

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten René Springer, Dr. Christian Wirth,
Martin Hess, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 19/6763 –

Fachkräfteeinwanderungsgesetz III – Duldung, Vorrangprüfung und Evaluation

Vorbemerkung der Fragesteller

Im Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vom 26. November 2018 stellt die Bundesregierung fest, dass die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland in entscheidendem Maße davon abhängt, wie gut die Fachkräftebasis der Unternehmen und Betriebe gesichert und erweitert werden kann. Zum Schließen der Fachkräftelücke sollen in erster Linie inländische und innereuropäische Potenziale gehoben werden. Allerdings wird dieses Potenzial nach Ansicht der Bundesregierung absehbar nicht ausreichen, um den benötigten Fachkräftebedarf in Deutschland zu sichern. Aus diesem Grund soll mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine gezielte und gesteuerte Steigerung der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten ermöglicht werden. Um die Zuwanderung zu steigern, sollen beispielsweise Personen aus Drittstaaten, deren Berufsausbildung bereits anerkannt wurde, unter bestimmten Voraussetzungen eine sechsmonatige Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche erhalten können. Wurde die im Ausland erworbene Berufsqualifikation noch nicht anerkannt, kann unter bestimmten Voraussetzungen bereits für die bloße Anerkennung der Qualifikation eine Aufenthaltserlaubnis für sechs Monate erteilt werden. Liegt hingegen noch überhaupt keine Berufsqualifikation vor, soll auch hier unter bestimmten Voraussetzungen eine sechsmonatige Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildungsplatzsuche erteilt werden können. Eine verbindliche Stellenzusage ist in allen drei Fällen keine Voraussetzung für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis (vgl. <https://bit.ly/2AO3LB2>).

Welchen Unterschied eine Einwanderung mit oder ohne Stellenzusage vor der Einreise hat, zeigt eine aktuelle Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Durch Auswertung der Daten aus dem Mikrozensus wurde unter anderem festgestellt, dass Personen, die vor ihrer Einreise bereits eine Stellenzusage hatten, im Jahr 2017 eine knapp 5 Prozent höhere Erwerbstätigenquote aufweisen. Sie verfügen im Durchschnitt über ein 200 Euro höheres Nettoeinkommen und besitzen eine deutlich niedrigere Armutsquote als Personen, die ohne Stellenzusage nach Deutschland einreisten. Darüber hinaus war der Anteil der Geringqualifizierten niedriger und jener der Hochqualifizierten höher als bei denjenigen, die ohne Stellenzusage einreisten. Weiterhin konstatiert das WSI, dass „Unternehmen

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 28. Januar 2019 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

auch in der Zukunft bereit sein werden, die Einwanderung zu nutzen, um den Niedriglohnsektor zu erhalten“. Unter anderem wird darauf hingewiesen, dass „Einwanderer dringend auf eine Anstellung angewiesen sind, weil sie das Land sonst wieder verlassen müssen. Die leicht erpressbaren Zuwanderer werden somit in einen Unterbietungswettbewerb mit den einheimischen Arbeitnehmern gezwungen, was die lohndämpfende Wirkung der Einwanderung weiter verstärken wird“ (vgl. <https://bit.ly/2DXOd1B>).

Auch Detlef Scheele, der frühere SPD-Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg und heutiger Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, äußerte sich bereits im Mai 2018 zu den Inhalten des geplanten Zuwanderungsgesetzes: „Die Politik sollte bei einem Zuwanderungsgesetz tatsächlich darauf achten, dass wirklich Fachkräfte ins Land geholt werden und keine Ungelernten. Entsprechend streng sollten die Vorgaben sein“. Weiter heißt es: „Es sollten nur diejenigen nach Deutschland kommen dürfen, die bereits die Zusage für einen Arbeitsplatz hierzulande haben“ (vgl. <https://bit.ly/2ASdLt9>).

