

Zuwanderungspraxis verbessern – Gewinnung ausländischer Fachkräfte und internationalen Personalaustausch vereinfachen

Vorschläge zur besseren Umsetzung der Regelungen zur Erwerbsmigration und des internationalen Personalaustausches

September 2015

Zusammenfassung

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und auch davon ab, dass global agierende Unternehmen inländisches und ausländisches Personal flexibel und unbürokratisch in allen Unternehmensteilen weltweit einsetzen können. Zudem sind in einigen Regionen und Branchen schon jetzt Fachkräfteengpässe spürbar. Diese werden sich infolge des demografischen Wandels weiter verschärfen. Selbst wenn alle Potenziale im Inland ausgeschöpft werden, ist Deutschland künftig noch stärker als bislang auf qualifizierte Zuwanderung gerade auch aus Drittstaaten außerhalb der Europäischen Union (EU) angewiesen.

Durch Reformen im Zuwanderungsrecht der letzten Jahre und die verbesserten Möglichkeiten zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen wurden die Zuwanderungsmöglichkeiten deutlich verbessert und wichtige Signale gesetzt, dass Fachkräfte aus dem Ausland in Deutschland gebraucht werden und willkommen sind. Damit die bestehenden Zuwanderungsmöglichkeiten noch stärker als bisher genutzt werden, müssen sie im Ausland bekannter gemacht und die Attraktivität Deutschlands für qualifizierte Fachkräfte erhöht werden.

Die vorliegenden Vorschläge sollen einen Beitrag dazu leisten, die Zuwanderung nach Deutschland zu erleichtern und das bestehende Zuwanderungsrecht mit Leben zu erfüllen. Denn die rechtlichen Möglichkeiten können nur dann die gewünschte Wirkung entfalten, wenn die nach wie vor bestehenden, erheblichen Defizite in der praktischen Umsetzung dieser Regelungen durch die beteiligten Stellen abgebaut werden. Dabei zielen diese Vorschläge weniger auf Rechtsänderungen, sondern vielmehr auf die Optimierung von Verwaltungsabläufen und eine einheitliche, transparente und nachvollziehbare Anwendung der zuwanderungsrechtlichen Regelungen ab. Die BDA hat diese Vorschläge in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedsverbänden und Unternehmen erarbeitet. Als zentrale Handlungsansätze haben sich herauskristallisiert:

- die Vereinheitlichung von Formularen und einzureichenden Unterlagen bei Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen
- Vereinfachungen bei der Zuständigkeit der Ausländerbehörden und Optimierung des Verfahrens beim Vorliegen von relevanten Voraufenthalten
- Einführung einer einheitlichen elektronischen Akte
- Stärkung der Serviceorientierung der Auslandsvertretungen



- Erhöhung des Informationsgehalts der Internetseiten der Auslandsvertretungen
- Steigerung der Kompetenz in den Ausländerbehörden und Schaffung von Welcome Centern
- Verbesserung der Transparenz durch Veröffentlichung der Entscheidungsgrundlagen der zuständigen Stellen
- Verbesserung der Verwaltungsprozesse zwischen Zentraler Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen
- flächendeckende Einführung der Vorabzustimmung der Ausländerbehörden
- Nutzung der elektronischen Zustimmungsanfrage durch die Ausländerbehörden/Auslandsvertretungen an die ZAV
- Steigerung der Attraktivität der "Blauen Karte EU" durch Sicherstellung von Fach- und Beratungskompetenz insbesondere bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit von Hochschulabschlüssen: Verbesserung der Datenbank "anabin" und Stärkung der Kompetenz in den Ausländerbehörden
- Flexibilisierung der Regelungen zum Internationalen Personalaustausch
- Bessere Berücksichtigung von bestehenden Voraufenthalten bei Rückkehr nach Auslandsentsendungen
- Erleichterung des Familiennachzugs
- Sicherstellung eines funktionierenden Anerkennungsverfahrens als Schlüssel für die qualifizierte Zuwanderung

Im Einzelnen

1. Formulare und einzureichende Unterlagen bei den Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen vereinheitlichen

Problem:

Die Verwaltungsverfahren im Bereich der Erwerbsmigration gestalten sich sehr komplex und sind noch verbesserungswürdig. Die Ausländerbehörden verwenden unterschiedliche Formulare und die Auslandsver-

tretungen stellen eigene Anforderungen auf, welche Dokumente einem Visumantrag beigefügt werden müssen. Zudem sind die Nebenbestimmungen, die die Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit in den Aufenthaltstiteln regeln, nicht einheitlich. Insofern besteht oft Unsicherheit, welche Voraussetzungen im konkreten Einzelfall erfüllt werden müssen, welche Unterlagen beizubringen sind und in welchem Rahmen die Erwerbstätigkeit gestattet ist. Das Standardformular für Visumanträge aus dem Ausland enthält keine Angaben dazu, nach welcher Kategorie der Antragsteller eine Zulassung beantragt. Auch besteht oft Unsicherheit darüber, ob Dokumente in anderen Sprachen (v. a. englisch) akzeptiert werden. Letztendlich ist Arbeitgebern und Antragstellern oft unklar, auf welcher Grundlage die Zulassungsentscheidung getroffen wird.

Lösung:

Die Antragsformulare der Ausländerbehörden sollten vereinheitlicht werden. Es wäre hilfreich, nur ein Formular zu haben für die Beantragung eines Visums und eines Aufenthaltstitels/Blaue Karte EU. Darüber hinaus sollten Konsulaten und Ausländerbehörden klare und einheitliche Vorgaben bzgl. der notwendigen Angaben zu den erforderlichen Unterlagen für die jeweilige Zulassungskategorie machen sowie die Formulierungen für die Nebenbestimmungen bundeseinheitlich festgelegt werden. Eine derartige Vereinheitlichung sollte vom Bundesinnenministerium gemeinsam mit den Innenministerien der Länder und dem Auswärtigen Amt angegangen werden.

