

Neue ausländerrechtliche Rahmenbedingungen für Fachkräfte aus Drittstaaten



Am 1. März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) in Kraft getreten. Da sich der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren stark gewandelt hat, wird mit dem neuen Gesetz der Arbeitsmarktzugang für Fachkräfte aus Staaten außerhalb der Europäischen Union erweitert und damit auch erleichtert.

In dem folgenden Interview schildert der erfahrene Rechtsanwalt, Claus Brockhaus, Geschäftsführer der Kanzlei Brockhaus & Kollegen Rechtsanwalts-gesellschaft mbH in Frechen, Einzelheiten der neuen Regelungen.

Q: *Lieber Herr Brockhaus, Ihre Kanzlei befasst sich schwerpunktmäßig mit ausländerrechtlichen Fällen. Vor ein paar Monaten ist das neue FEG erlassen worden, welches grundlegende Änderungen eingeführt hat. Wo ist das neue FEG zu finden und was sind die wesentlichen Neuerungen?*

A: Es handelt sich dabei um kein eigenständiges Gesetz. Das FEG führt zu Änderungen in dem AufenthG, in der AufenthV und der BeschV. Wichtige Neuerungen sind unter anderem der Verzicht auf eine Vorrangprüfung, der Entfall der Engpassbetrachtung einzelner Berufsgruppen, die Einführung eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens sowie die Schaffung der Möglichkeit zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung. Wir können diese Neuerungen weiter im Einzelnen betrachten. Die erleichterte und beschleunigte Einwanderung von Fachkräften soll Deutschland jedenfalls zu einem attraktiven Wirtschaftsstandort machen.

Q: *Wen betreffen eigentlich die neuen Regelungen? Wer gilt als Fachkraft laut dem neuen FEG?*

A: Mit dem neuen FEG wurde in § 18 Abs. 3 AufenthG ein einheitlicher Fachkräftebegriff importiert. Als Fachkräfte gelten Personen mit einer akademischen Ausbildung oder einer qualifizierten Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren im Ausland. Voraussetzung

ist für beide Fachkräftegruppen, dass eine Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation durch die in Deutschland zuständige Stelle vorliegt.

Q: *Darf jeder Ausländer aus einem Drittstaat erwerbstätig werden?*

A: Das neue FEG schreibt vor, dass Ausländer, die einen Aufenthaltstitel besitzen, eine Erwerbstätigkeit ausüben dürfen, es sei denn, das Gesetz sieht ein Verbot vor. Das neue FEG hat in §4a AufenthG die Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt geregelt.

Q: *Besteht vielleicht eine Prioritätsregel für Deutsche oder EU-Staatsbürger, die über die gleichen Berufsqualifikationen verfügen? Erfolgt also eine Vorrangprüfung?*

A: Nein, die früher gültige Vorrangprüfung entfällt. Dies bedeutet, dass die Bundesagentur für Arbeit nicht prüft, ob für die konkrete Beschäftigung ein bevorzogter Bewerber, z.B. ein Deutscher, ein EU-Staatsbürger, zur Verfügung steht.

Q: *Dürfen nur Arbeitnehmer von konkreten Berufskategorien einwandern?*

A: Nein. Die sogenannte Engpassbetrachtung, oder auch Positivliste der Bundesagentur für Arbeit genannt, entfällt. Dies bedeutet, dass es keine Beschränkung abhängig vom Beruf besteht. Wenn ein Arbeitsvertrag und eine anerkannte Qualifikation, das heißt ein Hochschulstudium oder eine qualifizierte Berufsausbildung vorliegen, sollen Fachkräfte in allen Berufen, zu denen sie ihre Qualifikation befähigt, arbeiten können (§§ 18a, 18b AufenthG).

Q: *Da es manchmal schwierig ist, vom Ausland aus einen Job zu finden, gibt es für die Drittstaatsbürger, die im neuen FEG als Fachkräfte dargelegt werden, eine Möglichkeit, einen Arbeitsplatz direkt in Deutschland zu suchen?*

A: Ja und zwar ermöglicht § 20 Abs. 1 und 2 AufenthG qualifizierten Fachkräften die Einreise zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland für maximal 6 Monate. Ein Nachweis der Deutschkenntnisse, die der angestrebten Tätigkeit entsprechen, in der Regel Sprachniveau B1, ist bereits für die Erteilung des entsprechenden Visums vorzulegen.

Q: *Darf man als Fachkraft in Deutschland einreisen, auch wenn eine oder mehr Berufsqualifikationen fehlen? Ist es möglich, dass die fehlenden Berufsqualifikationen in Deutschland erworben werden?*

A: Sofern die Anerkennung der Berufsqualifikationen beantragt wurde und die Anerkennungsstelle in Deutschland festgestellt hat, dass Qualifikationen für die volle Anerkennung fehlen, kann man in Deutschland Qualifizierungsprogramme besuchen, um die fehlenden theoretischen und/oder praktischen Fähigkeiten zu erwerben. Dafür ist ein Aufenthaltstitel gemäß § 16d AufenthG zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erforderlich.

