



Netzwerk-Impuls | 15. Januar 2026

Informiert ins Jahr 2026

Rechtliche Grundlagen und aktuelle Entwicklungen bei der Fachkräfteeinwanderung



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

DIHK-Fachkräfte- report 2025/2026

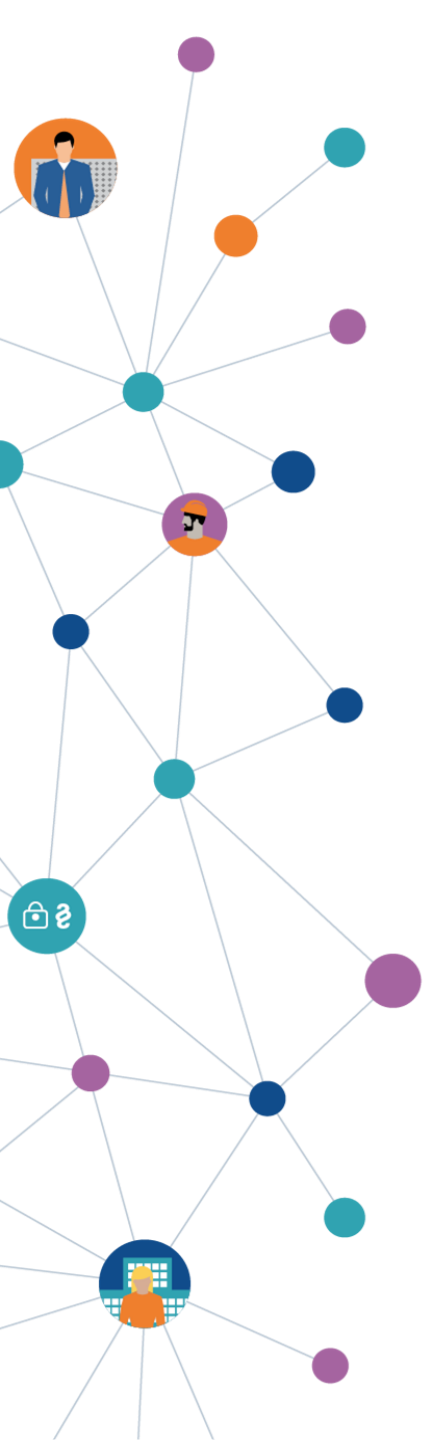


Fachkräftemangel bleibt trotz wirtschaftlicher Lage ein Risiko

Rückläufige Personalbedarfe, aber Fachkräftelücke bleibt große Herausforderung für Unternehmen in Deutschland

- **36% der Unternehmen können offene Stellen** zumindest teilweise **nicht besetzen**, weil sie kein passendes Personal finden
- **83% der Unternehmen** erwarten in den nächsten Jahren **negative Folgen durch Arbeits- und Fachkräftemangel**, etwa steigende Arbeitskosten (63%), Mehrbelastung der Belegschaft (55%) und Einschränkungen beim Angebot (36%)

(Rückmeldungen von rund 22.000 Unternehmen)



Worum geht es heute? Sie erfahren...:

... welche Einwanderungswege es im Fachkräfteeinwanderungsgesetz gibt (rechtlicher Überblick).

... was Betriebe praktisch bei der Auslandsrekrutierung beachten sollten.

... welche Neuerungen es beim Thema gibt.

... wie Sie im UBA-Netzwerk Hilfestellung und internationale Fachkräfte finden.

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:

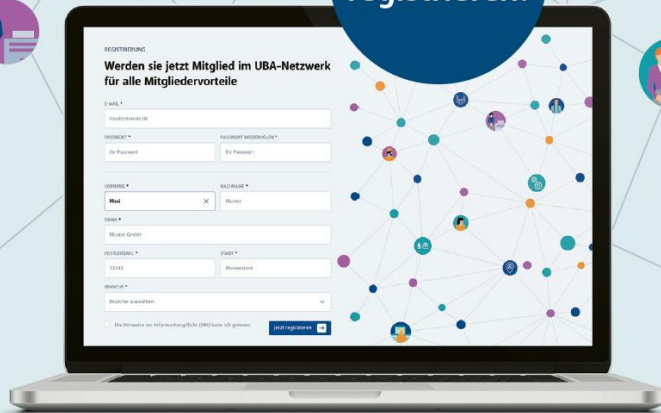


UBA-Netzwerk

Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung



Kostenlos
registrieren!



