

Der AOK-Arbeitgeberpodcast Fachkräfteeinwanderungsgesetz | Folge 1 Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Zuwanderung von Fachkräften wird modernisiert

Moderator: Hallo und herzlich willkommen zur ersten Folge des AOK-Podcasts für Arbeitgeber zum neuen Recht bei der Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland.

Im Sommer 2023 beschlossen Bundestag und Bundesrat das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Damit möchte der Gesetzgeber dem Fachkräftemangel entgegenwirken und die Zahl der Fachkräfte aus Drittstaaten außerhalb der EU um etwa 60.000 Personen pro Jahr erhöhen.

Bei mir ist Sarah Pierenkemper, Referentin Fachkräftesicherung beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Sie wird uns mit ihrer Expertise unterstützen.

Sarah Pierenkemper:

Hallo, herzlichen Dank für die Einladung.

Moderator:

Frau Pierenkemper, wie möchte die Bundesregierung umsetzen, dass mehr Fachkräfte aus dem Ausland außerhalb der EU nach Deutschland kommen... und was heißt das für deutsche Arbeitgeber?

Sarah Pierenkemper:

Das heißt erstmal, dass die Bundesregierung erkannt hat, dass die jetzigen Regeln nicht ausreichen und was getan werden muss. Deshalb hat sie bei dem Gesetz aus dem Jahr 2020 nochmal nachgebessert.

So ist z.B. zum 18. November die Gehaltsgrenze der Blauen Karte EU, also ein Aufenthaltstitel für Akademiker, gesenkt worden. Das heißt das, dieser Weg des Arbeitsmarktzugangs nun für mehr Unternehmen bzw. Fachkräfte in Frage kommt. Neu ist auch, dass Personen mit anerkanntem Berufsabschluss zukünftig in allen nicht reglementierten Berufen arbeiten dürfen. Bisher dürfen sie nur in dem Beruf beschäftigt werden, für den die Anerkennung galt. Das gibt Unternehmen eine höhere Flexibilität

Auch neu - und das ist tatsächlich ein kleiner Paradigmenwechsel - ist das Personen auch ohne Berufsanerkennung in Deutschland beschäftigt werden können, wenn bestimmte Voraussetzungen wie Berufserfahrung stimmen - bzw. ihre Berufsanerkennung in Deutschland nach der Einreise machen können. Auch hier wieder mehr Flexibilität für Unternehmen.

Moderator:

Worauf muss man denn schauen, wenn man Arbeitskräfte außerhalb der EU gewinnen möchte?

Sarah Pierenkemper:

Im Wesentlichen auf drei Punkte: die Fachkompetenz, die Erfahrung und das Potential, das Bewerber mitbringen.

Dafür hat sich die Bundesregierung ein Säulenmodell überlegt, das genau aus diesen drei Punkten besteht.

Moderator:

Alle in diesem Podcast besprochenen Beispiele kommen also aus einem dieser drei Bereiche des Säulenmodells: Fachkräfte, Erfahrung & Potential... Das klingt erst mal noch sehr theoretisch.

Sarah Pierenkemper:

Dann versuche ich etwas Licht hineinzubringen. z.B. die Fachkräfte-Säule. Diese gilt für Personen mit bereits anerkanntem Abschluss – als Fachkräfte im engeren Sinn. Früher durften diese nur genau in den Bereich tätig werden, in dem sie Ihre Anerkennung hatten. Nun dürfen sie in jeder nicht reglementierten Beschäftigung arbeiten.

Konkreter heißt das: Eine Bürokauffrau kann so etwa als Lagerfachkraft oder ein KFZ-Mechaniker als Klimatechniker beschäftigt werden.

Moderator: Also auch der Bäcker als Krankenpfleger?

Sarah Pierenkemper: Nein, das geht leider nicht, da Krankenpfleger ein reglementierter Beruf ist.

Moderator: Was ist denn jetzt nochmal der Unterschied zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen?

Sarah Pierenkemper:

Für nicht reglementierte Berufe gibt es keine staatlichen Vorschriften bei der Berufsausübung für deutsche Beschäftigte. In diesen Berufen dürfen Personen ohne Berufszulassung arbeiten.

Das heißt, wenn Sie morgen als Bäcker oder Journalist arbeiten wollen, und sie jemanden finden, der sie einstellt, können Sie das machen. Anders sieht es zum Beispiel bei Berufen des Gesundheitswesens aus. Ich könnte morgen nicht als Gesundheits- und Krankenpflegerin anfangen, da ich keine Berufsausbildung und somit keine Berufszulassung habe. Berufe des Gesundheitswesens sind normalerweise reglementierte Berufe. Das Gleiche gilt beispielsweise auch für Rechtsberufe und Lehrberufe.

