



Fachkräfte im Ausland anwerben

So gelingt es!



IHK

Regensburg

für Oberpfalz / Kelheim

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Seit dem 1. März 2020 regelt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten. Mit der im Sommer 2023 verabschiedeten Weiterentwicklung des Gesetzes erleichtert die Bundesregierung den Unternehmen die Gewinnung internationaler Fachkräfte.

Dieses Heft gibt Ihnen einen Überblick zu den wichtigsten Regelungen und Neuerungen und bietet praktische Tipps zur Rekrutierung im Ausland. Ausführliche Informationen hierzu finden Sie auf der Homepage der IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim unter:

ihk.de/regensburg/feg

1.

Fachkräfteeinwanderungs-
gesetz – was ändert sich?



2.

Der Weg nach Deutschland:
Visum und Aufenthaltstitel



3.

Anerkennung ausländischer
Qualifikationen



4.

Beschleunigtes
Fachkräfteverfahren



5.

Rekrutierung im Ausland:
Schritt für Schritt



6.

Onboarding



1. Fachkräfteeinwanderungsgesetz – was ändert sich?

Die wichtigsten Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf einen Blick:

Ab November 2023

Blaue Karte EU: Die Verdienstgrenzen für die Blaue Karte in Regel- und Engpassberufen sowie für Berufsanfänger/-innen wurden gegenüber den früheren Regelungen deutlich abgesenkt. Zudem ist die Liste der Engpassberufe deutlich ausgeweitet worden.

Berufsausbildung: Wer einen ausländischen Berufsabschluss hat, der in Deutschland als gleichwertig eingestuft wurde, kann jede qualifizierte Beschäftigung ausüben. Der bisherige Zusammenhang zwischen Qualifikation und Beschäftigung in Deutschland entfällt.

Ab März 2024

„Erfahrungssäule“: Wer mindestens zwei Jahre Berufserfahrung im angestrebten Beruf und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Abschluss hat, kann in Deutschland beschäftigt werden. Der Berufsabschluss muss in dem Fall nicht mehr in Deutschland anerkannt sein. Bei nicht tarifgebundenen Unternehmen gilt ein Mindestgehalt.

Anerkennungspartnerschaft: Eine qualifizierte Tätigkeit ist ab Einreise möglich. Arbeitgeber und Fachkraft setzen das Anerkennungsverfahren erst nach Einreise gemeinsam um.

Wegfall Vorrangprüfung für Azubis: Die Bundesagentur für Arbeit prüft nicht mehr ob es inländische Bewerber/-innen für die Ausbildungsstelle gibt.

Ab Juni 2024

Chancenkarte zur Jobsuche: Die Chancenkarte ermöglicht den Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche, wenn eine Mindestpunktanzahl erreicht wird. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und mitziehende Lebens- oder Ehepartner/-innen.

Westbalkanregelung: Bürger/-innen von Staaten des Westbalkans haben einen Arbeitsmarktzugang für jede Art von Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen in Deutschland. Die Regelung wurde entfristet; ab Juni 2024 beträgt das Kontingent jährlich 50.000.

2. Der Weg nach Deutschland: Visum und Aufenthaltstitel

Welche Voraussetzungen für Einreise und Arbeitsaufnahme in Deutschland gelten, hängt von der Staatsangehörigkeit der jeweiligen Fachkraft ab:

EU und EFTA

Europäische Fachkräfte (EU und EFTA) haben in der Regel einen ungehinderten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie können ohne Beschränkungen eine Beschäftigung aufnehmen und benötigen kein Visum zur Einreise.

Drittstaaten (Nicht-EU und EFTA)

Fachkräfte aus sogenannten Drittstaaten (Nicht-EU und EFTA) benötigen in der Regel ein Visum zur Arbeitsaufnahme, das sie vor der Einreise bei der deutschen Auslandsvertretung in ihrem Heimatland beantragen müssen. Das Visum wird nach der Einreise in Deutschland von der lokalen Ausländerbehörde in eine Aufenthaltserlaubnis umgewandelt.



1. Voraussetzungen prüfen

Für welchen Aufenthaltszweck in Deutschland gelten welche Voraussetzungen?



2. Unterlagen zusammenstellen, Visum-Termin beantragen

Welche Unterlagen für die Beantragung eingereicht werden müssen, hängt u. a. vom Aufenthaltstitel ab.



3. Visumantrag im Wohnsitzland

Das Visum muss im Wohnsitzland beantragt werden – bei der deutschen Botschaft beziehungsweise beim deutschen Konsulat. Nur für Staatsbürger/-innen folgender Länder gilt eine Ausnahme von der Visumpflicht: USA, Kanada, Australien, Neuseeland, Israel, Japan, Andorra, Monaco, San Marino, Republik Korea und Großbritannien.



4. Einreise nach Deutschland

Das erteilte Visum kann in der deutschen Botschaft abgeholt werden. Mit dem Einreisevisum kann die Fachkraft die Arbeitsstelle, für die das Visum erteilt wurde, antreten.



5. Aufenthaltstitel in Deutschland beantragen

Ein Visum gilt in der Regel für bis zu sechs Monate. Innerhalb dieser Zeit muss die Bewerberin oder der Bewerber eine dem Visum entsprechende Aufenthaltserlaubnis beantragen. Die Beantragung erfolgt bei der zuständigen Ausländerbehörde, wo dazu ein Termin zu beantragen ist.

Je nach Qualifikation und Beruf kommen unterschiedliche Aufenthaltstitel mit verschiedenen Voraussetzungen in Frage. Die wichtigsten sind:

Blaue Karte EU (Akademische Berufe) (§ 18g AufenthG)

Für Akademiker/-innen aus Drittländern, die in Deutschland eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen wollen, ist die Blaue Karte EU meist der attraktivste Aufenthaltstitel. Es gelten folgende Voraussetzungen:

- ein anerkannter akademischer Hochschulabschluss (siehe Kapitel 3)
- ein Arbeitsvertrag mit einem bestimmten Mindestbruttogehalt (Schwelle wird jährlich angepasst)
- ein der Qualifikation angemessener Arbeitsplatz

Hinweise



- Für verschiedene Engpassberufe und Berufseinsteiger/-innen gelten abgesenkte Mindestbruttogehälter!
- Auch wenn IT-Fachkräfte oder IT-Führungskräfte keinen Hochschulabschluss besitzen, können sie eine Blaue Karte EU erhalten. Voraussetzung ist der Nachweis von mindestens drei Jahren vergleichbarer Berufserfahrung. Es gilt hier das abgesenkte Mindestbruttogehalt für Engpassberufe.

Arbeitsvisum für Fachkräfte (§ 18a und § 18b AufenthG)

Dieses Visum können sowohl Akademiker/-innen als auch beruflich qualifizierte Fachkräfte erhalten. Voraussetzungen sind:

- eine in Deutschland anerkannte Qualifikation:
Hochschulabschluss oder Berufsausbildung (siehe Kapitel 3)
- ein Arbeitsvertrag für eine qualifizierte Beschäftigung
- nur bei Beschäftigten über 45 Jahren: Nachweis angemessener Altersversorgung oder Mindestbruttogehalt (Schwelle wird jährlich angepasst)

Die Agentur für Arbeit prüft im Visumsprozess zudem die Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen mit vergleichbaren deutschen Arbeitsstellen.

Ab März 2024: Einreise über Erfahrungssäule

In nicht-reglementierten Berufen in allen Branchen haben Fachkräfte aus Drittstaaten ab März 2024 eine neue Option zur Einreise und Beschäftigung **ohne** zwingende Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen (§ 6 BeschV). Voraussetzungen sind:

- eine im Ausland staatlich anerkannte Berufsqualifikation
- mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung
- ein konkretes Arbeitsplatzangebot mit einem bestimmten Mindestbruttogehalt (Schwelle wird jährlich angepasst);
für tarifgebundene Arbeitgeber gilt die Gehaltsschwelle nicht

Weitere Möglichkeiten

Sie möchten Azubis aus Drittstaaten einstellen oder Mitarbeitende, die eine Teilanerkennung ihrer Qualifikationen erhalten haben?

Auch hierfür gibt es Möglichkeiten! Weitere Informationen finden

Sie auf unserer Homepage unter: [🔗 **ihk.de/regensburg/feg**](https://www.ihk.de/regensburg/feg)



3. Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Im Anerkennungsverfahren wird geprüft, inwieweit eine ausländische berufliche Qualifikation dem entsprechenden deutschen Berufsabschluss gleichwertig ist. Dabei werden sowohl theoretische Inhalte als auch Berufspraxis berücksichtigt.

Ob ein Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikation für internationale Fachkräfte notwendig ist, hängt von der Tätigkeit und der Herkunft eines Bewerbers ab.

Europäische Fachkräfte (EU und EFTA)

- Zwingend erforderlich ist eine Anerkennung der Berufsqualifikation nur für reglementierte, also zulassungspflichtige Berufe (z. B. Arzt, Krankenpfleger, Erzieher, Lehrer, Rechtsanwalt).
- Für nicht reglementierte Berufe ist keine Gleichwertigkeitsprüfung vorgeschrieben. Darunter fallen der Großteil aller Ausbildungsberufe im dualen System und alle IHK-Berufe. Von den akademischen Berufen fallen ebenfalls ca. 90 Prozent in den nicht-reglementierten Bereich ohne Anerkennungspflicht.

Fachkräfte aus Drittstaaten

Für Fachkräfte aus Drittstaaten ist ein Anerkennungsverfahren i.d.R. erforderlich, da die anerkannte Qualifikation meist Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist (siehe Kapitel 2). Das gilt unabhängig davon, ob es sich um einen reglementierten Beruf handelt oder nicht. Für die Einreise über die Erfahrungssäule (vgl. Kapitel 2) ist keine vorherige Anerkennung der ausländischen Berufsausbildung notwendig.

Wer ist für das Anerkennungsverfahren zuständig?



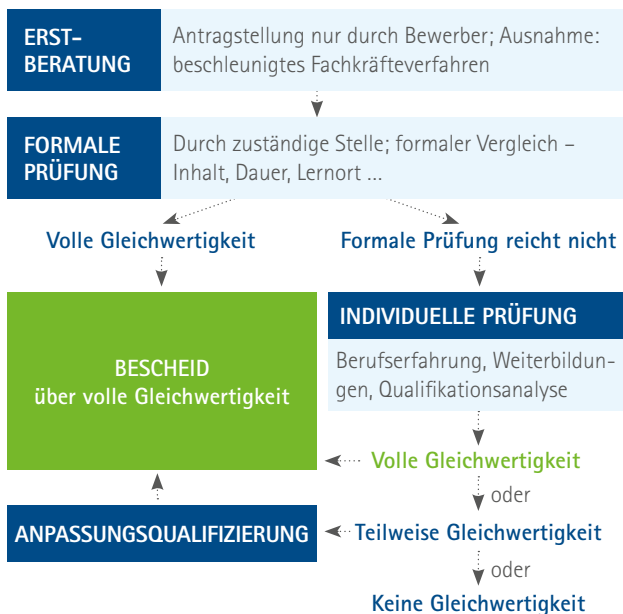
Die zuständige Anerkennungsstelle folgt je nach Beruf und Bundesland einer anderen Systematik. Mit dem Anerkennungsfinder  anerkennung-in-deutschland.de finden Sie leicht heraus, wer für Sie die zuständige Anerkennungsstelle ist.

Für alle IHK-Berufe ist die IHK FOSA als zentrale Anerkennungsstelle zuständig:  ihk-fosa.de

Die IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim berät Sie gerne bei IHK-Berufen zum Anerkennungsverfahren:

 ihk.de/regensburg/anerkennung

Das Anerkennungsverfahren im Überblick

Ergebnisse der Gleichwertigkeitsprüfung

Volle Gleichwertigkeit: Es gibt keine wesentlichen Unterschiede oder die Unterschiede konnten durch die Berufserfahrung der Fachkraft ausgeglichen werden. Einer Einstellung steht also nichts im Wege.

Teilweise Gleichwertigkeit (Teilanerkennung): Es gibt wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf und die Fachkraft verfügt über keine bzw. nicht ausreichend Berufserfahrung, um diese Unterschiede auszugleichen. Die Gleichwertigkeit kann nun entweder über das Absolvieren eines Anpassungslehrgangs, Praxismonate oder über das Ablegen einer Kenntnisprüfung erreicht werden.

Die Einreise zur Qualifizierung ist möglich. Lassen Sie sich beraten, ob die Bewerberin oder der Bewerber bei Ihnen die fehlenden Qualifikationen nachholen und bei Ihnen als Helfer arbeiten kann.

Keine Gleichwertigkeit: Die Unterschiede hinsichtlich Dauer und Inhalt der Qualifikation sind auch nach Berücksichtigung der Berufserfahrung zu hoch. Der Antrag wird abgelehnt.

Ab März 2024: Anerkennungspartnerschaft

Personen aus Drittstaaten können ab März 2024 mit der neuen Anerkennungspartnerschaft einreisen und anschließend das gesamte Anerkennungsverfahren in Deutschland durchführen. Dazu verpflichten sich die angehende Fachkraft und ihr Arbeitgeber,

- die Anerkennung nach der Einreise zu beantragen und
- das Verfahren einschließlich der ggf. notwendigen Qualifizierung aktiv zu betreiben.



4. Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht die Möglichkeit eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens für qualifizierte Fachkräfte vor. Hierzu schließen Sie als Arbeitgeber – mit Vollmacht der Fachkraft – einen Vertrag mit der zuständigen Ausländerbehörde ab. Die Dauer des Verfahrens kann dadurch deutlich verkürzt werden.

Die wichtigsten Schritte im Einzelnen:



Beratung zum Anerkennungsverfahren

Wir empfehlen Ihnen, sich vorab über die Chancen der Anerkennung der beruflichen Qualifikation der Fachkraft und den Nutzen eines beschleunigten Verfahrens in Ihrem konkreten Fall beraten zu lassen. Für IHK-Berufe hilft Ihnen die IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim.



Vereinbarung

Der Arbeitgeber schließt mit der Ausländerbehörde eine Vereinbarung über die Durchführung des beschleunigten Verfahrens ab. Diese beinhaltet unter anderem Bevollmächtigungen und Verpflichtungen des Arbeitgebers, der Fachkraft und der beteiligten Behörden sowie die einzuhaltenden Fristen.



Anerkennungsverfahren

Die Ausländerbehörde stößt das Anerkennungsverfahren (Kapitel 3) an und unterstützt den Arbeitgeber bei der Durchführung. Die Anerkennungsstelle muss nach Vorliegen aller Unterlagen das Verfahren in maximal 2 Monaten abschließen. Die Ausländerbehörde holt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ein, prüft die ausländerrechtlichen Einreisevoraussetzungen und erteilt eine Vorabstimmung.



Visumsantrag

Mit der Vorabzustimmung bucht die Fachkraft einen Termin zur Visumbeantragung bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung. Die Auslandsvertretung ist verpflichtet, einen Termin innerhalb von drei Wochen anzubieten.



Visumerteilung

Die Auslandsvertretung prüft die Identität und entscheidet innerhalb von drei Wochen über den Visumantrag.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren umfasst auch den Familiennachzug des Ehepartners und der minderjährigen, ledigen Kinder, wenn dieser innerhalb von 6 Monaten erfolgt.

Kosten: Die Gebühr für das beschleunigte Fachkräfteverfahren beträgt 411 Euro und ist unabhängig vom Erfolg des Verfahrens zu bezahlen. Dazu kommt eine Visum-Gebühr von 75 Euro und ggf. die Kosten für die Anerkennung der Qualifikation. Diese Kosten sind von der Fachkraft zu bezahlen.

Zuständige Ausländerbehörde



In Bayern haben Sie die Wahlmöglichkeit, das Verfahren bei Ihrer lokalen Ausländerbehörde (maßgeblich ist der Ort der Betriebsstätte) oder der Zentralen Stelle für die Einwanderung von Fachkräften in Nürnberg (ZSEF) durchführen zu lassen.

Auszubildende



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren gilt auch für Auszubildende. Beachten Sie aber die im Vergleich zu Fachkräften abweichenden Anforderungen für das Visum (u. a. Sprachniveau B1, Sicherung des Lebensunterhalts).



5. Rekrutierung im Ausland: Schritt für Schritt



1. Personalbedarfsanalyse

Verschaffen Sie sich einen Überblick über Ihren Personalbedarf: Welche Kompetenzen werden benötigt?



2. Anforderungsprofil erstellen

Definieren Sie: Was sind die wichtigsten fachlichen und persönlichen Anforderungen? Welche Sprachkenntnisse sind zum Start erforderlich?

Tipp: Nennen Sie möglichst konkrete Fähigkeiten und Fertigkeiten, nicht nur formale Abschlüsse!



3. Zielländer definieren

Folgende Kriterien können bei der Länderauswahl u.a. helfen:

Länderspezifisch: Situation auf dem Arbeitsmarkt?

Vergleichbarkeit von Abschlüssen? Verbreitung von Sprachkenntnissen? Vorhandene Communities in Deutschland?

Vorhandene Anwerbeprogramme?

Unternehmensspezifisch: Existieren Niederlassungen oder Geschäftspartner im Zielland? Gibt es bereits Mitarbeitende aus dem Land im eigenen Betrieb? Welche Sprachkenntnisse haben die eigenen Mitarbeitenden?



4. Stellenausschreibung

Ausschreibungen sollten möglichst in der Landessprache (mindestens auf Englisch) erfolgen. Nennen Sie klar gewünschte Kompetenzen und benennen Sie, welche Nachweise Sie erwarten. Informieren Sie sich über landestypische Besonderheiten im Bewerbungsverfahren.

Tipp: Vergessen Sie die Eigenwerbung nicht! Gibt es enge Verbindungen Ihres Unternehmens zu bestimmten Ländern? Bieten Sie z. B. Zugang zu Sprachkursen? Unterstützen Sie bei Integration, Wohnungssuche oder Kinderbetreuung? Weisen Sie darauf in der Stellenausschreibung hin!



5. Bewerberauswahl & -gespräche

Bewerberauswahl: Seien Sie offen für formale Abweichungen bei der Bewerbung. Beziehen Sie neben formalen Qualifikationen auch belegbare Kompetenzen aus der Lebens- und Berufserfahrung mit ein. Überprüfen Sie die Visumvoraussetzungen.

Bewerbungsgespräch: Denken Sie neben fachlichen Aspekten u.a. auch an folgende Punkte: Prüfen Sie die Motive der Bewerberin oder des Bewerbers um nach Deutschland zu kommen sowie die Vorstellungen vom Leben und Arbeiten in Deutschland. Weisen Sie auf mögliche Unterstützungsangebote Ihres Betriebs bei Visumverfahren, Anreise und Integration hin.

Tipp: Für eine erste Kontaktaufnahme eignet sich ein (Video-)Telefonat per Internet. Einige Unternehmen führen das persönliche Vorstellungsgespräch auch im Herkunftsland der Fachkraft durch. Das bietet sich besonders an, wenn Sie eine Auslandsniederlassung vor Ort haben oder wenn mehrere Bewerber/-innen aus derselben Region infrage kommen und Sie die Gesprächstermine bündeln.