Jetzt
Mitglied
werden



ERFAHRUNGSAUSTAUSCH



VIDEOTUTORIALS



UBAconnect

Fachkräfte finden über eine
Anpassungsqualifizierung

MATCHING-SERVICE



SPRECHSTUNDEN &
VERANSTALTUNGEN

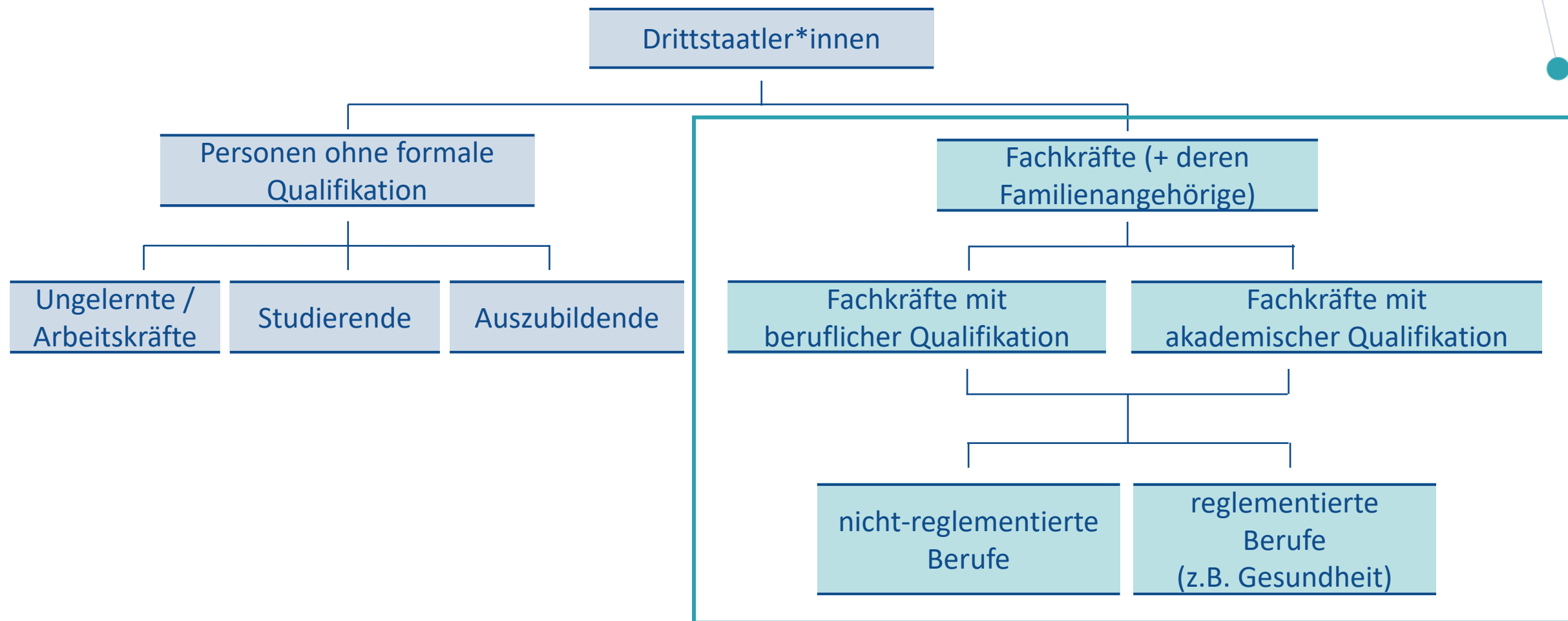


FRAGEN
STELLEN

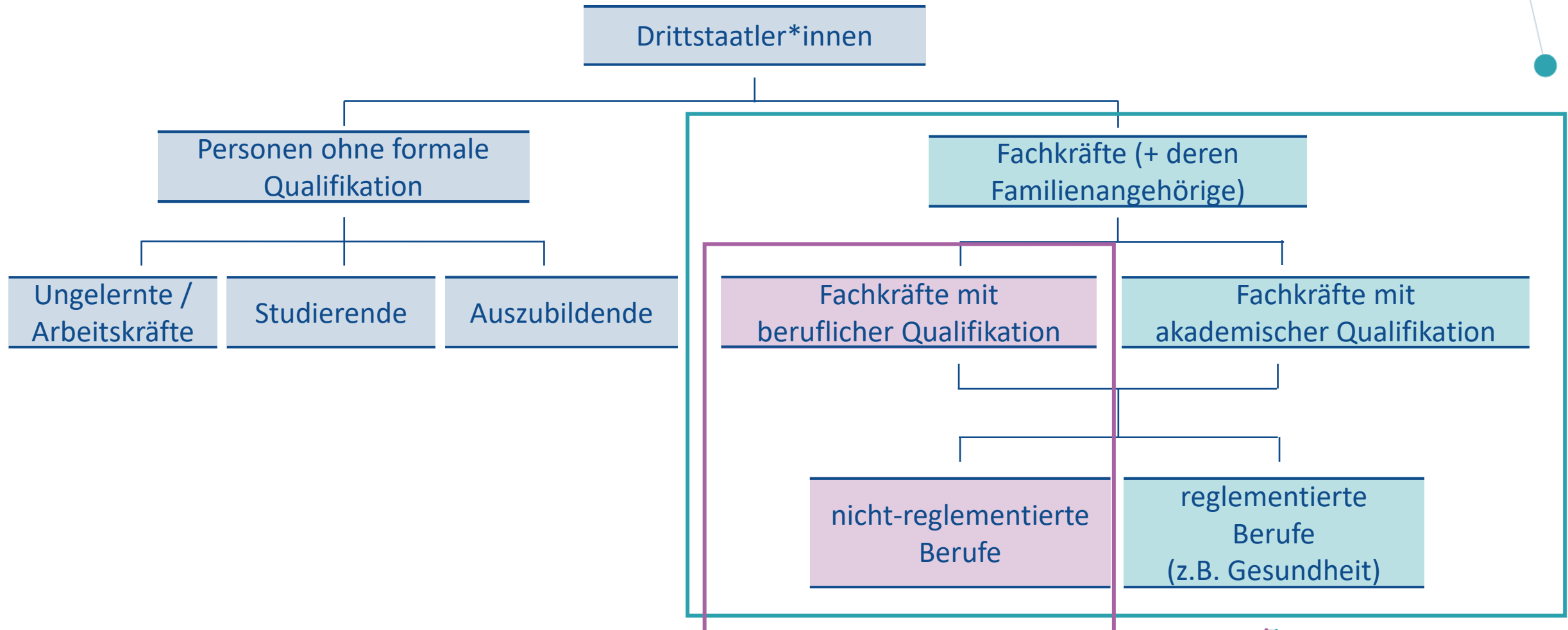


LEITFÄDEN &
CHECKLISTEN

Rechtlicher Rahmen: An wen richten sich die Regelungen der Fachkräfteeinwanderung?



Rechtlicher Rahmen: An wen richten sich die Regelungen der Fachkräfteeinwanderung?



Über diese Wege können beruflich qualifizierte Fachkräfte aktuell 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
teilerkannte
Fachkraft

(§ 16d Abs. 1+2 AufenthG)

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)



Der Ablauf des Anerkennungsverfahrens



Die Einwanderungswege im Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Anerkennung im Ausland: Einreise der Fachkraft mit einem voll gleichwertig anerkannten Abschluss



a

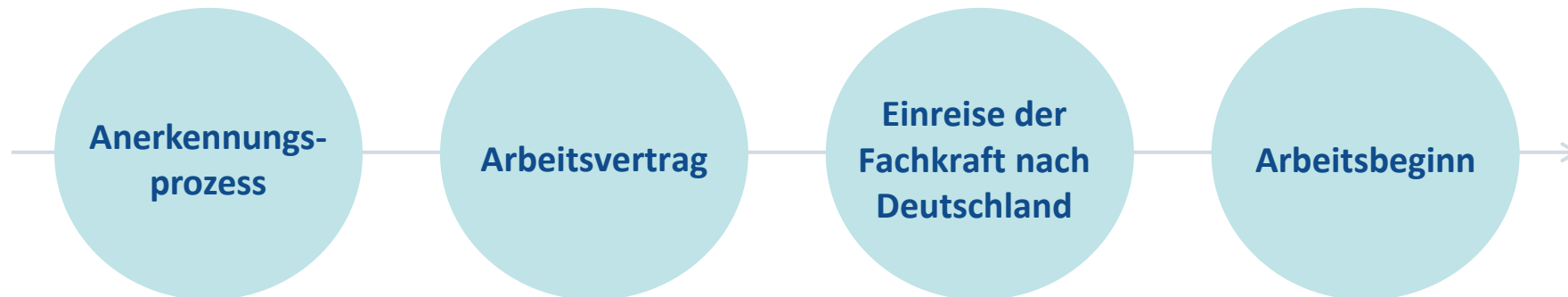
Einreise für
qualifizierte Beschäftigung
als anerkannte Fachkraft

(§ 18a AufenthG)

rechtliche Voraussetzungen

- Arbeitsvertrag / Arbeitsplatzangebot
- Anerkennungsbescheid
(volle Gleichwertigkeit des Abschlusses)

Die Schritte im Einwanderungsprozess Weg a (nach §18a Aufenthaltsgesetz)



Anerkennung im Ausland: Einreise der Fachkraft mit einem voll gleichwertig anerkannten Abschluss



Das Restaurant „Lecker“ möchte mit Eymen M. aus der Türkei beschäftigen. Eymen M. ist gelernter Koch und hat bereits Berufserfahrung gesammelt.