Für internationale Fachkräfte bedeutet das, dass diese immer -auch nach dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz - eine vollständige Anerkennung ihrer

Berufsqualifikation, z.B. durch die zuständige Kammer benötigen, um in reglementierten Berufen tätig zu sein.

Moderator: Das heißt also, dass internationale Fachkräfte, wenn sie über eine Anerkennung ihrer Qualifikation verfügen, nun in allen nicht reglementierten Berufen jederzeit arbeiten können. Wer ist denn für eine solche Anerkennung zuständig?

Sarah Pierenkemper:

Für die Berufsankennung ist in der Regel die Kammer zuständig. Die Fachkraft muss die Anerkennung hierbei selbst beantragen. Im Zuge des beschleunigten Fachkräfteverfahren, das 2020 eingeführt worden ist, kann aber auch der Arbeitgeber sich von der Fachkraft beauftragen lassen. Informationen erhalten Sie z.B. über die Website Anerkennung in Deutschland.

Moderator: Ok. Verstanden. Was hat es mit der Blauen Karte EU auf sich?

Sarah Pierenkemper:

Die Blaue Karte EU ist ein Aufenthaltstitel für hochqualifizierte akademische Fachkräfte, den es schon seit über 10 Jahren gibt. Neu ist, dass die Gehaltsgrenzen abgesenkt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit rechnet mit circa 10.000 neuen Zuwanderern auf Basis der gesenkten Gehaltsgrenzen.

Seit Mitte November beträgt das Mindestgehalt für den Erhalt der blauen Karte 45.300 Euro.

In Engpassberufen und bei Berufsstartenden liegt die Mindestgrenze sogar nur bei gut 41.000 Euro im Jahr 2024. Gerade für Berufsstartende war die bisherige Gehaltsgrenze eine hohe Hürde.

Zu den Engpassberufen zählen Berufe im MINT-Bereich, also Berufe im Bereich der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Ingenieurwesen, die besonders knapp auf dem Arbeitsmarkt sind.

Neuerdings gehören auch Berufe aus der Tier- und Zahnmedizin, Apotheken sowie akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte dazu und auch Lehr- und Erziehungskräfte.

Moderator: Wo kann ich mich über die Blaue Karte EU informieren? Und wie erhalte ich die Blaue Karte EU?

Sarah Pierenkemper:

Die Blaue Karte EU wird bei der Ausländerbehörde beantragt. Informationen dazu gibt es z.B. im Arbeitgeberportal der AOK und dem Fachkräfteportal der Bundesregierung „Make it in Germany“.

Moderator: Alle Links, die wir hier besprechen, finden Sie auch in der Beschreibung der Folge.

Moderator:

Okay, das war jetzt die Fachkräfte-Säule. Und die anderen Säulen? Was gibt es hier zu beachten?

Sarah Pierenkemper:

Bei der Erfahrungssäule wird die bisherigen Berufserfahrungen der internationalen Fachkräfte berücksichtigt.

Ab 1. März 2024 können nun auch Bewerbende eingestellt werden, die über keine formelle Anerkennung ihres Berufsabschlusses verfügen. Das war bisher nicht möglich.

Voraussetzung ist: dass diese Personen eine im Herkunftsland anerkannte staatliche Ausbildung haben sowie über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügen.

Moderator: Und sonst?

Sarah Pierenkemper:

Tatsächlich ist auch hier wieder ein Mindestgehalt zu erreichen. 2024 sind das 40.770 Euro.

Wird die notwendige Gehaltsschwelle nicht erreicht oder fehlt es an ausreichender Berufserfahrung, besteht bei nicht reglementierten Berufen die Möglichkeit einer Anerkennungspartnerschaft.

Moderator: Anerkennungspartnerschaft? Wie geht das praktisch? Ist das ein Vertrag?

Sarah Pierenkemper:

Ja, das ist ein privatrechtlicher Vertrag zwischen Fachkraft und Arbeitgeber. Im Zuge der neuen Anerkennungspartnerschaft können Personen aus Drittstaaten künftig erst einreisen und dann das gesamte Anerkennungsverfahren in Deutschland durchlaufen. Dazu verpflichten sich die angehenden Fachkräfte und ihre Arbeitgeber, die Anerkennung nach der Einreise zu beantragen und das Verfahren einschließlich notwendiger Qualifizierung aktiv zu betreiben.

Das ist eine ganz neue Möglichkeit, die hier dem AG geboten wird.

Moderator: Bleibt die Potenzialsäule. Was genau hat es damit auf sich? Welche neuen Möglichkeiten und Chancen stecken dahinter?

Sarah Pierenkemper:

Hier wird auf das Potenzial der Fachkräfte geschaut. Sie können mit einer sogenannten Chancenkarte nach Deutschland einreisen und sich hier vor Ort einen Job suchen.

Das ist ab Juni 2024 möglich.