Aus welchen Gründen das inländische und innereuropäische Potenzial absehbar nicht ausreichen sollte, um den etwaigen Fachkräftebedarf zu decken, erschließt sich aus den aktuellen Berechnungen des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat) bisher nicht. So waren im September 2018 insgesamt 16,574 Millionen Menschen in den 28 EU-Staaten arbeitslos. Allein 13,153 Millionen Personen entfallen dabei auf Länder, die den Euro als offizielle Währung besitzen. Die Jugendarbeitslosigkeit, also die Anzahl arbeitsloser Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, betrug im September 2018 in den 28 EU-Staaten insgesamt 3,333 Millionen Personen. 2,403 Millionen entfallen auch hier auf Länder, die den Euro als Währung besitzen (vgl. <https://bit.ly/2zKaTP4>).

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Kleine Anfrage nimmt Bezug auf den Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, der am 26. November 2018 im Rahmen der Länder- und Verbändebeileiligung versandt wurde. Der Entwurf wurde im Zuge der weiteren Abstimmung konkretisiert und ergänzt. In diesem Zusammenhang wurden die Regelungen zur Beschäftigungs- und Ausbildungsduldung in einen gesonderten Gesetzentwurf überführt.

Am 19. Dezember 2018 hat das Bundeskabinett den Regierungsentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und den Regierungsentwurf eines Gesetzes über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung beschlossen. Die Antworten der Bundesregierung beziehen sich auf die vom Bundeskabinett beschlossenen Gesetzentwürfe. Beide sind auf der Homepage des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat veröffentlicht (siehe www.bmi.bund.de/SiteGlobals/Forms/suche/gesetzgebungsverfahren-formular.html).

Ziel des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist es, den rechtlichen Rahmen für eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten zu schaffen und dadurch die Fachkräftesicherung für einen nachhaltigen gesellschaftlichen Wohlstand zu flankieren. Im Vordergrund steht die Nutzung inländischer und europäischer Potenziale.

Die Regelungen des Gesetzentwurfs eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zielen auf Hochschulabsolventen und beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten. Es wird erstmals eine einheitliche Definition eingeführt, die Fachkräfte mit Berufsausbildung und Fachkräfte mit akademischer Ausbildung umfasst. Niedrig, gering oder unqualifizierte Arbeitskräfte sind ausdrücklich nicht Zielgruppe des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz stellt klar, dass vor Einreise der Abschluss des Ausländers in einem Anerkennungsverfahren bei einer nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle auf seine Gleichwertigkeit überprüft wird. Eine Ausnahme gibt es nur für IT-Spezialisten mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung sowie im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit (BA) für ausgewählte geeignete Berufsqualifikationen einzelner Herkunftsländer, bei denen das Anerkennungsverfahren im Inland durchgeführt und von der BA begleitet wird. Die Behauptung der Fragesteller, dass „unter bestimmten Voraussetzungen bereits für die bloße Anerkennung der Qualifikation eine Aufenthaltserlaubnis für sechs Monate erteilt werden“ kann, ist daher nicht zutreffend.

Auch die Möglichkeit des sechsmonatigen Aufenthalts zur Suche eines Ausbildungsplatzes ist an hohe Anforderungen gekoppelt und bewirkt gerade keine Einreise un- oder geringqualifizierter Ausländer in den deutschen Arbeitsmarkt, sondern gut geeigneter Kandidaten, die eine qualifizierte Berufsausbildung anstreben und damit künftige Fachkräfte sind. Voraussetzung ist nach § 17 Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes-Entwurf (AufenthG-E9 u. a., dass der Ausländer über einen Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder über einen Schulabschluss verfügt, der zu einem Hochschulstudium in Deutschland berechtigt, und gute deutsche Sprachkenntnisse besitzt; zudem muss er seinen Lebensunterhalt vollständig selbst sichern. Die Aufnahme einer Berufsausbildung ist nur möglich, wenn die BA im Rahmen ihrer Zustimmung festgestellt hat, dass für den konkreten Ausbildungsplatz keine bevorrechtigten inländischen oder ihnen gleichgestellten Bewerber nach § 39 Absatz 2 Nummer 1b des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) zur Verfügung stehen. Damit wird gewährleistet, dass dieser Personenkreis gezielt in die Ausbildungsplätze gelenkt wird, für die es nicht genügend inländische oder europäische Bewerber gibt.

