

GESETZENTWURF DER BUNDESREGIERUNG ZUR WEITERENTWICKLUNG DER FACHKRÄFTEEINWANDERUNG

Kabinett beschließt neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz



ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN PUNKTE

Ausgangsbasis und Zielsetzung

Der Grundsatz des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes aus dem Jahr 2020 basierend auf einer ‚qualifikations- und bedarfsorientierten Zuwanderung in den Arbeitsmarkt‘ hätte sich laut Gesetzesentwurf bewährt. Darauf aufbauend soll die Fachkräfteeinwanderung künftig auf **drei Säulen ruhen**:

- ▶ der Fachkräftesäule
- ▶ der Erfahrungssäule und
- ▶ der Potenzialsäule.

Die Fachkräftesäule bleibt das zentrale Element der Einwanderung. Konkret sind folgende Änderungen für **Fachkräfte** aus dem nicht-europäischen Ausland geplant:

FACHKRÄFTESÄULE

Blaue Karte EU

Die Blaue Karte EU ist ein Aufenthaltstitel für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, basierend auf einem anerkannten Hochschulabschluss. Dies wird zukünftig in §18g AufenthG (neu) mit folgenden Anpassungen geregelt:

Die bestehende Gehaltsschwellen für Regel- und Engpassberufe (siehe IT-Sektor) wird abgesenkt und eine niedrige Mindestgehaltsschwelle für Berufsanfänger mit akademischem Abschluss geschaffen. Damit wird die Arbeitsaufnahme für Berufseinsteiger erleichtert und die Höhe der Gehaltsgrenze für diese Interessensgruppen von bisher mindestens 56,6 Prozent auf 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gesenkt.

Für Inhaber einer Blauen Karte EU wird der Arbeitgeberwechsel vereinfacht sowie Regelungen für die Ausübung von kurz- und langfristiger Intra-EU-Mobilität in der Bundesrepublik Deutschland für Inhaber von Blauen Karten EUs ausgestellt in anderen EU-Ländern geschaffen. Dies ermöglicht ein flexibleres Arbeiten innerhalb der Europäischen Union. Ein Inhaber einer gültigen Blauen Karte EU, die ein anderer Mitgliedstaat der Europäischen Union ausgestellt hat, benötigt dann zukünftig für die Einreise und den sich daran anschließenden Aufenthalt zum Zweck der Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit, die im direkten Zusammenhang mit den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag steht, der Grundlage für die Erteilung der Blauen Karte EU war, keinen Aufenthaltstitel und keine Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit. Die Dauer des Aufenthalts von 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen darf nicht überschritten werden.

Abweichend von §4a Absatz 3 Satz 4 AufenthG ist für den Arbeitsplatzwechsel eines Inhabers einer Blauen Karte EU keine Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich. Die Informationspflicht besteht jedoch fort. Der Inhaber einer Blauen Karte EU ist, während der ersten zwölf (statt bisher 24) Monate seit der Aufnahme der Beschäftigung mit der Blauen Karte EU verpflichtet, der zuständigen Ausländerbehörde jeden Wechsel des Arbeitgebers und jede Änderung mitzuteilen, die Auswirkungen auf die Erfüllung der Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU hat.

ÜBER BDO LEGAL

Als deutscher Kooperationspartner von BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft begleiten wir unsere Mandanten mit zurzeit über 60 Anwälten an 10 Standorten in Deutschland bei der Findung und Umsetzung unternehmerischer Entscheidungen in allen wesentlichen wirtschaftsrechtlichen Disziplinen.

Aufgrund der Kooperation mit BDO bieten wir unseren Mandanten einen integrativen Beratungsansatz. Eingebunden in das internationale Netzwerk von BDO agieren wir in 164 Ländern weltweit mit über 111.000 Mitarbeitern in mehr als 1.800 Büros.

www.bdolegal.de

KONTAKT

BDO Legal
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH



SEVIM WELLER

Rechtsanwältin
Tel.: +49 211 1371-217
sevim.weller@bdolegal.de



STEPHANIE HERBRICH

Managerin, Tax & Legal
Tel.: +49 211 1371-283
stephanie.herbrich@bdolegal.de

IT-Sektor

Analog zur Blauen Karte EU für Berufseinsteiger wird auch für Berufe aus dem Bereich IT wie o.g. die Gehaltsgrenze für die Blaue Karte EU gesenkt. Dies gilt für Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen sowie akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie. Neu ist zudem, dass IT-Spezialisten künftig eine Blaue Karte EU erhalten können, auch wenn sie keinen Hochschulabschluss besitzen, aber bestimmte non-formale Qualifikationen nachweisen können.