Es gibt zwei Wege, eine Chancenkarte zu erhalten: Bewerbende, die über eine Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation verfügen, erhalten die Chancenkarte ohne weitere Voraussetzungen.

Alle anderen benötigen entweder einen ausländischen Hochschulabschluss oder einen mindestens zweijährigen Berufsabschluss. Zudem müssen mindestens sechs Punkte in einem Punktesystem erreicht werden.

Moderator: Und wofür gibt es Punkte?

Sarah Pierenkemper:

Punkte gibt es zum Beispiel für berufliche Qualifikationen, Sprachkenntnisse, Berufserfahg, Deutschlandbezug und Alter.

Moderator:

Ist es denn besser jung oder alt zu sein.

Sarah Pierenkemper:

Natürlich jung, damit man sich z.B. besser integrieren kann und die Sprache lernen kann.

Moderator:

Und natürlich auch länger in die Sozialversicherungssysteme einzahlen kann.

Sarah Pierenkemper:

Genau.

Moderator: Wie profitieren Arbeitgeber davon?

Sarah Pierenkemper:

Personen, die über eine Chancenkarte nach Deutschland kommen, dürfen eine Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Stunden die Woche oder eine zweiwöchige Probebeschäftigung in Vollzeit aufnehmen. So haben der Arbeitgeber und die ausländische Fachkraft die Möglichkeit sich kennenzulernen und festzustellen, ob ein Arbeitsverhältnis funktioniert.

Die AOK berät Arbeitgeber bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung der Tätigkeit. Denn üblicherweise ist eine kurzfristige versicherungsfreie Beschäftigung in diesem Fall nicht möglich.

Moderator: Ich habe gehört, dass es für IT-Spezialisten besondere Erleichterungen gibt. Stimmt das und warum wird diese Berufsgruppe besonders hervorgehoben?

Sarah Pierenkemper:

Ja, IT-Fachkräfte genießen eine ganz besondere Stellung.

Das ist eine politische Entscheidung und liegt im Wesentlichen daran, dass IT-Fachkräfte besonders knapp sind. Im Jahr 2022 fehlten im Durchschnitt 42.000 IT-Fachkräfte, für die es keine passend qualifizierten Fachkräfte in Deutschland gab.

Konkret bedeutet das, dass IT-Spezialisten sowohl für den Erhalt einer Blauen Karte EU als auch für eine Einreise im Rahmen der Erfahrungssäule keinen Abschluss im Herkunftsland haben müssen, wenn sie über eine entsprechende Berufserfahrung verfügen.

Moderator: Das waren jetzt ne ganze Menge an Infos. Lässt sich das nochmal zusammenfassen?

Sarah Pierenkemper:

Ich versuche es:

Die erste wesentliche Erleichterung ist, dass Personen mit anerkannten Qualifikationen nun in allen nicht reglementierten Berufen beschäftigt werden dürfen. Nicht nur in genau dem, für den sie eine Anerkennung haben. Das schafft Flexibilität bei den Arbeitgebern.

Auch die Senkung der Gehaltsgrenzen bei der Blauen Karte EU, ermöglicht viel mehr Beschäftigten einen Aufenthaltstitel. Gerade für Berufsstartende aus dem Ausland ist das eine Chance.

Die weitere große Erleichterung ist, dass Bewerbende aus Drittstaaten nun auch ohne Anerkennung beschäftigt werden dürfen, beziehungsweise die Anerkennung nachgelagert und im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft in Deutschland stattfinden kann.

Das beschleunigt den Rekrutierungsprozess enorm. Denn die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation war immer ein sehr zeitaufwändiger und langwieriger Prozess.

Moderator: Frau Pierenkemper, danke für Ihre Ausführungen.

In der nächsten Folge geht es um die Erfahrungssäule und wie sie in der Praxis umgesetzt werden kann. Folgen Sie und abonnieren Sie uns gern auf allen gängigen Podcastportalen, um keine Folge zu verpassen! Wenn Sie möchten, lassen Sie uns gern Ihre Bewertung da!

Haben Sie konkrete Fragen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung einer Beschäftigung? Wenden Sie sich an Ihre AOK-Ansprechpersonen unter aok.de/fk/kontakt.

Wünschen Sie sich noch mehr Informationen zur Sozialversicherung? Schauen Sie auch gerne auf dem Firmenkundenportal der AOK für Arbeitgeber unter aok.de/arbeitgeber vorbei. Dort finden Sie auch unseren Arbeitgeber-Newsletter „gesundes Unternehmen“. Hier erhalten Sie einmal im Monat kostenfrei Informationen aus den Themenbereichen Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb sowie zu Angeboten und Leistungen der Gesundheitskasse speziell für Arbeitgeber.

Vielen Dank und bis zum nächsten Mal - Ihre AOK - die Gesundheitskasse.