Der Verweis auf den Policy Brief „Einwanderung zur Arbeitsplatzsuche“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung lässt die von den Fragestellern gezogenen Schlüsse in Bezug auf das Fachkräfteeinwanderungsgesetz nicht zu. Eine Einreise zur Arbeitsplatzsuche war und ist für Drittstaatsangehörige mit geringen Qualifikationen nicht möglich und soll auch mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz nicht eingeführt werden. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird – entsprechend der bereits bestehenden Möglichkeit zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung – für Fachkräfte mit anerkannter Berufsausbildung die Möglichkeit zum Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche geschaffen (siehe § 20 Absatz 1 AufenthG-E). Voraussetzung ist eine abgeschlossene inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine gleichwertige ausländische Berufsqualifikation. Eine qualifizierte Berufsausbildung ist dabei eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.

Demgegenüber unterliegen freizügigkeitsberechtigte Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Unionsbürger), wie auch in dem Policy Brief ausgeführt, keinem „Qualifikationstest“.

Auch die Befürchtung der Beschäftigung in Niedriglohnbranchen oder ein „Unterbietungswettbewerb“ durch die geplanten Neuregelungen sind unbegründet.

Grundlegend für den Zugang von Drittstaatsangehörigen zum deutschen Arbeitsmarkt sind die Gleichwertigkeitsprüfung der Qualifikation und die Prüfung der Arbeitsbedingungen durch die Bundesagentur für Arbeit, an denen mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz festgehalten wird.

Wie auch vom Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit, Detlef Scheele, gefordert, setzt die Bundesregierung mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz den Rahmen dafür, dass „wirklich Fachkräfte ins Land geholt werden und keine Ungelernten“. Die Vorgaben sind wie dargelegt entsprechend hoch.

Entgegen der zitierten Aussage aus dem Zeitungsartikel aus der Welt am Sonntag vom 20. Mai 2018 werden in den „Vorschlägen von Vorstand und Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Vereinfachung der gezielten Erwerbsmigration“ vom 12. Oktober 2018 Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche für beruflich Qualifizierte sowie auch Möglichkeiten zur Ausbildungsplatzsuche von Vorstand und Verwaltungsrat der BA ausdrücklich gefordert (siehe https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Erwerbsmigrationsbericht2018_ba020960.pdf). Dies deckt sich mit der Stellungnahme der BA zum Referentenentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in der Fassung, wie er auch Gegenstand der Kleinen Anfrage ist. Die BA hat den Entwurf grundsätzlich begrüßt. Auch die Möglichkeiten zur Einreise zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche werden unter Verweis auf das oben genannte Papier begrüßt, wobei die Zugangshürden als recht hoch angesetzt kritisiert wurden. Als erfreulich wird insbesondere die neue Möglichkeit von Vermittlungsabsprachen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen hervorgehoben.

1. Aufgrund welcher Berechnungen oder Studien schätzt die Bundesregierung die Anzahl der zusätzlichen jährlichen Visaanträge qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten auf rund 22 000 ein (bitte einzeln ausweisen)?

Die Zahlen zur Berechnung des Erfüllungsaufwandes wurden im Regierungsentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes angepasst.

2. Wie viele Vorrangprüfungen wurden nach Kenntnis der Bundesregierung durch die Bundesagentur für Arbeit seit dem Jahr 2010 bis heute durchgeführt (vgl. Referentenentwurf vom 26. November 2018, S. 74; bitte nach einzelnen Jahren ausweisen)?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Möglichkeit, auf die Durchführung einer individuellen Vorrangprüfung zu verzichten, wenn die Arbeitsmarktlage dies rechtfertigt. Es wird statistisch nicht erfasst, wenn bei einer Zustimmungsanfrage auf die Durchführung einer individuellen Vorrangprüfung verzichtet wurde. Die Anzahl aller durchgeführten Vorrangprüfungen ist daher statistisch nicht abschließend erfasst. Sie kann anhand der Ablehnungsgründe entsprechend der einzelnen Verordnungstatbestände der Beschäftigungsverordnung annäherungsweise ermittelt werden.

Die Darstellung im Erfüllungsaufwand des Referentenentwurfs des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes geht hierauf zurück. Im Regierungsentwurf wurde der Erfüllungsaufwand überarbeitet und nimmt Bezug auf Vorrangprüfungen im Rahmen von § 2 Absatz 3 der Beschäftigungsverordnung (BeschV).

