WHITEPAPER

I-A-C.DE

INTERNATIONALES RECRUITING & ENTRY MANAGEMENT

IAC INTERNATIONAL ASSIGNMENT CONSULTING

Nutzen der Anwerbung ausländischer Fachkräfte

Der demographische Wandel und der sinkende Anteil inländischer erwerbstätiger Personen in Deutschland werden den Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zunehmend steigern. Die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland ist daher für Deutschland als Mitgestalter der Globalisierung zu einem zentralen Thema geworden.

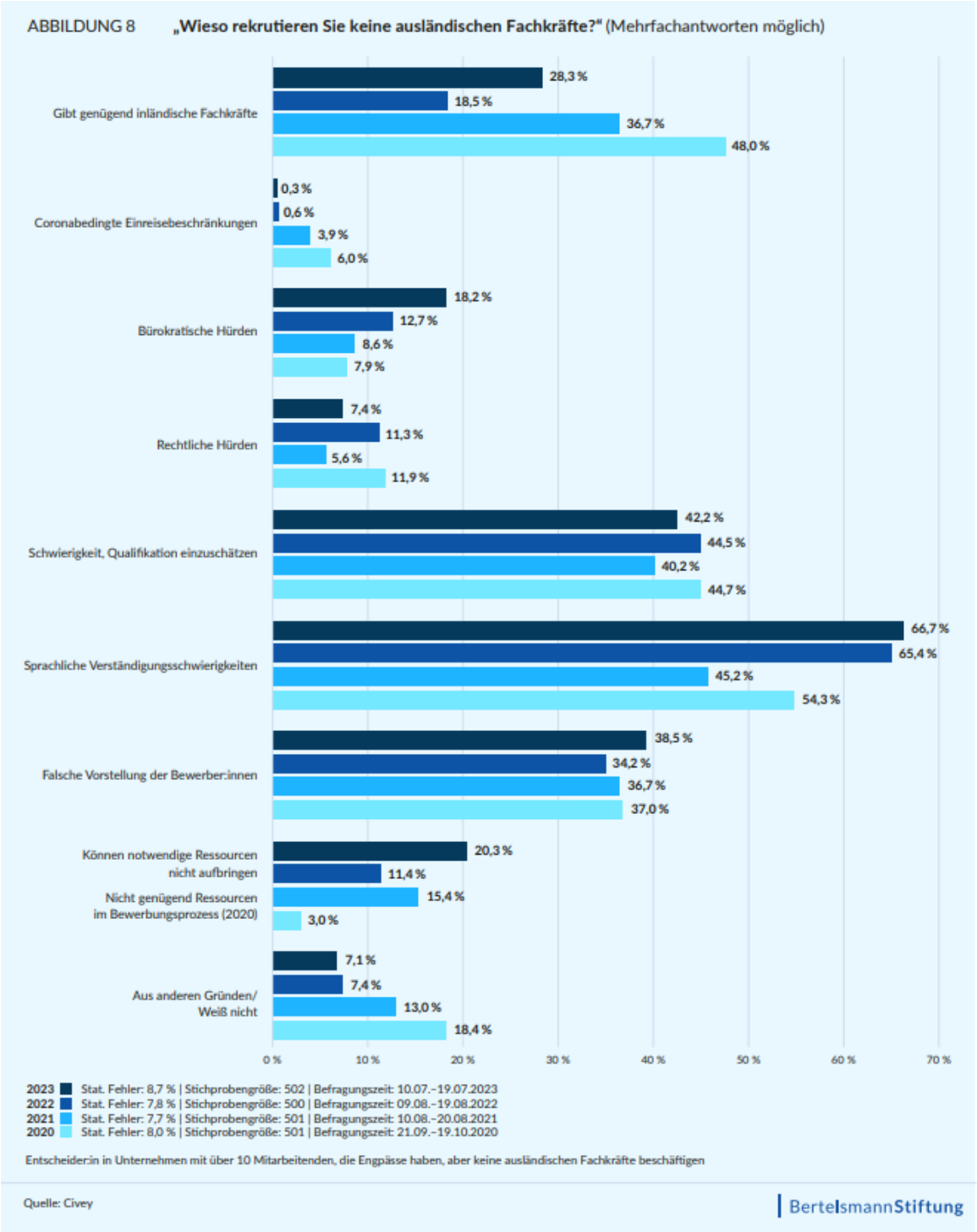
Qualifizierte Fachkräfte sorgen vor allem durch Tätigkeiten im Bereich Forschung und Entwicklung für positive wirtschaftliche Impulse, da die Umsetzung neuer Ideen im wissenschaftlichen Bereich und die damit einhergehende Vernetzung sowie der Austausch von fachspezifischem Know-how die Innovationsfähigkeit deutscher Unternehmen fördert und volkswirtschaftliches Wachstum generiert. Diese kapazitive Aufwertung durch die Beschäftigung internationaler Fachkräfte kennzeichnet sich in den Unternehmen primär durch folgende Faktoren:

