



Fachkräfteeinwanderung – Möglichkeiten für Unternehmen

HIER ERFAHREN SIE, WIE DIE BESCHÄFTIGUNG EINER BERUFLICH QUALIFIZIERTEN
FACHKRAFT AUS EINEM DRITTSTAAT¹ GELINGT



Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung ist im August 2023 verkündet worden. Die Änderungen treten in mehreren Etappen zwischen November 2023 und Juni 2024 in Kraft. Welche Möglichkeiten bieten die neuen Regelungen?

Dieser Info-Flyer beinhaltet die ersten vorliegenden Informationen (Sachstand März 2024) und zeigt vier Wege auf, über die beruflich qualifizierte Fach- oder Arbeitskräfte aus Drittstaaten, die in nicht-reglementierten Berufen² tätig sind, in Ihr Unternehmen kommen können. Für drei von vier Wegen gilt: Die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen, ein Arbeitsplatzangebot sowie teils deutsche Sprachkenntnisse spielen auch weiterhin eine zentrale Rolle.

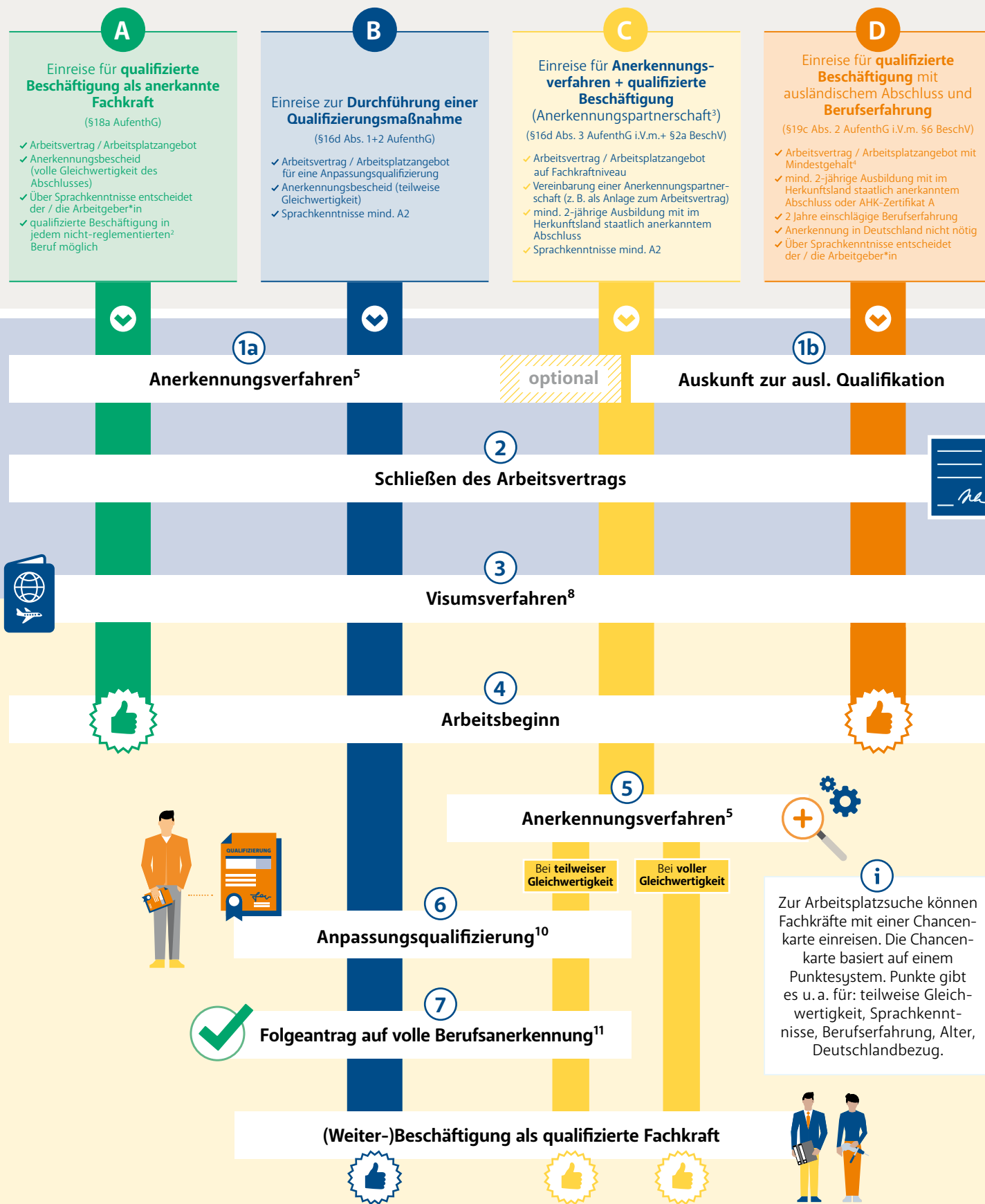
Inkrafttreten der hier dargestellten Regelungen: 1. März 2024

