

Netzwerk und Partner: Worauf Betriebe beim Rekrutieren im Ausland achten müssen

*Tipps aus der Rekrutierungspraxis
vom Projekt „Hand in Hand for International Talents“*



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Das Projekt Unternehmen Berufsanerkennung



Wir bei UBA...

- nehmen **Unternehmen an die Hand** – bei allen **Fragen rund um Fachkräfteeinwanderung** und Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- bringen Unternehmen über unseren **Matching-Service UBAConnect** in Kontakt mit internationalen Fachkräften
- kümmern uns gemeinsam mit den IHKs darum, die **Anerkennung und Nachqualifizierung** von internationalen Fachkräften **für Unternehmen handhabbar zu machen**
- **bieten ein Netzwerk für Unternehmen**, die am Thema Fachkräfteeinwanderung interessiert und offen für die Beschäftigung internationaler Fachkräfte sind

Gefördert vom:



UBA-Netzwerk

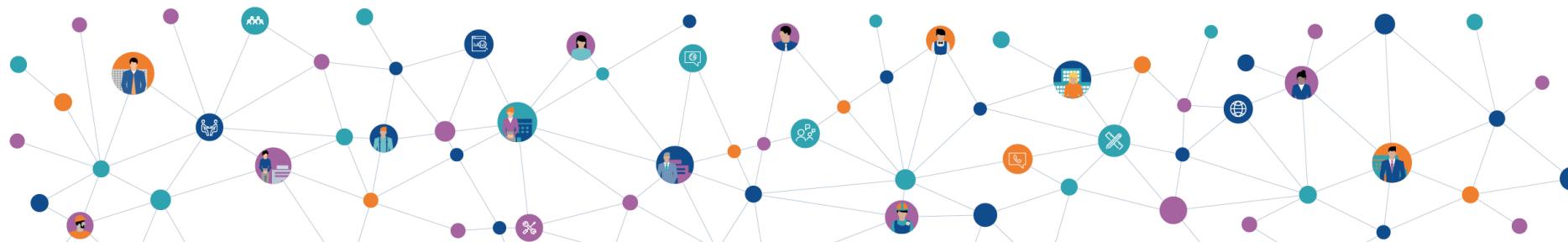
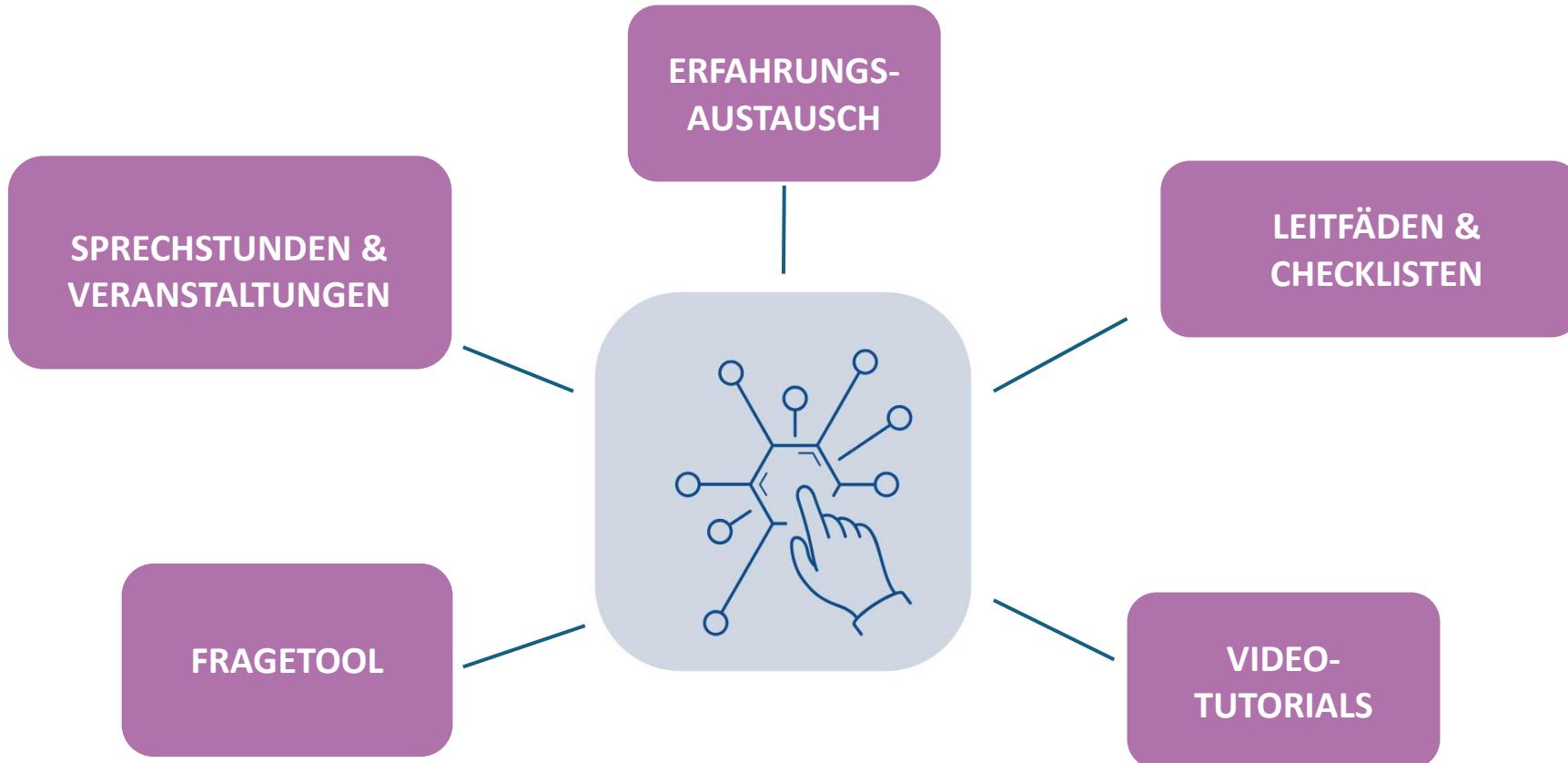
Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung

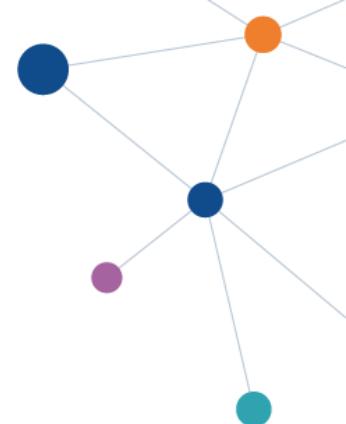


- mit Offenheit für internationale Fachkräfte.
- mit Interesse an Erfahrungsaustausch.
- mit Fragen und Unterstützungsbedarf.

Kostenlos registrieren und Zugriff auf den Mitgliederbereich erhalten:

Was Mitglieder im UBA-Netzwerk erwarten





Rekrutieren im Ausland: Aus welchen Ländern kann ich Fachkräfte suchen und rekrutieren?

