

Recht auf Unerreichbarkeit?

Kontaktaufnahme in der Freizeit

Fachkräfteeinwanderung aus Indien

Blaue Karte EU, Anerkennung
und Integration S.24

Betriebsstilllegung

Best Practice S.34

Wann „lohnt“ sich Arbeit?

Ein Kommentar S.40





Hürden abbauen, Potenziale ausschöpfen

Fachkräfteeinwanderung aus Indien

Die geburtenstarken Jahrgänge ziehen sich aus dem Arbeitsmarkt zurück und Deutschland sucht nun händeringend neue Arbeitskräfte. Vor allem in den Bereichen Informationstechnologie, Ingenieurwesen und bei den medizinischen Pflegekräften fehlen Fachkräfte. Aber auch im Handwerk, in der Gastronomie und selbst bei einfachen Tätigkeiten, wie dem Baggage Handling am Flughafen, fehlen Arbeitskräfte.

HINTERGRÜNDE

Mangel an Arbeitskräften trifft auf Überschuss

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gab es in Deutschland im zweiten Quartal 2021 rund 1,6 Mio. offene Stellen, die höchste Zahl seit Beginn der Datenerhebung im Jahr 2004. Darüber hinaus werden in den nächsten 15 Jahren voraussichtlich 12,9 Mio. Arbeitnehmer das Renteneintrittsalter erreichen, was in etwa 30 % der derzeit verfügbaren Arbeitskräfte ausmacht. In Indien drängen dagegen Millionen junge Menschen auf den Arbeitsmarkt, der dringend entlastet werden müsste.

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Indien liegt bei 28 Jahren, in Deutschland beträgt es 49 Jahre. Was liegt da näher als eine wachsende Arbeitsmigration von Indien nach Deutschland?

Inder in Deutschland

Derzeit leben rund 220.000 indische Staatsbürger in Deutschland, darunter rund 40.000 Studierende. Damit hat sich die Zahl der in Deutschland lebenden Inder in den letzten zehn Jahren verdreifacht. Das liegt nicht zuletzt daran, dass besonders viele qualifizierte Arbeitskräfte, z. B. Experten aus den MINT-Berufen, aus Indien



kommen. IT-Fachkräfte und Ingenieure aus Indien sind auf dem Arbeitsmarkt begehrt. Indische IT-Unternehmen wie Infosys, WiPro oder Tata Consultancy Services haben mittlerweile einen legendären Ruf. Daneben ist die Berufsgruppe der Pflegekräfte aus Indien sehr gefragt. Anders als in Deutschland besteht in Indien kein Mangel an Gesundheits- und Pflegepersonal.

Anwerbeinitiativen

Daher gibt es mittlerweile mehrere Anwerbeinitiativen in Abstimmung mit der indischen Regierung, wie das Programm Triple Win zur nachhaltigen Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland in Kooperation der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Bereits Ende 2022 schlossen Indien und Deutschland ein Migrationsabkommen. Aus indischer Sicht ist eine faire Arbeitsmigration eine Entlastung für den Arbeitsmarkt. Deutschland wirbt dagegen offensiv um Fachkräfte, u. a. mit der Anwerbekampagne Make it in Germany, und modernisiert derzeit sein Einwanderungsgesetz, um es sukzessiv an die neuen Gegebenheiten anzupassen.

BLAUE KARTE EU

Der klassische Einstieg für die meist hoch qualifizierten indischen Fachkräfte erfolgt über die Blaue Karte EU. Ähnlich wie die Greencard für die USA wird sie nur hoch qualifizierten Drittstaatsangehörigen erteilt, die in einem europäischen Staat arbeiten möchten.

Voraussetzungen

Voraussetzung für die Blaue Karte EU ist u. a. ein qualifizierter Hochschulabschluss sowie ein Arbeitsvertrag bzw. ein verbindliches Jobangebot mit einem bestimmten Mindestgehalt.

