

Auf Qualifikation, Erfahrung und Potenzial kommt es an

Für Betriebsräte interessant: das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Nahezu überall liest man vom Fachkräftemangel. Das Bundeskabinett hat darauf reagiert und Ende März einen Entwurf zur Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen - im Juli hat der Bundesrat final zugestimmt. So sollen ausländische Fachkräfte leichter in den deutschen Arbeitsmarkt finden. Ob das ausreicht angesichts von möglicherweise fünf Millionen fehlenden Fachkräften bis zum Jahr 2030, wie eine Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt? Betriebsräte aufgepasst: Das ist der Plan.



Redaktion

Stand: 17.7.2023

Lesezeit: 03:45 min



Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen

Nach dem Bundestag hat auch der Bundesrat am 7. Juli 2023 das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen. Fachkräfte sollen so schneller und unbürokratischer in Deutschland arbeiten können.

„Wir wollen, dass Fachkräfte schnell nach Deutschland kommen und durchstarten können. Bürokratische Hürden wollen wir aus dem Weg räumen“, sagt Bundesinnenministerin Nancy Faeser über den Gesetzentwurf zur Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Und weiter: „Wenn Menschen Berufserfahrung oder persönliches Potenzial mitbringen, werden wir es ihnen ermöglichen, auf unserem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.“ Konkret sieht das Gesetz drei Wege für Fachkräfte vor, nach Deutschland einzuwandern. Dafür ausschlaggebend: Qualifikation, Erfahrung, Potenzial.

Bürokratische Hürden wollen wir aus dem Weg räumen.

Bundesinnenministerin Nancy Faeser

Qualifikation als entscheidendes Element

Mit der „Blauen Karte EU“ können beispielsweise besonders gefragte IT-Spezialisten bereits heute mit anerkanntem Abschluss nach Deutschland kommen – jetzt auch ohne den Nachweis von Deutschkenntnissen. Darüber hinaus ist geplant, die Mindestverdienstgrenze für akademische Fachkräfte zu senken und auch Menschen ohne Hochschulabschluss sollen bei konkreten Jobangeboten eine Blaue Karte bekommen. Diese vereinfacht den Familiennachzug, einen unbefristeten Aufenthalt sowie einen möglichen Arbeitgeberwechsel. Außerdem gilt künftig: Fachkräfte mit Abschluss können jede qualifizierte Beschäftigung ausüben, müssen also nicht mehr zwangsläufig in ihrer Branche tätig sein.

Auf die Erfahrung kommt es an

Auch ohne einen in Deutschland anerkannten Abschluss dürfen ausländische Fachkräfte zukünftig in der Bundesrepublik arbeiten. Voraussetzung: Mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und ein im Ausland erworbener und dort staatlich anerkannter Berufsabschluss. Neu ist, dass dieser Abschluss nicht mehr zuvor in Deutschland anerkannt werden muss. Das Bundeskabinett erhofft sich dadurch weniger Bürokratie und kürzere Verfahren. Allerdings ist eine bestimmte Gehaltsschwelle einzuhalten, um Fachkräften eine langfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu bieten und zu verhindern, dass sie im Niedriglohnssektor landen. Wird dieser Mindestverdienst nicht erreicht, muss man den Berufsabschluss auch weiterhin anerkennen lassen. Damit dieses Verfahren jedoch einen möglichen Arbeitsbeginn nicht verzögert, wird eine sogenannte Anerkennungspartnerschaft zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern eingeführt. Somit sind beide verpflichtet, das Anerkennungsverfahren zügig durchzuführen.

Potenziale erkennen und fördern

Menschen, die noch kein konkretes Arbeitsplatzangebot haben, aber Potenzial für den Arbeitsmarkt mitbringen, sind ebenfalls willkommen. Möglich macht dies die neueingeführte Chancenkarte. Ein transparentes und unbürokratisches Punktesystem soll entscheiden, wer eine solche erhält. Zu den Kriterien gehören Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und Potenzial der mitziehenden Ehe- oder Lebenspartner. Mit dieser Chancenkarte erhalten ausländische Fachkräfte einen Aufenthaltstitel für bis zu einem Jahr zur Arbeitssuche.

Wir brauchen das modernste Fachkräfteeinwanderungsgesetz der Europäischen Union.

Bundeskanzler Olaf Scholz

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz gibt es bereits seit März 2020 - und wird jetzt reformiert. Zentrales Anliegen ist es, die Zuwanderung internationaler Fachkräfte zu erleichtern. Fakt ist: Die deutsche Wirtschaft braucht viele und gut qualifizierte Fachkräfte. Nur so können Wohlstand und Sozialsystem gesichert werden. Schon heute fehlen in vielen Regionen und Branchen jede Menge gut ausgebildete Fachkräfte, die Zahl der offenen Stellen lag 2022 bei rund 1,98 Millionen. Dazu Bundeskanzler Olaf Scholz Ende März 2023 im Bundestag: „Wir brauchen das modernste Fachkräfteeinwanderungsgesetz der Europäischen Union, eines, das sich im weltweiten Vergleich sehen lassen kann und ganz vorne steht. Es ist ein weiterer Schritt zur Modernisierung Deutschlands, ein weiterer Schritt, wirtschaftliches Wachstum auch für die Zukunft zu gewährleisten, und ein weiterer Schritt, jahrzehntelangen Stillstand zu überwinden.“

Interessante Aspekte für Betriebsräte

Das neue Gesetz dürfte auch für Betriebsräte von Interesse sein. Schließlich ist es der Betriebsrat, der vor jeder Einstellung vom Arbeitgeber zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen ist. Außerdem muss der Arbeitgeber Auskunft über die vorhergesehene Eingruppierung geben. Insofern sollten sich Interessenvertreter über die jeweiligen Gehaltsschwellen der im eignen Unternehmen möglichen Fachkräftestellen informieren. Ganz davon abgesehen schadet es sicherlich nicht, über die neuen Möglichkeiten Bescheid zu wissen - und den Arbeitgeber gegebenenfalls darüber zu aufzuklären. Denn: Ein größerer Pool an Fachkräften bietet eine echte Chance auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt. Und letztlich geht es für viele angesichts des Personalmangels ums unternehmerische Überleben. (tis)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de