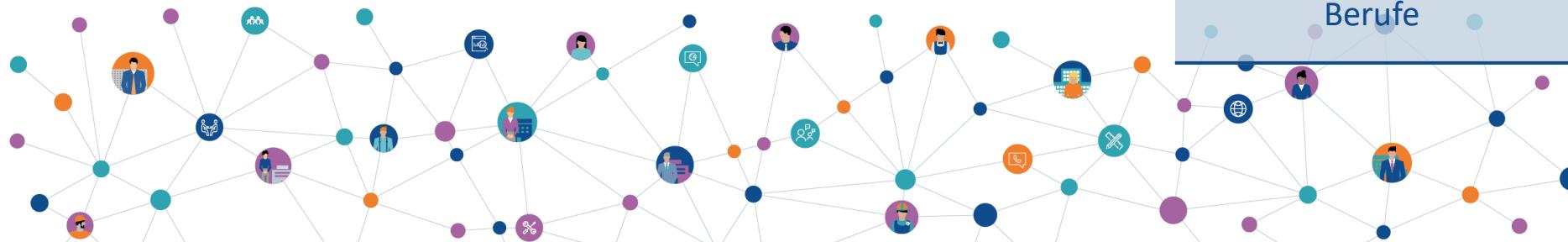
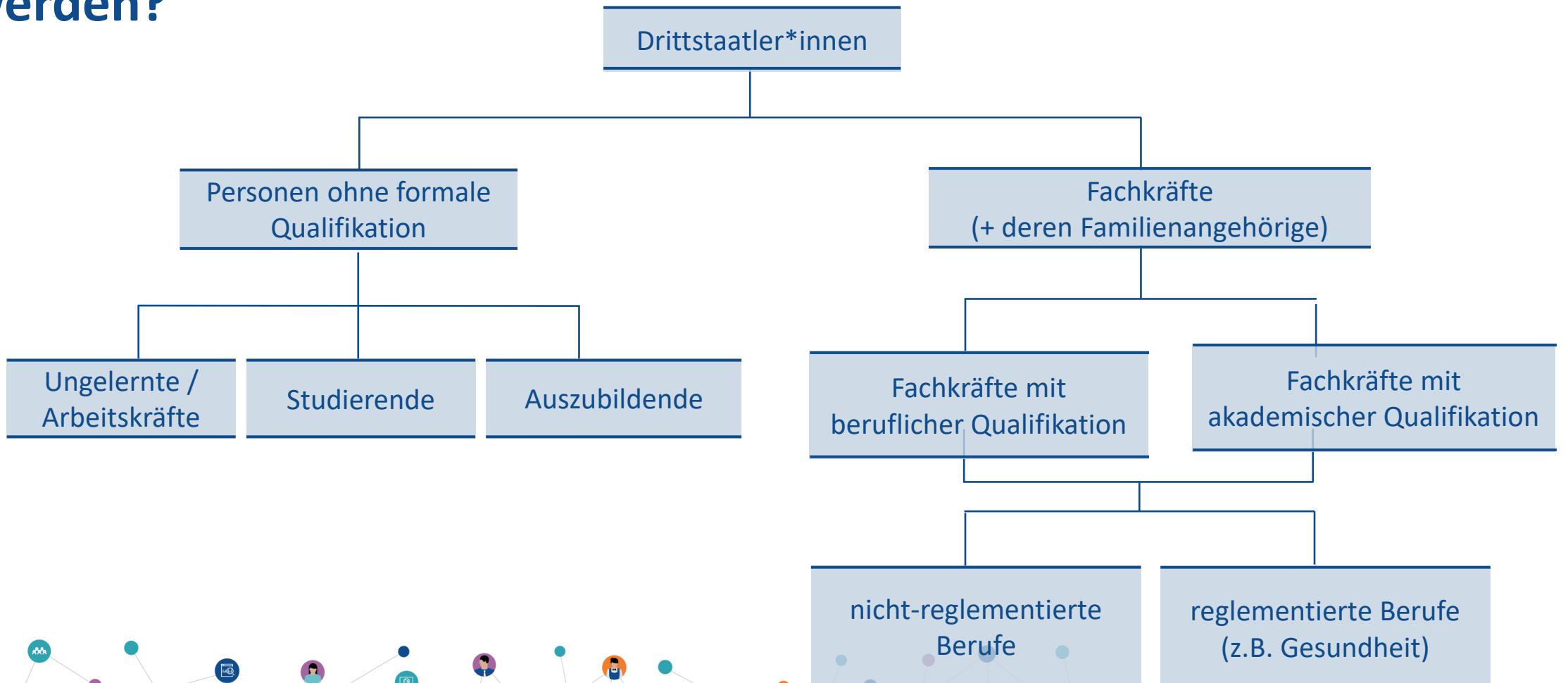
Sie können offene Stellen grundsätzlich mit Bewerber*innen jeder Nationalität besetzen.

Für Fachkräfte aus dem Ausland gelten je nach Herkunft bestimmte Regelungen.

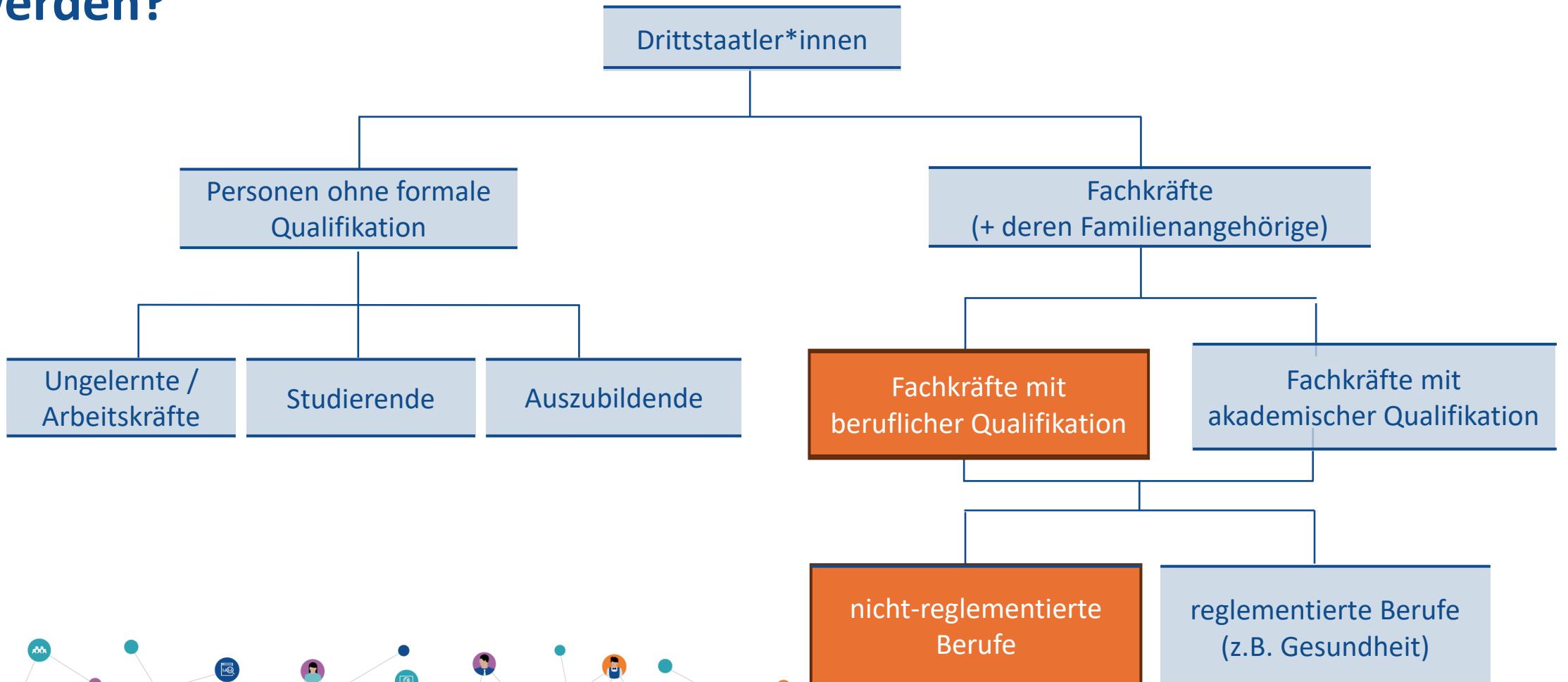
Achtung:

Es ist ratsam sich über das Auswärtige Amt bzw. über die deutsche Auslandsvertretung im Herkunftsland der Fachkraft über mögliche länderspezifische Einschränkungen zu informieren.

Rekrutieren im Ausland: Wer darf einreisen und hier beschäftigt werden?



Rekrutieren im Ausland: Wer darf einreisen und hier beschäftigt werden?



