

Entgeltprüfung modernisieren: mehr Fairness für KMU bei der Fachkräfteeinwanderung

Fabian Semsarha / Valeria Quispe / Dirk Werner, 26.02.2026

Die Entgeltprüfung der Bundesagentur für Arbeit (BA) soll faire Arbeitsbedingungen für Drittstaatsangehörige gewährleisten. In ihrer aktuellen Ausgestaltung kann es für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) in bestimmten Regionen und Berufen jedoch schwierig sein, die geforderten Mindestgehälter zu erreichen. Eine bürokratiearme Lösung könnte sein, Prüfungsobergrenzen analog zur Blauen Karte EU einzuführen.

Voraussetzungen einer Beschäftigung ausländischer Fachkräfte

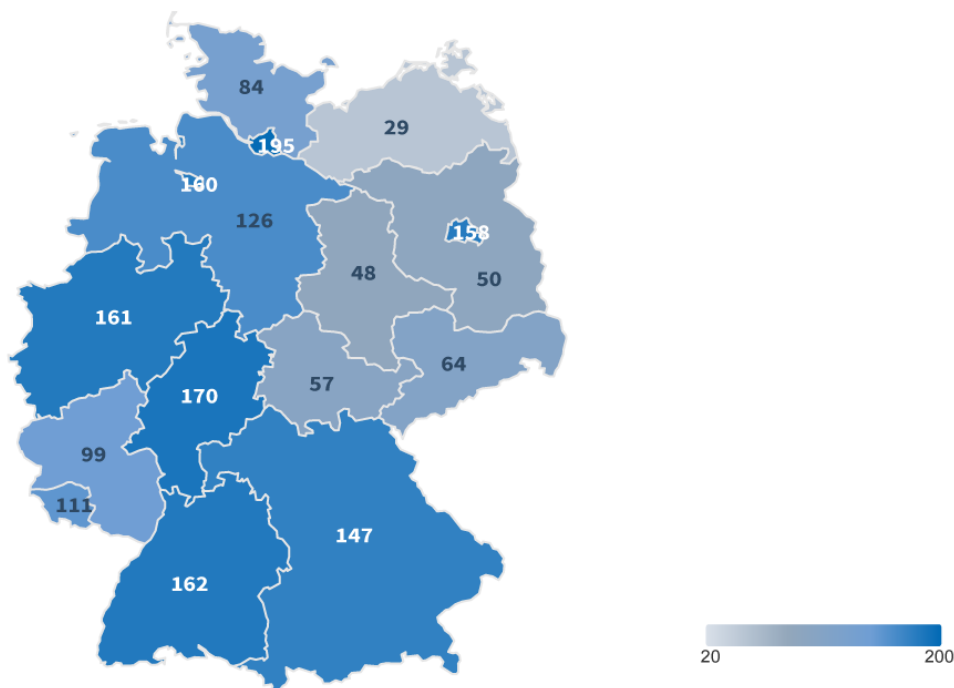
Ausländische Beschäftigte leisten einen zentralen Beitrag zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie fördern das Beschäftigungswachstum (Semsarha et al., 2024), erwirtschaften rund 706 Milliarden Euro Wertschöpfung gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) (Zink, 2025) und arbeiten häufig in Berufen mit Fachkräftengaps (Pierenkemper et al., 2024).

Die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften ist an verschiedene Voraussetzungen geknüpft, zu denen unter anderem die Art der geplanten Beschäftigung mit ihren wesentlichen Arbeitsbedingungen zählt. Dabei werden insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit geprüft. Laut § 39 AufenthG darf die BA der Beschäftigung von Drittstaatlern nur dann zustimmen, wenn deren Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sind als die von vergleichbaren inländischen Beschäftigten.

Die Prüfung des zwischen Unternehmen und ausländischer Fachkraft vereinbarten Gehalts erfolgt hierarchisch: Bei tarifgebundenen Arbeitgebern bilden die tariflichen Arbeits- und Lohnbedingungen die Grundlage der Prüfung. Besteht kein Tarifvertrag wird geprüft, ob ein Branchenmindestlohn gilt. Greift auch dieser nicht, wird ein „ortsübliches Arbeitsentgelt“ für die jeweilige Tätigkeit ermittelt (BA, 2024). Ortsüblichkeit soll sich dabei grundsätzlich auf den Arbeitsagenturbezirk des zuständigen Arbeitgeberservices beziehen. Eine Variante zur Ermittlung ortsüblicher Entgelte basiert auf dem sogenannten Entgeltatlas (BA, 2025). Wird dieser zur Ermittlung des ortsüblichen Entgelts herangezogen, kann ein Lohn als ortsüblich eingestuft werden, wenn er mindestens auf Höhe des 25-Prozent-Quantils der Bruttoentgeltverteilung eines Berufs in einer Region liegt. Das Gehalt muss dann also höher liegen als die 25 Prozent niedrigsten Entgelte in diesem Beruf in der Region.

