

üben würde.¹³³ Nach Abs. 3 S. 1 Nr. 5 muss der der Ausländer über die der angestrebten Tätigkeit entsprechenden, mindestens jedoch über hinreichende deutsche Sprachkenntnisse (Niveau A2) verfügen.

§ 16d Abs. 3 AufenthG setzt außerdem grundsätzlich eine **qualifizierte Beschäftigung** voraus (Abs. 3 S. 1). Für reglementierte Berufe, bei denen eine Berufsausübungserlaubnis nötig ist, enthält Abs. 3 in den S. 2 und 3 eine Sonderregelung, die das Erfordernis einer qualifizierten Beschäftigung nach S. 1 entfallen lässt. Dies ist nötig, da der Ausländer in der Situation des Abs. 3 die Berufsausübungserlaubnis erst noch durch Anerkennung erhalten muss – eine qualifizierte Beschäftigung iSd § 16d Abs. 3 S. 1 AufenthG wäre gar nicht möglich. Dies gilt insbesondere bei Gesundheits- und Pflegeberufen, aber auch für alle anderen reglementierten Beschäftigungen (zB Erzieherin bzw. Erzieher). Es wird stattdessen nach § 16d Abs. 3 S. 2 und 3 AufenthG auf die Voraussetzung der qualifizierten Beschäftigung verzichtet und es darf eine Beschäftigung unterhalb des qualifizierten Fachkraftniveaus ausgeübt werden, die auf eine berufliche Beschäftigung, auch nach den Beschäftigungsbedingungen, im Zielberuf hinführt.¹³⁴ Dafür muss es sich bei Pflegeberufen um einen Arbeitgeber handeln, der iSd § 72 SGB XI eine zugelassene Pflegeeinrichtung ist. Soweit dies nicht der Fall ist, muss der Arbeitgeber entweder **tarifgebunden** sein oder es muss sich um einen **kirchlichen Arbeitgeber** handeln, der Arbeitsbedingungen auf Grundlage kirchlichen Rechts festlegt. Die Beschäftigungsbedingungen müssen auf eine berufliche Beschäftigung im angestrebten Zielberuf hinführen. Für eine angestrebte Beschäftigung beispielsweise als Pflegefachperson müssen während der Anerkennungspartnerschaft also Beschäftigungsbedingungen vorliegen, die in der Regel mindestens denen eines Pflegehelfers entsprechen. Diese Beschäftigungsbedingungen können tariflicher Natur, nach kirchlichem Recht oder durch eine Pflegeeinrichtung iSd § 72 SGB XI festgelegt sein.

4. Aufenthaltserlaubnis für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Vermittlungsabsprachen gem. § 16d Abs. 4 AufenthG

Die bereits durch das FEG im Jahr 2020 mit § 16d Abs. 4 AufenthG eingeführte Einwanderungsoption für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Vermittlungsabsprachen setzt – wie die 2023 neu eingeführte Anerkennungspartnerschaft – die ebenfalls keine vorherige Durchführung eines Anerkennungsverfahrens voraus. Die Durchführung

¹³³ BT-Drs. 284/23, 52.

¹³⁴ FW BA AufenthG und BeschV, Ziff. 16d.2a.10.