- Steigerung der Produktivität durch Stellenbesetzung
- Steigerung der Exporttätigkeit von Unternehmen durch bessere Kenntnisse der Absatzmärkte und der dortigen Kundenpräferenzen
- Ressourceneffizienter Einsatz von Personal

Aus der Fachkräftegewinnung entsteht nicht nur für deutsche Unternehmen ein Mehrwert. Auch die Herkunftsländer profitieren von einem Rückfluss von Know-how.

Die Rekrutierung von Personal aus dem Ausland ist gleichzeitig mit Herausforderungen verbunden. Das Auswahlverfahren und die damit verbundenen Anlaufkosten sowie die höheren Einarbeitungskosten aufgrund der unterschiedlichen kulturellen Prägung oder bestehender Sprachbarrieren gehören dazu. Die unten dargestellte Grafik* aus einer Studie der Bertelsmann Stiftung bestätigt dieses Argument.

*Quelle:
https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/Fachkraeftemigrationsmonitor_2023.pdf



Der Annahme folgend, dass sich Personen in segmentierten Arbeitsmärkten mit geringem und höherem Qualifikationsniveau ergänzen (Komplemente) statt sich zu verdrängen (Substitute), überwiegt dennoch der Nutzen der Personalgewinnung aus Drittstaaten im Verhältnis zu den Herausforderungen.*

*(Humpert, S.13-14; Poutvaara, S. 6)

Fachkräftesicherung in Deutschland

Aktuell ist das Angebot inländischer Mitarbeiter für eine langfristige Fachkräftesicherung in Deutschland nicht ausreichend. Dabei konzentriert sich der Fachkräftemangel in Deutschland hauptsächlich auf folgende Bereiche:

- Handwerk (z. B. Elektroinstallation, Rohrleitungsbau)
- Industrie (z. B. Metallindustrie, Elektroindustrie, Kunststoffverarbeitung)
- MINT-Berufe (z. B. Ingenieurswesen, Fahrzeugbau, Maschinenbau, Elektrotechnik, IT und Software)
- Gesundheitswesen und Pflege (z. B. Ärzte, Alten- und Krankenpflegekräfte)
- Gastronomie (z. B. Köche, Hotelfachkräfte)

Im Oktober 2023 sahen sich 39% aller Unternehmen durch den Fachkräftemangel in Deutschland beeinträchtigt*.

Zahlreiche Maßnahmen sollen Deutschland zu einem attraktiven Beschäftigungsort für internationale Fachkräfte machen. Hierfür wurde im Jahr 2020 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz eingeführt, welches darauf abzielte, internationalen Fachkräften die Einreise und Beschäftigung in Deutschland zu erleichtern.

Die Neuerungen brachten jedoch nicht den gewünschten Erfolg, so dass der Gesetzgeber mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0 nachbesserte. Dieses beruht auf drei Säulen: der Fachkräftesäule, der Erfahrungssäule und der Potenzialsäule. Die Fachkräftesäule ist und bleibt das zentrale Element der Einwanderung. Hierzu zählt die Blaue Karte EU, die Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte mit Berufsausbildung und akademische Fachkräfte. Es handelt sich hierbei um hochqualifizierte Fachkräfte.

