

Medienmitteilung

## **Mit ausländischen Fachkräften gegen den Personalmangel – die rechtlichen Rahmenbedingungen**



**Bremen, 26.09.2023. In Zeiten des Fachkräftemangels kann die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte eine Lösung sein. Damit qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten künftig leichter in Deutschland arbeiten können, soll ab November das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz schrittweise in Kraft treten. Welche Regelungen damit gelten und worauf Unternehmen bei der Beschäftigung internationaler Fachkräfte achten müssen, erklärt Nils Wigger, Fachanwalt für Arbeitsrecht der Kanzlei Wittig Ünalp.**

Viele Unternehmen haben seit Jahren große Schwierigkeiten, gut ausgebildete Arbeitskräfte zu finden. Um künftig die Fachkräftebasis in Deutschland sicherzustellen, bedarf es neben der Ausschöpfung aller inländischen Potenziale auch einer qualifizierten Einwanderung. Doch während Bürgerinnen und Bürger aus der EU und den EFTA-Staaten (Island, Liechtenstein,

Norwegen, Schweiz) gemäß dem Freizügigkeitsrecht ungehinderten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt genießen, ist die Zuwanderung für Arbeitskräfte aus der Nicht-EU mit etlichen Hürden verbunden. Diese Hemmnisse sollen nun mithilfe des reformierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes abgebaut werden.

### **Drei neue Wege der Fachkräfteeinwanderung**

Das weiterentwickelte Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht ein Drei-Säulen-Modell vor:

**1. Fachkräftesäule:** Diese ermöglicht es Menschen aus Drittstaaten mit einem deutschen oder in Deutschland anerkannten Abschluss, jede qualifizierte Beschäftigung auszuüben.

**2. Erfahrungssäule:** Wer mindestens zwei Jahre Berufserfahrung sowie einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss vorweisen kann, soll ebenfalls einwandern können. Eine Abschlussanerkennung in Deutschland ist dann künftig nicht mehr erforderlich.

**3. Potenzialsäule:** Menschen ohne konkretes Jobangebot, aber mit Potenzial für den Arbeitsmarkt, erhalten eine neu eingeführte Chancenkarte und dürfen in Deutschland auf Arbeitssuche gehen. „Die Chancenkarte basiert auf einem Punktesystem und berücksichtigt bestimmte Auswahlkriterien wie Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse sowie Berufserfahrung“, erläutert Nils Wigger.

### **Weitere Erleichterungen für ausländische Arbeitskräfte**

Auch von der „Blauen Karte EU“ – einem besonderen Aufenthaltstitel für hochqualifizierte Arbeitskräfte – sollen künftig noch mehr Menschen profitieren können. So wurden unter anderem die Mindestgehaltsgrenze abgesenkt, der Personenkreis ausgedehnt und die Liste der Berufe erweitert.

Zudem macht es die neue „Anerkennungspartnerschaft“, die zwischen der Fachkraft und dem Unternehmen geschlossen wird, möglich, dass Personen aus Drittstaaten erst einreisen und dann das Anerkennungsverfahren in Deutschland durchlaufen können.

### **Neue Chancen für Unternehmen**

Nils Wigger ordnet die Neuerungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ein: „Künftig können mehr Menschen aus Drittstaaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Für

Unternehmen ergeben sich so neue Möglichkeiten, vakante Stellen mit Fachkräften aus dem Ausland zu besetzen.“

### **Die wichtigsten Pflichten von Unternehmen**

Weiterhin gelten sollen dabei die im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) verankerten Pflichten für Arbeitgebende. So müssen diese während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses auf einen aktuell gültigen Aufenthaltstitel der Arbeitskraft achten. Bei einem befristeten Aufenthaltstitel muss das Unternehmen die Fachkraft rechtzeitig darauf hinweisen, dass für die weitere Beschäftigung eine Verlängerung nötig ist.

Das Aufenthaltsgesetz schreibt zudem für die Dauer der Beschäftigung eine Aufbewahrungspflicht des aktuell gültigen Aufenthaltstitels in Form einer elektronischen Kopie oder Papier-Kopie vor.

Das Unternehmen muss jegliche Änderungen im Beschäftigungsverhältnis der Ausländerbehörde mitteilen. Das gilt auch im Falle der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung, für die ein Aufenthaltstitel erteilt wurde.

Im Arbeitsverhältnis selbst haben Unternehmen dieselben Pflichten wie bei nicht ausländischen Fachkräften. Nils Wigger erklärt: „Zu den wichtigsten Pflichten zählen die Entgeltzahlungspflicht sowie die Sozialabgaben. Darüber hinaus muss der Fachkraft auch Urlaub im Umfang von mindestens 20 Tagen pro Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche gewährt werden.“

### **Kein Muss, aber ein Plus**

Unternehmen können mit dem sogenannten „beschleunigten Fachkräfteverfahren“ die Dauer des Anerkennungs- und Visumverfahrens deutlich verkürzen. Dabei schließen sie – mit Vollmacht der Fachkraft – einen Vertrag mit der zuständigen Ausländerbehörde ab.

Auch wenn Unternehmen grundsätzlich keine rechtlichen Fürsorge- oder Förderpflichten hinsichtlich der Integration der ausländischen Fachkraft haben, empfiehlt Nils Wigger dennoch: „Zur Sicherung und Bindung der eingestellten Fachkraft ergibt es Sinn, dieser beim Einleben zu helfen.“ So können Arbeitgebende ihre neuen Mitarbeitenden beispielsweise bei der Wohnungssuche unterstützen oder die Teilnahme an Sprachkursen fördern, indem sie die Fachkraft hierfür freistellen.

**Über Wittig Ünalp:**

Die Wittig Ünalp Nord Rechtsanwaltsgesellschaft mbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 22 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. [www.ra-wittig.de](http://www.ra-wittig.de)

**Bild:**

Quelle: Mohamed Hassan via Pixabay

**Medienkontakt:**

CCAW PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de