

Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Die wichtigsten Neuerungen im Überblick

Der Bundestag hat am 21. Juni 2023 die Änderung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beschlossen. Diese ist dringend notwendig, denn allorts werden Fachkräfte gebraucht. Um den Fachkräftebedarf mit geeigneten Bewerbern aus dem Nicht-EU-Ausland zumindest teilweise abdecken zu können, werden Möglichkeiten der Einreise und Beschäftigung ausländischer Mitarbeitender ausgeweitet und vereinfacht. Aber nicht nur Fachkräfte stehen im Fokus: Auch die Beschäftigung ausländischer Mitarbeitender ohne Ausbildung oder ohne Anerkennung einer Ausbildung aus dem Ausland wird erweitert.

So sollen mehr Fachkräfte nach Deutschland kommen

Gehalts- und Altersschwellen älterer Beschäftigter

Gehalts- und Altersschwellen bei der Ersteinreise älterer Beschäftigter werden überall dort, wo derzeit noch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit notwendig ist, mit weitreichenderen Ausnahmen versehen, dies gilt insbesondere für Kraftfahrer, Pflegehelfer und Personen aus den Westbalkanstaaten!

Fachkräfte erhalten Anspruch auf den Aufenthaltstitel und dürfen flexibler eingesetzt werden

Für Fachkräfte mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss ist im Rahmen der Fachkräfteeinwanderungsregelungen jede (nicht reglementierte) Tätigkeit gestattet, sie müssen also nicht wie bisher im erlernten Beruf beschäftigt werden!

Unternehmen sollen zukünftig selbst über die Eignung entscheiden.

Bei Erfüllung der Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf den Aufenthaltstitel, ein Ermessen hat die Ausländerbehörde nach der Reform nicht mehr.

Erleichterungen bei der Blauen Karte EU (bluecard)

Die Gehaltsgrenzen werden abgesenkt: Auf 50 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (statt bisher 66,66 %) für alle Fachkräfte mit akademischer Ausbildung und auf 45,3 % (statt bisher 52 %) für Engpassberufe.

Die reguläre Grenze liegt damit bei einem Bruttojahreseinkommen von EUR 43.800,00 statt bisher EUR 58.400,00 und für Engpassberufe bei EUR 39.682,80 statt bisher EUR 45.552,00.

Die Engpassberufe wurden gleichzeitig ausgedehnt und umfassen nun auch Führungskräfte in den Bereichen Produktion und Herstellung von Waren, Bau und Logistik, den Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Kinderbetreuung und Gesundheitswesen.

Für Berufsanfänger gilt in den ersten drei nach Abschluss des Studiums unabhängig vom Engpassberuf die abgesenkte Gehaltsschwelle.

Auch zu Hochschulabschlüssen gleichwertige „tertiäre Bildungsprogramme“ berechtigen zum Erwerb einer Blauen Karte.

Für einen Arbeitsplatzwechsel ist in den ersten zwei Jahren keine Erlaubnis der Ausländerbehörde mehr erforderlich.

Wurden Unterlagen zur Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen für andere Aufenthaltstitel eingereicht, muss dies für die Blaue Karte nicht erneut erfolgen.

Der Familiennachzug wird erleichtert und bei gleichzeitiger Beantragung beschleunigt.

Einfacherer Einsatz von Beschäftigten mit bluecard eines anderen EU-Mitgliedsstaates

Für Geschäftsreisen mit Aufenthalt von nicht mehr als 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen wird kein Aufenthaltstitel und keine Gestattung der Erwerbstätigkeit mehr benötigt.

Für langfristige Aufenthalte in Deutschland werden die Verfahren zum Erwerb einer deutschen bluecard erleichtert.

Erleichterungen für die Beschäftigung von Pflegehelfern

Eine entsprechende Ausbildung berechtigt zukünftig zur Tätigkeit im Rahmen der Duldung und zur Arbeitsplatzsuche. Bei Vermittlungsabsprachen (Projekte der Bundesagentur für Arbeit) werden Anforderungen an Arbeitsplatzangebote und (genau) passende Ausbildung entschärft.

Neuregelung für Saisonarbeitskräfte

Bestehende Möglichkeiten aufgrund von Projekten der Bundesagentur für Arbeit werden erweitert. Diese kann zukünftig für bestimmte Branchen (z.B. Hotels und Gaststätten, Landwirtschaft) Kontingente festlegen, in deren Rahmen Tätigkeiten bis zu sechs Monaten zulässig sind.

Allerdings müssen tarifliche Arbeitsbedingungen gewährt und Reisekosten anteilig übernommen werden, eine Beschäftigung als „Mini-Job“ (kurzzeitige Beschäftigung) ist nicht zulässig.

Der Arbeitgeber führt das Antragsverfahren, bei Tätigkeitsbeginn muss die Arbeitserlaubnis vorliegen.

Neuregelung für Personen aus Westbalkanstaaten

Das Kontingent wird auf 50.000 Personen je Kalenderjahr verdoppelt, die Regelungen gelten zukünftig dauerhaft.