Über diese Wege können beruflich qualifizierte Fachkräfte nach Deutschland kommen

Anerkennungsverfahren wird aus dem Ausland heraus gestartet:

a

Einreise für qualifizierte Beschäftigung als anerkannte Fachkraft

(§ 18a AufenthG)

b

Einreise für Qualifizierung + Beschäftigung als teilanerkannte Fachkraft

(§ 16d Abs. 1+2 AufenthG)

Anerkennungsverfahren in Deutschland

c

Einreise für Anerkennungsverfahren + qualifizierte Beschäftigung (Anerkennungspartnerschaft)

(§ 16d Abs. 3 neu AufenthG i.V.m. § 2a BeschV)

d

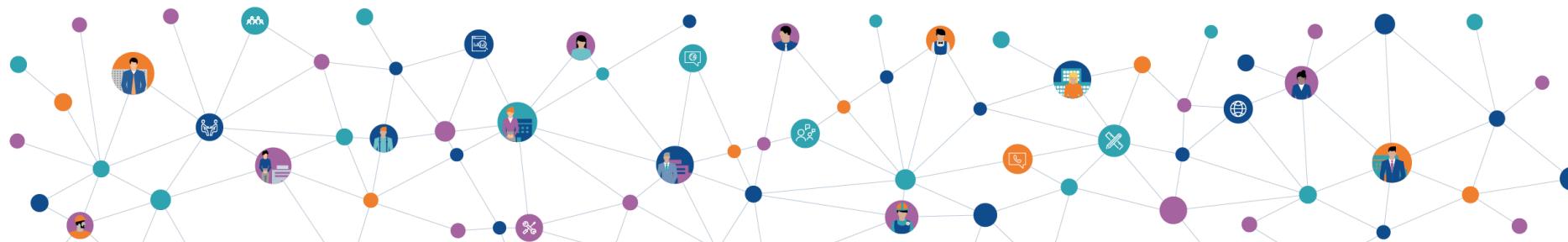
Einreise für qualifizierte Beschäftigung mit Berufserfahrung

(§ 19c Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV)

e

Einreise zur Arbeitsplatzsuche (Chancenkarte)

(§ 20a, 20b AufenthG)



Über diese Wege können beruflich qualifizierte Fachkräfte nach Deutschland kommen

a

Einreise für qualifizierte Beschäftigung als anerkannte Fachkraft

(§ 18a AufenthG)

- im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss
- abgeschlossenes Anerkennungsverfahren mit dem Ergebnis volle Gleichwertigkeit (Anerkennungsbescheid = Visumvoraussetzung)
- qualifizierte Beschäftigung in jedem Beruf

b

Einreise für Qualifizierung + Beschäftigung als teilanerkannte Fachkraft

(§ 16d Abs. 1+2 AufenthG)

- im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss
- abgeschlossenes Anerkennungsverfahren mit dem Ergebnis teilweise Gleichwertigkeit (Anerkennungsbescheid = Visumsvoraussetzung)
- mind. A2 Deutschkenntnisse

c

Einreise für Anerkennungsverfahren + qualifizierte Beschäftigung (Anerkennungspartnerschaft)

(§ 16d Abs. 3 neu AufenthG i.V.m. § 2a BeschV)

- im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss (mind. 2-jährig)
- Deutschkenntnisse mind. A2
- Anerkennungspartnerschaft (im Arbeitsvertrag)
- Arbeitsvertrag / Arbeitsplatzangebot auf Fachkraftniveau, bis zur Feststellung der Gleichwertigkeit

d

Einreise für qualifizierte Beschäftigung mit Berufserfahrung

(§ 19c Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV)

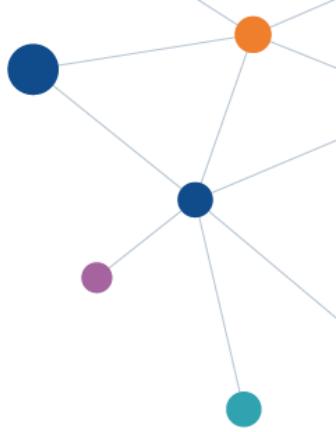
- im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss (mind. 2-jährig) oder AHK-Zertifikat
- 2 Jahre Berufserfahrung
- Mindestgehalt
- über Sprachkenntnisse entscheidet der Arbeitgeber

e

Einreise zur Arbeitsplatzsuche (Chancenkarte)

(§ 20a, 20b AufenthG)

- im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss (mind. 2-jährig) oder AHK-Zertifikat
- Deutsch A1 oder Englisch B2
- Lebensunterhalts sicherung
- Mind. 6 Punkte gemäß § 20b AufenthG



Die Berufsanerkennung spielt im Zusammenhang mit der Fachkräfteeinwanderung eine entscheidende Rolle

a Für die Einreise als anerkannte oder teilanerkannte Fachkraft wurde das Anerkennungsverfahren bereits im Ausland gestartet.

c Für die Einreise zur Anerkennungspartnerschaft kann das Anerkennungsverfahren erst in Deutschland begonnen werden.

e Mit der Berufsanerkennung können notwendige Punkte für die Chancenkarte erlangt werden.



Beratung



Prüfung durch
zuständige Stelle



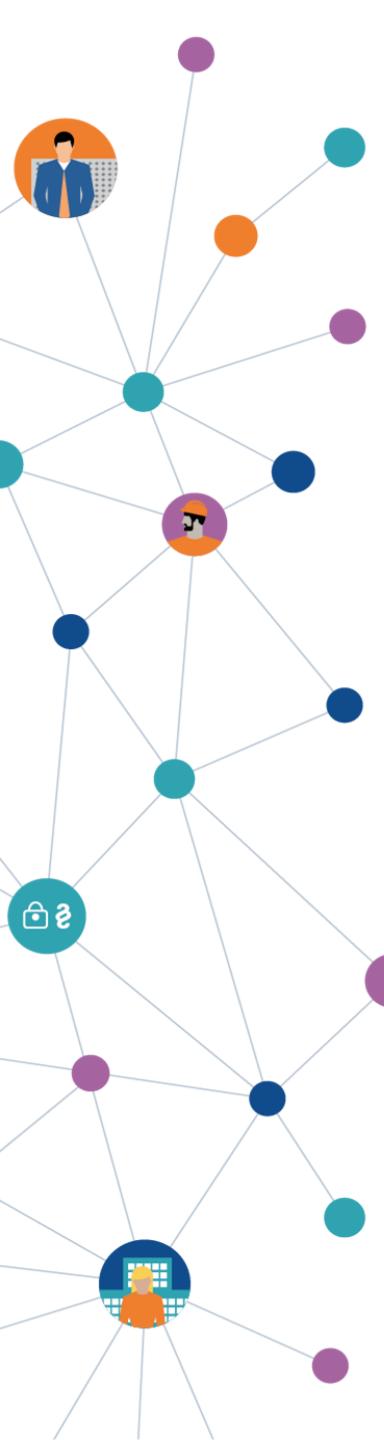
Ergebnis:
Anerkennungsbescheid



Volle Gleichwertigkeit
ausländische Berufsqualifikation
entspricht deutscher Ausbildung

Teilweise Gleichwertigkeit
Es fehlen bestimmte Kenntnisse
oder Fertigkeiten





Wie können Sie internationale Fachkräfte finden?

... über eine **Stellenanzeige** auf dem Bundesportal „Make it in Germany“ für internationale Fachkräfte
www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/rekrutieren/rekrutierungsweg/stellenanzeige

... Über den **Vermittlungsservice der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** der Bundesagentur für Arbeit - wenden Sie sich hierfür an den **Arbeitgeberservice** Ihrer Region
www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

... Über **Fachkräfteprojekte der Bundesagentur für Arbeit**
www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/projects-programs

... Über eine **internationale Fachkraft**, die bereits in Ihrem Unternehmen arbeitet und die Freund*innen bzw. Bekannte empfiehlt

... Über **Personaldienstleister*innen**

<https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/rekrutieren/vermittlungsagenturen-erkennen>