2. Zuständigkeit der Ausländerbehörde vereinfachen und Verfahren beim Vorliegen von entscheidungsrelevanten Voraufenthalten optimieren

Problem:

Infolge der Achten Verordnung zur Änderung der Aufenthaltsverordnung sind die Ausländerbehörden im Visumverfahren nicht mehr beteiligt, wenn kein Voraufenthalt des Antragstellers vorliegt. Dies hat zur Folge, dass



die Auslandsvertretungen die Zustimmungsanfrage über das Bundesverwaltungsamt direkt an die ZAV stellen.

Diese Änderung verfolgte grundsätzlich das richtige Ziel, die Verfahrensdauer zu verkürzen. Bei Anträgen auf eine Blaue Karte, die ohne Zustimmung der ZAV zu erteilen sind, können die Auslandsvertretungen so beispielsweise die Anträge theoretisch innerhalb weniger Tage bearbeiten, da keine andere Behörde im Inland mehr eingeschaltet werden muss.

In der Praxis hat sich jedoch herausgestellt, dass die Bearbeitung von Anträgen von Personen mit relevanten Voraufenthalten in Deutschland sehr viel länger als bei Ersttragstellern dauert. Diese Situation ist schlecht vermittelbar, insbesondere wenn es sich um Hochqualifizierte handelt, für die eigentlich erleichterte Zuwanderungsvoraussetzungen gelten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Prüfung der entscheidungsrelevanten Aufenthalte zu lange dauert.

Zuständig ist derzeit die Ausländerbehörde des voraussichtlichen Wohnortes. Diese Zuständigkeit hat zur Folge, dass im Falle eines Voraufenthaltes die neu zuständige Ausländerbehörde die Akte von der zuletzt zuständigen Ausländerbehörde beziehen muss. Der Versand einer Akte z. B. von München nach Nürnberg kann bis zu drei Monate oder gar länger dauern.

Unabhängig davon ist oft im Falle einer Einreise zur Erwerbstätigkeit noch nicht klar, wo sich der zukünftige Wohnort des Antragstellers befinden wird. Dies führt in der Praxis zu Problemen, da z. B. nicht alle Ausländerbehörden eine Hoteladresse als offizielle Meldeadresse akzeptieren oder der Wohnort noch während des Verfahrens wechseln kann und dann eine andere Ausländerbehörde zuständig wird. So müssen Arbeitgeber oftmals mit mehreren Ausländerbehörden in Kontakt stehen, um ihren internationalen Personalaustausch zu organisieren.

Lösung:

Die Zuständigkeit der Ausländerbehörde sollte im Falle der Erwerbsmigration mit Arbeitsplatzangebot vom Sitz des Arbeitgebers abhängen. Dies hätte auch den Vorteil, dass das jeweilige Unternehmen immer nur eine Ausländerbehörde als Ansprechpartner hätte. Wichtig wäre hierbei allerdings, dass dann die insoweit zuständige Ausländerbehörde auch für etwaige mitziehende Familienangehörige zuständig wäre, siehe dazu Nr. 14. Ein entsprechender Vorschlag wurde auch im "Projektbericht über die Optimierung des Verfahrens zur Einreise von Fach- und Führungskräften aus Drittstaaten" des Nationalen Normenkontrollrates unterbreitet (dort Vorschlag Nr. 24).

Das Verfahren könnte alternativ auch dadurch abgekürzt und vereinfacht werden, indem die Zuständigkeit bei der Ausländerbehörde bleibt, die beim ersten Aufenthalt zuständig war.

Zudem muss dringend geklärt werden, welche Voraufenthalte tatsächlich relevant sind und dies in den entsprechenden Verwaltungsvorschriften transparent gemacht und den Unternehmen zur Kenntnis gegeben werden.

3. Einheitliche elektronische Akten einführen

Problem:

Im Rahmen des Vorabzustimmungsverfahrens nach § 36 Abs. 2 BeschV beantragen die Arbeitgeber die Vorabzustimmung der ZAV, bevor das Visum ausgestellt wurde. Die ZAV sendet dann das Original der Vorabzustimmung direkt an die Arbeitgeber, damit diese das Original bei den Auslandsvertretungen vorlegen können.

Es kommt vor, dass die Auslandsvertretungen die Originale einbehalten, aber die Antragsteller diese zur Vorlage bei den Ausländerbehörden nach der Einreise benötigen. In solchen Fällen kommt das Verfahren im Inland de facto zunächst zum Erliegen.



Hinzu kommt, dass die Auslandsvertretungen keine Unterlagen elektronisch verschicken können. Auch nutzen nicht alle Ausländerbehörden das bereits mögliche Online-Verfahren.

Diese Aspekte führen oft zu großen Verzögerungen im Verfahren, die sich negativ auf den Einsatz der betroffenen Fachkraft im Unternehmen auswirken und zusätzliche Kosten verursachen.

Lösung:

Die Einführung einer elektronischen Akte in der Kommunikation zwischen allen beteiligten Behörden, wie es bereits in großen Behörden wie der Bundesagentur für Arbeit (BA) praktiziert wird, würde den Prozess erheblich beschleunigen. Die ZAV-Zustimmungen könnten dann in elektronischer Form an die Arbeitgeber bzw. Ausländerbehörden gesandt werden und die Auslandsvertretungen könnten digitale Kopien akzeptieren. Das Original kann dann bei den Ausländerbehörden vorgelegt werden.

4. Serviceorientierung der Auslandsvertretungen stärken

Problem:

Die Auslandsvertretungen haben dadurch, dass die Mitwirkung der Ausländerbehörden nur bei bestehenden Voraufenthalten erforderlich ist, im Visumverfahren der Erwerbsmigration an Bedeutung gewonnen. Im Falle der regulären Blauen Karte EU ist zusätzlich auch keine Zustimmung der ZAV erforderlich, so dass die Auslandsvertretungen selbständig die Zulassungsvoraussetzungen des § 19a AufenthG prüfen.