Q: *Wie kann sich eine Fachkraft mit einer ausländischen Qualifikation im Voraus vorbereiten, um in Deutschland arbeiten zu können?*

A: Zur Vorbereitung des Verfahrens ist zunächst wichtig, dass der Antragsteller seine ausländische Qualifikation anerkennen lässt. Als nächstes sind die Sprachkenntnisse von großer Bedeutung. Auch für die Einreise zur Suche eines Ausbildungsplatzes oder zur Suche eines Arbeitsplatzes als Fachkraft, aber auch für den Aufenthalt für Qualifizierungsmaßnahmen sind Sprachkenntnisse erforderlich.

Q: *Betreffen die Änderungen auch die Vorschriften für die Blaue Karte EU?*

A: Nein, die bestehenden Regelungen für die Blaue Karte EU werden weiterhin fortgeführt. Diese sind nunmehr unter §18b Abs. 2 und §18c Abs. 2 AufenthG geregelt. Liegen alle Voraussetzungen vor, besteht ein Rechtsanspruch des Antragstellers auf Erteilung der Blauen Karte.

Q: *Gibt es Ausnahmen für Personen, die keine Fachkräfte sind, das heißt weder über eine akademische Ausbildung noch über eine Berufsausbildung verfügen?*

A: Ja, allerdings sieht das neue FEG eine Sonderregelung nur für IT-Spezialisten vor, die über eine ausgeprägte berufspraktische Erfahrung im IT Bereich verfügen, nämlich eine mindestens dreijährige Berufserfahrung innerhalb der letzten sieben Jahre. Es müssen nach § 6 BeschV noch ein Mindestgehalt sowie ausreichende Deutschkenntnisse vorliegen. Auf die Deutschkenntnisse kann unter Umständen verzichtet werden.

Q: *Wird es für Arbeitgeber in Deutschland Vorteile geben?*

A: Ja, mit dem neuen FEG wird ein beschleunigtes Verfahren in §81a AufenthG eingeführt. Dies wird durch eine Bündelung der Zuständigkeiten bei den zuständigen Ausländerbehörden sowie durch die kurze Fristsetzung zur Abgabe einer Zustimmung unter den beteiligten Behörden, wie z.B. Bundesagentur für Arbeit, verbessert werden. Die Ausländerbehörden koordinieren nunmehr das gesamte Verfahren.

Q: *Können Sie kurz zusammenfassen, wie das neue beschleunigte Verfahren aussieht?*

A: Ja, der Arbeitgeber leitet durch eine Vollmacht des ausländischen Arbeitnehmers das beschleunigte Verfahren bei der Ausländerbehörde ein. Die Ausländerbehörde ist dafür zuständig, die Zustimmungen bei den Anerkennungsstellen und der Bundesagentur für Arbeit einzuholen und bei Vorliegen aller Voraussetzungen eine Vorabzustimmung an die Auslandsvertretung zu senden. Die Auslandsvertretungen haben sodann innerhalb von drei Wochen dem Ausländer einen Termin zur Beantragung des Visums mitzuteilen sowie in weiteren drei Wochen über den Visumantrag zu entscheiden.

Q: *Werden nach Ihrer Erfahrung mehr Anträge von Fachkräften gestellt und läuft der ganze Vorgang nun schneller und effektiver, seitdem das neue Gesetz in Kraft getreten ist?*

A: Während der ersten zwei Monate nach dem Inkrafttreten des neuen FEG konnten wir wegen der Corona-Pandemie mit den Anträgen von unseren Mandanten leider nicht vorankommen. Ab Mai ist es jedoch für uns wieder möglich gewesen, in Kontakt mit den Ausländerbehörden zu kommen und Aufenthaltstitel für unsere Mandanten zu beantragen. In diesen Fällen handelte es sich aber nicht um die Anwendung des neuen Gesetzes. Außerdem muss jetzt aufgrund der Pandemie-Situation mit etwas längeren Zeiten gerechnet werden. Wie das Bundesministerium des Innern in seinem Schreiben vom

25. März 2020 hingewiesen hat, können die zuständigen Ausländerbehörden die im Rahmen des beschleunigten Verfahrens zu erteilende Vorabzustimmung auf sechs Monate verlängern, statt einer grundsätzlichen Gültigkeit von drei Monaten. Damit soll die Verwendung der Vorabzustimmungen für die Fälle ermöglicht werden, in denen wegen der Einreisebeschränkungen von Auslandsvertretungen keine nationalen Visa erteilt werden können. Wenn sich aber die allgemeine Situation verbessert, sind meine Mitarbeiter und ich davon überzeugt, dass das neue Gesetz direkt umsetzbar sein wird. Wir sind jederzeit bereit, damit zu starten. Meine Mitarbeiter und ich beraten gerne ausländische Unternehmer und ausländische Fachkräfte in allen aufenthaltsrechtlichen Fragen.

Lieber Herr Brockhaus, vielen Dank für das Gespräch!

Kontakt: **Brockhaus & Kollegen Rechtsanwaltsgesellschaft mbH:**
Email: c.brockhaus@brockhaus-kollegen.com
Internet: www.brockhaus-kollegen.de