*Quelle: https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-ifo-Fachkräftebarometer/KfW-ifo-Fachkraeftebarometer_2023-12.pdf

Nicht immer liegt eine Berufsqualifikation vor oder diese ist (noch) nicht in Deutschland anerkannt. Dennoch ist die durch Berufserfahrung erworbene Expertise von großer Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund wurden durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0 Berufserfahrung und ausländische Qualifikationen gestärkt und neue Aufenthaltserlaubnisse wie die Anerkennungspartnerschaft oder die Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung ohne Anerkennungsverfahren bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung eingeführt.

Darüber hinaus soll durch die Potenzialsäule die Einwanderung zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland ausgeweitet werden. Vor diesem Hintergrund wird im Frühsommer 2024 die Chancenkarte eingeführt. Diese beruht auf einem Punktesystem, wobei Punkte beispielsweise für Berufserfahrung, Deutschsprachkenntnisse und Lebensalter erworben werden können. Die Vorlage eines Arbeitsvertrags ist für die Erteilung der Chancenkarte keine Voraussetzung.

Aufenthaltstitel für Deutschland

Wir unterstützen Sie gerne bei der Beantragung eines geeigneten Aufenthaltstitels für den Einsatz internationaler Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen. Hierfür stehen eine Vielzahl unterschiedlicher Aufenthaltstitel mit verschiedenen Voraussetzungen zur Verfügung. In der untenstehenden Tabelle sind die wesentlichen Aufenthaltstitel für Deutschland dargestellt.

Blaue Karte EU §18b AufenthG	• Wird erteilt an Personen mit einem deutschen oder einem ausländischen, in Deutschland anerkannten Hochschulabschluss (Ausnahme im Bereich IT). • Es gilt ein jährliches Bruttomindestgehalt von 45.300 Euro (2024). Für Berufe, in denen ein besonderer Bedarf besteht, beträgt das jährliche Bruttomindestgehalt 41.041,80 Euro (2024). Das niedrigere Gehalt gilt auch für IT-Spezialisten mit ausreichender Berufserfahrung und für Berufsanfänger. • Zwischen dem Hochschulabschluss und der geplanten Tätigkeit in Deutschland muss eine enge Verbindung bestehen. • Beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG möglich. Dies ist z. B. sinnvoll, wenn es keine Termine zur Visumsbeantragung bei der deutschen Auslandsvertretung gibt. Hierfür wird eine zusätzliche Verwaltungsgebühr in Höhe von 411 Euro erhoben. • Möglichkeit, eine Niederlassungserlaubnis nach 21 Monaten zu erhalten bei Nachweis von deutschen Sprachkenntnissen auf dem Niveau B1. Bei deutschen Sprachkenntnissen auf dem Niveau A1 kann die Niederlassungserlaubnis nach 27 Monaten beantragt werden. • Gültigkeit: Für die Dauer des Arbeitsvertrages, höchstens aber für 4 Jahre bei unbefristeten Arbeitsverträgen.

Aufenthaltser-laubnis für Fachkräfte mit Berufsaus-bildung und akademische Fachkräfte §§ 18a und 18b AufenthG	• Wird erteilt an Personen mit einer deutschen oder einer ausländischen, in Deutschland anerkannten Berufsausbildung (mind. zweijährig) oder einem deutschen oder einem ausländischen, in Deutschland anerkannten Hochschulabschluss. • Im Gegensatz zur Blauen Karte EU gilt grundsätzlich kein Bruttomindestgehalt. Dennoch prüft die Bundesagentur für Arbeit im Wege der Zustimmungserteilung, ob das Gehalt vergleichbar mit inländischen Beschäftigten ist. • Eine Verbindung zwischen Berufsausbildung oder Hochschulabschluss und geplanter Beschäftigung ist keine Voraussetzung. • Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich. • Das Beschleunigte Fachkräfteverfahren ist möglich. • Möglichkeit, eine Niederlassungserlaubnis nach 36 Monaten zu erhalten bei Nachweis von deutschen Sprachkenntnissen auf dem Niveau B1. • Gültigkeit: Für die Dauer des Arbeitsvertrages, höchstens aber für 4 Jahre bei unbefristeten Arbeitsverträgen.

