



Die
Bundesregierung

Make it in Germany

Das Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung

Was Arbeitgeber wissen müssen

bundeswirtschaftsministerium.de





Make it in Germany

Das Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

www.make-it-in-germany.com

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE)
Öffentlichkeitsarbeit
10100 Berlin
www.bundeswirtschaftsministerium.de

Stand

Februar 2026

Diese Broschüre wird als Download auf „Make it in Germany“ angeboten.

Gestaltung

PRpetuum GmbH, 81541 München

Bildnachweis

iStock
Hispanolistic / Titel

Shutterstock
One Time / S. 8
OneLineStock / S. 9, 21
Simple Line / S. 13, 17
Lakuku Vector / S. 15, 23
ST Line Art / S. 18
s1mple life / S. 29
abstract.rita / S. 30

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

Inhalt

Vorwort.....	2
1. Beschäftigung ausländischer Fachkräfte in Deutschland – allgemeine Voraussetzungen.....	5
1.1 Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.....	6
1.2 Pflichten des Arbeitgebers bei der Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft.....	7
2. Visum- und Aufenthaltsbestimmungen zur Arbeitsaufnahme in Deutschland.....	9
2.1 Einreisevisum: Allgemeine Erteilungsvoraussetzungen.....	10
2.2 Visum- und Aufenthaltsregelungen für Fachkräfte aus Drittstaaten.....	11
2.2.1 Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung (Berufsausbildung oder Studium).....	11
2.2.2 Die Blaue Karte EU.....	12
2.2.3 Fachkräfte mit berufspraktischen Kenntnissen aus Drittstaaten.....	14
2.2.4 Sonderfall: Beschäftigung von Pflegehilfskräften aus Drittstaaten.....	15
2.2.5 Sonderfall: Beschäftigung von Berufskraftfahrern aus Drittstaaten.....	16
2.2.6 Einreise zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland.....	18
2.2.7 Internationale Studierende und Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen als Fachkräftepotenzial.....	20
2.3 Visum- und Aufenthaltsregelungen für Auszubildende aus Drittstaaten.....	22
2.3.1 Einreise zur Suche eines Ausbildungsplatzes.....	22
2.3.2 Eine Berufsausbildung in Deutschland absolvieren.....	22
2.4 Unternehmensinterne Transfers von Mitarbeitenden.....	24
2.4.1 ICT-Karte für unternehmensinternen Transfer von Mitarbeitenden.....	24
2.4.2 Kurzfristige Mobilität für transferierte Mitarbeitende.....	25
2.4.3 Die Mobiler-ICT-Karte.....	25
2.5 Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.....	26
2.5.1 Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland.....	26
2.5.2 Beschäftigung im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft.....	27
3. Beschleunigtes Fachkräfteverfahren.....	30
3.1 Allgemeine Bestimmungen.....	30
3.2 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und Kosten.....	31
4. Wichtige Begriffe.....	32
5. Wichtige Service- und Anlaufstellen.....	36

Vorwort

Sie benötigen heute oder in naher Zukunft geeignete Fachkräfte, die ihre Kenntnisse und Fähigkeiten engagiert in Ihr Unternehmen einbringen? Für Sie ist bereits spürbar, dass die regionale Verfügbarkeit von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zunehmend sinkt, und Sie planen, auch außerhalb der EU und des EWR nach geeigneten Fachkräften Ausschau zu halten? Dann werden Sie in dieser kurzen Übersicht hilfreiche Informationen über die aktuellen Möglichkeiten finden, ausländische Fachkräfte erfolgreich für Ihr Unternehmen verpflichten zu können.

Fachkräfte aus EU-/EWR-Staaten können Sie aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit problemlos beschäftigen. Ein großes Potenzial findet sich aber auch in Nicht-EU-Ländern, die aus demografischer Sicht ausreichend qualifizierte Fachkräfte vorhalten. Diese Länder finden sich insbesondere in Asien, Nordafrika und Südamerika. Allerdings steht Deutschland in der Anwerbung um die besten Köpfe aus diesen Regionen in Konkurrenz mit anderen bekannten Zielländern, wie beispielsweise Kanada oder Neuseeland. Dieser Wettbewerb ist unter anderem auf geografische, sprachliche oder historisch bedingte Nähe zurückzuführen. Deutschland muss daher besondere Anstrengungen unternehmen, um in diesem Wettbewerb bestehen zu können und als attraktives Zielland zum Arbeiten und Leben wahrgenommen zu werden.

