



Das kleine 1x1 zur Fachkräfteeinwanderung

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Wegweiser für Unternehmen mit Praxisbeispielen

Impressum

Herausgeber:

DAREconsulting GmbH
Am Weideweg 9
15299 Müllrose
www.dareconsulting.de
www.netzwerk-iq.de

Redaktion:

Debora Aust, DAREconsulting GmbH
Markiyani Yanyshevskyy, DAREconsulting GmbH
Annette Lubasch, DAREconsulting GmbH
Doritt Komitowski, Minor- Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH
Johannes Remy, Minor- Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH
Evelien Willems, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Druck:

Chromik Offsetdruck

Layout:

Ingo Carsten Rosche, Mediengestaltung

Illustration:

Stephan Ulrich, IHK-Projektgesellschaft mbh Ostbrandenburg

Fotos:

Titelseite: Orbon Alija, istockphoto.com — Seite 4: Kristin Baumert — istockphoto.com Seite 6: alvarez,
Seite 27: Orbon Alija, Seite 47: Orbon Alija, Seite 55: alvarez, Seite 57: AzmanL
pixabay.com – Seite 11: Micha W, Seite 18: StockSnap, Seite 21: Pashminu Mansukhan,
Seite 43: jotoler, Seite 52: Mylene2401, Seite 63: skeeze

Stand: November 2020

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

Inhaltsverzeichnis

Impressum	1
Brandenburg braucht Fachkräfte!	4
Wer braucht ein Visum?	6
Wozu braucht es eine Anerkennung der beruflichen Qualifikation?	7
Wie sieht der reguläre Weg in den deutschen Arbeitsmarkt aus?	8
1. Wie kann ich eine internationale Fachkraft einstellen?	12
1.1. Was muss ich grundsätzlich beachten? Wie geht das?	12
Die Ausnahmen: Was ist zu beachten, wenn meine internationale Fachkraft über 45 Jahre alt ist? Was ist eine angemessene Altersversorgung?	16
1.2. Kennenlernphase durch Probearbeiten?	19
1.3. Welche Voraussetzungen braucht es für eine Blaue Karte EU?	22
1.4. Welche Voraussetzungen gelten für Arbeitskräfte aus den Westbalkan-Staaten?	25
1.5. Kann ich Drittstaatenangehörige beschäftigen, die ihren Wohnsitz im Nachbarland Deutschlands haben?	28
2. Meine zukünftige Fachkraft muss nachqualifiziert werden. Kann ich sie trotzdem einstellen?	30
2.1. Nachqualifizieren, wie geht das?	30
2.2. Nicht reglementierte Berufe: Beschäftigung bei fehlender beruflicher Praxis, geht das?	33

3.	Welche Voraussetzungen bestehen für Studierende und Auszubildende?	36
3.1.	Internationale Studierende und Absolvent*innen deutscher Hochschulen: Die Fachkräfte sind da!	36
3.2.	Welche Voraussetzungen gelten für die qualifizierte Berufsausbildung? Was muss ich als Ausbildungsbetrieb tun?	39
3.3.	Kennenlernphase durch Hospitation?	42
4.	Beschleunigtes Verfahren! Was ist das?	44
4.1.	Wer hilft mir dabei? Welche Pflichten habe ich?	48
4.2.	Welche Kosten und welchen Nutzen gibt es?	49
5.	Wie kann ich Mitarbeitende aus dem Hauptsitz meines Unternehmens oder meiner Unternehmensgruppe vorübergehend beschäftigen?	50
5.1.	Transfer von ausländischen Mitarbeitenden nach Deutschland: Wie geht das?	50
5.2.	Meine ausländischen Kolleg*innen aus dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe sind in einem anderen EU-Staat eingesetzt: Dürfen sie bei mir arbeiten?	53
6.	Wie kann ich Geflüchtete einstellen?	58
6.1.	Welche Geflüchtete kann ich uneingeschränkt einstellen?	59
6.2.	Bei welchen Geflüchteten brauche ich zusätzlich Beratung und Unterstützung?	59
7.	Kontakte und Ansprechpersonen	64
8.	Quellen	70



Brandenburg braucht Fachkräfte!

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser dieses Wegweisers,

am 1. März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) in Kraft getreten. Deutschland hat damit eine klare gesetzliche Grundlage geschaffen, wie der Fachkräftebedarf auch durch Einwanderung gedeckt werden kann.

Die Brandenburger Landesregierung bekennt sich dazu, die Chancen des FEG nutzen zu wollen. Im aktuellen Koalitionsvertrag sind verschiedene Maßnahmen festgehalten, um die Strukturen der Fachkräfteeinwanderung zu unterstützen. Der neu eingerichtete International Talent Service bei der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH soll dazu beitragen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Nutzung der Möglichkeiten des FEG durch Informationen zur Gewinnung internationaler Fachkräfte zu unterstützen. Das Team Fachkräfte & Qualifizierung bei der WFBB bietet darüber hinaus ein vielfältiges Informations- und Beratungsangebot und die passenden Services zur strategischen Personalentwicklung sowie zur regionalen und sektoralen Arbeitsmarktentwicklung.

Zudem hat das IQ Netzwerk Brandenburg mit seinen Informationszentren für Fachkräfteeinwanderung eine Struktur geschaffen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Einreise und Beschäftigung internationaler Fachkräfte begleitet und die Vernetzung der relevanten Akteure ermöglicht. Beide IQ-Projekte beraten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen – immer in enger Absprache mit dem Arbeitge-

berservice der Arbeitsagenturen. Außerdem werden Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz, Kommunikation und Konfliktmanagement angeboten und kleine und mittlere Unternehmen bei ihrer Organisationsentwicklung und dem Diversity-Management unterstützt.

Denn wir dürfen nicht vergessen: Die Integration der Menschen im Betrieb und in ihrem Wohnort ist wichtig, um gewonnene Fachkräfte langfristig halten zu können.

Damit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Fachkräfte aus dem Ausland einstellen möchten, sich bei der Vielzahl an Paragraphen und Zuständigkeiten zurechtfinden, haben wir diesen Wegweiser Fachkräfteeinwanderung erstellt. Er bietet konkrete Fallbeispiele aus der Praxis sowie entsprechende Zeitleisten, aus denen sowohl der idealtypische Verlauf und die voraussichtliche Dauer eines Einwanderungsverfahrens als auch die jeweiligen Zuständigkeiten hervorgehen.

Ich wünsche Ihnen Freude beim Lesen und viel Erfolg bei der Fachkräftegewinnung.

Jörg Steinbach

Minister für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg



Wer braucht ein Visum?

Bei der internationalen Rekrutierung müssen unterschiedliche Regelungen des Zuganges zum deutschen Arbeitsmarkt berücksichtigt werden:

*Staatsbürger*innen der EU-Mitgliedstaaten sowie von Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz brauchen **KEIN NATIONALES VISUM**, um nach Deutschland einreisen und arbeiten zu dürfen.*

*Staatsbürger*innen von Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, der Republik Korea und USA können **VISUMFREI** einreisen, brauchen jedoch einen **Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit**, den sie innerhalb von 90 Tagen nach der Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland beantragen müssen.*

*Alle anderen **Drittstaatsangehörigen** brauchen **EIN VISUM**, um nach Deutschland zu kommen und arbeiten zu dürfen. Nach der Einreise müssen sie einen **Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit** bekommen.*

In dieser Broschüre beziehen sich alle Beispiele auf die zuletzt genannte Gruppe der Drittstaatsangehörigen.

Wozu braucht es eine Anerkennung der beruflichen Qualifikation?

Ihr Unternehmen kann Fachkräfte aus Drittstaaten rekrutieren, wenn ihre Qualifikation in Deutschland auch anerkannt ist.

Fachkraft ist eine Person mit einer abgeschlossenen *qualifizierten Berufsausbildung* (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder einem *Hochschulabschluss* (Fachkraft mit akademischer Ausbildung).

Die Frage stellt sich für Drittstaatsangehörige, die einen Masterstudiengang an einer Universität im Heimatland erfolgreich abgeschlossen haben.

Reicht das bloße Vorhandensein eines ausländischen Abschlusszeugnisses für die Einstellung in Deutschland aus?

NEIN!

Bitte beachten Sie, dass das Abschlusszeugnis (Bachelor- bzw. Masterdiplom oder Ausbildungszeugnis) Ihrer künftigen Arbeitnehmenden in Deutschland **anerkannt/gleichwertig** sein muss.

Wenn Drittstaatsangehörige einen Nachweis über die Vollererkennung/Gleichwertigkeit ihrer Qualifikation bekommen, ist diese Person eine Fachkraft im Sinne des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) und darf bei Ihnen arbeiten.

- ⇒ [Siehe Kapitel 7 Kontakte und Ansprechpersonen der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung](#)
- ⇒ [ANABIN-Datenbank](#)⁰¹
- ⇒ [Informationsportal "Anerkennung in Deutschland"](#)⁰²
- ⇒ [Liste der reglementierten Berufe in Deutschland](#)⁰³

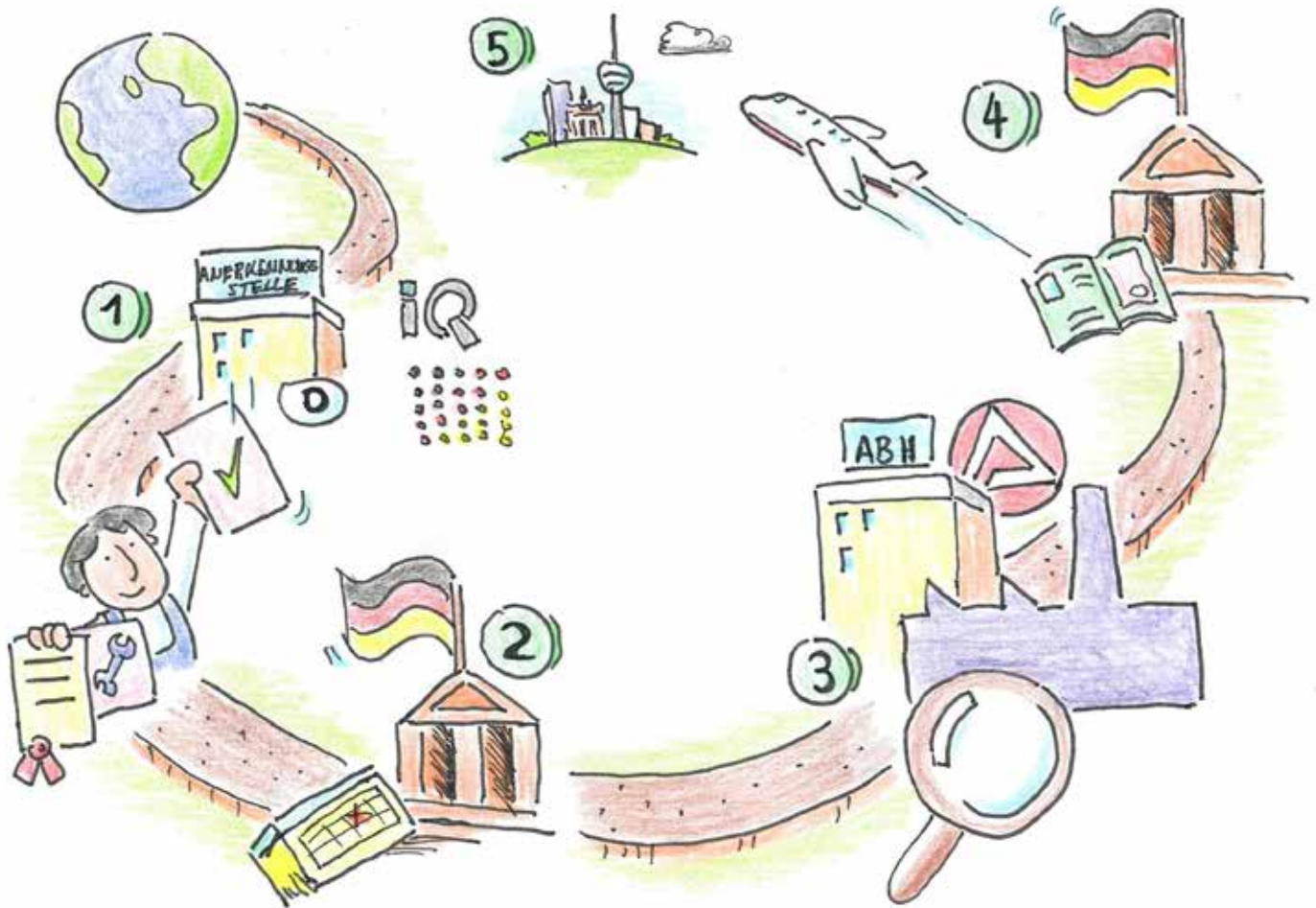


Info!