des gesamten Anerkennungsverfahrens in Deutschland ist dabei an eine bestehende Vermittlungsabprache der BA und der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes gebunden sowie einer tatsächlichen Vermittlung einer Beschäftigung. Verfahren, Auswahl, Vermittlung und Einzelheiten der Durchführung des Verfahrens zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit einem inländischen Referenzberuf werden im Rahmen der Absprachen geregelt. Diese Möglichkeit wird gem. § 16d Abs. 4 S. 1 Nr. 1 AufenthG für nach Landes- oder Bundesrecht reglementierte Pflege- und Gesundheitsberufe¹³⁵ sowie nach § 16d Abs. 4 S. 1 Nr. 2 AufenthG für sonstige ausgewählte Berufe unter Berücksichtigung der Angemessenheit der Ausbildungsstrukturen im Herkunftsland (abzielend auf Handwerksberufe) eröffnet. Der Gesetzgeber will damit in Ergänzung der bereits vorhandenen Möglichkeiten der Gleichstellung von Prüfungszeugnissen durch RVO gem. § 40 Abs. 2 HWO oder auch § 50 Abs. 2 BBiG insbesondere im Bereich des Handwerks dazu beitragen, Anerkennungsverfahren zu erleichtern und zu beschleunigen und somit zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen.¹³⁶ Die BA muss jeweils zustimmen und kann so gewährleisten, dass der Zweck der Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation im Inland bei gleichzeitiger Beschäftigung und Lebensunterhaltssicherung tatsächlich verfolgt wird (§ 2 BeschV).

5. Aufenthaltserlaubnis für Qualifikationsanalysen gem. § 16d Abs. 6 AufenthG

- 60 Ebenfalls neu eingeführt durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus dem Jahr 2023 wurde die nun in § 16d Abs. 6 AufenthG vorgesehene Möglichkeit, für einen Aufenthalt im Inland zur Durchführung einer **Qualifikationsanalyse** ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu sechs Monate zu erhalten (§ 16d Abs. 6 AufenthG). Zweck dieser Regelung ist es, einer ausländischen Fachkraft zu ermöglichen, ihre Kompetenzen in Deutschland ermitteln zu lassen, wenn sie nicht in der Lage ist, die für die Feststellung der Gleichwertigkeit erforderlichen Unterlagen vollständig vorzulegen (zur **Qualifikationsanalyse** vgl. bereits → Rn. 34 ff.). Die Entscheidung, ob eine Qualifikationsanalyse durchgeführt werden kann, wird von der zu-

¹³⁵ Vorbild ist die Vermittlung von Pflegekräften im Rahmen des Programms Triple Win (ein Programm in Kooperation der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit). Es wird seit 2013 und derzeit mit Bosnien-Herzegowina, den Philippinen, Tunesien, Indonesien, Jordanien und Indien umgesetzt.

¹³⁶ BR-Drs. 7/19, 102.

ständigen Anerkennungsstelle in einer Einzelfallprüfung getroffen. Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis setzt nach § 16d Abs. 6 S. 2 AufenthG voraus, dass 1. die zuständige Stelle entschieden hat, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für ein sonstiges Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation vorliegen und die Durchführung einer Qualifikationsanalyse zugesagt wurde, 2. der Ausländer über deutsche Sprachkenntnisse, die der abzulegenden Qualifikationsanalyse entsprechen, in der Regel jedoch mindestens über hinreichende deutsche Sprachkenntnisse, verfügt. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer Beschäftigung bis zu 20 Stunden je Woche. § 16d Abs. 2 AufenthG gilt entsprechend. Stellt die zuständige Stelle nach Durchführung des Verfahrens fest, dass Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahmen erforderlich sind, kann der Aufenthalt nach Abs. 1 oder 3 fortgesetzt werden, sofern die dort jeweils festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind. Eine Anrechnung der Dauer des Aufenthalts nach S. 1 auf die in Abs. 1 oder 3 genannte Höchstaufenthaltsdauer erfolgt nicht.

V. Fazit und Ausblick

Die Möglichkeiten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen leisten weiterhin einen wichtigen Beitrag zu einer **Willkommenskultur** in Deutschland, die insbesondere vor dem Hintergrund des bereits bestehenden und sich weiter abzeichnenden Fachkräftemangels nachhaltig etabliert werden muss. Schwerpunktanliegen bereits des FEG war es, außerhalb inländischer und innereuropäischer Potentiale die Fachkräftesicherung durch eine gezielte und gesteuerte Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten zu flankieren.¹³⁷ Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurden die mit dem FEG geschaffenen Erleichterungen weiter ausgebaut.¹³⁸ Während das FEG noch grundsätzlich an der Gleichwertigkeitsprüfung der Qualifikationen festgehalten hat, um eine langfristige Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen, eröffnete das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung Möglichkeiten zum Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, ohne vorab (vor der Einreise) die Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation nachzuweisen.¹³⁹ Die entsprechend dieser Zielsetzung modifizierten Rechtsgrundlagen (insbesondere für Einreise und Aufenthalt zur Durchführung von

¹³⁷ BR-Drs. 7/19, 1.