Mit der Weiterentwicklung der **Fachkräfteeinwanderung im Jahr 2023** hat die Bundesregierung neue Rahmenbedingungen geschaffen, die es Fachkräften aus **Drittstaaten** erleichtern, ihren Weg nach Deutschland einzuschlagen. Das Regelungspaket zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung erweitert die bestehenden Regelungen des **Aufenthaltsgesetzes** (AufenthG) und der **Beschäftigungsverordnung** (BeschV). Einige Neuerungen:

- Hochschulabsolventinnen und -absolventen und beruflich qualifizierte Fachkräfte aus **Drittstaaten** können nun in allen nicht-reglementierten qualifizierten Beschäftigungen arbeiten, vorausgesetzt sie haben eine in Deutschland gleichwertige Qualifikation. Dabei entfällt, mit Ausnahme der **reglementierten Berufe**, der fachliche Zusammenhang zwischen Qualifikation und Zielberuf.
- Die Gehaltsschwellen für die **Blaue Karte EU** in Regel- und Mangelberufen sind deutlich abgesenkt. Dies eröffnet vielen Neuzugewanderten eine Perspektive für einen sicheren und langfristigen Aufenthalt mit der Blauen Karte in Deutschland.
- Auch ohne eine in Deutschland anerkannte Qualifikation können ausländische Fachkräfte in nicht-reglementierten Berufen unter weiteren Voraussetzungen beschäftigt werden, wenn genügend Berufserfahrung vorliegt und Gehaltsschwellen berücksichtigt werden.
- Das Anerkennungsverfahren kann nach der Einreise in Deutschland im Rahmen einer **Anerkennungspartnerschaft** mit dem Arbeitgeber durchgeführt werden. Ausländische Bewerberinnen und Bewerber aus **Drittstaaten** können bereits während des Anerkennungsverfahrens im Unternehmen beschäftigt werden.

Dieses Informationsangebot vermittelt Ihnen das rechtliche Wissen, das Sie bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte aus **Drittstaaten** benötigen, insbesondere die geltenden rechtlichen Regelungen. Mit den zusätzlichen Materialien auf www.make-it-in-germany.com (z. B. Checklisten, Grafiken) sind Sie somit bestens darauf vorbereitet, Ihre zukünftigen Mitarbeitenden aus **Drittstaaten** in Ihrem Betrieb begrüßen zu können.

Vorbemerkung: Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ in diesem Leitfaden

Der Begriff „Fachkraft“ bzw. „Fachkräfte“ in dieser Publikation ist nicht mit der gesetzlichen Definition nach § 18 AufenthG gleichzusetzen. Im Nachfolgenden werden die für deutsche Arbeitgeber relevanten Regelungen zur qualifizierten Erwerbsmigration dargestellt. In diesem Kontext umfasst der Begriff „Fachkraft“ folgende Personengruppen:

- Personen mit einer abgeschlossenen akademischen und beruflichen Ausbildung
- Auszubildende und fortgeschrittene Studierende („künftige Fachkräfte“)

- Qualifizierte Personen im Anerkennungsverfahren
- Qualifizierte Personen mit Berufserfahrung

Zudem beziehen sich die Begriffe „ausländische Fachkräfte“ und „ausländische Arbeitskräfte“ in dieser Broschüre auf Personen aus **Drittstaaten**, da das Fachkräfteeinwanderungsgesetz nur für diese Gruppe gilt.

Kontakt:

Die Broschüre wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie durch das Projektteam von „Make it in Germany“ erstellt.

Fragen und Anregungen können Sie an make-it@iwkoeln.de senden.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website www.make-it-in-germany.com.

Wegweiser: Zielgruppenspezifische Informationen zu Einreise und Aufenthalt

Gesuchte Fachkraft	Relevante Regelung	Fundstellen im Leitfaden
Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung (Berufsausbildung oder Studium) – alle Berufe	Qualifizierte Beschäftigung: § 18a, § 18b, § 39 AufenthG	Kapitel 2.2.1
	Blaue Karte EU: § 18g AufenthG	Kapitel 2.2.2
	Arbeitsplatzsuche im Anschluss an Studium oder Berufsausbildung in Deutschland: § 20 AufenthG	Kapitel 2.2.7 Kapitel 2.3.2
	Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse inkl. Anerkennungspartnerschaft: § 16d AufenthG	Kapitel 2.5
	Einreise zur Arbeitsplatzsuche (Chancenkarte): § 20a AufenthG	Kapitel 2.2.6
Fachkräfte mit Berufserfahrung – ausschließlich nicht-reglementierte Berufe	Beschäftigung bei ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen: § 19c Abs. 1 AufenthG i.V. m. § 6 BeschV	Kapitel 2.2.3
Sonderfälle: Berufskraftfahrende und Pflegehilfskräfte	Beschäftigung von Berufskraftfahrenden aus Drittstaaten: § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 24a BeschV	Kapitel 2.2.5
	Beschäftigung von Pflegehilfskräften aus Drittstaaten: § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 22a BeschV	Kapitel 2.2.4
Ausländische Auszubildende	Beschäftigung Auszubildender aus Drittstaaten: § 16a Abs. 1 AufenthG	Kapitel 2.3.2
	Einreise zur Ausbildungsplatzsuche: § 17 Abs. 1 AufenthG	Kapitel 2.3.1
Ausländische Studierende in Deutschland	Beschäftigung während des Studiums in Deutschland: § 16b Abs. 3 AufenthG	Kapitel 2.2.7
	Beschäftigung ohne Studienabschluss als Fachkraft (Zweckwechsel): § 16b Abs. 4 AufenthG	Kapitel 2.2.7
	Wechsel vom Studium in Berufsausbildung: § 16b Abs. 4 AufenthG	Kapitel 2.2.7
Internationaler unternehmensinterner Personaltransfer	ICT-Karte: kurz- und langfristige Mobilität: §§ 19, 19a, 19b AufenthG	Kapitel 2.4

