



AUSSEREUROPÄISCHE FACHKRÄFTE ERFOLGREICH FÜR DIE WIRTSCHAFT GEWINNEN

Ein Praxisleitfaden für Unternehmen

AUSSEREUROPÄISCHE FACHKRÄFTE ERFOLGREICH FÜR DIE WIRTSCHAFT GEWINNEN

Ein Praxisleitfaden für Unternehmen

Inhalt

Einleitung	4
1 Potenziale außereuropäischer Fachkräfte in Deutschland erkennen und nutzen	7
Ausländische Hochschulabsolventinnen und -absolventen einstellen	7
Ausländische Abschlüsse anerkennen lassen – qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen	10
Verbesserte Möglichkeiten zur Beschäftigung von Flüchtlingen nutzen	14
Potenziale von Flüchtlingen für die berufliche Ausbildung erschließen	19
2 Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im außereuropäischen Ausland finden	21
a) Wege nach Deutschland – Rahmenbedingungen für die Rekrutierung von Fachkräften	21
Akademikerinnen und Akademiker gewinnen – „Blaue Karte EU“ und Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte	22
Verbesserte Rahmenbedingungen für die Beschäftigung in Mangelberufen nutzen	24
Absolventinnen und Absolventen deutscher Auslandsschulen – Sprachkenntnisse inklusive	26
Familienangehörige als wichtigen Aspekt der Fachkräftegewinnung berücksichtigen	28
Möglichkeiten konzerninterner Entsendung nutzen	31

b) Interkulturelle Rekrutierungsansätze und Informations- und Unterstützungsangebote	33
Informations- und Unterstützungsangebote	35
Serviceanbieter für die Personalvermittlung und Beispiele von Rekrutierungsprojekten.	37
3 Gewonnene Fachkräfte unterstützen und binden	39
Willkommenskultur im Unternehmen etablieren	39
Vermittlung und Förderung von Sprachkursen	40
4 Überblick zu den Zuwanderungsmöglichkeiten	41
5 BDA aktiv – weitere Informationen für Arbeitgeber	45
6 Nützliche Links und Informationen auf einen Blick	47

Einleitung

Immer mehr Unternehmen haben Probleme, offene Stellen für qualifizierte Fachkräfte zu besetzen, müssen teilweise lange Besetzungszeiten in Kauf nehmen oder sogar Aufträge ablehnen. Daran ändert auch die hohe Zahl an Flüchtlingen nichts, die derzeit nach Deutschland kommen. Diese können aufgrund in der Regel fehlender für den Arbeitsmarkt verwertbarer Qualifikationen zumindest kurzfristig kaum einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Daher sind die Unternehmen in Deutschland trotz hoher Flüchtlingszahlen und auch bei einer besseren Ausschöpfung inländischer Potenziale vor allem von Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslosen, Älteren und Menschen mit Behinderung auch auf die gezielte Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen.

Für Unternehmen, die trotz intensiver Personalsuche in der Region und bundesweit keine geeigneten Bewerberin oder Bewerber finden, sind auch die gezielte Ansprache und Entwicklung von Fachkräften aus dem Ausland wichtige Kanäle, um ihren Fachkräftebedarf

zu decken. Untersuchungen im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums zeigen, dass bereits jeder zehnte Betrieb Fachkräfte im Ausland rekrutiert, bei großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist es sogar fast ein Viertel.¹ Gerade kleine und mittelständische Unternehmen, die es im Wettbewerb mit den größeren Unternehmen um die besten Köpfe oft schwer haben, ziehen aber bisher eine Rekrutierung ausländischer Fachkräfte deutlich seltener in Betracht.

Im Fokus der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte steht bisher der europäische Binnenmarkt, weil dank Arbeitnehmerfreizügigkeit die Ausbildung und Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Europäischen Union (EU) deutlich einfacher sind als von Bewerberinnen und Bewerbern aus sog. Drittstaaten. Dies sind Staaten außerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz. Durch richtige

¹ Monitor „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, Bundesarbeitsministerium, 2014.

Reformen im Zuwanderungs- und Anerkennungsrecht in den letzten Jahren sind aber auch die Gewinnung und der Einsatz von Fachkräften aus dem außereuropäischen Ausland erleichtert worden.

Die vorliegende Broschüre soll Unternehmen bei der Rekrutierung außereuropäischer Fachkräfte unterstützen, indem sie relevante Informationsangebote bündelt und auf weiterführende Informations- und Beratungsangebote verweist. Im Fokus stehen dabei zum einen Möglichkeiten der Ansprache und Gewinnung von (potenziellen) außereuropäischen Fachkräften, die bereits in Deutschland leben. Dazu zählen neben ausländischen Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen auch Menschen, die als Flüchtlinge im Zuge der humanitären Zuwanderung nach Deutschland gekommen sind, und ausländische Fachkräfte, bei denen mittels einer Sichtbarmachung und Anerkennung bisher nicht transparenter beruflicher Qualifikationen Potenziale besser genutzt und entwickelt werden können. Zum anderen werden Rahmenbedingungen und

Unterstützungsmöglichkeiten bei der Personalgewinnung im außereuropäischen Ausland aufgezeigt.

Die Informationen und Empfehlungen beziehen sich auf die zum Zeitpunkt der Drucklegung (Mai 2016) aktuelle Rechtslage. Trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren zeigen die Erfahrungen der Unternehmen, dass in der täglichen Praxis noch verschiedene Hemmnisse bestehen, die die Rekrutierung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland erschweren. Daher setzt sich die BDA für weitere Verbesserungen ein. Insbesondere fehlende Sprachkenntnisse, ein komplexes und wenig transparentes Anerkennungsverfahren und noch bestehende Lücken im Zuwanderungsrecht bzw. Defizite bei der Umsetzung der Zuwanderungsregelungen sind fortbestehende Hürden.



1

Potenziale außereuropäischer Fachkräfte in Deutschland erkennen und nutzen

Ausländische Hochschulabsolventinnen und -absolventen einstellen

Deutschland ist mit derzeit rd. 300.000 internationalen Studierenden nach den USA und Großbritannien das drittbeliebteste Land für junge Menschen aus dem Ausland. Problematisch ist jedoch, dass vier von zehn internationalen Studierenden ihr Studium abbrechen² und von den Absolventinnen und Absolventen nur rd. die Hälfte in Deutschland verbleibt und hier eine Beschäftigung aufnimmt³. Dabei sind internationale Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen ideale Fachkräfte, denn sie verfügen über einen anerkannten Hochschulabschluss, Sprachkenntnisse, sind weitgehend sozial integriert und viele von ihnen möchten nach ihrem Abschluss auch gern in Deutschland bleiben. Hier sind die Hochschulen gefragt, die Abbrecherquoten durch eine bessere Beratung und Betreuung zu senken.

Aber auch Unternehmen können sich engagieren: Anlaufstellen für Arbeitgeber, die sich für die Einstellung ausländischer Absolventinnen und Absolventen interessieren, sind z. B. die Career Center und die Akademischen Auslandsämter der Hochschulen. Die Career Center unterstützen Studierende beim Übergang von der Hochschule in den Beruf und können bei der Rekrutierung unterstützen. Akademische Auslandsämter bzw. International Offices bieten Beratungs- und Betreuungsangebote für ausländische Studierende an und pflegen deshalb enge Kontakte zu dieser Gruppe von Studierenden. Darüber hinaus gibt es häufig auch in den Fakultäten bzw. Fachbereichen Auslandsbeauftragte, die bei der Rekrutierung von ausländischen Studienabsolventinnen und -absolventen helfen können.

² Heublein, U., et al.: Die Entwicklung der Studienabbruchquote an den deutschen Hochschulen. Forum Hochschule 4/2014.

³ Alichniewicz, J., Geis, W.: Zuwanderung über die Hochschule. IW-Trends 4/2013.



INFO

Ansprechpartner für Arbeitgeber

www.csnd.de

Das Career Service Netzwerk Deutschland ist ein Zusammenschluss von Career Centern und bietet den Zugriff auf die Kontaktdaten von vielen Career Centern an den Hochschulen, die Studierende beim Übergang von der Hochschule in den Beruf unterstützen.

www.daad.de > Infos für Ausländer > 10 Schritte in Deutschland > Start an der Hochschule > Der erste Ansprechpartner

Hier finden sich die Kontaktdaten der Akademischen Auslandsämter aller deutschen Hochschulen. Die Auslandsämter sind für die Betreuung und Beratung von ausländischen Studierenden zuständig und helfen auch bei der Jobsuche in Deutschland.

An vielen deutschen Hochschulen kümmern sich auch Ausländerreferate, häufig von studentischer Seite organisiert, um die Belange ausländischer Studierender. Die Ansprache dieser Referate ist eine gute Möglichkeit, mit ausländischen Studierenden in Kontakt zu treten. Auch Recruiting-Messen der Hochschulen bieten die Chance, mit ausländischen Studierenden Verbindungen zu knüpfen. Zudem sind Praktika eine gute

Möglichkeit, schon während des Studiums auch ausländische Studierende deutscher Hochschulen kennen zu lernen und an ein Unternehmen zu binden.

Außerdem gelten für Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen bestimmte zugewanderungsrechtliche Erleichterungen.