Es ist nicht zulässig, eine Fachkraft als unqualifizierte*n Helfer*in zu beschäftigen!

Wie sieht der reguläre Weg in den deutschen Arbeitsmarkt aus?

Dies lässt sich durch folgende Schritte erklären:



Schritt 1: Anerkennung der beruflichen Qualifikation

Drittstaatsangehörige müssen ihre berufliche Qualifikation bei einer zuständigen Stelle in Deutschland anerkennen lassen.

Eine umfassende und fachliche Unterstützung zur Anerkennung bieten unsere Kolleg*innen der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung an.

⇒ [Siehe Kapitel 7 Kontakte und Ansprechpersonen](#)
[der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung](#)

Nach Eingang der vollständigen Unterlagen kann die Anerkennung je nach Beruf und Einzelfall mehrere Wochen und Monate dauern. Als Ergebnis wird die Anerkennungsstelle den Bescheid über Voll-, Teil- oder Nichtanerkennung ausstellen.

Schritt 2: Termin zur Visumbeantragung

Wenn die Fachkraft die allgemeinen Voraussetzungen zur Visumerteilung (z. B. geklärte Identität, Besitz eines gültigen Reisepasses, kein Einreiseverbot etc.) erfüllt, den Bescheid über Voll- oder Teilanerkennung sowie den gültigen Arbeitsvertrag und die Stellenbeschreibung hat, bucht sie einen Termin auf der Homepage der zuständigen deutschen Botschaft/Konsulat.

Wichtig: Um alle notwendigen Unterlagen beim Visumstermin bereitzustellen, sollten die jeweiligen Merkblätter/Checklisten der Botschaft/Konsulat beachtet werden.

Schritt 3: Prüfung der Arbeitsbedingungen und Zustimmung der Ausländerbehörde

Wird der vollständige Visumantrag gestellt, kümmert sich die Botschaft/Konsulat um die Zustimmung der für den vorgesehenen Aufenthaltsort zuständigen Ausländerbehörde.

Außerdem prüft die Bundesagentur für Arbeit folgende **Arbeitsbedingungen**:

- ☀ **Lohn:** marktübliche Vergütung in bestimmter Branche der Region, in der die Fachkraft arbeiten wird
- ☀ **Arbeitszeit**
- ☀ **Urlaub, Arbeitsschutz** etc.

Ist die Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsbedingungen einverstanden, stimmt sie innerhalb von 2 Wochen zu. Wenn im Laufe dieser Frist keine Einwände kommen, ist die Zustimmung automatisch erteilt.

Schritt 4: Visumerteilung

Die Bearbeitung des Visumantrages ist einzelfallabhängig und dauert in der Regel zwischen 6 und 12 Wochen. Es ist jedoch in vielen Fällen mit längerer Wartezeit zu rechnen.

Schritt 5: Einreise nach Deutschland und Antrag auf Aufenthaltserlaubnis

Nachdem die Fachkraft das Visum erhalten hat, reist sie nach Deutschland ein und beginnt die Arbeit beim Arbeitgebenden.

Vor dem Ablauf des Visums muss die Aufenthaltserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde im gemeldeten Wohnort beantragt werden.





Wie kann ich eine internationale Fachkraft einstellen?

1.1. Was muss ich grundsätzlich beachten? Wie geht das?

Sie brauchen dringend eine*n Ingenieur*in im Bereich Elektrotechnik. Der 35-jährige A, den Sie schon gut kennen, ist Elektroingenieur mit mehrjähriger Berufserfahrung. Er kommt aus Moldau und wohnt in der Hauptstadt Chişinău. A sucht Arbeit in der Europäischen Union. Sie möchten gerne wissen, wie Sie A in Deutschland einstellen können?

JA, Sie können A mit einem Visum zur Arbeitsaufnahme einstellen.

Um **das Visum zur Arbeitsaufnahme** nach § 18a (Fachkraft mit Berufsausbildung) bzw. § 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung) zu beantragen, müssen Drittstaatsangehörige vor allem folgende Unterlagen bei der deutschen Botschaft/Konsulat im Heimatland einreichen:

- ☀ **Reisepass**
- ☀ **unterschiedener Arbeitsvertrag und Stellenbeschreibung**



Daraus sollten genaue Angaben über Art, Inhalt und Dauer der beabsichtigten Tätigkeit, die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Höhe der Vergütung hervorgehen.

Durch die geplante Beschäftigung muss der Lebensunterhalt gesichert werden. Die Bundesagentur für Arbeit prüft, ob Sie die branchen- und regional übliche Vergütung zahlen.

Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis

Diese Erklärung sollen Sie ausfüllen, unterschreiben und der Fachkraft aushändigen.

⇒ Link zum Formular: <https://www.bmi.bund.de>⁰⁴

Qualifikationsnachweise

Diplome (mit Anhang), Zeugnisse und *Nachweis über die Anerkennung/Gleichwertigkeit der Qualifikation bzw. Berufsausübungserlaubnis* (z. B. Gesundheitsfachberufe und akademische Heilberufe), falls erforderlich

Wichtig: Für die Fachkraft besteht in der Regel keine Pflicht, Deutschkenntnisse im Visumverfahren durch ein Sprachzeugnis nachzuweisen.

Bei *reglementierten Berufen* (z. B. Ärzt*in, Erzieher*in, Pflegefachkraft) prüft jedoch die zuständige Anerkennungsstelle die erforderlichen Deutschkenntnisse bei der Erteilung der Berufsausübungserlaubnis.

Bei *nicht reglementierten Berufen* (z. B. Informatiker*in, Kraftfahrzeugmechatroniker*in) beurteilen Sie als Arbeitgeber*in, ob die für die Berufsausübung erforderlichen Sprachkenntnisse vorliegen.



Info!

Die aktuelle Rechtslage ermöglicht es Fachkräften, auch in mit ihrer Qualifikation verwandten Berufen (z. B. ein*e Geisteswissenschaftler*in als Kundenbetreuer*in; ausgebildete*r Bäcker*in als Konditoreimeister*in) zu arbeiten.

Außerdem ist es möglich, die Fachkraft mit einem Hochschulabschluss in einem Ausbildungsberuf zu beschäftigen.

Die Fachkraft kann also auch abseits der fachlichen Qualifikation tätig werden, wenn die vorhandene Qualifikation sie dazu befähigt (z. B. Elektroingenieur*in als Elektriker*in).



Nachweis über **ausreichenden Krankenversicherungsschutz**

Dieser Nachweis muss erbracht werden, wenn aus dem Arbeitsvertrag nicht hervorgeht, dass der*die Arbeitgeber*in dafür Sorge tragen wird. In diesem Fall ist eine Reisekrankenversicherung für die ersten Wochen in Deutschland, sofern danach eine Versicherung in Deutschland abgeschlossen wird oder durch das Arbeitsverhältnis besteht, erforderlich.



Wichtig: Wenn Sie eine Fachkraft aus einem bestimmten Drittstaat beschäftigen wollen, berücksichtigen Sie unbedingt vor Visumbeantragung die jeweiligen Merkblätter/Checklisten mit den erforderlichen Unterlagen auf der Homepage der zuständigen deutschen Botschaft/Konsulat!

Die Fachkraft hat mit Ihrer Unterstützung alle notwendigen Dokumente vorbereitet. Um diese in der Botschaft/Konsulat abzugeben, braucht sie einen **Termin zur Visumbeantragung**. Die Termine sind in der Regel online auf der Homepage der Botschaft/Konsulat zu buchen. Beachten Sie bitte, dass die Vergabe freier Termine in deutschen Auslandsvertretungen unterschiedlich erfolgt. Die Fachkraft kann z. B. 1 Monat im Land X und 12 oder mehr Monate im Land Y warten.

Die Bearbeitungszeit des Visumantrags kann 6-12 Wochen (in Einzelfällen auch mehr) betragen, da im Verfahren weitere Behörden in Deutschland beteiligt sind. Stimmt die Botschaft/Konsulat zu, bekommt Ihre Fachkraft das nationale Visum (D-Visum) für zunächst 3 bis 6 Monate.

Wichtig: Sie dürfen Bürger aus Drittstaaten, mit Ausnahme der bereits erwähnten Länder auf S. 6 (§ 41 Abs.1 AufenthV), die sich in Deutschland visumfrei oder anhand eines Touristenvisums aufhalten, **nicht einstellen**.

Nach der Einreise nach Deutschland sollte die Fachkraft bei der zuständigen Ausländerbehörde vorsprechen und eine **Aufenthaltserlaubnis** beantragen. Als Ergebnis erteilt die Ausländerbehörde dieses Dokument für **4 Jahre** oder für eine kürzere Zeit, wenn der Arbeitsvertrag oder die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit auf diese kürzere Zeit befristet ist.

⇒ [Siehe auch dazu Kapitel 4](#)
[Beschleunigtes Verfahren! Was ist das?](#)

Die Ausnahmen:

Was ist zu beachten, wenn meine internationale Fachkraft über 45 Jahre alt ist?

Was ist eine angemessene Altersversorgung?

Ist die Fachkraft bei der **erstmaligen Erteilung** des Aufenthaltstitels, bzw. Visums schon 45 Jahre alt oder älter, gelten besondere Vorschriften. Beträgt das Bruttojahresgehalt weniger als 46.860 € (3.905 € pro Monat) prüft die Ausländerbehörde, ob die Fachkraft über eine angemessene Altersvorsorge aus dem Ausland verfügt. Hierzu muss die Fachkraft konkrete Nachweise erbringen.

Konkrete einschlägige Nachweise sind z. B.: eigenes Vermögen, erworbene Rentenanwartschaften, Vorlage des Angebotes einer privaten Rentenversicherung.