Nach § 2 Absatz 3 BeschV war eine Vorrangprüfung nach Informationen der BA

- im Jahr 2013 in 2 293 Fällen,
- im Jahr 2014 in 5 115 Fällen,
- im Jahr 2015 in 6 240 Fällen,
- im Jahr 2016 in 6 481 Fällen,
- im Jahr 2017 in 7 255 Fällen und
- im Jahr 2018 in 8 049 Fällen erforderlich.

In wie vielen Fällen sie individuell durchgeführt wurde, ist aus den vorgenannten Gründen statistisch nicht erfasst.

3. In wie vielen Fällen hat die Bundesagentur für Arbeit nach Kenntnis der Bundesregierung seit dem Jahr 2010 im Rahmen der Vorrangprüfung eine Zustimmung, und in wie vielen Fällen eine Ablehnung erteilt (vgl. Referentenentwurf vom 26. November 2018, S. 66; bitte die Anzahl der Zustimmungen und Ablehnungen pro Jahr einzeln ausweisen)?

Der folgenden Tabelle kann entnommen werden, in wie vielen Fällen die BA – unter Berücksichtigung aller relevanten Rechtsgrundlagen, bei denen eine Vorrangprüfung erforderlich war, eine Zustimmung bzw. eine Ablehnung erteilt hat und in wie vielen Fällen davon eine Ablehnung aufgrund der Vorrangprüfung sowie aufgrund der Vorrangprüfung und der Beschäftigungsbedingungen erfolgt ist. Dies betrifft auch niedrigqualifizierte Beschäftigungen, bei denen sich durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz keine Änderungen ergeben.

Jahr	Anzahl der Zustimmungen	Anzahl der Ablehnungen	davon: Ablehnung wegen Vorrangprüfung	davon: Ablehnung wegen Vorrangprüfung und Beschäftigungsbedingungen
2010	31.804	7.434	2.238	672
2011	37.509	8.583	2.317	1.056
2012	38.332	14.384	4.668	2.570
2013	24.881	18.797	6.948	3.267
2014	39.700	23.069	8.401	4.105
2015	52.222	27.208	10.932	3.865
2016	133.897	38.017	14.947	4.668
2017	122.871	36.696	13.844	4.214
2018	95.420	28.110	7.666	2.414

Der folgenden Tabelle kann entnommen werden, in wie vielen Fällen die BA im Rahmen von § 2 Absatz 3 der Beschäftigungsverordnung eine Zustimmung und eine Ablehnung erteilt hat und in wie vielen Fällen davon eine Ablehnung aufgrund der Vorrangprüfung sowie aufgrund der Vorrangprüfung und der Beschäftigungsbedingungen erfolgt ist.

Jahr	Anzahl der Zustimmungen	Anzahl der Ablehnungen	davon: Ablehnung wegen Vorrangprüfung	davon: Ablehnung wegen Vorrangprüfung und Beschäftigungsbedingungen
2013	1.979 (ab Juli)	314 (ab Juli)	33	34
2014	4.182	933	61	74
2015	4.962	1.278	87	84
2016	5.456	1.025	68	95
2017	5.733	1.522	135	156
2018	5.996	2.053	185	170

4. In wie vielen Fällen hat die Bundesagentur für Arbeit nach Kenntnis der Bundesregierung seit dem Jahr 2010 im Rahmen der Vorrangprüfung eine Zustimmung, und in wie vielen Fällen eine Ablehnung für Asylbewerber erteilt (bitte die Anzahl der Zustimmungen und Ablehnungen pro Jahr einzeln ausweisen)?

Der folgenden Tabelle kann entnommen werden, in wie vielen Fällen, in denen eine Vorrangprüfung erforderlich war, die BA eine Zustimmung bzw. Ablehnung für Asylbewerber erteilt hat. Für die Auswertungszeiträume 2013 und 2014 steht aufgrund der Änderungen der Beschäftigungsverordnung kein vollständiges Datenmaterial zur Verfügung.

Jahr	Anzahl der Zustimmungen	Anzahl der Ablehnungen	davon: Ablehnung wegen Vorrangprüfung	davon: Ablehnung wegen Vorrangprüfung und Beschäftigungsbedingungen
2010	1.020	817	429	94
2011	2.240	1.009	460	165
2012	3.389	2.579	1.268	590
2013*	4.337	1.683	845	415
2014*	282	207	113	57
2015	13.940	9.860	5.783	1.885
2016	47.660	12.028	4.697	1.539
2017	5.470	1.260	161	102
2018	1.804	407	110	70

5. In wie vielen Fällen hat die Bundesagentur für Arbeit nach Kenntnis der Bundesregierung seit dem Jahr 2010 im Rahmen der Vorrangprüfung eine Zustimmung, und in wie vielen Fällen eine Ablehnung für Geduldete erteilt (bitte die Anzahl der Zustimmungen und Ablehnungen pro Jahr einzeln ausweisen)?

Der folgenden Tabelle kann entnommen werden, in wie vielen Fällen, in denen eine Vorrangprüfung erforderlich war, die BA eine Zustimmung bzw. Ablehnung für Geduldete erteilt hat. Für die Auswertungszeiträume 2013 und 2014 steht aufgrund der Änderungen der Beschäftigungsverordnung kein vollständiges Datenmaterial zur Verfügung.

Jahr	Anzahl der Zustimmungen	Anzahl der Ablehnungen	davon: Ablehnung wegen Vorrangprüfung	davon: Ablehnung wegen Vorrangprüfung und Beschäftigungsbedingungen
2010	1.456	1.406	Keine Daten vorhanden	Keine Daten vorhanden
2011	2.218	1.376	Keine Daten vorhanden	Keine Daten vorhanden
2012	2.404	2.146	Keine Daten vorhanden	Keine Daten vorhanden
2013	2069	2.253	657	299
2014	1.833	Keine Daten vorhanden	1.163	520
2015	2.373	1.858	1.132	333
2016	3.994	1.364	649	181
2017	470	148	21	13
2018	236	103	24	12

6. Aufgrund welcher Statistiken (bitte benennen) trifft die Bundesregierung die Aussage, dass „der Anteil der Ablehnungen der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit aufgrund der Vorrangprüfung insbesondere seit 2013 deutlich zurückgegangen“ ist (vgl. Referentenentwurf vom 26. November 2018, S. 66), obwohl von der Bundesregierung bereits selbst festgestellt wurde, dass insbesondere für Zeiträume vor 2015 „aufgrund der Änderungen der Beschäftigungsverordnung keine durchgehenden statistischen Daten vorliegen“ und deshalb „Aussagen über vorhergehende Zeiträume nicht möglich sind“ (vgl. Bundestagsdrucksache 18/6267, Antwort zu Frage 9)?
7. Aus welchen Gründen möchte die Bundesregierung auf die Vorrangprüfung im Grundsatz verzichten, obwohl sie bereits selbst festgestellt hat: „Die Vorrangprüfung dient dem Schutz des inländischen Arbeitsmarktes“ (vgl. Bundestagsdrucksache 18/6267, Antwort zu Frage 11)?

Die Fragen 6 und 7 werden zusammen beantwortet.

Der Verzicht auf die Vorrangprüfung erfolgt unter Berücksichtigung einer arbeitsmarktpolitischen Gesamtbetrachtung. Der Verzicht auf die Vorrangprüfung erleichtert und beschleunigt die Erteilung von Aufenthaltstiteln zur Erwerbsmigration, wenn ein Arbeitsvertrag und eine anerkannte Qualifikation vorliegen.

Es ist jedoch ausdrücklich vorgesehen, dass bei veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen die Vorrangprüfung insgesamt, oder auch nur für bestimmte Regionen oder Berufsgruppen kurzfristig per Ministerverordnung wieder eingeführt werden kann.

Die in der Frage aufgeführte Aussage basiert auf der Statistik der BA „Zustimmungen und Ablehnungen zur Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen“. Es wurden alle Zustimmungsanfragen mit den Ablehnungen wegen Vorrangprüfung ins Verhältnis gesetzt.

Die Antwort zu Frage 9 auf Bundestagsrucksache 18/6267, auf die verwiesen wird, bezieht sich lediglich auf die Vorrangprüfungen bei Asylbewerbern und Geduldeten.