Fachkräfte schon vor Ausbildungsabschluss oder Anerkennung der Ausbildung einfacher beschäftigten

Erleichterungen für Studierende

Die Geltungsdauer der Aufenthaltserlaubnis wird flexibler und in der Regel länger, Nebentätigkeiten (bspw. als Werkstudent) können mit neuen Anrechnungsvorschriften (u.a. einem Arbeitstagekonto) flexibler gestaltet werden.

Der Wechsel des Aufenthaltszwecks, insbesondere zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wird einfacher.

Erleichterung für Teilnehmer von Qualifizierungskursen

Die zulässige Aufenthaltsdauer wird auf zwei bzw. drei Jahre verlängert. Besonders in der Pflege und Medizin war die bisher zulässige Dauer bisher oft nicht ausreichend.

Der Umfang erlaubter Nebentätigkeiten wird auf 20 Stunden pro Woche verdoppelt, auch für Teilnehmer an Sprachkursen.

Umfangreichere Nebentätigkeiten im späteren Beruf erfordern kein konkretes Arbeitsplatzangebot mehr.

Neu eingeführt wird die Anerkennungspartnerschaft, mit der der Mitarbeiter bereits im Zeitraum der Anerkennung mit einer nicht reglementierten, aber gleichwertigen Tätigkeit beschäftigt werden darf, die Anerkennung kann also in Deutschland eingeleitet werden. Sonderregelung für die Pflege: Da – gleichwertige – Fachkrafttätigkeit noch nicht gestattet ist, kann hier auch eine Beschäftigung in

Helfertätigkeiten erfolgen, wenn die Eingruppierung nach Anerkennung zur einer Vergütung als Pflegefachkraft führt. Gleiches gilt auch für andere Branchen mit reglementierten Fachkraftberufen, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist und die Vergütung nach dem Tarifvertrag erfolgt.

Auch für Personen mit Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren wird ein neuer Zugang geschaffen, wenn diese ein Mindestgehalt von EUR 39.000 brutto jährlich oder einen Tariflohn erhalten. Voraussetzung sind eine ausländische Berufsqualifikation oder ein anerkannter Hochschulabschluss. Ausgenommen sind hiervon IT-Berufe.

Auch ein Aufenthalt zur Qualifikationsanalyse ist zukünftig möglich. Ein Ausbildungsplatz darf zukünftig bis zum 35. Lebensjahr gesucht werden.

Der Aufenthaltszweck kann zukünftig frei geändert werden.

Chancenkarte und Punktesystem

Eine Einreise zur Arbeitsplatzsuche ist zukünftig für bis zu 12 Monate möglich, wenn er eine Fachkraft ist oder aus mehreren Kriterien eine ausreichende Anzahl erfüllt wird. Für Kriterien wie Art der Ausbildung, Umfang der Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter und Aufenthalt in Deutschland werden unterschiedlich gewichtete Punkte vergeben.

Mit der Chancenkarte sind Teilzeitbeschäftigungen und Probearbeiten möglich.

Fachkräfte in Deutschland halten

Erleichterung zum Erwerb einer Niederlassungserlaubnis

Fachkräfte müssen nur noch drei Jahre statt bisher vier Jahre auf den Erwerb der Niederlassungserlaubnis warten.

Erleichterung zum Erwerb einer dauerhaften Aufenthaltserlaubnis (Daueraufenthalt-EU)

Zeiten, die in einem anderen EU-Staat mit einer bluecard, als akademische Fachkraft oder Studierender verbracht wurden, werden auf die Mindestaufenthaltsdauer von fünf Jahren angerechnet, wenn mindestens zwei Jahre in Deutschland mit einer Blauen Karte verbracht wurden.

Wichtige Verschärfungen für Unternehmen

Pflicht des Unternehmens zur Zahlung des an die Ausländerbehörde mitgeteilten Entgeltes

Diesen Anspruch kann der Beschäftigte selbst geltend machen, fiktiv zu hoch angegebene Entgelte (zum Erwerb der Erlaubnis) sollen vermieden werden.

Neue Sanktion: Sperre zur Beschäftigung ausländischer Mitarbeitender

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen die ausländerrechtlichen Regelungen, aber auch bei schwerwiegender Benachteiligung oder Verstößen gegen sozialversicherungs-, steuer- oder arbeitsrechtliche Vorgaben kann dem Unternehmen für bis zu 5 Jahre die Beschäftigung ausländischer Mitarbeitender untersagt werden.

Kontakt

Sie haben sich für ein Recruiting im Nicht-EU-Ausland oder für die Entsendung Ihrer Mitarbeitenden nach Deutschland entschieden?

Wir helfen Ihnen gern bei allen rechtlichen Fragen und zusammen mit unseren Partnern auch beim Relocationprozess.

Ansprechpartner:

Kristian Glowé

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel: +49 351 563 90 24

glowe@battke-gruenberg.de

battke-gruenberg.de/recruiting-international