Er **startet im Ausland den Anerkennungsprozess**. Die IHK FOSA bescheinigt ihm, dass seine Ausbildung **voll gleichwertig** mit der deutschen Ausbildung zum Koch ist. In Deutschland wird er von Restaurant „Lecker“ als Restaurantleiter eingesetzt.

Er muss für das Einreisevisum **keine formalen Sprachkenntnisse** vorweisen.

Anerkennung im Ausland: Einreise der Fachkraft mit einem voll gleichwertig anerkannten Abschluss



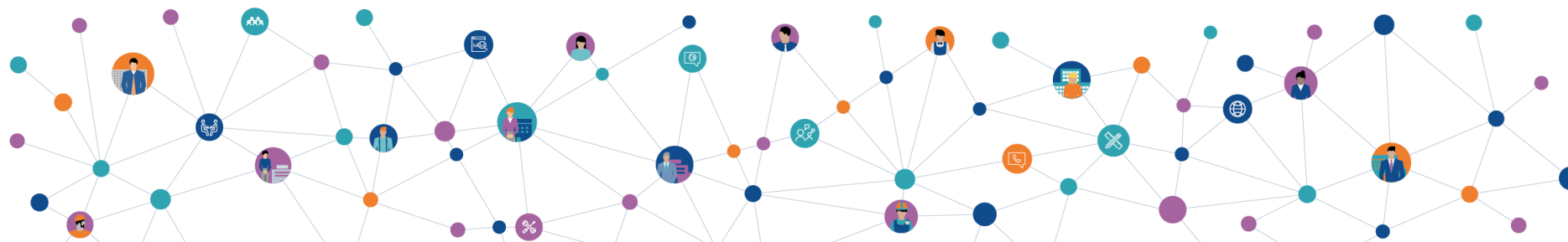
Wichtig zu wissen:

Fachkraft kann **in JEDEM nicht-reglementierten Beruf** **erwerbstätig** sein

Im Visumprozess sind **keine Sprachkenntnisse nachzuweisen**, der Arbeitgeber entscheidet ob die Sprachkenntnisse ausreichen

Wechsel in die Niederlassungs-erlaubnis ist nach 3 Jahren möglich

Branchen- / Ortsübliches Fachkraftgehalt muss gegeben sein (Orientierung Entgeltatlas BA)



Anerkennung im Ausland: Einreise der Fachkraft mit einem als teilweise gleichwertig anerkannten Abschluss



b

Einreise für Qualifizierung
+ Beschäftigung als
teilerkannte Fachkraft

(§ 16d Abs. 1+2 AufenthG)

rechtliche Voraussetzungen

- Arbeitsvertrag / Arbeitsplatzangebot für eine Anpassungsqualifizierung
- Anerkennungsbescheid (teilweise Gleichwertigkeit)
- Deutschkenntnisse mind. A2

Die Schritte im Einwanderungsprozess Weg b (nach §16d Abs. 1+2 Aufenthaltsgesetz)

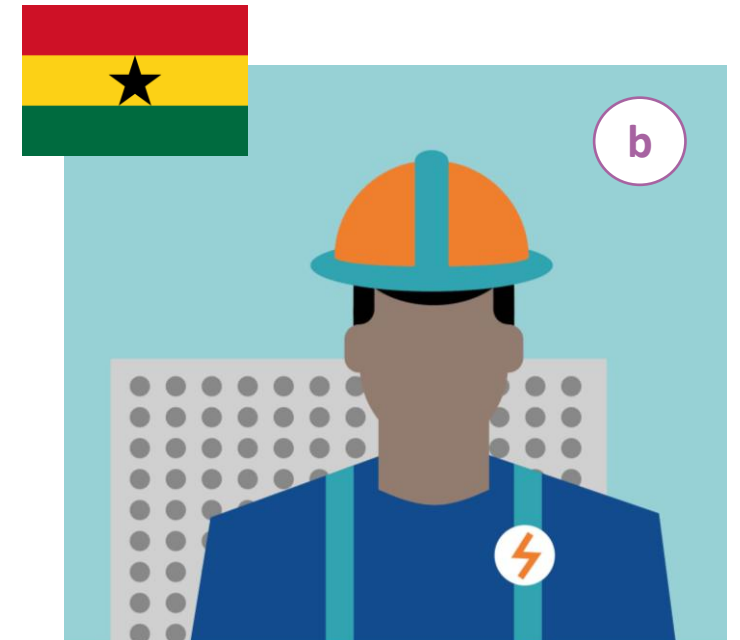


Anerkennung im Ausland: Einreise der Fachkraft mit einem als teilweise gleichwertig anerkannten Abschluss

Kodzo N. hat in Ghana eine **Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik** gemacht. Kodzo N. startet die Anerkennung seines Berufsabschlusses im Ausland, die IHK FOSA bescheinigt ihm eine **teilweise Gleichwertigkeit**.

Er schließt einen Arbeitsvertrag mit dem Elektro-Unternehmen „Strom“. Dort kann er seine **Anpassungsqualifizierung** (APQ) durchführen und die fehlenden Kenntnisse in Digitalisierung der Arbeit sowie Datenschutz und Informationssicherheit erwerben.

Für die Einreise muss er **Sprachkenntnisse auf A2-Niveau** nachweisen.



Anerkennung im Ausland: Einreise der Fachkraft mit einem als teilweise gleichwertig anerkannten Abschluss



Wichtig zu wissen:

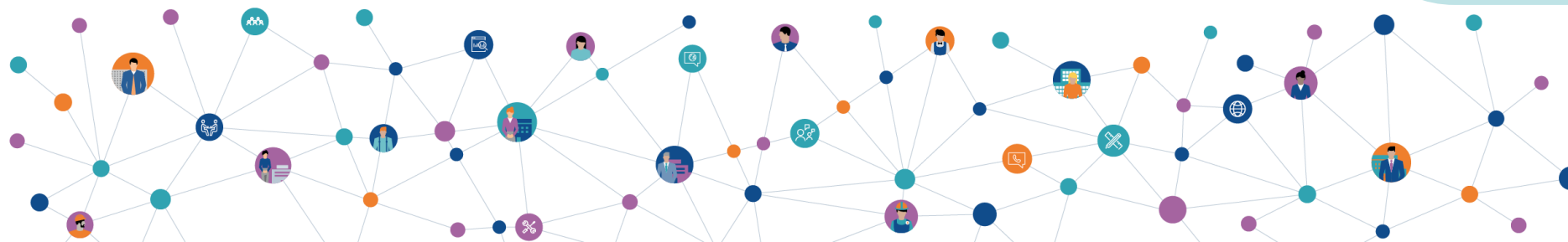
Für die Anpassungsqualifizierung ist ein **Aufenthalt von bis zu 3 Jahren** möglich