Wenn die Fachkraft **keine Nachweise** hat, müssen Sie bereit sein, das Gehalt in Höhe von *mindestens 55% der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung* zu zahlen. Das heißt für Sie, dass das minimale Bruttojahresgehalt in Höhe von 46.860 € (3.905 € pro Monat) im Arbeitsvertrag festgelegt werden muss (Betrag gilt für das Jahr 2021).



IT-Fachkräfte mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung

Ihr Unternehmen beschäftigt mehrere IT-Spezialist*innen, die entsprechende Hochschulabschlüsse haben. Ihr Geschäft läuft gut und Sie sind bereit, neue Arbeitnehmende einzustellen.

B ist ausgebildete Köchin und kommt aus Paraguay. Sie hat Ihre Stellenausschreibung als App-Entwickler*in im Internet gefunden und bewirbt sich bei Ihnen. Aus dem Lebenslauf ergibt sich, dass B die letzten 4 Jahre als Programme Developer in einer Softwareentwicklungsfirma gearbeitet hat. Sie würden B einstellen, wissen jedoch nicht, ob es überhaupt möglich ist?



JA, es ist möglich.

Sie dürfen Drittstaatsangehörige mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen **ohne formale Qualifikation** als Fachkraft für Tätigkeiten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie einstellen.

Folgende Voraussetzungen müssen hierzu erfüllt sein:

- ☀ Sie bieten eine **qualifizierte Beschäftigung** im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie an.

Das heißt, Drittstaatsangehörige übernehmen Arbeitsaufgaben als Programmierer*in oder Entwickler*in, welche nicht ohne einschlägige praktische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erfüllt werden können.

- ☀ Die Fachkraft hat in den **letzten 7 Jahren** mindestens eine **3-jährige** nachgewiesene Berufserfahrung im IT-Bereich gesammelt.
- ☀ Ein **Bruttogehalt** in Höhe von **mindestens 60% der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** ist zu zahlen.

Das heißt für Sie, dass ein Bruttogehalt mindestens von aktuell derzeit 51.120 € (4.260 € pro Monat) im Arbeitsvertrag festgelegt werden muss (Betrag gilt für das Jahr 2021).

- ☀ Ausreichende Deutschkenntnisse auf dem **Niveau B1**

Als Nachweis dient ein aktuelles Sprachzertifikat (nicht älter als 6 Monate) nach Ablegung einer ALTE-zertifizierten Sprachprüfung (z. B. telc GmbH, Goethe Institut).

Im begründeten **Einzelfall** kann auf den Nachweis deutscher Sprachkenntnisse **verzichtet** werden (z. B., wenn Ihre künftige Fachkraft bei der Botschaft/Konsulat nachweist, dass für die konkrete Beschäftigung ausschließlich Englischkenntnisse notwendig sind).





1.2. Kennenlernphase durch Probearbeiten?

Während des Urlaubs in Montenegro haben Sie C aus der Ukraine kennengelernt. C hat eine 3-jährige Ausbildung als Konditormeister in einer Berufsschule in Kyiv abgeschlossen. Seit 5 Jahren arbeitet C in einer Schokoladenfabrik im Heimatland. C hat Ihnen erzählt, dass er ein gültiges Visum zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland hat und eine neue berufliche Herausforderung sucht.

Sie betreiben eine kleine Konditorei und suchen nach Verstärkung für Ihr Team. Bevor Sie jemanden einstellen, vergewissern Sie sich immer, ob die Person Ihre beruflichen Erwartungen erfüllt.

JA, Sie dürfen C eine Probebeschäftigung (maximal 10 Stunden pro Woche) in seiner erworbenen Qualifikation als Konditormeister anbieten. Das Visum zur Arbeitsplatzsuche erlaubt das.



Info!

Unter Probebeschäftigung versteht man eine Beschäftigung als nichtselbständige Arbeit in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 SGB IV).



Als Arbeitgebende schließen Sie mit der Fachkraft einen Arbeitsvertrag ab und haben die Möglichkeit, die erworbene Berufsqualifikation der Person durch Probearbeiten zu bewerten.

Um das Visum zur Arbeitsplatzsuche zu bekommen, müssen Drittstaatsangehörige folgende Voraussetzungen erfüllen:

Fachkraft mit beruflicher oder akademischer Ausbildung

Das bedeutet: Die ausländische Berufsqualifikation der Person ist in Deutschland voll anerkannt/gleichwertig bzw. eine Berufsausübungserlaubnis (z. B. Ärzt*innen, Gesundheitsfachberufe) liegt vor.

⇒ [Siehe Kapitel 7 Kontakte und Ansprechpersonen der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung](#)


⇒ [ANABIN-Datenbank](#)⁰¹

⇒ [Informationsportal "Anerkennung in Deutschland"](#)⁰²

Finanzierung des gesamten Aufenthalts

Die für den Lebensunterhalt in Deutschland nachzuweisende monatliche Mindestsumme beträgt derzeit **939 €**.

Wenn Sie beispielsweise eine Fachkraft aus einem Drittstaat kennen, die noch in der Heimat ist und das Visum zur Arbeitsplatzsuche beantragen will, können Sie ihr durch die Ausstellung eines Arbeitsvertrages über eine Probebeschäftigung (inkl. Höhe der Vergütung) helfen.

 Für die Arbeit entsprechend erforderliche **Deutschkenntnisse**: In der Regel sind das **B1-Kenntnisse**, je nach Beruf kann auch der Nachweis eines höheren Sprachniveaus verlangt werden (nur für Fachkräfte mit Berufsausbildung).

Als Nachweis dient ein aktuelles Sprachzertifikat (nicht älter als 6 Monate) nach Ablegung einer ALTE-zertifizierten Sprachprüfung (z. B. telc GmbH, Goethe Institut).

☀ Nachweis über **ausreichenden Krankenversicherungsschutz**

Eine Krankenversicherung für den gesamten Aufenthaltszeitraum ist bei Antragstellung vorzulegen.

Wenn Sie mit der Arbeit der Fachkraft im Rahmen der Probebeschäftigung zufrieden sind, können Sie sie ohne Probleme einstellen.

Schließen Sie nach der Probebeschäftigung einen neuen Arbeitsvertrag mit der Fachkraft ab, so muss sie eine **Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung als Fachkraft** nach § 18a bzw. § 18b Abs. 1 AufenthG bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland ohne Ausreise ins Heimatland beantragen.

Info!

Die Geltungsdauer des Visums zur Arbeitsplatzsuche beträgt maximal **6 Monate** und kann nicht für diesen Zweck verlängert werden.





1.3. Welche Voraussetzungen braucht es für eine Blaue Karte EU?

Ihr Unternehmen sucht eine*n **Abteilungsleiter*in** für den Vertrieb in die Region MENA. Sie haben eine geeignete Bewerberin D aus Ägypten gefunden. Sie bieten einen Arbeitsvertrag an und warten auf die Zusage.

D fragt Sie, ob sie die Blaue Karte EU mit diesem Vertrag bei der deutschen Botschaft in Kairo bekommt.



JA, aber um die von D gestellte Frage beantworten zu können, sollten Sie den Inhalt des angebotenen Arbeitsvertrages mit den Mindestvoraussetzungen für die Blaue Karte EU vergleichen.

- ☀ Die Blaue Karte EU dürfen nur **Fachkräfte mit akademischer Ausbildung** erhalten

Das bedeutet, dass die Hochschulausbildung der Person in Deutschland anerkannt/gleichwertig sein muss.

- ⇒ [Siehe Kapitel 7 Kontakte und Ansprechpersonen der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung](#)
- ⇒ [ANABIN-Datenbank](#)⁰¹

Sie müssen also wissen, ob D einen Hochschulabschluss hat und ob dieser einem deutschen Abschluss gleichwertig ist.

- ☀ Sie bieten eine **konkrete Beschäftigung** an, die der Qualifikation der Fachkraft **angemessen** ist

Bei *reglementierten Berufen* (z. B. Ärzt*innen, Gesundheitsfachberufe) spielt die Fachrichtung des Hochschulabschlusses für die Besetzung einer Stelle die **entscheidende Rolle**.

Bei *nicht reglementierten Berufen* ist eine angemessene Beschäftigung dann gegeben, wenn die Arbeit einen Hochschulabschluss voraussetzt und ohne akademische Kenntnisse nicht gemacht werden kann. In diesem Fall ist die genaue Fachrichtung des abgeschlossenen Studiums **nicht entscheidend**.

Die Stelle als Abteilungsleiter*in Vertrieb soll unbedingt eine Fachkraft mit akademischer Ausbildung besetzen.

- ☀ Sie sind bereit, ein Bruttojahresgehalt in Höhe von mindestens **zwei Drittel** (in Mangelberufen – 52%) **der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** zu zahlen

Das heißt für Sie, dass ein Bruttojahresgehalt mindestens von aktuell derzeit 56.800 € (4.733 € pro Monat) im Arbeitsvertrag festgelegt werden muss (Betrag gilt für das Jahr 2021).

In *Mangelberufen*: minimales Bruttojahresgehalt in Höhe von 44.034 € (3.692 € pro Monat)

Info!

Zu den Mangelberufen zählen insbesondere:

- Naturwissenschaftler*innen
- Mathematiker*innen
- Ingenieur*innen
- Humanmediziner*innen
(ausgenommen Zahnärzt*innen) und
- akademische Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie

⇒ Eine vollständige Liste der Mangelberufe finden Sie unter: ⁰⁵

Da Sie D als Führungskraft im Vertrieb (kein Mangelberuf) einstellen wollen, müssen Sie D ein Mindestbruttogehalt in Höhe von 56.800 € zahlen.



Wichtig: Eine gesetzliche Erhöhung der Mindestgehaltsgrenze zu Beginn eines Jahres beeinflusst die Gültigkeit einer bereits erteilten Blauen Karte EU nicht.

Die Fachkraft bekommt die Blaue Karte EU für die Dauer des Arbeitsvertrages plus 3 Monate. Wenn der Arbeitsvertrag auf 4 Jahre oder längere Zeit abgeschlossen ist, wird die Blaue Karte EU sofort für 4 Jahre ausgestellt.

Wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind, bekommt D das Visum mit dem Vermerk „Blaue Karte EU“ bei der deutschen Botschaft in Kairo.

Nach der Einreise beantragt D die Blaue Karte EU bei der zuständigen Ausländerbehörde.



1.4. Welche Voraussetzungen gelten für Arbeitskräfte aus den Westbalkan-Staaten?

Ihnen gehört eine Kette von Kleinhotels. Sie sind zurzeit auf der Suche nach mehreren Reinigungskräften. Ihr guter Freund empfiehlt Ihnen, die notwendigen Arbeitskräfte aus Albanien und Serbien zu rekrutieren. Er sagt, es sei „leichter und schneller“ als aus anderen Drittstaaten.

JA, das kann schneller gehen. Sie können Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien, die **keine Anerkennung** der Berufsqualifikation haben oder eine nicht qualifizierte Arbeit (z. B. Aushilfs- bzw. Helferberufe) ausüben wollen, einstellen (**Westbalkanregelung**).



Wichtig: Die Einreise und die Arbeitsaufnahme sind jedoch nur mit dem nationalen Visum möglich!