Stand: März 2024

REGELUNGEN DER FACHKRÄFTEEINWANDERUNG



Über diese Wege können beruflich qualifizierte Fachkräfte oder qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten¹ künftig in Ihr Unternehmen kommen:



CHECKLISTE



- Fachkraft lässt sich zum Anerkennungsverfahren beraten⁶
- 1a) Fachkraft startet das Anerkennungsverfahren vom Ausland aus (Abschluss wird als **voll gleichwertig (Weg A)** oder **teilweise gleichwertig (Weg B)** zum entsprechenden deutschen Referenzberuf anerkannt)
- 1b) Fachkraft holt die Bestätigung über das Vorliegen einer mindestens 2-jährigen Ausbildung, die im Ausbildungsland staatlich anerkannt ist, bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen ein
- Arbeitgeber*in füllt die Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis⁷ aus
- 2) **Qualifizierungsplan¹⁰ (Weg B)**
- Vereinbarung über eine Anerkennungspartnerschaft³ (z.B. als Zusatz im Arbeitsvertrag), (Weg C)**
- Mindestgehalt⁴ (Weg D)**
- 3) Fachkraft beantragt ggf. mit Familie ein Visum⁸ und reist ein. Empfehlung: Im Vorfeld bei der Auslandsvertretung über gesonderte Voraussetzungen informieren
- 4) Fachkraft beantragt in Deutschland den Aufenthaltstitel bei der örtlichen Ausländerbehörde
- Prüfpflicht des Unternehmens, ob ein gültiger Aufenthaltstitel vorliegt⁹
- 5) Fachkraft und ggf. Arbeitgeber*in lassen sich zum Anerkennungsverfahren beraten
- Fachkraft startet das Anerkennungsverfahren in Deutschland (Abschluss wird als voll gleichwertig oder teilweise gleichwertig zum entsprechenden deutschen Referenzberuf anerkannt)
- 6) Qualifizierungsplan¹⁰ wird z.B. mit Unterstützung der zuständigen Kammer erstellt
- Fachkraft absolviert die Anpassungsqualifizierung im Unternehmen (Gültigkeitszeitraum Aufenthaltstitel beachten, max. Aufenthaltsdauer 3 Jahre)
- Unternehmen und ggf. Bildungseinrichtung begleiten Fachkraft durch die Anpassungsqualifizierung und dokumentieren den Lernerfolg (z. B. durch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis oder eine Qualifizierungsbescheinigung).
- 7) Fachkraft stellt Folgeantrag¹¹ auf Anerkennung bei der zuständigen Stelle
- Nach Verfahrensabschluss und Erhalt der vollen Gleichwertigkeit: Fachkraft beantragt neuen Aufenthaltstitel bei der Ausländerbehörde



