

Neues Gesetz: Ende des Fachkräftemangels?

Die im Juni 2023 beschlossene Reform soll es Fachkräften von außerhalb der EU ermöglichen, unbürokratisch und schnell nach Deutschland einzuwandern. Doch was genau verändert sich? Was gilt es für Betriebsräte zu beachten? Von Paula Aguilar Sievers.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel macht deutschen Unternehmen und Beschäftigten zu schaffen: zuletzt meldete die Agentur für Arbeit im Mai 2023 767.000 offene Stellen; im Jahr 2022 seien insgesamt rund 1,98 Millionen Stellen offengeblieben. Besonders spürbar ist der Mangel in technischen und sozialen Berufen. Im Zuge der Corona-Pandemie spitzte sich das Problem durch die Abwanderung von Fachkräften auch in den Dienstleistungsbranchen zu. Weitgehend besteht Einigkeit darüber, dass der demographischen Wandel geschuldete Fachkräftemangel ohne das Anwerben von ausländischen Fachkräften nicht zu bewältigen ist. Die Novellierung des Fachkräfte-Einwanderungsgesetzes soll Abhilfe schaffen, indem mehr ausländische Fachkräfte ins Land geholt werden. Die Einwanderung soll einfacher und unbürokratischer werden, sodass Deutschland für besonders qualifizierte Drittstaatsangehörige attraktiver wird.

Doch trotz Reform bleiben bürokratische Hürden, sodass der Erfolg letzten Endes an den Arbeitgebern hängen wird. So betont Vanessa Ahuja von der Bundesagentur für Arbeit: „Wir brauchen eine Bereitschaft der Arbeitgeber, sich für ausländische Fachkräfte zu öffnen.“

Was verändert sich?

In Zukunft soll die Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften aus Nicht-EU-Staaten über drei Säulen möglich sein: Qualifikation, Erfahrung und Potenzial.

Zentrale Bedeutung wird die Qualifikations-Säule haben, die als Voraussetzung die formal anerkannte Gleichwertigkeit einer ausländischen Berufsqualifikation verlangt. Liegt diese vor, wird die potenzielle Arbeitnehmerin als „Fachkraft“ im Sinne des Gesetzes eingeordnet. Bereits heute erlaubt die „Blaue Karte EU“ Fachkräften mit einem anerkannten Abschluss nach Deutschland zu kommen. Neu ist, dass diese Fachkräfte künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben können, zu der sie befähigt ist. Außerdem werden viele Bedingungen erleichtert, beispielsweise werden Gehaltsschwellen gesenkt, es wird auf Deutschkenntnisse verzichtet und der Familiennachzug wird erleichtert.

Die Erfahrungs-Säule erlaubt die Einreise und Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung ohne einen formal anerkannten Abschluss. Voraussetzung dafür sind zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung, eine im Herkunftsland staatlich anerkannte mindestens zweijährige Ausbildung sowie ein Mindestgehalt beim deutschen Arbeitgeber.

Als dritten Baustein führt das Gesetz die Potenzial-Säule ein. Die Einführung eines neuen Aufenthaltstitels („Chancenkarte“) soll weiteren potenziellen Arbeitskräften einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglichen, indem ihnen die Möglichkeit zur Arbeitssuche vor Ort in Deutschland gewährt wird. Die Chancenkarte basiert auf einem Punktesystem, welches anhand festgelegter Kriterien wie Berufserfahrung, Qualifikation und Deutschkenntnissen das Potenzial für eine nachhaltige Arbeitsintegration ermittelt.

Darüber hinaus sieht das Gesetz die Möglichkeit eines Spurwechsels für Menschen vor, die sich bereits in Deutschland befinden und bis zum 29. März 2023 einen Asylantrag gestellt haben. Wird dieser zurückgezogen, kann eine Anerkennung als Fachkraft beantragt werden.

Wie kann mein Arbeitgeber Fachkräfte aus dem Ausland anwerben?

Es stellt sich zunächst die Frage, wie überhaupt der Kontakt zu potenziellen Fach- und Arbeitskräften im Ausland hergestellt werden soll. Um internationale Fachkräfte gezielt anzusprechen hat die Bundesregierung die „Make it in Germany“-Jobbörse ins Leben gerufen. Hier können Arbeitgeber ihre Stellenanzeigen – vorzugsweise in englischer Sprache – veröffentlichen.

Quelle: www.bund-verlag.de

Eine weitere Möglichkeit bietet der Internationale Bewerberanzeiger der Bundesagentur für Arbeit. Hier werden Profile von Fachkräften aus dem Ausland angezeigt, die gezielt kontaktiert werden können. Werden Fachkräfte aus dem EU-/EWR-Raum gesucht, unterstützt das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES).

Zum Rekrutierungsprozess: [Gezielt rekrutieren \(make-it-in-germany.com\)](https://www.make-it-in-germany.com)

Wie läuft der Einstellungsprozess?

Wurde eine passende Fachkraft gefunden, kann das beschleunigte Fachkräfteverfahren (§ 81a AufenthG) eingeleitet werden. Dieses kann vom künftigen Arbeitgeber mit einer Vollmacht der Fachkraft bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland eingeleitet werden. Die Ausländerbehörde unterstützt unter anderem den Arbeitgeber dabei, das Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation der Fachkraft durchzuführen, holt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ein und prüft die ausländerrechtlichen Voraussetzungen. Dieses Verfahren soll die Dauer des Verwaltungsverfahrens bis zur Erteilung des Visums verkürzen, da es in den Botschaften vieler Länder mit steigenden Antragszahlen zu Engpässen kommt.

Zum beschleunigten Fachkräfteverfahren: [Das beschleunigte Fachkräfteverfahren \(make-it-in-germany.com\)](https://www.make-it-in-germany.com)

Was ist von den Betriebsräten zu beachten?

Wie bei jeder personellen Einzelmaßnahme hat der Betriebsrat bei der Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland Mitbestimmungsrechte (§ 99 BetrVG). Diese gelten unabhängig von der Herkunft der Arbeitnehmer:innen. Gleichmaßen sind ausländische Arbeitnehmer:innen ohne Unterscheidung bei den Wahlen zum Betriebsrat wahlberechtigt und wählbar (§§ 7, 8 BetrVG). Wichtig ist, dass der Wahlvorstand Arbeitnehmer:innen mit geringen Deutschkenntnissen vor Einleitung der Betriebsratswahl über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise zu unterrichten hat (§ 2 Abs. 5 WO BetrVG).

Darüber hinaus hat der Betriebsrat gegenüber ausländischen Arbeitnehmer:innen den besonderen Auftrag, jeder Diskriminierung entgegenzutreten und die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer:innen im Betrieb zu überwachen (§§ 75 Abs. 1, 80 Abs. 1 Nr. 7, 88 Abs. 4, 104 S. 1 BetrVG). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt dem Betriebsrat hier zusätzliche Handlungsmöglichkeiten: § 17 Abs. 2 AGG berechtigt den Betriebsrat, grobe Verstöße des Arbeitgebers gegen seine Pflicht zur Gleichbehandlung gerichtlich geltend zu machen. Zudem wird der Betriebsrat zu einer innerbetrieblichen Kontrollinstanz, falls andere Arbeitnehmer:innen gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen. Dann kann der Betriebsrat den Arbeitgeber dazu auffordern, geeignete Maßnahmen zu treffen.

Paula Aguilar Sievers, Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei AfA Rechtsanwälte

Quelle: AiB Aktuell, Newsletter vom 10. 8. 2023