

28.06.23**Empfehlungen
der Ausschüsse**

In - AIS - G - Wi

zu **Punkt 8b** der 1035. Sitzung des Bundesrates am 7. Juli 2023

Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung**A**Der **Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik (AIS)**,der **Gesundheitsausschuss (G)** undder **Wirtschaftsausschuss (Wi)**

empfehlen dem Bundesrat, der Verordnung gemäß Artikel 80 Absatz 2 des Grundgesetzes nach Maßgabe der folgenden Änderungen zuzustimmen:

AIS
(bei An-
nahme
entfällt
Ziffer 5)

1. Zu Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe c – neu – (§ 24a Absatz 3 BeschV),
Nummer 3 – neu – (§ 26 Absatz 2 Satz 5 BeschV),
Artikel 2 Nummer 3 (§2a Absatz 2 Satz 4 BeschV),
Nummer 4 (§ 6 Absatz 2 Satz 1 BeschV),
Nummer 10 (§ 22a Satz 2 BeschV),
Nummer 10a – neu – (§ 24b Satz 3 BeschV)

a) Artikel 1 ist wie folgt zu ändern:

aa) Der Nummer 2 ist folgender Buchstabe anzufügen:

„c) Absatz 3 wird aufgehoben.“

bb) Nummer 3 ist wie folgt zu fassen:

„3. § 26 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden <... weiter wie Vorlage ...>

b) Satz 5 wird aufgehoben.“

...

b) Artikel 2 ist wie folgt zu ändern:

aa) Nummer 3 §2a Absatz 2 Satz 4 ist zu streichen.

bb) Nummer 4 § 6 Absatz 2 Satz 1 ist zu streichen.

cc) Nummer 10 § 22a Satz 2 ist zu streichen.

dd) Nach Nummer 10 ist folgende Nummer einzufügen:

„10a. § 24b Satz 3 wird aufgehoben.“

Begründung:

Die Anwendung des § 9 der Beschäftigungsverordnung (BeschV) - Wegfall der Zustimmungsprüfung der Agentur für Arbeit bei länger aufhaltigen Personen - sollte nicht mehr länger limitiert werden.

Die Zustimmungsprüfung hat den Zweck, prekäre Arbeitsverhältnisse sowie Lohndumping zu vermeiden. Personen, die schon länger in Deutschland arbeiten, kennen die Bedingungen des Arbeitsmarktes und können auf ihre Rechte achten. Das Regelsystem der Arbeitsverwaltung berät und unterstützt anlassbezogen.

Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, warum etwa zum Beispiel Personen in Berufen bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung (§ 6 BeschV) oder Personen, die aufgrund der Westbalkanregelung (§ 26 Absatz 2 BeschV) bereits zwei Jahre eine versicherungspflichtige Beschäftigung lebensunterhaltssichernd ausüben, für jeden Arbeitgeberwechsel weiterhin eine Beschäftigungserlaubnis beantragen müssen, anstelle eine mögliche Globalerlaubnis zu erhalten.

Sofern zum Beispiel im Rahmen der Westbalkan-Regelung jeder Arbeitsplatzwechsel eine neue Zustimmung benötigt, könnten schnell Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entstehen, weil für den Arbeitnehmer die Unsicherheit besteht, dass der Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber abgelehnt werden könnte und folglich gar kein Arbeitsplatzwechsel angestrebt wird.

Weiter hätte eine Globalerlaubnis nach einer zweijährig ausgeübten versicherungspflichtigen Beschäftigung weniger Verwaltungsaufwand zur Folge, sowohl für die Ausländerdienststellen, als auch für die Bundesagentur für Arbeit.