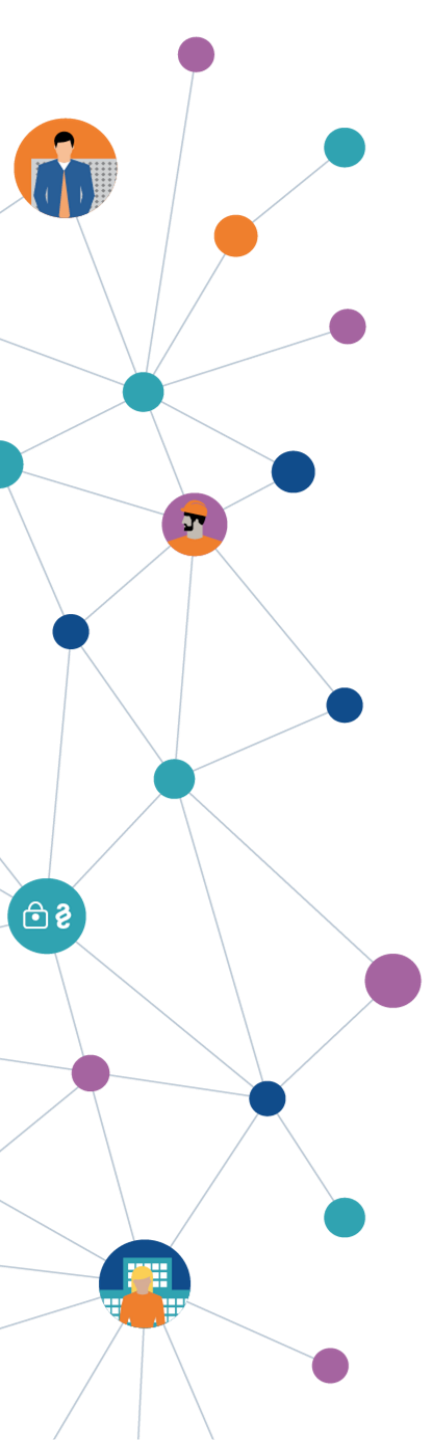
Währenddessen möglich:

- zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung in berufsfachlichem Zusammenhang auf Fachkraftniveau
- auf 20 h pro Woche begrenzte Nebentätigkeit

Notwendigen **Titelwechsel** beachten:

- Nach Abschluss der Anpassungsqualifizierung Titelwechsel erforderlich
 - Anpassungsqualifizierung zeitlich so planen, dass der Folgeantrag vor Ablauf des Aufenthaltstitels gestellt werden kann
- Weitere Info (Folgeslide)





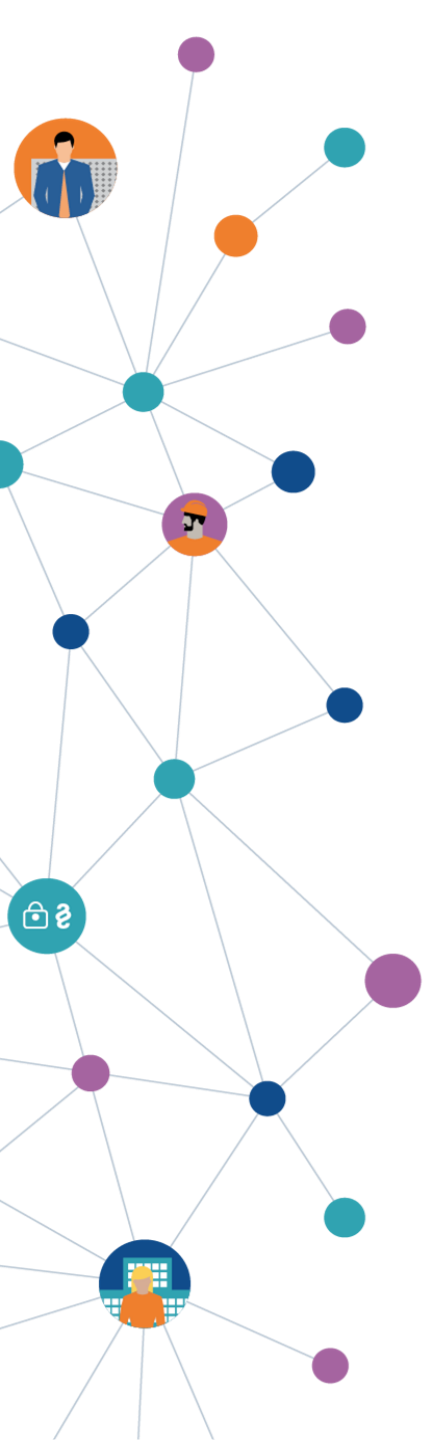
Wechsel in einen Aufenthaltstitel bei Einreise für eine Anpassungsqualifizierung

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.>



Wechsel in einen Aufenthaltstitel bei Einreise für eine Anpassungsqualifizierung

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 Qualifikationsmaßnahme 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 es in der Praxis (z.B. bei der Wohnungssuche, Kontoeröffnung) für die internationalen Fachkräfte einfacher zu machen, würden wir empfehlen, dass die Fachkraft nach der Einreise einen entsprechenden Aufenthaltstitel beantragt.

Anerkennung in Deutschland: Einreise über eine mit dem Arbeitgeber zu schließende **Anerkennungspartnerschaft**



c

Einreise für
Anerkennungsverfahren
+ qualifizierte Beschäftigung
(Anerkennungspartnerschaft)

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

rechtliche Voraussetzungen

- Arbeitsvertrag / Arbeitsplatzangebot auf Fachkraftniveau
- Vereinbarung einer Anerkennungspartnerschaft (z. B. als Anlage zum Arbeitsvertrag)
- mind. 2-jährige Ausbildung mit im Herkunftsland staatlich anerkanntem Abschluss (DAB – digitale Auskunft zur Berufsqualifikation von der Zentralstelle ausl. Bildungswesen)
- Deutschkenntnisse mind. A2

Die Schritte im Einwanderungsprozess Weg c (nach §16d Abs 3 Aufenthaltsgesetz i.Vm. §2a Beschäftigungsverordnung)



Anerkennung in Deutschland: Einreise über eine mit dem Arbeitgeber zu schließende **Anerkennungspartnerschaft**



Das Bauunternehmen „Hausbau“ schließt einen Arbeitsvertrag mit Valeria G., sowie zusätzlich eine **Anerkennungspartnerschaft**.