FAKTEN

Regelungen zur Beschäftigung ausländischer Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen

- Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums können Absolventinnen und Absolventen bis zu 18 Monate in Deutschland bleiben, um einen Arbeitsplatz zu finden. In dieser Zeit dürfen sie ohne Einschränkungen arbeiten.
- Eine Beschäftigung ist bereits während des Studiums möglich, mit einem Umfang von 120 ganzen bzw. 240 halben Tagen im Jahr.
- Eine „Blaue Karte EU“ kann leichter erteilt werden: Ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen erhalten eine „Blaue Karte EU“ für einen Mangelberuf auch ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA), sofern ein Mindestgehalt von 38.688 € brutto pro Jahr (2016) erreicht wird. Sonst kann eine „Blaue Karte EU“ erst bei einem Gehalt von 49.600 € brutto (2016) ohne Zustimmung der BA erteilt werden, sofern kein Mangelberuf vorliegt.

www.bamf.de > Infothek > Fragen und Antworten > Blaue Karte EU

Ausländische Abschlüsse anerkennen lassen – qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen

Mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im April 2012 haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen deutlich verbessert. Durch eine Anerkennung und Sichtbarmachung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen kann das vorhandene Know-how der (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser erschlossen und für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden.

Bei einem Anerkennungsverfahren wird die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit dem jeweiligen deutschen Referenzberuf geprüft. Während die Feststellung der Gleichwertigkeit bei sog. reglementierten Berufen (z.B. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in oder Rechtsanwalt/Rechtsanwältin) eine Voraussetzung für die Ausübung der entsprechenden Tätigkeit ist, ist ein Anerkennungsverfahren im Bereich der dualen Ausbildungsberufe nicht zwingend erforderlich. Bei diesen sog. nicht reglementierten Berufen kann die Bewerbung und damit Einstellung direkt erfolgen. Hier kann der Anerkennungsbescheid einer teilweisen Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf allerdings als Instrument dienen, um bereits erworbene Qualifikationen transparent zu machen.

Der Anerkennungsbescheid kann Arbeitgebern also helfen, Fähigkeiten und Kenntnisse von Bewerberinnen und Bewerbern besser einzuschätzen. Gleichzeitig bietet ein Anerkennungsverfahren die Möglichkeit, verborgene Potenziale in der eigenen Belegschaft zu entdecken und vorhandene Kompetenzen besser zu nutzen. Da der Anerkennungsbescheid nicht nur über die durch den ausländischen Berufsabschluss erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse informiert, sondern auch die wesentlichen Unterschiede zum deutschen Referenzberuf auflistet, kann er zudem als Ausgangspunkt für passgenaue Nachqualifizierungen im Rahmen der Personalentwicklung dienen.

Arbeitgeber können ihre (künftigen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Schritten des Anerkennungsverfahrens unterstützen. Dies steigert die Attraktivität des eigenen Unternehmens und bindet die Beschäftigten entsprechend.

Beratungsangebote

Zur Klärung allgemeiner Fragestellungen zum Anerkennungsverfahren bietet sich eine Beratung durch die Erstanlaufstellen des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) oder die Telefonhotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ an. Auch Informationsportale wie „Anerkennung in Deutschland“ und das BQ-Portal (das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen) bündeln wichtige Informationen zum Anerkennungsverfahren. Auf dem sog. BQ-Portal (www.bq-portal.de) finden sich zudem Länder- und Berufsprofile, die Arbeitgebern

bei einer ersten Einschätzung eines ausländischen Berufsabschlusses helfen. Bei Fragen zur Anerkennung von IHK- bzw. Handwerksberufen sind die richtigen Ansprechpartner die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) oder die jeweilige Leitkammer des Handwerks.

Aufenthaltstitel zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 17a AufenthG)

Der im Jahr 2015 neu eingeführte § 17a AufenthG ermöglicht, dass Drittstaatsangehörige mit entsprechenden Vorqualifikationen für bis zu 18 Monate nach Deutschland einreisen können, um eine Bildungsmaßnahme zu absolvieren und durch eine sich daran anschließende Prüfung ihre im Ausland bereits erworbenen beruflichen Abschlüsse anerkennen zu lassen. Sofern die Bildungsmaßnahme überwiegend betrieblich durchgeführt wird, erfolgt die erforderliche Zustimmung der BA ohne Vorrangprüfung. Gleiches gilt für die Ausübung einer Beschäftigung, die in einem engen Zusammenhang mit dem Beruf steht, für den die Gleichwertigkeit oder Berufszulassung beantragt wurde, und wenn darüber hinaus ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt.

Für das Ablegen einer für die Anerkennung als Anpassungsmaßnahme erforderlichen Prüfung (Kenntnis- oder Eignungsprüfung) kann ein Aufenthaltstitel erteilt werden, sofern eine Einstellungszusage im Falle des Bestehens der Prüfung vorliegt. Dieser Aufenthaltstitel berechtigt nicht zur Erwerbstätigkeit und zur Arbeitsplatzsuche. Nach der Anerkennung besteht die Möglichkeit, zur Suche nach einem den beruflichen Qualifikationen

entsprechenden Arbeitsplatz für bis zu ein Jahr im Land zu bleiben. In dieser Zeit ist die Person zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt.

Die zuständige Stelle lässt sich über den „Anerkennungsfinder“ auf dem Portal „Anerkennung in Deutschland“ ermitteln (www.anererkennung-in-deutschland.de > **Anerkennungsfinder**).



INFO

Informationsangebote und Ansprechpartner für Arbeitgeber

- Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“: www.netzwerk-iq.de
- Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“: +49 30 1815-1111 (Mo–Fr von 9–15 Uhr)
- Anerkennung in Deutschland: www.anererkennung-in-deutschland.de
- BQ-Portal (Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen): www.bq-portal.de
- Informationssystem zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse: www.anabin.de
- IHK FOSA: www.ihk-fosa.de
- Leitkammersystem der Handwerkskammern
- Portal für internationale Fachkräfte: www.make-it-in-germany.com

Antragstellung

Um ein Anerkennungsverfahren einzuleiten, muss bei der zuständigen Stelle ein Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung gestellt werden. Beim Ausfüllen des Antragsformulars und der Zusammenstellung der einzureichenden Unterlagen können Arbeitgeber ihre (künftige) Fachkraft unterstützen. Eine Checkliste zu den einzureichenden Unterlagen ist auf dem BQ-Portal verfügbar. Grundsätzlich gilt: Alle vorhandenen Unterlagen, die der zuständigen Stelle bei der Bewertung der ausländischen Qualifikation helfen können (z. B. Stundenpläne, Fächerauflistungen), sollten in deutscher Sprache zusammen mit dem Antrag eingereicht werden. Dies kann sich positiv auf Dauer und Kosten des Anerkennungsverfahrens auswirken.



INFO

Checkliste einzureichender Unterlagen

www.bq-portal.de > Für Unternehmen > Das Anerkennungsverfahren – Als Unternehmen begleiten und profitieren > Das Anerkennungsverfahren – Wie funktioniert es? > Wer kann eine Gleichwertigkeitsüberprüfung beantragen?

Qualifikationsanalyse

Sofern die (zukünftigen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die erforderlichen Unterlagen nicht oder nur teilweise vorlegen können oder Zweifel an Inhalt oder Richtigkeit der Unterlagen nicht ausgeräumt werden können, kann eine Qualifikationsanalyse zur Sichtbarmachung der erworbenen Qualifikationen durchgeführt werden.⁴ Möglich sind hierbei Arbeitsproben, Fachgespräche, praktische und theoretische Prüfungen. Der Umfang wird einzelfallbezogen ermittelt. Die Qualifikationsanalyse mündet nach erfolgreich festgestellten Qualifikationen in die Gleichwertigkeitsprüfung.

Gleichwertigkeitsprüfung und Anerkennungsbescheid

Sobald alle erforderlichen Unterlagen vorliegen, hat die zuständige Stelle drei Monate Zeit für die Gleichwertigkeitsprüfung des ausländischen Berufsabschlusses. Wenn keine wesentlichen Unterschiede zum deutschen Referenzberuf bestehen, bescheinigt der Anerkennungsbescheid eine volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses. Im Falle einer teilweisen Gleichwertigkeit enthält der Anerkennungsbescheid Angaben zu den mit der ausländischen Berufsqualifikation erworbenen Kompetenzen sowie wesentlichen Unterschieden zum deutschen Referenzberuf.

⁴ § 14 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) bzw. § 50b Abs. 4 Handwerksordnung (HwO).

Anpassungsmaßnahme

Bei reglementierten Berufen müssen bei der Feststellung einer nur teilweisen Gleichwertigkeit die wesentlichen Unterschiede durch eine von der zuständigen Stelle festgelegte Anpassungsmaßnahme ausgeglichen werden. In Betracht kommt ein Anpassungslehrgang und/oder eine Prüfung (Eignungsprüfung oder bei Drittstaatsabschlüssen eine Kenntnisprüfung). Bei nicht reglementierten Berufen kann freiwillig eine gezielte Anpassungsmaßnahme absolviert werden, um eine volle Gleichwertigkeit zu erreichen. Zur Wahl einer geeigneten Anpassungsmaßnahme beraten die zuständige Stelle und die Arbeitsagentur. Informationen zu Weiterbildungsangeboten finden sich zudem auf dem Portal KURSNET der BA (www.kursnet.arbeitsagentur.de).