Neuerungen

Im November 2023 sind die Einwanderungsmöglichkeiten mit der Blauen Karte EU erweitert und erneuert worden. Eine der wichtigsten Änderungen ist die Absenkung der Gehaltsgrenzen. Nunmehr gilt ein Mindestgehalt von 45,3 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung für Mangelberufe und Berufseinsteiger (39.682,80 Euro). Für alle anderen Berufe wurde die Grenze auf 50 % der Beitragsbemessungsgrenze (43.800 Euro) reduziert. Daneben wurde der berechnete Personenkreis für die Blaue Karte EU erweitert. Darunter fallen nun:

- Berufseinsteiger, die einen Hochschulabschluss innerhalb der letzten drei Jahre erworben haben, wenn der Arbeitsvertrag mindestens ein Gehalt von 39.682,80 Euro vorsieht.
- IT-Spezialisten, auch wenn sie über keinen Hochschulabschluss verfügen, aber mindestens drei Jahre Berufserfahrung in diesem Bereich nachweisen können und die Gehaltsgrenze für Mangelberufe erreichen (39.682,80 Euro).
- weitere Berufsgruppen, die in die bereits bestehende Liste der Mangelberufe (z. B. Apotheker, Ärzte, Lehrer usw.) aufgenommen wurden, wobei auch hier die Gehaltsschwelle für Mangelberufe gilt.

Ausländische Fachkräfte mit einem akademischen Abschluss (§ 18b AufenthG) sowie Fachkräfte mit einem Berufsausbildungsabschluss (§ 18a AufenthG) können nun auch dann eine Tätigkeit in Deutschland ausüben, wenn sie nicht im Zusammenhang mit ihrer Qualifikation steht. Das bedeutet, dass sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz nicht allein auf Beschäftigungen beschränkt sind, die ausschließlich in Verbindung mit ihrer bereits erworbenen Qualifikation stehen. Ausgenommen sind reglementierte Berufe (z. B. Ärzte). Ferner „soll“ den Fachkräften mit akademischer Ausbildung und Berufsausbildung nun bei Vorliegen der in § 18a und § 18b AufenthG enthaltenden Voraussetzungen ein Aufenthaltstitel erteilt werden. Das bedeutet, dass sie im Regelfall einen Anspruch auf Erteilung eines Aufenthaltstitels haben, den Behörden bei dieser Entscheidung also kein Ermessensspielraum zukommt. Nur in Ausnahmefällen, z. B. bei außergewöhnlichen Umständen, kann den Fachkräften trotz Vorliegen der Voraussetzung ein Aufenthaltstitel versagt werden.

ANERKENNUNG EINER AUSLÄNDISCHEN BERUFSQUALIFIKATION

Eine der größten Hürden für Arbeitsmigranten – nicht nur aus Indien – ist die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation im Einwanderungsland. Hierbei helfen in Indien Institutionen wie die Deutsch-Indische-Handelskammer (AHK Indien) mit dem Projekt „Pro Recognition“ oder die Bewerber- und Qualifizierungsplattformen, wie die National Skill Development Corporation in Neu-Delhi und die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe GmbH in Deutschland. Das indische Ausbildungssystem bereitet dabei einige Schwierigkeiten, da es sich kaum mit dem deutschen vergleichen lässt.

Verlängerung der Aufenthaltsdauer und Möglichkeit einer Nebenbeschäftigung

Ab März 2024 sollen Änderungen der gesetzlichen Voraussetzungen für die Erlangung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation (§ 16d AufenthG) in Kraft treten. Dieser Aufenthaltstitel ermöglicht drittstaatsangehörigen Personen den vorübergehenden Aufenthalt in Deutschland, um an Aus- oder Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen. Während dieser Zeit sollen sie die volle Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen erreichen können. Durch die im März 2024 eintretenden Änderungen wird die Aufenthaltsdauer von ursprünglich 18 Monaten auf 24 Monate erweitert. Daneben besteht bereits die Möglichkeit, eine Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Stunden pro Woche auszuüben.