In der Vergangenheit ist es hierbei oft zu erheblichen Verfahrensverzögerungen gekommen. Diese sind vor allem auf lange Wartezeiten zwischen Terminvergabe und dem tatsächlichen Termin zur Einreichung der Visaunterlagen zurückzuführen. Auch berichten Unternehmen, dass Ansprechpartner bei den Konsulaten zum Teil nur sehr

schwer ausfindig zu machen sind, teilweise nicht oder nur schwer erreichbar und dass auch keine Sachstandsanfragen möglich sind. Es kommt vereinzelt sogar vor, dass Konsulate die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern bzw. deren Beauftragten ablehnen.

Sehr problematisch ist auch, wenn entsprechende Fachkenntnisse bzgl. der Regelungen zur Erwerbsmigration bei den Mitarbeitern der Konsulate bzw. externen Providern fehlen. Dies führt in der Praxis zu skurrilen Situationen. Da Auslandsvertretungen Arbeitsvisa teilweise auf der Grundlage von nicht einschlägigen Rechtsgrundlagen erstellen, müssen Ausländerbehörden den ausländischen Fachkräften bei der Umschreibung des Visums in einen elektronischen Aufenthaltstitel mitteilen, dass eine Zuwanderung in der angestrebten Form gar nicht möglich ist. Um dies zu vermeiden und mehr Rechtssicherheit zu schaffen, sind einzelne Ausländerbehörden dazu übergegangen, eine eigene Vorabprüfung vorzunehmen und diese als „kollegiale Empfehlung“ den Auslandsvertretungen übermitteln.

Darüber hinaus gestaltet sich die Kommunikation mit den Auslandsvertretungen aufgrund der Zeitverschiebungen und der schlechten Zugänglichkeit einzelner Auslandsvertretungen (manche Konsulate und Botschaften sind oftmals so überlaufen, dass sie auf Anfragen nicht oder nur sehr spät reagieren können) sehr schwierig. Bei zeitkritischen Versetzungen kommt es auch immer wieder vor, dass sog. Privilegierte (§ 41 AufenthV) keine Visa erhalten. Privilegierte sind Mitarbeiter aus Drittländern, die visumsfrei einreisen können (Australien, Israel, Japan, Korea, Neuseeland, USA). Wenn die Arbeitsaufnahme unmittelbar nach der Einreise stattfinden soll, kann es sinnvoll sein, trotzdem ein Arbeitsvisum für die Einreise zu beantragen, weil es teilweise sehr lange dauert, bis eine Fiktionsbescheinigung ausgestellt wird (dem Termin bei der Ausländerbehörde muss eine Registrierung beim örtlichen Meldeamt vorausgehen; Wartezeiten bei Terminvergabe der Ausländerbehörden).

In Bezug auf die Versendung von Unterlagen berichten Unternehmen, dass Original-



Antragsunterlagen seitens der Auslandsvertretungen zum Teil zu spät und an die falsche Behörde und ausgestellte Langzeitvisa gar nicht an die Ausländerbehörde übermittelt werden.

Lösung:

Das Auswärtige Amt sollte die Visastellen regelmäßig über rechtliche Grundlagen, Prozesse und die Rolle der Beteiligten (Arbeitgeber, ZAV, Ausländerbehörden) im Verfahren informieren und auch nachhalten, ob hinreichendes Wissen in den Auslandsvertretungen aufgebaut werden konnte. Die Mitarbeiter in den Auslandsvertretungen müssen über das notwendige Fachwissen verfügen. Dies ist durch entsprechende Weiterqualifizierungen sicherzustellen. Auch die Mitarbeiter der vom Auswärtigen Amt im Visumverfahren vorgeschalteten Provider müssen über das notwendige Fachwissen mit Blick auf die Regelungen zur Erwerbsmigration verfügen.

Zudem wäre es sinnvoll, bei den Visaabteilungen der Auslandsvertretungen eine Kontaktstelle einzurichten, die ausschließlich für Arbeitgeber zuständig ist. Hilfreich wäre auch die Einrichtung einer Stelle beim Auswärtigen Amt, die Arbeitgebern bei Problemen im Visumverfahren als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Notwendig sind einheitliche, klare Regelungen zur zeitlichen und inhaltlichen Übermittlung der Unterlagen.

Wie das Beispiel der „kollegialen Empfehlung“ anschaulich deutlich macht, ist die Einführung einer flächendeckenden Vorabzustimmung durch die Ausländerbehörden essentiell (siehe dazu unter 9.).

5. Informationsgehalt der Internetseiten der Auslandsvertretungen erhöhen

Problem:

Die Auslandsvertretungen sind in vielen Fällen die erste Anlaufstelle für zugewanderungsinteressierte Fachkräfte. Auf den Internet-

seiten der Botschaften findet man bisher allerdings noch viel zu selten gezielte und hinreichende Informationen über die verschiedenen Möglichkeiten, als ausländische Fachkraft in Deutschland eine Arbeit aufzunehmen. In vielen Fällen erfolgt noch nicht einmal oder lediglich sehr versteckt ein Hinweis auf das Zuwanderungsportal der Bundesregierung „make-it-in-germany“. Insoweit werden Chancen, ausländische Fachkräfte für ein Leben und Arbeiten in Deutschland zu gewinnen, nicht hinreichend genutzt. Zudem kommt es immer wieder vor, dass die im Internet verfügbaren Informationen zu den notwendigen Kontaktdaten der zuständigen Mitarbeiter unvollständig sind. Zudem werden Antragsteller von den Auslandsvertretungen mitunter auch für kurzzeitige Arbeitsaufenthalte (<90 Tage) pauschal auf die Beantragung eines Schengen-Besuchsvisums verwiesen, obwohl die Einreise mit einem derartigen Visum illegal ist und die Unternehmen damit dem Risiko der illegalen Ausländerbeschäftigung ausgesetzt sind.

Lösung:

Zumindest einen ersten Einstieg zum Thema Erwerbsmigration müssen interessierte ausländische Fachkräfte auch über die Homepage der jeweiligen Botschaft erhalten. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die Internetseiten der Botschaften bzgl. Suchstruktur, Ablaufprozessen, benötigten Formularen und vorzubereitenden Dokumenten möglichst vereinheitlicht werden. Auch die Botschaften müssen sich in ihrem Selbstverständnis als Teil des Zuwanderungsprozesses verstehen. Hier bedarf es deutlicher Signale des zuständigen Ministeriums.