Kosten und Fördermöglichkeiten

Neben einer Begleitung im Verfahren können Arbeitgeber ihre (künftige) Fachkraft durch eine Beteiligung an den Kosten des Anerkennungsverfahrens oder Hinweise zu Fördermöglichkeiten unterstützen. Die Kosten für die Gleichwertigkeitsprüfung richten sich nach der Gebührenordnung der zuständigen Stelle und hängen u. a. vom konkreten Aufwand und dem jeweiligen Referenzberuf ab. So beträgt der Gebührenrahmen bei den Handwerkskammern und der IHK FOA 100 bis 600 €. Bei reglementierten Berufen besteht eine größere, nicht einheitlich geregelte Gebührenspannweite. Dazu können bei einer nur teilweisen Anerkennung die sog. indirekten Kosten bei Durchführung einer

Anpassungsmaßnahme kommen, die je nach Umfang und Aufwand variieren und insbesondere bei den reglementierten Berufen durchaus auch im vierstelligen Bereich liegen können. Da es sich um Einzelfallentscheidungen handelt, lohnt es sich, bei der zuständigen Stelle nach den „indirekten“ Kosten zu fragen. Zu den Antragsgebühren kommen Kosten für die einzureichenden Unterlagen (z. B. Beglaubigungen, Übersetzungen) sowie ggf. Kosten für eine anfangs durchzuführende Qualifikationsanalyse.



INFO

Informationen zu den Fördermöglichkeiten in den Bereichen Anerkennungsverfahren und Anpassungsqualifizierung:

www.bq-portal.de > Für Unternehmen > Fördermöglichkeiten

Verbesserte Möglichkeiten zur Beschäftigung von Flüchtlingen nutzen

Deutschland ist eines der Länder, das die meisten Asylbewerber aufnimmt. Allein im Jahr 2015 wurden über 1 Mio. Zugänge von Asylbewerberinnen und -bewerbern im sog. EASY-System des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) registriert.⁵ Viele dieser Menschen, die vor Krieg und Vertreibung Zuflucht in Deutschland suchen, werden längerfristig oder sogar für immer in Deutschland bleiben.

Flüchtlinge, deren Asylantrag anerkannt wurde und die eine Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erhalten, dürfen jede Beschäftigung annehmen. Hier müssen bei der Ausbildung und Beschäftigung keine besonderen Bestimmungen beachtet werden.

Ende des Jahres 2014 wurde auch der Zugang für Asylbewerberinnen und -bewerber, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, und für sog. Geduldete⁶ zum Arbeitsmarkt gesetzlich erleichtert. Asylbewerberinnen und -bewerber und Geduldete können grundsätzlich ab dem dritten Monat des Aufenthalts in Deutschland beschäftigt

werden. Voraussetzung ist, dass sie nicht mehr in der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, da in diesen Fällen keine Erwerbstätigkeit erlaubt ist.

Menschen aus einem sog. sicheren Herkunftsstaat, die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, darf während des Asylverfahrens die Ausübung einer Beschäftigung nicht erlaubt werden. Auch Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten dürfen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, wenn ihr nach dem 31. August 2015 gestellter Antrag abgelehnt wurde. Sichere Herkunftsländer sind neben den EU-Mitgliedstaaten Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien. Am 3. Februar 2016 hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf beschlossen, nach dem auch Marokko, Algerien und Tunesien als sichere Herkunftsstaaten eingestuft werden.

Die Aufnahme einer Beschäftigung bedarf bei Asylbewerberinnen und -bewerbern und Geduldeten in der Regel der Zustimmung der BA (§ 32 BeschV). Diese beinhaltet sowohl die Prüfung, ob bevorrechtigte inländische oder freizügigkeitsberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung stehen (sog. Vorrangprüfung), als auch die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen.

⁵ Bundesinnenministerium, Pressemitteilung vom 5. November 2015.

⁶ Geduldete sind Menschen, deren Asylantrag abgelehnt wurde. Sie sind grundsätzlich ausreisepflichtig. Aus verschiedenen Gründen tatsächlicher oder rechtlicher Art wird aber von einer Abschiebung abgesehen.

Eine Beschäftigung **ohne** Vorrangprüfung ist spätestens nach sechs Monaten möglich, wenn eine Asylbewerberin bzw. ein Asylbewerber oder eine Geduldete bzw. ein Geduldeter (§ 32 Abs. 5 BeschV)

- einen anerkannten oder mit einem deutschen Abschluss vergleichbaren Hochschulabschluss in einem Mangelberuf nach der einmal jährlich aktualisierten sog. Positivliste der BA⁷ besitzt und die Voraussetzungen für eine „Blaue Karte EU“ erfüllt oder
- einen ausländischen anerkannten Ausbildungsabschluss in einem Mangelberuf besitzt oder
- an einer Maßnahme zur Berufserkennung teilnimmt, d. h. eine befristete praktische Tätigkeit ausübt, die für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses oder für die Befugnis zur Berufsausübung in einem reglementierten Beruf erforderlich ist.

Diese Lockerung der Vorrangprüfung ist zunächst auf drei Jahre befristet (bis 10. November 2017). Eine Verlängerung kann unter Berücksichtigung der künftigen Arbeitsmarktsituation erfolgen.

In den oben genannten Fällen ist auch eine Beschäftigung in der Zeitarbeit zulässig. Ansonsten ist eine Beschäftigung in der Zeitarbeit nur nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten möglich.

FAKTEN

Regelungen zur Beschäftigung von Asylbewerberinnen und -bewerbern sowie Geduldeten

- Erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Vorrangprüfung nach 15 Monaten Aufenthalt
- Hochqualifizierte und Fachkräfte in Mangelberufen haben bereits nach drei Monaten Aufenthalt Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Vorrangprüfung.

Weitere Informationen finden Sie in der Handreichung „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ für Arbeitgeber, die gemeinsam von der BA, dem BAMF und der BDA erarbeitet wurde (Bezug über den örtlichen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit oder online unter **www.arbeitgeber.de** > **Publikationen**).

Weitere Auskünfte erteilen die regionalen Arbeitserlaubnisteams der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung: **www.zav.de** > **Arbeitsmarktzulassung**,
Tel.: +49 228 713-2000

⁷ Die jeweils aktuelle Positivliste finden Sie unter: www.arbeitsagentur.de > Arbeitsmarktzulassung > Positivliste/Whitelist.



INFO

Ansprechpartner für Arbeitgeber

- der örtliche Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit
- die Landesnetzwerke des bundesweiten Förderprogramms „Integration und Qualifizierung (IQ)“
- die Netzwerke des „ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“

**www.esf.de > Förderperiode 2014 bis 2020 >
Förderschwerpunkte > ESF-Integrationsrichtlinie Bund**



PRAXIS-
BEISPIEL

IdA „Integration durch Ausbildung und Arbeit“

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (vbw), die bayerische Staatsregierung und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit haben das Programm IdA „Integration durch Ausbildung und Arbeit“ ins Leben gerufen. Mit einer Vielzahl an Projekten und Maßnahmen werden Flüchtlinge, Asylbewerberinnen und -bewerber mit einer hohen Bleibeperspektive fit für den Arbeitsmarkt gemacht. Bei allen Maßnahmen, die von der Berufsorientierung bis zum Eintritt in den Arbeitsmarkt angesiedelt sind, ist die Sprachförderung ein elementarer und integraler Bestandteil. Die vbw setzt beim IdA-Programm auf die Erfahrungen aus den im Mai 2015 gestarteten Projekten „IdA 120“ und „Perspektive Beruf“ für Asylbewerberinnen und Asylbewerber. Insgesamt investieren die Verbände 6,7 Mio. €.

Im Rahmen von IdA werden mehrere Projekte umgesetzt, wie z. B. „IdA Bayern Turbo“, „Ida 1000“ und „IdA Fachqualifizierung“. Im „IdA Bayern Turbo“ werden jugendliche Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive, die aufgrund ihrer guten Vorbildung für eine Ausbildung in Frage kommen, u.a. mit Sprachförderungen und Praktika kurzfristig für eine Ausbildung vorbereitet. Mit „IdA 1000“ werden 1.000 Flüchtlinge, die bereits eine Ausbildung oder ein Studium absolviert haben, bei der Arbeitsmarktintegration in allen Regierungsbezirken unterstützt. Im „IdA Fachqualifizierung“ erhalten Flüchtlinge, die an einer Teilqualifizierung teilnehmen, neben der Weiterbildung auch eine begleitende Sprachförderung.

www.vbw-bayern.de > ServiceCenter > Flüchtlingsintegration



**PRAXIS-
BEISPIEL****Modellprojekt „Betriebliche Begleitagentur“**

Die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB) und das Land Brandenburg haben im Januar 2016 das Modellprojekt „Betriebliche Begleitagentur“ ins Leben gerufen. Es soll besonders kleine und mittelständische Unternehmen unterstützen, die bereit sind, junge, motivierte Flüchtlinge bis zum Alter von 30 Jahren in Ausbildung oder Beschäftigung zu übernehmen.

