

Pflegekräfte aus dem Ausland für NRW

Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Aufenthalt und Sprache

Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft in Köln könnten in **Deutschland** in der stationären Versorgung bis zum Jahr 2035 rund 307.000 **Pflegekräfte** fehlen. Die Versorgungslücke im Pflegebereich könnte sich bis zu diesem Jahr auf insgesamt knapp 500.000 Fachkräfte vergrößern. Der Prognose zum Fachkräftemangel des IW Köln basiert dabei auf Berechnungen des Statistischen Bundesamtes zur Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in Deutschland.

Unter anderem vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der sogenannten Konzertierte(n) Aktion Pflege wichtige Beschlüsse gefasst. Die Konzertierte(n) Aktion Pflege (KAP) ist eine gemeinsame Initiative des Bundesgesundheitsministeriums, des Familienministeriums und des Ministeriums für Arbeit und Soziales. Erklärtes Ziel der Aktion ist: **Die Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte sollen sich schnell und spürbar verbessern.**

Zu diesem Zweck wurde beschlossen, dass

- bundesweit nach Tarif bezahlt werden soll,
- ein am Bedarf orientierter Personalschlüssel eingeführt wird,
- die Zahl der Auszubildenden und Ausbildungseinrichtungen gesteigert werden soll und – um zu unserem Podcastthema zu kommen –
- die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte beschleunigt wird.

In der letzten Folge haben wir über die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland, insbesondere aus sogenannten Drittstaaten, gesprochen. Heute wollen wir uns folgerichtig ein bisschen näher mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, bzw. mit den Einreise- und Arbeitsmöglichkeiten für Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen.

Wir, das sind Birgit van Tessel und Annika Scheeres vom mobilen Schulungsteam „Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“ im IQ-Netzwerk NRW. Das Projekt wird im Rahmen des Bundesprogramms „Integration durch Qualifizierung“, kurz IQ, finanziert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie der Bundesagentur für Arbeit. Unser Teilprojekt ist angesiedelt beim Westdeutschen Handwerkskammertag in Düsseldorf. Unsere Aufgabe: Wir schulen und informieren zu Fragen der beruflichen Anerkennung und Fachkräfteeinwanderung.

Links und Materialien zu unserem heutigen Podcastthema finden Sie wie immer auf unserer Webseite unter iq-netzwerk-nrw.de/schulungsteam.

Die Ausgangsfrage für heute lautet: Die Pflegefachkraft lebt im Ausland. Kann sie einfach nach Deutschland kommen?

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, kurz FEG, vom 15.8.2019, das im Rahmen des sog. „Migrationspakets“ verabschiedet wurde, trat am 1.3.2020 in Kraft. Anders als vielfach angenommen, handelt es sich nicht um ein kompaktes Gesetz, sondern um ein Gesetzespaket von Änderungen an bestehenden Gesetzen; so zum Beispiel vor allem am AufenthG, der BeschV und der AufenthV, aber auch dem Sozialgesetzbuch III usw.. Die Veränderungen und Vereinfachungen, die mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz einhergehen, sollen die Grundlage für die gewünschte verstärkte Einwanderung von Fachkräften darstellen.

Ich weiß, es gehört vielleicht nicht so ganz hierher, aber vielleicht sollten wir einmal kurz einige Begrifflichkeiten wie Visum, Aufenthaltstitel und so etwas klären. Da geht doch oft vieles durcheinander.