... Über das Projekt **Hand in Hand for International Talents**

... Über den kostenlosen **Matching-Service UBAconnect**





WORAUF BETRIEBE BEIM REKRUTIEREN IM AUSLAND ACHTEN MÜSSEN

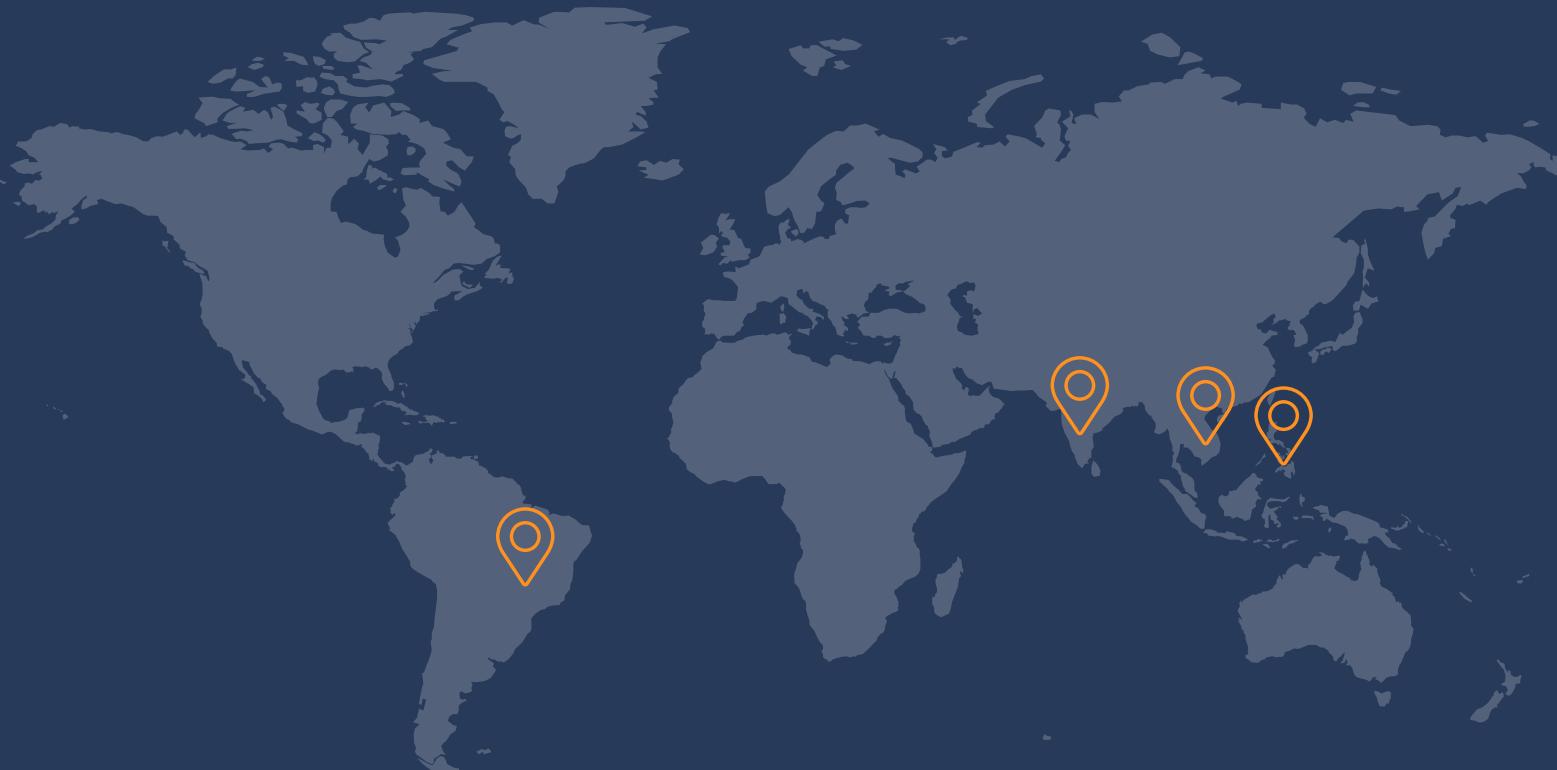
CAROLIN RUPPERT &
ANINE LINDER

Projektleitung DIHK Service GmbH

INTERNATIONALE REKRUTIERUNG

WIR SUCHEN FÜR UNTERNEHMEN FACHKRÄFTE AUS:

VIETNAM, INDIEN, BRASILIEN & DEN PHILIPPINEN.



Qualifiziert & erfahren!

Alle Fachkräfte

- haben einen anerkennungsfähigen Berufsabschluss,
- mind. 2 Jahre Berufserfahrung,
- sprechen bei Einreise Deutsch auf Niveau A2 oder B1.



In den Berufsgruppen

- Elektrotechnik
- Hotellerie und Gastronomie
- Fachinformatik
- Metallbearbeitung

UNSER ANGEBOT

WIR UNTERSTÜTZEN FACHKRÄFTE UND UNTERNEHMEN IM GESAMTEN PROZESS



Organisation digitaler
Vorstellungsgespräche



Kostenübernahme
Sprachkurse im
Herkunftsland



Kostenübernahme
Berufsanerkennungs-
verfahren



Unterstützung
bei Anpassungs-
qualifizierung



Kostenübernahme
Visum



Beratung zur
Integration



VORTEIL

SIE PROFITIEREN VON UNSEREN ERFAHRUNGEN UND KOMPETENZEN IM NETZWERK

- Als großes Partnernetzwerk **garantieren wir**:
 - Orientierung beim „Papierkram“ und bei Behördengängen
 - Kurze Wege und persönlicher Service: Während des gesamten Prozesses steht Ihnen eine direkte Ansprechperson bei der IHK und dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit zur Seite.
- In den Pilotregionen bauen wir **Kooperationsstrukturen** für Fachkräfteeinwanderung auf.
- „Hand in Hand for International Talents“ wird gemeinsam von **DIHK Service GmbH, Industrie- und Handelskammern, Auslandshandelskammern** und der **Bundesagentur für Arbeit** umgesetzt. Gefördert wird es durch das **Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE)**.



VERMITTLUNGSPAUSCHALEN

IHR BEITRAG FÜR DIE ERFOLGREICHE VERMITTLUNG EINER FACHKRAFT IST WICHTIG



Kleinst- und Kleinunternehmen
(bis 49 MA)

2.900 €



Mittelgroße Unternehmen
(50 bis 249 MA)

3.400 €



Großunternehmen
(250 bis 999 MA)

4.400 €



Großunternehmen
(ab 1000 MA)

5.400 €

*Sie zahlen die
Pauschale bei
Arbeitsbeginn der
Fachkraft*
—
*Diese Pauschale fließt
zu **100 Prozent** in die
Vorbereitung und
Qualifizierung der
Fachkräfte*



SO KÖNNEN SIE DIREKT STARTEN

WIR UNTERSTÜTZEN SIE MIT PRAXISRATGEBERN FÜR UNTERNEHMEN SOWIE MIT KURZPROFILEN VERFÜGBARER BEWERBERINNEN UND BEWERBER

Praxisratgeber



Kurzprofile





**LERNERFAHRUNGEN
IM PROJEKT UND PRAXISTIPPS**

GUTE PLANUNG, ERWARTUNGSMANAGEMENT UND EMPATHIE SIND ERFOLGSFAKTOREN

Was sollten deutsche Unternehmen beachten?

- Belegschaft in die Entscheidung einbeziehen
- Ausreichend Zeit sowie Kosten und Ressourcen einplanen
- Offenheit für unterschiedliche Sprachniveaus
- Kulturelle Unterschiede bei der Rekrutierung beachten
- Empathie für die andere Kultur haben

Fachkräfte aus dem Ausland einzustellen, bietet folgende Vorteile:

- Lösung für den Fachkräftemangel, da zu wenig Fachkräfte auf dem deutschen Markt verfügbar sind
- Vorteile gegenüber Mitbewerbern, die sich gegen Auslandsrekrutierung entscheiden und stattdessen die Produktion zurückfahren
- Neue Blickwinkel und Innovationen durch Fachkräfte mit Fächerkombinationen, die es in Deutschland nicht gibt
- Interkulturelle Bereicherung in der Belegschaft

WIE KANN MAN FACHKRÄFTE IM AUSLAND FINDEN?