¹³⁸ BT-Drs. 20/7394, 2.

¹³⁹ Klaus/Kolb ZAR 2023, 194 (206) mwN.

Qualifizierungsmaßnahmen) mit dem Ziel der vollen Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen müssen aber gleichzeitig Ausgangspunkt und Motivation für effizientere und transparentere administrative Verfahren im Sinne einer größtmöglichen Potentialausschöpfung für Einwanderungsinteressierte und im Inland lebende Migrantinnen und Migranten sein. Im Rahmen der existierenden, durch die Besonderheiten des deutschen Berufsrechts und der föderalen Zuständigkeitsverteilung geprägten und nur eingeschränkt modifizierbaren Verwaltungsstrukturen für Anerkennungsverfahren muss der Fokus auch zukünftig auf eine weitere **Vereinheitlichung** der Verwaltungspraxis und die Bündelung von Kompetenzen gerichtet sein.¹⁴⁰ Der Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages greift diesen Aspekt auf, wonach es gelte bürokratische Hürden „einzureißen“, etwa durch eine konsequente Digitalisierung sowie die Zentralisierung der Prozesse und eine beschleunigte Anerkennung der Berufsqualifikationen. Dies soll durch eine digitale Agentur für Fachkräfteeinwanderung umgesetzt werden – mit einer zentralen IT-Plattform als einheitliche Ansprechpartnerin für ausländische Fachkräfte. Die Agentur soll eine Bündelungs- und Beschleunigungsfunktion umsetzen. Da nicht nur Prozesse der Anerkennung insgesamt (Beruf und Studium) sondern auch alle Prozesse der Erwerbsmigration einbezogen werden sollen, ist sowohl die vorgesehene Mitwirkung der Bundesagentur für Arbeit als auch die vorgesehene Unterstützung der ZAB erforderlich. Neue Strukturen allein dürften den Herausforderungen im Anerkennungsprozess allein jedoch nicht gerecht werden, die Verzahnung aller beteiligten Akteure im föderalen System und die Analyse der Wirkungsweise bestehender Prozesse sind Grundvoraussetzungen, um die ambitionierte Zielstellung, die den Abschluss von Anerkennungsverfahren innerhalb von 8 Wochen umfasst, umzusetzen.

- 62 Auch wenn die Bemühungen der vergangenen Jahre bereits Wirkung zeigen (insbesondere im Bereich der Gesundheitsberufe), sollten auch die weiteren Reformschritte diejenigen Berufe in den Blick nehmen, für die ein Fachkräftemangel bereits besteht oder sich bereits abzeichnet. Es ist zu begrüßen, dass die Relevanz der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen mit dem FEG und dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung auch für andere Berufe, zB im Handwerk, sichtbar wird. Die positiven Effekte der Anerkennung sind in reglementierten Berufen stärker als in nicht reglementierten Berufen, da die vollumfängliche Berufsausübung nur mit einer anerkannten Qualifikation möglich ist. Aber auch im Zuständigkeitsbereich der Industrie-

¹⁴⁰ So bereits BMBF, Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017, 15; BMBF, Bericht zum Anerkennungsgesetz 2018, 59.

und Handelskammern und der Handwerkskammern führt die Anerkennung zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigungswahrscheinlichkeit und der Verdienste.¹⁴¹