1. Beschäftigung ausländischer Fachkräfte in Deutschland – allgemeine Voraussetzungen

Sie haben eine vakante Stelle ausgeschrieben und möchten diese mit einer Bewerberin oder einem Bewerber aus dem Ausland besetzen? Wenn Sie Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren, müssen Sie im Vorfeld klären, ob eine Anerkennung der ausländischen Qualifikation, ein Visum für die Einreise und eine Erlaubnis für den späteren Aufenthalt in Deutschland erforderlich sind. Entscheidend bei dieser Frage ist die Nationalität Ihrer Bewerberinnen und Bewerber und nicht der aktuelle Wohnort.

Gemäß dem **EU-Freizügigkeitsgesetz** haben Staatsangehörige der EU und des EWR uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Ähnliches gilt für Staatsangehörige der Schweiz. Sie benötigen also für die Arbeitsaufnahme in Deutschland weder ein Visum noch ein Aufenthaltserlaubnis.

Für Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, der Republik Korea, Neuseelands, des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland und der Vereinigten Staaten von Amerika gelten erleichterte Regelungen. Sie können grundsätzlich ohne Visum einreisen und den erforderlichen **Aufenthaltstitel** zur Arbeitsaufnahme nach Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland einholen. Sobald der **Aufenthaltstitel** erteilt wurde, darf die Erwerbstätigkeit aufgenommen werden.



Tipp: Obwohl einige Staatsangehörige von Staaten außerhalb der EU visumfrei einreisen und in Deutschland eine **Aufenthaltserlaubnis** zum Zweck der Erwerbstätigkeit beantragen können, kann es dennoch empfehlenswert sein, das entsprechende Visum bereits im Ausland zu beantragen. In diesem Fall kann die Fachkraft unmittelbar nach Einreise die Erwerbstätigkeit aufnehmen.

Staatsangehörige aller anderen **Drittstaaten** benötigen zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Deutschland grundsätzlich ein Visum zur Einreise und müssen dieses nach der Einreise in eine **Aufenthaltserlaubnis** umwandeln, die es ihnen erlaubt, sich weiterhin in Deutschland aufzuhalten und erwerbstätig zu sein.

Neben den allgemeinen Visabestimmungen und den Regelungen im **Aufenthaltsgesetz** sieht die **Beschäftigungsverordnung** (BeschV) verschiedene Möglichkeiten für die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in bestimmten Berufen wie z. B. Berufskraftfahrende oder Pflegehilfskräfte vor. In der Mehrheit der Fälle muss die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingeholt werden. Dies ist für Sie als Arbeitgeber mit Pflichten verbunden, welche in den folgenden Kapiteln erläutert werden.

1.1 Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

Die Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft oder einer bzw. eines Auszubildenden setzt voraus, dass sie oder er einen **Aufenthaltstitel** z. B. zur Arbeitsaufnahme oder Absolvierung einer Ausbildung besitzt. Für diesen **Aufenthaltstitel** ist in der Regel nach § 39 AufenthG die Zustimmung zur Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nötig. Ausnahmen kann es bei zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder anderen Fällen, die gesondert in einem Gesetz oder in der BeschV festgehalten sind, geben.

Die **Blaue Karte EU** wird ab einer bestimmten Gehaltsgrenze ohne Zustimmung der BA erteilt. Die Zustimmung der BA wird grundsätzlich von der Auslandsvertretung bzw. der Ausländerbehörde in einem elektronischen, rein behördeninternen Verfahren eingeholt. Sie müssen in der Regel nichts veranlassen. Wichtig ist, dass der Auslandsvertretung bzw. der Ausländerbehörde vollständige Unterlagen, insbesondere das vollständig ausgefüllte und unterschriebene Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“, vorgelegt werden.

Die Zustimmung durch die BA ist grundsätzlich sowohl bei der Anstellung einer Fachkraft, die neu zur Arbeitsaufnahme einwandert, als auch bei ausländischen Fachkräften, die bereits erlaubt in Deutschland leben, erforderlich.