Valeria G. hat in Kolumbien eine **Ausbildung zur Bauzeichnerin** gemacht. Das Bauunternehmen „Hausbau“ ist ein Ausbildungsbetrieb und bildet jedes Jahr zwei Azubis aus.

Valeria G. reist nach Deutschland ein und startet kurz **nach ihrer Einreise den Anerkennungsprozess**.

Bei der Bewertung ihrer Unterlagen wird eine **teilweise Gleichwertigkeit** mit dem deutschen Referenzberuf festgestellt. Ihr **fehlen Kenntnisse** in Digitalisierung und Qualitätsmanagement sowie Berufserfahrung. Diese holt sie bei ihrem Arbeitgeber im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft nach.

Anerkennung in Deutschland: Einreise über eine mit dem Arbeitgeber zu schließende **Anerkennungspartnerschaft**



Wichtig zu wissen:

Aufenthalt zunächst 1 Jahr

(bis zu Höchstaufenthaltsdauer von 3 Jahren verlängerbar)

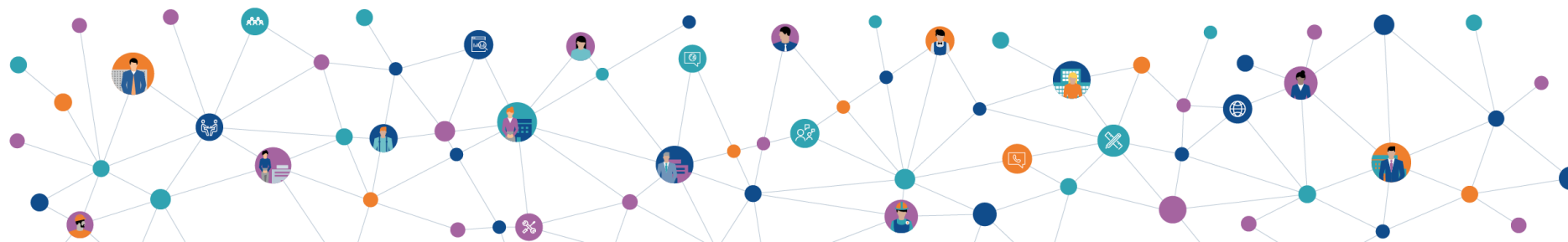
Nebenbeschäftigung möglich (max. 20 Std. / Woche)

Bezahlung auf Fachkraftniveau

Fachkraft und Arbeitgeber verpflichten sich, nach Einreise einen Anerkennungsantrag zu stellen und das **Verfahren der Berufsanerkennung aktiv zu betreiben**

Falls Ergebnis = Teilanerkennung: **Arbeitgeber ermöglicht Fachkraft den Ausgleich der Unterschiede** (bspw. durch Freistellungen oder betriebliche Praktika)

Arbeitgeber muss für eine Ausbildung oder Nachqualifizierung **geeignet sein** (z.B. Ausbildungsberechtigung oder bereits erfolgreiche Nachqualifizierungen)



Ohne Anerkennung:

Einreise mit **mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung**

d

Einreise für qualifizierte
Beschäftigung
mit Berufserfahrung

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

rechtliche Voraussetzungen

- **Arbeitsvertrag / Arbeitsplatzangebot mit Mindestgehalt**
- **2 Jahre Berufserfahrung in angestrebter Tätigkeit**
- **mind. 2-jährige Ausbildung mit im Herkunftsland staatlich anerkanntem Abschluss oder AHK-Zertifikat A**
(**DAB** – digitale Auskunft zur Berufsqualifikation von der Zentralstelle ausl. Bildungswesen)

Die Schritte im Einwanderungsprozess Weg d (nach § 19c Abs. 2 Aufenthaltsgesetz i.V.m. § 6 Beschäftigungsverordnung)



Ohne Anerkennung:

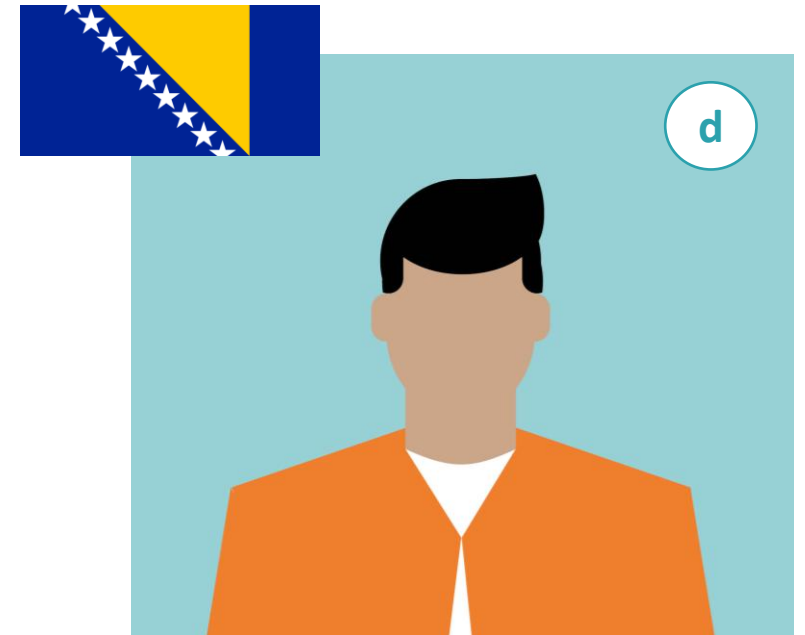
Einreise **mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung**

Das Unternehmen „Metallverarbeitung“ möchte einen Zerspanungsmechaniker einstellen.

Nedim H. hat in Bosnien und Herzegowina eine **dreijährige technische Ausbildung** gemacht und bereits **2 Jahre Berufserfahrung** gesammelt.

Das Unternehmen „Metallverarbeitung“ und er schließen einen Arbeitsvertrag mit einem **Bruttogehalt von 46.000€**.

Für die Einreise und den Aufenthalt benötigt Nedim B. **keine Anerkennung** und muss **keine Deutschkenntnisse** nachweisen.