Ihre künftigen Mitarbeitenden müssen folgende Unterlagen für die Visumbearbeitung bei der deutschen Botschaft/Konsulat im Heimatland einreichen:

 **Reisepass**

 **unterschiedlicher Arbeitsvertrag und Stellenbeschreibung**

Daraus sollten genaue Angaben über Art, Inhalt und Dauer der beabsichtigten Tätigkeit, die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Höhe der Vergütung hervorgehen.

Durch die geplante Beschäftigung muss der Lebensunterhalt gesichert werden. Die Bundesagentur für Arbeit prüft, ob Sie die branchen- und regional übliche Vergütung zahlen werden.

 **Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis**

Die ausgefüllte und unterzeichnete Erklärung der Fachkraft aushändigen:

⇒ [Link zum Formular: bmi.bund.de](https://www.bmi.bund.de)⁰²

 Nachweis über **ausreichenden Krankenversicherungsschutz**

Dieser Nachweis muss erbracht werden, wenn aus dem Arbeitsvertrag nicht hervorgeht, dass der*die Arbeitgeber*in dafür Sorge tragen wird. In diesem Fall ist eine Reisekrankenversicherung für die ersten Wochen in Deutschland (sofern danach eine Versicherung in Deutschland abgeschlossen wird oder besteht) erforderlich.

 Nachweis über **angemessene Altersversorgung**

Gilt bei der Beschäftigung von Personen, die älter als 45 Jahre sind und bei erstmaliger Erteilung des Aufenthaltstitels.

⇒ [Siehe Kapitel 1.1. S. 12](#)

☀ Braucht Ihre künftige Arbeitskraft einen Nachweis über **Deutschkenntnisse**?

Nein, deutsche Sprachkenntnisse sind in diesem Fall grundsätzlich nicht erforderlich, aber ab 2021 gilt ein Jahreskontingent von 25.000 Personen.



1

Wichtig: Bitte beachten Sie, dass die Westbalkanregelung bis 31.12.2023 gültig ist.

Für Ihre ausländische Rekrutierungsplanung ist es sinnvoll, die frühestmöglich buchbaren Termine für die Visumbeantragung zu erfragen!

Die Praxis zeigt oft, dass freie Termine bei der deutschen Botschaft erst in mehreren Monaten verfügbar sind.

Info!

Wenn Sie eine Person aus einem bestimmten Westbalkanstaat beschäftigen wollen, berücksichtigen Sie unbedingt vor Visumbeantragung die jeweiligen **Merkmale/Checklisten** mit den erforderlichen Unterlagen auf der Homepage der zuständigen deutschen Botschaft!





1.5. Kann ich Drittstaatenangehörige beschäftigen, die ihren Wohnsitz im Nachbarland Deutschlands haben?

Sie besitzen ein Lager- und Logistikzentrum in einer Stadt nicht weit von der deutsch-polnischen Grenze. Ihr Unternehmen braucht neue Lagermitarbeitende. In der Presse haben Sie oft gelesen, dass zahlreiche Arbeitsmigrant*innen aus Drittstaaten in Polen arbeiten. Sie wollen wissen, ob Ihr Unternehmen diese Arbeitskräfte auch beschäftigen darf?

JA, Sie dürfen Drittstaatsangehörige, die sich in einem an Deutschland angrenzenden Staat aufhalten, unter bestimmten Bedingungen beschäftigen.

Dafür benötigt die Fachkraft eine Grenzgängerkarte, die bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden kann.



Info!

Zuständig ist die Ausländerbehörde einer Stadt bzw. eines Landkreises, wo der Sitz der Betriebsstätte Ihres Unternehmens ist.

1

Für die Beantragung der Grenzgängerkarte sind folgende Dokumente einzureichen:

- ☀ **Reisepass**
- ☀ **gültiger Aufenthaltstitel des jeweiligen Nachbarlandes**, in dem die Person wohnt und gemeldet ist

Wichtig: Die Person darf keinen Wohnsitz in Deutschland haben!

- ☀ **unterschiedlicher Arbeitsvertrag** und **Stellenbeschreibung**

Die Beschäftigung ist dann möglich, wenn die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat.

Drittstaatsangehörige bekommen die Grenzgängerkarte zunächst für die Dauer von bis zu 2 Jahren. Sie kann um jeweils 2 Jahre verlängert werden, solange die Voraussetzungen weiter vorliegen.

Wichtig: Wenn der Arbeitsvertrag abläuft oder der Aufenthaltstitel des Nachbarlandes erlischt, verliert die Grenzgängerkarte ihre Gültigkeit automatisch.



Meine zukünftige Fachkraft muss nachqualifiziert werden. Kann ich sie trotzdem einstellen?



2.1. Nachqualifizieren, wie geht das?

Das Klinikum XY möchte sein medizinisches Personal erweitern. Die Ärztin E aus El Salvador hat die Stellenanzeige des Klinikums im Internet gefunden und bewirbt sich bei Ihnen. E sagt, sie habe sich bereits um die Anerkennung (Approbation) ihrer Qualifikation gekümmert und reicht Ihnen einen im Bundesgebiet ausgestellten Bescheid der zuständigen Anerkennungsstelle ein. Sie wollen wissen, ob E als Ärztin arbeiten darf?

NEIN, um in einem akademischen Heilberuf zu arbeiten braucht es eine staatliche Erlaubnis. Solange diese Voraussetzungen noch nicht vollständig erfüllt sind, ist die Berufsausübung auch auf Grund einer zeitlich befristeten Berufserlaubnis möglich. Hierbei ist auch ein Fachsprachtest (C1) erforderlich. Während der **Qualifizierungsmaßnahmen** ist eine Beschäftigung von E in Ihrem Betrieb nur als Assistentin im medizinischen Dienst möglich.



Info!

Qualifizierungsmaßnahmen umfassen:

- ☀ Teilnahme an berufs- oder fachschulischen Angeboten
- ☀ Vorbereitung auf Kenntnis- oder Eignungsprüfungen

- ☀ Praktika im Betrieb
- ☀ allgemeine und fachbezogene Deutschsprachkurse
- ⇒ Ausführliche Informationen bezüglich der Qualifizierungsmaßnahmen unter **Kapitel 7 Kontakte und Ansprechpersonen**

Bitte schauen Sie sich den **Bescheid** der Anerkennungsstelle genau an. In diesem Dokument finden Sie festgestellte theoretische bzw. berufspraktische Defizite, die durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen ausgeglichen werden müssen.

Sind Sie der Meinung, dass Sie den/die Drittstaatsangehörige*n bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen können, um später diese Person in Ihrem Unternehmen als Fachkraft einzustellen?

Dann soll die*der künftige Arbeitnehmende das **Visum zum Zweck der Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation** bei der deutschen Botschaft/Konsulat im Heimatland beantragen.

Folgende Unterlagen sind einzureichen:

- ☀ **Reisepass**
- ☀ **Bescheid der Anerkennungsstelle** über festgestellte Defizite
- ☀ **Arbeitsvertrag** mit dem **Ablaufplan** der geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen

Wichtig: Sie können der Fachkraft die Vollzeitbeschäftigung während der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme anbieten, wenn diese Tätigkeit **in einem Zusammenhang mit dem anzuerkennenden Beruf** steht. Zusätzlich darf eine **Nebenbeschäftigung** bis zu 10 Stunden pro Woche aufgenommen werden, die in keiner Verbindung mit dem anzuerkennenden Beruf steht.



☀ **Anmeldebestätigung der Sprachschule**, um das erforderliche Sprachniveau in deutscher Sprache zu erreichen.

☀ **Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis**

Die ausgefüllte und unterzeichnete Erklärung der Fachkraft aushändigen:

⇒ [Link zum Formular: bmi.bund.de](https://bmi.bund.de)⁰⁶

☀ **Zusatzblatt zur Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis**

Die ausgefüllte und unterzeichnete Erklärung der Fachkraft aushändigen:

⇒ [Link zum Formular: www.bmi.bund.de](https://www.bmi.bund.de)⁰⁶

☀ **Nachweis der Lebensunterhaltssicherung**

Die Fachkraft muss eine Finanzierung in Höhe von derzeit **828 € netto** bzw. **1.033 € brutto pro Monat** nachweisen: durch Vergütung aus dem Arbeitsvertrag, Einzahlung der notwendigen Summe auf ein Sperrkonto oder Verpflichtungserklärung einer dritten Person.

☀ **Nachweis über Deutschkenntnisse**

Ihre zukünftige Fachkraft muss derzeit Deutschkenntnisse auf dem Niveau **mindestens A2** (bei Pflegeberufen mindestens B1) nachweisen. Als Nachweis dient ein aktuelles Sprachzertifikat (nicht älter als 6 Monate) nach Ablegung einer ALTE-zertifizierten Sprachprüfung (z. B. telc GmbH, Goethe Institut)

☀ Nachweis über **ausreichenden Krankenversicherungsschutz**

Dieser Nachweis muss erbracht werden, wenn aus dem Arbeitsvertrag nicht hervorgeht, dass die*der Arbeitgebende dafür Sorge tragen wird. In diesem Fall ist eine **Reisekrankenversicherung** für die ersten Wochen in Deutschland (sofern danach eine Versicherung in Deutschland abgeschlossen wird oder besteht) **erforderlich**.

Nach der Einreise mit dem Visum bekommt Ihre künftige Fachkraft eine Aufenthaltserlaubnis von der zuständigen Ausländerbehörde für bis zu **18 Monate**.

Wenn die Qualifizierungsmaßnahmen noch nicht abgeschlossen sind, kann die Aufenthaltserlaubnis in bestimmten Fällen maximal 6 Monate verlängert werden.



2.2. Nicht reglementierte Berufe:

Beschäftigung bei fehlender beruflicher Praxis, geht das?

Sie betreiben einen Friseursalon. F kommt aus Sri Lanka und ist ein sehr guter Freund von Ihnen. Er hat kürzlich die Ausbildung als Friseur in Colombo abgeschlossen und möchte in Europa arbeiten und leben.

F hat die Anerkennung seiner Qualifikation in Deutschland beantragt und einen Bescheid bekommen. In diesem Dokument ist zwar der theoretische Teil der Ausbildung anerkannt worden, wurde doch das Fehlen von praktischen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten festgestellt.

Sie wollen F helfen, wissen aber nicht, ob Sie ihn einstellen dürfen?

JA, Sie dürfen F sofort als Friseur beschäftigen, wenn Sie einen Arbeitsvertrag mit einem zeitlich und sachlich gegliederten Weiterbildungsplan zum Ausgleich der praktischen Defizite anbieten.





Nicht reglementierte Berufe sind alle Berufe, für die es keine gesetzliche Vorschrift zur Berufsausübung gibt. Beispiele: Mathematiker*in, Ökonom*in, Journalist*in, Friseur*in, Elektroniker*in, Metallbauer*in.

Ein solches Visum kann nur im nicht reglementierten Beruf und nur bei Vorliegen von überwiegend berufspraktischen Defiziten beantragt werden.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

☀ **Reisepass**

☀ **teilweise Anerkennung/Gleichwertigkeit** der Berufsqualifikation

Durch den Bescheid der Anerkennungsstelle sollen die Defizite in der betrieblichen Praxis nachgewiesen werden.