O. K., fangen wir mit dem Aufenthaltstitel an. Das Aufenthaltsgesetz sieht folgende Aufenthaltstitel vor:

- Da ist einmal das **Visum**: Das Visum wird durch die deutschen Auslandsvertretungen, d. h. die deutschen Botschaften und Generalkonsulate im Ausland erteilt; es ist immer zeitlich befristet. Es gibt ein Visum für Kurzaufenthalte, das ist das sogenannte „Schengen-Visum“ und es gibt das „Nationale Visum“, das sog. D-Visum für längerfristige Aufenthalte zu einem bestimmten Aufenthaltswitzweck. Alle anderen Aufenthaltstitel werden in Deutschland durch die örtlich zuständige Ausländerbehörde erteilt. Unser Thema, die Einwanderung von Pflegefachkräften, hat häufig mit dem Thema „Visum“ zu tun.
- Dann gibt es die – ebenfalls zeitlich befristete – **Aufenthaltserlaubnis** zu einem bestimmten Aufenthaltswitzweck, zu denen wir gleich noch kommen werden. Auch mit diesem Aufenthaltstitel haben wir in unserem Kontext zu tun. Hier insbesondere mit den Aufenthaltswitzwecken der Erwerbstätigkeit, bzw. wenn es um den Ausgleich wesentlicher Unterschiede geht mit dem Aufenthaltswitzweck 16d, der unter dem Aufenthaltswitzweck „Ausbildung“ gelistet ist.
- Auch die **Blaue Karte EU** ist ein zeitlich befristeter Aufenthaltstitel. Grundlage für diesen Aufenthaltstitel ist die EU-Hochqualifizierten Richtlinie 2009/50/EG. Entsprechend sollte sie bei Umsetzung in nationales Recht die Einreise und den Aufenthalt von hochqualifiziertem Personal aus sog. Drittstaaten in die Europäische Union befördern. Besonders an der blauen Karte EU ist einmal, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen – das ist v. a. eine akademische Tätigkeit und das Erreichen eines gewissen Mindestgehalts –
 - ein Rechtsanspruch auf die Erteilung der Blauen Karte EU besteht,
 - dass es Erleichterungen beim Familiennachzug gibt und
 - dass Möglichkeiten gibt, schneller zu einer Niederlassungserlaubnis zu kommen. Im Mai diesen Jahres haben sich das Europäische Parlament und der Rat der EU auf eine überarbeitete Form der blauen Karte geeinigt, die einige Erleichterungen bringen wird, wenn sie innerhalb der

kommenden 2 Jahre in nationales Recht umgesetzt wird. Im Fall von Pflegefachkräften spielt die Blaue Karte EU allerdings normalerweise keine Rolle.

- Das gilt auch für die **ICT-Karte** und
- die **Mobile-ICT-Karte**. Die ICT-Karte und die Mobile-ICT-Karte sind spezielle Aufenthaltstitel für unternehmensinterne Transfers von Führungskräften, Spezialisten und Trainees. Sie werden erteilt, wenn jemand in einer inländischen Niederlassung eines außereuropäischen Unternehmens für eine begrenzte Zeit tätig wird.
- Weiterhin gibt es die **Niederlassungserlaubnis**
- und schließlich die Erlaubnis zum **Daueraufenthalt – EU**

Die Niederlassungserlaubnis und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU sind in den §§ 9 und 9a des AufenthG geregelt. Sie bieten eine weitgehende Gleichstellung mit deutschen Staatsangehörigen, z.B. beim Arbeitsmarktzugang und bei sozialen Leistungen. Der wesentliche Unterschied zwischen der Niederlassungserlaubnis und der Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU besteht darin, dass die Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU auch zur Weiterwanderung in einen anderen EU-Mitgliedstaat berechtigt. Die Niederlassungserlaubnis und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt - EU gelten unbefristet.

Nun kommen wir zu den Aufenthaltszwecken.

Das Aufenthaltsgesetz sieht folgende Aufenthaltszwecke vor:

- Ausbildung, geregelt in den §§ 16-17 AufenthG,
- Erwerbstätigkeit (§§ 18 ff. AufenthG)
- völkerrechtliche, humanitäre oder politische Gründe (§§ 22-26, 104a, 104b AufenthG)
- Familiennachzug (§§ 27-36 AufenthG)
- besondere Aufenthaltsrechte (§§ 37-38a AufenthG)

Das ist ja eigentlich gar nicht so kompliziert. Fangen wir einmal mit dem Visum an: Ist es so, dass alle Pflegefachkräfte, die noch im Ausland leben und in Deutschland arbeiten möchten, ein Visum benötigen?

