



Antrag

der Abgeordneten **Claudia Stamm**

Pflegenotstand bekämpfen – Integration fördern

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, Asylbewerberinnen und Asylbewerber im laufenden Asylverfahren und abgelehnte Asylbewerberinnen und Asylbewerber im Freistaat Bayern, die geeignet sind und ihre Eignung durch Ableistung eines Praktikums nachgewiesen haben, als Fachkräfte in der Altenpflege zu arbeiten, unabhängig von ihrem aufenthaltsrechtlichen Status und dem Stand ihres Asylverfahrens die Möglichkeit einzuräumen, eine Ausbildung in der Altenpflege aufzunehmen oder als Fachkraft in der Altenpflege bei einem anerkannten Träger zu arbeiten.

Die Staatsregierung soll die Ausländerbehörden, darauf hinweisen, ihr Ermessen bei der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis oder einer Ausbildungserlaubnis im Regelfall – soweit keine Ausschlussgründe nach § 60 a Abs. 6 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) vorliegen – möglichst dahingehend auszuüben, dass für eine Ausbildung oder eine Beschäftigung in der Altenpflege eine Erlaubnis erteilt wird.

Begründung:

Die Pflege ist in Not. Das erklärte der Sozialverband VdK Deutschland e. V. im Herbst 2017. Im Januar 2018 erklärte das Nachrichtenmagazin „Der Spiegel“ in seiner Titelgeschichte gar das „Ende“ der Pflege. Die Pflege leidet unter vielen Problemen, eins ist der chronische Mangel an Pflegekräften. Ein städtisches Klinikum in München zahlt 8.000 Euro für die Vermittlung einer neuen Pflegekraft. Die Staatsregierung hat 2016 für Bayern eine Versorgungslücke von knapp 15.000 Fachkräften in der ambulanten Pflege und fast 50.000 Pflegekräften in der stationären Altenpflege vorausgesagt. Um diese Versorgungslücke zu schließen, müssten laut einem, von der Staatsregierung in Auftrag gegebenen Gutachten jährlich 4.500 Menschen eine Ausbildung in der Pflege beginnen. Tatsächlich sind es jedoch deutlich weniger. Der Pflegenotstand wird sich nach Expertenmeinung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten noch massiv verschärfen. Ein Mittel dem entgegen zu steuern, ist die

Ausbildung geeigneter Fachkräfte. Allerdings können auf dem deutschen Ausbildungsmarkt nicht mehr ausreichend Nachwuchskräfte angeworben werden, qualifizierte Pflegekräfte sind weder im EU- noch im Nicht-EU-Ausland in ausreichender Zahl zu finden. Die Agentur für Arbeit führt fast alle Pflegeberufe auf der Liste der Mangelberufe und versucht Fachkräfte international anzuwerben. In der Regel müssen die im Ausland angeworbenen Fachkräfte jedoch zunächst entsprechende Deutschkenntnisse erwerben und ihre fachliche Qualifikation im ersten Berufsjahr nachholen. Dies ist in der Regel mit hohen Kosten verbunden (3.700 Euro/pro Fachkraft für den Arbeitgeber), zudem zeigt die Berichterstattung der letzten Monate über den Betrug mit nicht erbrachten Pflegedienstleistungen, dass das Geschäft mit ausländischen Pflegekräften auch kriminellen Machenschaften Tür und Tor öffnet. Eine Eingliederung von geeigneten Arbeitskräften, die sich bereits im Land befinden und die einen Arbeitgeber oder Ausbildungsplatz gefunden haben, bietet dagegen zahlreiche Vorteile. Der Arbeitgeber kann den Auszubildenden ausreichend kennen lernen und die Eignung prüfen. Die Integrationsprognose ist auch durchweg besser einzustufen, als bei Arbeitskräften, die erst neu zuwandern.

Abgelehnte Asylbewerber haben bis zu ihrer Ausreise in der Regel einen mehrjährigen Aufenthalt in Deutschland. In dieser Zeit nehmen viele Beschäftigungen auf, nehmen an Integrationsmaßnahmen teil und erwerben Deutschkenntnisse. Sie stehen damit dem deutschen Arbeitsmarkt bereits wesentlich näher, als Menschen, die erst angeworben und qualifiziert werden müssten. Auf den Bedarf der deutschen Arbeitgeber nach Fachkräften hat der Bundestag 2016 mit dem Integrationsgesetz reagiert. Seitdem haben auch abgelehnte Asylbewerberinnen und Asylbewerber die Möglichkeit in Deutschland eine Ausbildung zu beginnen. Zum Schutz der berechtigten Interessen der Arbeitgeber sollen Asylbewerberinnen und Asylbewerber für die Dauer der Ausbildung (im Regelfall drei Jahre) und die beiden ersten Beschäftigungsjahre eine Duldung erhalten. Das Bundesministerium des Inneren hat in seinen Anwendungshinweisen zur Duldungserteilung nach § 60 a AufenthG vom 30.05.2017 festgestellt: „Die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis steht nach § 4 Abs. 2 Satz 3 AufenthG im Ermessen der Ausländerbehörden. Wenn die Voraussetzungen von § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG vorliegen, ist das Ermessen in Bezug auf die Beschäftigungserlaubnis in der Regel zugunsten des Ausländers weitgehend reduziert, um den Anspruch des Ausländers auf Duldungserteilung nach § 60a Abs. 2 Satz 4 Auf-

enthG nicht zu konterkarieren.“ In der Praxis legen die Bundesländer die Handhabung sehr unterschiedlich aus, dabei gilt Bayern als besonders restriktiv. So sieht etwa das Bundesland Nordrhein-Westfalen einen Ausschlussgrund von der 3+2-Regelung nur dann gegeben, wenn die Abschiebung bereits terminiert ist oder Passersatzpapiere beantragt wurden und mit ihrer Ausstellung zeitnah zu rechnen ist. In Bayern gilt bereits die Aufforderung zur Beschaffung eines Passes als ausreichend. Vergleichbares gilt für die Klärung der Identität.

Eine restriktive Handhabung der 3+2-Regelung ist angesichts des Pflegenotstandes in bayerischen Krankenhäusern und Seniorenheimen nicht nachvollziehbar. Vielmehr sollte aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels die Aufnahme einer Ausbildung in Pflegeberufen gefördert werden. Soweit abgelehnte Asylbewerberinnen und Asylbewerber Interesse an einer Ausbildung in einem Pflegeberuf haben und von einem Arbeitgeber für geeignet gehalten werden, sollte der Ermessensspielraum im Sinne einer Ausbildungsaufnahme ausgelegt werden. Neben den grundsätzlichen Anspruch auf eine qualifizierte Ausbildung tritt dabei das öffentliche Interesse an der Ausbildung von Fachkräften in Pflegeberufen.