

An die Ministerpräsidentenkonferenz (MPK) der Bundesländer

Frankfurt am Main, 30.11.2018

Entwurf zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Sehr geehrte Ministerpräsidentinnen,
sehr geehrte Ministerpräsidenten,

seit langem ist es landes- und kommunalpolitischen Akteuren aus Zivilgesellschaft und Wirtschaft ein dringliches Anliegen, aufenthaltsrechtliche Lösungen für geflüchtete Menschen auf den Weg zu bringen, die sich bereits in Ausbildung oder Beschäftigung befinden oder bei denen dies aufgrund ausbildungs- und berufsorientierter Integrationsschritte zu erwarten ist. Aktuell werden im Rahmen des Referentenentwurfs zu einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG) Aspekte der nachhaltigen inländischen Fachkräftesicherung diskutiert. Dazu gehören auch in Deutschland lebende Asylsuchende und Geduldete.

Hierzu sieht der Entwurf des FKEG die Ausweitung von **Arbeitsverboten** (§ 60a Abs. 6 AufenthG), **Neuregelungen zur Ausbildungsduhlung** (§ 60b AufenthG) sowie die **Einführung einer Beschäftigungsduhlung** (§ 60c AufenthG) vor.

Die vorgeschlagenen Regelungen werden allerdings nicht zur angestrebten Rechtssicherheit führen, weder für die betroffenen Ausländer*innen noch für ausbildungs- und einstellungsbereite Arbeitgeber. Vielmehr läuft die überwiegende Mehrzahl der gesetzlichen Vorschläge dieser Motivation durch ausdrücklich neu eingeführte Restriktionen sowie den Aufbau kaum zu nehmender Hürden beim Ausbildungs- und Arbeitsmarktzugang geduldeter Menschen zuwider.

So wird beispielsweise die Einführung von Wartezeiten für die Beschäftigungsduhlung, die Ausländerbehörden einen zusätzlichen Zeitraum für Abschiebungen ermöglichen soll, das **Ziel der Rechtssicherheit sowohl für die betroffene Person als auch für die Arbeitgeber*innen massiv unterlaufen**. Kaum ein Betrieb wird in Ausbildung oder Beschäftigung und Einarbeitung investieren, wenn weiterhin die Gefahr der Abschiebung besteht.

Die politisch viel diskutierte Beschäftigungsduhlung stellt nach dem derzeitigen Entwurf **unüberwindbare Hürden auf**. Gefordert wird unter anderem eine Vollzeitbeschäftigung von 35 Stunden/Woche, eine vollständige Lebensunterhaltssicherung seit mindestens einem Jahr sowie für viele Geflüchtete kaum erfüllbare Sprachkenntnisse, die für das Beschäftigungsverhältnis nicht erforderlich sind. Per se bleiben zahlreiche Personengruppen ausgeschlossen, wie etwa Alleinerziehende oder andere Personen, die in

dem zurückliegenden Zeitraum nicht Vollzeit arbeiten konnten oder den Lebensunterhalt nicht immer vollständig sichern konnten. Kategorisch ausgeschlossen werden damit selbst gut verdienende Fachkräfte, die Teilzeit arbeiten und dennoch ihren Lebensunterhalt vollständig sichern können, sowie vollzeitarbeitende Geringverdienende in Städten mit sehr hohen Lebensunterhaltskosten.

Notwendig ist darüber hinaus die Einführung einer Regelung, von der Studierende, Schüler*innen, Auszubildende und Arbeitnehmende gleichermaßen profitieren. Der derzeitige Entwurf nimmt jedoch nur Personen in Arbeit oder Ausbildung in den Blick. Wenn aufenthaltsrechtliche Perspektiven aber nur über Arbeit und Ausbildung bestehen, werden vor allem junge Menschen, die Schulen und Universitäten verlassen, um ihren Aufenthalt darüber zu sichern, statt ihren begonnenen Bildungsweg fortzusetzen.