6. Kompetenz in den Ausländerbehörden steigern und mehr Welcome Center schaffen

Problem:

Die Regelungen zur Erwerbsmigration sind nach wie vor sehr komplex und auch zahlreichen Gesetzesänderungen unterworfen. Bisher gibt es nur in einigen Ausländerbe-



hörden hierauf spezialisierte Mitarbeiter, die zudem auch über häufig notwendige Fremdsprachenkenntnisse verfügen.

Lösung:

Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass der Einsatz von spezialisierten Mitarbeitern in den Ausländerbehörden das Verfahren für alle Beteiligten erleichtert. Durch Welcome Center für neueinreisende Personen kann der Zuwanderungs- und Integrationsprozess insgesamt erleichtert und die notwendige Willkommenskultur konkret erlebbar gemacht werden. Insbesondere bei den Ausländerbehörden, bei denen die Fallzahlen im Bereich Erwerbsmigration vergleichsweise hoch sind, ist dies dringend notwendig, um Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiver zu machen. Welcome Center wie z. B. in Hamburg können zudem Aufgaben der Ausländerbehörden mit Meldeangelegenheiten sinnvoll verzahnen, auch um zu vermeiden, dass es bei der Erteilung des Aufenthaltstitels zu weiteren Verzögerungen kommt. Zumindest in Regionen mit hoher Zuwanderung sollten auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmte Welcome Center im Regelfall eingerichtet werden.

7. Transparenz schaffen durch Veröffentlichung der Entscheidungsgrundlagen der zuständigen Stellen

Problem:

Aufgrund der auch nach der Neufassung der Beschäftigungsverordnung immer noch vorhandenen Komplexität des Zuwanderungssystems ist es insbesondere für Arbeitgeber, Zuwanderungswillige und auch für die sie beratenden Institutionen wichtig zu wissen, wie das Zuwanderungsrecht durch die zuständigen Behörden praktisch angewandt wird. Im Falle einer Zuständigkeit der BA bzw. ZAV sind die jeweiligen Durchführungsanweisungen frei zugänglich und schaffen zumindest eine gewisse Klarheit über die Verwaltungspraxis. Die Zustimmung der ZAV ist jedoch in vielen Fällen nicht mehr notwendig, vielmehr sind allein die Ausländerbehörden oder im Einzelfall sogar

nur die Auslandsvertretungen für die Prüfung der jeweiligen Zulassungsvoraussetzungen zuständig. Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ist veraltet und die Verwaltungsvorschriften der Länder sind im Allgemeinen nicht frei verfügbar.

Lösung:

Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum AufenthG sollte vom Bundesinnenministerium gemeinsam mit den Ländern überarbeitet und aktualisiert werden. Seit der Veröffentlichung der Verwaltungsvorschrift im Jahr 2009 hat sich im Zuwanderungsrecht so viel getan, dass eine Überarbeitung überfällig ist. Dass eine Überarbeitung hohen Abstimmungsbedarf verursacht, weil die Allgemeine Verwaltungsvorschrift nur mit Zustimmung der Länder verabschiedet werden kann, darf jedenfalls kein Grund sein, erst gar nicht die Überarbeitung in Angriff zu nehmen. Die Verwaltungsvorschriften der Länder sollten idealerweise frei verfügbar sein. Einige Bundesländer gehen hier bereits mit gutem Beispiel voran. Zumindest sollten jedoch die Hinweise des Bundesinnenministeriums an die Ausländerbehörden zu aktuellen Gesetzesänderungen zentral gesammelt und veröffentlicht werden.

8. Verwaltungsprozesse zwischen ZAV und Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen verbessern

Problem:

Seit der Gesetzesänderung vom 01.07.2013 werden Vorabzustimmungen der ZAV per Post an die jeweiligen Arbeitgeber versandt. Diese müssen derzeit die Originale den ausländischen Antragstellern für die Visumantragstellung zuleiten. Derzeit ist es der ZAV auch nicht möglich, die im Wege des Vorabzustimmungsverfahrens nach § 36 Abs. 2 BeschV erteilte Zustimmung der vom Antragsteller benannten Auslandsvertretung direkt zukommen zu lassen bzw. in einem System vorzuhalten, auf das die Auslandsvertretung bei Stellung des Visumsantrags zugreifen kann, mit der Folge, dass eine



Vorlage von elektronischen Kopien durch den Antragsteller ausreichen würde. Obgleich die Einführung des Verfahrens nach § 36 Abs. 2 BeschV sinnvoll ist und begrüßenswert, dass Arbeitgeber die Vorabzustimmungen im Wortlaut erhalten, werden hierdurch Arbeitgeber oft zum „Postverteiler“, da sämtliche ZAV-Bescheide an die Arbeitgeber übersandt werden, die diese auf eigene Kosten selbst an die jeweils zuständige Behörde im In- oder Ausland weiterleiten müssen. Damit wurde das „One-Stop-Government-Verfahren“ faktisch beendet. Da die Auslandsvertretungen die Vorlage von Originalen verlangen, entstehen bei den Arbeitgebern neben den zusätzlichen Bearbeitungskosten in jedem Verfahren auch Kurierkosten.

Hinzu kommt, dass die ZAV Vorabzustimmungen zum Teil auch per Fax übermittelt. Wann die Originalzustimmung an den Arbeitgeber geht und wann der Arbeitgeber ein Fax lediglich zur Information erhält, ist nicht nachvollziehbar und führt zu dem Problem, dass den Ausländerbehörden bei Einreise keine Informationen über die Zustimmung bzw. den Zeitraum der Zustimmung vorliegt.

Lösung:

Für die Personengruppe "Mitarbeiter mit Voraufenthalt in Deutschland" sollte eine direkte Übersendung der Vorabzustimmung der ZAV an die vom Arbeitgeber in der Zustimmungsanfrage genannte Ausländerbehörde erfolgen und an die Arbeitgeber im Rahmen des § 36 Abs. 2 BeschV eine Kopie zur Information, vorzugsweise per E-Mail an den im Antrag genannten Bearbeiter im jeweiligen Unternehmen. Dazu müsste im aktuellen Formular der ZAV für die Stellenbeschreibung für Aufenthaltstitel nach § 10 BeschV wieder die Möglichkeit eingeführt werden, die Ausländerbehörde anzugeben. Zudem sollte die Schaffung der technischen Voraussetzungen für die Übermittlung der Zustimmungsentscheidung angedacht werden.