Nein, Staatsbürger*innen aus der EU, Norwegen, Island, Liechtenstein und der Schweiz ...
... genießen Personenfreizügigkeit. Das bedeutet, Fachkräfte aus diesen Ländern können sich einfach in Deutschland niederlassen und eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Hier ist keine Erlaubnis für Einreise, Ausbildung und Erwerbstätigkeit nötig. Für Staatsbürger*innen aus diesen Ländern entfällt auch seit Inkrafttreten des Gesetzes über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (FreizügG/EU) am 01.01.2005 die Verpflichtung, nach der Einreise einen entsprechenden Aufenthaltstitel zu beantragen. Nach ihrer Ankunft und Niederlassung in Deutschland besteht für diese lediglich die allgemeine Meldepflicht bei den zuständigen Einwohnermeldeämtern

O. K., ist es denn richtig, wenn ich sage, dass Drittstaatenangehörige, die sich länger als 90 Tage in Deutschland aufhalten wollen, in Deutschland arbeiten oder studieren wollen, grundsätzlich ein Visum benötigen?

Im Großen und Ganzen stimmt das, was Du sagst. Für einige Länder gibt es allerdings eine Ausnahme: Das ist der Sonderfall § 41 Abs. 1 AufenthV in Verbindung mit § 26, Abs. 1 BeschV – Hier geht es um die „Vergünstigung für Angehörige bestimmter Staaten“

Gemeint sind Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, von Neuseeland, des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland sowie der Vereinigten Staaten von Amerika. Diese können auch für einen Aufenthalt, der kein Kurzaufenthalt ist, visumfrei in das Bundesgebiet einreisen und innerhalb von 90 Tagen nach der Einreise in Deutschland auf Grundlage des § 19c AufenthG einen Aufenthaltstitel zu jeder Beschäftigung – also zu Hilfstätigkeiten oder auch im Bereich der nicht reglementierten Berufe ohne Anerkennung – beantragen. Im Falle von Hilfstätigkeiten, bzw. Bezugnahme auf § 19 c AufenthG findet allerdings eine sogenannte „Vorrangprüfung“ statt. Selbstverständlich existieren für diesen Personenkreis auch alle Optionen der Antragstellung aus dem Ausland wie wir sie gleich unter „Drittstaatsangehörige“ erläutern werden, sofern der gewöhnliche Aufenthalt außerhalb des Bundesgebietes liegt.

Staatsangehörige von Andorra, Monaco und San Marino haben ebenfalls die Möglichkeit ein Visum / Aufenthaltstitel zu jeder Beschäftigung zu beantragen; müssen dies aber aus dem Ausland heraus beantragen.

Letzteres erinnert ja auch sehr an die sogenannte „Westbalkanregelung“, die ja auch so ein Sonderfall ist: Staatsangehörige der Westbalkanstaaten Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien haben bis zum 31.12.2023 die Möglichkeit, unabhängig von ihrer persönlichen Qualifikation, bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen eine Ausbildung oder Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen.

Genau, wenn es sich um nicht-qualifizierte Beschäftigungen, d. h. Hilfstätigkeiten handelt, ist wie folgt vorzugehen: Anträge werden nach § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 26 Abs. 2 BeschV geprüft. Antragstellende müssen einen der Beschäftigung entsprechenden Arbeitsvertrag vorlegen. Die Zustimmung darf allerdings nicht erteilt werden, wenn die antragstellende Person in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen hat. Es sind keine Qualifikationsnachweise erforderlich. Es findet aber hier noch eine „Vorrangprüfung“ und eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen durch die Bundesagentur für Arbeit statt.

Wie kann denn diese Variante - Einreise zu, oder im Fall der begünstigten Staaten Aufnahme einer nicht qualifizierten Beschäftigung - in Zusammenhang mit der Einwanderung von Pflegefachkräften genutzt werden?

Das kann ein sinnvoller Weg sein, wenn z. B. die nicht qualifizierte Tätigkeit zunächst einmal eine Hilfstätigkeit in der Pflege ist. Der Vorteil dieses Umwegs über eine Tätigkeit als Hilfskraft in der Pflege liegt – sofern die Voraussetzungen gegeben sind - in der Nutzung der Fördermöglichkeiten für das Anerkennungsverfahren in Deutschland (z. B. „Anerkennungszuspruch“, ...), zu denen nach einem mindestens 3-monatigen Aufenthalt ein Zugang besteht, außerdem lernt die Hilfskraft in der Pflege ihren künftigen Arbeitsplatz als Pflegefachkraft schon einmal kennen und im besten Fall auch noch fachsprachliches und umgangssprachliches Deutsch. Auch die Unterhaltssicherung ist so eher gewährleistet.

