



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

FACHKRÄFTEEIN- WANDERUNG: REFORM- VORHABEN UND PRAXIS

Referierende

Dr. Tina Lorenz, Rechtsanwältin

Kristian Glowe, Rechtsanwalt



GRÜNDE FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER MITARBEITENDER

- ▶ Arbeits- und Fachkräftemangel in nahezu allen Branchen und Regionen
 - ▶ potentielle Bewerber aus Deutschland oder dem EU-Ausland nahezu nicht vorhanden
 - ▶ in Deutschland werden bis 2035 sieben Millionen Fachkräfte fehlen, alleine in Sachsen bis 2030 150.000
- ▶ im Ausland ausgebildete Mitarbeitende haben oft einen anderen (Ausbildungs-)Hintergrund und neue Ideen
 - ▶ zur Erwerbstätigkeit einwandernde Personen haben meist gute Ausbildung

GRÜNDE FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER MITARBEITENDER

- ▶ Belegschaften mit unterschiedlichen Nationalitäten bereichern das Unternehmen
- ▶ besondere Fähigkeiten der ausländischen Mitarbeitenden (z. B. Sprachkenntnisse) können gewinnbringend genutzt werden
- ▶ Mitarbeitende aus dem Ausland haben oft eine engere Bindung zum Unternehmen

FALLSTRICKE BEI DER BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER MITARBEITENDER

- ▶ ausländische Mitarbeitende dürfen nur beschäftigt werden, wenn ihnen die konkrete Erwerbstätigkeit gestattet ist
 - ▶ Umfang der gestatteten Erwerbstätigkeit ergibt sich aus dem Aufenthaltstitel bzw. häufig aus Zusatzblättern
- ▶ Unternehmen müssen vor Aufnahme der Beschäftigung prüfen und dokumentieren, ob die vereinbarte Tätigkeit erlaubt ist
 - ▶ Verstoß stellt Ordnungswidrigkeit dar und kann mit Bußgeld bis EUR 500.000,00 geahndet werden

FALLSTRICKE BEI DER BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER MITARBEITENDER

- ▶ viele unterschiedliche Arten der Aufenthaltstitel und komplexe Nebenbestimmungen erfordern genaue Prüfung und Fristenmanagement
 - ▶ Schulung der Personalabteilung empfehlenswert
- ▶ Kontrolldruck der Behörden relativ groß
 - ▶ Betriebsprüfungen
 - ▶ Kontrollen des Zolls (Schwarzarbeit)
 - ▶ (anonyme) Anzeigen
 - ▶ "Zufallsfunde" der Ausländerbehörden

FALLSTRICKE BEI DER BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER MITARBEITENDER

- ▶ Besonderheiten der Vertragsgestaltung beachten
 - ▶ aufschiebende und auflösende Bedingungen in Bezug auf Aufenthaltstitel/Gestattung der Erwerbstätigkeit
 - ▶ Möglichkeiten der Befristung prüfen
 - ▶ Wahrung erforderlicher Mindestarbeitsbedingungen sicherstellen

FACHKRÄFTEEINWANDERUNG: STATUS QUO

- ▶ seit 2018 gilt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz
 - ▶ Ziel: Deutschland sollte attraktiv für Fachkräfte werden
 - ▶ Fokus lag auf (gut) ausgebildeten Fachkräften in "Mangelberufen"
 - ▶ Folge: wenige Branchen und Berufsfelder profitierten bisher von einfacheren Regelungen
- ▶ Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter bleibt aber insgesamt kompliziert und aufwendig (Bürokratie!)
- ▶ Hauptproblem in der Praxis oft die Anerkennung der Berufsabschlüsse

FACHKRÄFTEEINWANDERUNG: STATUS QUO

- ▶ in bestimmten Branchen funktionieren (z. B. Pflegeberufe)
Vermittlungshilfen der Bundesagentur für Arbeit bereits gut
- ▶ Markt an gut ausgebildeten Fachkräften wird oft unterschätzt
 - ▶ z. B. hochqualifizierte Geflüchtete aus Südamerika
- ▶ geopolitische Entwicklungen haben Bereitschaft zur Arbeit in Deutschland stark erhöht

SO GELINGT RECRUITING AUS DEM AUSLAND

- ▶ Planung ist das A und O
 - ▶ Wer soll eingestellt werden?
 - ▶ je nach Art der Tätigkeit und erforderlicher Ausbildung unterscheidet sich der zu beschreitende Weg
 - ▶ Wie soll eingestellt werden?
 - ▶ eigene Werbung (bspw. soziale Medien, Stellenplattformen), Headhunter, Vermittler
 - ▶ Wann soll eingestellt werden?
 - ▶ Planung sollte rechtzeitig erfolgen, um die Verfahren vorzubereiten und die notwendigen Dispositionen zu treffen

SO GELINGT RECRUITING AUS DEM AUSLAND

- ▶ Umfang des Recruitings planen und Vorbereitungen im Unternehmen treffen
 - ▶ Wie viele Mitarbeitende sollen und können integriert werden?
 - ▶ Gibt es eine Struktur, z. B. muttersprachliche Kollegen oder Vorgesetzte?
 - ▶ Müssen Belegschaft und Vorgesetzte (z. B. durch Kulturmittler) vorbereitet werden?
 - ▶ Brauchen die ankommenden Mitarbeitenden Hilfe (Relocation, Sprachkurse usw.)?

SO GELINGT RECRUITING AUS DEM AUSLAND

- ▶ Reichweite und Attraktivität des Angebots erhöhen
 - ▶ seriöse Plattformen nutzen und Paket der Relocation anbieten
- ▶ Planung der Beantragung des Aufenthaltstitels, Unterstützung des Bewerbers
 - ▶ Sammlung der notwendigen Unterlagen und Auskünfte
- ▶ Vorarbeiten möglichst als Unternehmen in Deutschland durchführen, Verzögerungen durch Botschaft vermeiden
 - ▶ spezielle Verfahren (beschleunigtes Fachkräfteverfahren, Vorabzustimmungsverfahren) nutzen

WAS TUT SICH POLITISCH?

- ▶ auf Bundesebene
Gesetzesentwurf zur Reform des
Fachkräfteeinwanderungsgesetzes
 - ▶ Einführung zum 1. Dezember 2023 geplant
- ▶ auf Landesebene
Sächsischer Fachkräftegipfel und Unterzeichnung des
"Fachkräftepaktes"
 - ▶ unterschiedliche Stellen aus Politik, Behörden, Wirtschaft und Gewerkschaften wollen Kräfte bündeln

ÜBERBLICK ZUR GEPLANTEN REFORM

- ▶ aus "kann" wird "soll" – ein Paradigmenwechsel?
 - ▶ nur in "atypischen" Fällen soll Behörde den Aufenthaltstitel verweigern, wenn alle Voraussetzungen vorliegen
 - ▶ eine Erteilungspflicht ohne Ermessen soll daraus aber nicht folgen
- ▶ Anforderungen für Aufenthaltstitel (vor allem Blaue Karte) sollen abgesenkt werden
 - ▶ Absenkung von Gehaltsgrenzen
 - ▶ Ausweitung von Ausnahmeregelungen

ÜBERBLICK ZUR GEPLANTEN REFORM

- ▶ enger Bezug zwischen Ausbildung und Tätigkeit wird aufgeweicht
 - ▶ Verantwortung für "passende" Qualifikation soll bei den Unternehmen liegen
- ▶ Berufserfahrung soll stärker berücksichtigt werden
 - ▶ Schaffung neuer Aufenthaltstitel
- ▶ Kontingente und Vermittlungshilfen werden ausgeweitet
 - ▶ Ausweitung der "Westbalkan-Kontingente"
 - ▶ neue Vermittlungspartnerschaften, insbesondere für Pflegeberufe

ÜBERBLICK ZUR GEPLANTEN REFORM

DREI-SÄULEN-MODELL

Fachkräfte- säule

Mitarbeitende mit
anerkanntem
Abschluss sollen
flexibel
beschäftigt
werden

Erfahrungs- säule

Mitarbeitende mit
Berufserfahrung
sollen einfacher
Aufenthaltstitel
erhalten

Potential- säule

Punktesystem
soll ermitteln,
wer "Chance" zur
Suche nach
Arbeitsplatz
erhalten soll

EINZELHEITEN ZUR GEPLANTEN REFORM - ÄNDERUNGEN BEI DER "BLAUEN KARTE"

- ▶ Absenkung der Gehaltsgrenzen
 - ▶ Regelgrenze sinkt von 66,66 % auf 56,6 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung
 - ▶ EUR 49.581,69 statt EUR 58.400,00 Jahresbrutto
 - ▶ für "Mangelberufe" von 52 % auf 45,3 %
 - ▶ EUR 39.682,80 statt EUR 45.552,00 Jahresbrutto
- ▶ Engpassberufe werden ausgeweitet und Berufsanfänger fallen in den ersten drei Jahren nach Abschluss immer unter die reduzierte Gehaltsgrenze

EINZELHEITEN ZUR GEPLANTEN REFORM - ÄNDERUNGEN BEI DER "BLAUEN KARTE"