8. Welche Auswirkungen hat nach Ansicht der Bundesregierung der Wegfall der Vorrangprüfung insbesondere für Asylbewerber sowie Geduldete, die bisher nicht vom Wegfall der Vorrangprüfung zum 11. November 2014 für Hochqualifizierte und Fachkräfte in Engpassberufen profitiert haben?
9. Welche Auswirkungen hat nach Ansicht der Bundesregierung der Wegfall der Vorrangprüfung insbesondere für Asylbewerber sowie Geduldete, die sich weniger als 15 Monaten erlaubt, gestattet oder geduldet im Deutschland aufhalten?

Die Fragen 8 und Frage 9 werden zusammen beantwortet.

Bei der Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten ist seit Inkrafttreten der Verordnung zum Integrationsgesetz am 6. August 2016 die Vorrangprüfung in 133 von insgesamt 156 Agenturbezirken der BA für die Dauer von drei Jahren ausgesetzt. In den Agenturbezirken, in denen die Vorrangprüfung ausgesetzt ist, können Personen im Asylverfahren oder mit einer Duldung nach drei Monaten Aufenthaltszeit eine Beschäftigung ohne Vorrangprüfung aufnehmen, soweit sie die weiteren Voraussetzungen erfüllen. Ziel ist es, den Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylbewerber und Geduldete zu erleichtern. Negative Auswirkungen der Aussetzung der Vorrangprüfung sind der Bundesregierung nicht bekannt. In den 23 von 156 Agenturbezirken, wo nicht auf die Vorrangprüfung verzichtet wurde, wurde laut Statistik der BA im Jahr die Zustimmung der BA zur Beschäftigung auf Grund der Vorrangprüfung nur in weniger als 4 Prozent der Fälle verweigert.

10. Wie viele Personen im erwerbsfähigen Alter, die sich in einem laufenden Asylverfahren befinden, halten sich nach Kenntnis der Bundesregierung zum Stichtag 30. November 2018 weniger als 15 Monate in Deutschland auf?

Zum Stichtag 30. November 2018 befanden sich ausweislich des Ausländerzentralregisters (AZR) 59 197 Personen im erwerbsfähigen Alter mit einem laufenden Asylverfahren seit der letzten Einreise weniger als 15 Monate in Deutschland.

11. Wie viele Personen im erwerbsfähigen Alter, die im Besitz einer Duldung sind, halten sich nach Kenntnis der Bundesregierung zum Stichtag 30. November 2018 weniger als 15 Monate in Deutschland auf?

Zum Stichtag 30. November 2018 befanden sich ausweislich des AZR 12 963 Personen im erwerbsfähigen Alter mit einer Duldung seit der letzten Einreise weniger als 15 Monate in Deutschland.

12. Wie viele Personen im erwerbsfähigen Alter, die sich in einem laufenden Asylverfahren befinden, halten sich nach Kenntnis der Bundesregierung zum Stichtag 30. November 2018 bereits länger als 15 Monate in Deutschland auf?

Zum Stichtag 30. November 2018 befanden sich ausweislich des AZR 228 327 Personen im erwerbsfähigen Alter mit einem laufenden Asylverfahren seit der letzten Einreise 15 Monate und länger in Deutschland.

13. Wie viele Personen im erwerbsfähigen Alter, die im Besitz einer Duldung sind, halten sich nach Kenntnis der Bundesregierung zum Stichtag 30. November 2018 bereits länger als 15 Monate in Deutschland auf?

Zum Stichtag 30. November 2018 befanden sich ausweislich des AZR 89 111 Personen im erwerbsfähigen Alter mit einer Duldung seit der letzten Einreise 15 Monate und länger in Deutschland.

14. Wie viele Personen im ausbildungsfähigen Alter (Altersstufen von 15 Jahren bis unter 30 Jahren), die sich in einem laufenden Asylverfahren befinden, befinden sich nach Kenntnis der Bundesregierung zum Stichtag 30. November 2018 in einer Berufsausbildung?

Der Bundesregierung liegen keine Zahlen im Sinne der Frage vor.

