer zu erreichen.

Das DRK regt an, eine Ausnahmeregelung für Härtefälle, wie sie auch der § 25b AufenthG vorsieht, einzuführen.

Die in § 60b AufenthG n.F. enthaltenen Regelungen zu den Ehepartnern lassen Zweifel, ob dies der Lebenssituation derjenigen entspricht, die von der Beschäftigungsduldung profitieren sollen. Hier sollten zukünftige Versagungsgründe nachgehalten werden, um ggf. zu einem späteren Zeitpunkt nachsteuern zu können.

11. Beschleunigtes Fachkräfteverfahren: § 81a AufenthG n.F.

Die Einführung eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens begrüßt das DRK. Als wichtig erachten wir die Regelung des Absatzes 3, wonach ein Beratungsauftrag der zentralen Ausländerbehörden normiert wird. Dies ist aus unserer Sicht für die Praxis nicht nur hilfreich sondern auch notwendig.

Die Regelung, dass die zentralen Ausländerbehörden das Verfahren bei der Anerkennungsstelle mit dem Hinweis auf das beschleunigte Verfahren einleiten, suggeriert, dass hierdurch auch die Anerkennungsverfahren selbst zügiger durchgeführt werden können. Das ist wünschenswert. Unserer Erfahrung nach gibt es unterschiedliche Regelungen in den Ländern zu den Anerkennungsverfahren und diese dauern auch unterschiedlich lang. Hier eine grundsätzliche Angleichung und schnellere Bearbeitung zu erreichen, ist anzustreben.