Die Betriebliche Begleitagentur ist eine Anlaufstelle, die Unternehmen informiert und Orientierung gibt – bei der Auswahl geeigneter Flüchtlinge für offene Stellen oder beim Führen von Bewerbungsgesprächen. Unterstützungsangebote, etwa Mentoring für betriebliche Akteure und individuelles Coaching, sollen es Betrieben ermöglichen, die vielen Herausforderungen zu bewältigen, die bei der Schaffung von geeigneten betrieblichen Rahmenbedingungen auftreten. Sowohl betriebliche Akteure als auch die jungen Menschen werden in der Startphase im Unternehmen begleitet – nach Bedarf auch darüber hinaus.

www.uvb-online.de

Potenziale von Flüchtlingen für die berufliche Ausbildung erschließen

Unter den Flüchtlingen mit Bleibeperspektive sind viele motivierte junge Menschen, die grundsätzlich für eine berufliche Ausbildung in Frage kommen. Über die Hälfte der Flüchtlinge sind unter 25 Jahre.⁸ Wurde ihr Asylantrag angenommen und haben sie eine Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erhalten, dürfen sie eine Ausbildung ohne Beschränkungen aufnehmen. Aber auch Asylbewerberinnen und -bewerber in einem noch laufenden Verfahren haben nach drei Monaten Aufenthalt grundsätzlich Zugang zu einer Berufsausbildung (§ 32 BeschV). Bei staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufen muss die BA nicht zustimmen. Geduldete ohne Arbeitsverbot können eine Berufsausbildung ab der Erteilung der Duldung beginnen, sofern die Ausländerbehörde dies erlaubt. Die Entscheidung, ob eine Berufsausbildung erlaubt oder versagt wird, obliegt damit ausschließlich den Ausländerbehörden. Der Ausbildungsbetrieb sollte vor Beginn der Ausbildung Kontakt zur Ausländerbehörde vor Ort aufnehmen und sich schriftlich bestätigen lassen, dass diese grundsätzlich bereit ist, die Duldung für die Dauer der Berufsausbildung zu erteilen bzw. zu verlängern, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Dadurch erhalten

Auszubildende und Ausbildungsbetrieb die Sicherheit, dass die Berufsausbildung abgeschlossen werden kann.

Die Ausländerbehörde kann die Duldung für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung zunächst für ein Jahr erteilen. Wenn die Berufsausbildung fort dauert und in einem angemessenen Zeitraum mit einem Abschluss zu rechnen ist, sollen die Ausländerbehörden die Duldung für jeweils ein Jahr verlängern. Hier muss beachtet werden, dass der/die Auszubildende die qualifizierte Berufsausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahrs aufnehmen muss und nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen darf (§ 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG).

Asylbewerberinnen und -bewerber aus sicheren Herkunftsländern dürfen keine Berufsausbildung in Deutschland aufnehmen, wenn sie ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben. Dies gilt auch für Geduldete aus sicheren Herkunftsländern, wenn ihr nach diesem Datum gestellter Asylantrag abgelehnt wurde.

Auch bei der Berufsausbildung von anerkannten Flüchtlingen, Asylberechtigten und Geduldeten gibt es Möglichkeiten einer Förderung durch die Arbeitsagenturen bzw. die Jobcenter.

⁸ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt, Aktuelle Berichte 14/29015.

FAKTEN

Regelungen zur Ausbildung und zu Fördermöglichkeiten bei Flüchtlingen

- **Asylbewerberinnen und -bewerber** können nach drei Monaten Aufenthalt eine Berufsausbildung aufnehmen. Sie haben aber bisher grundsätzlich keinen Zugang zu Fördermöglichkeiten der Berufsausbildung.
- **Geduldete** ohne Arbeitsverbot können eine Berufsausbildung ab der Erteilung der Duldung beginnen, wenn die Ausländerbehörde dies erlaubt. Für den konkreten Ausbildungsplatz muss bei der Ausländerbehörde individuell eine Beschäftigungserlaubnis beantragt werden. Bei staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufen muss die BA nicht zustimmen. Geduldete haben Zugang zu den Instrumenten Berufsausbildungsbeihilfe, ausbildungsbegleitende Hilfen und assistierte Ausbildung nach 15 Monaten Aufenthalt. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen stehen Geduldeten nicht zur Verfügung.
- **Anerkannte Flüchtlinge** haben ohne Einschränkungen Zugang zu allen Förderinstrumenten der Berufsausbildung.
- Das Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein sehr guter Ansatz, um Flüchtlinge an eine Berufsausbildung heranzuführen. Die Zustimmung der BA ist nicht erforderlich. Die Genehmigung der Ausländerbehörde ist hingegen notwendig. Die EQ muss bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden.

Weitere Informationen finden Sie in der Handreichung „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ für Arbeitgeber, die gemeinsam von der BA, dem BAMF und der BDA erarbeitet wurde (Bezug über den örtlichen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit oder online unter www.arbeitgeber.de > **Publikationen bzw. unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Beschäftigung von geflüchteten Menschen**).

2 Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im außereuropäischen Ausland finden

a) Wege nach Deutschland – Rahmenbedingungen für die Rekrutierung von Fachkräften

Mit den Reformen im Zuwanderungsrecht der letzten Jahre und der verbesserten Anerkennung ausländischer Abschlüsse haben sich die Bedingungen insbesondere für die Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern im Rahmen der „Blauen Karte EU“ und von beruflich qualifizierten Fachkräften mit besonders gefragten Qualifikationen mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot in Deutschland deutlich verbessert. Zudem gibt es nun die Möglichkeit für ausländische Akademikerinnen und Akademiker, unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne feste Arbeitsplatzzusage für eine bestimmte Zeit in Deutschland nach einer Beschäftigung zu suchen (vgl. die in Kapitel 4 und ab Seite 41 beschriebenen Zuwanderungsmöglichkeiten und deren jeweilige Voraussetzung). Personen mit deutschem Hochschulabschluss können z.B. für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten unmittelbar nach Studienende in Deutschland bleiben, um nach einer angemessenen Beschäftigung zu suchen.

Bevor eine Einreise nach Deutschland erfolgen kann, muss grundsätzlich zuerst ein Visum bei der zuständigen Auslandsvertretung im Heimatland beantragt werden.⁹ Die Auslandsvertretung beteiligt dann die Ausländerbehörde oder die Bundesagentur für Arbeit, sofern deren Zustimmung für die beantragte Tätigkeit notwendig ist. Personen, die mit einem solchen Visum nach Deutschland eingereist sind, müssen dann rechtzeitig vor Ablauf des Visums einen elektronischen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit bei der Ausländerbehörde beantragen.

⁹ Eine visumsfreie Einreise ist für Bürger sog. privilegierter Staaten möglich (Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, Republik Korea und Vereinigte Staaten von Amerika). Eine Aufenthaltserlaubnis kann dann auch erst nach Einreise beantragt werden.

Akademikerinnen und Akademiker gewinnen – „Blaue Karte EU“ und Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte

Akademikerinnen und Akademiker mit einem deutschen, einem anerkannten ausländischen Hochschulabschluss oder mit einem dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss können ohne Zustimmung der BA beschäftigt werden, wenn es sich um einen Beruf handelt, der einen akademischen Abschluss erfordert, und ein bestimmtes Mindestgehalt gezahlt wird (§ 19a AufenthG, § 2 Abs. 1 Nr. 2 BeschV). Dieses Mindestgehalt wird jährlich angepasst. Wenn die Beschäftigung in einem reglementierten Beruf erfolgt (z. B. Ärzte oder Lehrer), ist in jedem Fall die Anerkennung des

Abschlusses notwendig, um die „Blaue Karte EU“ zu erhalten (siehe „Anerkennung von ausländischen Abschlüssen“).

Zudem können Personen, die einen deutschen, einen anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzen und deren Lebensunterhalt und Krankenversicherungsschutz gesichert ist, eine Aufenthaltserlaubnis zur Suche nach einem angemessenen Arbeitsplatz erhalten (§ 18c AufenthG). Die Aufenthaltserlaubnis kann für bis zu sechs Monate erteilt werden. In dieser Zeit darf keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Diese Aufenthaltserlaubnis kann auch Akademikerinnen und Akademikern erteilt werden, die sich bereits zur Arbeit in Deutschland aufhalten und eine neue Arbeitsstelle suchen.

FAKTEN

Voraussetzungen für die „Blaue Karte EU“

- Nachweis über ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
- Jahresbruttogehalt von mindestens 49.600 € (2016, Grenze wird jährlich angepasst) oder
- ein Abschluss im Bereich der Mangelberufe (Informations- und Kommunikationsspezialisierung, Ingenieurwesen, Mathematik oder Humanmedizin) mit einem Mindestgehalt von 38.688 €/Jahr (2016).



FAKTEN

Voraussetzungen für die Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche

- Nachweis über einen abgeschlossenen Hochschulabschluss
- Nachweis über den gesicherten Lebensunterhalt und Krankenversicherungsschutz

Verbesserte Rahmenbedingungen für die Beschäftigung in Mangelberufen nutzen

Ausländische Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Ausbildung können auf dem deutschen Arbeitsmarkt erleichtert beschäftigt werden, wenn es sich um einen Beruf handelt, in dem nach Erkenntnissen der BA Engpässe bestehen (§ 6 Abs. 2 Nr. 2 BeschV). Diese Berufe sind in der sog. Positivliste aufgelistet, die einmal pro Jahr aktualisiert wird. Darin finden sich u. a. Berufe aus den Bereichen Gesundheit und Pflege sowie Mechatronik und Elektronik.

