

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT**

Abgeordnete Colette Thiemann (CDU)

Auswirkungen der Vorgaben zum ortsüblichen Entgelt auf die Gewinnung ausländischer Fachkräfte in Niedersachsen

Anfrage der Abgeordneten Colette Thiemann (CDU) an die Landesregierung, eingegangen am 23.07.2026

Im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist für Aufenthaltstitel u. a. zu prüfen, ob die Beschäftigungsbedingungen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Aus der Praxis wird berichtet, dass insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte auf Herausforderungen stoßen. Dies betrifft Fälle, in denen Beschäftigte aufgrund fehlender Sprachkenntnisse, noch nicht vollständig anerkannter Qualifikationen oder eines erhöhten Einarbeitungsaufwandes zunächst nicht das Vergütungsniveau von vollständig eingearbeiteten Fachkräften erreichen.

In reglementierten Berufen kann sich zudem die Situation ergeben, dass ausländische Bewerberinnen und Bewerber zwar beschäftigt werden können, die Voraussetzungen für eine uneingeschränkte Berufsausübung (z. B. fehlende Eintragung in einer Berufskammer) jedoch noch nicht vollständig erfüllen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die derzeitige Verwaltungspraxis den bestehenden gesetzlichen Spielräumen und den unterschiedlichen Fallkonstellationen im Arbeitsmarkt ausreichend Rechnung trägt.

1. Auf welcher gesetzlichen Grundlage wird bei Verfahren nach dem Aufenthaltsgesetz die Angemessenheit beziehungsweise Ortsüblichkeit des Arbeitsentgelts beurteilt?
2. Welche Behörden oder Stellen treffen in Niedersachsen gegebenenfalls die Entscheidung über die Angemessenheit der Vergütung, und welche Rolle spielt hierbei die Bundesagentur für Arbeit?
3. Welche Kriterien werden bei der Beurteilung der Angemessenheit des Arbeitsentgelts konkret herangezogen?
4. Werden bei der Bewertung gegebenenfalls Unterschiede hinsichtlich Berufserfahrung, deutscher Sprachkenntnisse, Anerkennungsstand der Qualifikation oder eines erhöhten Einarbeitungsaufwandes berücksichtigt?
5. Bestehen für die Behörden Ermessens- oder Ausnahmemöglichkeiten, wenn Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen, dass eine ausländische Fachkraft zunächst umfangreich eingearbeitet werden muss?
6. Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, gegen die Einschätzung zur erforderlichen Vergütung Einwendungen zu erheben oder eine erneute Prüfung zu erreichen?
7. Sind der Landesregierung Fälle bekannt, in denen die Anforderungen an die Vergütung die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte verhindert haben? Wenn ja, bitte die Fallkonstellationen erläutern.
8. Wie bewertet die Landesregierung gegebenenfalls bestehende mögliche Widersprüche zwischen berufsrechtlichen Anforderungen - beispielsweise in reglementierten Berufen - und den Maßstäben, die bei der Bestimmung eines angemessenen Arbeitsentgelts im Aufenthaltsrecht angewendet werden?

9. Hat sich die Landesregierung gegebenenfalls gegenüber dem Bund oder der Bundesagentur für Arbeit dafür eingesetzt, die Vorgaben oder die Verwaltungspraxis zur Bestimmung des angemessenen Arbeitsentgelts weiterzuentwickeln oder flexibler auszugestalten? Wenn ja, mit welchem Ergebnis? Wenn nein, warum nicht.
10. Sieht die Landesregierung gegebenenfalls Handlungsbedarf, um insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen die Gewinnung ausländischer Fachkräfte zu erleichtern, ohne den Schutz vor Lohnunterbietung zu beeinträchtigen? Falls ja, welche Maßnahmen werden geprüft?