9. Vorabzustimmung der Ausländerbehörden flächendeckend einführen

Problem:

Nach § 31 Abs. 3 Aufenthaltsverordnung (AufenthV) besteht für die Ausländerbehörden in bestimmten Fällen die Möglichkeit, bereits vor Beantragung des Visums bei den Auslandsvertretungen, der Visumserteilung zuzustimmen (Vorabzustimmung). Dabei muss die Ausländerbehörde die Voraussetzungen für ein Visum zur Einreise und eine Aufenthaltserlaubnis inhaltlich genauso prüfen wie im regulären Verfahren. Jedoch kann mit dieser frühzeitigen Zustimmung der Ausländerbehörde das Visumverfahren erheblich beschleunigt werden, weil der Versand der Visaanträge nach Deutschland so unnötig wird. Gerade dies nimmt erhebliche Zeit in Anspruch. Von dieser Möglichkeit der Vorabzustimmung wird in der Praxis allerdings sehr unterschiedlich Gebrauch gemacht. Dadurch wird die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte teilweise verzögert und damit unnötig erschwert.

Lösung:

Die Vorabzustimmung durch die Ausländerbehörden nach § 31 Abs. 3 AufenthV sollte flächendeckend eingeführt werden. Daher sollte der Gesetzgeber die dort geregelte "Kann"-Bestimmung, wonach die Erteilung einer Vorabzustimmung weitestgehend im freien Ermessen der jeweiligen Ausländerbehörde steht, in eine "Soll"-Bestimmung geändert werden. Durch die Änderung in eine "Soll"-Bestimmung müsste von der Vorabzustimmung im Regelfall Gebrauch gemacht werden, ein Verzicht wäre nur im begründeten Ausnahmefall möglich. Zumindest müssen aber die Innenminister der Länder in ihre Verwaltungsvorschriften aufnehmen, dass eine Vorabzustimmung in der Regel zu erteilen ist.



10. Elektronische Zustimmungsanfrage durch die Ausländerbehörden/ Auslandsvertretungen an die ZAV nutzen

Problem:

In vielen Fällen kann eine Aufenthaltserlaubnis nur erteilt werden, wenn die ZAV der Beschäftigung nach § 39 AufenthG zugestimmt hat. Liegt eine zustimmungsbedürftige Beschäftigung vor, erfolgt eine Zustimmungsanfrage durch die zuständige Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung an die ZAV. Nur ca. 55 % der Zustimmungsanfragen der Ausländerbehörden werden auf elektronischem Wege vorgenommen, obwohl diese Möglichkeit grundsätzlich für alle Ausländerbehörden besteht. Auch das Eckpunktepapier der Bundesregierung zur weiteren Entlastung der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie vom 11. Dezember 2014 enthält die Aufforderung an die Bundesländer, das onlinebasierte Zustimmungsverfahren flächendeckend zu nutzen.

Lösung:

Alle Ausländerbehörden sollten die Möglichkeit der elektronischen Zustimmungsanfrage nutzen. So könnte das behördeninterne Verfahren zwischen Ausländerbehörden erheblich vereinfacht und beschleunigt werden.

11. Attraktivität der „Blauen Karte EU“ durch Fach- und Beratungskompetenz in allen zuständigen Stellen steigern

Problem:

Es bestehen zum Teil Unsicherheiten beim Umgang mit den Regelungen zur „Blauen Karte EU“. Dies betrifft insbesondere die Fälle, in denen eine Person aus einem Drittstaat bereits ein oder mehrere Jahre in Deutschland gelebt und gearbeitet hat und auch langfristig in Deutschland leben und arbeiten möchte und daher eine Niederlassungserlaubnis anstrebt. Hierbei ist vielfach unklar, unter welchen Voraussetzungen bei einem Wechsel zu einer „Blauen Karte EU“ eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden kann. Offenbar ist auch in den Ausländerbe-

hörden nicht hinreichend bekannt, dass für die Niederlassungserlaubnis unter bestimmten Voraussetzungen Zeiten des Besitzes einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18 Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 3, §§ 3, 4, 5 oder 26 BeschV sowie als Forscher nach § 20 AufenthG angerechnet werden (vgl. Hinweise des Bundesinnenministeriums zu wesentlichen Änderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie).

Auch machen Unternehmen seit Einführung der „Blauen Karte EU“ die Erfahrung, dass Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen mangels Entscheidungsfähigkeit, ob ein mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss vorliegt, High Professionals aus dem Nicht-EU Ausland zu kostenpflichtigen Anerkennungsverfahren ihrer Abschlüsse verpflichten wollen. Dies ist immer dann der Fall, wenn der ausländische Hochschulabschluss nicht in der anabin-Datenbank gelistet ist, die Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse bereitstellt, siehe dazu auch Nr. 15. Allein dieser Prozess kann bis zu drei Monate dauern und damit länger als das Zustimmungsverfahren über die ZAV vor Einführung der „Blauen Karte EU“. Dies macht die „Blaue Karte EU“ im Falle eines nicht gelisteten Hochschulabschlusses unattraktiv und es bestehen Tendenzen, Aufenthaltstitel, sofern möglich, auf einer anderen Rechtsgrundlage zu beantragen.

Darüber hinaus wird teilweise bei Erteilung der „Blauen Karte EU“ nicht die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitgeberbindung für die ersten 24 Monate in der Nebenbestimmung aufgenommen. Bei einem Arbeitgeberwechsel kann es daher dazu kommen, dass sowohl der Ausländer als auch der neue Arbeitgeber unwissentlich eine illegale Ausländerbeschäftigung begehen, weil ihnen die Beschränkung nicht bewusst ist und sie auch von den ausstellenden Behörden nicht darauf hingewiesen worden sind.

Probleme gibt es auch bei der Umstellung von einem bestehenden Aufenthaltstitel in eine „Blaue Karte EU“. Beispielsweise wird bei einem Wechsel vom Aufenthaltstitel nach



§ 10 BeschV (Personalaustausch) zur „Blauen Karte EU“ oft die Verlängerung des Arbeitsvertrages nicht als „lokaler Arbeitsvertrag“ akzeptiert mit der Folge, dass die Erteilung der „Blauen Karte EU“ nicht oder nur nach erheblicher Überzeugungsarbeit möglich ist.

Lösung:

Nicht nur für bereits im Land lebende Fachkräfte ist es wichtig, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Ausländerbehörden hinsichtlich der Auslegung und Handhabung der Regelungen zur „Blauen Karte EU“ hinreichend geschult sind. Besonders wichtig ist auch, dass die Ausländerbehörden in die Lage versetzt werden, die Vergleichbarkeit von Hochschulabschlüssen besser beurteilen zu können. Die Verbesserung der anabin-Datenbank ist hierfür unbedingt von Nöten. Damit würde auch die Attraktivität der „Blauen Karte EU“ weiter gesteigert und es könnten Synergieeffekte für alle Beteiligten erreicht werden. Schließlich sollte die Nebenbestimmung in den ersten 24 Monaten stets die Arbeitgeberbindung erwähnen um einer ungewollten illegalen Ausländerbeschäftigung bei Arbeitsplatzwechsel vorzubeugen.

Auch über die Voraussetzungen und Folgen eines Wechsels von einem anderen Aufenthaltstitel zu einer „Blauen Karte EU“ sollte Klarheit geschaffen werden, damit diese Umstellung reibungslos erfolgen kann. Hier bietet es sich an, in einer Handreichung unterschiedliche Fallgestaltungen exemplarisch darzustellen.

12. Regelungen zum Internationalen Personalaustausch grundsätzlich flexibilisieren

Problem:

Die Regelungen zum internationalen Personalaustausch sind bisher nicht optimal auf die praktischen Bedürfnisse international agierender Unternehmen ausgerichtet. Dabei ist der flexible und unbürokratische Mitarbeiteraustausch nicht nur zur Personalentwick-

lung wichtig, sondern auch eine bedeutende Voraussetzung zur Sicherung gleichbleibender Produktqualität und Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Abstimmung von Methoden und Verfahren zwischen Tochtergesellschaften und der Konzernmutter in Deutschland. Ohne den zeitweisen Einsatz von Mitarbeitern ausländischer Standorte in Deutschland ist die internationale Zusammenarbeit nicht möglich.

Unternehmen sind bisher dazu verpflichtet, immer genau so viele Mitarbeiter im Rahmen des internationalen Personalaustauschs ins Ausland zu versenden, wie sie aus dem Ausland Personal nach Deutschland bringen. Diese Regelung widerspricht den Anforderungen der betrieblichen Praxis und behindert die Flexibilität der Unternehmen. Auch entspricht die Begrenzung des Genehmigungszeitraums auf maximal drei Jahre nicht der betrieblichen Realität.

Entsendungen, die für länger als drei Jahre geplant sind, können anfangs nur für maximal drei Jahre aufgesetzt werden. In der Regel ist eine Verlängerung über die zuständige Ausländerbehörde erst wenige Monate vor Ablauf der drei Jahre möglich. Zudem ist das Ergebnis der Anfrage nicht abzusehen und häufig nicht nachvollziehbar. Erfahrungen einzelner Unternehmen zeigen, dass eine Verlängerung über drei Jahre zunächst von der Ausländerbehörde abgelehnt, nach erneuter Rückfrage die Anfrage an die ZAV weitergeleitet wurde, die dann im zweiten Schritt eine Zustimmung erteilt hat.

Lösung:

Es sollte eine allgemeingültige Vorabzustimmung der ZAV für alle im Rahmen des internationalen Personalaustauschs nach Deutschland entsandten Mitarbeiter eines Unternehmens oder Konzerns eingeführt werden, die die sonst notwendigen Individualzustimmungen ersetzt (sog. „Blanket-Petition“). Der entsprechende BDA-Vorschlag sieht die gleichzeitige Einführung von Kontrollmechanismen vor. Damit könnte der internationale Personalaustausch deutlich vereinfacht und beschleunigt werden.



Zudem sollte die Forderung eines ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Inbound und Outbound innerhalb des Personalaustauschs keine Maßgabe mehr sein. Eine Verlängerung des Genehmigungszeitraums auf 5 Jahre ist sinnvoll und angemessen.

13. Bei Rückkehr nach Auslandsentsendungen bestehende Voraufenthalte besser berücksichtigen

Problem:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutscher Staatsangehörigkeit, die für deutsche Firmen im Rahmen von Entsendungen im Ausland tätig werden, werden häufig von ihren Ehepartnern bzw. -partnerinnen mit ausländischer Herkunft begleitet oder heiraten während der Entsendung im Ausland eine/-n ausländische/-n Staatsangehörige/-n. Im Rahmen ihrer gemeinsamen Rückkehr nach Deutschland gibt es oft das Problem, dass der/die ausländische Ehepartner/-in während der Zeit des Auslandsaufenthalts, wenn dieser länger als sechs Monate dauert, in der Regel seine bisherige befristete deutsche Aufenthaltserlaubnis verliert und für die Wiedereinreise nach Deutschland ein Visum benötigt. Seine/ihre "Anwartschaftsrechte", die Zeit, die er/sie bereits in Deutschland gelebt hat, werden bei der Beantragung eines neuen Titels nicht berücksichtigt. Dieser Umstand scheint nach Rückmeldungen aus der Praxis noch nicht einmal zu einer kulanteren Behandlung bzw. schnelleren Bearbeitung dieser Fälle bei den Visastellen zu führen.

Das gleiche Problem stellt sich, wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin ausländischer Nationalität mit seinem/ihrer ausländischen Ehepartner/-in nach einem Auslandseinsatz nach Deutschland zurückkehrt. In diesen Fällen besteht das soeben beschriebene Problem, dass der/die ausländische Mitarbeiter/-in und der Ehepartner/die Ehepartnerin durch die Entsendung (länger als sechs Monate) einen befristeten deutschen Aufenthaltstitel verlieren und bei der Rückkehr im Rahmen der Beantragung eines neuen Titels nicht berücksichtigt wird, dass der/die betref-

fende Mitarbeiter/-in bereits in Deutschland gearbeitet hat. In beiden Fallkonstellationen finden Zeiten des Voraufenthalts in Deutschland zudem keine Berücksichtigung bei der Erteilung einer Niederlassungserlaubnis.

Das Gesetz sieht bereits jetzt für derartige Fallkonstellationen die Bestimmung einer verlängerten Frist zur Wiedereinreise durch die Ausländerbehörde in § 51 Abs. 4 AufenthG vor. Allerdings lehnen Ausländerbehörden oftmals die Bestimmung einer solchen Frist bei Entsendungen ins Ausland ab.

Lösung:

Bei Auslandsentsendungen von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen deutscher Unternehmen sollte auf Antrag regelmäßig eine verlängerte Rückkehrfrist bestimmt werden, die den gesetzlich normierten Zeiträumen eines Personalaustausches (3-5 Jahre) entspricht. Zudem sollten Voraufenthalte in Deutschland im Rahmen von Rückkehrer-Fällen nach Auslandsentsendungen (i. S. v. "internationalem Personaleinsatz") auch bei der Erteilung einer Niederlassungserlaubnis besser Berücksichtigung finden können. Es sollte im Falle solcher Rückkehrer-Fälle eine schnellere Bearbeitung der Visaanträge möglich sein.

14. Familiennachzug erleichtern

Problem:

Die Visa für die Familienmitglieder, die den/die Beschäftigte(n) begleiten (meist Ehefrau bzw. -mann und Kinder) werden in der Regel nicht zeitgleich mit dem Visum für den/die zu entsendende(n) Mitarbeiter(in) erteilt. Dies liegt zum einen häufig an der erforderlichen Beteiligung der Ausländerbehörden. Diese verlangen z. B. die Vorlage von mehreren Gehaltsbescheinigungen, Mietvertrag und Erklärungen zu sonstigen Unterhaltsverpflichtungen. Diese Unterlagen können zum Zeitpunkt der Antragstellung der Familie aber oft noch nicht vorgelegt werden. Die Prüfung von Urkunden dauert in einigen Ländern zum Teil Monate. Dies führt zu einer aufwändigen Nachverfolgung der Visaanträge der Familienangehörigen bei den



Ausländerbehörden und schließlich dazu, dass Visa-Anträge der Familienangehörigen einen höheren Aufwand verursachen, als für jene, die für die Mitarbeiter selbst gestellt werden. Viele Mitarbeiter sind ohne Familie zudem gar nicht bereit, nach Deutschland einzureisen. Damit verschiebt sich auch der Beginn der Entsendung oft bis zur Visumerteilung auch für die Familie.

Lösung:

Ziel muss eine möglichst zeitgleiche Erteilung des Familienvisums mit dem Visum des Entsandten sein. Dazu ist vor allem der Ablauf der Zustimmungsprozesse für begleitende Familienmitglieder dringend optimierungsbedürftig. Eine andere Option hierfür wäre, Vorabzustimmungen auch für mitreisende Familienangehörige zu ermöglichen oder aber zunächst ein dreimonatiges Visum bei Vorliegen einer Verpflichtungserklärung des Unternehmens und den elektronischen Aufenthaltstitel erst nach erfolgter Urkundenprüfung auszustellen.

15. Beurteilung der Vergleichbarkeit von Hochschulabschlüssen: Datenbank "anabin" verbessern und Kompetenz in den Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen sicherstellen

Problem:

Für die Frage, ob es sich bei einem ausländischen Studienabschluss um einen mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren Studienabschluss handelt, sind grundsätzlich die Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bei der Kultusministerkonferenz maßgebend, die im Internet unter www.anabin.de öffentlich zugänglich sind. Die "anabin-Datenbank" – das Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse – ist systembedingt unvollständig. Auch wenn nachvollziehbar ist, dass die Datenbank nicht alle angebotenen Bildungsabschlüsse aller Bildungsinstitutionen weltweit erfassen kann, muss sie zumindest geeignet sein, für die Mitgliedstaaten der EU, die den europäischen Hochschulraum bilden

(wie beispielsweise bei Großbritannien) eine vollständige Bewertung der an den dortigen anerkannten Universitäten (Status "H+") zu erwerbenden Abschlüsse abzugeben und auch die wichtigsten Abschlüsse aus Drittstaaten mit einer hohen (potenziellen) Zuwanderung an ausländischen Fachkräften abzubilden. Die Frage der Vergleichbarkeit eines konkreten Abschlusses kann derzeit nur im Wege der Einzelanfrage bei der ZAB geklärt werden. Eine Einzelanfrage bei anabin bzgl. eines Hochschulabschlusses kann zwischen zwei Wochen und vier Monaten dauern.

Das Verfahren zur Feststellung der Vergleichbarkeit scheitert in der Folge in der Praxis oftmals daran, dass Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen nicht in der Lage sind, die Vergleichbarkeit eines Hochschulabschlusses eigenständig zu beurteilen. Die Behörden sind nicht mit der Anwendung vertraut und erwarten eine genaue Bezeichnung des Abschlusses. Selbst geringe, übersetzungsbedingte Abweichungen führen häufig zu Ablehnungen. Es fehlt hier an der notwendigen Expertise. Zudem ergeben sich oft Sprachbarrieren. So sind etwa kyrillische Abschlüsse transliteriert.

Lösung:

Die "anabin-Datenbank" muss aktualisiert und vervollständigt werden. Die Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen sollten zudem in Zweifelsfällen grundsätzlich von der Möglichkeit einer Anrufungsauskunft bei der ZAV nach § 72 Abs. 7 AufenthG Gebrauch machen, bevor sie langwierige und kostenpflichtige Anerkennungs- und Prüfverfahren bei der ZAB fordern. Zudem sollten z. B. kyrillische Abschlüsse auch übersetzt werden. Eine intensive Schulung der beteiligten Behörden im Umgang mit der anabin-Datenbank ist unbedingt geboten. Zudem wäre die Einrichtung einer telefonischen Hotline für die entscheidungsbefugten Behörden, bei der sich einfache Fragestellungen (Übersetzungen, Schreibweise/Umbenennungen von Universitäten, Anwendung der Datenbank, etc.) klären ließen, hilfreich.



16. Funktionieren des Anerkennungsverfahrens als Schlüssel für die Zuwanderung sicherstellen

Problem:

Die Regelungen zur Erwerbsmigration sehen in der Regel den Nachweis eines der deutschen Qualifikation vergleichbaren Abschlusses voraus. Trotz des Inkrafttretens des Anerkennungsgesetzes und der grundsätzlich verbesserten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bestehen noch Hürden bei der praktischen Umsetzung. Dies hat Folgen auch für die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland. So sind beispielsweise ausgerechnet im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe, wo der Fachkräftemangel groß ist und rund 80 % der Anträge gestellt werden, Anerkennungsverfahren oft langwierig und mit erheblichem bürokratischen Aufwand verbunden sowie kostenintensiv durch u. a. die Einholung von Gutachten externer Sachverständiger. Die Vollzugspraxis der zuständigen Länderbehörden unterscheidet sich zudem zum Teil deutlich. Dadurch wird die Einstellung von ausländischen Fachkräften gerade für überregional agierende Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen sehr schwierig. Auch mangelt es an einem länderübergreifenden Austausch über erlangtes Fachwissen und bereits gestellte Anträge.

Lösung:

Um überregional tätigen Arbeitgebern die Personalrekrutierung zu erleichtern, Unsicherheiten bei Anerkennungssuchenden und Unternehmen auszuräumen sowie einen "Anerkennungstourismus" zwischen den Bundesländern zu verhindern und eine Willkommenskultur tatsächlich zu leben, müssen die Anforderungen an die für eine Anerkennung zu erbringenden Dokumente und der Verwaltungsvollzug in den Ländern bundesweit einheitlich geregelt werden und die Transparenz im Anerkennungsprozess verbessert werden. Die fachliche Expertise zur Anerkennung von Qualifikationen im Gesundheitsbereich muss endlich in einer länderübergreifenden Gutachtenstelle für die Gesundheitsberufe gebündelt werden, die personell und finanziell hinreichend ausgestattet ist und auch über die nötige Entscheidungskompetenz verfügt. Eine derartige Gutachtenstelle für ganz Deutschland kann die Anträge zentral entgegennehmen, zügig bearbeiten und einheitlich bescheiden, so dass schnelle und sachkundige Entscheidungen zu erwarten sind. Durch die Bündelung der Aufgaben bei einer Stelle würde die Transparenz des Anerkennungsverfahrens gesichert und damit auch Anforderungen an einzureichenden Unterlagen vereinheitlicht werden. Zudem kann durch ein mehrsprachiges Referententeam teilweise auf Übersetzung der einzureichenden Unterlagen verzichtet werden, wodurch mehr Verlässlichkeit beim Kostenrahmen geschaffen wird. Die bisherigen Vereinbarungen zur Einrichtung der zentralen Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe werden diesen Anforderungen nicht gerecht.

Außerdem darf die Anerkennung im Bereich der Gesundheitsberufe nicht durch überdimensionierte Anforderungen an die Sprachkenntnisse erschwert werden. Ein sinnvoller Ansatz ist die Kombination allgemeinsprachlicher Kenntnisse auf der Niveaustufe B1 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen mit berufsbezogenen Sprachkenntnissen für den Pflegebereich (z. B. Zertifikat "telc Deutsch B1 Pflege").

Wenn ein Anerkennungsverfahren als Gesundheits- und Krankenpfleger/in durchlaufen wird, muss der Anpassungslehrgang – bei Vorliegen einer entsprechenden Anstellungszusage – in einer Altenpflegeeinrichtung durchgeführt werden können. Die neue Rechtsverordnung des Bundesgesundheitsministeriums bietet dafür Spielraum, der nun von den Anerkennungsstellen genutzt werden muss. Damit Anpassungslehrgänge optimal organisiert werden können, müssen Bescheide klar und möglichst detailliert darstellen, welche Inhalte durch den Anpassungslehrgang abzudecken sind. Daneben sollte auch bei der Anerkennung in der Krankenpflege die Möglichkeit eröffnet werden, Anpassungspraktika in stationären und ambulanten Altenpflegeeinrichtungen zu absol-



vieren, da dort regelmäßig ebenfalls Krankenpfleger/innen tätig sind. Dies wäre über eine entsprechende Regelung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflAPrV) ohne weiteres möglich.

Mit dem Anerkennungsgesetz wurde die Möglichkeit geschaffen, Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation auch aus dem Ausland zu stellen. Dennoch verweigern einzelne Anerkennungsstellen die Möglichkeit, den Anerkennungsprozess schon vor der Einreise nach Deutschland auf den Weg zu bringen, indem von Antragstellern ein Aufenthaltstitel oder ein Wohnsitz in der Bundesrepublik verlangt wird. Manche Anerkennungsstellen fordern zusätzlich eine Stellenzusage vom zukünftigen Arbeitgeber, die aber keine Voraussetzung der örtlichen Zuständigkeit für einen Antrag auf Anerkennung ist.

Aufgrund unterschiedlicher Gebührenregelungen der Länder variieren die Kosten eines Anerkennungsverfahrens im Bereich der

reglementierten Berufe stark. Dadurch können im Vorfeld der Antragstellung keine einheitlichen Aussagen zur Höhe der Verfahrenskosten getroffen werden. Dies ist ein erheblicher Unsicherheitsfaktor, der eine Kostenübernahme durch Jobcenter/Arbeitsagenturen (im Bereich SGB II bzw. SGB III) oder den Arbeitgeber unnötig erschwert. Die Länder sollten daher für den Bereich der reglementierten Berufe einen einheitlichen Gebührenkorridor schaffen, der Planungssicherheit für alle Beteiligten schafft.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 51 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.