☀ **Deutschkenntnisse** auf dem Niveau **mindestens A2**

Als Nachweis dient ein aktuelles Sprachzertifikat (nicht älter als 6 Monate) nach Ablegung einer ALTE-zertifizierten Sprachprüfung (z. B. telc GmbH, Goethe Institut).

☀ **Arbeitsvertrag** mit dem **Weiterbildungsplan** zum Ausgleich der Defizite

Daraus sollten genaue Angaben über Art, Inhalt und Dauer der beabsichtigten Tätigkeit, die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Höhe der Vergütung hervorgehen.

☀ **Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis**

Die ausgefüllte und unterzeichnete Erklärung der Fachkraft aushändigen:

⇒ [Link zum Formular: bmi.bund.de](https://bmi.bund.de)⁰⁶

Zusatzblatt zur Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis

Durch das Ausfüllen und die Unterzeichnung dieses Formulars **verpflichten Sie sich als Arbeitgeber*in**, den Ausgleich der festgestellten Defizite während der Dauer des Arbeitsvertrages zu ermöglichen. Bitte geben Sie das Dokument Ihrem künftigen Arbeitnehmenden.

⇒ [Link zum Formular: bmi.bund.de](https://bmi.bund.de)⁰⁷

Nachweis der Finanzierung

Die Person muss derzeit eine Finanzierung in Höhe von mindestens **828 € netto** bzw. **1.033 € brutto pro Monat** nachweisen: durch Vergütung aus dem Arbeitsvertrag, Einzahlung der notwendigen Summe auf ein Sperrkonto oder Verpflichtungserklärung einer dritten Person.

Nachweis über **ausreichenden Krankenversicherungsschutz**

Dieser Nachweis muss erbracht werden, wenn aus dem Arbeitsvertrag nicht hervorgeht, dass die*der Arbeitgebende dafür Sorge trägt. In diesem Fall ist eine Reisekrankenversicherung für die ersten Wochen in Deutschland, sofern danach eine Versicherung in Deutschland abgeschlossen wird oder durch das Arbeitsverhältnis besteht, erforderlich.

Wichtig: Nach der Einreise mit dem Visum kann Ihre Fachkraft die **Aufenthaltsurlaubnis** bei der zuständigen Ausländerbehörde für 2 Jahre bekommen. Sie müssen Sorge dafür tragen, dass die berufspraktischen Defizite innerhalb von 2 Jahren ausgeglichen und die volle Anerkennung/Gleichwertigkeit in dieser Zeit erworben wird. Daher lohnt es sich, einen Arbeitsvertrag und Weiterbildungsplan auf zwei Jahre auszulegen, mit der Möglichkeit die Fachkräfte direkt im Betrieb nachzuqualifizieren.





Welche Voraussetzungen bestehen für Studierende und Auszubildende?

3.1. Internationale Studierende und Absolvent*innen deutscher Hochschulen: Die Fachkräfte sind da!

Sie sind Möbelhersteller und -händler. Um neue Produkte erfolgreich auf den Markt zu bringen, braucht Ihr Unternehmen eine*n neue*n Marketing-Manager*in. Sie haben die Bewerbung von G bekommen. G ist chinesische Staatsangehörige, hält sich in Deutschland auf und hat vor 1 Jahr das Bachelorstudium BWL an einer deutschen Universität erfolgreich abgeschlossen. G sagt, dass sie eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche hat.

JA, Sie dürfen G als Arbeitnehmende im Bereich Marketing beschäftigen.

Die **Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Absolvent*innen deutscher Hochschulen** erteilt die zuständige Ausländerbehörde nach erfolgreichem Studienabschluss für bis zu **18 Monate**.



Was bedeutet das für Sie als Arbeitgebenden? Die Absolvent*innen deutscher Hochschulen sind **Fachkräfte** und können eine qualifizierte Beschäftigung, zu der ihre Qualifikation befähigt, in Ihrem Unternehmen aufnehmen. Im vorliegenden Fall bieten Sie solche qualifizierte Beschäftigung an: G hat sich Marketing-Kenntnisse während des BWL-Studiums angeeignet. Sie fragen sich jedoch:

Die aktuelle Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche läuft in 4 Monaten ab, der Arbeitsvertrag wurde jedoch für drei Jahre geschlossen.

Ist es in Ordnung?

JA, Ihre Arbeitnehmende beginnt die Arbeit mit der gültigen Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitssuche. Nach Abschluss des Arbeitsvertrages muss sie eine *Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung als Fachkraft* bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Der Arbeitsvertrag bleibt unberührt.

Nutzen Sie eine perfekte Möglichkeit, Ihr Team durch Direkteinstieg der in Deutschland ausgebildeten Drittstaatsangehörigen zu stärken!

Da diese Fachkräfte bereits eine befristete Aufenthaltserlaubnis (zum Zwecke des Studiums, Ausbildung bzw. Arbeitsplatzsuche) oder unbefristete Niederlassungserlaubnis haben, können sie relativ schnell die Arbeit bei Ihnen aufnehmen. Somit sparen Sie Zeit bei der Rekrutierung und vermeiden den Aufwand mit dem Visumverfahren im Heimatland.

Ihr Unternehmen sucht nach neuen Kundenbetreuer*innen.

Sie erhalten per E-Mail die Bewerbung von H, der Jura in Deutschland studiert. In seinem Heimatland Georgien war H als Mitarbeiter im Call Center eines großen Mobilfunkanbieters tätig. Können Sie H einstellen?

JA, Sie dürfen H im Unternehmen einstellen.



3





Beachten Sie die Beschränkungen, die für den Umfang der Beschäftigung internationaler Studierender gelten. Die Aufenthaltserlaubnis zum Studium nach § 16b Abs. 3 AufenthG regelt Nebenbestimmungen, die zeitliche Beschränkungen der Beschäftigung festlegen.



Wichtig: Sie dürfen internationale Studierende für max. 120 Arbeitstage oder 240 halbe Arbeitstage pro Kalenderjahr einstellen!
Tätigkeit als wissenschaftliche und studentische Hilfskraft ist zustimmungsfrei und kann ohne zeitliche Begrenzung ausgeübt werden.

3

Info!

Was müssen Sie bei der Berechnung von Beschäftigungszeiten berücksichtigen?

Die Tage, an denen die Arbeit zu leisten ist. So sind beispielsweise Krankheitstage, mit Lohnfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz zu berücksichtigen.

Unter einem **halben Arbeitstag** ist eine Beschäftigung bis zu einer Höchstdauer von 4 bzw. 5 Stunden zu verstehen, basierend auf der deutschen Regelarbeitszeit von 8 Stunden.

Die Beschäftigung der internationalen Studierenden benötigt nur dann eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, wenn es über die zeitliche Beschränkung hinaus ist, z. B. bei einer studentischen Nebenbeschäftigung.



3.2. Welche Voraussetzungen gelten für die qualifizierte Berufsausbildung? Was muss ich als Ausbildungsbetrieb tun?

Ihr Ausbildungsbetrieb im Bereich Tischlerei hat freie Plätze für neue Azubis ab Oktober 2020. Sie bekommen eine Bewerbung von I aus Ghana. Sie wollen wissen, ob Sie dieser Person einen Ausbildungsplatz anbieten dürfen?

JA, Sie können einen Ausbildungsplatz anbieten und I mit einem Visum zum Zweck der Berufsausbildung nach Deutschland holen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ☀ **Reisepass**
- ☀ **Ausbildungsvertrag** oder **Ausbildungsplatzzusage**

Das oben genannte Dokument muss genaue Angaben über den Ausbildungsplan, die Art, den Inhalt und die Dauer der beabsichtigten Tätigkeit, die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Höhe der Vergütung enthalten. Diese Information wird durch die Bundesagentur für Arbeit geprüft.

Bitte beachten Sie, dass der Ausbildungsvertrag über eine **qualifizierte Berufsausbildung** von mindestens 2 Jahren abgeschlossen werden muss.



Nachweis der Finanzierung

Die Person muss derzeit eine Finanzierung in Höhe von derzeit **861 € netto** bzw. **939 € brutto pro Monat** nachweisen: durch Vergütung aus dem Ausbildungsvertrag, Einzahlung der notwendigen Summe auf ein Sperrkonto oder Verpflichtungserklärung einer dritten Person.

Ihr Ausbildungsbetrieb kann Ihren künftigen Azubis helfen, die finanzielle Last zu verringern, indem Sie z. B. eine kostenfreie Unterkunft anbieten oder eine Krankenversicherung in Deutschland übernehmen.

Nachweis der beruflichen oder schulischen Qualifikation

z. B. Abiturzeugnis, Studienbescheinigung, Universitätsabschlusszeugnis

⇒ [Siehe Kapitel 7 Kontakte und Ansprechpersonen der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung](#)

Deutschkenntnisse mindestens B1 Niveau

Als Nachweis dient ein aktuelles *Sprachzertifikat* (nicht älter als 6 Monate) nach Ablegung einer ALTE-zertifizierten Sprachprüfung (z. B. telc GmbH, Goethe Institut)

oder

eine *Bestätigung des Ausbildungsbetriebes oder der Berufsschule*, dass die Sprachkenntnisse ausreichend sind

oder

eine *Anmeldebestätigung* für einen ausbildungsvorbereitenden Deutschsprachkurs.



Wichtig: Ausländische Azubi haben das Recht auf die Teilnahme an ausbildungsvorbereitenden Sprachkursen, insbesondere berufsbezogenen Deutschsprachkursen.

Info!

Nach der Einreise mit dem Visum erhält Ihr*e Azubi die Aufenthaltserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde. Dieses Dokument erlaubt, eine von der qualifizierten Berufsausbildung unabhängige Nebenbeschäftigung bis zu 10 Stunden pro Woche aufzunehmen.

Was versteht man darunter?

Die betriebsbezogene Beschäftigung ist während der Ausbildung uneingeschränkt erlaubt. Man darf jedoch zusätzlich, z. B. als Aushilfskraft in einem Discountmarkt, arbeiten.



Nachweis über **ausreichenden Krankenversicherungsschutz**

Dieser Nachweis muss erbracht werden, wenn aus dem Arbeitsvertrag nicht hervorgeht, dass die*der Arbeitgebende dafür Sorge trägt. In diesem Fall ist eine Reisekrankenversicherung für die ersten Wochen in Deutschland, sofern danach eine Versicherung in Deutschland abgeschlossen wird oder durch das Arbeitsverhältnis besteht, erforderlich.

Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung können Sie diese Drittstaatsangehörigen in Ihrem Betrieb mit einer *Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung* als Fachkraft einstellen.

Wenn das nicht der Fall ist, kann die von Ihnen ausgebildete Fachkraft eine *Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für bis zu 12 Monate* bei der zuständigen Ausländerbehörde zur Suche einer Beschäftigung in einem anderen Unternehmen erhalten.



3.3. Kennenlernphase durch Hospitation?

Sie betreiben eine Schmiede. Ein Freund J aus Kasachstan ist bei Ihnen zu Gast. Sie sind stolz auf Ihr Familienunternehmen und wollen dem Gast den betrieblichen Ablauf zeigen.

JA, Sie können J den betrieblichen Ablauf in Form einer Hospitation zeigen.

Wichtig: Hospitation ist keine Beschäftigung im Sinne von § 7 SGB IV! J wird Kenntnisse und Erfahrungen im Betrieb sammeln. Es gibt keine zeitliche und inhaltliche Festlegung und keine rechtliche und tatsächliche Eingliederung in Ihren Betrieb. Sie zahlen J keine Vergütung. Es besteht auch kein Unfallversicherungsschutz.



Eine Sonderform der Hospitation ist das sog. „**Einfühlungsverhältnis**“. Dabei können potenzielle Arbeitnehmende die betrieblichen Gegebenheiten kennenlernen und die Voraussetzungen der Zusammenarbeit für ein späteres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis geklärt werden. Ein Einfühlungsverhältnis ist nur zulässig, wenn:

- ☀ keine Pflicht zur Arbeitsleistung besteht
- ☀ Arbeitgebende keine Weisungen erteilen
- ☀ solche Hospitation wenige Tage dauert.

Ausnahme: *Ärztliche Tätigkeiten* dürfen im Rahmen von Hospitationen nicht ausgeübt werden!



4

4



Beschleunigtes Verfahren! Was ist das?

Sie wollen die Person K aus Argentinien einstellen. Aus den Bewerbungsunterlagen ergibt es sich, dass K ein*e geeignete*r Kandidat*in für die seit langem ausgeschriebene Stelle ist. Da Sie als Geschäftsführung einen großen Arbeitsaufwand und keine*n weitere*n Personalverantwortliche*n im Team haben, suchen Sie nach Unterstützung beim Visaverfahren. Sie wollen K so schnell wie möglich einstellen. Kann der Prozess beschleunigt werden?

JA, um K in Ihrem Unternehmen schnellstmöglich beschäftigen zu können, beantragen Sie das beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde nach § 81a AufenthG.

⇒ **Siehe Kapitel 7 Kontakte und Ansprechpersonen**
der Ausländerbehörde - zuständig für die Durchführung des
beschleunigten Fachkräfteverfahrens §81a AufenthG.

Wenden Sie sich an die Ausländerbehörde, zuständig für die Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens.

Um das beschleunigte Fachkräfteverfahren zu starten, brauchen Sie vor allem:

- ☀ **Vollmacht der ausländischen Fachkraft** für die Beantragung des Verfahrens
⇒ [Beispiel Vollmacht: bmi.bund.de](https://www.bmi.bund.de)⁰⁷
- ☀ Arbeitsvertrag mit Stellenbeschreibung
- ☀ Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Ausländerbehörde
(diese erhalten und unterzeichnen Sie bei der Ausländerbehörde)
⇒ [Muster-Vereinbarung: bmi.bund.de](https://www.bmi.bund.de)⁰⁸

Wie läuft das beschleunigte Fachkräfteverfahren ab?



Schritt 1: Anerkennung der beruflichen Qualifikation

Die berufliche Qualifikation ihrer Fachkraft muss zuerst durch die zuständige Stelle in Deutschland anerkannt werden. Die Ausländerbehörde verpflichtet sich, den Anerkennungsprozess für Ihre Fachkraft einzuleiten und bis zur Entscheidung der zuständigen Stelle zu begleiten. Die Ausländerbehörde fungiert als Verfahrensmittlerin.

Eine umfassende und fachliche Unterstützung zur Anerkennung erhalten Sie bei unseren Kolleg*innen der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung.

⇒ [Siehe Kapitel 7 Kontakte und Ansprechpersonen](#)
[der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung](#)

Nach Eingang der *vollständigen Unterlagen* entscheidet die zuständige Stelle über Antrag der Anerkennung/Gleichwertigkeit der Berufsausbildung. Als Ergebnis wird die Anerkennungsstelle den Bescheid über Voll-, Teil- oder Nichtanerkennung ausstellen.

Schritt 2: Prüfung der Arbeitsbedingungen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA)

Folgende Arbeitsbedingungen werden geprüft:

- ☀ **Lohn:** marktübliche Vergütung in der jeweiligen Branche der Region, in der die Fachkraft arbeiten wird
- ☀ **Arbeitszeit**
- ☀ **Urlaub, Arbeitsschutz** etc.

Sie müssen für die genannte Prüfung das Formular [„Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“](#)⁰⁴ ausfüllen und bei der Ausländerbehörde einreichen.

Ist die Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsbedingungen einverstanden, stimmt sie innerhalb einer Woche zu. Wenn im Laufe einer Woche keine Einwände kommen, gilt die Zustimmung als automatisch erteilt.

Schritt 3: Termin zur Visumbeantragung

Wenn Ihre Fachkraft den Bescheid über die Voll- oder Teilanerkennung der Qualifikation erhält, die BA zugestimmt hat und die allgemeinen Voraussetzungen zur Visumerteilung vorliegen (z. B. Besitz eines gültigen Reisepasses, kein Einreiseverbot, Sicherung des Lebensunterhaltes und ggf. Nachweis über ausreichende Altersvorsorge), erteilt die Ausländerbehörde das Dokument **„Vorabzustimmung zum Visum“**. Ihr Unternehmen bekommt die Vorabzustimmung und leitet diese an die Fachkraft weiter.

Die Vorabzustimmung ist in der Regel 3 Monate gültig. In der Vorabzustimmung nennt die Ausländerbehörde die zuständige deutsche Botschaft/Konsulat, bei der Ihre Fachkraft den Termin für die Visumbeantragung buchen muss.



Die Ausländerbehörde darf die Botschaft/Konsulat bitten, das Arbeitsvisum bis max. 12 Monate auszustellen. Die Botschaft vergibt dann einen Termin zur Visumbeantragung innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt der Vorabzustimmung.

Schritt 4: Visumerteilung

Die Botschaft entscheidet in der Regel innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt aller notwendigen Unterlagen über den Visumantrag.

Schritt 5: Einreise nach Deutschland und Antrag auf Aufenthaltserlaubnis

Nachdem Ihre Fachkraft das Visum bekommen hat, reist sie nach Deutschland ein und beginnt die Arbeit bei Ihnen.

Vor dem Ablauf des Visums muss die Aufenthaltserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde im gemeldeten Wohnort beantragt werden.



4.1. Wer hilft mir dabei? Welche Pflichten habe ich?

Die Ausländerbehörde, mit der Sie die Vereinbarung über das beschleunigte Fachkräfteverfahren abgeschlossen haben, berät zu den Einzelheiten des Verfahrens und den einzureichenden Dokumenten.

⇒ [Siehe Kapitel 7 Kontakte und Ansprechpersonen](#)
der IQ Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung

Wichtig: Als Arbeitgeber*in sind Sie verpflichtet, der Ausländerbehörde unverzüglich mitzuteilen, wenn das Arbeitsplatzangebot nicht mehr besteht.

4.2. Welche Kosten und welchen Nutzen gibt es?

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren hilft Ihrem Unternehmen und Ihren zukünftigen ausländischen Mitarbeitenden, einen zeitlich klaren Einreise- und Einstellungsplan zu haben.

Dieses Verfahren ist kostenpflichtig. Das Unternehmen bezahlt die Bearbeitungsgebühr von **411 €** pro Fachkraft beim Abschluss der Vereinbarung mit der Ausländerbehörde. Die zusätzlichen Kosten für z. B. das Anerkennungsverfahren, Übersetzungen und Visum sind nicht durch die Bearbeitungsgebühr gedeckt.



4

Wichtig: Das beschleunigte Fachkräfteverfahren steht nur dann zur Verfügung, wenn eine Fachkraft aus einem Drittstaat zu folgenden Zwecken einreisen will:

- Berufsausbildung (§ 16a AufenthG)
- Nachqualifizierung bei teilweiser Anerkennung/Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses (§ 16d AufenthG)
- Beschäftigung als Fachkraft mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG)
- Beschäftigung als Fachkraft mit akademischer Ausbildung (§ 18b AufenthG)
- Beschäftigung als hoch qualifizierte Fachkraft mit akademischer Ausbildung (§ 18c Absatz 3 AufenthG)
- Forschung (§ 18d AufenthG)
- Sonstige qualifizierte Beschäftigte (§ 19c AufenthG in Verbindung mit BeschV), z. B. IT-Spezialist*innen, Führungskräfte, Berufskraftfahrer*innen

Info!

Das Verfahren nach § 81a AufenthG umfasst den Familiennachzug des Ehegatten und minderjähriger lediger Kinder.

5

Wie kann ich Mitarbeitende aus dem Hauptsitz meines Unternehmens oder meiner Unternehmensgruppe vorübergehend beschäftigen?



5.1. Transfer von ausländischen Mitarbeitenden nach Deutschland: Wie geht das?

Die Unternehmensgruppe Chip & Motherboard Group hat ihren Hauptsitz in Australien und mehrere Niederlassungen weltweit.

Sie sind Leiter*in der deutschen Niederlassung und brauchen dringend eine*n Spezialist*in für die Instandhaltung von automatisierten Systemen der Herstellungsanlagen. Sie haben erfahren, dass die Person L aus der „Geschäftsstelle“ diese Aufgabe sehr gut erfüllen kann. Geht das?

JA, L kann in Ihrer Niederlassung beschäftigt werden, wenn L im Rahmen eines Personaltransfers aus Australien kommt und die **ICT-Karte** in Deutschland erhält.

Für die Erteilung der ICT-Karte sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- ☀️ Transferierte Beschäftigte werden als **Führungskräfte, Spezialist*innen** bzw. **Trainees** in aufnehmender Niederlassung beschäftigt.





Info!

Führungskraft („erste Leitungsebene“) ist die in einer Schlüsselposition beschäftigte Person, die die aufnehmende Niederlassung leitet und hauptsächlich unter allgemeiner Aufsicht des Leitungsorgans oder gleichwertiger Personen steht bzw. allgemeine Weisung erhält.

Spezialist*in ist eine Person mit unerlässlichen Spezialkenntnissen über die Tätigkeitsbereiche, die Verfahren oder die Verwaltung der aufnehmenden Niederlassung, welche zudem über ein hohes Qualifikationsniveau und eine angemessene Berufserfahrung verfügt.

Trainee ist eine Person, die ein Traineeprogramm absolviert, welches der beruflichen Entwicklung oder Fortbildung dient.

- ☀ Die Fachkraft arbeitet **mindestens 6 Monate vor Transfer** im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe
- ☀ Personaltransfer erfolgt **innerhalb eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe** (z. B. zwischen der Geschäftsstelle außerhalb der EU und der Niederlassung in Deutschland; zwischen Unternehmen A und B eines Konzerns)
- ☀ Transfer dauert mehr als **90 Kalendertage**
- ☀ **Arbeitsvertrag über unternehmensinternen Transfer** liegt vor

Daraus sollten genaue Angaben über Ort, Art, Entgelt und Dauer des Transfers hervorgehen. Außerdem muss der Arbeitsvertrag nachweisen, dass die Beschäftigten nach dem Transferende in ihren „Unternehmensteil“ außerhalb der EU zurückkehren können.

☀ **Berufsqualifikation** ist vorhanden (nur für Trainees)

Trainees sollen eine *bestimmte Berufsqualifikation* nachweisen. Sie müssen über einen *Hochschulabschluss* verfügen. Die Feststellung der Gleichwertigkeit eines Hochschulabschlusses ist *nicht notwendig*.

☀ **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit** liegt vor

Die Beschäftigungsbedingungen werden geprüft.

Um nach Deutschland im Rahmen des unternehmensinternen Transfers einzureisen, bekommen Drittstaatsangehörige das **nationale Visum** bei der deutschen Botschaft.

Nach der Einreise können die Führungskräfte und Spezialist*innen die **ICT-Karte** höchstens für 3 Jahre, Trainees höchstens für 1 Jahr bei der zuständigen Ausländerbehörde erhalten.





5.2. Meine ausländischen Kolleg*innen aus dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe sind in einem anderen EU-Staat eingesetzt: Dürfen sie bei mir arbeiten?

Die Unternehmensgruppe Chip & Motherboard Group hat ihren Hauptsitz in Australien und mehrere Niederlassungen weltweit. Sie sind Leiter*in der deutschen Niederlassung und brauchen dringend eine*n Spezialist*in für die Instandhaltung von automatisierten Systemen der Herstellungsanlagen. Der Kollege M wurde vor einem Jahr in die litauische Niederlassung aus dem Hauptsitz der Unternehmensgruppe in Sydney entsandt. Sie wollen wissen, ob ein weiterer Transfer des Spezialisten M nach Deutschland möglich ist?

JA, ein weiterer Transfer des Spezialisten M ist im Rahmen **kurzfristiger Mobilität** oder anhand einer **Mobiler-ICT-Karte** möglich.



Kurzfristige Mobilität zwischen EU-Staaten

Ihre Niederlassung möchte M aus der litauischen Niederlassung nur für max. 90 Tage innerhalb von 180 Tagen einstellen. Geht das?

Die deutsche Niederlassung muss dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mitteilen, dass der transferierte Mitarbeitende M die Beschäftigung im Rahmen einer **kurzfristigen Mobilität** ausüben wird.

Folgende Nachweise sind vor Einreise nach Deutschland zu erbringen:

- ✿ ICT-Karte eines anderen EU-Staates
- ✿ Arbeitsvertrag über unternehmensinternen Transfer
- ✿ Kopie des gültigen Reisepasses
- ✿ Berufsausübungserlaubnis, sofern für diesen Beruf erforderlich
- ✿ bei Trainees: Hochschulabschlusszeugnis

Wichtig: Das BAMF prüft die Dokumente innerhalb von 20 Kalendertagen.

Falls alles in Ordnung ist, wird die **Bescheinigung über die Berechtigung zur Einreise und Aufenthalt zwecks unternehmensinternen Transfers** ausgestellt.

Danach kann die*der zu transferierende Mitarbeitende anhand der ICT-Karte eines anderen EU-Staates und der genannten Bescheinigung nach Deutschland kommen und arbeiten.



Mobiler-ICT-Karte

Ihre Niederlassung möchte M aus der litauischen Niederlassung holen und für längere Zeit (mehr als 90 Tage) einstellen. Was muss dabei beachtet werden?

Dann braucht der Kollege M eine **Mobiler-ICT-Karte**, um in der deutschen Niederlassung zu arbeiten.

Für die Erteilung der Mobilen-ICT-Karte sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- ☀ Die Fachkraft ist schon in einen anderen EU-Staat transferiert worden
- ☀ Besitz einer **gültigen ICT-Karte dieses EU-Staates**
- ☀ Beschäftigung als **Führungskräfte, Spezialist*innen** bzw. **Trainees**
- ☀ Transfer dauert mehr als **90 Kalendertage**
- ☀ **Arbeitsvertrag über unternehmensinternen Transfer** liegt vor



Daraus sollten genaue Angaben über Ort, Art, Entgelt und Dauer des Transfers hervorgehen. Außerdem muss der Arbeitsvertrag nachweisen, dass die Beschäftigten nach dem Transferende in ihren „Unternehmensteil“ außerhalb der EU zurückkehren können.

Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Beschäftigungsbedingungen werden geprüft.

Die transferierte Fachkraft stellt den Antrag auf eine Mobiler-ICT-Karte bei der zuständigen Ausländerbehörde. Wird der Antrag mindestens 20 Kalendertage vor Einreise gestellt, dürfen Mitarbeitende mit gültiger ICT-Karte eines anderen EU-Staates bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde nach Deutschland kommen und für die Dauer von max. 90 Tagen arbeiten.

Die Mobiler-ICT-Karte kann die Beschäftigung von Führungskräften und Spezialist*innen für max. 3 Jahre, Trainees für max. 1 Jahr in Ihrer Niederlassung erlauben.



Wichtig: Als aufnehmende Niederlassung sind Sie verpflichtet, der zuständigen Ausländerbehörde alle Änderungen in Bezug auf unternehmensinternen Transfer (z. B. Dauer, Funktion der Mitarbeitenden, neue arbeitsvertragliche Bedingungen) unverzüglich bzw. innerhalb einer Woche mitzuteilen. Ergibt sich während des Transfers, dass die Arbeit länger als 90 Tage in Deutschland dauern wird, dann dürfen transferierte Mitarbeitende die Mobiler-ICT-Karte spätestens 20 Tage vor Ablauf der kurzfristigen Mobilität bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen.



6



Wie kann ich Geflüchtete einstellen?

Ihre Kfz-Werkstatt sucht nach Mechatroniker*innen und Aushilfskräften. Sie haben Bewerbungen von mehreren Personen bekommen. Drei von ihnen (N, O und P) sind zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie erfahren, dass N „Flüchtling“ ist, O eine Aufenthaltsgestattung besitzt und P eine Duldung hat. Sie wollen wissen, ob Sie N, O und P einstellen dürfen?

JA, Sie dürfen N, O und P dann einstellen, wenn ihre Aufenthaltspapiere die **Erwerbstätigkeit** oder **Beschäftigung** erlauben. Das Aufenthaltsdokument beinhaltet die Nebenbestimmungen (unmittelbar im Dokument oder auf einem Beiblatt), in denen eine konkrete Information über den Zugang zur Erwerbstätigkeit/Beschäftigung definiert ist.

Info!

Erwerbstätigkeit (§ 2 Abs. 2 AufenthG) umfasst die Beschäftigung im Sinne von § 7 SGB IV, selbstständige Tätigkeit und die Tätigkeit als Beamtin*Beamter.
Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.



6.1. Welche Geflüchtete kann ich uneingeschränkt einstellen?

Sie können anerkannte Flüchtlinge, Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Personen, für die ein nationales Abschiebungsverbot festgestellt wurde, unproblematisch einstellen.

Diese Personen besitzen eine **Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis** und darin ist festgelegt, dass sie einer Beschäftigung nachgehen dürfen.

6.2. Bei welchen Geflüchteten brauche ich zusätzlich Beratung und Unterstützung?

Es gibt jedoch zwei weitere Gruppen der Geflüchteten, die nur unter gewissen Umständen bei Ihnen arbeiten können: **Gestattete** und **Geduldete**.

Gestattete sind Asylbewerbende, die einen Antrag auf Asyl gestellt haben, über den noch nicht entschieden worden ist.

Sie verfügen über das Dokument **„Aufenthaltsgestattung“**, in dem Sie das Bestehen und den Umfang der Beschäftigungserlaubnis prüfen können.

Geduldete sind Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde. Ihre Abschiebung ins Heimatland kann aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht durchgeführt werden.

Sie verfügen über das Dokument **„Duldung“**, in dem Sie das Bestehen und den Umfang der erlaubten Beschäftigung prüfen können.



Ihr Unternehmen möchte eine*n Geflüchtete*n wegen der passenden Qualifikation aber mit Duldung ohne Erlaubnis zur Beschäftigung oder Ausbildung im Betrieb einstellen oder einen Ausbildungsplatz anbieten. Ist dies möglich?



JA, Ihr Unternehmen muss aber die Voraussetzungen für die Beantragung einer **Ausbildungs-** bzw. **Beschäftigungsduldung** bei der zuständigen Ausländerbehörde prüfen lassen.

Um eine **Ausbildungsduldung** nach § 60c AufenthG zu bekommen, muss die*der Geduldete folgende Voraussetzungen erfüllen:

- ☀ **Besitz einer Duldung nach § 60a seit mindestens 3 Monaten (Wartefrist)**

Ausnahme: Personen, die mit einer Aufenthaltsgestattung eine Ausbildung beginnen, können die Ausbildungsduldung nach einer negativen Entscheidung über ihren Asylantrag ohne Wartefrist beantragen

- ☀ **Ausbildungsvertrag** bzw. **Ausbildungsplatzzusage**

Es handelt sich um eine staatlich anerkannte qualifizierte Berufsausbildung oder eine qualifizierte staatlich anerkannte Assistenz- oder Helferausbildung, die anschlussfähig an einen Mangelberuf ist.

- ☀ **Nachweis über den Eintrag des Ausbildungsverhältnisses** bei den zuständigen Stellen (z. B. Kammern)

- ☀ **Geklärte Identität** durch ein gültiges Identitätsdokument (z. B. Reisepass)

Die Ausbildungsduldung kann trotz ungeklärter Identität erteilt werden, wenn alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zur Identitätsklärung ergriffen wurden.



Wichtig: Staatsangehörige eines sicheren Herkunftsstaates (zur Zeit EU-Mitgliedstaaten, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien, Senegal, Serbien), deren nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt oder zurückgenommen wurde, sind von der Erteilung einer Ausbildungsduldung ausgeschlossen.

Antragstellung innerhalb der Fristen

Der Antrag auf Ausbildungsduldung mit dem Ausbildungsvertrag und Nachweis über den Eintrag des Ausbildungsverhältnisses kann **frühestens 7 Monate vor Ausbildungsbeginn** bei der zuständigen Ausländerbehörde gestellt werden.

Die Entscheidung über die Erteilung der Ausbildungsduldung wird **frühestens 6 Monate vor Ausbildungsbeginn** getroffen.

Die Ausbildungsduldung ist für die gesamte Dauer der Ausbildung gültig.

Wird die **Ausbildung abgebrochen**, muss Ihr Betrieb dies innerhalb von 2 Wochen der zuständigen Ausländerbehörde mitteilen. In diesem Fall bekommt die Person eine Duldung zum Zweck der Ausbildungsplatzsuche für weitere 6 Monate.

Stellen Sie die*den Geduldete*n nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung als Arbeitnehmer*in ein, bekommt diese Person die Aufenthaltserlaubnis nach § 19d AufenthG für die Dauer von 2 Jahren.

Wenn keine Beschäftigung nach der Ausbildung möglich ist, hat die Person 6 Monate Zeit, einen Arbeitsplatz bei einem anderen Unternehmen zu finden (Duldung zum Zweck einer Arbeitsplatzsuche).





Um eine **Beschäftigungsduldung** nach § 60d AufenthG zu bekommen, muss die*der Geduldete folgende Voraussetzungen erfüllen:

- ☀ **Einreise nach Deutschland vor 1. August 2018**
- ☀ **Geklärte Identität**
- ☀ **Besitz einer Duldung seit mindestens 12 Monaten**
- ☀ **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seit mindestens 18 Monaten mit mindestens 35 Stunden/Woche (Alleinerziehende: 20 Stunden/Woche)**
- ☀ **vollständige und eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts in den letzten 12 Monaten**
- ☀ **mündliche Deutschkenntnisse auf dem Niveau A2**
- ☀ **Abschluss des Integrationskurses (falls verpflichtend)**
- ☀ **Schulbesuch der schulpflichtigen Kinder**
- ☀ **keine Vorbestrafungen, kein Bezug zu extremistischen bzw. terroristischen Organisationen**

Der Antrag auf Beschäftigungsduldung wird mit dem Beschäftigungsnachweis, der Schulbescheinigung der Kinder und dem Sprachzertifikat bei der zuständigen Ausländerbehörde eingereicht.