Tipp: Bei Fachkräften, die bereits in Deutschland leben und über bestimmte Vorbeschäftigungszeiten oder einen längeren Voraufenthalt verfügen, ist die Zustimmung durch die BA in der Regel nicht erforderlich (§ 9 BeschV).

Für die Zustimmung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- In der Regel muss ein inländisches Beschäftigungsverhältnis vorliegen: Die Zustimmung kann dann nur erteilt werden, wenn die ausländische Fachkraft in Deutschland beschäftigt werden soll¹. Ist die Fachkraft sozialversicherungspflichtig angestellt, kann man von einem inländischen Beschäftigungsverhältnis ausgehen. Als Nachweis wird üblicherweise der Arbeitsvertrag mit einem inländischen Arbeitgeber oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot akzeptiert.



Tipp: Das behördenübergreifende Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ reicht in der Regel als Nachweis des konkreten Arbeitsplatzangebotes für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis aus. Das Formular kann auf der BA-Webseite heruntergeladen werden: https://www.arbeitsagentur.de/datei/erklaerung-zum-beschaefligungsverhaeltnis_ba047549.pdf. Alternativ kann die BA-Vorabzustimmung elektronisch beantragt werden: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland/vorabzustimmung-fuer-auslaendische-beschaefligte>

- Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen: Die BA muss für die Zustimmung die Beschäftigungsbedingungen des Arbeitsverhältnisses überprüfen. Dies umfasst die für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit. Die Prüfung erfolgt auf Basis des

¹ Es gibt einige Ausnahmen von dem Erfordernis eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses; z. B. im Fall der privilegierten Staaten nach § 26 Abs. 1 BeschV und bei Entsendungen im Rahmen von ICT.

vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Formulars „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

- **Qualifizierung:** Im Fall der **Blauen Karte EU** muss die Beschäftigung im Verhältnis zur Qualifikation angemessen sein. Im Übrigen ist maßgeblich, dass es sich um eine qualifizierte Beschäftigung handelt. Zum Beispiel können Fachkräfte mit anerkanntem Hochschulabschluss für offene Stellen berücksichtigt werden, für die üblicherweise eine nicht-akademische, berufliche Ausbildung benötigt wird, ein berufsfachlicher Zusammenhang ist nicht erforderlich. Anlerntätigkeiten sind nicht zulässig.

Die BA muss nach § 36 Abs. 2 BeschV innerhalb von zwei Wochen eine Rückmeldung über die Zustimmung zur Beschäftigung an die Auslandsvertretung oder Ausländerbehörde geben. Sofern die BA der Auslandsvertretung oder Ausländerbehörde keine Mitteilung übermittelt, dass noch Unterlagen oder Angaben fehlen, gilt die Zustimmung nach Ablauf der Frist automatisch als erteilt. Wird in Vorbereitung des Visumantrags ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren (siehe Kapitel 3) durchgeführt, so verkürzt sich die Rückmeldefrist auf eine Woche.

Die BA kann in der Zustimmung Beschränkungen festlegen, die beispielsweise die Befristung der Zustimmung (max. vier Jahre), die berufliche Tätigkeit, den Beschäftigungsbetrieb, die Region, in der die Beschäftigung ausgeübt werden kann, oder die Lage und Verteilung der Arbeitszeit umfassen. Diese Beschränkungen werden von der deutschen Auslandsvertretung oder der zuständigen Ausländerbehörde in den **Aufenthaltstitel** der ausländischen Fachkraft übernommen.

Wenn Sie eine Fachkraft aus dem Ausland beschäftigen oder dies zukünftig planen und dafür eine Zustimmung zur Beschäftigung erforderlich ist, sind Sie verpflichtet, der BA Auskunft über das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen.

Falls für Sie das beschleunigte Fachkräfteverfahren (Kapitel 3) keine Option ist, Sie aber dennoch vor Visumantragstellung die Voraussetzungen für die Zustimmung zur Beschäftigung prüfen lassen möchten, können Sie das Vorabzustimmungsverfahren nach § 36 Abs. 3 BeschV nutzen. Verwenden Sie auch in diesem Fall das behördenübergreifende Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ für die Antragstellung.

1.2 Pflichten des Arbeitgebers bei der Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft


Als Arbeitgeber in Deutschland gelten für Sie gesetzliche Vorschriften, die bei der Einstellung einer ausländischen Fachkraft befolgt werden müssen. Nach § 4a Abs. 5 AufenthG zählen dabei zu Ihren grundsätzlichen Pflichten:

- Die Überprüfung, ob die ausländische Fachkraft einen aktuell gültigen **Aufenthaltstitel** besitzt, welcher ihr erlaubt, in Deutschland erwerbstätig zu sein.



Tipp: Weisen Sie Ihre Fachkraft im Falle eines befristeten **Aufenthaltstitels** darauf hin, dass dieser für die weitere Beschäftigung in Ihrem Betrieb rechtzeitig verlängert werden muss.