Ohne Anerkennung: Einreise mit **mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung**



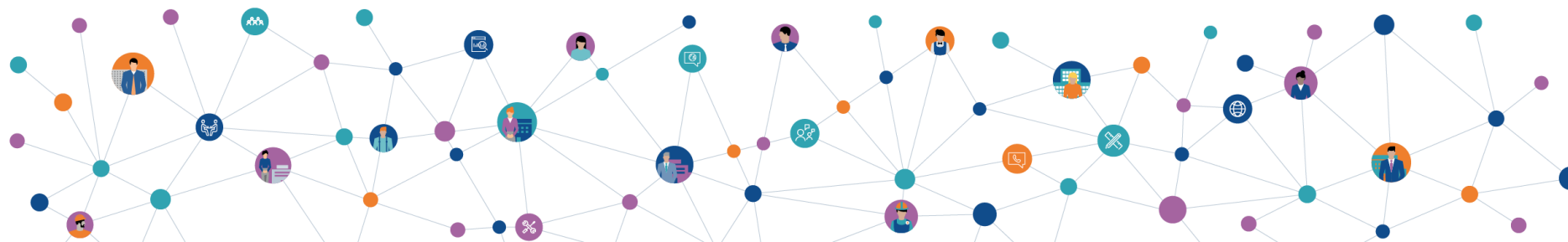
Wichtig zu wissen:

Die Berufserfahrung ist in angestrebtem Job nachzuweisen. Der 2-jährige Abschluss **muss nicht** mit Berufserfahrung übereinstimmen

Mindestgehalt:

- 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (Achtung **Erhöhung 2026: 45.630 Euro**)
- Abweichung von der Gehaltsgrenze bei Tarifvertrag möglich

Im Visumprozess sind **keine Sprachkenntnisse nachzuweisen**, der Arbeitgeber entscheidet ob die Sprachkenntnisse ausreichen



Suchtitel:

Einreise über die **Chancenkarte**



e

**Einreise zur
Arbeitsplatzsuche**
(Chancenkarte)

(§ 20a, 20b AufenthG)

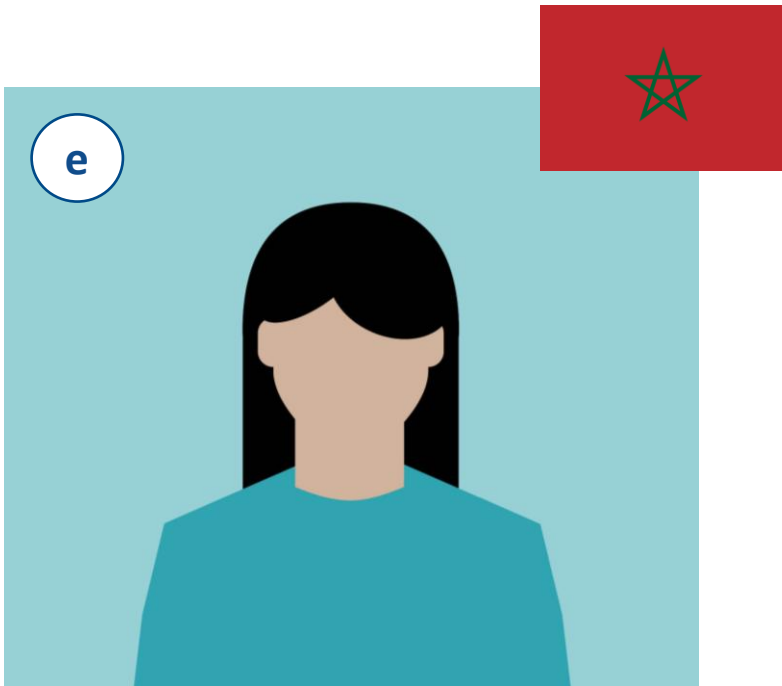
rechtliche Voraussetzungen

- **mind. 2-jährige Ausbildung mit im Herkunftsland staatlich anerkanntem Abschluss oder AHK-Zertifikat A**
(DAB – digitale Auskunft zur Berufsqualifikation von der Zentralstelle ausl. Bildungswesen oder (teil)anerkannter Abschluss)
- **Deutsch A1 oder Englisch B2**
- **Lebensunterhaltssicherung**
- **Mind. 6 Punkte gemäß § 20b AufenthG**

Die Schritte im Einwanderungsprozess Weg e (nach § 20a, 20b Aufenthaltsgesetz)



Suchtitel: Einreise über die Chancenkarte



Aicha M. ist in Marokko **ausgebildete Kauffrau für Büromanagement**. Sie ist 32 Jahre alt, hat Deutschkenntnisse auf B1-Niveau und 3 Jahre Berufserfahrung. Insgesamt erhält sie damit 7 Punkte, kann über die Chancenkarte einreisen (**Mindestpunktzahl 6**), und in Deutschland einen Arbeitgeber suchen.

Die „Büro GmbH“ findet ihre Bewerbung spannend und vereinbart ein 2-wöchiges **Probearbeiten**. Danach möchte die „Büro GmbH“ Aicha M. anstellen.

Aicha M. **wechselt in den Aufenthaltstitel Anerkennungspartnerschaft**.

Suchtitel: Einreise über die **Chancenkarte**



Wichtig zu wissen:

Die Chancenkarte **gilt für ein Jahr**

Titel zur Suche einer:

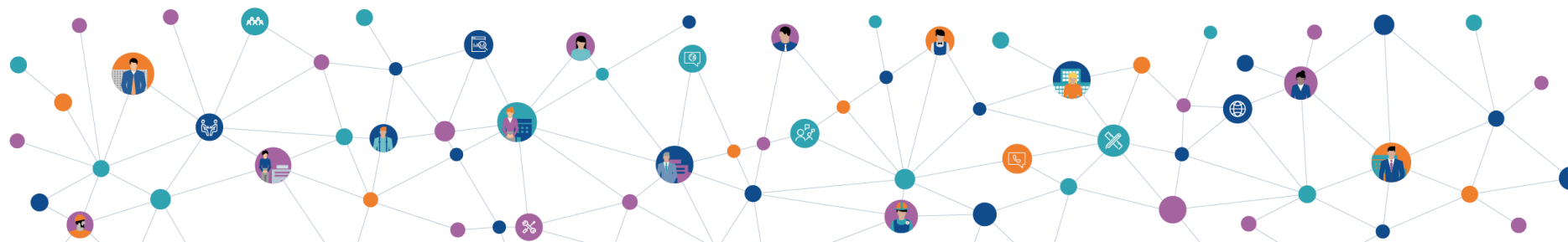
- qualifizierte Beschäftigung
- Ausbildung
- Anpassungsqualifizierung

Probearbeiten
(max. **2 Wochen**) oder
Nebenbeschäftigung
(max. **20 Std / Woche**) auch
nicht qualifizierte
Tätigkeit

Nach Finden
eines Arbeitgebers:
**Wechsel in
anderen
Aufenthaltstitel** (Weg a-d)

Folgechancenkarte:

- Kann für max. 1 weiteres Jahr ausgestellt werden, wenn Voraussetzung für andere Titel (noch) nicht erfüllt werden
- Arbeitsvertrag nötig
- Antrag bei ABH mit Zustimmung BA



Voraussetzungen der 5 Einreisewege auf einen Blick

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 teilerkannte Fachkraft

(§ 16d Abs. 1+2 AufenthG)

- im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss
- abgeschlossenes Anerkennungsverfahren mit dem Ergebnis teilweise Gleichwertigkeit (Anerkennungsbescheid = Visumvoraussetzung)
- 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 und Bezahlung auf Fachkraftniveau