Die Betriebsgröße wird dabei jedoch nicht berücksichtigt, sodass für KMU regelmäßig das Problem auftaucht, dass das von der BA geforderte Mindestgehalt für die Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft über dem berufsspezifischen betrieblichen Gehaltsniveau liegt. Dies kann vor allem dann auftreten, wenn ortsansässige Großunternehmen viele Fachkräfte im entsprechenden

Mediane der Entgeltabstände im 25-Prozent-Quantil nach Bundesländern



Hinweis: Es handelt sich um die Mediane der Entgeltabstände zwischen Berufsgattungen (KldB 2010, 5-Steller) im 25-Prozent-Quantil zwischen KMU und allen Unternehmen.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit, 2025

Beruf beschäftigen und so das berufsspezifische ortsübliche Lohnniveau wesentlich erhöhen. Die Beschäftigung der ausländischen Fachkraft ist dann nur möglich, wenn das jeweilige Unternehmen diese höher entlohnen würde als andere Personen mit vergleichbarer Position und Berufserfahrung im eigenen Unternehmen. Dies wiederum kann negative Einflüsse auf den Betriebsfrieden, die Einstellung zu Arbeitsmigration sowie die finanzielle Situation des Unternehmens haben und bremst die notwendige Fachkräfteeinwanderung. Hierbei ist zudem zu berücksichtigen, dass bei neu zuwandernden Fachkräften häufig geringere deutsche Sprachkenntnisse mit einer anfangs niedrigeren Produktivität einhergehen dürften.

Großunternehmen erhöhen regionale Lohnniveaus

Vergleicht man die gezahlten Bruttomonatsentgelte von KMU mit den in allen Betriebsgrößen gezahlten Entgelten anhand des 25-Prozent-Quantils, ergibt sich auf Bundesebene über alle Berufe (ohne Helfertätigkeiten) hinweg ein durchschnittlicher Lohnabstand von knapp 200 Euro. Der Median der Differenz liegt bei knapp

120 Euro. Dabei zeigt sich, dass der Lohnabstand mit steigendem Anforderungsniveau der Tätigkeit zunimmt. Auf Fachkraftniveau liegt der Median-Abstand des Bruttomonatsentgelts zwischen KMU und allen Unternehmen bei knapp 63 Euro, auf Spezialisten-Niveau bei knapp 190 Euro und auf Experten-Niveau bei gut 255 Euro.

Die Abstände der Bruttomonatsentgelte zwischen KMU und allen Unternehmen unterscheiden sich sowohl regional als auch berufsbezogen deutlich. Sie sind in den ostdeutschen Flächenländern deutlich geringer ausgeprägt als in Westdeutschland (vgl. Abbildung). Eine Erklärung dafür ist, dass der Beschäftigtenanteil in den vorliegenden Daten in Großunternehmen in den ostdeutschen Flächenländern mit durchschnittlich 27 Prozent deutlich geringer ausfällt als in Westdeutschland (39 Prozent). Der Entgeltabstand zwischen KMU und allen Unternehmen fällt umso größer aus, je höher der Beschäftigtenanteil eines Berufs in Großunternehmen ist: Liegt der Beschäftigtenanteil in Großunternehmen bei maximal 30 Prozent, beträgt der Entgeltabstand durchschnittlich 72 Euro. Liegt der Beschäftigtenanteil

hingegen bei mindestens 60 Prozent, beläuft sich der Entgeltabstand auf 600 Euro.

Somit gilt: Je höher der Beschäftigtenanteil in Großunternehmen in einem bestimmten Beruf in einer Region ist, desto schwieriger dürfte es für KMU sein, das aus dem Entgeltatlas abgeleitete Mindestgehalt für die Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft darstellen zu können. Insbesondere die Anstellung von jüngeren Fachkräften mit geringer Berufserfahrung dürfte für KMU schwieriger sein.

Berufsspezifische Unterschiede

Datengrundlage

Die verwendeten Daten zum Stichtag 31.12.2024 stammen aus der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Für die Analyse wurden die sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte von Vollzeitbeschäftigten auf Ebene von Berufsgattungen, den 5-Stellern der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB, 2010) nach Betriebsgrößenklassen, differenziert nach KMU (bis zu 249 Mitarbeitenden) und Großunternehmen (über 249 Mitarbeitende) auf Bundeslandebene ausgewertet. Bei einer zu geringen Anzahl an Beschäftigten ist die Aussagekraft der Entgeltverteilung eingeschränkt. Daher gilt für jede Merkmalskombination eine Mindestfallzahl von 500, wodurch nicht für alle Berufe in allen Bundesländern Daten vorliegen.

Hohe Entgeltunterschiede im 25-Prozent-Quantil stellen insbesondere in Berufen mit ausgeprägter Fachkräftelücke ein Hemmnis für die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte dar und können im Extremfall dazu führen, dass keine Beschäftigungserlaubnis erteilt wird. Während der Entgeltabstand des 25-Prozent-Quantils zwischen KMU und allen Unternehmen beispielsweise bei Elektrotechnik-Experten in Baden-Württemberg bei 804 Euro liegt, beträgt er in Sachsen lediglich 186 Euro und im Bundesländerdurchschnitt 554 Euro. In Baden-Württemberg arbeiten 62 Prozent der Elektrotechnik-Experten in Großunternehmen, während es in Sachsen lediglich 34 Prozent sind. Eine Zuwanderung in diesen Beruf wäre wünschenswert, denn bundesweit gab es im Jahresdurchschnitt 2024 für 83 Prozent der offenen Stellen keinen passend qualifizierten Arbeitslosen.

Auch bei Fachkräften der Kraftfahrzeugtechnik gibt es große regionale Unterschiede: Der größte Entgeltabstand besteht mit 480 Euro in Brandenburg und der

geringste in Mecklenburg-Vorpommern (24 Euro). In Brandenburg arbeiten 59 Prozent der Kraftfahrzeugtechnik-Fachkräfte in Großunternehmen, während es in Mecklenburg-Vorpommern lediglich 11 Prozent sind. Gleichzeitig herrscht Fachkräftemangel: In Brandenburg gab es im Jahresdurchschnitt 2024 für gut 69 Prozent der offenen Stellen für Kraftfahrzeugtechniker keinen passend qualifizierten Arbeitslosen.

Auch auf kleinerer räumlicher Ebene, zum Beispiel in Stadtstaaten, zeigen sich teilweise große Entgeltunterschiede zwischen KMU und der Gesamtheit der Unternehmen, beispielsweise bei Informatik-Spezialisten in Berlin mit 989 Euro und in Hamburg mit 419 Euro.

Entgeltprüfung modernisieren

Die Analyse zeigt Modernisierungsbedarf bei der Entgeltprüfung vor der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen auf, damit KMU je nach regionaler Wirtschaftsstruktur nicht benachteiligt werden. Eine für alle Beteiligten transparente und bürokratiearme Option wäre, Gehaltsgrenzen nach dem Vorbild der Blauen Karte EU einzuführen: Ab 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung – im Jahr 2026 sind dies 4.225 Euro – entfielen die Prüfungen, bei Mangelberufen und Berufseinsteigern sogar ab 45,3 Prozent (3.827,85 Euro). Unterhalb dieser Schwellen sollte die Betriebsgröße bei der Entgeltprüfung berücksichtigt werden.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit, 2024, Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung

Bundesagentur für Arbeit, 2025, Entgeltatlas, <https://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/> [15.12.2025]

Pierenkemper, Sarah / Semsarha, Fabian / Malin, Lydia, 2024, Unverzichtbar für die deutsche Wirtschaft: Zwei Millionen ausländische Fachkräfte in Engpassberufen, IW-Kurzbericht, Nr. 71, Köln/Berlin

Semsarha, Fabian / Pierenkemper, Sarah / Malin, Lydia, 2024, Ostdeutsche Flächenländer sind besonders auf internationale Arbeitskräfte angewiesen, IW-Kurzbericht, Nr. 51, Berlin/Köln

Zink, Benita, 2025, 706 Milliarden Euro BIP durch ausländische Beschäftigte, IW-Nachricht, Köln