Wir bitten daher insbesondere folgende Aspekte zu berücksichtigen:

1. BESCHÄFTIGUNGSVERORDNUNG

§ 32 BeschV: Wiedereinführung der Vorrangprüfung

Im Bemühen um eine inländische Fachkräftesicherung ist es erforderlich, die Vorrangprüfung dauerhaft abzuschaffen. Dies ist allerdings im Entwurf zum FKEG nicht vorgesehen. Zwar ist die Vorrangprüfung nach § 32 Abs. 5 BeschV aktuell noch weitgehend ausgesetzt, sie soll aber automatisch zum 06.08.2019 wieder in Kraft treten. Es ist zu befürchten, dass nach Verabschiedung eines FKEG keine entsprechende rechtliche Änderung mehr kommt. Ab August 2019 würde dann die Vorrangprüfung für geduldete und asylsuchende Menschen in den ersten vier Jahren des Aufenthalts und für alle Regionen Deutschlands durch die Bundesagentur für Arbeit wieder durchgeführt werden müssen. Diese Maßnahme hat sich in der Vergangenheit als bürokratische und zeitliche Blockade sowie administrative Abschreckung für Ausbildungs- und Beschäftigungsbetriebe erwiesen.

Die Vorrangprüfung im nächsten Jahr wieder einzuführen, ist angesichts des massiven Auszubildenden-, Personal- und Fachkräftemangels in zahlreichen Branchen weder nachvollzieh- noch begründbar.

Im Zuge des FKEG und im Sinne einer inländischen Fachkräftesicherung muss die Vorrangprüfung auf Dauer und flächendeckend abgeschafft werden, zumindest aber § 32 Abs. 5 BeschV zu entfristen.

2. ARBEITSVERBOTE

§ 60a Abs. 6 AufenthG: Verschärfte Arbeits- und Bildungsverbote

Der Entwurf hält weiter an den strikten Arbeitsverboten für Schutzsuchende fest. Zusätzlich wird ein Verbot pauschal für alle Betroffene aus vermeintlich sicheren Herkunftsländern erteilt, selbst wenn sie gar keinen Asylantrag gestellt oder diesen zurückgenommen haben. Sanktioniert wird damit allein die Herkunft aus einem dieser Staaten. Es trifft potenziell auch ehemalige Inhaber*innen von Aufenthaltstiteln, die anderen Zwecken dienen (wie Studium, Arbeit, Familie). Es besteht jedoch kein sachlicher Grund, diese Personen allein in Anknüpfung an ihre Herkunft gegenüber Personen aus sonstigen Herkunftsländern schlechter zu stellen.

Weiter wird ein neues Verbot in Form eines Bildungsverbots eingeführt, indem den von Arbeitsverboten betroffenen Menschen die Aufnahme oder Fortführung (!) einer schulischen Berufsausbildung versagt wird. Damit wird Menschen verboten, sich ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend entwickeln zu können. Diese eklatanten Eingriffe in Persönlichkeitsrechte von vor allem jungen Menschen widersprechen jeglichen sozialpolitischen und menschenrechtlichen Grundwerten unserer Verfassung.

Aus langjähriger Erfahrung in der Flüchtlingshilfe wissen wir, dass viele der betroffenen Menschen kurzfristig nicht zurückkehren können. Die vorgeschlagenen Verbote führen zu einem faktischen Verlust der Erwerbsfähigkeit, mit allen umfangreichen Folgen für die Betroffenen selbst, aber auch für Kommunen und Länder.

Die unverhältnismäßigen Arbeits- und Bildungsverbote sind zu streichen.

3. AUSBILDUNGSDULDUNG

a) § 60b AufenthG: Ausbildungsduhlung statt Aufenthaltserlaubnis

Die von zivilgesellschaftlichen und Arbeitgebergruppen geforderte Erhöhung der Rechtssicherheit für Menschen in Ausbildung wird mit der reformierten Ausbildungsduhlung nicht erreicht. Dabei hat gerade die bisherige Praxiserfahrung gezeigt, dass die Ausgestaltung der Ausbildungsduhlung teils mit massiven Umsetzungsproblemen behaftet ist. Die Folgen sind weiterhin Unsicherheiten sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Arbeitgebern, auch wird ein gleichberechtigter Zugang zu den arbeitsmarktlichen Unterstützungsinstrumenten des SGB III verhindert.