Anerkennungspartnerschaft

Die wohl wichtigste Neuerung ist die sog. Anerkennungspartnerschaft bei Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebots. Dadurch können Fachkräfte in Zusammenarbeit mit dem deutschen Arbeitgeber das Anerkennungsverfahren auch erst nach der Einreise der Fachkraft beginnen und müssen es nicht schon zuvor abgeschlossen haben. Erforderlich ist dazu, dass der

Arbeitgeber und die jeweilige Fachkraft eine Vereinbarung abschließen, wonach sie sich dazu verpflichten, nach der Einreise die Anerkennung sogleich zu beantragen und das Verfahren einschließlich Qualifizierung aktiv zu betreiben. Hier setzen Dienstleister mit Serviceangeboten an. Auf der praktischen Ebene starten mit besonderem Fokus auf Indien Karriereplattformen wie Who Moves Operations und Trainings- und Vermittlungsgesellschaften wie NAVIS Human Resources ihre Service- und Vermittlungsarbeit zwischen den Kontinenten. Angeboten werden maßgeschneiderte Suchen, vorausgewählte Bewerber, der Zugang zu Kandidaten und die Unterstützung des Einwanderungsprozesses. Who Moves will internationalen Fachkräften den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt mit einer digitalen Matchmaking-Plattform sowohl für Unternehmen als auch für Fachkräfte aus verschiedenen Berufsfeldern erleichtern. Dabei werden die Fachkräfte durch den gesamten Prozess betreut. NAVIS, die u. a. im indischen Bangalore Vorbereitungskurse für Auswanderer anbieten, fokussiert sich auf indische Fachkräfte aus dem Bereich der Gesundheitspflege, die in Deutschland erwerbstätig sein möchten und organisiert Sprach- und interkulturelles Training sowie Berufsvorbereitung.

Berufspraktische Erfahrung ersetzt Anerkennungsverfahren

Eine weitere wichtige Änderung ist, dass Fachkräfte mit berufspraktischer Erfahrung in allen nicht reglementierten Berufen in Deutschland ohne vorherige Durchführung eines Anerkennungsverfahrens tätig werden können. Voraussetzungen sind ein qualifizierter, im Ausbildungsstaat anerkannter Berufs- oder Hochschulabschluss und mindestens zwei Jahre Erfahrung im angestrebten Beruf. Im Falle eines Berufsabschlusses ist eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren erforderlich. Auch hier dürfte die größte praktische Herausforderung in der Anerkennung der indischen Berufsqualifikation liegen.

CHANCENKARTE

Was aus der Sicht indischer Fachkräfte für Deutschland spricht, ist die relative Nähe zu Indien. Mit den schnellsten Flugverbindungen ist der Subkontinent in ca. acht bis elf Flugstunden erreichbar. Gleichwohl ist die Arbeitsplatzsuche in Deutschland von Indien aus sehr schwierig. Das soll sich mit einem neuen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche ändern. Ab Juni 2024 soll Personen aus dem EU-Ausland der Aufenthalt in Deutschland zur Arbeitsplatzsuche mittels einer Chancenkarte ermöglicht werden. Sie erlaubt die Aufnahme von Beschäftigungen für bis zu 20 Stunden pro Woche und zu Probearbeiten. Die Chancenkarte sollen Fachkräfte i. S. v. § 18 Abs. 3 AufenthG oder andere Personen erhalten, die mindestens sechs Punkte gemäß eines neuen Punktesystems erreichen. Die Bewerber erhalten unterschiedlich hohe Punkte, wenn sie die Kriterien wie Anerkennung der Qualifikationen in Deutschland, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter und Deutschlandbezug sowie das Potenzial der mitziehenden Lebens- oder Ehepartner erfüllen. Das Punktesystem ähnelt den entsprechenden Regelungen in klassischen Einwanderungsländern wie

Kanada oder Australien. Die Chancenkarte darf für höchstens ein Jahr erteilt werden, sofern der Lebensunterhalt für diesen Zeitraum gesichert ist. Letzteres dürfte für Einwanderer aus Indien schwierig sein, da sie oft aus ärmeren Familien kommen und hier Hilfe, ggf. von künftigen Arbeitgebern, benötigen.

HERAUSFORDERUNG FÜR DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Durch die Änderung des Einwanderungsgesetzes und die Einführung des neuen Aufenthaltstitels mit der Chancenkarte wird die Einreise zur Arbeitsaufnahme in Deutschland von Menschen aus Indien und anderen EU-Drittstaaten gesetzlich erleichtert. In der Praxis stellt der Wunsch nach einer verstärkten Einwanderung von Fachkräften allerdings hohe Anforderungen an die öffentliche Verwaltung. Gefordert sind vor allem die kommunalen Ausländerbehörden an den großen Wirtschaftsstandorten und Ballungszentren Metropolregion Rhein-Ruhr, Berlin, München und Frankfurt am Main. Allein in Berlin leben derzeit 25.000 Inder.