- Die Aufbewahrung einer Kopie des aktuell gültigen **Aufenthaltstitels** der ausländischen Fachkraft in elektronischer Form oder Papierform.
- Die Mitteilung an die zuständige Ausländerbehörde im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Ab Zeitpunkt der Kenntnis über die Beendigung muss die Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen informiert werden.

 **Tipp:** Weisen Sie Ihre Fachkraft darauf hin, dass auch diese verpflichtet ist, die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung der Ausländerbehörde innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis zu melden.

Darüber hinaus müssen Sie Ihre ausländische Fachkraft spätestens am ersten Arbeitstag schriftlich über die Möglichkeit einer kostenlosen Information oder Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen durch eine nächstgelegene Beratungsstelle informieren (§ 45c AufenthG). Weitere Informationen zu Ihren Arbeitgeberpflichten erhalten Sie auf „Make it in Germany“: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/visumpflicht>.

i

Info-Box: Aufgrund der hohen Anzahl von Anträgen in den Ausländerbehörden können sich die Bearbeitungszeiten für die Verlängerung von **Aufenthaltstiteln** verzögern. Beantragt ihre ausländische Arbeitnehmerin oder ihr ausländischer Arbeitnehmer die Verlängerung ihres oder seines **Aufenthaltstitels** rechtzeitig vor dessen Ablauf, so erhält sie oder er eine Fiktionsbescheinigung. Der bisherige **Aufenthaltstitel** mit seiner etwaigen Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit bleibt bis zur Entscheidung über die Verlängerung in seiner Wirkung gültig.



2. Visum- und Aufenthaltsbestimmungen zur Arbeitsaufnahme in Deutschland

Abbildung 1: Zugang zum Arbeitsmarkt – Wer braucht ein Visum zum Arbeiten?



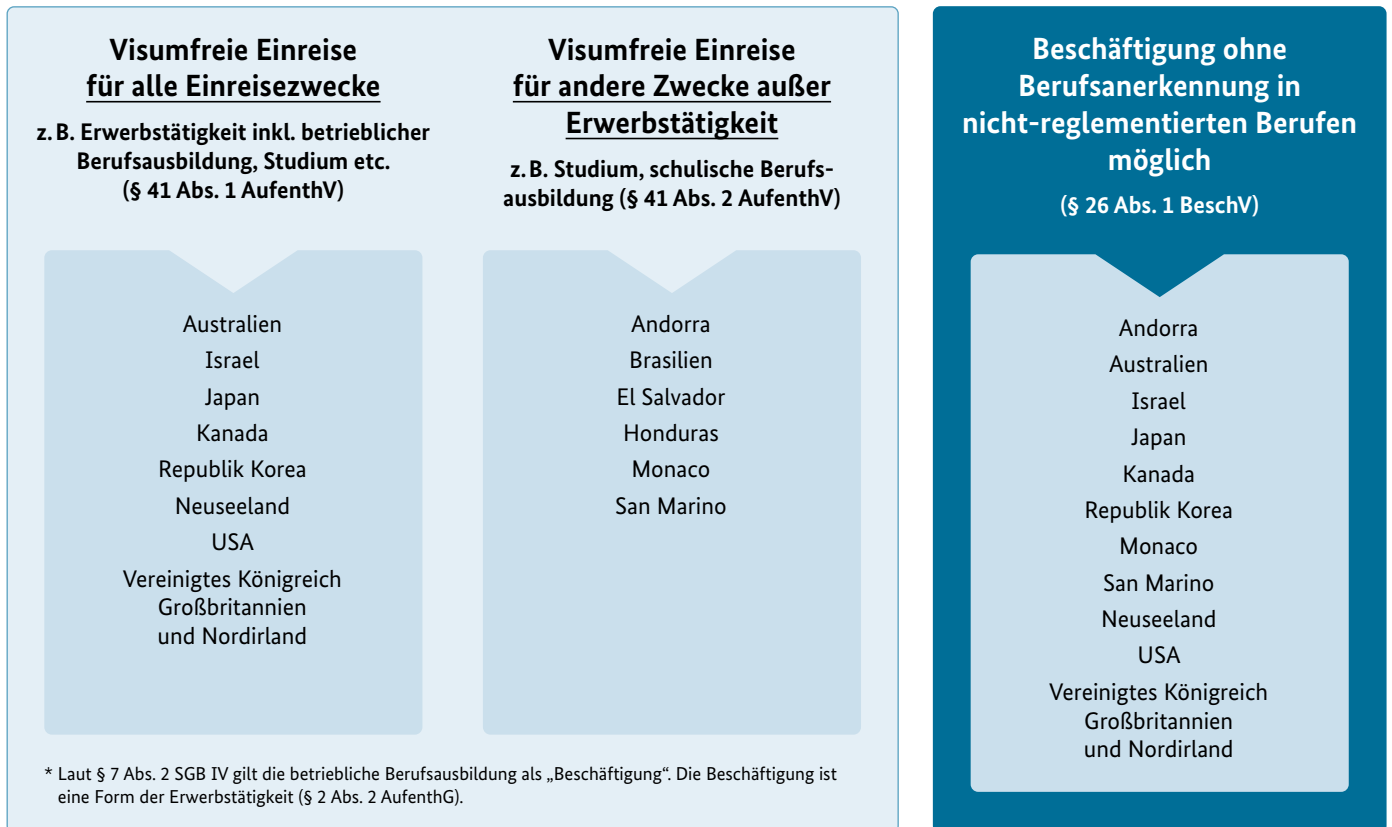
Die Bundesrepublik Deutschland hat, was die Einreise und den Zuzug von Fachkräften betrifft, mit einigen Staaten besondere Abkommen, die eine visumfreie Einreise ermöglichen. Für alle anderen Staatsangehörigen gelten je nach Einreisezweck unterschiedliche Visaregelungen.

Zudem können diese privilegierten Staatsangehörigen in Deutschland jede Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen ohne Qualifikationsnachweis ausüben, sofern die BA zugestimmt hat. Gleiche Regelungen bezüglich des Arbeitsmarktzugangs gelten auch für Staatsangehörige Andorras, Monacos und San Marinos, wenn diese bereits in Deutschland mit einem gültigen **Aufenthaltstitel** leben ([siehe Abb. 2](#)).

i

Info-Box: Angehörige der privilegierten **Drittstaaten** Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland, Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland und der USA dürfen ohne Einreisevisum nach Deutschland einreisen. Sofern sie eine Beschäftigung schon kurz nach der Einreise aufnehmen möchten, empfiehlt sich jedoch die Beantragung eines entsprechenden Visums noch vor der Einreise.

Abbildung 2: Einreise und Beschäftigung privilegierter Staatsangehöriger



Weitere Informationen zur Visumpflicht bzw. -freiheit erhalten Sie hier: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/visa-und-aufenthalt/staatenliste-zur-visumpflicht/207820>

Quelle: Make it in Germany; Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz – Stand: Juli 2024

2.1 Einreisevisum: Allgemeine Erteilungsvoraussetzungen

Benötigt Ihre zukünftige Mitarbeiterin oder Ihr zukünftiger Mitarbeiter für die Einreise nach Deutschland ein Visum (siehe Abb. 1 und Abb. 2), ist es ratsam, sich über das Verfahren zur Erteilung eines nationalen Visums zu informieren. Nach § 5 AufenthG muss die ausländische Fachkraft bei Visumantragstellung, unabhängig vom Aufenthaltsweg, folgende allgemeine Voraussetzungen erfüllen:

- Die Identität ist geklärt: Hierzu ist die Vorlage eines gültigen Reisepasses erforderlich.

- Der Lebensunterhalt ist gesichert: Hierbei wird z.B. geprüft, ob das künftige Einkommen für die Lebenshaltungskosten in Deutschland ausreichend sein wird.



Tipp: Geben Sie die Gehaltsangaben bereits in der Stellenausschreibung sowie im Vertrag an. Diese Angabe ist für die Zustimmung zur Beschäftigung durch die BA erforderlich und Sie erleichtern Ihrer Fachkraft darüber hinaus den frühzeitigen Nachweis über die Sicherung des Lebensunterhalts.

- Es besteht kein Ausweisungsinteresse: Die zuständigen Stellen müssen in einem internen Prüfungsverfahren feststellen, dass der Aufenthalt der oder des Antragstellenden in Deutschland keine Gefahr oder Beeinträchtigung für die Interessen der Bundesrepublik darstellt.

Das Visum sollte möglichst frühzeitig vor der beabsichtigten Arbeitsaufnahme beantragt werden, da die Bearbeitung einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt. Sie können allerdings gegen eine Gebühr das Verwaltungsverfahren bis zur Erteilung des Visums beschleunigen. Lesen Sie hierzu Informationen zum **beschleunigten Fachkräfteverfahren** ([Kapitel 3](#)).

Das Einreisevisum für Beschäftigungszwecke wird in der Regel für bis zu ein Jahr ausgestellt. Nach der Einreise muss innerhalb dieser Zeit die entsprechende **Aufenthaltserlaubnis** bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden.



Info-Box: Das Einreisevisum ist immer zweckgebunden. Bei der Visumantragstellung muss der richtige beabsichtigte Aufenthaltswitz angegeben werden. Die Einreise zu touristischen Zwecken (Schengen-Visum) berechtigt grundsätzlich nicht zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland; auch ist die Beantragung einer **Aufenthaltserlaubnis** zu Erwerbszwecken nach Einreise mit einem Schengen-Visum grundsätzlich nicht möglich, ohne ein reguläres Visumverfahren durchlaufen zu haben.

2.2 Visum- und Aufenthaltsregelungen für Fachkräfte aus Drittstaaten

Zusätzlich zu den allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen gelten weitere zweckgebundene Anforderungen, die eine ausländische Fachkraft erfüllen muss und die bei der Entscheidung über die Erteilung des jeweiligen **Aufenthaltstitels** maßgebend sind.

2.2.1 Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung (Berufsausbildung oder Studium)

Nach § 18a oder § 18b AufenthG kann einer Fachkraft ein **Aufenthaltstitel** zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden. Voraussetzungen für das Visum bzw. die **Aufenthaltserlaubnis** sind:

- Es liegt ein Arbeitsvertrag oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine qualifizierte Beschäftigung vor. Hilfs- und Anlernertätigkeiten sind nicht zugelassen.
- Die Zustimmung zur Beschäftigung der BA wurde nach § 39 Abs. 2 AufenthG erteilt ([siehe Kapitel 1.1](#)).
- Bei einem Bildungsabschluss aus dem Ausland muss die Gleichwertigkeit der Berufsausbildung oder die Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses festgestellt worden sein. Dies ist in der Regel durch einen **Anerkennungsbescheid** der zuständigen Anerkennungsstelle in Deutschland oder für Hochschulabschlüsse durch eine Zeugnisbewertung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bzw. einen Auszug aus der anabin-Datenbank nachzuweisen.

- Ist eine Berufsausübungserlaubnis (bei den **reglementierten Berufen**) erforderlich, muss diese bei der Antragstellung vorliegen oder zugesagt sein.
- Bei Personen über 45 Jahren muss in der Regel eine angemessene Altersversorgung nachgewiesen werden oder ein Bruttogehalt von mindestens 55 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** gezahlt werden.

Die **Aufenthaltserlaubnis** für Fachkräfte nach § 18a oder § 18b AufenthG wird für die Dauer von **vier Jahren** erteilt. Wenn das Arbeitsverhältnis auf einen kürzeren Zeitraum befristet ist, wird die **Aufenthaltserlaubnis** für diesen Zeitraum zuzüglich drei Monate erteilt. Liegen die Erteilungsvoraussetzungen weiter vor, kann die **Aufenthaltserlaubnis** verlängert oder eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden.

2.2.2 Die Blaue Karte EU

Die **Blaue Karte EU** nach § 18g AufenthG gilt für Fachkräfte mit einem als gleichwertig anerkannten ausländischen oder einem deutschen Hochschulabschluss. Zudem können bestimmte IT-Fachkräfte und Personen mit Berufsqualifikationen, die der Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) oder der Stufe 6 der internationalen Standardklassifikation im Bildungswesen (ISCED 2011) entsprechen, auch eine **Blaue Karte EU** erhalten. Dazu gehören beispielsweise Fortbildungsabschlüsse als „Meisterin/Meister“ sowie Berufsabschlüsse in den Erzieherberufen.

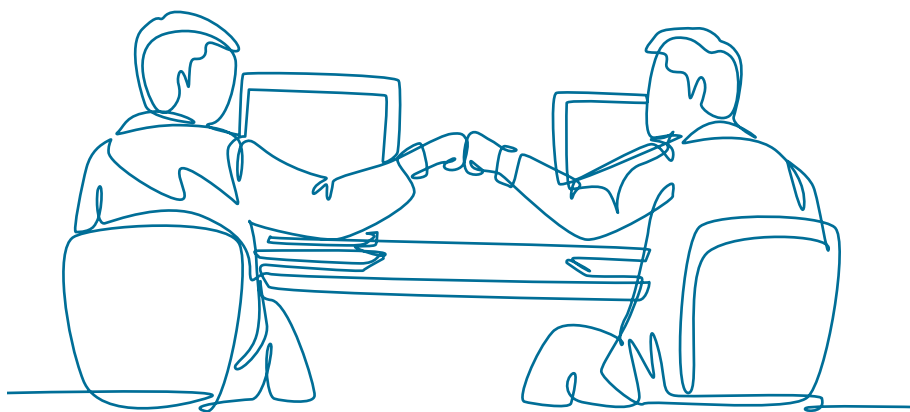
Um eine **Blaue Karte EU** zu erhalten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Es liegt ein Arbeitsvertrag oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine Beschäftigung vor, die der Qualifikation angemessen ist. Die Beschäftigungsdauer muss mindestens sechs Monate betragen.
- Ist eine Berufsausübungserlaubnis (bei den **reglementierten Berufen**) erforderlich, muss diese bei der Antragstellung vorliegen oder zugesagt sein.
- Jährliches Bruttogehalt in Höhe von mindestens 50 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung**.
- Für eine Beschäftigung in bestimmten Mangelberufen liegt die erforderliche Gehaltsgrenze mit mindestens 45,3 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** niedriger. Dies gilt z. B. für Lehrkräfte, akademische Fachkräfte im Ingenieurwesen, in den Naturwissenschaften, im Gesundheitswesen sowie in der IT². In solchen Fällen ist, anders als im Regelfall, die Zustimmung der BA erforderlich ([siehe Kapitel 1.1](#)).