Statt einer Duldung ist für Menschen in Ausbildung die Einführung einer Aufenthaltserlaubnis erforderlich.

b) § 60b Abs. 1 Satz 2 AufenthG: Verweigerung der Ausbildungsduhlung

Nach derzeitiger Rechtslage entsteht ein gesetzlicher Anspruch auf Erteilung der Ausbildungsduhlung, sobald die Erteilungsvoraussetzungen erfüllt werden. Der vorliegende Entwurf zum FKEG sieht hingegen vor, dass die Erteilung »in Ausnahmefällen« selbst bei Erfüllung aller Voraussetzungen versagt werden kann. Eine weitergehende Konkretisierung enthält der Gesetzestext nicht, woraus automatisch ein Ermessensspielraum auf der Entscheidungsebene lokaler Ausländerbehörden entsteht. Die vorliegenden Praxiserfahrungen belegen, dass nicht hinreichend konkretisierte Ermessensspielräume wie z.B. bei Beschäftigungserlaubnissen sehr unterschiedlich angewendet werden. Schon jetzt kommt es zu gesetzlich nicht zwingenden und abstrusen Ablehnungen. Dies wäre dann auch im Rahmen der Ausnahmeprüfung zu befürchten.

Die Begründung des Entwurfs nennt neben Scheinausbildungsverhältnissen auch Ausbildungen, bei denen von vornherein aufgrund konkreter Anhaltspunkte ausgeschlossen erscheinen soll, dass die Ausbildung zum Erfolg führen könne. Es steht aber den Ausländerbehörden nicht zu, anstelle des Arbeitgebers zu entscheiden, ob er mit der betreffenden Person ein Ausbildungsverhältnis eingeht oder nicht bzw. die Ausbildung dieser Person zutraut oder nicht.

Die Einführung eines neuen Prüfungspunktes von »Ausnahmen« eröffnet nicht nachvollziehbare Interpretationsspielräume für Ausländerbehörden und konterkariert den bundesweit gegebenen gesetzlichen Anspruch auf die Ausbildungsduhlung.

c) § 60b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b AufenthG: Helfer*innenausbildung

Auch für Assistenz- und Helfer*innenausbildungen soll ein Anspruch auf eine Ausbildungsduhlung eingeführt werden. Dies ist zwar eine positive Entwicklung, allerdings ist eine Voraussetzung dafür, dass schon im Moment der Antragstellung, also vor Antritt dieser Ausbildung, bereits eine Ausbildungsplatzzusage für eine daran anschließende qualifizierte Berufsausbildung vorliegen muss. Von Ausbildungsbetrieben wird demnach erwartet, sich aus betrieblicher Sicht verfrüht und faktisch

bedingungslos auf eine verbindliche Ausbildungsplatzzusage einzulassen, ohne die auszubildende Person vorher auch nur einen Tag am Arbeitsplatz erlebt zu haben.

Die im Kern begrüßenswerte Erweiterung wird durch die überzogene Bedingung ins Leere laufen.

d) § 60b Abs. 2 AufenthG: Verschärfte Voraussetzungen

Wartezeit (Nr. 2): Neu gefordert wird für eine Ausbildungsduldung für Geduldete eine Wartezeit von sechs Monaten. Sie soll den Ausländerbehörden explizit Zeit für Abschiebungen schaffen. Dies stellt eine massive, nicht nachvollziehbare Verschlechterung zur derzeitigen Rechtslage dar. Dass ein Arbeitgeber unter diesen Bedingungen kaum in die Ausbildung einer geduldeten Person investieren will, wenn jederzeit mit ihrer Abschiebung gerechnet werden muss, liegt auf der Hand. Diese groteske Situation und enorme Rechtsunsicherheit wird weder Geduldete zur Jobaufnahme ermutigen noch Arbeitgeber zur Jobvergabe.

Die Wartezeit ist ersatzlos zu streichen.

Identitätsklärung (Nr. 3): Die Identitätsklärung wird – anders als bisher – zwingende Voraussetzung für die Erteilung der Ausbildungsduldung. Von demjenigen, der keinen Aufenthaltstitel bekommt, werden so trotzdem schon die gleichen Bedingungen wie zur Aufenthaltserlaubnis gefordert. Dabei wird zusätzlich gefordert, dass die Identität innerhalb einer grundsätzlich sechsmonatigen Frist schon nach Einreise geklärt ist.

Statt die Statusfrage rechtssicher zu gestalten, wird damit allein die Bringschuld erhöht. Zwar soll die Frist gewahrt sein, wenn alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen für die Klärung ergriffen wurden, allerdings ist nach wie vor völlig unklar, was unter solche zumutbaren Maßnahmen fällt. Schon bisher zeigen sich hier in der Praxis unterschiedliche Anforderungen. In der Gesetzesbegründung wird allein auf *amtliche* Dokumente abgestellt. Gerade für Betroffene, die noch im Asylverfahren sind, würde ein solches Erfordernis einen eklatanten Verstoß gegen die Genfer Flüchtlingskonvention bedeuten – von ihnen darf nicht verlangt werden, dass sie zur amtlichen Dokumentenbeschaffung Kontakt zur Heimatbehörde aufnehmen. Da Asylverfahren selbst bei einer schnellen Entscheidung durch das Bundesamt auch durch ein Klageverfahren regelmäßig länger als sechs Monate dauern können, wären dadurch in Zukunft fast alle Geduldeten von dieser Regelung ausgeschlossen.

Bei der Frist handelt es sich zudem um eine Ausschlussfrist. Ein solch dauerhafter Ausschluss ist kontraproduktiv, wenn die Identitätsklärung länger dauert. Es gibt eine Vielzahl an Fallkonstellationen je nach Herkunftsland, bei denen eine solche amtliche Klärung nicht innerhalb der Frist zu schaffen ist. Zudem müssten die Betroffenen während der ersten Wochen nach ihrer Einreise in den Erstaufnahmeeinrichtungen und AnKER-Zentren über die erforderlichen Maßnahmen und deren Konsequenzen konkret informiert werden. Während dieser Zeit unterliegen sie aber in den Einrichtungen vielen Einschränkungen, sodass die zeitnahe Erfüllung dieser Mitwirkungspflichten kaum realisierbar erscheint.

Diese Neuregelung ist realitätsfern und lässt viele Unklarheiten offen. Die zeitliche Verengung der Identitätsklärung ist abzulehnen.

»Konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung« (Nr. 4): Der Entwurf nennt nicht abschließend »konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung«, ab deren Einleitung eine Ausbildungsduldung nicht erteilt werden darf.

Unter anderem soll eine Duldung dann nicht mehr möglich sein, wenn »eine ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Reisefähigkeit veranlasst wurde«. Allein die Veranlassung einer ärztlichen Untersuchung

könnte so von der Ausländerbehörde zum Anlass genommen werden, regelmäßig frühzeitig die Erteilung einer Ausbildungsduldung zu verhindern. Ohnehin stellt eine ärztliche Untersuchung keine konkrete Abschiebemaßnahme dar.

Außerdem soll eine Ausbildungsduldung dann nicht möglich sein, wenn ein Dublin-Verfahren eingeleitet wurde. Völlig offen bleibt bei der Formulierung, für welchen Zeitraum dieses Duldungsverbot gelten soll und was passiert, wenn keine Überstellung in einen anderen Mitgliedstaat erfolgt. Dies ist umso unklarer vor dem Hintergrund, dass auf europäischer Ebene die Abschaffung der Fristenregelung der Dublin-Verfahren diskutiert wird und damit die »Einleitung« eines Dublin-Verfahrens zu einem Dauerzustand führen würde.

Durch die Erweiterung der konkreten Abschiebemaßnahmen bestehen enorme Spielräume, anlasslos und frühzeitig die Erteilung einer Ausbildungsduldung zu verhindern. Diese Regelbeispiele sind zu streichen.

e) Keine Duldung für Einstiegsqualifizierung

Weiterhin vom Gesetzestext unberücksichtigt bleiben Einstiegsqualifizierungen, obwohl diese unmittelbar auf die Ausbildung vorbereiten sollen und zudem von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden.

Die Ausbildungsduldung muss sich auf die Einstiegsqualifizierungen erstrecken.

f) Keine Duldung für Familienmitglieder

Für die engsten Familienangehörigen gibt es keine aufenthaltsrechtliche Ableitung aus der Ausbildungsduldung. Diese ist aber dringend erforderlich, da eine Familientrennung unter diesen Gesichtspunkten nicht zumutbar ist.

Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass auch die Familienangehörigen eine Duldung erhalten müssen.

4. BESCHÄFTIGUNGSDULDUNG

a) § 60c AufenthG: Beschäftigungsduldung als Nebelkerze

Mit der Einführung einer Beschäftigungsduldung wird politisch eine neue Aufenthaltsperspektive suggeriert, obwohl sie weder mit einem Aufenthaltstitel vergleichbar ist, noch in der Praxis bei der derzeitigen Ausgestaltung tatsächlich vermehrt zur Anwendung kommen kann.

Faktisch sind die im FKEG vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen zu einer Beschäftigungsduldung derart hoch angesetzt und restriktiv formuliert, dass sie realistischer Weise für die meisten Geduldeten unerreichbar bleiben wird. Die Erkenntnisse zur wenigen Wirksamkeit der Bleiberechtsregelungen nach den §§ 25a und b AufenthG, an die geringere Anforderungen gestellt werden, lassen daher den Schluss zu, dass die neue Beschäftigungsduldung überwiegend ins Leere laufen wird.

Auch könnte nahezu allen Menschen, die von der Neuregelung erfasst werden sollen, bereits jetzt eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG erteilt werden. § 25 Abs. 5 AufenthG sieht eine Aufenthaltserlaubnis vor, wenn eine Ausreise aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist. Dabei besteht nach 18 Monaten Duldung sogar ein Regelerteilungsanspruch auf den Aufenthaltstitel, ohne dass – wie bei der Beschäftigungsduldung – zusätzliche Anforderungen wie die 18-monatige

Vollzeitbeschäftigung in Verbindung mit einer 12-monatigen Lebensunterhaltssicherung gestellt werden. Wer die Voraussetzungen für eine Beschäftigungsduldung erfüllt, bei dem wird regelmäßig auch die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG möglich sein, da in diesen Fällen auch die Ausreise aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist.

Hinzu kommt, dass die Beschäftigungsduldung nur einen »Regelanspruch« begründet und damit weiterhin Ermessensspielräume offen lässt.

Die Einführung der Beschäftigungsduldung ist überflüssig. Es bedarf einer neuen Aufenthaltserlaubnis unter erreichbaren Bedingungen, auf die ein Anspruch bei Erfüllung der Voraussetzungen besteht.

b) § 60c Abs. 1 AufenthG: Nicht erfüllbare Voraussetzungen

Die Voraussetzungen, eine Beschäftigungsduldung zu erhalten, sind extrem hoch. Der Entwurf fordert eine mindestens 12-monatige andere Duldung im Vorfeld, ein Arbeitsverhältnis seit mindestens 18 Monaten mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche sowie eine nach vier (!) verschiedenen Ausschlussfristen geregelte Einleitung erforderlicher und zumutbarer Maßnahmen zur Identitätsklärung. Zusätzlich muss der Lebensunterhalt innerhalb der letzten zwölf Monate vor Antragstellung vollständig gesichert worden sein und auch künftig werden und es müssen ausreichende Sprachkenntnisse vorliegen.

Wartezeit: Bereits der unmittelbare Zugang zur Beschäftigungsduldung bleibt ausdrücklich versperrt. Nur wer die gesetzliche Wartezeit von 12 Monaten in einer anderen Duldung überstanden hat und seit 18 Monaten eine entsprechende Arbeitsstelle hat, hat danach zumindest theoretisch den Zugang zu einer Beschäftigungsduldung. D. h. Personen, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, werden offenbar gezielt ein Jahr lang »zwischengeparkt«, um explizit in diesen Zeitraum an einer möglichen Abschiebung festhalten zu können. Dass kaum ein Arbeitgeber sich unter diesen Bedingungen für die Beschäftigung einer geduldeten Person entscheiden wird, wenn jederzeit mit ihrer Abschiebung gerechnet werden muss, liegt auch hier auf der Hand. Einerseits verlangt man diese Voraufenthaltszeiten, um sie zu Abschiebungen zu nutzen, andererseits sollen die Menschen bereits erhebliche Beschäftigungszeiten nachweisen. Noch dazu werden im Zusammenhang mit den anderen Voraussetzungen besondere Integrationsanstrengungen des Betroffenen verlangt, obwohl die extreme Sorge der Abschiebung besteht.