Rolle der Ausländerbehörden

Eine gut funktionierende, digitalisierte Ausländerbehörde ist für die Fachkräfteanwerbung daher von großer Bedeutung. In Düsseldorf gibt es bspw. ein geübtes Zusammenspiel zwischen kommunaler Wirtschaftsförderung und der Ausländerbehörde sowie einen Projektbeirat im Büro des Oberbürgermeisters, der sich mit der Reorganisation der kommunalen Ausländerbehörde beschäftigt. Erklärtes Ziel ist es, die Abläufe für die Antragsteller transparenter, digitaler und schneller zu gestalten. Hierzu müssen die Ausländerbehörden personell erheblich aufgestockt und Engpässe beseitigt werden.

Schwierigkeiten in der Praxis

So stellen Arbeitgeber öfter fest, dass sich die Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen als schwierig gestaltet. Dies beginnt mit der Visa-Erteilung in den deutschen Konsulaten in Indien, die wegen Überlastungen der deutschen Vertretungen oft zu lange dauert. Bei den Ausländerbehörden in Deutschland werden Anträge aufgrund von Überlastungen und Personalmangel vielfach erst nach längeren Zeiträumen bearbeitet, sodass mit Wartezeiten gerechnet werden muss. Sowohl für Arbeitgeber als auch für die Bewerber aus dem Ausland stellen diese unsicheren Schwebezustände eine enorme Belastung dar, da die Arbeitgeber die Bewerber nicht beschäftigen dürfen und die Bewerber in ihren Heimatländern auf gepackten Koffern sitzen. An einfachen, digitalisierten, transparenten Verfahren unter frühzeitiger Einbindung der künftigen Arbeitgeber wird kaum ein Weg vorbeiführen.

INTEGRATION

Ein entscheidender Faktor für eine gelungene Einwanderung ausländischer Arbeitskräfte sind Programme für eine nachhaltige Integration der Zugewanderten.

Förderung der Fachkräfteeinwanderung

Neben Sprachkursen und der Unterstützung bei Amtsgängen sind vor allem Hilfen bei der Wohnungssuche notwendig. Anders als in England oder in Nordamerika ist das Netzwerk der indischen Diaspora in Deutschland noch nicht allzu weit ausgebaut.

Derzeit werden von den deutschen Behörden viele Hebel in Bewegung gesetzt, um die Fachkräfteeinwanderung zu fördern.

Herausforderungen

Aus der Sicht der neue Chancen suchenden Einwanderer ist es entscheidend, ob sich ihr Status durch den Schritt nach Deutschland spürbar positiv verändert. Dieser Schritt ist eine große Investition. So geht man in Indien davon aus, dass ein Bewerber rund sechs bis neun Monate in den Erwerb erster Kenntnisse der deutschen Sprache investieren muss, auch wenn viele Inder aufgrund ihrer diversen Kultur (es gibt 22 Amtssprachen in Indien) sprachbegabt sind.

AUSBLICK

Soweit der feste Wille der Bevölkerung, Deutschland zum Einwanderungsland für qualifizierte Fachkräfte aus Indien zu machen, spürbar ist und sobald die Verwaltung in Deutschland ausreichend ausgestattet ist, um die Herausforderungen der neuen Arbeitsmigration zu meistern, ist der Weg für eine gelingende Einwanderung aus Indien geebnet.

Es bestehen gute Chancen, dass die Einwanderer aus Indien bald das größte Kontingent bei der Fachkräfteeinwanderung bilden werden. Ein ausreichendes Wohnungsangebot und eine aufrichtige Integrationsbereitschaft sind ebenfalls notwendig. Deutschland wird an seiner neuen Rolle als Einwanderungsland noch wachsen müssen. Umgekehrt kann Deutschland Menschen aus der unendlich reichen indischen Kultur erwarten, die in einem sehr herausfordernden Alltagsleben aufgewachsen sind und große Flexibilität und Wagemut mitbringen. ■



© Hoffmann Liebs/Tom Jasny

Dr. Jörg Podehl
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Düsseldorf



© Hoffmann Liebs/Tom Jasny

Laura Sygor
Rechtsanwältin, Düsseldorf