Bestehende Netzwerke nutzen

- Es gibt **bereits bestehende Strukturen, z.B. bei den AHKs**
- Alumni Netzwerke, Berufssprachschulen und Sprachschulen
- Verschiedenste private Dienstleister sind am Markt

Online Präsenz ausweiten

- Veröffentlichen Sie Stellenanzeigen auf **Onlineportalen** im Ausland
- Nutzen Sie die **Stellenbörse auf Make-it-in-Germany**
- Eine gezielte Suche über Social Media, wie z.B. LinkedIn kann hilfreich sein

Rekrutierungsprojekte Suche über die Bundesagentur für Arbeit

- Es gibt verschiedene internationale Projekt wie 'Hand in Hand for International Talents'/UBA Connect
- Das Customer Center der Bundesagentur für Arbeit (BA) berät Unternehmen als Erstanlaufstelle zu
- Ebenso beraten die regionalen Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

WO REKRUTIEREN? LÄNDER GUT AUSWÄHLEN

- Rekrutieren Sie Fachkräfte in Ländern, die einen Überhang an qualifizierten Fach- und Arbeitskräften haben.
- Achten Sie auf die rechtlichen Vorgaben der Länder.
 - In manchen Ländern dürfen Sie nicht selbst rekrutieren, sondern sind verpflichtet auf staatlich zugelassene Recruiting-Agenturen zurückzugreifen.
 - Oder Sie müssen sich bei einem staatlichen Akteur vorab registrieren und ggf. auch eine Gebühr zahlen.
- Länder- und Unternehmensspezifische Kriterien bedenken, z.B. Anerkennungsfähigkeit der Abschlüsse und eigene Niederlassungen

HILFE BEI DER LÄNDERAUSWAHL

- [Checkliste Kriterien zur Länderauswahl der IHK München](#)
- BQ-Portal gibt Überblick über Fokusländer

<https://hand-in-hand-for-international-talents.de/fachkraefte-im-ausland-rekrutieren/>



1

Großes Potenzial in Bereichen wie Elektro, IT und Metallverarbeitung, gute Ausbildungsstandards.

2

Motivation zur Migration liegt oft darin, bessere Lebensstandards zu haben.

3

Englischkenntnisse erleichtern das Deutschlernen – es lohnt sich oft auf „training on the job“ zu setzen



Familien mitdenken: gut qualifizierte Fachkräfte wollen oft Partner/in und/oder Kinder mitbringen



1

Großes Fachkräftepotential - Vietnam verfügt über ein gut ausgebautes Berufsbildungssystem mit vielen dualen Elementen.

2

Die Lernbereitschaft, Disziplin und Motivation zum Deutschlernen ist sehr groß.

3

Es gibt bereits große, gut vernetzte vietnamesische Communities in Deutschland.



Spracherwerb dauert für vietnamesische Fachkräfte lange, weil die Sprachen so unterschiedlich sind.



1

Großes Angebot an ausgebildeten Fachkräften mit hoher Migrationsbereitschaft und steigendem Interesse an Deutschland.

2

Gute Anerkennung der Abschlüsse, besonders in Bereichen Softwareentwicklung und IT-Anwendungsberatung, Metallverarbeitung, Elektronik, Gastronomie und Berufe im Gesundheitswesen.

3

Viele Ausbildungen sind in Indien akademisiert → zum Teil sind andere Anerkennungsverfahren nötig,



Erwartungsmanagement ist wichtig: Rollen, Aufgaben und Arbeitsalltag frühzeitig zu klären ist eine Grundlage für eine langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit.



DIE PHILIPPINEN

1

Das Migrationsgeschehen auf den Philippinen ist sehr stark staatlich reguliert; Fachkräfte sollen vor Ausbeutung geschützt werden.

2

Gut qualifizierte Fachkräfte mit guten Englischkenntnissen.

3

Anerkennungsfähigkeit der Abschlüsse wird als hoch eingeschätzt



Zusammenarbeit mit lokalen Partnern wird empfohlen, um geeignete Fachkräfte zu rekrutieren.

HOW TO VORSTELLUNGSGESPRÄCHE?

Bewerbungsverfahren

- Lebensläufe sind je nach Herkunftsland unterschiedlich lang und detailliert. Deswegen lohnt es sich, bereits in der Stellenanzeige klarzustellen, welches Format erwartet wird.
- Sprachkenntnisse sind relevant, sollten jedoch nicht als Abgrenzungskriterium gesehen werden – der Fokus sollte eher auf den Erfahrungen und Fähigkeiten liegen.



Tipps für die Vorstellungsgespräche:

- Beginnen Sie mit lockerem Small Talk, um das Eis zu brechen.
- Vermeiden Sie Ja/Nein Fragen: Offene Fragen ermöglichen tiefere Einblicke
- Eine Umformulierung der Frage lohnt sich bei sehr kurzen Antworten
- Verzichten Sie auf Dialekte und nur regional bekannte Begriffe
- Nutzen Sie bitte vorzugsweise nur leichte Sprache (Kurze Sätze, Langsamer sprechen, Verben statt Substantive benutzen)



WAS IST ZU BEACHTEN?

Rekrutierung und Ansprache

- Fachkräfte aus Drittstaaten haben ggf. nicht genügend Rücklagen, um eine Auswanderung auf Anhieb zu stemmen: Eine finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen beschleunigt den Einwanderungsprozess
- Familien entscheiden mit: Die Motivation für viele Fachkräfte auszuwandern ist, ihrer Familie im Heimatland und in Deutschland einen besseren Lebensstandard zu bieten. Die Familie muss daher mitgedacht werden
- Es gibt gut qualifizierte Fachkräfte für IHK-Berufe in Drittstaaten – die Ausbildungssysteme sind aber unterschiedlich. In vielen Ländern sind Berufsfelder akademisch geprägt, Ausbildungen sind kürzer



WAS IST ZU BEACHTEN?

Ethisch Rekrutieren

- **Employer-Pays-Prinzip:** Tragen Sie die Kosten der Rekrutierung. Die Fachkräfte sollten keine Gebühren für die Vermittlung und die entstehenden Anwerbekosten zahlen, auch wenn es nicht grundsätzlich verboten ist.
- **Klare und verständliche Arbeitsverträge:** Stellen Sie alle Vertragsinhalte transparent und in einer Sprache bereit, die die Fachkraft versteht.
- **Sprachliche Teilhabe sichern:** Achten Sie darauf, dass die Fachkräfte vor und nach der Einreise ein Angebot zur Sprachqualifizierung erhalten.



WAS IST ZU BEACHTEN?

Onboarding vor der Einreise und Integration

- Zum Onboarding gehört auch die Einbindung des Teams. Es lohnt sich, Fragen und Bedenken des Kollegiums schon vorab zu klären
- Die Sprachbarriere ist in der Anfangszeit meist für beide Seiten eine der größten Herausforderungen
- Zur Integration braucht es Unterstützung bei der Wohnungssuche und bei Behördengängen
- Jemanden aus dem Ausland einzustellen, erfordert eine gute Vorbereitung. Die Fachkraft wird sich schneller in den neuen Beruf einarbeiten und in Deutschland ankommen, wenn sich der Betrieb schon vor der Ankunft für sie Zeit nimmt



SUCCESS STORY: WILLKOMMENSKULTUR IN THÜRINGEN

- Diego aus Brasilien, Raj aus Indien und Hieu aus Vietnam: Elektroniker mit Berufserfahrung
- Teilnahme an A1 bis B1-Deutschkursen und Berufsanerkennung über das HiH Projekt
- Arbeiten alle drei für ein Thüringer Elektrounternehmen
- Unternehmen stellt Mitarbeiterwohnungen, hat zu Beginn den Kühlschrank gefüllt und hält Belegschaft zu gemeinsamen Unternehmungen an
- Hieu und Raj wollen ihre Familien nachholen

Die ganze Story hier: [**Drei Elektroniker in Kölleda | Hand in Hand for International Talents**](#)



HABEN SIE INTERESSE?