ICT-Karte §19b AufenthG	• Ermöglicht unternehmensinterne Transfers von Führungskräften, Spezialisten/-innen und Trainees. • Mitarbeiter werden aus Unternehmen entsendet, die ihren Sitz außerhalb der Europäischen Union haben und in Niederlassungen innerhalb der EU eingesetzt. • Für Einsatzzeiten von mehr als 90 Tagen bis zu drei Jahren (ein Jahr für Trainees). Im Anschluss muss eine sechsmonatige Karenzzeit abgewartet werden, bevor eine neue ICT-Karte ausgestellt werden kann. • Mitarbeiter muss im Ursprungsunternehmen seit mindestens sechs Monaten beschäftigt sein. • Innereuropäische Mobilität mit der ICT-Karte bis zu 90 Tage möglich. • Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich. • Gültigkeit: Max. drei Jahre.

Aufenthalts-erlaubnis für die Anerkennungs-partnerschaft §16d Abs. 3 AufenthG	• Kann beantragt werden, wenn bereits vor Abschluss des Anerkennungsverfahrens eine Beschäftigung aufgenommen werden soll. • Hierfür muss sich der Arbeitnehmer zur Durchführung des Anerkennungsverfahrens verpflichten und der Arbeitgeber muss erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. • Es müssen Sprachkenntnisse auf dem Niveau A2 nachgewiesen werden. • Eine ausländische Qualifikation (mind. zweijährige Berufsausbildung oder Hochschulabschluss), die im Land des Erwerbs staatlich anerkannt ist, muss vorgelegt werden. • Ein Zusammenhang zwischen ausländischer Qualifikation, Beschäftigung während des Anerkennungsverfahrens und Beschäftigung im angestrebten Zielberuf muss gegeben sein. • Das Beschleunigte Fachkräfteverfahren ist möglich. • Gültigkeit: Erteilung für 12 Monate und Verlängerung bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren.

Aufenthalts-erlaubnis bei ausgeprägter berufs-praktischer Erfahrung § 19c Abs. 2 AufenthG iVm § 6 BeschV	• Ausländische Qualifikation (Berufsausbildung oder Hochschulabschluss) muss im Staat des Erwerbs anerkannt sein. Es kommt nicht auf die Anerkennung der Qualifikation in Deutschland an. • Es gilt ein jährliches Bruttomindestgehalt von 40.770 Euro (2024). • Einschlägige Berufserfahrung von mind. zwei Jahren innerhalb der letzten fünf Jahre ist nachzuweisen. Es muss eine Verbindung zwischen Berufserfahrung und geplanter Beschäftigung geben. • Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich. • Für Beschäftigungen im Bereich der IT muss keine formale Qualifikation nachgewiesen werden. • Das Beschleunigte Fachkräfteverfahren ist möglich. • Gültigkeit: Für die Dauer der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (i. d. R. drei Jahre).

Die IAC Unternehmensberatung

Internationale Personaleinsätze sind vielfältig. Ob kurzfristige Dienstreisen für Servicearbeiten, Wartungseinsätze, langfristige Einsätze im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen oder der Aufbau von neuen Vertriebsstrukturen im Ausland: IAC ist Ihr Partner, um strategische, inhaltliche und rechtliche Komplexitäten zu beherrschen und Veränderungen umzusetzen sowie Weichen für rechtssichere Personaleinsätze richtig zu stellen.

Immer auf dem aktuellen Stand bleiben und in der Basis gut aufgestellt mit den Seminaren der IAC Unternehmensberatung:

i-a-c.de/iac-seminare

Sichern Sie sich aktuelles Wissen rund um das Thema „Internationales Personalmanagement - Mitarbeiterentsendung weltweit“:

i-a-c.de/blog

Folgen Sie uns auch auf:

Kontakt:
IAC Unternehmensberatung GmbH
Spohrstr. 9
34117 Kassel
info@i-a-c.de
+49561 703 453 0