- ¹ **Drittstaat:** Staat, der nicht der Europäischen Union bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) angehört.
- ² **Reglementierter Beruf / Nicht-reglementierter Beruf:** Bei den reglementierten Berufen ist ein als voll gleichwertig anerkannter Abschluss Voraussetzung dafür, eine Berufsausübungserlaubnis zu erhalten und/oder die Berufsbezeichnung zu führen. Zu diesen Berufen zählen etwa Gesundheitsberufe, Rechtsberufe, Berufe im öffentlichen Dienst, das Lehramt an staatlichen Schulen, Erziehungsberufe oder die selbstständige Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks. Alle anderen Berufe werden als sogenannte nicht-reglementierte Berufe bezeichnet.
- ³ **Anerkennungspartnerschaft:** Fachkraft und Arbeitgeber*in verpflichten sich, nach Einreise einen Anerkennungsantrag zu stellen und das Verfahren der Berufsanerkennung (Anerkennungsverfahren) aktiv zu betreiben. Die Aufenthaltserlaubnis wird zunächst höchstens für ein Jahr ausgestellt und kann bei Bedarf um jeweils ein Jahr bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren verlängert werden. Voraussetzung hierfür ist, dass das Anerkennungsverfahren mit dem Ziel der vollen Gleichwertigkeit betrieben wird.
- ⁴ **Mindestgehalt:** Das zu zahlende Mindestgehalt bei der Einreise für die Erwerbstätigkeit mit berufspraktischer Erfahrung (§19c Abs.2 AufenthG i.V.m. §6 BeschV) beträgt mindestens 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (Stand 2024: 40.770 € brutto jährlich). Ist das Unternehmen tarifgebunden, gelten die tariflichen Regelungen.
- ⁵ **Anerkennungsverfahren:** Im Anerkennungsverfahren wird die ausländische Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsqualifikation verglichen. Das Ergebnis wird im Anerkennungsbescheid mitgeteilt. Dieser kann eine volle, teilweise oder keine Gleichwertigkeit des Abschlusses bescheinigen. Der Antrag ist durch die Fachkraft bei der zuständigen Anerkennungsstelle in Deutschland zu stellen, die die Gleichwertigkeitsprüfung der Berufsqualifikation durchführt; Prüfung in der Regel innerhalb von 3 Monaten ab Vorliegen aller benötigten Unterlagen; Kosten des Verfahrens: zwischen 100 und 600 Euro; zuständige Stellen und alle Informationen zum Verfahren bietet der „Anerkennungsfinder“ auf anerkennung-in-deutschland.de/finder.
- ⁶ **Anerkennungsberatung:** Im/vom Ausland aus z. B. beim Projekt ProRecognition in den Auslandshandelskammern in 9 Ländern (<https://www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/prorecognition->) und über die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ (+49 30 1815 - 1111). Die Hotline vermittelt weiter an die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) zur vertieften Anerkennungsberatung und Verfahrensbegleitung. In Deutschland können Sie oder Ihre Fachkraft sich von Ihrer Kammer oder einer IQ-Beratungsstelle beraten lassen.
- ⁷ **Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis:** Wenn ausländische Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden sollen, prüft die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Beschäftigungsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit. Sie als Arbeitgeber*in müssen dazu die „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ ausfüllen. Diese kann hier als PDF heruntergeladen werden: www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/rekrutieren/einreise/arbeitsmarktzugang). Setzen Sie zusätzlich dazu einen Arbeitsvertrag (unter Vorbehalt) mit Angabe des Gehalts auf.
- ⁸ **Beantragung eines Visums bei der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland:** Voraussetzungen für die Visaerteilung: Geklärte Identität (gültiger Reisepass), Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots und gesicherter Lebensunterhalt, Zustimmung zur Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit; bei Personen über 45 Jahren: Nachweis einer angemessenen Altersversorgung bzw. Bruttogehalt von mind. 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allg. Rentenversicherung. Für die Erteilung eines Einreisevisums für Qualifizierungsmaßnahmen oder zur Anerkennungspartnerschaft sind deutsche Sprachkenntnisse erforderlich. Als Beleg können in der Regel nur Sprachzertifikate anerkannt werden, die nicht älter als ein Jahr sind und auf einer standardisierten Sprachprüfung basieren, z. B. Goethe-Institut e.V., Telc GmbH. Das nachzuweisende Niveau kann sich je nach Aufenthaltswort unterscheiden (in der Regel mind. Niveau A2 oder B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen). Empfehlung: Im Vorfeld bei der Auslandsvertretung informieren. *Hinweis:* Es gibt verschiedene Wege, über die Sie als Arbeitgeber*in beschleunigend auf das Visumverfahren einwirken können: „beschleunigtes Fachkräfteverfahren“ (Infos bei Ihrer zuständigen Ausländerbehörde) oder Beantragung einer BA-Vorabzustimmung (Infos beim Arbeitgeber-Service der BA).
- ⁹ **Pflichten für Arbeitgeber*innen:** Ausländerbehörde über etwaige vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (innerhalb von 4 Wochen ab Kenntnis) informieren.
- ¹⁰ **Anpassungsqualifizierung mit Qualifizierungsplan:** Im Rahmen einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung oder Qualifizierungsmaßnahme mit betrieblichem Anteil können fehlende Qualifikationen (theoretisches Wissen und/oder berufspraktische Erfahrungen) nachgeholt werden, die für die volle Gleichwertigkeit der Qualifikation fehlen. In einem Qualifizierungsplan wird festgehalten, welche Maßnahmen mit welcher Dauer im Zuge der Anpassungsqualifizierung umgesetzt werden müssen. Er wird zum Beispiel von der zuständigen Industrie- und Handelskammer oder der zuständigen Handwerkskammer erstellt. Der Qualifizierungsbedarf kann abhängig von Beruf, Kenntnisstand und bisherigen Berufserfahrungen sehr unterschiedlich ausfallen.
- ¹¹ **Folgeantrag auf volle Berufsanerkennung:** Nach Absolvieren der Anpassungsqualifizierung muss die Fachkraft einen Folgeantrag auf Anerkennung stellen, um die volle Gleichwertigkeit des Abschlusses zu erhalten. Diese volle Anerkennung ermöglicht dann einen Wechsel des Aufenthaltstitels.



Tipps für die Personalsuche im Ausland:

Veröffentlichung der Stellenausschreibung (auf Englisch oder in der jeweiligen Landessprache) über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit und/oder in weiteren Börsen, z. B. auf [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com) oder in internationalen Online-Jobbörsen

GEFÖRDERT VOM



Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29, 10178 Berlin
uba@dihk.de
www.unternehmen-berufsanerkennung.de

 **unternehmen**
berufsanerkennung
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen