Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten in Deutschland

Foto: Susanne Gnamm

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

Rekrutierung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten 4

Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten in Deutschland 5

Grundlegendes 5
Visum und Aufenthaltstitel 5
Beschäftigung von Arbeitskräften ohne formale Qualifikation 6
Westbalkanregelung 6

Kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung 6

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0 7
Fachkräftesäule 7

Erfahrungssäule (Regelungen gelten ab März 2024) 8

Zuwanderung zu Ausbildungszwecken 9

Anerkennung ausländischer Qualifikationen 10
Beschleunigtes Fachkräfteverfahren 11
Pflichten als Arbeitgeber 12
Tipps für Arbeitgeber: Erfolgreich integrieren –Vorbereitungen treffen 13

Beratung und Ansprechpartner 14

Team Fachkräfteeinwanderung der Handwerkskammer 14
Kontakt Ausländerbehörden in der Oberpfalz 14
Kontakt Ausländerbehörden in Niederbayern 15

Vorwort

Haftungsausschluss
Die vorliegenden Informationen geben einen Überblick über die wesentlichen Regelungen. Wir haben sie nach bestem Wissen aufgrund der uns vorliegenden Unterlagen und Informationen zusammengestellt. Keine Haftung können wir übernehmen für die Aktualität und Vollständigkeit der Inhalte und Angaben sowie für Wortlaut und Geltung der Rechtsvorschriften, auf die verwiesen wird. Bei den in diesem Leitfaden gegebenen Informationen handelt es sich um keine rechtliche Beratung. Sofern von dieser auf andere, fremde Webseiten auch durch Verlinkung verwiesen wird, besteht von Seiten des Herausgebers keine Beeinflussungsmöglichkeit. Deren Inhalte macht sich der Herausgeber auch nicht zu Eigen.

Etwaige weitere rechtliche Hinweise und Auskünfte sind in jedem Fall unverbindlich.

Zur leichteren Lesbarkeit wird für alle Geschlechtsformen die männliche Schreibweise verwendet.

Ohne schriftliche Genehmigung der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz als Herausgeber dieses Merkblattes ist es nicht gestattet, Inhalte oder Teile davon zu verwerten, zu verarbeiten, zu vervielfältigen oder weiterzugeben.

Bei Fragen kontaktieren Sie bitte:
Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz
Abteilung Außenwirtschaftsberatung
Team Fachkräfteeinwanderung
Tel. 0941 7965-218
fachkraefteeinwanderung@hwkno.de

März 2024

Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Rekrutierung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten

Sowohl in Deutschland, als auch in vielen anderen europäischen Ländern herrscht Fachkräftemangel. So ist es naheliegend nach Fachkräften aus Drittstaaten (Nicht EU-Ländern) zu suchen. Die Einstellung ausländischer Mitarbeiter sollte im Betrieb unbedingt ganzheitlich betrachtet werden.
Neben der Rekrutierung an sich, spielen auch die Themen „Arbeitgeberattraktivität", „Personalentwicklung" und „Personalbindung" eine wichtige Rolle für den Erfolg.

Wenn Sie nach Mitarbeitern aus Drittstaaten (Nicht-EU-Ländern) suchen, sollten Sie wissen, dass vom Rekrutierungsprozess, über die Klärung der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen bis hin zur langfristigen Unterstützung bei der Integration der Fachkraft und seiner Familie, jeder dieser Punkte mit einem besonderen (Zeit-)Aufwand für den Arbeitgeber verbunden ist. Insofern sind Mitarbeiter aus Drittländern keine schnelle Alternative um z.B. einen plötzlich erkrankten Mitarbeiter zu ersetzen.

Bereits vor der Suche sollte man sich überlegen, wie eine Fachkraft aus dem Ausland auch langfristig unterstützt werden kann, z. B. durch einen betriebsinternen Willkommenslotsen, einen Kollegen, der dieselbe Muttersprache spricht und der ggf. bereit ist auch außerhalb des Betriebes (z.B. bei Behördengängen bzw. beim Fuß fassen in der neuen Heimat) zu unterstützen. Auch die Familie, die mit der Fachkraft nach Deutschland kommt, muss sich wohlfühlen, damit die Beschäftigung langfristige Erfolgsaussichten hat. Einige Tipps dazu gibt es unter Make it in Germany – Erfolgreich integrieren.

Das Land oder die Länder in denen Sie nach einer Fachkraft suchen, haben unterschiedliche Auswirkungen auf den Anstellungsprozess: Bevor Sie Ihre Suche auf bestimmte Länder fokussieren, sollten Sie sich daher vorab über die rechtlichen Voraussetzungen der Zuwanderung aus dem jeweiligen Land informieren. Diese Voraussetzungen werden in den folgenden Kapiteln näher erläutert.
Weitere Entscheidungskriterien sind, bereits bestehende Mitarbeiter, die die Sprache anderer Länder beherrschen und so mit den neuen Kollegen auch in deren Heimatsprache kommunizieren können. Daneben sind die Entfernung, mögliche Integrationsaussichten in der Region, die dortige Arbeitsmarktlage oder bestehende Kontakte relevante Punkte, die man zusätzlich bedenken sollte.

Optionen zur Fachkräftesuche im Ausland

- Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit:
  Vermittlung von Bewerbern aus Anwerbeprojekten und/oder
  kostenlose Veröffentlichung von Stellenangeboten
  in der EU: über das EURES Portal der europäischen Kommission
  weltweit: über Make-it-in-Germany, das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland
- In- und ausländische Online-Jobbörsen[1]
- Mehrsprachige Stellenanzeigen auf der eigenen Homepage
- Private Vermittlungsbörsen im Zielland
- Zeitungsannoncen im Zielland
- Social Media (Facebook, Instagram, Youtube)
- Business Netzwerke (XING, LinkedIn)

[1] Der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) hat beispielsweise einen Rahmenvertrag (aktuell bis Ende 2024) mit der Jobbörse „StepStone" abgeschlossen, so dass Handwerksbetriebe hier vergünstigte Konditionen erhalten können.

Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten in Deutschland

Grundlegendes

Für Bürger aus den **EU-/EWR-Staaten und der Schweiz** gilt die **Arbeitnehmerfreizügigkeit**, das heißt, sie können direkt zu deutschen arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Bedingungen in einem deutschen Unternehmen beschäftigt werden.

Bürger anderer Staaten, die auch die **deutsche Staatsbürgerschaft** besitzen, können **ohne weitere Genehmigung** zu deutschen rechtlichen Bedingungen als Arbeitnehmer in deutschen Unternehmen beschäftigt werden.

Staatsangehörige aus **Drittstaaten** benötigen für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet einen **Aufenthaltstitel**. Die Genehmigung zur Aufnahme einer Beschäftigung wird mit dem Aufenthaltstitel von der Ausländerbehörde erteilt, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. In manchen Fällen muss auch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zusätzlich eingeholt werden.

Weitere Informationen:
- Broschüre „Grenzenlos erfolgreich – So gelingt die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern“ der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz im exklusiven Kundenbereich zum Download
- Informationen der Bundesagentur für Arbeit:
  Merkblatt 7 - Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Visum und Aufenthaltstitel

Ob und welches Visum beantragt werden muss, hängt davon ab, aus welchem Land der potenzielle Arbeitnehmer kommt und welche beruflichen Qualifikationen er hat.

Staatsangehörige aus **Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland, dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland und der USA** können ohne Visum nach Deutschland einreisen und direkt nach ihrer Ankunft bei der örtlichen Ausländerbehörde einen Aufenthaltstitel beantragen.

Für die Einreise nach Deutschland zur Arbeitsaufnahme **aller anderen Drittstaatsangehörigen** ist ein **Visum notwendig**, das bei der zuständigen deutschen Botschaft bzw. dem zuständigen Konsulat im jeweiligen Herkunftsstaat oder in dem Staat des rechtmäßigen Wohnsitzes des potenziellen Arbeitnehmers beantragt werden muss. Den Sitz der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung finden Sie über die Webseite des Auswärtigen Amts.

Zeitnah nach der Einreise muss dann eine Aufenthaltsgenehmigung für den angedachten Aufenthaltszweck beantragt werden.

Wir haben im Folgenden die relevantesten Möglichkeiten, wie Drittstaatsangehörige im Handwerk beschäftigt werden können nach bestem Wissen und Gewissen zusammengetragen, um über die geltenden Voraussetzungen zu informieren.

Beschäftigung von Arbeitskräften ohne formale Qualifikation

Westbalkanregelung
Bürgerinnen und Bürger aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, der Republik Nordmazedonien, Montenegro und Serbien haben durch die Westbalkanregelung einen gesondert vereinfachten Arbeitsmarktzugang in Deutschland. Eine Aufenthaltserlaubnis kann gegen Vorlage eines verbindlichen Arbeitsplatzangebots von einem deutschen Arbeitgeber **für jede Beschäftigung** im Handwerk erteilt werden. Ausgenommen sind Tätigkeiten als Leiharbeitnehmer. Eine anerkannte Berufsausbildung ist nicht nötig, die Personen können mit dieser Regelung daher auch als Helfer beschäftigt werden.

Arbeitgeber-Tipp: Stellen Sie hierfür einen Arbeitsvertrag unter Vorbehalt aus, der erst nach Visumerteilung startet bzw. der nur bei tatsächlicher Visumerteilung gültig ist.

Die Beschäftigung ist aber nur möglich, wenn die Bundesagentur für Arbeit dem Visumverfahren in jedem Einzelfall zustimmt. Diese Zustimmungen sind für erstmalige Antragstellungen jährlich auf 25.000 begrenzt, ab Juni 2024 wird dieses Kontingent auf jährlich 50.000 Zustimmungen erhöht. Die Agentur für Arbeit prüft, ob es einen Deutschen oder EU-Bürger gibt, der diese Tätigkeit auch übernehmen könnte (Vorrangprüfung) und die Beschäftigungsbedingungen (die Arbeitsbedingungen dürfen nicht ungünstiger sein als bei vergleichbaren inländischen Beschäftigten).

Beachte: Antragsteller, die das **45. Lebensjahr** bereits vollendet haben, brauchen zusätzlich einen Nachweis über eine ausreichend vorhandene Altersvorsorge. Als Nachweis zusätzlicher Altersvorsorge kommen Ansprüche in einer gesetzlichen Rentenversicherung des Herkunftslandes oder anderer Länder, private Renten- oder Lebensversicherungen oder Immobilien oder sonstiges Vermögen in Betracht. Da dies in der Praxis oftmals schwierig ist, wird vielmehr ein **Mindestgehalt in Deutschland** verlangt, welches sich in Höhe von 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung befindet, das entspricht einem Bruttojahresgehalt von ca. 49.170 EUR (2024).

Schwierigkeit in der Praxis: Der Verfahrensablauf bzw. **die Verfahrensdauer**. Aufgrund der sehr hohen Terminnachfrage, um den Visumsantrag bei den jeweiligen deutschen Botschaften zu stellen, kommt jeweils monatlich ein Losverfahren zum Einsatz. Jeweils in der ersten Monatshälfte (vom 1. bis 15. eines Monats) können sich Antragsinteressierte mit ihrer E-Mail-Adresse und ihren persönlichen Daten auf der Website der deutschen Botschaft in ihrem Herkunftsland registrieren. Unter allen Registrierungen wird dann per Zufallsgenerator in einem **Losverfahren** ausgewählt, wer im darauffolgenden Monat einen Antragstermin erhält. Registrierungen, die keinen Termin erhalten haben, werden am Ende des Monats storniert und müssen sich bei Interesse im nächsten Registrierungszeitraum erneut registrieren. Infos dazu stehen auf den Webseiten der deutschen Botschaften. Diese Tatsache macht die Planbarkeit für Betriebe quasi unmöglich.

Fachkräfte mit staatlich anerkannten Berufsqualifikationen aus den Westbalkanstaaten sollten daher prüfen, ob die Einreise alternativ auch über die Optionen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) möglich ist.

Kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung
Ab März 2024 soll es über **kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung** eine weitere Möglichkeit geben Drittstaatsangehörige unabhängig von ihrer Qualifikation, also auch als Helfer zu beschäftigen. Die Kontingente werden bedarfsorientiert von der Bundesagentur für Arbeit (BA) festgelegt. Interessierte Arbeitgeber können dann eine Arbeitserlaubnis oder eine Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel für Arbeitskräfte aus dem Ausland beantragen.

Folgende Voraussetzungen müssen für die Erteilung gegeben sein:

- Der Arbeitgeber ist tarifgebunden und die Arbeitskräfte werden nach den geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt,
- der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, die erforderlichen Reisekosten vollständig zu übernehmen,
- die geplante Beschäftigung überschreitet acht Monate innerhalb von 12 Monaten nicht **und**
- die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens 30 Stunden.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0

Seit dem 18. November 2023 gelten erste Novellierungen des seit dem 1. März 2020 in Kraft getretenen **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)**. Die Neuerungen betreffen erneut vor allem das Aufenthaltsrecht (AufenthG, BeschV). Das Rekrutieren von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten und der damit verbundenen Verwaltungsverfahren soll damit weiter vereinfacht werden. Ab dem März und Juni 2024 folgen weitere Neuerungen (gestuftes in Kraft treten). Im Folgenden wird aber nur auf die, für das Handwerk, am relevantesten Regelungen eingegangen.

Im Vergleich zur Westbalkanregelung entfällt in all diesen Fällen die Vorrangprüfung (neu: auch bei der Ausbildung). Arbeitgeber können im Rahmen des FEG außerdem das beschleunigte Fachkräfteverfahren initiieren, dass die Verfahrenszeiten im Einwanderungsprozess verkürzt (Berufsanerkennung, Botschaftstermin und Visumerteilung werden beschleunigt). Siehe hierzu Punkt „Beschleunigtes Fachkräfteverfahren“.

Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in Handwerksbetrieben – die Optionen:

Fachkräftesäule
Wer ist eine Fachkraft? Die Definition des Fachkräftebegriffs im FEG sagt bereits aus, dass eine erfolgreiche Visabeantragung nur **bei einer entsprechenden beruflichen Qualifikation** möglich ist. Voraussetzung um eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen zu können, ist daher, dass die **Ausbildung in Deutschland als gleichwertig anerkannt wurde**. Ein Anerkennungsverfahren (siehe nachfolgendes Kapitel) ist damit zwingend erforderlich, da die anerkannte Qualifikation Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist. Das gilt unabhängig davon, ob es sich um einen reglementierten Beruf handelt oder nicht.

Beschäftigungsaufenthalt für Fachkräfte (§ 18a AufenthG)
Eine **voll anerkannte Fachkraft** kann jetzt neu **jede Beschäftigung** auf Fachkraftniveau ausüben. Auf die Verbindung zwischen Qualifikation und Beschäftigung wie bisher im FEG wird zukünftig verzichtet. Ein Beispiel: theoretisch kann ein Metallbaubetrieb einen Kraftfahrzeugtechniker mit voll anerkanntem Abschluss beschäftigen, wenn der Betrieb diesen auf Fachkraftniveau anstellt und sich beide einig sind, dass die Fähigkeiten in der Praxis ausreichen. Jedoch muss dazu erwähnt werden, dass es **in der Praxis ziemlich selten** ist, dass Abschlüsse aus Drittstaaten direkt als gleichwertig beurteilt werden können. Im Anerkennungsverfahren werden zumeist Unterschiede festgestellt und es kommt nur zu einer teilweisen Gelichwertigkeit.

Aufenthalt zur Nachqualifizierung bei teilweiser Anerkennung (§ 16d Abs. 1 und 3 AufenthG)
Der **häufigere Fall im Handwerk**: **die teilweise Anerkennung**, es müssen also noch Unterschiede bzw. Defizite zwischen dem ausländischen Abschluss und dem deutschen Referenzberuf ausgeglichen werden.
Aber auch mit einer teilweisen Anerkennung, kann die angehende/potentielle Fachkraft bereits nach Deutschland einreisen, das war auch bisher schon möglich. Neu ist auch hier eine Flexibilisierung: die

mögliche Dauer der Qualifizierung wird verlängert und für den Fall, dass der Lebensunterhalt nicht gesichert ist (z.B. nur Besuch weniger ÜLUs oder Teilzeitbeschäftigung), kann ein Nebenjob mit bis zu 20 Stunden aufgenommen werden.

Die grundsätzlichen Voraussetzungen für diese Option sind:

- die sog. Anpassungsqualifizierung (auch Nachqualifizierung genannt) in Deutschland muss geplant sein, d.h. in aller Regel: Arbeitgeber mit Ausbildereignung im entsprechenden Beruf muss sich bereit erklären, die Qualifizierung innerbetrieblich durchzuführen
- geplante Anpassungsqualifizierung bedeutet: es muss ein Qualifizierungsplan erstellt werden (Unterstützung durch unser Projekt MigraNet Chance M+ Handwerk)
- bereits vor der Einreise müssen Deutschkenntnisse nachgewiesen werden, in der Regel mind. auf Sprachniveau A2 (GER) (Botschaften machen mittlerweile kaum mehr Ausnahmen)
- Sicherung des Lebensunterhaltes muss gewährleistet sein, im Normalfall wird die angehende Fachkraft im Handwerk bereits während der Qualifizierung in Vollzeit im Betrieb beschäftigt, der Lebensunterhalt ist dadurch gedeckt.

Achtung auch hier gilt bei beiden Optionen: **ist die Fachkraft älter als 45 Jahre** muss eine ausreichende Altersvorsorge oder ein **monatliches Mindestgehalt** nachgewiesen werden können, das mindestens 55% der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt (s. hierzu auch S. 6 „Westbalkanregelung“).

Erfahrungssäule (Regelungen gelten ab März 2024)
Die Visa bei voller Anerkennung und bei teilweiser Anerkennung gab es bisher schon, hier ergeben sich im Vergleich nur kleine Änderungen. Neu werden mehrere Einwanderungsoptionen, für die bei Einreise noch keine volle oder teilweise Anerkennung vorliegen muss, sondern die Berufserfahrung eine größere Rolle spielt: die Erfahrungssäule.

Aufenthalt für Personen mit anerkennungsfähigem Berufsabschluss bei „Anerkennungspartnerschaft“ (§ 16d Abs. 3a AufenthG)
Im Gegensatz zu den bisherigen Möglichkeiten wird mit der Anerkennungspartnerschaft ermöglicht, einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung zu erhalten und ein erforderliches Anerkennungsverfahren **erst nach der Einreise** begleitend durchzuführen. Das hat den Vorteil, dass es für Drittstaatsangehörige oft schwierig ist sich zu informieren und sich beraten zu lassen, wenn sie sich noch im Ausland befinden.

Allerdings sind hierfür auch mehrere Voraussetzungen zu erfüllen

- Es muss ein staatlich anerkannter Berufsabschluss im Ausland vorliegen (*Digitale Bestätigung durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) per Antrag auf https://zab.kmk.org/de/dab, Kosten 150 EUR + bis zu 2 Monate Wartezeit*) **und**
- die Ausbildung im Ausland muss mind. zweijährig gewesen sein (ebenso digital bestätigt *durch die ZAB*)
- es muss ein Arbeitsangebot auf Fachkraftniveau vorliegen, **für das die ausländische Qualifikation befähigt und eine Anerkennungspartnerschaftsvereinbarung** (+ Beschäftigungserlaubnis der BA)
- der Arbeitgeber muss für eine Anpassungsqualifizierung (APQ) geeignet sein (Ausbildereignung)
- Nachweis über vorliegende Deutschkenntnisse (i.d.R. Sprachniveau A2 (GER))

Aufenthalt für Personen mit anerkennungsfähigem Berufsabschluss zur „Durchführung einer Qualifikationsanalyse“ (§ 16d Abs. 6 AufenthG)
Zweite neue Einreiseoption ist die zum Zweck einer so genannten Qualifikationsanalyse: das ist ein Instrument der Kompetenzfeststellung für Personen, die einen Berufsabschluss haben und das auch mit einem Dokument nachweisen können, denen allerdings zentrale Dokumente für ein Anerkennungsverfahren fehlen (z.B. Lehrplan). Dafür gibt es die Möglichkeit bei der Kammer einen mündlich-praktischen Test organisieren zu lassen, in dessen Rahmen ein Meister feststellt, welche Inhalte des Ausbildungsberufs beherrscht werden und welche nicht. Dafür sind ausreichende Deutschkenntnisse zwingend notwendig, gefordert wird hier mind. das Sprachniveau B1 (GER). Resultat dieses Tests ist dann in der Regel wie im Anerkennungsverfahren eine teilw. Anerkennung, mit der dann eine Anpassungsqualifizierung absolviert werden kann. Dieses recht komplizierte und auch kostspielige Verfahren (1.000-2.000 Euro), gab es bisher nur für Personen, die bereits in Deutschland gelebt haben (z.B. Geflüchtete).

Wegen der **hohen Kosten** und der schwierig zu erfüllenden Voraussetzungen (**Kenntnis über die Option im Ausland, gute Deutschkenntnisse**), wird die Regelung aber wohl nur in absoluten Ausnahmefällen in Anspruch genommen. Trotzdem wichtig für Sie als Arbeitgeber zu wissen, wenn Sie Bewerbungen von **Personen** erhalten oder Fachkräfte im Blick haben, **die Ihren Abschluss nur unvollständig belegen können.**

Aufenthalt für Personen mit Berufsabschluss und Berufserfahrung (§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschäftigungsVO)
Die Beschäftigung von Personen mit **ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung** wird erweitert. Die neue Regelung gilt nun für alle nicht-reglementierten Berufe in allen Branchen, demnach auch das Handwerk.

Folgende Voraussetzungen müssen für diese Option erfüllt werden:

- Es muss ein staatlich anerkannter Berufsabschluss im Ausland vorliegen und
- die Ausbildung im Ausland muss mind. zweijährig gewesen sein (bedarf aber keinen Zusammenhang zur Beschäftigung) (*beides digital bestätigt durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) per Antrag auf https://zab.kmk.org/de/dab, Kosten 150 EUR + bis zu 2 Monate Wartezeit*)
- **zusätzlich** muss eine mindestens zweijährige Berufserfahrung nachgewiesen werden, die zur angestrebten Beschäftigung in Deutschland befähigt (Verbindung Erfahrung und Beschäftigung)
- es muss ein Arbeitsplatz(-angebot) mit Mindestgehalt unabhängig vom Alter (45% der BBG zur gesetzl. Rentenversicherung **oder niedrigerer Tariflohn bei Tarifbindung**) vorliegen

Die formale Anerkennung des Abschlusses in Deutschland ist bei dieser Option nicht erforderlich. In der Praxis können sich dadurch durchaus neue Chancen ergeben. Ein Beispiel: ein im Ausland gelernter Metzger, der danach als Maurer in der Baubranche gearbeitet hat, dürfte dann in dieser Konstellation als Maurer in Deutschland beschäftigt werden, wenn er die weiteren Voraussetzungen erfüllt. Die Schwierigkeit liegt hier dann eher bei der Gehaltshürde für nicht-tarifgebundene Handwerksbetriebe: 45 % der BBG entspricht aktuell ca. 40.230 EUR (2024).

Abgewartet werden müssen hierzu im Einzelnen die Erfahrungen der Praxis.

Zuwanderung zu Ausbildungszwecken (aktuell)
Neben dem Visum zum Arbeiten kann aber auch ein Visum zum **Absolvieren einer beruflichen Ausbildung** in Deutschland beantragt werden. Dies war auch bisher schon möglich, geändert hat sich hier lediglich der Wegfall der sog. Vorrangprüfung. Hierfür muss ein **betrieblicher** (oder schulischer) **Ausbildungsplatz** und erforderliche **Deutschkenntnisse (i. d. R. auf dem Niveau B1 (GER))** nachgewiesen werden können. Daneben muss für die Dauer des gesamten Aufenthalts der **Lebensunterhalt gesichert** sein. Das ist dann der Fall, wenn

im Monat mindestens ca. 989 EUR brutto (2024) zur Verfügung stehen, die entweder durch das Lehrlingsgehalt der betrieblichen Ausbildung und zusätzlich/oder ein eingerichtetes Sperrkonto oder eine Verpflichtungserklärung abgedeckt werden können. Nachweise über freie Kost/Logis oder darüber, dass die voraussichtlichen monatlichen Unterkunftskosten weniger als 360 Euro betragen, können die notwendige Ausbildungsvergütung mindern. Mehr dazu unter Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung (make-it-in-germany.com).

Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Wie bereits beschrieben, setzen vor allem die Einwanderungsoptionen innerhalb der „Fachkräftesäule“ voraus, dass bereits **vor der Einreise** nach Deutschland eine Anerkennung der ausländischen Qualifikation beantragt werden muss. In manchen Fällen der „Erfahrungssäule“ ist dies auch nach der Einreise möglich. Hierbei muss aber vorab sichergestellt werden, dass der Abschluss anerkennungsfähig ist. Daher ist es notwendig hierzu die Grundlagen zu erläutern.

Wie funktioniert berufliche Anerkennung?
Im Anerkennungsverfahren wird geprüft, zu welchen Teilen die berufliche Qualifikation aus dem Ausland dem jeweiligen deutschen Berufsabschluss entspricht. Dabei werden sowohl theoretische Inhalte als auch Berufserfahrung berücksichtigt.

Ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit (= das Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation) kann jede Person beantragen, die über einen ausländischen, staatlich geregelten Berufsabschluss verfügt und beabsichtigt, eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufzunehmen. Die Ausbildung sollte eine Dauer von einem Drittel der Regelausbildungsdauer der in Deutschland vergleichbaren Qualifikation vorweisen können. Das ist ca. 1 Jahr. Um das Verfahren in die Wege zu leiten, muss ein Antrag gestellt werden.

Die zuständige Anerkennungsstelle richtet sich nach dem Wohnort und folgt je nach Beruf und Bundesland einer anderen Systematik. Der Anerkennungsfinder auf dem Portal www.anerkennung-in-deutschland.de schafft Abhilfe bei der Suche nach der zuständigen Anerkennungsstelle.

Das Anerkennungsverfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit bei Handwerksberufen wird bei der Handwerkskammer durchgeführt und ist kostenpflichtig. Die Kosten betragen normalerweise zwischen 100 und 600 Euro zuzüglich Übersetzungskosten. Nach Eingang aller übersetzten Unterlagen dauert das Verfahren etwa drei bis vier Monate. Falls eine Gleichwertigkeit festgestellt wird, kann der Bescheid für die Beantragung des Visums verwendet werden. Oftmals wird allerdings keine Gleichwertigkeit festgestellt. Dann ist eine Anpassungsqualifizierung möglich. Mit dem Bescheid über die Notwendigkeit der Anpassungsqualifizierung kann ebenfalls ein Visum beantragt werden.

Nachdem der Bewerber den Antrag auf Anerkennung der ausländischen Qualifikation gestellt hat, (Ausnahme beschleunigtes Fachkräfteverfahren) wird zuerst eine formale Prüfung durchgeführt. Führt die formale Prüfung nicht direkt zu einem positiven Ergebnis, folgt eine individuelle Prüfung. Dabei wird eine Qualifikationsanalyse erstellt und die Berufserfahrung und Weiterbildungen werden überprüft.

Bei der anschließenden Gleichwertigkeitsprüfung kommt es dann zu einem Ergebnis des Verfahrens:

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

- Teilweise Gleichwertigkeit (Teilanerkennung): Es gibt wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf und die Fachkraft verfügt über keine bzw. nicht ausreichende Berufserfahrung, um diese Unterschiede auszugleichen. Die Gleichwertigkeit kann nun über das Absolvieren eines Anpassungslehrgangs oder das Ablegen einer Kenntnisprüfung erreicht werden. Gegebenenfalls kann der Bewerber dennoch bereits eingesetzt werden. Allerdings nur in Bereichen, für die er qualifiziert ist.

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

Weitere Infos, Antragsunterlagen und Kontakt unter Ausländische Abschlüsse - Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz (hwkno.de)

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren soll nicht nur der Weg für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten erleichtert werden, sondern vor allem auch der Ablauf für deutsche Unternehmen, die erfolgreich akquirierte Fachkräfte einstellen möchten.

Der Arbeitgeber kann mit der zuständigen Ausländerbehörde oder über die Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften in Nürnberg eine gebührenpflichtige (411 Euro) Vereinbarung treffen, um das Verwaltungsverfahren eines Visums (inkl. Anerkennungsverfahren im Rahmen des FEG) durch das beschleunigte Fachkräfteverfahren zu verkürzen. Benötigt wird hierzu eine Vollmacht des Bewerbers.

Die Entscheidung im Anerkennungsverfahren wird dann nach Vorliegen aller notwendigen Unterlagen innerhalb von zwei Monaten getroffen. Nach der Zustimmung der BA und mit einer Vorabzustimmung zum Visum der Ausländerbehörde kann der Bewerber dann einen beschleunigten Termin bei der deutschen Botschaft vereinbaren. Dieser muss innerhalb von drei Wochen stattfinden. Nach vollständiger Visumantragsstellung am vorgesehenen Termin wird über den Antrag innerhalb von drei Wochen entschieden.

Die einzelnen Schritte finden Sie ausführlich unter Make it in Germany – Das beschleunigte Fachkräfteverfahren.

Hier ist unsere Empfehlung, dass Sie sich, falls notwendig vorab bereits mit den Voraussetzungen im Anerkennungsverfahren vertraut machen, um so eine erste Einschätzung zu den Erfolgsaussichten zu erhalten und unnötige Kosten zu vermeiden. Die obengenannte Gebühr muss nämlich erfolgsunabhängig bezahlt werden.

Arbeitgeber-Tipp: Da wir uns zugehörige Anerkennungsverfahren bei der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz in der Regel schnellstmöglich bearbeiten, sofern alle notwendigen Unterlagen vorgelegt wurden, ist die Beschleunigung allein hierfür aus unserer Sicht nicht notwendig. Einen großen Vorteil kann aber die Beschleunigung bei der Visaerteilung darstellen. Wie lange die Terminvergabe ohne beschleunigtes

Verfahren bei den deutschen Botschaften dauert, kann oftmals auf deren Webseite nachgelesen werden, um vor dem Verfahren abzuwägen.

Pflichten als Arbeitgeber

Wenn Sie in Ihrem Betrieb Drittstaatsangehörige beschäftigen, sind folgende Vorschriften zu beachten:

- Die Überprüfung, ob die ausländische Fachkraft einen aktuell gültigen **Aufenthaltstitel** besitzt, welcher ihr erlaubt, in Deutschland erwerbstätig zu sein. Im Falle eines befristeten Aufenthaltstitels sollte die Fachkraft darauf hingewiesen werden, dass dieser für die weitere Beschäftigung im Betrieb rechtzeitig verlängert werden muss.
- Wenn Sie eine Person einstellen wollen, die bereits einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung hat und **von einem anderen Arbeitgeber zu Ihnen wechseln** möchte, dann beachten Sie hier bitte unbedingt, dass hier die Genehmigung der Ausländerbehörde und gegebenenfalls der Bundesagentur für Arbeit nötig ist. Der Kontakt mit den Behörden sollte daher zwingend vorab gesucht werden.
- Die Aufbewahrung einer Kopie des aktuell gültigen Aufenthaltstitels der ausländischen Fachkraft in elektronischer Form oder Papierform.
- Die Mitteilung an die zuständige **Ausländerbehörde** im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Ab dem Zeitpunkt der Kenntnis über die Beendigung muss die Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen informiert werden. Sinn und Zweck dieser Mitteilungspflicht ist es, dass die Ausländerbehörde alle Informationen erhält, um prüfen zu können, ob die Geltungsdauer des Aufenthaltstitels zu verkürzen ist.

Tipps für Arbeitgeber: Erfolgreich integrieren –Vorbereitungen treffen

Neben zu beachtenden Vorschriften hängt der Erfolg, den neu gefundenen Mitarbeiter zufrieden und langfristig an das Unternehmen zu binden, vor allem aber auch davon ab, wie dieser in den Betrieb und sein neues Umfeld in Deutschland integriert wird. Es sollte daher eine Willkommenskultur geschaffen werden, die den Neuankömmlingen aktiv beim Ankommen und Einleben helfen. Dazu gehören neben einem guten Onboarding auch noch Themen außerhalb des Arbeitsalltags:

- **Die erste Unterkunft:** Das Allererste, was eine zugewanderte Person nach der Ankunft in Deutschland braucht, ist eine Wohnung. Denn ohne Wohnung ist weder die Anmeldung des Wohnsitzes noch die Eröffnung eines Bankkontos möglich. Eine vorübergehende Hoteladresse wird nicht überall als offizielle Meldeadresse akzeptiert. Es ist daher wichtig, dass Sie für Ihre Fachkraft eine erste Unterkunft organisieren. Suchen Sie nach Möglichkeit in der Nähe des Betriebs eine vorübergehende Unterkunft, welche Sie Ihrer neuen Fachkraft für die erste Zeit anbieten können.
- **Förderung von Sprachkursen**, denn der Spracherwerb ist für eine gelungene Integration eine unerlässliche Voraussetzung. Es ist empfehlenswert die Fachkräfte beim Deutschlernen zu unterstützen, z. B. in Form der Suche nach geeigneten Sprachkursen in der Region oder aber auch noch vor der Einreise im Herkunftsland, z. B. über das Goethe-Institut.
- **Willkommensmappen erstellen**: z. B. mit Wissenswertem über das Unternehmen und den Arbeitsalltag, Informationen über das Leben in der neuen Heimatstadt: Wohnungsmarkt, ärztliche Versorgung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Kultur- und Freizeitangebote, Essensmöglichkeiten, Orientierungsmaterial: Stadtplan, Streckenplan und Fahrplan des öffentlichen Nahverkehrs
- Informationen über und **Unterstützung bei notwendigen Behördengängen**: Adressen und Öffnungszeiten von Einwohnermeldeamt, Ausländerbehörde, Familienkasse, Führerscheinbüro, Banken und Versicherungen.
  An dieser Stelle für Sie als Arbeitgeber ist auch wichtig: Ein im Ausland erworbener **Führerschein** muss i. d. R. nach spätestens sechs Monaten umgeschrieben werden, wenn der Wohnsitz dauerhaft nach Deutschland verlagert wird.
- Einen **Mentor** aus dem Betrieb **zur Seite stellen**, der bereit ist auch für private Belange eine Patenfunktion zu übernehmen.
- Gemeinsame Aktivitäten in der Belegschaft organisieren.

Beratung und Ansprechpartner

Team Fachkräfteeinwanderung der Handwerkskammer

Beratung und Unterstützung im Einwanderungsprozess – kontaktieren Sie uns:

fachkraefteeinwanderung@hwkno.de

Kontakt Ausländerbehörden in der Oberpfalz

Regensburg Stadt
Ausländerbehörde Stadt Regensburg – Bürgerzentrum Ausländerabteilung
Maximilianstraße 26, 93047 Regensburg
Tel. 0941 507-0; Fax 0941 5071339
auslaenderabteilung@regensburg.de

Regensburg Land
Landratsamt Regensburg – Ausländerbehörde
Altmühlstraße 3, 93059 Regensburg
Tel. 0941 4009-0; Fax 0941 4009255
auslaenderamt@landratsamt-regensburg.de

Neumarkt in der Oberpfalz
Ausländerbehörde im Landratsamt Neumarkt
Nürnberger Straße 1, 92318 Neumarkt in der Oberpfalz
Tel. 09181 470-0, Fax 09181 470333
kraus.lothar@landkreis.neumarkt.de

Stadt Amberg
Stadt Amberg – Ausländerbehörde
Hallplatz 4, 92224 Amberg
Tel. 09621 10-334; Fax 09621 10460
auslaenderamt@amberg.de

Amberg-Sulzbach
Ausländerbehörde im Landratsamt Amberg-Sulzbach – Ausländeramt
Schloßgraben 3, 92224 Amberg
Tel. 09621 39-0; Fax 09621 37605332
auslaenderamt@amberg-sulzbach.de

Cham
Ausländerbehörde im Landratsamt Cham – Ausländeramt
Rachelstraße 6, 93413 Cham
Tel. 09971 78-0; Fax 09971 78442
auslaenderamt@lra.landkreis-cham.de

Neustadt an der Waldnaab
Landratsamt Neustadt / Waldnaab – Ausländerbehörde
Stadtplatz 36, 92660 Neustadt an der Waldnaab
Tel. 09602 79-0; Fax 09602 793255
auslaenderamt@neustadt.de

Schwandorf
Landratsamt Schwandorf – Ausländerbehörde
Wackerstorfer Straße 80, 92421
Tel. 09431 471-0; Fax 09431 47112
auslaenderamt@landkreis-schwandorf.de

Tirschenreuth
Landratsamt Tirschenreuth – Ausländerbehörde
Mähringer Straße 7, 95643 Tirschenreuth
Tel. 0961 88-0; Fax 09631 88459
poststelle@Tirschenreuth.de

Weiden in der Oberpfalz
Stadtverwaltung Weiden – Ausländerbehörde
Doktor-Pfleger-Straße 15, 92637 Weiden in der Oberpfalz
Tel. 0961 810; Fax 0961 811019
auslaenderamt@weiden.de

Kontakt Ausländerbehörden in Niederbayern

Kelheim
Landratsamt Kelheim – Ausländerbehörde
Hemauer Straße 48, 93309 Kelheim
Tel. 09441 207-0; Fax 09441 207400
poststelle@landkreis-kelheim.de

Landshut Stadt
Ausländerbehörde Stadt Landshut
Luitpoldstraße 29, 84034 Landshut
Tel. 0871 88 22 41; Fax 0871 88 22 40
auslaenderbehoerde@landshut.de

Landshut Land
Landratsamt Landshut – Ausländerbehörde
Veldener Straße 15, 84036 Landshut
Tel. 0871 408-5181; Fax 0871 408-165181
auslaenderamt@landkreis-landshut.de

Passau Stadt
Rathaus Altes Zollamt – Ausländeramt
Rathausplatz 1, 94032 Passau
Tel. 0851 396-564; Fax 0851 396 88-394
auslaenderamt@passau.de

Passau Land
Ausländeramt des Landkreises Passau – Ausländerbehörde
Domplatz 11, 94032 Passau
Tel. 0851 397-1; Fax 0851 397-342
auslaenderamt@landkreis-passau.de

Straubing Stadt
Ausländerwesen – Ausländeramt
Am Platzl 31, 94315 Straubing
Tel. 09421 944-70150; Fax 09421 944-70193
ausländeramt@straubing.de

Straubing Land
Ausländeramt Landkreis Straubing-Bogen
Leutnerstraße 15, 94315 Straubing
Tel. 09421 973-240; Fax 09421 973-142
auslaenderamt@landkreis-straubing-bogen.de

Deggendorf
Landratsamt Deggendorf
Herrenstraße 18, 94469 Deggendorf
Tel. 0991 3100-0; Fax 0991 3100-41-228
Auslaenderwesen@lra-deg.bayern.de

Dingolfing
Landratsamt Dingolfing-Landau
Obere Stadt 1, 84130 Dingolfing
Tel. 08731 87-441; Fax 08731 87-743
info@landkreis-dingolfing-landau.de

Freyung-Grafenau
Landratsamt Freyung-Grafenau
Grafenauer Straße 44, 94078 Grafenau
Tel. 08551 57-0; Fax 08551 57-244
info@lra.landkreis-frg.de

Regen
Ausländeramt des Landkreises in Regen – Ausländerbehörde
Poschetsriederstraße 16, 94209 Regen
Tel. 09921 601-0; Fax 09921 601-100
poststelle@lra.landkreis-regen.de

Rottal-Inn
Landratsamt Landkreis Rottal-Inn - Ausländeramt
Ringstraße 4, 84347 Pfarrkirchen
Tel. 08561 20-0; Fax 08561 20-595
auslaenderamt@rottal-inn.de