Um die Qualifikation für die Beschäftigung in einem Engpassberuf nachweisen und diese aufnehmen zu können, muss ein Anerkennungsverfahren der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation eingeleitet werden, das mit einem Bescheid der vollen Gleichwertigkeit mit der deutschen Berufsausbildung endet (vgl. vorstehend beschriebenes Anerkennungsverfahren auf Seite 10). Unter Vorlage des Gleichwertigkeitsbescheids kann dann bei der Auslandsvertretung im Heimatland ein Einreisevisum beantragt werden. Manchmal erfolgt nur eine teilweise Anerkennung des im Ausland erworbenen Abschlusses, wenn



FAKTEN

Voraussetzungen für die Beschäftigung von Fachkräften in Mangelberufen

- Beschäftigung erfolgt in einem Mangelberuf, der in der Positivliste aufgeführt ist (www.zav.de > Zulassung > Positivliste/Whitelist).
- Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Qualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung durch die zuständige Anerkennungsstelle ist erfolgt.
- Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt vor, wenn die Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre beträgt.
- Die Zustimmung der BA wird ohne Vorrangprüfung erteilt.
- Die offene Stelle wurde in der Jobbörse der BA veröffentlicht.

zur Herstellung der vollen Gleichwertigkeit eine vorherige befristete praktische Tätigkeit in Deutschland erforderlich ist. Dann wird ein Aufenthaltstitel ausgestellt, der zur Ausübung dieser praktischen Tätigkeit berechtigt und für den die BA ihre Zustimmung erteilen kann (§ 17a AufenthG).

Die Beschäftigungserlaubnis in einem Engpassberuf erfolgt bei Vorlage der vollen Gleichwertigkeitsbescheinigung ohne Vorrangprüfung. Die offene Stelle muss zum Zeitpunkt der Zustimmung der BA in deren Jobbörse veröffentlicht sein.

Zu beachten:

Für Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien können in den Jahren 2016 bis einschließlich 2020 Zustimmungen der BA zur Ausübung jeder Beschäftigung erteilt werden. Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn der Antrag auf Erteilung des Aufenthaltstitels bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Heimatland gestellt wurde. Die Zustimmung darf nicht erteilt werden, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen hat. Diese Einschränkung gilt jedoch nicht für Personen, die zwischen dem 1. Januar 2015 und dem 24. Oktober 2015 einen Asylantrag gestellt haben und danach unverzüglich ausgereist sind.



INFO

Informationsquellen zur Beschäftigung von ausländischen Fachkräften

- Migrationscheck der BA:
Überprüfung, ob eine Arbeitsaufnahme in Deutschland möglich ist: www.zav.de > **Arbeit > Arbeiten in Deutschland > Migration-Check sowie > Arbeitsmarktzugang**
- Informationen zur „Blauen Karte EU“:
www.bamf.de > **Infothek > Fragen und Antworten > Blaue Karte EU**
www.bmi.de > **Migration und Integration > Arbeitsmigration > Blaue Karte EU**
- Willkommensportal für Deutschland:
www.make-it-in-germany.com
- www.anererkennung-in-deutschland.de > **Arbeiten in Deutschland > Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang > Bürger aus Drittstaaten**
- Merkblatt der BA zur Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland: www.zav.de/arbeitsmarktzulassung

Absolventinnen und Absolventen deutscher Auslandsschulen – Sprachkenntnisse inklusive

Weltweit gibt es 142 deutsche Auslandsschulen und etwa 1.100 weitere Schulen im Ausland, an denen das Deutsche Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz vergeben wird (Stand: Januar 2014).

Deutsche Auslandsschulen ermöglichen nicht nur den Kindern deutscher Expertinnen und Experten die Fortsetzung ihrer Schullaufbahn, sondern sind auch offen für Kinder aus dem jeweiligen Sitzland. An den deutschen Schulen im Ausland können global anerkannte Abschlüsse nach internationalen Standards erzielt werden, wie z. B. das Abitur,

die Deutsche Internationale Abiturprüfung (DIAP) und das Gemischtsprachige International Baccalaureate (GIB). Abschlüsse einer deutschen Auslandsschule berechtigen damit u. a. zur Aufnahme eines Hochschulstudiums oder Beruflichen Bildung in Deutschland. Mit rd. 35.000 Abschluss- und Sprachprüfungen pro Jahr bieten diese Schulen ein durchaus nennenswertes Fachkräftepotenzial für Deutschland.

Im Jahr 2013 haben insgesamt 24.000 (23.734) ausländische Absolventinnen und Absolventen an deutschen Schulen im Ausland eine Berechtigung zum Hochschulstudium in Deutschland erworben; davon will nach eigenen Angaben nur rd. ein Drittel in Deutschland studieren, während die



Mehrheit das Heimatland vorzieht. Diese Zahl lässt sich sicherlich noch steigern. Besonders attraktiv in Deutschland sind die Ingenieur-Studiengänge an Exzellenzuniversitäten sowie die Aussicht auf gute berufliche Chancen im Anschluss und die günstigen Studienbedingungen. Nicht nur die deutsche Sprache, auch die deutsche Kultur und Lebensweise sind den Absolventinnen und

Absolventen vertraut, so dass die Integration sehr erleichtert wird. Auch berufliche Bildung ist an deutschen Auslandsschulen z. T. möglich, es dominieren bislang jedoch die allgemein bildenden Laufbahnen.

Weitere Informationen: Zentralstelle für Auslandsschulwesen (ZfA): www.bva.bund.de > Portale > Themenportal ZfA



FAKTEN

Erleichterte Beschäftigungsmöglichkeiten für Absolventinnen und Absolventen deutscher Auslandsschulen

- Absolventinnen und Absolventen deutscher Auslandsschulen bzw. mit einem anerkannten ausländischen Hochschulabschluss oder einem ausländischen Hochschulabschluss, der mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, bedürfen keiner Zustimmung der BA für die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer entsprechenden Beschäftigung (§ 7 Nr. 1 BeschV).
- Auch für die Ausübung einer Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf ist keine Zustimmung der BA erforderlich. Voraussetzung ist die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation (§ 7 Nr. 2 BeschV).
- Absolventinnen und Absolventen deutscher Auslandsschulen können ohne Zustimmung der BA eine qualifizierte Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufnehmen (§ 7 Nr. 3 BeschV).

Familienangehörige als wichtigen Aspekt der Fachkräftegewinnung berücksichtigen

Für ausländische Fachkräfte ist für die Entscheidung einer Arbeitsaufnahme in Deutschland von zentraler Bedeutung, dass auch die Familie hier leben und arbeiten kann. Dies gilt es bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal im Ausland zu berücksichtigen.

Im Wesentlichen beschränken sich die Möglichkeiten des Familiennachzugs auf die sog. Kernfamilie, d.h. auf minderjährige Kinder sowie die Ehepartner. Während minderjährige Kinder immer mit nach Deutschland ziehen können, gelten für den Ehepartner/die Ehepartnerin bestimmte Regelungen, die es zu beachten gilt. Diese gelten auch für gleichgeschlechtliche eingetragene Lebenspartnerschaften.

FAKTEN

Regelungen zum Nachzug von Familienangehörigen und Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit

Ehepartner/-innen von Fachkräften müssen nach § 30 AufenthG

- im Heimatland einen Aufenthaltstitel zum Zweck des Familiennachzugs bei den deutschen Auslandsvertretungen beantragen,
- vor der Einreise Grundkenntnisse der deutschen Sprache nachweisen (gilt nicht für Ehepartner von Inhabern der „Blauen Karte EU“, von EU-Daueraufenthaltsberechtigten aus anderen Mitgliedstaaten der EU und von Staatsangehörigen bestimmter Staaten (Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland und Vereinigte Staaten von Amerika)).

Weitere Voraussetzungen für den Familiennachzug sind eine Aufenthaltserlaubnis der Person, zu der der Familiennachzug stattfindet (des sog. Stammberechtigten), und ausreichender Wohnraum. Besitzer eines Aufenthaltstitels aus Gründen des Familiennachzugs unterliegen in Bezug auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit keinen Beschränkungen. Allerdings gelten auch hier die Regelungen zur Anerkennung von Berufsabschlüssen und das damit verbundene Recht zur Ausübung von z. B. reglementierten Berufen.



INFO

Informationsquellen zum Familiennachzug für zukünftige Fachkräfte in englischer Sprache

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: www.bamf.de >
Migration to Germany > Working in Germany > Family reunification

Portal für internationale Fachkräfte: www.make-it-in-germany.com >
for qualified professionals > working > opportunities for family members

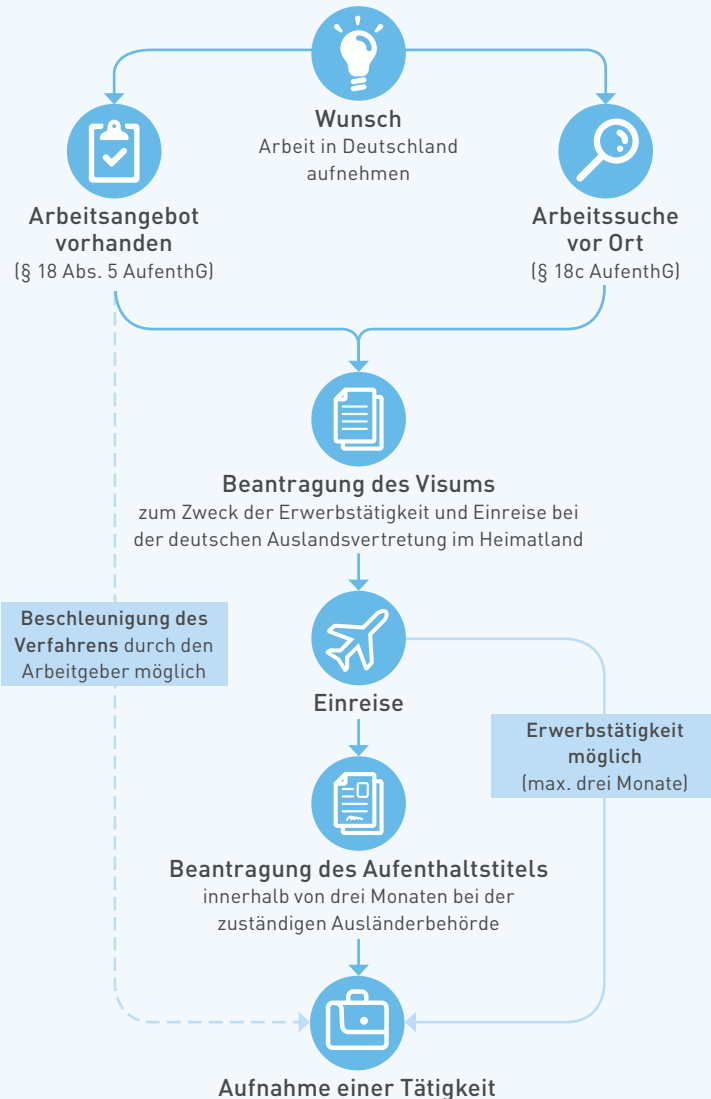
Bundesministerium für Inneres: www.bmi.bund.de >
Migration and Integration > Immigration > Labour migration

AUF
EINEN
BLICK

Die wichtigsten Schritte auf einen Blick

Die Fachkraft muss zunächst ein Visum zum Zweck der Erwerbstätigkeit bei der deutschen Auslandsvertretung im Heimatland beantragen. Mit dem Visum sind die Einreise und die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland möglich. Innerhalb von drei Monaten muss die Fachkraft bei der zuständigen Ausländerbehörde einen Aufenthaltstitel, der die Beschäftigung erlaubt, beantragen. In der Regel bedarf der Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung der Zustimmung der BA. Die Ausländerbehörde holt diese Zustimmung in einem behördeninternen Verfahren ein.

Die Arbeitgeber können das Verfahren beschleunigen, indem sie die Überprüfung der Voraussetzungen schon vor Beantragung des Visums im sog. Vorabprüfungsverfahren bei der BA beantragen. Der Arbeitgeber sollte sich bei der zuständigen Ausländerbehörde informieren, welcher Aufenthaltstitel für die beabsichtigte Tätigkeit beantragt werden muss, um sicherzustellen, dass bereits beim Antrag auf ein Visum die richtige gesetzliche Grundlage benannt wird.



Möglichkeiten konzerninterner Entsendung nutzen

Unternehmen mit Tochterunternehmen bzw. Filialen im Ausland können für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte auch die Möglichkeiten der konzerninternen Entsendung

nutzen. Mittels konzerninterner Entsendungen können die interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Kommunikation und der Zusammenhalt zwischen international kooperierenden Unternehmensteilen gestärkt und nachhaltig genutzt werden.



FAKTEN

Regelungen zum internationalen Personalaustausch im Überblick

Qualifizierte Fachkräfte, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, können im Rahmen des Personalaustauschs innerhalb eines international tätigen Unternehmens oder Konzerns in Deutschland grundsätzlich bis zu drei Jahre tätig werden (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 BeschV).

Der internationale Personalaustausch kann auch im Zusammenhang mit einem Auslandsprojekt stattfinden (§ 10 Abs. 1 Nr. 2). Voraussetzungen sind:

- Die Tätigkeit im inländischen Unternehmensteil ist unbedingt erforderlich zur Vorbereitung eines Auslandsprojekts,
- der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin wird bei der Durchführung des Projekts im Ausland tätig und
- verfügt über eine mit deutschen Facharbeitern vergleichbare Qualifikation und darüber hinaus über besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse.

Die Zustimmung der BA wird in beiden Fällen ohne Vorrangprüfung erteilt.

**AUSBLICK**

Erleichterungen bei konzerninterner Entsendung absehbar

Global tätige Unternehmen können ihr aus Drittstaaten kommendes Schlüsselpersonal künftig einfacher in verschiedenen Unternehmensteilen innerhalb der EU einsetzen. Mit der im Mai 2014 in Kraft getretenen neuen EU-Richtlinie über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (sog. ICT-Richtlinie; ICT = intra-corporate transferees) wird erstmals auf Grundlage eines EU-weit einheitlichen Zulassungsverfahrens die befristete konzerninterne Entsendung von Managerinnen und Managern, Fachkräften und Trainees aus Drittstaaten erleichtert. Zudem soll mit dem durch die ICT-Richtlinie neu geschaffenen Aufenthaltstitel für konzerninternen Entsendete die innereuropäische Mobilität entsandter Beschäftigter (antragsfreie Weiterwanderungsmöglichkeit für 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen) gefördert werden.

Die Regelungsdetails sind für Unternehmen noch offen, da die Arbeiten in Deutschland an der bis Ende November 2016 zu erfolgenden Umsetzung der ICT-Richtlinie erst begonnen haben. Die BDA setzt sich für eine praxisgerechte Umsetzung ein.

b) Interkulturelle Rekrutierungsansätze und Informations- und Unterstützungsangebote

Interkulturelle Rekrutierungsansätze sind wesentliche Erfolgsfaktoren für das Finden und nachhaltige Binden von internationalen Fachkräften. Dazu gehört, Stellen nicht nur auf Deutsch, sondern z. B. auch auf Englisch auszuschreiben und die Anzeigen dann an Multiplikatoren im Ausland wie Auslands-handelskammern, sog. German Centres (www.germancentre.de) oder persönliche Netzwerke weiterzuleiten. Für Unternehmen, die gezielt nach ausländischen Fachkräften suchen und diese für ihr Unternehmen gewinnen möchten, bieten auch internationale Stellenanzeigen in Print- und insbesondere Onlinemedien eine von vielen Möglichkeiten der Personalrekrutierung. Gerade in eher beziehungsorientierten Kulturen wie in Asien oder Afrika spielen aber oft persönliche Kontakte bei der Rekrutierung eine besondere Rolle. Entsprechend kann es sinnvoll sein, z. B. auf bereits vorhandene Netzwerke oder auch auf in diesem Bereich tätige, spezialisierte Beraterinnen und Berater zuzugreifen.

Der Einsatz kultursensibler, auf das Herkunftsland der Bewerberinnen und Bewerber abgestimmter Leitfäden kann Personalverantwortliche dabei unterstützen, Rekrutierungsmaßnahmen kulturspezifisch zu modifizieren. Dies bezieht sich nicht nur auf Kulturunterschiede in der schriftlichen Bewerbung (so werden beispielsweise in einigen lateinamerikanischen Ländern Zeugnisse in der Regel erst nach Aufforderung durch das Unternehmen nachgereicht und sind somit nicht zwingend Bestandteil einer

schriftlichen Bewerbung), sondern auch auf typische Reaktionszeiten, gewünschten Augenkontakt etc. beim Auswahl- bzw. Bewerbungsgespräch. Auch sind z. B. Auswahlverfahren wie ein Assessment-Center in Ländern wie China nicht so gebräuchlich und benötigen daher unter Umständen ein Mehr an Erklärung für die Bewerberinnen und Bewerber. Unternehmen können zudem interne Schulungen anbieten, die die Beschäftigten der Personalabteilung mit eigenen, kulturgeprägten Sichtweisen hinsichtlich der Auswahlprozesse konfrontieren und so unbewusste Verzerrungen auf Seiten der Rekrutierenden („unconscious bias“) verdeutlichen und vermeiden helfen.

Entscheidend sind Aufklärung, die Kommunikation mit Beschäftigten und eine Sensibilisierung für das Thema „Kulturelle Vielfalt“. Trainingsmaßnahmen, aber auch Maßnahmen zur Teambildung können zu dieser Sensibilisierung beitragen. Über positive Vorbilder im Unternehmen (beispielsweise erfolgreiche Führungskräfte mit Migrationshintergrund) kann ebenso ein positiveres Bild von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund entstehen.



PRAXIS-
BEISPIEL



ICUnet.AG

Die ICUnet.AG unterstützt Unternehmen und Organisationen weltweit in der Internationalisierung und ist eine der sechs Preisträgerinnen und Preisträger des Unternehmenswettbewerbs für Willkommenskultur 2015.

ICUnet verfügt über ein interdisziplinäres Expertenteam mit Kompetenz für mehr als 75 Länder und 25 Sprachen und bereitet Fach- und Führungskräfte auf die internationale Zusammenarbeit vor, z. B. durch interkulturelle Beratung, Qualifizierung und Coaching. Um ein internationales Team rekrutieren zu können, musste ICUnet neue Wege in der betrieblichen Personalpolitik gehen. So ist es ein bewusstes Ziel der Verantwortlichen, Asylbewerberinnen und Asylbewerber in Ausbildung zu bringen.

Bestandteil der Integrationsmaßnahmen im Unternehmen sind u. a. Onboarding-Tage für alle neuen Fachkräfte, interne Schulungen oder Mentorenprogramme. In den Blick genommen wird aber auch die ganzheitliche Integration in Deutschland, z. B. durch die Einbindung von Familienangehörigen in Freizeitaktivitäten oder die Unterstützung bei der Suche nach einer Wohnung, einem Sprachkurs, einem Kita-Platz.

www.icunet.ag

Informations- und Unterstützungsangebote

Zahlreiche Onlineangebote informieren zu Möglichkeiten der Personalgewinnung im Ausland, verschiedene Initiativen und Projekte unterstützen Unternehmen auch direkt. So stellt etwa das Willkommensportal „Make it in Germany“ von Bundeswirtschaftsministerium, Bundesarbeitsministerium und der BA Informationen rund um das Thema „Rekrutierung im Ausland“ zur Verfügung. Es ist Teil der Fachkräfteoffensive der Bundesregierung.

Ausführliche, praxisnahe Informationen zur Personalsuche im Ausland stellt zudem das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) zur Verfügung. Es unterstützt insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen bei der Auswahl, Planung und Umsetzung individuell passender Maßnahmen zur Personalarbeit und ist über eine Internetplattform zentraler Ansprechpartner für alle relevanten Fragen rund um das Thema „Fachkräftesicherung“. Nützliche Hinweise rund um die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte bietet auch das aus 16 Landesnetzwerken bestehende „IQ-Netzwerk“.



Hier werden u. a. Qualifizierungsmaßnahmen, Instrumente und Handlungsempfehlungen zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten entwickelt. Das Landesnetzwerk Niedersachsen bietet z. B. ebenfalls weiterführende Tipps und Informationen rund um die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland.

Einige Informationsplattformen und Broschüren geben zudem Hinweise und Tipps, wie Stellenanzeigen für die Personalsuche im Ausland optimal gestaltet werden können, z. B. der Leitfaden „Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen“ des RKW Kompetenzzentrums.



INFO

Weitere Tipps und Hinweise zur Personalgewinnung im Ausland

Willkommensportal „Make it in Germany“: www.make-it-in-germany.com > **Für Unternehmen**

Broschüre „Fachkräfte finden, Rekrutierung aus dem Ausland“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung: www.kofa.de > **Aus der Praxis > Fachkräfte finden > Auslandsrekrutierung > Broschüre „Fachkräfte finden, Rekrutierung aus dem Ausland“**

Leitfaden „Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen“:
www.rkw-kompetenzzentrum.de > **Publikationen > Leitfaden „Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen“**

Informationsplattform „Toolbox Fachkräftesicherung“: www.fachkraefte-toolbox.de/ > **Fachkräfte gewinnen > Internationale Personalsuche**

IQ-Netzwerk Niedersachsen: www.iq-niedersachsen.de > **Fachkräfte einstellen**

Serviceanbieter für die Personalvermittlung und Beispiele von Rekrutierungsprojekten

Unternehmen, die sich bei der Rekrutierung von Fachkräften im Ausland nicht allein auf Stellenanzeigen und eigene Ressourcen verlassen wollen, können gezielt auch Personaldienstleister einbinden, um sie bei der Personalsuche zu unterstützen. Neben spezialisierten privaten Personaldienstleistern hilft z.B. auch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) gemeinsam mit dem Arbeitgeber-Service der BA bei der Besetzung von Stellen, für die sich auf dem bundesweiten Arbeitsmarkt keine Bewerberinnen und Bewerber finden. Die ZAV rekrutiert in ausgewählten Ländern außerhalb der EU Fachkräfte, beispielsweise aus den Bereichen Ingenieurwesen, IT, Technik sowie Humanmedizin und Pflege. Auch Handwerkskammern und Bildungswerke der Wirtschaft haben teilweise spezielle Projekte und Angebote zur Rekrutierung von Fachkräften im Ausland initiiert.

Dienstleistungsangebot der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

- Gezielte Unterstützung bei der Personalsuche im Ausland sowie Organisation und Durchführung von Rekrutierungsveranstaltungen im Aus- und Inland
- Erster Ansprechpartner ist der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit vor Ort: 0800 4 5555 20
- Weiterführende Informationen unter: **www.zav.de > Personalsuche für Deutschland**

Bei Firmen, die im Ausland über Zweigstellen verfügen, bietet sich auch der direkte Kontakt zu Botschaften und Außenhandelskammern an:

- „Wegweiser Deutsche Organisationen im Ausland: Schwerpunkte der Arbeit im Hinblick auf die Fachkräftesicherung“: **www.dihk.de > Themenfelder > Standortpolitik > Arbeitsmarkt/Soziales > Arbeitsmarkt > Service > Zuwanderung von Fachkräften**
- Webseiten der deutschen Botschaften im Ausland: **www.auswaertiges-amt.de > Auswärtiges Amt > Botschaften und Konsulate > Adressen der deutschen Auslandsvertretungen**
- Zugang zur zuständigen Außenhandelskammer: **www.ahk.de**



PRAXIS-
BEISPIEL

„TripleWin“-Projekt

Das „TripleWin-Projekt“ zielt auf eine Rekrutierung von Fachkräften aus den Projektpartnerländern Serbien, Bosnien Herzegowina, den Philippinen und Tunesien ab. Projektpartner sind die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Zu den Angeboten für Unternehmen und potenzielle Fachkräfte gehören z. B. Beratung, passgenaue Vermittlungsvorschläge, sprachliche und fachliche Vorbereitung im Herkunftsland oder Integrationsbegleitung und Unterstützung bei der Durchführung des Anerkennungsverfahrens.

www.giz.de



PRAXIS-
BEISPIEL

„Career in BW“

Die Initiative „Career in BW“ des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft unterstützt Unternehmen bei der Suche und Gewinnung von internationalen Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften. Das Angebot reicht von der Analyse des Bedarfs und der Strategieplanung über die Auswahl und Rekrutierung von Fachkräften bis hin zur Einstellung und Bindung an das Unternehmen. Das Projekt steht Unternehmen aus allen Branchen offen.

www.career-in-bw.de

3 Gewonnene Fachkräfte unterstützen und binden

Willkommenskultur im Unternehmen etablieren

Eine gelebte Willkommenskultur im Unternehmen ist ein personalpolitischer Erfolgsfaktor. Beispiele aus den Unternehmen zeigen, dass es bei „Willkommenskultur“ nicht immer um große strukturelle Veränderungen gehen muss, sondern oft kleine Maßnahmen und Gesten genügen, wie beispielsweise die Förderung des interkulturellen Austauschs durch entsprechende Plattformen oder die Beachtung von kulturellen Besonderheiten, etwa bei der Urlaubsplanung. Selbst solche einfachen Initiativen können oft helfen, dass ausländische Fachkräfte sich schneller heimisch und angekommen fühlen.

Weiterhin zählen Mentoring-Programme zu den Klassikern unter den betrieblichen Maßnahmen zur Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen begleiten und unterstützen die oder den Neuen in der Anfangsphase, von der Beratung zu Arbeitsthemen, der Stärkung der Motivation bis hin zum Coaching für berufliche Fortschritte. Diese Hilfen können auch auf außerbetriebliche Bereiche (z. B. Behördengänge oder Wohnungssuche) erweitert werden. Zur Unterstützung von ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Mentoring-Programme besonders geeignet. Den Neankömmlingen fehlt noch

oft der Zugang zu formellen wie informellen Netzwerken. Als Mentorinnen und Mentoren kommen sowohl erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie hauptamtliche Diversity-Managerinnen und -Manager in Frage.

Eine Willkommensmappe kann den Start für ausländische Fachkräfte in Deutschland erleichtern. Eine gut vorbereitete Info-Mappe kann in Ruhe studiert werden und die Inhalte können ohne großen Aufwand individuell an neue Fachkräfte angepasst werden. Die Mappe sollte zur Orientierung in der neuen Wahlheimat dienen und Informationen über das Unternehmen, zu ersten Schritten vor Ort (Einwohnermeldeamt, Banken und Sparkassen, Familienkassen, Führerscheinbüro des zuständigen Landesamts u.a.) und dem Leben in der Region (Wohnungssuche, Kinderbetreuung, ärztliche Versorgung etc.) enthalten.

Weitere Informationen dazu, wie Unternehmen neues Fachpersonal willkommen heißen und in die betrieblichen Strukturen integrieren, hat die BDA im Leitfaden „Willkommenskultur“ unter www.arbeitgeber.de > Publikationen zusammengestellt. Weitere Praxisbeispiele und die Preisträgerprofile des Wettbewerbs zur Willkommenskultur finden Sie unter: www.make-it-in-germany.com > **Für Unternehmen > Willkommenskultur in Unternehmen**



BDA Broschüre: Leitfaden Willkommenskultur

Vermittlung und Förderung von Sprachkursen

Ausreichende grundlegende und berufsspezifische Sprachkenntnisse sind eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Integration von Migrantinnen und Migranten in eine Gesellschaft, aber gerade auch in Betriebsgemeinschaften und Arbeitsprozesse. Grundkenntnisse der deutschen Sprache sind elementar für ein schnelles „Ankommen“, obgleich sich auch in einer zunehmenden Zahl von international aufgestellten Unternehmen Englisch als Unternehmenssprache durchsetzt, was die Einstellung ausländischer Fachkräfte erleichtert. Sprachkenntnisse sind nicht nur nötig, um den beruflichen Anforderungen

gerecht zu werden. Sie sind auch im Alltag unverzichtbar – bei Behördengängen sowie um soziale Kontakte zu knüpfen und damit zu einem dauerhaften Wohlfühlen in Deutschland beizutragen.

Gleichzeitig gilt aber: Unternehmen, die von Anfang an zu hohe Anforderungen an die Deutschkenntnisse ausländischer Bewerberinnen und Bewerber stellen, laufen Gefahr, sich den Blick auf fachliche und soziale Kompetenzen zu verstellen. Es ist daher empfehlenswert und wird von vielen Unternehmen bereits erfolgreich praktiziert, hier unterstützend und fördernd zu wirken. Dabei können selbstverständlich auch außerbetriebliche Angebote der Sprachförderung genutzt werden.



INFO

Bundesweite Angebote zur Sprachförderung

- Integrationskurse des Bundes: Vermittlung von Grundkenntnissen der deutschen Sprache: **www.bamf.de > Willkommen in Deutschland > Deutsch lernen**
- Berufsbezogene Deutschförderung (kostenpflichtig für Beschäftigte): „ESF-BAMF-Kurse“ für Beschäftigte – Info-Hotline: Mo–Fr von 9–12 Uhr +49 221 92426-400

4

Überblick zu den Zuwanderungsmöglichkeiten

Zuwanderungsmöglichkeiten von Drittstaatsangehörigen nach Qualifikationsniveau

Kategorie von Fachkräften	Aufenthaltstitel und Voraussetzungen	Zustimmung der BA
Hochqualifizierte	Visum zur Arbeitsplatzsuche (§ 18c AufenthG) <ul style="list-style-type: none"> deutscher, anerkannter oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss Dauer: sechs Monate auch für Ausländer, die sich bereits zur Arbeit in Deutschland aufhalten und eine neue Stelle suchen 	<ul style="list-style-type: none"> keine Zustimmung der BA erforderlich
	Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte (§ 19 AufenthG) <ul style="list-style-type: none"> für hochqualifizierte Wissenschaftler und Lehrkräfte unbefristeter Aufenthaltstitel 	<ul style="list-style-type: none"> keine Zustimmung der BA erforderlich
	Blaue Karte EU (§ 19a AufenthG) <ul style="list-style-type: none"> deutscher, anerkannter oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss Gehaltsgrenze: 48.400 € (Normalfall) in Mangelberufen: Gehaltsgrenze 37.753 € Niederlassungserlaubnis nach 33 Monaten, bei guten Deutschkenntnissen nach 21 Monaten 	<ul style="list-style-type: none"> keine Zustimmung der BA erforderlich keine Vorrangprüfung

Kategorie von Fachkräften	Aufenthaltstitel und Voraussetzungen	Zustimmung der BA
Hochqualifizierte	<p data-bbox="450 240 1018 336">Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche nach erfolgreichem Studium in Deutschland (§ 16 Abs. 4 AufenthG)</p> <ul data-bbox="450 359 1018 534" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="450 359 1018 422">■ erfolgreicher Abschluss eines Studiums in Deutschland <li data-bbox="450 430 1018 462">■ Dauer: 18 Monate <li data-bbox="450 470 1018 534">■ Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit während der Suchzeit <p data-bbox="450 566 1018 662">Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung von Absolventen deutscher Auslandsschulen (§ 7 BeschV)</p> <ul data-bbox="450 686 1018 774" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="450 686 1018 774">■ anerkannter oder mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss 	<ul data-bbox="1024 240 1441 630" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1024 240 1441 311">■ keine Zustimmung der BA erforderlich <li data-bbox="1024 566 1441 630">■ keine Zustimmung der BA erforderlich
Spezialfall: Forscher	<p data-bbox="450 799 1018 863">Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Forschung (§ 20 AufenthG)</p> <ul data-bbox="450 885 1018 1278" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="450 885 1018 949">■ spezieller Aufenthaltstitel nach der Forscherrichtlinie <li data-bbox="450 957 1018 1053">■ Forschungseinrichtungen werden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anerkannt <li data-bbox="450 1061 1018 1093">■ Daueraufenthalt nach fünf Jahren möglich <li data-bbox="450 1101 1018 1278">■ gilt nicht für Ausländer, die sich in einem EU-Mitgliedland aufhalten, weil sie einen Antrag auf Zuerkennung der Flüchtlings-eigenschaft oder auf Gewährung subsidiären Schutzes gestellt haben, oder sich als Geduldete in einem EU-Mitgliedstaat aufhalten 	<ul data-bbox="1024 799 1441 863" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1024 799 1441 863">■ keine Zustimmung der BA erforderlich

Kategorie von Fachkräften	Aufenthaltstitel und Voraussetzungen	Zustimmung der BA
Beruflich Qualifizierte	<p>Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Beschäftigten (§ 18 Abs. 4 AufenthG i. V. m. BeschV)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ für Ausländer/-innen mit Berufsausbildung in Berufen nach der Positivliste (§ 6 Abs. 2 BeschV) ■ für Führungskräfte, leitende Angestellte und Spezialisten (herausgehobene Position, leitende Angestellte oder Personen mit unternehmensspezifischen Spezialkenntnissen; Hochschulabschluss hier keine Voraussetzung, §§ 3, 4 BeschV) ■ Niederlassungserlaubnis nach fünf Jahren <p>Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche nach erfolgreichem Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung in Deutschland (§ 17 Abs. 3 AufenthG)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung (mindestens zweijährige Ausbildungsdauer) ■ Dauer der Aufenthaltserlaubnis: bis zu einem Jahr ■ Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit während der Suchzeit <p>Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung in einem Ausbildungsberuf von Absolventen deutscher Auslandsschulen (§ 7 BeschV)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ keine Vorrangprüfung für Berufe nach der Positivliste ■ Führungskräfte: keine Zustimmung der BA ■ leitende Angestellte und Spezialisten: keine Vorrangprüfung ■ keine Vorrangprüfung ■ keine Zustimmung der BA erforderlich

Kategorie von Fachkräften	Aufenthaltstitel und Voraussetzungen	Zustimmung der BA
Beruflich Qualifizierte	<p>Aufenthaltserlaubnis zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 17a AufenthG i. V. m. § 8 BeschV)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die zuständige Anerkennungsstelle muss im Anerkennungsbescheid festgestellt haben, dass ein Anpassungslehrgang oder weitere Qualifikationen erforderlich sind. ■ Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer Beschäftigung, die in einem engen Zusammenhang mit dem Beruf steht, für den die Gleichwertigkeit oder Berufszulassung beantragt wurde, und wenn darüber hinaus ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ keine Vorrangprüfung der BA, wenn die Bildungsmaßnahme überwiegend betrieblich durchgeführt wird
Gering Qualifizierte	<p>Aufenthaltserlaubnis für gering qualifizierte/unqualifizierte Beschäftigungen (§ 18 Abs. 3 i. V. m. BeschV)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Au-pair-Beschäftigungen, Freiwilligendienste, Praktika, Saisonbeschäftigungen ■ kein Daueraufenthalt möglich 	<ul style="list-style-type: none"> ■ in der Regel mit Zustimmung der BA
Geduldete	<p>Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung (§ 18a AufenthG)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ nur für Geduldete, die in Deutschland eine Berufsausbildung oder ein Studium absolviert haben oder mit ausländischem Hochschulabschluss zwei Jahre eine angemessene Tätigkeit oder als Fachkraft drei Jahre eine qualifizierte Tätigkeit ausgeübt haben 	<ul style="list-style-type: none"> ■ keine Vorrangprüfung

5 BDA aktiv – weitere Informationen für Arbeitgeber

- Broschüre „Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen“
- Broschüre „Fachkräftemangel bekämpfen – Wettbewerbsfähigkeit sichern – Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland“
- Handreichung für Arbeitgeber „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ von BDA, Bundesagentur für Arbeit und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Broschüre „Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen – Kompetenzen für Wissenschaft und Wirtschaft gewinnen“
- Broschüre „Herausforderungen gemeinsam schultern – Wie die Arbeitsmarktintegration von Schutzsuchenden gelingen kann“ von BDA, BDI und Bundesagentur für Arbeit
- Broschüre „Integration von Flüchtlingen über Praktika – Was Sie als Unternehmen beachten müssen“ von BDA und KOFA

INFO

Die BDA setzt sich gegenüber der Politik für eine Erleichterung der Fachkräftezuwanderung und für geeignete Rahmenbedingungen zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung ein. Einen Überblick über die politischen Forderungen der BDA finden Sie unter: **www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Zuwanderung und Integration.**





Nützliche Links und Informationen auf einen Blick

- www.make-it-in-germany.com
- www.bamf.de
- www.bmi.bund.de
- www.zuwanderung.de
- www.zav.de oder www.arbeitsagentur.de
- www.sachsen.de und www.work-in-bavaria.de sowie weitere Webseiten der einzelnen Bundesländer
- www.netzwerk-iq.de
- www.anerkennung-in-deutschland.de
- www.bq-portal.de
- www.ihk-fosa.de
- www.auswaertiges-amt.de
- www.ahk.de
- www.rkw-kompetenzzentrum.de
- www.kofa.de
- www.nachqualifizierung.de



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1400

F +49 30 2033-1405

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Redaktion:

Alexander Wilhelm

Dr. Carmen Eugenia Bârsan

Georg Brämer

Andrea Dorn

Stand:

Mai 2016

Fotografie:

Titel: PeopleImages | iStockphoto.com

Innenseiten: iordani | shutterstock.com, Troels Graugaard | iStockphoto.com

Christopher Fitcher | iStockphoto.com, Tatommi | iStockphoto.com

PeopleImages | iStockphoto.com, Leonardo Patrizi | iStockphoto.com

Yuri_Arcurs | iStockphoto.com, Squaredpixels | iStockphoto.com

www.arbeitgeber.de