AIS 2¹. Zu Artikel 1 Nummer 3 (§ 26 Absatz 1, 2 Satz 1 BeschV)

Artikel 1 Nummer 3 ist wie folgt zu fassen:

,3. § 26 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Wörter „mit Vorrangprüfung“ gestrichen.
- b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Wörter <... weiter wie Vorlage ...>
 - bb) Die Wörter „mit Vorrangprüfung“ werden gestrichen.‘

Begründung:

In der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Inneres und Heimat des Deutschen Bundestages am Montag, 22. Mai 2023 zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung führte die Bundesagentur für Arbeit zu dem Punkt Abschaffung der Vorrangprüfung aus, diese sei ein „Komplexitätstreiber im Verfahren“. Im Rahmen der Westbalkan-Regelung seien lediglich 5 Prozent der Ablehnungen auf die Vorrangprüfung zurückzuführen, weshalb sich die Bundesagentur für Arbeit gut vorstellen könnte, diese auszusetzen.

Dem Vernehmen nach kann sich auch die Bundesregierung eine Aussetzung der Vorrangprüfung für die Westbalkan-Länder vorstellen. Dies wird begrüßt, ist jedoch nicht weitgehend genug.

Es ist nicht ersichtlich, weshalb die Vorrangprüfung bei der Beschäftigung bestimmter privilegierter Staatsangehöriger bestehen bleiben soll (§ 26 Absatz 1 der Beschäftigungsverordnung).

In Zeiten eines nicht nur Fachkräfte-, sondern auch generellen Arbeitskräftemangels, stellt die Vorrangprüfung eine zusätzliche Hürde dar, Arbeitsplätze rasch zu besetzen. Erfahrungsgemäß sind gegenwärtig keine geeigneten bevorrechtigten Arbeitnehmenden zu erwarten. Zudem greift die gegenwärtige Regelung in die Autonomie der Arbeitgeber ein, selbst zu entscheiden, wer für das Unternehmen am geeignetsten ist. Es steht auch nicht zu befürchten, dass Arbeitnehmende zukünftig zu Dumpinglöhnen beschäftigt werden, da die Lohnbedingungen weiterhin seitens der Bundesagentur für Arbeit überprüft werden.

¹ Wird bei gleichzeitiger Annahme von Ziffer 1 mit dieser redaktionell zusammengeführt.

Wi 3. Zu Artikel 2 Nummer 9 (§ 15d Absatz 2 Nummer 1 und 2 BeschV)

In Artikel 2 Nummer 9 § 15d Absatz 2 ist wie folgt zu ändern:

a) Nummer 1 ist wie folgt zu fassen:

„1. die Ausländerin oder den Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmer beschäftigt,“

b) Nummer 2 ist zu streichen.

Als Folge sind die bisherigen Nummern 3 und 4 als Nummern 2 und 3 zu bezeichnen.

Begründung:

Zu Buchstabe a:

Mit § 15d BeschV wird für die kurzzeitige Beschäftigung von Arbeitskräften unabhängig von einer Qualifikation ein kontingentierter Arbeitsmarktzugang eingeführt, der allerdings nur bei tarifgebundenen Arbeitgebern und in Branchen, in denen ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt, angewandt werden könnte. Die verpflichtende Bindung des Arbeitgebers an einen Tarifvertrag soll laut Begründung der Verordnung für faire Arbeitsbedingungen sorgen.

Unternehmen, die freiwillig angemessene oder an Tarifverträgen orientierte Löhne zahlen, werden damit von der Möglichkeit dieser Form der Personalgewinnung ausgeschlossen. Insbesondere kleine und mittelständische nicht tarifgebundene Unternehmen und auch Branchen, die weniger tarifgebunden sind, würden damit benachteiligt. Die Möglichkeit der befristeten Zuwanderung für eine kurzzeitige Beschäftigung unabhängig vom Nachweis einer Qualifikation sollte jedoch allen Unternehmen zugänglich sein.