Bildungsmigration

Die Bildungsmigration wird zukünftig gestärkt werden, indem die Aufnahme eines Studiums in Deutschland attraktiver gemacht werden soll. Hierbei ist u.a. eine Erleichterung der Sicherung des Lebensunterhalts durch erweiterte Möglichkeiten zur Nebenbeschäftigung bei Studienaufenthalt geplant. Die Aufenthaltserlaubnis erlaubt Studierenden zukünftig die Ausübung von Beschäftigungen, die insgesamt bis zu 140 Arbeitstage (statt bisher 120 Tage im Jahr) nicht überschreiten (Arbeitstagekonto). Auch die Geltungsdauer der Aufenthaltserlaubnis beträgt nun bei Erstaussstellung und Verlängerung in der Regel zwei statt bisher einem Jahr.

Berufsqualifikation / Anerkennungspartnerschaft

Durch die Einführung einer neuen Aufenthaltserlaubnis für eine Anerkennungspartnerschaft wird für vorqualifizierte Drittstaatsangehörige das Erlangen eines in Deutschland anerkannten Abschlusses interessanter. Dazu soll das Anerkennungsverfahren – wie bisher nur im Rahmen von Vermittlungsabsprachen möglich – erst im Inland begonnen werden können.

Die Gültigkeit der Aufenthaltserlaubnis im Zuge von Qualifizierungsmaßnahmen wird auf zwei Jahre und mit Verlängerung auf max. drei Jahre verlängert. Sie wird dann ausgestellt, wenn der Ausländer über eine ausländische Berufsqualifikation verfügt, die von dem Staat, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist und deren Erlangung eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt hat, und ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt.

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Ergänzend soll in das AufenthG aufgenommen werden, dass einem Ausländer zur Durchführung eines Verfahrens zur Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit begleitender Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wird, wenn der Ausländer neben anderen Erfordernissen über eine ausländische Berufsqualifikation verfügt, die von dem Staat, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist und deren Erlangung eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt hat.

Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte, §20 AufenthG / Chancenkarte (neu: §20a AufenthG)

Für Personen mit einem ausländischen, mindestens zweijährigen Berufsabschluss oder einem Hochschulabschluss wird zur Arbeitssuche eine Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems eingeführt. Zu den Auswahlkriterien gehören: Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter und Deutschlandbezug.

Die Chancenkarte berechtigt dann dazu, eine Beschäftigung von durchschnittlich insgesamt höchstens zwanzig Stunden je Woche und eine Probebeschäftigung für jeweils höchstens zwei Wochen auszuüben. Diese Beschäftigung muss qualifiziert sein und auf eine Ausbildung abzielen oder geeignet sein im Rahmen einer Maßnahme zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach § 16d AufenthG aufgenommen zu werden.

Die Chancenkarte kann einem Ausländer erteilt werden, wenn er eine Fachkraft ist oder eine ausreichende Punktzahl für die Erfüllung von Merkmalen nach § 20b Absatz 1 AufenthG erhalten hat.

Die Chancenkarte kann nur erteilt werden, wenn der Ausländer entweder eine ausländische Berufsqualifikation hat, die von dem Staat, in dem sie erworben worden ist, staatlich anerkannt ist und deren Erlangung eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt hat, oder einen ausländischen Hochschulabschluss hat, der in dem Staat, in dem er erworben worden ist, staatlich anerkannt ist. Der Ausländer muss mindestens hinreichende deutsche Sprachkenntnisse (A2) oder englische Sprachkenntnisse mindestens auf dem Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen nachweisen. Die Chancenkarte darf jedoch nur erteilt werden, wenn der Lebensunterhalt gesichert ist. Die Chancenkarte wird für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr erteilt. Die Verlängerung der Chancenkarte als solche ist darüber hinaus ausgeschlossen.

Zur Steuerung der Erwerbsmigration wird die Bundesregierung ermächtigt, die Zahl der Chancenkarten, die Ausländern erteilt werden, jährlich oder für einen kürzeren Zeitraum zu begrenzen.



Aufenthaltstitel für Fachkräfte

Aufenthaltstitel für Fachkräfte gemäß §18a und 18b AufenthG werden zukünftig mit längerer Gültigkeit (für die Dauer von vier Jahren) oder, wenn das Arbeitsverhältnis oder die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit auf einen kürzeren Zeitraum befristet sind, für diesen kürzeren Zeitraum erteilt werden. Dies gilt in der Regel auch, wenn der Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Familiennachzugs zu einem Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis nach §18a oder §18b AufenthG gestellt wird.

Eine Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte (§18c) wird bereits nach drei statt nach vier Jahren ausgestellt werden; für Inhaber der Blauen Karte EU wird der erforderliche Zeitraum von 33 auf 27 Monate verkürzt werden.

Sowohl einer Fachkraft mit Berufsausbildung (§18a AufenthG) als auch einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung (§18b AufenthG) wird eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung jeder qualifizierten Beschäftigung erteilt werden.