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

Hinweise zur Einreise und Beschäftigungsaufnahme



Beantragen des **beschleunigten Fachkräfteverfahren** bei der zuständigen **Ausländerbehörde** ([Zentrale_Auslaenderbehoerden_DE.pdf](#))

Arbeitgeberpflichten:

- Vor Einreise: **Ausfüllen der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis** (Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit)
- Prüfpflicht: Gültiger **Aufenthaltstitel**
- **Meldepflicht:** innerhalb von 4 Wochen ab Kenntnis Ausländerbehörde über etwaige vorzeitige **Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses** informieren
- Informationspflicht: Hinweis auf Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen

Gehalt:

- Lebensunterhalt muss immer gesichert sein
- Mindestgehalt bzw. Altersversorgung für Personen ab 45 Jahre (55% der jährl. Beitragsbemessungsgrenze der allg. Rentenversicherung)

Aktuelles und Neuigkeiten

Neue Arbeitgeber*innen Informationspflicht



Seit 01.01.2026 gilt:

Arbeitgeber*innen mit Sitz in Deutschland, die einen **Arbeitsvertrag** mit einer Drittstaatsangehörigen oder einem Drittstaatsangehörigen schließen, der seinen **Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland hat**, müssen ab sofort auf die **Möglichkeit einer Information oder Beratung hinweisen**.

Beratungsstellen: www.faire-integration.de/beratungsstellen

Gilt die neue Informationspflicht für Arbeitgeber*innen auch für die Einstellung Auszubildender oder lediglich für die Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten?



Nach § 45b Absatz 1 Satz 1 und 2 AufenthG richtet sich die Informationspflicht an „Drittstaatsangehörige, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben und in Deutschland eine Erwerbstätigkeit aufnehmen möchten“.

- Das Gesetz nennt Auszubildende nicht ausdrücklich.
- Da die betriebliche Ausbildung in Deutschland jedoch eine Form der Erwerbstätigkeit darstellt (**Erwerbstätige | bpb.de**) ist die Gruppe der Auszubildenden aus Drittstaaten an dieser Stelle mitzudenken
- Auch nach der Definition des §611a BGB zählen Auszubildende zu den Arbeitnehmer*innen.
- **Wir vom Projekt UBA empfehlen daher, Auszubildende aus Drittstaaten in die Informationspflicht mit einzubeziehen. Auch verschiedene Verbände sprechen öffentlich die Empfehlung aus, Auszubildende entsprechend zu berücksichtigen.**

Die Grundidee der geplanten Work and Stay Agentur (WSA)

- Vorhaben der Work & Stay Agentur im Koalitionsvertrag verankert
- Oktober 2025: Eckpunktepunktepapier zum geplanten Vorhaben vom BMAS veröffentlicht
- Aktuell Beteiligungsprozess in der Ressortabstimmung zur weiteren Ausgestaltung

"One-Stop-Government":

gesamte Antragstellung über ein zentrales digitales Portal

„Once-Only-Prinzip“:

Einmaliges Zurverfügungstellung von Information und Nachnutzung innerhalb der Verwaltung

1. Prozessoptimierung

2. Prozessdigitalisierung

3. Zentralisierung

1. Prozessoptimierung mit der WSA

Formulierte Ziele:

- keine weitere Überprüfung einmal geprüfter Sachverhalte ohne sachlichen Grund
- Ausbau von Arbeitgeberbeteiligung und Beteiligung sonstiger Dritter mit berechtigtem Interesse
- Transparenz: Einblick in den Bearbeitungsstand
- Prüfen eines Titelerteilungsverfahrens in englischer Sprache und Akzeptierens englischsprachiger Dokumente ohne Übersetzung
- Vermeidung von Mehrfachechtheitsprüfungen von Dokumenten

Vor der Einreise

- Weitere Digitalisierung des Auslandsportals
- Ausbau der Verlagerung der Visumsbearbeitung an das BfAA
- Schaffung einer neuen Fachanwendung für die Visabearbeitung mit verfahrensunterstützender KI

In Deutschland

- Verlängerung Erteilungsdauer der Aufenthaltserlaubnis
- Verbesserung des Übergangs von Bildungs- und Such- in Erwerbsaufenthaltstitel
- Vereinfachungen der Verfahren im Falle von Arbeitgeber- oder Beschäftigungswechseln
- einmalige Erhebung von Biometriedaten und zentrale Speicherung

2. Digitalisierung durch die WSA

Zentrale IT- Plattform als digitaler Zugang zur WSA

Aufbau auf bereits erzielten Digitalisierungsfortschritten
(Auslandsportal AA, Serviceportal Migration Deutschland des BMI etc.)

Informationen zu den Integrationsangeboten des Bundes, vor allem aber der Länder und ihrer Kommunen

Informations- und Beratungsangebote im Bereich Erwerbstätigkeit, Ausbildung, Studium und Qualifizierungsmaßnahmen sowie zu Vorintegrationsangeboten

Integration der Antragstellung für Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Automatisierungspotenzial und Möglichkeit zum Einsatz von verfahrensunterstützender KI

3. WSA Zentralisierung – Diskussion über Zentralisierungsgrad



Option 1 – am wenigsten Zentralisierung

Bearbeitung von **Erst- und Folgeanträgen** liegt wie bisher bei Ausländerbehörden

Option 2

Bearbeitung von **befristeten Folgeaufenthaltstiteln im Inland** bei den Ausländerbehörden

Option 3

Bearbeitung von Erst- und Folgeaufenthaltstiteln **aufgrund anderer Rechtsgrundlagen** bei den Ausländerbehörden

Option 4 – am meisten Zentralisierung

Anträge auf **Visa und Erst- Aufenthaltstitel** werden beim BfAA zentralisiert.

Zentralisierung von Anträgen beim BfAA nur **bei bestimmten Rechtsgrundlagen**:
Fachkräftetitel wie (18a und 16d)

Bündelung von **Visa, Erst- und befristeten Folgeaufenthaltstiteln** beim BfAA



Mindeststandards für Personaldienstleister*innen



NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge
www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

GOETHE INSTITUT
www.goethe.de

CHECKLISTE REKRUTIERUNG VON AZUBIS AUS DRITTSTAATEN – ZUSAMMENARBEIT MIT VERMITTLUNGSAGENTUREN

Sie denken darüber nach, einen Vermittlungs-Dienstleister für die Rekrutierung von Drittstaaten zu nutzen? Die folgende Checkliste gibt Ihnen einen ersten Überblick, an sich für die Auswahl orientieren können.