Nachdem in den letzten Jahren der Fokus auf den Ausbau von Informations- und Beratungsangeboten für Personen mit ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen gerichtet wurde, sollten in einem nächsten Schritt die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber in den Fokus rücken und personelle und finanzielle Ressourcen für die inhaltliche Ausgestaltung der Anerkennungsverfahren erhöht werden. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Verstärkung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit sollte nicht nur Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen, sondern auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den Fokus rücken. Fehlende Anerkennungen oder Auslöser für Entscheidungen, einen Antrag auf Anerkennung der beruflichen Qualifikation mangels Erfolgchancen nicht zu stellen oder zurückzunehmen, beruhen nicht zuletzt auf **Schwierigkeiten beim Kompetenzvergleich** – sei es durch fehlende oder nicht nachweisbar echte Urkunden oder auch fehlende berufsspezifische Instrumente, die eine zeitnahe Qualifikationsanalyse ermöglichen. Die Notwendigkeit der Schaffung flächendeckender Angebote für Qualifikationsanalysen und Nachqualifizierungen ergibt sich dabei bereits aus der gewachsenen Zahl Geflüchteter in Deutschland (iE → § 5 Rn. 2, 56), die oftmals die vorgesehenen Antragsunterlagen nur fragmentarisch bzw. überhaupt nicht (mehr) vorlegen können. Auch die zum Teil neu geschaffenen Einreise- und Aufenthaltsoptionen gem. § 16d AufenthG setzen vorhandene Strukturen von angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen und Qualifikationsanalysen voraus, um die Zielsetzung der Anerkennung einer vollen Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation zum deutschen Referenzberuf erreichen zu können. Daher ist die politische Zielsetzung, dokumentiert im Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages, der Schaffung einer „Work-and-stay-Agentur“ begrifflich zielführend.

Insgesamt ist festzuhalten, dass eine Beschleunigung der Einreise von Fachkräften mit dem Ziel der Anerkennung der (vollen) Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation im Inland nicht allein durch Modifizierung der Rechtsgrundlagen zu erreichen ist, vielmehr sind auch die personellen **Ressourcen** u. a. in den Auslandsvertretungen und den anderen am Einwanderungsprozess beteiligten Behörden sowie insbesondere in den für die Anerkennung zuständigen Stellen und Behörden zu stärken, um die Regelungen praktisch wirksam werden zu lassen. Der fortentwickelte Rechtsrahmen muss durch Rechtsumsetzung praktisch wirksam werden, was mit Blick auf die Komplexität der Regelun-

¹⁴¹ BMBF, Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023, 30.

gen der Einwanderung im Rahmen der Fachkräfte-, Erfahrungs- und nicht zuletzt der Potenzialsäule mit großen Herausforderungen verbunden sein dürfte. In diesem Kontext ist auch die Forderung nach einer zentralisierten Migrationsverwaltung einzuordnen.¹⁴² Begleitende Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung haben für die Inanspruchnahme der Anerkennungsverfahren eine sehr hohe Bedeutung.¹⁴³ Hierzu dürften die bereits oben erwähnten Zielstellungen der neuen Bundesregierung in Gestalt der Zentralisierung und Digitalisierung im Anerkennungsprozess beitragen.

65 Mit dem FEG hat der Gleichwertigkeitsnachweis nicht an Bedeutung verloren. Wie mit der **Nachweispflicht** der Gleichwertigkeit einer ausländischen Berufsqualifikation zukünftig umgegangen werden soll, war bereits Teil der Diskussionen um das FEG.¹⁴⁴ Anerkennungsverfahren sind nunmehr durch die Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsrechts in einigen Fällen im Aufenthaltsrecht optional (Erfahrungssäule) oder erfolgen erst nach der Einreise (wie zB bei Anerkennungspartnerschaften). Gleichzeitig bleibt die Relevanz für die Berufsausübung (bei reglementierten Berufen) und für alle sonstigen Berufe hinsichtlich der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt hoch. Die Möglichkeit zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen stellt neben dem Spracherwerb ein entscheidender Faktor für die Perspektive von Migrantinnen und Migranten in Deutschland dar. Die Anerkennung von Berufsqualifikationen bleibt auch ein zentrales Element der Fachkräftesicherung bezogen auf die inländischen Potentiale aber auch in Bezug auf die Fachkräfteeinwanderung.