Nachteilig, speziell an der Westbalkanregelung, sind die derzeit extrem langen Wartezeiten bei der Visumsstelle, bzw. bei einigen Visumsstellen sogar das „Aussetzen“ der Westbalkanregelung während der Pandemie und der fehlende Zugang zum „beschleunigten Fachkräfteverfahren“ nach § 81a AufenthG für Hilfskräfte.

Noch ein wichtiger Hinweis übrigens: Auch für Aushilfstätigkeiten im Pflegebereich muss ein Mindestsprachniveau von A2 gegeben sein. Die Möglichkeiten der Einreise über § 16d, bzw. § 18 a AufenthG, wie wir gleich unter „Drittstaatenangehörige“ darlegen, existieren ebenfalls, wurden aber bislang weniger genutzt.

Die Stichworte in Zusammenhang mit den Neuerungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind ja jetzt schon gefallen: „beschleunigtes Fachkräfteverfahren“, auf das wir in Teil 3 auch schon eingegangen sind und die Einreise-, bzw. Einwanderungsmöglichkeiten zum Zweck der Erwerbstätigkeit und zu Ausgleichsmaßnahmen im Rahmen von Anerkennungsverfahren für „Drittstaatenangehörige“ nach den §§ 18a, bzw. 16d AufenthG.

„Drittstaatsangehörige“

Genau. Das über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz geänderte Aufenthaltsgesetz (AufenthG) eröffnet für Fachkräfte, in unserem Fall für Pflegefachkräfte aus sog. „Drittstaaten“ verschiedene Einreise- und Aufenthaltskonstellationen:

Für Arbeitgeber*innen und Fachkräfte, die noch im Ausland ansässig sind, ist hier insbesondere das neue „beschleunigte Fachkräfteverfahren“ nach § 81a AufenthG von Interesse. Es wird in NRW über die [Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung Nordrhein-Westfalen](#), kurz: ZFE), abgewickelt und stellt eine kostenpflichtige (411,- € Durchführungsgebühr) alternative Option zum regulären Einreiseverfahren und ggf. dem [Verfahren zur Erlangung einer Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 36 Absatz 3 BeschV](#) dar. Hinweis: Vorabzustimmungen im Zusammenhang mit der Westbalkanregelung sind übrigens nicht möglich.

Sinn und Zweck des [beschleunigten Fachkräfteverfahrens](#) ist – wie der Name schon sagt – eine Beschleunigung aller wesentlichen Prozesse im Zuge der Fachkräfteeinwanderung; insbesondere auch im Prozess der Visumserteilung. Im beschleunigten Verfahren gibt es klar vorgegebene Bearbeitungsfristen:

- Anerkennungsverfahren: zwei Monate ab Vollständigkeit der Unterlagen bis zum Bescheid (Hier muss beachtet werden, dass dies nicht heißen muss, dass die Gleichwertigkeit schon im Erstbescheid gegeben ist!)
- Zustimmungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit: eine Woche
- Visumverfahren: sechs Wochen

Die *Voraussetzungen* für das beschleunigte Fachkräfteverfahren sind,

- ein konkretes Arbeitsplatzangebot für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis,
- die antragstellende Person hält sich im Ausland auf.

Arbeitgeber*innen benötigen eine Vollmacht und agieren als Bevollmächtigte.

Ein Muster der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*innen und zentraler Ausländerbehörde finden Sie in unseren Materialien. [hier](#).

Würdest Du das beschleunigte Fachkräfteverfahren immer empfehlen?

Aktuell, in der Pandemie scheint das beschleunigte Verfahren der zentrale Hebel zu sein, um Fachkräfte nach Deutschland zu holen. Sollten irgendwann einmal wieder „nicht pandemische“ Zeiten anbrechen, würde ich diverse Faktoren bei meiner Entscheidung berücksichtigen: Einmal würde ich auf der Webseite der Auslandsvertretung die Wartezeiten auf einen Termin und die Bearbeitungszeiten checken. Das ist ein sehr zentrales Nadelöhr für die Fachkräfteeinwanderung, das darüber entscheidet, ob es läuft oder eben nicht läuft. Dann ist natürlich auch die Bearbeitungszeit bei der anerkennenden Stelle so ein wichtiger Faktor. In NRW sind wir hier aber aktuell schon seit längerem gut aufgestellt und die Entscheidungen fallen bei Vollständigkeit der Unterlagen eigentlich immer im Rahmen der regulären gesetzlichen Fristen von 3 Monaten; häufig auch schneller.