Zweckwechsel

Indem Zweckwechselverbote (bei Berufsausbildung und Studium) entfallen, wird die Durchlässigkeit zwischen Aufhalten zu Bildungs- und Erwerbszwecken gesteigert und die Aufnahme der Erwerbstätigkeit erleichtert ermöglicht werden. Zukünftig sollen die Zweckwechselverbote für den Aufenthalt zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und während eines Aufenthalts zum Zweck der Teilnahme an einem Sprachkurs entfallen.

Familiennachzug / Titel für Angehörige

Auch der Familiennachzug wird zukünftig erleichtert werden. Wenn ein Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug zu einem Inhaber einer ICT-Karte, einer Mobiler-ICT-Karte oder einer Blauen Karte EU gleichzeitig gestellt wird, so wird über den Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Familiennachzugs gleichzeitig mit diesem Antrag entschieden.

Dem Ehegatten eines Ausländers, der eine Niederlassungserlaubnis nach §18c (Fachkraft) besitzt, ist dann zukünftig eine Niederlassungserlaubnis zu erteilen, wenn er u.a. eine Aufenthaltserlaubnis seit 3 Jahren besitzt und er mind. 20h pro Woche erwerbstätig ist. Bisher war die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis für Angehörige erst nach 60 Monaten möglich.

Bewertung der geplanten Maßnahmen

Der vorgelegte Gesetzesentwurf enthält lediglich kleinere Anpassungen und bleibt damit weit hinter den Erwartungen, die an eine Novellierung des Einwanderungsrechts angesichts der enormen Herausforderungen, die Deutschland aufgrund der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel zu bewältigen hat, gestellt werden.

Im Einzelfall können o.g. geplante Maßnahmen die Erlangung von Aufenthaltstiteln grundsätzlich ermöglichen, die bis dato aufenthaltsrechtlich ausgeschlossen waren, durch z.B. Entfall des Zweckwechselverbots.

Die meist kleineren Änderungen einzelner Rechtsgrundlagen z.B. durch längere Laufzeiten der Titel dürften etwas und längst überfällige Entlastungen bei den Ausländerbehörden bringen und die Rahmenbedingungen für den Antragssteller selbst verbessern, wie beispielsweise die etwas großzügiger gestaltete Möglichkeit der Erwerbstätigkeit im Rahmen des Studiums.

Die geplanten Erleichterungen für Fachkräfte ohne Hochschulabschluss, aber mit Berufserfahrung, sind begrüßenswert.

Die Ermöglichung der Erwerbstätigkeit von bis zu 90 Tagen auf Basis von Blauen Karten EUs ausgestellt in einem anderen Mitgliedstaat ist ein sehr gutes Zeichen in Richtung flexiblerer Ausgestaltung aktueller Erfordernisse des Arbeitsmarktes und international tätiger Unternehmen und spiegelt die grenzüberschreitenden Anforderungen an mobile Fachkräfte besser wider als es das bisherige nationale Aufenthaltsrecht tut.

Ein tatsächliches Signal für die Willkommenskultur dürfte allerdings lediglich die Implementierung der Chancenkarte setzen, deren Umsetzung und Ausgestaltung sicherlich mit Spannung erwartet wird.

Erwerbsmigration versagt derzeit allerdings meist weiterhin an der personellen Aufstellung und den strukturellen Hürden der Immigrationsbehörden und weniger an den Optionen, die das Aufenthaltsrecht bereits bietet. Folglich ist eine bessere Ausstattung der zuständigen Behörden, eine Verschlinkung der bürokratischen Hürden sowie die Digitalisierung des Antragsprozesses und der behördeninternen Kommunikation weiterhin überfällig, um Deutschland als Einreiseland attraktiv(er) zu machen und perspektivisch im internationalen Wettbewerb, um Fachkräfte zu bestehen.

Gerne beraten wir Sie hierzu und unterstützen Sie bei allen aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen.

Die Informationen in dieser Publikation haben wir mit der gebotenen Sorgfalt zusammengestellt. Sie sind allerdings allgemeiner Natur und können im Laufe der Zeit naturgemäß ihre Aktualität verlieren. Demgemäß ersetzen die Informationen in unseren Publikationen keine individuelle fachliche Beratung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls. BDO übernimmt demgemäß auch keine Verantwortung für Entscheidungen, die auf Basis der Informationen in unseren Publikationen getroffen werden, für die Aktualität der Informationen im Zeitpunkt der Kenntnisnahme oder für Fehler und/oder Auslassungen.

BDO Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, ist rechtlich selbständiger Kooperationspartner der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts, ist Mitglied von BDO International Limited, einer britischen Gesellschaft mit beschränkter Nachschusspflicht, und gehört zum internationalen BDO Netzwerk voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen. BDO ist der Markenname für das BDO Netzwerk und für jede der BDO Mitgliedsfirmen.

© BDO Legal

BDO LEGAL