66 § 16d Abs. 3 AufenthG verzichtet auf den vollständigen Gleichwertigkeitsnachweis im Zeitpunkt der Einreise und erlaubt bereits erweiternd eine parallele Beschäftigung im Referenzberuf. Dadurch können zum frühestmöglichen Zeitpunkt Integrationshemmnisse abgebaut werden. Eine Anerkennungspatenschaft setzt aber voraus, dass zukünftig Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auch den Kontakt zueinander aufbauen können. Die flexiblere Dauer der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis im Rahmen des § 16d AufenthG für bis zu drei Jahre entspricht insgesamt den Forderungen zur Öffnung dieser Einreiseoptionen sowie den aus der Praxis gemeldeten Bedarfen bspw. aufgrund längerer Wartezeiten bis zur Anberaumung eines Prüfungstermins oder der Notwendigkeit der Wiederholung einer Prüfung. Ob die Dauer der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis zukünftig als ausreichend zu betrachten ist, wird maßgeblich durch den Ausbau

¹⁴² Klaus/Kolb ZAR 2023, 194 (208 f.) sowie auch Kluth ZAR 2023, 145 (146).

¹⁴³ Vgl. BMBF, Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023, 26 f.

¹⁴⁴ Dazu ausf. Kolb ZAR 2019, 169.

von Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere bei steigenden Antragszahlen bestimmt. Die konkreten Regelungen zu Arbeitsbedingungen, die unmittelbar dem Schutz vor unangemessenen Arbeitsbedingungen und mittelbar dem Schutz anderer tarifgebundener Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer vor Konkurrenz durch billige Arbeitskräfte dienen sollen,¹⁴⁵ sind zu begrüßen. Gleichzeitig steht zu befürchten, dass die Bemühungen um einen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeber an einer schnellen und unbürokratischen Anwerbung und Arbeitnehmerinteressen, einen durch Einwanderung erzeugbaren Druck auf Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen zu vermeiden, die Verwaltung vor neue Herausforderungen stellt.¹⁴⁶

Dabei beruht ein positiver Anerkennungsbescheid in Deutschland größtenteils auf der Bewertung von formalen Berufs- und Bildungsabschlüssen und Ausbildungsinhalten. Berufliche Kompetenzen, die auf **informellen** und **nonformalen Qualifikationen** basieren, werden weitestgehend ausgeblendet, obgleich durch diese Qualifikationen zum Teil mehr berufliche Kompetenzen nachgewiesen werden können als bspw. der Indikator „Berufsabschluss“ es im Einzelfall vermag.¹⁴⁷ Mit dem FEG (2020) wurde im Grundsatz an den hohen Standards der inländischen Referenzberufe festgehalten. Die Chance, umfassende Anerkennungsmöglichkeiten für andere, auf alternativen Bildungsmodellen beruhende Qualifikationen, einzuführen, wurde zum damaligen Zeitpunkt nicht ergriffen. Die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Durchführung einer Qualifikationsanalyse nach § 16d Abs. 6 AufenthG schließt eine Lücke, dürfte aber durch den Nachweis der Lebensunterhaltssicherung einen Großteil der Einwanderungsinteressierten ausschließen (so bereits oben). Um tatsächlich durch Qualifikationsanalysen einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu decken, ist hier die Ausgestaltung von Verfahren der (institutionalisierten) **Validierung** voranzubringen, die zu gleichartigen oder gleichwertigen Zertifizierungen beruflicher Kompetenzen durch den Erwerb informeller oder non-formaler Qualifikationen führen wie eine formale Ausbildung.¹⁴⁸ Der **Europäische Qualifikationsrahmen** (EQR), umgesetzt in den entsprechend weiterzuent-

67

¹⁴⁵ BT-Drs. 20/6500, 81.