6. Einstellung

Achten Sie besonders auf folgende Punkte bei der Einstellung: Ist der Arbeitsvertrag auch in qualifizierter englischer Übersetzung vorhanden? Ist eine Klausel zur Gültigkeit im Arbeitsvertrag verankert, falls das Visum nicht erteilt wurde? Wurden Informationen zu (gesetzlichen) Versicherungen, Steuerpflicht und -nummer, Anmeldung etc. in Deutschland an den Bewerber übermittelt? Wurde ein fester Ansprechpartner (Mentor) im Unternehmen benannt?

Wichtig: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sollte es zu einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommen, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, die Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen darüber zu informieren. Es droht sonst ein Bußgeld!

Kanäle und Plattformen zur internationalen Stellenausschreibung



Kanäle und Plattformen zur internationalen Stellenausschreibung

- **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)**
 Die lokalen Arbeitsagenturen arbeiten mit dem internationalen Personalservice der ZAV zusammen. Dieser vermittelt u.a. internationale Bewerber, organisiert Rekrutierungsveranstaltungen im Ausland und bietet Zugang zum europäischen Stellenportal EURES.
 [zav.de](https://www.zav.de)
- **Make it in Germany**
 Make it in Germany ist das Portal der Bundesregierung für internationale Fachkräfte. Stellenanzeigen, die Sie über die Jobbörse der Arbeitsagentur veröffentlichen, können Sie optional auch dort zur Veröffentlichung freischalten lassen.
 [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)
- **Online Jobportale**
 Nutzen Sie sowohl internationale als auch lokale Jobportale im Zielland.
- **Unternehmens-Website**
 Veröffentlichen Sie die Stellenanzeige auf Ihrer Karriere-Website und verlinken Sie sie mit weiteren Informationen über Ihr Unternehmen als Arbeitgeber. Sie können dabei z. B. auch eigene internationale Mitarbeiter einbinden.
- **Soziale Netzwerke**
 Seien Sie präsent in international ausgerichteten sozialen Netzwerken, wie etwa LinkedIn, und nutzen Sie diese um auf Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen.
- **Auslandsmessen**
 Eine kostenlose umfangreiche Datenbank zur Recherche von Messen bietet die Internetseite  [auma.de](https://www.auma.de)
 Auf der Seite European Job Days finden Sie eine Auswahl kostenloser, europaweiter Rekrutierungsmessen:
 [europeanjobdays.eu](https://www.europeanjobdays.eu)

6. Onboarding

Bemühen Sie sich um eine aktive Willkommenskultur im Unternehmen und unterstützen Sie Ihre neue Fachkraft bei der Integration. Gerade die ersten Wochen und Monate sind für eine langfristige vertrauensvolle Zusammenarbeit ganz entscheidend.

Folgende Punkte sollten Sie für Ihr Unternehmen prüfen:

Unternehmenskultur

- Die Führungskräfte sind auf die Führung interkultureller Teams vorbereitet.
- Die Belegschaft wird ermutigt, Fragen und Sorgen zu äußern.
- Hinweise und Fragen aus der Belegschaft zur Integration internationaler Fachkräfte werden ernst genommen.
- Vielfalt wird im Unternehmen aktiv gelebt und Beispiele dafür öffentlich kommuniziert.
- Kulturelle Sensibilität in Stellenanzeigen und bei der Personalauswahl ist gegeben.

Integration von Fachkräften

- Ausgewählte Mentoren unterstützen internationale Fachkräfte.
- Ein Willkommenspaket bietet Basisinformationen zum Arbeitsplatz und Leben am Standort.
- Es besteht ein Einarbeitungsplan für (internationale) neue Mitarbeitende.
- Die sprachlichen Erwartungen sind anfangs nicht zu hoch.
- Die berufliche und private Integration wird langfristig gefördert: z. B. durch Feedbackgespräche, Qualifizierung, Sprachkurse, Alltagsberatung und Familiennachzug.



IHK Regensburg
für Oberpfalz / Kelheim



ihk.de/regensburg



[/newsletter](#)



[/ihk-regensburg](#)



[/ihkregensburg](#)



[/ihkregensburg](#)



[@wirtschaftinostbayern](#)