Projektwebsites:

- www.ihkX.de
- www.dihk-service-gmbh/hih.de
- www.arbeitsagentur.de



Anine Linder und Carolin Ruppert
Projektleitung
DIHK Service GmbH
Projektleitung_hih@dihk.de

Silvia Rager und Stefanie Kulla
Projektleitung
Bundesagentur für Arbeit
Zav.handinhand@arbeitsagentur.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

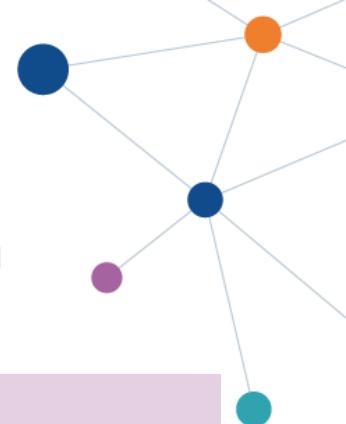


Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

in Kooperation mit



als weitere & kostenlose Rekrutierungsmöglichkeit für Ihr Unternehmen



WIR BIETEN

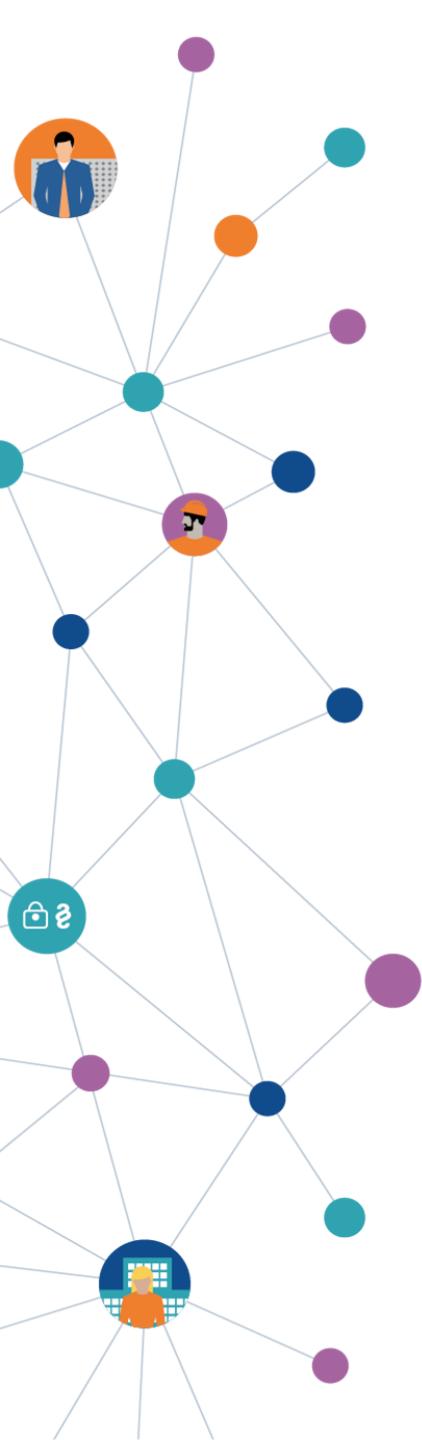
- internationale Fachkräfte
- mit teil-anerkannten Abschlüssen
in IHK-Berufen
- auf der Suche nach Arbeitgeber*innen.



WIR SUCHEN

- Unternehmen, die Fachkräfte suchen
- die bereit sind, diese Fachkräfte zunächst
befristet einzustellen
- und sie auf dem Weg der Qualifizierung zu
begleiten, bis zur vollen Anerkennung des
Berufsabschlusses.

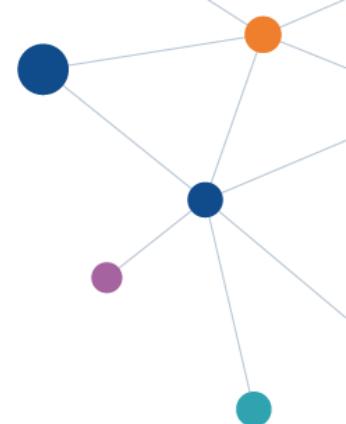




- Prozess der Anerkennung wurde bereits gegangen
- Fachkräfte sind bereit zum Zweck einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung (APQ) einzureisen
- Ziel der APQ: Erreichen der vollen Gleichwertigkeit und perspektivisch längerfristige Bindung an Ihr Unternehmen



www.unternehmen-berufsanerkennung.de/uba-connect



Welche Vorteile bietet Ihnen UBAconnect?



Fachkraft finden

Möglichkeit, eine gut ausgebildete Fachkraft aus dem Ausland zu finden und diese auch an Ihr Unternehmen zu binden



Qualifizieren & Kennenlernen

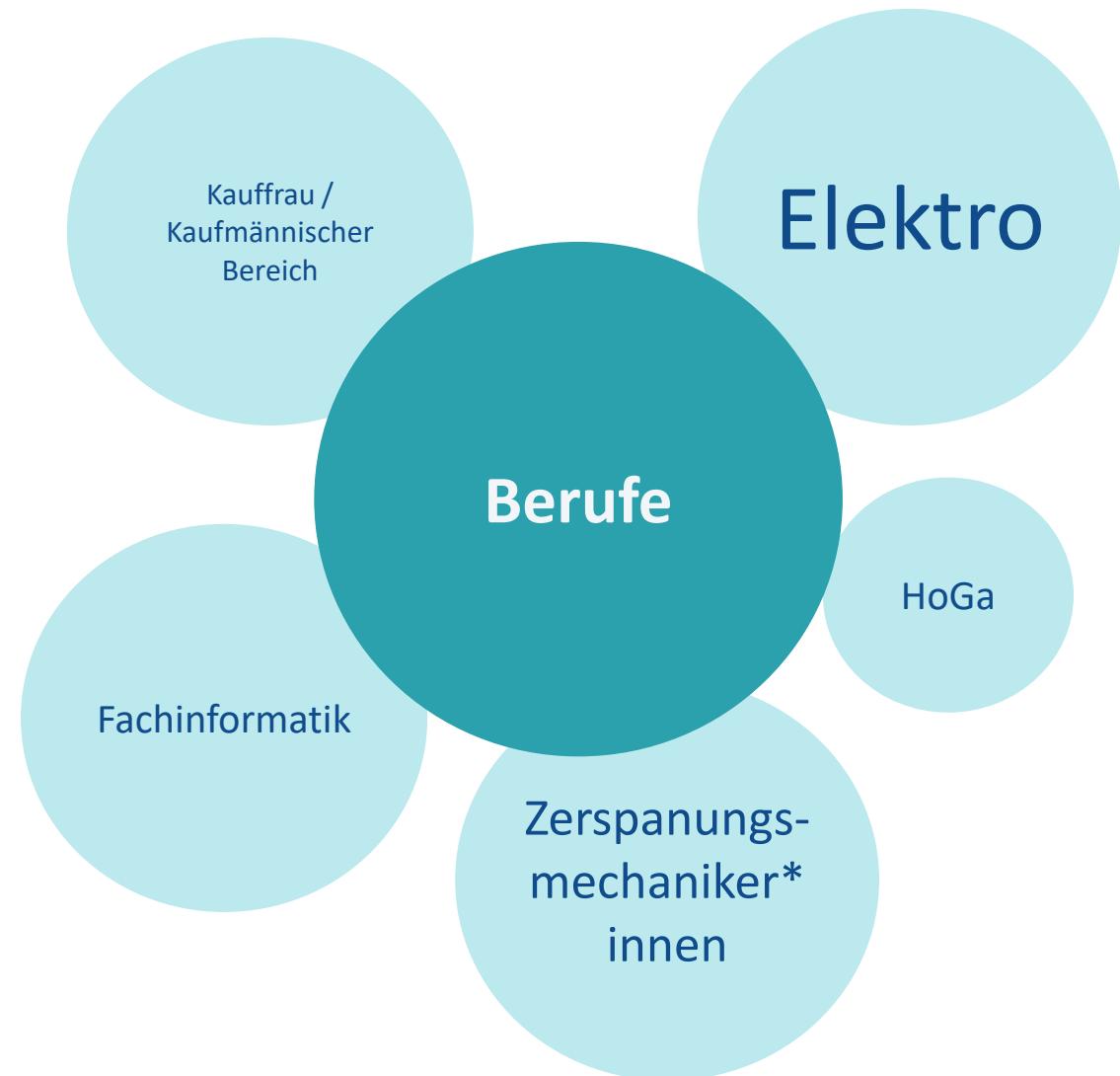
Chance, die Fachkraft in Ihrem Unternehmensumfeld kennenzulernen, sie für Ihre Aufgabenbereiche passend zu qualifizieren und zu testen, ob die Zusammenarbeit funktioniert



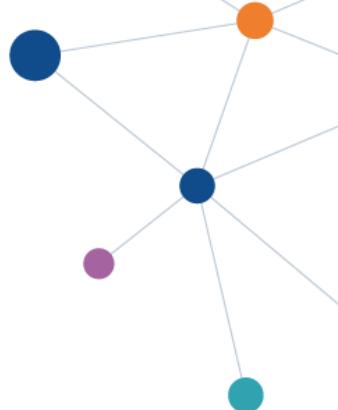
Beitrag leisten

Unterstützung auf dem Weg der Fachkraft zur vollen Gleichwertigkeit ihres ausländischen Berufsabschlusses

Überblick über die derzeit verfügbaren Fachkräfte bei UBAconnect



**Sprachniveau
(A2 - C1)**



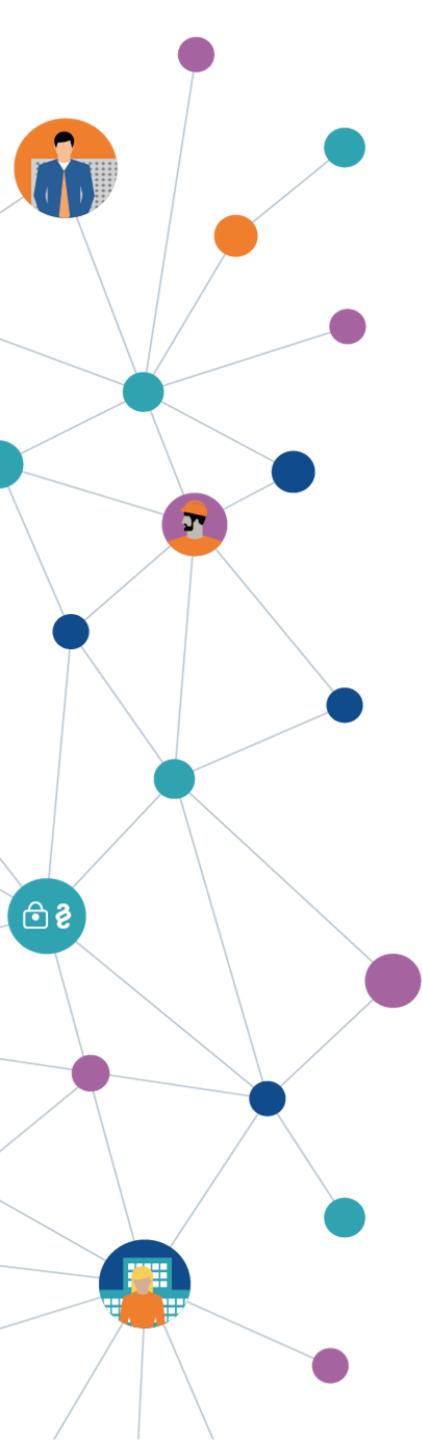
Ihr Weg zu UBAconnect – über die Anmeldung im Netzwerk



Das UBA-Netzwerk-Dashboard für Mitglieder

Das Registrieren im Netzwerk ist kostenlos und ermöglicht Zugang zu allen Angeboten. Auch der Matching-Service ist mit keinerlei Kosten verbunden

1. Unternehmen für UBAconnect registrieren
2. Gesuchte Berufe auswählen und Suchprofil anlegen
3. Individuellen UBAconnect-Bereich mit passenden Fachkräften für Ihre Suche einsehen
4. Direkter Download von CV und IHK FOSA-Bescheid der Fachkraft möglich
5. Bei Interesse unverbindliches Kennenlernen vereinbaren

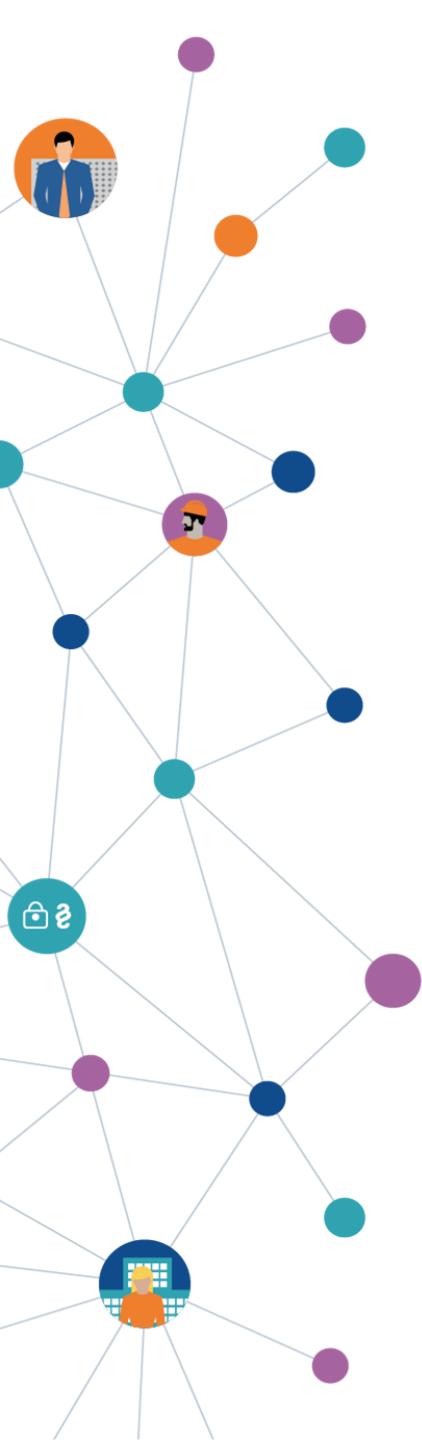


Jetzt kostenlos UBA-Netzwerkmitglied werden und künftig von exklusiven Angeboten profitieren!

Kommende Veranstaltungen im UBA-Netzwerk und von HiH

- *13.10.25 – 13:30-14 Uhr:*
Kurzsession: Wie funktioniert das beschleunigte Fachkräfteverfahren? (<https://event.dihk.de/b?p=uba-kurzsession-beschleunigtes-fachkraefteverfahren>)
- *27.-29.10.25 – je 10:30-12:30 Uhr:*
Recruiting Days von HiH (<https://event.dihk.de/b?p=recruiting-days>)
- *18.11.25 – 10:30-11:15 Uhr*
Netzwerk-Austausch: Virtuelles Netzwerktreffen
(exklusiv für UBA-Netzwerk-Mitglieder)
- *26.11.25 – 11-12:15 Uhr*
Netzwerk und Partner: Die Chancenkarte - Was Arbeitgeber wissen müssen (<https://event.dihk.de/b?p=ubanetzwerkchancenkarte>)
- *04.12.25 – 10-11 Uhr*
Sprechstunde: Offener Austausch zu Fragen von Unternehmen (exklusiv für UBA-Netzwerk-Mitglieder)





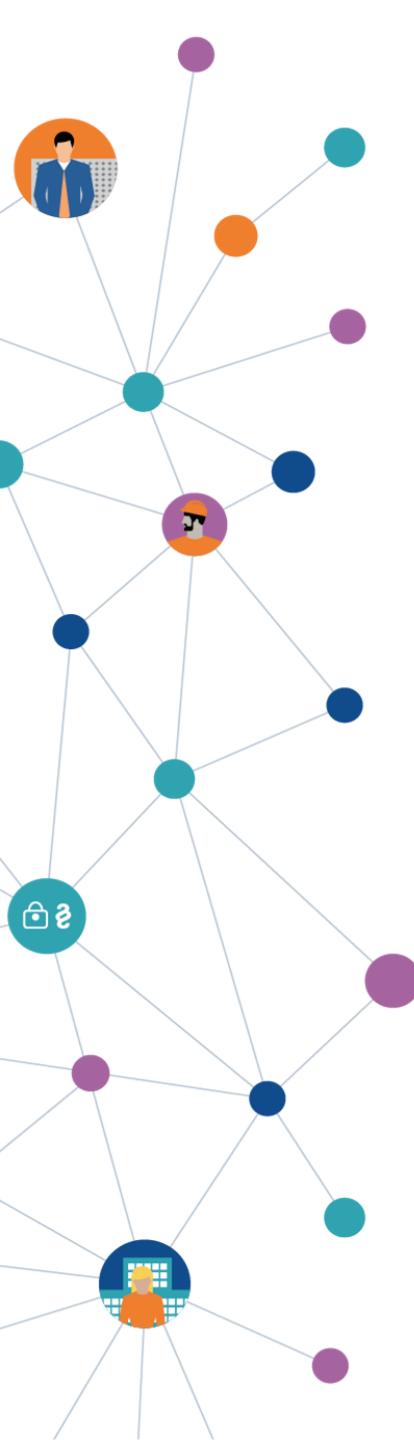
Ihre Fragen aus dem Webinar

1) Was muss bei der Rekrutierung von Azubis von den Philippinen beachtet werden?

Antwort von den Kolleginnen von HiH:

Nach philippinischem Recht verlangt das Ministerium für Wanderarbeitnehmer (DMW), dass alle Auslandsbeschäftigungen philippinischer Arbeitnehmer – sei es als Fachkräfte oder als Auszubildende – über eine lizenzierte philippinische Vermittlungsagentur abgewickelt werden müssen.

Das bedeutet, dass ausländische Unternehmen in Deutschland weiterhin als „Auftraggeber“ beim DMW akkreditiert sein müssen, wenn sie philippinische Auszubildende einstellen möchten, ähnlich wie bei Fachkräften. Der Hauptunterschied liegt in der Vertragsgestaltung, aber aus Sicht des DMW fallen beide unter seinen Regulierungsbereich.



Ihre Fragen aus dem Webinar

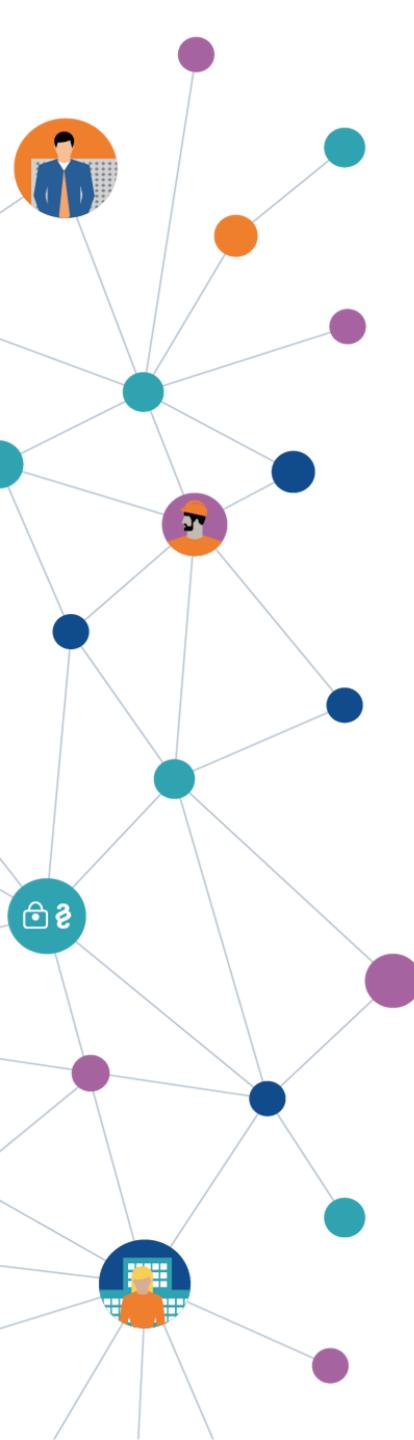
2) Wie wissen Sie als Projekt, dass das Unternehmen, in das Sie die Fachkraft vermitteln, auf die Aufnahme von Migrant*innen vorbereitet ist?

Antwort von den Kolleginnen von HiH:

Das wird sehr frühzeitig in der Beratung angesprochen. Wir haben dazu auch eine Checkliste entwickelt.

Diese finden Sie hier: https://hand-in-hand-for-international-talents.de/wp-content/uploads/2025/06/HiH_Praxisratgeber_2025_barrierefrei_final.pdf

(S. 12)



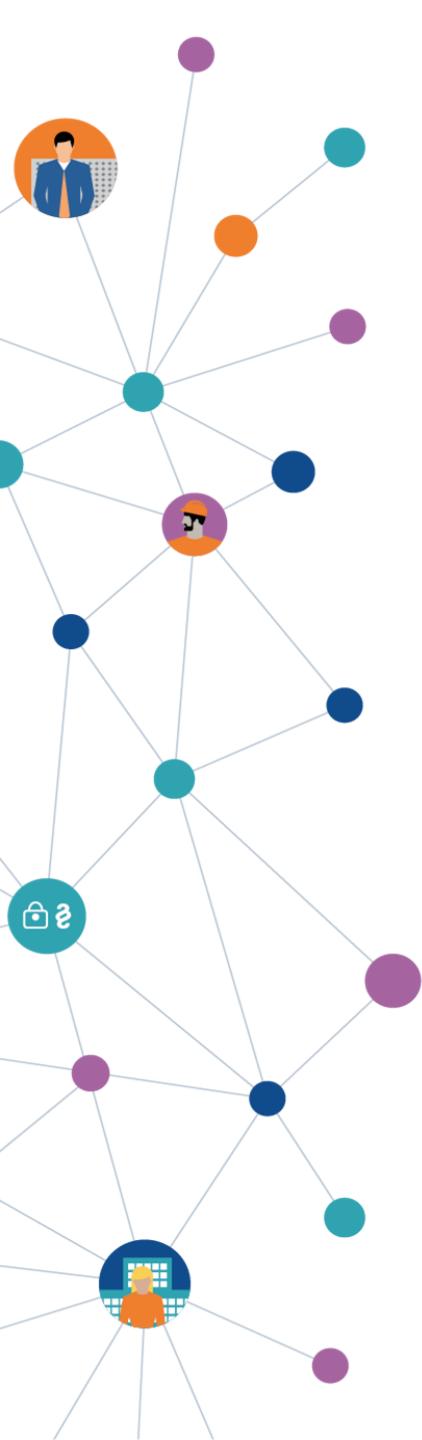
Ihre Fragen aus dem Webinar

3) Muss eine Fachkraft, die mit einem Visum für eine Anpassungsqualifizierung eingereist ist, bei der Ausländerbehörde vorstellig werden?

Hintergrund der Frage ist nachfolgende Auskunft des BAMF:

„Das Visum für längerfristige Aufenthalte wird im Regelfall für 90 Tage, für bestimmte Aufenthaltszwecke wie Studium oder Erwerbstätigkeit aber auch bis zu einem Jahr, ausgestellt. Nach Ihrer Einreise müssen Sie innerhalb der Gültigkeit des Visums einen Aufenthaltstitel bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Die Erwerbstätigkeit oder das Studium dürfen Sie aber schon mit dem Visum aufnehmen. Wenn das Visum bereits den gesamten Aufenthaltszeitraum in Deutschland abdeckt, müssen Sie keinen weiteren Aufenthaltstitel beantragen.“

<https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Migrathek/Einreisebestimmungen/einreisebestimmungen-node.html#:~:text=Nach%20der%20Einreise,Erteilung%20des%20Aufenthaltstitels%20ausge%C3%BCbt%20werden.>



Ihre Fragen aus dem Webinar

3) Muss eine Fachkraft, die mit einem Visum für eine Anpassungsqualifizierung eingereist ist, bei der Ausländerbehörde vorstellig werden?

Unsere Einschätzung:

Wenn das Visum ausdrücklich für den gesamten Zeitraum der Qualifizierungsmaßnahme ausgestellt wurde (z. B. 12 Monate) und dies im Visum vermerkt ist, kann auf die Beantragung eines Aufenthaltstitels verzichtet werden.

In der Praxis ist es jedoch üblich und empfohlen, dass sich die Fachkraft nach Einreise bei der Ausländerbehörde meldet, um den Aufenthaltstitel zu beantragen – insbesondere, um rechtliche Klarheit und Sicherheit für die Dauer der Maßnahme und mögliche Beschäftigung zu erhalten.

Um Rechtssicherheit für die Beschäftigung der Fachkraft zu gewährleisten, würden wir daher empfehlen, dass die Fachkraft nach der Einreise einen entsprechenden Aufenthaltstitel beantragt, auch um den späteren Wechsel/ Übergang in einen anderen Aufenthaltstitel nach erfolgter Qualifizierungsmaßnahme reibungsloser zu gestalten.

Vielen Dank!



Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“

uba@dihk.de

www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Jetzt registrieren und
Netzwerkmitglied
werden:



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



#UBAvernetzt

UBA in den sozialen Medien



@unternehmenberufsanerkennung
Unternehmen Berufsanerkennung