Eine Regelung, wonach die Beschäftigung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als bei vergleichbaren inländischen Arbeitnehmern erfolgen darf, trägt dem Schutzgedanken vor einer Schlechterstellung von Zuwanderern und der Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen in gleicher Weise Rechnung. Die Prüfung der Einhaltung dieser Vorgaben, mit der die Bundesagentur für Arbeit vertraut ist, erfolgt im Rahmen der Zustimmung zur Beschäftigung und umfasst die für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit (vergleiche § 39 Absatz 2 Nummer 1 AufenthG). Die Prüfung erfolgt auf Basis der vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Stellenbeschreibung. Grundlage der Prüfung sind dabei die tariflichen Arbeits- und Lohnbedingungen. Greift kein Tarifvertrag, wird ermittelt, ob es für die konkrete Tätigkeit einen

Branchenmindestlohn oder aber einen ortsüblichen Lohn für vergleichbare Tätigkeiten gibt. Lässt sich die Tätigkeit keinem der genannten Kriterien zuordnen, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Ein solches Verfahren ist ebenfalls zur Erreichung des Zieles fairer Arbeitsbedingungen ebenso geeignet und ein milderes Mittel.

Zu Buchstabe b:

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

AIS, G 4². Zu Artikel 2 Nummer 10 (§ 22a Satz 1a – neu –, Satz 2 BeschV)

Artikel 2 Nummer 10 § 22a ist wie folgt zu ändern:

a) Nach Satz 1 ist folgender Satz einzufügen:

„Die Zustimmung ist ohne Vorrangprüfung grundsätzlich für mindestens zwölf Monate zu erteilen.“

5. [nur G]
(entfällt
bei An-
nahme
von
Ziffer 1)

[b) Satz 2 ist wie folgt zu fassen:

„§ 9 findet Anwendung, wenn die Ausübung einer zweijährigen der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung vorausgegangen ist.“]

Begründung:

Angesichts des bekannten hohen Personalbedarfs ist zur Verbesserung und zur Stabilisierung der Personalsituation in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen bei ausländischen Pflegehilfskräften mit beruflich anerkannter Qualifikation auf eine Vorrangprüfung im Sinne des § 39 Absatz 3 Nummer 3 AufenthG zu verzichten.

Da die Aufenthaltsdauer für beruflich anerkannte Pflegefachassistentenkräfte aus dem Ausland aufenthaltsrechtlich nicht geregelt ist, ist die Mindestzustimmungsdauer der Bundesagentur für Arbeit im neuen Satz 1a festzulegen. Denn üblicherweise folgt die Ausländerbehörde bei ihrer Entscheidung zur Festlegung der Dauer des Aufenthaltstitels der Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit über die Dauer der Zustimmung zur Aufnahme einer Beschäftigung.

Die Festlegung der Zustimmungsdauer auf zwölf Monate entspricht der zwölfmonatigen Dauer des Aufenthaltstitels zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte in § 20 Absatz 3 AufenthG. Da der Aufenthaltstitel des § 20 Absatz 3 AufenthG aber nur für Absolventen der Pflegefachassistentenausbildung im Inland und nicht für beruflich anerkannte Pflegefachassistenten aus dem Ausland gilt, wird insofern eine Anpassung erreicht.

² Wird bei gleichzeitiger Annahme von Ziffer 1 mit dieser redaktionell zusammengeführt.

[zu Ziffer
5]

[§ 22a Satz 2 BeschV ist im Sinne des § 19d Absatz 2 AufenthG anzupassen. Damit wird sichergestellt, dass die Bundesagentur für Arbeit bei erstmaliger Beschäftigung der im Inland ausgebildeten oder aus dem Ausland beruflich anerkannten Pflegeassistentkraft prüft, ob eine Beschäftigung zu marktüblichen Bedingungen gewährleistet ist. Danach entfällt das Zustimmungserfordernis nach § 9 BeschV.]

B

6. Der federführende Ausschuss für Innere Angelegenheiten

empfiehlt dem Bundesrat, der Verordnung gemäß Artikel 80 Absatz 2 des Grundgesetzes zuzustimmen.