EMPLOYER-PAYS-PRINZIP:

- ✓ Die Vermittlungsgebühren und Anwerbekosten werden vom Arbeitgeber getragen, nicht von den Suchenden.
- INFO:** Eine Vergütung nur für die reine Vermittlung darf bei im Inland ansässigen Dienstleistern nicht von dem oder der Ausbildungssuchenden verlangt werden (§ 297 SGB III). Neben den Vermittlungsgebühren fallen weitere Anwerbekosten an, z.B. für Sprachkurse, das Visumverfahren oder die Einreise. Informieren Sie sich, wer genau für diese Kosten aufkommt. Angehende Auszubildende dürfen bei Kostenbeteiligungen nicht unangemessen benachteiligt werden.

TRANSPARENTE KOMMUNIKATION:

- ✓ Der Ablauf des Vermittlungsprozesses und mögliche Kosten werden allen Beteiligten – potenziellen Auszubildenden und Betrieben – von Beginn an transparent dargelegt. Die Informationen werden schriftlich und in Erst- oder Amtssprache des Herkunftslandes bzw. in einer Sprache, die der/die Ausbildungssuchende beherrscht, vermittelt.

VERZICHT AUF BINDUNGS- UND RÜCKZAHLUNGSKLAUSELN:

- ✓ Im Vermittlungsvertrag finden sich keine Klauseln, die ausländische Auszubildende verpflichten, für einen bestimmten Zeitraum beim Unternehmen tätig zu bleiben. Auch Anwerbekosten müssen nicht vom Ausbildungsinteressierten zurückgezahlt werden, falls der Zuwanderungsprozess oder die Berufsausbildung abgebrochen wird.

SPRACHERWERB ÜBER B1-NIVEAU HINAUS GEMEINSAM PLANEN:

- ✓ Die Agentur begleitet den Spracherwerb im Herkunftsland bis zum visarelevanten Sprachniveau. Sie erhalten einen Nachweis in Form eines anerkannten Zertifikats (z.B. Goethe-Institut, TELC).
- TIPP:** Das Sprachniveau B1 ist zumeist nicht ausreichend, um erfolgreich am Unterricht einer Berufsschule teilzunehmen. Planen Sie gemeinsam mit der Agentur den Spracherwerb bis B2-Niveau im Herkunftsland oder ausreichend Zeit für Sprachkurse in Deutschland ein.

Checkliste für Unternehmen

FAIR REKRUTIEREN IM AUSLAND

Die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland bietet Ihnen die Möglichkeit, wertvolle Talente zu gewinnen. Sie bedeutet eine Investition in die Zukunft Ihres Unternehmens. Gleichzeitig geht mit einer Rekrutierung von internationalen Fachkräften die Verantwortung einher, ihre Rechte zu schützen. Wir bieten Ihnen eine Orientierung, wie Sie faire Bedingungen sicherstellen können.

Logo: HAND IN HAND FOR INTERNATIONAL TALENTS

Logo: GOETHE INSTITUT

Logo: Make it in Germany
Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland

Photo credit: © Matthias Rosenzweig

Derzeit koordinieren die DIHK-Projekte die Erarbeitung von Mindeststandards für Personaldienstleister*innen innerhalb der IHK-Organisation.

Ab Sommer 2026 sollen Vermittlungsagenturen einer **Selbstverpflichtungserklärung** zustimmen können und Teil eines Personaldienstleisternetzwerks werden können.

Checklisten für Betriebe | Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen bei der Rekrutierung von Azubis und Fachkräften aus Drittstaaten

Aktuell im UBA-Netzwerk

Nächste Veranstaltungen:

- 25.02. | 10:30-11:00 Uhr | Kurzsession – UBAconnect: Fachkräfteprofile kennenlernen
19.03. | 10:30-12:15 Uhr | Netzwerk-Austausch: Virtuelles Netzwerktreffen

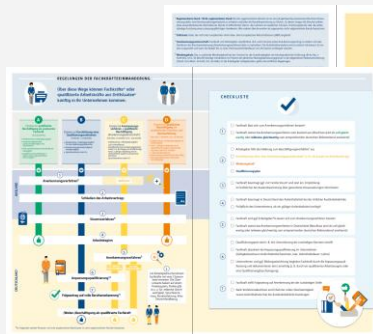


Coming Soon:

- Ausfüllhilfe „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“
- Tutorial zum beschleunigten Fachkräfteverfahren
- Tutorial zur digitalen Auskunft zur Berufsqualifikation (DAB)



Infomaterialien zur Fachkräfteeinwanderung



Die neuen Regelungen der
Fachkräfteeinwanderung



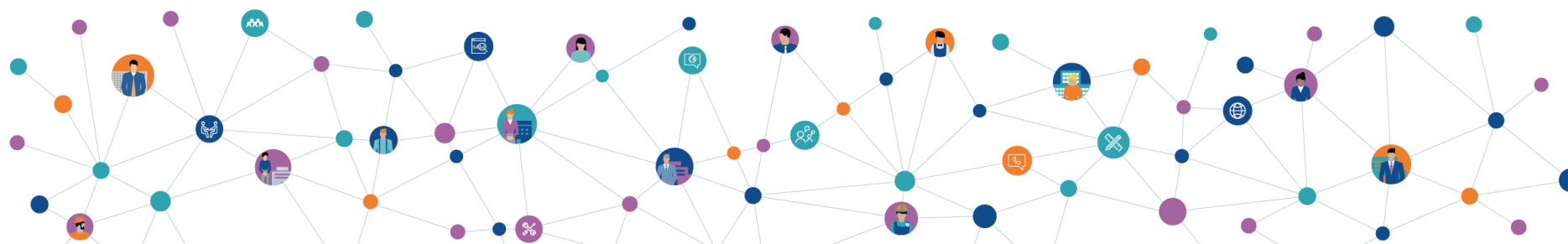
Flyer zur
Anerkennungs-
partnerschaft



Flyer zur Chancenkarte



Die meistgestellten Fragen von
Unternehmen zum FEG



Matching-Service: Fachkräfte finden über



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.

Neuerungen 2026

Fachkräfte-Update

- Für Unternehmen die für UBAconnect registriert sind
- E-Mail Update zu neuen Fachkräften die zum UBAconnect Suchprofil passen

UBAconnect Kurzsessions

- 30-minütige Kurzsessions mit Einführung in UBAconnect
- inkl. Vorstellung neuer, spannender FK-Profile

Wir freuen uns auf Sie im Netzwerk. Vielen Dank!

Jetzt registrieren und
Netzwerkmitglied
werden:



#UBAvernetzt

UBA in den sozialen Medien



@unternehmenberufsanerkennung



Unternehmen Berufsanerkennung

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

 **unternehmen**
berufsanerkennung
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen

Melden Sie sich gerne mit Ihren Fragen!



Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“

uba@dihk.de

www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Kontakt:

Anna Bartholomäi

Tel: +49 30 20308-6575 | E-Mail: bartholomaei.anna@dihk.de

Rieke Albrecht

Tel: +49 30 20308-6564 | E-Mail: albrecht.rieke@dihk.de