¹⁴⁶ Klaus/Kolb ZAR 2023, 194 (207).

¹⁴⁷ Die Berücksichtigung von Qualifikationen außerhalb von formellen Qualifikationsnachweisen hatte auch Eingang in die Gesetzentwürfe der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (BT-Drs. 18/11854, 23 f.) sowie der Fraktion der SPD (BT-Drs. 19/44, 16) zur Schaffung eines Einwanderungsgesetzes gefunden.

¹⁴⁸ Gaylor/Schöpf/Severing, Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden, 2015, 71 ff.; vgl. dazu das Projekt „ValiKom“, in dem vier Handwerkskammern sowie vier Industrie- und Handelskammern ein gemeinsames Verfahren zur Bewertung und Zertifizierung (Validierung) berufsrelevanter Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, konzipieren.

wickelnden **Deutschen Qualifikationsrahmen** (DQR), kann der Ausgangspunkt für eine Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen länderspezifischen Bildungssystemen sein und eine Durchlässigkeit zwischen einzelnen Bildungsgängen ermöglichen.¹⁴⁹ In der Zwischenzeit müssen für diejenigen, denen (vorläufig) keine Gleichwertigkeit zu einem Referenzberuf bescheinigt werden kann, Angebote zur Nachqualifizierung ausgebaut werden, um Potentiale und Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt realisierbar zu machen. Diese Chancen dürfen durch den Fokus der neuen Bundesregierung auf Beschleunigung und Zentralisierung nicht aus dem Blick geraten. Umso erfreulicher ist es, dass das Ziel der Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) Eingang in den Koalitionsvertrag gefunden hat, wengleich ausdrücklich ausschließlich als Instrument für Transparenz und höhere Durchlässigkeit im öffentlichen Dienst zur Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung.

- 68 Gleichzeitig ist es notwendig, die Motivation der Arbeitgeber zu erhöhen, ausländische Berufs- und Bildungsabschlüsse in ihre Fachkräftegewinnungsstrategie einzubeziehen. Denn letztendlich können positive Beschäftigungsperspektiven infolge eines erfolgreichen Anerkennungsverfahrens nur dann eintreten, wenn auch die betriebliche Akzeptanz eines ausländischen Abschlusses hergestellt werden kann.¹⁵⁰ Die Rolle der Arbeitgeber wurde mit dem FEG und auch dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung deutlich gestärkt bei gleichzeitiger Einräumung einer Mitverantwortung im Einwanderungsprozess (→ § 2 Rn. 132). Dies wird besonders deutlich in § 16d Abs. 3 AufenthG, wonach der Arbeitgeber als „Partner“ der Anerkennungspatenschaft fungiert und sich verpflichtet, dem Ausländer die Wahrnehmung der von der zuständigen Stelle zur Anerkennung seiner Berufsqualifikation geforderten Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Es bleibt abzuwarten, ob Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber die Vorteile nutzen können, die mit der Chance auf eine Fachkräftesicherung über eine Anerkennungspatenschaft verbunden sind. Allein der Wille, eine Anerkennungspatenschaft mit einer entsprechenden Vereinbarung einzugehen, reicht in der Praxis nicht aus: Das Matching zwischen den Parteien und die langfristige Bindung der ausländischen Arbeitnehmerin bzw. des ausländischen Arbeitnehmers stellen zentrale Herausforderungen dar, um den Weg zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu ebnen. Die frühzeitige und verbesserte Arbeitge-

¹⁴⁹ Giffey/Müller FRP 2011, 435 (439); Gaylor/Schöpf/Severing, Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden, 2015, 73 f.; vgl. auch Bertelsmann Stiftung, Faire Fachkräftezuwanderung nach Deutschland/Weizsäcker/Neundorf, 2017, 231, 239.

¹⁵⁰ BMBF, Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017, 15 (33).