Lebensunterhalt, Regelarbeitszeit: Per se sind von der jetzigen Regelung zahlreiche Personengruppen ausgeschlossen, wie etwa Alleinerziehende oder andere Personen, die in den zurückliegenden 18 Monaten weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten konnten. Kategorisch ausgeschlossen werden damit auch gutverdienende Fachkräfte, die Teilzeit arbeiten und dennoch ihren Lebensunterhalt vollständig sichern können, sowie vollzeitarbeitende Geringverdienende in Städten mit sehr hohen Lebensunterhaltskosten. Einschränkungen bei den Voraussetzungen wie beispielsweise bei der Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG gibt es nicht. Letztere verlangt aktuell eine »überwiegende« Lebensunterhaltssicherung bzw. die Erwartung, dass diese künftig zu erwarten ist, wobei der Bezug von Wohngeld unschädlich ist. Diese Anforderungen für eine Duldung (!) sind völlig unverhältnismäßig.

Spracherfordernis: Das Spracherfordernis ist ebenfalls überzogen. Gefordert werden laut Entwurf »ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache«, was einem Niveau von B1 entspricht. Dabei ist bei Anstellung offensichtlich, dass die Sprachkenntnisse dem Arbeitgeber für die Ausübung der Tätigkeit, für die ein Bedarf besteht, ausreichen. Zum Vergleich: Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG verlangt nach einem 6- bzw. 8-jährigen Voraufenthalt allein hinreichende mündliche (!) Kenntnisse, was einem mündlichen Niveau von A2 entspricht. Bei der reinen Beschäftigungsduldung aber soll bereits nach 18 Monaten auch schriftlich ein Niveau von B1 gefordert werden.

Identitätsklärung: Bereits für die Beschäftigungsduldung werden nun die gleichen Bedingungen wie zur Aufenthaltserlaubnis gefordert. Dabei wird zusätzlich gefordert, dass die Identität innerhalb einer grundsätzlich sechsmonatigen Frist nach Einreise (nicht nach Asylantrag!) geklärt ist. Wie schon bei der Ausbildungsduldung ist diese zeitliche Verengung realitätsfern und lässt zu viele Unklarheiten offen (siehe oben).

Es ist völlig widersinnig, die Kriterien für den Erhalt einer Beschäftigungsduldung, während der die Menschen weiterhin vollziehbar ausreisepflichtig bleiben, höher anzusetzen als für einen rechtssicheren Aufenthalt.

Die Voraussetzungen der Beschäftigungsduldung müssen dringend überarbeitet werden. Nicht gefordert werden können höhere Voraussetzungen als solche, die für eine Aufenthaltserlaubnis erforderlich sind. Auch benachteiligte Personengruppen wie Alleinerziehende müssen von den Neuregelungen profitieren können.

c) § 60c Abs. 1 AufenthG: Beiderseitige Haftung von Ehegatten

Der Entwurf sieht bei Ehegatten vor, dass keiner der beiden eine Beschäftigungsduldung erhält, wenn bestimmte Voraussetzungen (z.B. ausreichende Deutschkenntnisse) nicht bei *beiden* Ehegatten vorliegen. Diese »Sippenhaft« ist mit dem grundgesetzlichen Schutz von Ehe und Familie kaum zu vereinbaren. Eine solche beiderseitige Haftung gerade beim Spracherwerb ist lebensfremd, müssten doch beide Ehegatten stets gleich schnell die Sprache erlernen können. Dies gilt auch dann, wenn nur einer der beiden einer Arbeitstätigkeit nachgehen kann, was wesentlich zum Spracherwerb beitragen kann. Ohnehin ist das Spracherfordernis (B1-Niveau) viel zu hoch angesetzt (s.o.).


Die beiderseitige Haftung von Ehegatten ist zu streichen.

Wir appellieren an Sie, sich für eine deutliche Verbesserung der aktuellen Vorschläge einzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen



Andreas Lipsch
Vorsitzender



Günter Burkhardt
Geschäftsführer