15. Wie viele Personen im ausbildungsfähigen Alter (Altersstufen von 15 Jahren bis unter 30 Jahren), die im Besitz einer Duldung sind, befinden sich nach Kenntnis der Bundesregierung zum Stichtag 30. November 2018 in einer Berufsausbildung?

Der Bundesregierung liegen keine Zahlen im Sinne der Fragestellung vor.

16. Anhand welcher Kriterien bzw. Prüfpunkte soll die Plausibilitätsüberprüfung (vgl. Referentenentwurf vom 26. November 2018, S. 75) des jeweiligen Aufenthaltszwecks nach Ansicht der Bundesregierung durchgeführt werden (bitte einzeln ausweisen)?

Hinsichtlich der Prüfkriterien der BA wird auf die Antwort zu den Fragen 13 bis 15 verwiesen.

17. Aus welchen Gründen werden die neu eingeführten Regelungen zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufsausbildung sowie zur Ausbildungsplatzsuche, zu Anerkennung ausländischer Qualifikationen und zum beschleunigten Fachkräfteverfahren erst fünf Jahre nach Inkrafttreten evaluiert (Referentenentwurf vom 26. November 2018, S. 79)?

Ein Evaluierungszeitraum von fünf Jahren nach Inkrafttreten entspricht dem üblichen Vorgehen. Zu diesem Zeitpunkt liegen hinreichende Erfahrungen und Datenmaterial für eine Evaluierung vor.

18. Plant die Bundesregierung, zu den in Frage 17 genannten Sachverhalten etwaige Zwischenevaluationen durchzuführen?
- a) Wenn ja, wie viele Zwischenevaluationen sind in welchen Zeitabständen vorgesehen?
- b) Wenn ja, welche Sachverhalte sollen konkret evaluiert werden (bitte einzeln ausweisen)?

Die Fragen 18 bis 18b werden zusammen beantwortet.

Der Regierungsentwurf sieht vor, dass einzelne Aspekte der neu eingeführten Regelungen sowie weiterer Vorschriften auch schon nach zwei Jahren evaluiert werden können. Dies soll insbesondere für die Regelungen zum Aufenthalt zur Berufsausbildung, zur Ausbildungsplatzsuche sowie zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufsausbildung gelten. Die genaue Ausgestaltung ist noch offen. Über sie wird nach Inkrafttreten des Gesetzes entschieden.

19. Aus welchen Gründen wird im Referentenentwurf vom 26. November 2018 kein konkretes Datum genannt, an dem der entsprechende Evaluationsbericht vorliegen soll?

Der genannte Zeitpunkt von fünf Jahren ist aus Sicht der Bundesregierung hinreichend konkret. Zudem ist vorgesehen, dass die neu geschaffenen Möglichkeiten zum Aufenthalt zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen im Rahmen von Vermittlungsabsprachen in § 16d Absatz 4 Nummer 2 des Aufenthaltsgesetzes-Entwurf (AufenthG-E), zur Ausbildungsplatzsuche in § 17 Absatz 1 AufenthG-E und zur Arbeitsplatzsuche in § 20 Absatz 1 AufenthG-E fünf Jahre nach ihrem Inkrafttreten wieder außer Kraft treten.

20. Inwiefern und inwieweit können nach Ansicht der Bundesregierung die Ergebnisse der Evaluation noch angemessen und zeitgerecht in die politische Willensbildung einfließen, wenn gleichzeitig – gegebenenfalls sogar vorher – bereits über die Frage entschieden werden soll, ob die Regelungen zur Ausbildungs- und zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufsausbildung nach fünf Jahren erneut be- oder entfristet werden sollen (vgl. Referentenentwurf vom 26. November 2018, S. 79)?

Die Bundesregierung ist bestrebt, die Evaluierung rechtzeitig vor dem Außerkrafttreten der Vorschriften durchzuführen.

21. Aus welchen Gründen wird die geplante Evaluation durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) durchgeführt und nicht durch eine unabhängige wissenschaftliche Institution?

Nach dem Regierungsentwurf sollen die Vorschriften durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Auswärtigen Amt evaluiert werden. Darüber, wer die Evaluierung durchführt und ob dies durch eine unabhängige wissenschaftliche Institution erfolgt, werden die Ressorts nach Inkrafttreten des Gesetzes entscheiden.