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, muss die Ausländerbehörde die Beschäftigungsduldung für **30 Monate** ausstellen.

Nach 30 Monaten kann die Person einen Antrag auf eine **Aufenthaltserlaubnis** bei der zuständigen Ausländerbehörde stellen.

Die Beantragung der Beschäftigungsduldung ist nur **bis Ende 2023** möglich!

Wichtig: Staatsangehörige eines sicheren Herkunftsstaates (zur Zeit: EU-Mitgliedstaaten, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien, Senegal, Serbien), deren nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt oder zurückgenommen wurde, sind von der Erteilung einer Beschäftigungsduldung ausgeschlossen.



7

Kontakte und Ansprechpersonen

Beratung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen

Cottbus

Malwina Szmigiel
Handwerkskammer Cottbus
Altmarkt 17
03046 Cottbus
Telefon: (0355) 7835146
Mobil: 0160 997 198 73
E-Mail: szmigiel@hwk-cottbus.de

Eberswalde

Paulina Winiarczyk
bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH
Eisenbahnstraße 25a
16225 Eberswalde
Telefon: (03334) 3878180
E-Mail: Paulina.Winiarczyk@bbw-akademie.de

Finsterwalde

Malwina Szmigiel
Handwerkskammer Cottbus
Niederlausitzer Kreishand-
werkerschaft Finsterwalde
Genossenschaftsstraße 19
03238 Finsterwalde
Telefon: (0355) 7835146
Mobil: 0160 997 198 73
E-Mail: szmigiel@hwk-cottbus.de

Frankfurt (Oder)

Krzysztofa Lena Bieniak
bbw Akademie für Betriebswirt-
schaftliche Weiterbildung GmbH
im bbw Bildungszentrum Ostbran-
denburg GmbH
Potsdamer Straße 1-2
15234 Frankfurt (Oder)
Telefon: (0335) 5569-502
E-Mail: Krzysztofa.Bieniak@
bbw-akademie.de

Großräschen

Malwina Szmigiel
Handwerkskammer Cottbus
Lehrbauhof Großräschen
Werner-Seelenbinder-Straße 24,
Raum: 2122
01983 Großräschen
Telefon: (0355) 7835-146
Mobil: 0160 9971 9873
E-Mail: szmigiel@hwk-cottbus.de

Guben

Malwina Szmigiel
Euroregion Spree-Neisse-Bober e.V.
Berliner Str. 7
03172 Guben
Telefon: (0355) 7835-146
Mobil: 0160 9971 9873
E-Mail: szmigiel@hwk-cottbus.de

Königs Wusterhausen

Kate Weller
Handwerkskammer Cottbus
Außenstelle Königs Wusterhausen
Cottbuser Straße 53a
15711 Königs Wusterhausen
Telefon: (03375) 2525-69
E-Mail: weller@hwk-cottbus.de

Neuruppin

Stefanie Wagner
bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH
Wilhelm-Bartelt-Straße 2
16816 Neuruppin
Telefon: (03391) 771156
E-Mail: stefanie.wagner@bbw-akademie.de

Oranienburg

Elena Austermann
bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH
Berliner Straße 119 – 125
16515 Oranienburg
Telefon: (03301) 5772719
E-Mail: elena.austermann@bbw-akademie.de

Potsdam

Julia Lexow-Kapp
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg
Referat Arbeitsförderung und Fachkräfte
Henning-von-Tresckow-Straße 2-13,
Haus S, Raum 1.029
14467 Potsdam
Telefon: (0331) 866-1972
E-Mail: julia.lexow-kapp@mwae.brandenburg.de

Arbeits- und sozialrechtliche Beratung

Faire Integration Südbrandenburg

Susanne Riepe
Caritasverband der Diözese Görlitz e.V.
Caritas-Region Cottbus
Straße der Jugend 23
03046 Cottbus
Telefon: (0355) 3800370
Mobil: 0173 3177672
E-Mail: susanne.riepe@caritas-goerlitz.de

Fachstelle Migration und Gute Arbeit – Brandenburg

Dr. Philipp Schwertmann
Breite Straße 9a
14467 Potsdam
Telefon: 0331 / 27 35 79-98
Mobil/WhatsApp: 0176 21989973
E-Mail: info@rightsatwork.de

Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Anerkennung

Servicestelle berufliche Qualifizierung im Kontext der Anerkennung

Anne Dann
Kontakt Eberswalde e.V.
Bahnhofsplatz 2
16321 Bernau
Telefon: (03338) 7059430
E-Mail: a.dann@kontakt-eberswalde.de

Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung für Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Ursula von Reibnitz
MBN Medizinische Bildungsakademie Neuruppin GmbH
Gildenhaller Allee 28a
16816 Neuruppin
Telefon: (03391) 39 -11130
Mobil: 0151 727 32201
E-Mail: u.vonreibnitz@pro-klinik-holding.de

Kompetenzfeststellung und Qualifizierung im dualen Bereich (HWK- und IHK-Berufe)

Alex Schenk
IHK-Projektgesellschaft mbH
Ostbrandenburg
Puschkinstraße 12b
15236 Frankfurt (Oder)
Telefon: (0335) 60696136
E-Mail: schenk@ihk-projekt.de

• **Sprachförderung für**
• **pädagogische Berufe**

• Olga Leibolt
• Urania Schulhaus GmbH
• Am Moosfenn 1
• 14478 Potsdam
• Telefon: (0331) 8885817
• E-Mail: o.leibolt@urania-schulhaus.de

• **Brückenmaßnahme für**
• **Akademikerinnen und**
• **Akademiker:**
• **Betriebswirtschaft**

• Katrin Mischun
• UP Transfer GmbH an der
• Universität Potsdam
• August-Bebel-Str. 89, Haus 7
• 14482 Potsdam
• Telefon: (0331) 9774608
• E-Mail: katrin.mischun@
up-transfer.de

• **Unterstützung von**
• **Migrantenunternehmen**

• Anne Flath
• Social Impact gGmbH
• Schiffbauergasse 7
• 14467 Potsdam
• Telefon: (0331) 6207944
• Mobil: 0176 16113510
• E-Mail: flath@socialimpact.eu

• **IQ Informationszentrum für**
• **Fachkräfteeinwanderung Süd**
• **und Ost**

• Debora Aust
• DAREconsulting GmbH
• Buschmühlenweg 3
• 15230 Frankfurt (Oder)
• Telefon: (0335) 50088685
• Mobil: 0175 226 4572
• E-Mail: aust@ dareconsulting.de
• Beratungs-HOTLINE:
+49 335 500 88 690

**IQ Informationszentrum für
Fachkräfteeinwanderung
Nord und West**

Sonja Stenzel

IHK-Projektgesellschaft mbH

Ostbrandenburg

Heegermühler Str. 64

16225 Eberswalde

Mobil: 01512 5691388

E-Mail: stenzel@ihk-projekt.de

**Ausländerbehörde -
zuständig für die Durchführung
des beschleunigten
Fachkräfteverfahrens
§81a AufenthG**

Jan Bolduan

Landkreis Dahme-Spreewald

Ordnungsamt

Schulweg 1b

15711 Königs Wusterhausen

Telefon: (03375) 26-2119 o. 2106

E-Mail: fachkraefteeinwanderung@
dahme-spreewald.de

**ZAV - Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung**

Im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) vor allem für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich.

Villemombler Str. 76

53123 Bonn

Telefon: +49 228 713 1313

Servicetelefon:

0800 4 5555 20 (gebührenfrei)

Fax: 0228 713-2701111

E-Mail: zav@arbeitsagentur.de

International Talent Service

Der International Talent Service von der Wirtschaftsförderung Brandenburg unterstützt die Brandenburger Unternehmen dabei, Fachkräfte aus Nicht-EU Drittstaaten sowie internationale Studierende in Brandenburg als Fachkräfte zu gewinnen. Kern des International Talent Service ist die Erstberatung der Firmen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Christian Neumann

Team WFBB

Arbeit - Fachkräfte & Qualifizierung

Babelsberger Straße 21

14473 Potsdam

Telefon: (0331) 70 44 57-28

E-Mail: Christian.Neumann@wfbb.de

8

Quellen

1. Allgemeine Verwaltungsvorschrift des BMI zum Aufenthaltsgesetz, <http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/pdf/BMI-MI3-20091026-SF-A001.pdf>, Stand: 20.07.2020
2. Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307)
3. Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung (BGBl. I 2019, S. 1021)
4. Ausländerrecht: AuslR, Gesetzestext (34. Aufl., München: dtv Verlag 2019)
5. Bergmann / Dienelt, Ausländerrecht: Kommentar (12. Aufl., München: C.H.Beck 2018)
6. BQ-Portal, <https://www.bq-portal.de/>

7. Claudius Voigt, Arbeitshilfe: Soziale Rechte für Flüchtlinge (3. Aufl., Münster: Der Paritätische Gesamtverband e.V. 2019)
8. Claudius Voigt, Arbeitshilfe: Zugang zum SGB II und zur Erwerbstätigkeit für drittstaatsangehörige Ausländerinnen und Ausländer, https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Zugang_SGB_II_und_Arbeitsmarkt.pdf, Stand: 20. Juli 2020
9. Fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit zu Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung, BA Zentrale, 5758, GR 23, <https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/arbeitsmigration/FW-FEG.pdf>, Stand: 20.07.2020
10. Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, <https://www.netzwerk-iq.de/>
11. Klaus / Mävers / Offer, Das neue Fachkräfteeinwanderungsrecht (München: C.H.Beck 2020)
12. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), <https://www.kofa.de/>
13. Make it in Germany: Das Informationsportal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland, <https://www.make-it-in-germany.com>
14. NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/>

Links aus der Broschüre

- 01 <https://anabin.kmk.org>
- 02 <https://www.erkennung-in-deutschland.de>
- 03 <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/reglementierteBerufe0>
- 04 https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/feg-anwendungshinweise-anlagen/anlage2.pdf?__blob=publicationFile&v=5
- 05 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:292:0031:0047:DE:PDF>
- 06 https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/feg-anwendungshinweise-anlagen/anlage6.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- 07 https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/feg-anwendungshinweise-anlagen/anlage4.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- 08 https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/feg-anwendungshinweise-anlagen/anlage3.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Abkürzungen in alphabetischer Reihenfolge

ABH	Ausländerbehörde	etc.	et cetera
Abs.	Absatz	EU	Europäische Union
AufenthG	Aufenthaltsgesetz	ggf.	gegebenenfalls
Azubi	Auszubildende	ICT-Karte	Intra-Corporate-Transfer-Karte
BA	Bundesagentur für Arbeit	inkl.	inklusive
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	IT	Information Technology
BeschV	Beschäftigungsverordnung	KFZ	Kraftfahrzeug
BWL	Betriebswirtschaftslehre	max.	maximal
bzw.	beziehungsweise	SGB	Sozialgesetzbuch
		z. B.	zum Beispiel