Dann gibt es natürlich auch noch Faktoren, die die Fachkraft betreffen. Das sind einmal Fragen, wie ich den Ausgang des Verfahrens einschätze und welche Möglichkeiten für Ausgleichsmaßnahmen ggf. in welchem Zeitraum verfügbar sind. Außerdem spielt im Einzelfall u. U. auch die Frage nach Deutschkenntnissen und den Möglichkeiten diese im In- oder Ausland zu verbessern eine Rolle. Last but not least: Die Fördermittel aus dem Programm des Bundesministeriums für Gesundheit, „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“, von dem wir in Teil 3 berichtet haben, gibt es nur, wenn das „beschleunigte Fachkräfteverfahren“ gewählt wird.

Wenn ich Deine Ausführungen so betrachte, scheint mir das beschleunigte Fachkräfteverfahren doch sehr komfortabel zu sein, gerade wenn ich nicht unbedingt jedes wichtige Detail prüfen und einschätzen möchte...

Da hast Du nun auch wieder Recht.

Kommen wir jetzt einmal zum Visum, bzw. Aufenthalt nach § 18a AufenthG – Das ist ein Visum, bzw. eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung für eine Fachkraft mit Berufsausbildung.

Genau. Ein entsprechender Aufenthaltstitel kann aus dem In- oder Ausland beantragt werden, sofern folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- die Berufserlaubnis muss erteilt oder zugesagt sein,
- ein verbindliches Arbeitsplatzangebot liegt nachweisbar vor (Links [Formblatt](#) und [Zusatzblatt](#))
 - und die Agentur für Arbeit hat der Beschäftigung zugestimmt. Es findet hier eine Überprüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen mit inländischen Beschäftigten statt.

Und das ist alles? Wenn das erfüllt ist, bekommt die Fachkraft entweder das Visum oder die Aufenthaltserlaubnis nach § 18a AufenthG?

Gut, dass Du nachfragst. **Es gibt einen Sonderfall, der Arbeitnehmer*innen ab 45 betrifft:**

Voraussetzung für die erstmalige Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 18 a Absatz 1 nach Vollendung des 45. Lebensjahres ist ein Gehalt in Höhe von mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (für 2021 entspricht dem ein Bruttogehalt von 3.905 € / Monat; bzw. jährlich 46.860 €.). Ausnahmen sind

- über den Nachweis einer angemessenen Altersversorgung möglich und/oder
- in Fällen, in denen ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung besteht.

Diese „Ü-45-Regelung“ betrifft übrigens auch die „Westbalkan-Regelung“.

Kann ich eigentlich auch nach Deutschland einreisen; speziell, um dort mein Anerkennungsverfahren durchzuführen?

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz gibt es mit § 16 d Absatz 4 AufenthG eine neugestaltete, aber eingeschränkte Möglichkeit der Einreise zum Zweck der Anerkennung.

Diese Möglichkeit eines Aufenthaltes zwecks Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen gibt es nämlich nur im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes. D. h., der Regelfall wird die Antragstellung aus dem Ausland sein.

Der Aufenthaltstitel nach § 16d Absatz 4 wird zunächst für ein Jahr erteilt und kann dann um jeweils ein Jahr bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren verlängert werden. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 39 AufenthG ist erforderlich. Zudem müssen die in der Absprache festgelegten deutschen Sprachkenntnisse vorhanden sein. Wenn diese nicht festgelegt sind, ist das mindestens ein A2-Niveau.

Während des Anerkennungsverfahrens wird bereits eine Beschäftigung im angestrebten Berufsfeld als Hilfskraft ausgeübt.

Darüber hinaus ist eine Nebenbeschäftigung von bis zu 10 Stunden pro Woche unabhängig von der anzuerkennenden Berufsqualifikation möglich.

Wenn ich meinen Antrag auf Berufsanerkennung aus dem Ausland stelle und es wird keine volle Gleichwertigkeit festgestellt. Was passiert dann? Ein Visum zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach § 18a AufenthG bekomme ich – wie Du eben gesagt hast - ja nur mit zumindest zugesagter Berufserlaubnis.

In diesen Fällen kommt wieder der § 16d AufenthG ins Spiel. Mit dem Bescheid, bzw. einem Zwischenbescheid über die Notwendigkeit von Ausgleichsmaßnahmen, d. h. Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang, kann ein Visum nach § 16d Abs. 1 Aufenthaltsgesetz beantragt werden, das maximal 24 Monate gültig ist. Die 24 Monate setzen sich aus regulär 18 Monaten plus weiterer 6 Monaten Verlängerungsmöglichkeit zusammen. Voraussetzungen dafür sind:

- Der Bescheid oder Zwischenbescheid der zuständigen Stelle über die Notwendigkeit von Ausgleichsmaßnahmen
- Ein Nachweis darüber, wo und wie die Ausgleichsmaßnahme stattfinden wird (Bescheinigung über Kursanmeldung etc.).
- Ein Nachweis über deutsche Sprachkenntnisse, die für die Qualifizierungsmaßnahme vorausgesetzt werden.
- Die Sicherung des Lebensunterhalts bei Antragstellung auf den entsprechenden Aufenthaltstitel muss nachgewiesen werden. Der momentane Richtsatz ist: BAföG Höchstsatz plus 10 %. Für 2021 liegt der bei 861,- € plus 10 %/Monat. Werden Belege vorgelegt, dass einzelne Kosten wie z. B. Krankenversicherung, Kost, Logis etc. nicht anfallen, wird der Betrag entsprechend reduziert. Konkret kann aktuell, also 2021, von 827 € monatlich netto und ca. 1.037 € monatlich brutto ausgegangen werden. Wenn eine Krankenversicherung nicht aufgrund sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung besteht (z. B. bei schulischer Maßnahme oder geringfügiger Beschäftigung) und auch nicht von Dritten übernommen wird, erhöht sich der geforderte Netto-Betrag um 109 € monatlich. Bei kostenfreier Unterkunft reduziert sich der geforderte Betrag um 325 € monatlich. Bei kostenfreier Verpflegung reduziert sich der geforderte Betrag um 150 € monatlich. Fehlbeträge können durch Eigenmittel z. B. auf einem Sperrkonto oder im Einzelfall durch eine Verpflichtungserklärung gedeckt werden.
- Bei überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, das ist gegeben bei einem Praxisanteil von über 50%, muss die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 AufenthG zustimmen. Das bedeutet auch, dass die Tätigkeit vergütet werden muss.
- Ein ausreichender Krankenversicherungsnachweis für den gesamten beabsichtigten Aufenthaltszeitraum. Ansonsten kann das Visum nur für den Zeitraum erteilt werden, für den der Krankenversicherungsschutz nachgewiesen wird, außer die antragstellende Person macht

durch Vorlage geeigneter Dokumente (Arbeitsvertrag etc.) eine Anschlussversicherung glaubhaft.

Wir haben ja eben die Summen gehört, die für die Sicherung des Lebensunterkaltes nachgewiesen werden müssen. Das können ja viele vermutlich gar nicht so einfach stemmen. Ist es denn möglich, mit einem Aufenthaltstitel nach § 16 d AufenthG schon in Deutschland zu arbeiten?

Ja, unter den folgenden Vorgaben:

- Zunächst einmal ist jede Nebenbeschäftigung bis zu 10 Std./Woche zulässig. Hierfür ist auch keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.
- Eine Beschäftigung von mehr als 10 Std./Woche ist möglich, wenn sie in berufsfachlichem Zusammenhang mit dem anzuerkennenden Beruf steht; also zum Beispiel als Hilfskraft in der Pflege. Die Voraussetzungen: Ein verbindliches Arbeitsplatzangebot in dem nach Anerkennung auszuübenden Beruf. Es ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (folgend „BA“) erforderlich. Die BA prüft, ob bei der Beschäftigung ein berufsfachlicher Zusammenhang besteht und ob, ich zitiere, „die Ausländerinnen und Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer beschäftigt werden“⁷
- Das Mindestlohngesetz ist immer zu beachten.
- Wurde die Ausgleichsmaßnahme erfolgreich absolviert, erhalten die Anerkennungssuchenden einen Bescheid über die Gleichwertigkeit ihrer Ausbildung. Damit kann bei Nachweis eines Arbeitsplatzes die Berufserlaubnis (s. S. 11) beantragt werden. Nach Erteilung der Berufserlaubnis kann ein Aufenthaltstitel nach § 18a Abs. 1 AufenthG beantragt werden.
- Diejenigen, die noch keinen Arbeitsvertrag haben, können nach erfolgreichem Abschluss die Erteilung einer Erlaubnis zur Arbeitsplatzsuche nach § 20 Abs. 3 Nr. 4 AufenthG für die Dauer von bis zu 12 Monaten beantragen.

Ist es auch möglich, eine Aufenthaltserlaubnis lediglich zum Ablegen einer Kenntnis- oder Fachsprach-Prüfung zur Anerkennung meiner ausländischen Berufsqualifikation zu bekommen?

Ja, das auf Grundlage von § 16d Abs. 5 AufenthG möglich und es gelten die folgenden Voraussetzungen: Die Sprachkenntnisse müssen für ein Ablegen und Bestehen der Prüfung ausreichend sein. Außerdem wird geprüft, ob die Voraussetzungen für die Erteilung des Aufenthaltstitels, in den nach der Erlangung der Anerkennung gewechselt werden soll, erfüllt werden können. Dabei kann es sich um einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Arbeitssuche nach § 20 Abs. 3 Nr. 4 AufenthG oder einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung nach § 18 a AufenthG handeln.

Eine mögliche Prüfung der Bundesagentur für Arbeit bezieht sich auf das Arbeitsplatzangebot für die künftige qualifizierte Beschäftigung, wenn schon ein Arbeitsplatzangebot vorliegt.

[Leitfaden zum § 16d Aufenthaltsgesetz.](#)

SPRACHE

Gibt es ein bestimmtes Sprachniveau das zur Visumserteilung nach § 16d notwendig ist?

Die Visastellen richten sich dabei nach den Mindestvoraussetzungen, die der Bildungsanbieter der geplanten Maßnahme voraussetzt oder die im Falle von § 16 d Abs. 5 im Rahmen einer Prüfung nachgewiesen werden müssen.

Wenn keine Angaben eines Bildungsanbieters vorliegen, fordern die Visastellen:

Mindestniveau A2, es sei denn, der vorausgehende Spracherwerb ist Bestandteil der geplanten Qualifizierungsmaßnahme.

Welche Sprachzertifikate akzeptieren die Visastellen?

Das ist recht eindeutig im Visumhandbuch des Auswärtige Amtes geklärt. In der Ausgabe vom Mai 2021 heißt es: Als Beleg deutscher Sprachkenntnisse können nur Sprachzertifikate anerkannt werden, die auf einer standardisierten Sprachprüfung gemäß den Standards der Association of Language Testers in Europe (ALTE) beruhen. Dies trifft derzeit (Stand 5/2021) für Zertifikate folgender Anbieter – unabhängig vom Prüfungsort – zu:

- Goethe-Institut e.V.,
- telc GmbH,
- Österreichisches Sprachdiplom (ÖSD),
- TestDaF-Institut e.V. (Institut der Fernuniversität Hagen und der Ruhr-Universität Bochum; Sprachprüfungsniveau erst ab Stufe „B2“ GER).
- ECL Prüfungszentrum (Träger der Prüfungen, Prüfung erfolgt durch AFU GmbH)

Warum werden nur diese Zertifikate akzeptiert?

Grundsätzlich wird diesen Anbieter*innen unterstellt, dass die den Zertifikaten zugrundeliegende Prüfung auch im Ausland anhand der einschlägigen Prüfvorschriften und mit der erforderlichen Sorgfalt durchgeführt wurde. Ein besonders wichtiger Punkt hierbei ist, dass davon ausgegangen wird, dass diese Anbieter*innen vor Ort Maßnahmen zur Korruptionsprävention und gegen Täuschungsversuche ergreifen.