- ▶ bei Abschluss in Deutschland entfällt Zustimmung der BA bei geringerer Grenze
- ▶ keine Erlaubnis zum Arbeitsplatzwechsel in den ersten zwei Jahren mehr erforderlich
 - ▶ Kontrollmöglichkeit der Ausländerbehörde in den ersten zwölf Monaten bleibt aber erhalten
- ▶ Beschleunigung des Familiennachzuges und Wechsel aus anderem EU-Staat
- ▶ Blaue Karte ohne Hochschulabschluss möglich, wenn Berufsabschluss und -erfahrung im Bereich IT vorliegt

EINZELHEITEN ZUR GEPLANTEN REFORM - ÄNDERUNGEN BEI FACHKRÄFTEN

- ▶ Einsatz in jedem – und nicht mehr nur dem erlernten Beruf zulässig
 - ▶ gilt nur, wenn Beruf nicht reglementiert ist
 - ▶ Prüfung, ob der Mitarbeitende fachlich geeignet ist, soll damit beim Unternehmen liegen
- ▶ keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit mehr erforderlich, wenn Hochschulabschluss aus Deutschland stammt

EINZELHEITEN ZUR GEPLANTEN REFORM - TÄTIGKEIT OHNE FACHKRAFTSTATUS

- ▶ in Mangelbranchen neue oder einfachere Aufenthaltstitel
 - ▶ für (anerkannte) Pflegehelfer entfällt Zustimmungserfordernis
 - ▶ Kraftfahrer müssen Ausbildung und Führerschein nicht mehr nachweisen
- ▶ Gehaltsschwelle bei älteren Mitarbeitenden (über 45 Jahre) und erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit lässt mehr Ausnahmen zu
- ▶ Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren und Gehaltsschwelle von EUR 39.000,00 Bruttojahresgehalt oder Tariflohn berechtigt zum Aufenthalt

EINZELHEITEN ZUR GEPLANTEN REFORM - ÄNDERUNGEN BEI QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN

- ▶ Verlängerung der Zeitkontingente auf zwei bzw. drei Jahre
 - ▶ entspricht den oftmals notwendigen Zeiträumen
- ▶ Umfang erlaubter Nebentätigkeiten wird auf 20 Stunden pro Woche erweitert
 - ▶ im späteren Beruf ist kein Arbeitsplatzangebot mehr für eine Erwerbstätigkeit erforderlich
- ▶ neu: die Anerkennungspartnerschaft
 - ▶ Anerkennung kann während der laufenden Beschäftigung "nachgeholt" werden
- ▶ Wechsel des Aufenthaltszwecks zulässig!

EINZELHEITEN ZUR GEPLANTEN REFORM - ÄNDERUNGEN BEI STUDIENAUFENTHALTEN

- ▶ flexiblere und längere Aufenthaltserlaubnisse
 - ▶ Wechsel des Aufenthaltszwecks wird vereinfacht
- ▶ Ausweitung und Flexibilisierung der Gestattung von Nebentätigkeiten

EINZELHEITEN ZUR GEPLANTEN REFORM - NEUES "CHANCEN-AUFENTHALTSRECHT"

- ▶ unterschiedliche Kriterien (Ausbildung, Erfahrung, Sprachkenntnisse, Bezug zu Deutschland) werden mit Punkten versehen
- ▶ liegen ausreichend Punkte vor, kann – innerhalb eines Kontingents – eine Einreise für bis zu zwölf Monate erfolgen, um einen Arbeitsplatz zu suchen
 - ▶ Teilzeittätigkeiten bis 20 Wochenstunden gestattet
 - ▶ Probearbeiten bis zu zwei Wochen gestattet

EINZELHEITEN ZUR GEPLANTEN REFORM - ÄNDERUNGEN BEI SANKTIONEN

- ▶ Arbeitnehmer können bei Erwerb des Aufenthaltstitels angegebenen Verdienst einklagen
 - ▶ Verhinderung von "Scheinverdiensten" zu Erwerb eines Aufenthaltstitels
- ▶ bei schwerwiegenden Verstößen im Rahmen der Beschäftigung von Ausländern kann eine "Sperrung" zur Beschäftigung verhängt werden
 - ▶ arbeitgeberbezogene Aufenthaltstitel werden dann nicht mehr erteilt



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

KOMMUNIKATION PFLEGEN

Kleine Brüdergasse 3 - 5
01067 Dresden

Folgen Sie uns gern auf
LinkedIn und Twitter!

☎ +49 351 563900

✉ info@battke-gruenberg.de

🌐 battke-gruenberg.de