Ist es denn die einzige Bedingung, dass es sich um eins der eben erwähnten Zertifikate handelt?

Nein, es gibt noch ein paar Punkte, die beachtet werden müssen:

- Es sollten in der Regel nur Zertifikate akzeptiert werden, bei denen das Prüfungsdatum nicht länger als ein Jahr zurück liegt.

- Wenn einzelne Module wiederholt worden sind, gilt das Datum des ältesten bestandenen Moduls.
- Ein Zertifikat kann nur dann als Nachweis dienen, wenn alle Prüfungsbestandteile bestanden wurden.
- Das Ablegen verschiedener Prüfteile bei unterschiedlichen Anbietern ist nicht ausreichend.

Wie sieht es denn mit in Deutschland abgelegten Sprachprüfungen in Zusammenhang mit einem Visumsantrag aus?

In Deutschland abgelegte Sprachprüfungen können dann anerkannt werden, wenn sie von einem der oben genannten Prüfungsanbieter oder einem ihrer Prüfungslizenznehmer durchgeführt wurden. Sprachzertifikate von anderen Sprachschulen, auch wenn sie über die Zulassung zur Durchführung von Integrationskursen verfügen, sind nicht anerkennungsfähig. Davon ausgenommen sind Zeugnisse für Fachsprachprüfungen, sofern diese von einem dafür zugelassenen Prüfinstitut ausgestellt wurden.

Gibt es auch Ausnahmen von der Vorlage eines Sprachnachweises? – Ich meine, es gibt doch viele Leute, die schon einmal in Deutschland gelebt haben, evtl. hier geboren und zur Schule gegangen sind oder die in der Schule Deutschunterricht hatten. Das wäre doch albern, wenn die noch einmal einen Kurs und eine Prüfung machen müssten. Zumal es ja oft nicht so leicht ist, einen entsprechenden Kurs zu ergattern; bzw. in einigen Ländern müssen oft weite Strecken zum Kursbesuch zurückgelegt werden, wenn die Leute eher ländlich wohnen. Außerdem sind solche Kurse ja auch oft ein ziemlicher Kostenfaktor für die Menschen.

Ja, einmal gebe ich Dir Recht, was Deine Bedenken angeht und ja, es gibt solche Ausnahmen, die aber trotzdem für mein subjektives Empfinden immer noch recht streng gehandhabt werden. Ausnahmen gibt es

- Bei „Offenkundigkeit“. D. h.: hier wurden im persönlichen Gespräch in der Botschaft oder im Generalkonsulat offenkundig vorhandene Sprachkenntnisse festgestellt. Das ist max. bis zur Niveaustufe A2 möglich.

Weiterhin kann das Vorliegen von Deutschkenntnissen auf dem Niveau B1 oder darunter unterstellt werden, wenn der/die Antragstellende

- den „Deutsch-Test für Zuwanderer“ mit der Kompetenzstufe B1 nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 IntV bestanden hat, also das "Zertifikat Integrationskurs" erworben hat, ODER
- vier Jahre eine deutschsprachige Schule mit Erfolg (Versetzung in die nächst höhere Klasse) besucht hat, sofern dieser Schulbesuch nicht mehr als 5 Jahre zurück liegt, ODER
- wer einen Hauptschulabschluss oder wenigstens einen gleichwertigen deutschen Schulabschluss erworben hat, ODER

- wer in die zehnte Klasse einer weiterführenden deutschsprachigen Schule (Realschule, Gymnasium oder Gesamtschule) versetzt worden ist oder
- wer ein Studium an einer deutschsprachigen Hochschule oder Fachhochschule oder eine deutsche Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat.

In unserem Materialteil haben wir einige Sprachlernangebote im In- und Ausland, Online und in Präsenzform aufgeführt. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

*Das war nun der vierte und letzte Teil unseres Podcasts Pflegefachkräfte aus dem Ausland für NRW. Wir bedanken uns fürs Zuhören und freuen uns über ihr Feedback sowie auf Anregungen zu weiteren Themen. Außerdem steht unser Projekt als Ansprechpartner*in für konkrete Fragen rund um die Themen berufliche Anerkennung und Fachkräftesicherung in NRW zur Verfügung.*