Info-Box: Die niedrigere Gehaltsschwelle (45,3 Prozent) gilt auch für akademische Fachkräfte, bei denen der letzte Hochschul- oder vergleichbare Abschluss nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

2 Eine detaillierte Übersicht der Mangelberufe, für die die Blaue Karte mit der niedrigeren Gehaltsschwelle gilt, ist auf dem Portal „Make it in Germany“ verfügbar: <https://www.make-it-in-germany.com/pdf-mangelberufe-de>



Sonderfall: Die Blaue Karte EU für IT-Fachkräfte ohne formale Qualifikationen

IT-Fachkräfte können eine **Blaue Karte EU** erhalten, ohne den Nachweis über einen formalen Bildungsabschluss zu erbringen. Dafür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Ein Arbeitsvertrag oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot mit einer Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten in Deutschland als IT-Fachkraft liegt vor.
- Das Bruttojahresgehalt des künftigen Jobs beträgt mindestens 45,3 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung**.
- Die IT-Fachkraft kann mindestens drei Jahre Berufserfahrung im IT-Bereich auf Hochschulniveau innerhalb der letzten sieben Jahre nachweisen. Die nachgewiesene Berufserfahrung muss zu der angestrebten Beschäftigung in Deutschland passen.
- Die BA hat der Beschäftigung zugestimmt ([siehe Kapitel 1.1](#)).



Info-Box: Die Mindestgehälter werden für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. Dezember des Vorjahres im Bundesanzeiger bekannt gegeben und auf dem Portal www.make-it-in-germany.com veröffentlicht.

Auch die **Blaue Karte EU** wird grundsätzlich zunächst für max. vier Jahre erteilt. Liegen die Erteilungsvoraussetzungen weiter vor, kann die **Blaue Karte EU** verlängert werden. Beträgt die Dauer des Arbeitsverhältnisses weniger als vier Jahre, wird sie für die Dauer des Arbeitsvertrages zuzüglich drei Monate ausgestellt.



Info-Box: Die **Blaue Karte EU** bietet Erleichterung zur Erlangung eines dauerhaften Aufenthaltsrechts in Deutschland. Nach 27 Monaten können Inhaberinnen und Inhaber einer **Blauen Karte EU** eine Niederlassungserlaubnis erhalten, wenn sie Deutschkenntnisse auf dem Niveau A1 haben. Wenn Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 des **Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER)** nachgewiesen werden, kann die Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten erteilt werden.

Weitere Informationen zur Blauen Karte EU erhalten Sie in der Broschüre „Fragen und Antworten zur Blauen Karte EU“: <https://www.make-it-in-germany.com/pdf-fragen-antworten-blaue-karte-eu>.

2.2.3 Fachkräfte mit berufspraktischen Kenntnissen aus Drittstaaten

Mit dem neuen Gesetz können Fachkräfte mit Berufserfahrung mit Zustimmung der BA beschäftigt werden, ohne dass eine formale Anerkennung der ausländischen Qualifikation erforderlich ist (§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV). Es müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Die Bewerberin oder der Bewerber hat eine ausländische akademische oder berufliche Qualifikation, die im Land des Erwerbs staatlich anerkannt ist. Handelt es sich um eine Berufsqualifikation, muss diese eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren erfordern. Alternativ zu einem staatlich anerkannten Abschluss kann auch ein Abschluss einer deutschen Auslandshandelskammer (AHK) geeignet sein, wenn dies für den Bildungsgang durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf Antrag der AHK bescheinigt wurde. In Betracht kommen AHK-Abschlüsse, bei denen sich die Ausbildung sehr eng an deutschen Ausbildungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) orientiert. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bescheinigt, dass ein AHK-Abschluss die Bedingungen erfüllt.
- Die Bewerberin oder der Bewerber kann eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren innerhalb der letzten fünf Jahre nachweisen, die mit der angestrebten Tätigkeit in Deutschland in einem inhaltlichen Zusammenhang steht.
- Die Bewerberin oder der Bewerber hat einen konkreten Arbeitsplatz für eine qualifizierte Beschäftigung in einem nicht-reglementierten Beruf in Deutschland.
- Das künftige Gehalt beträgt mindestens 45 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze**

in der allgemeinen Rentenversicherung. Eine Ausnahme gibt es, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden und die ausländische Fachkraft nach Tarif beschäftigt ist. Tarifgebunden kann ein Arbeitgeber nach § 3 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz sein, oder wenn er unter einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag nach § 5 Tarifvertragsgesetz fällt.

- Bei Personen über 45 Jahren muss eine angemessene Altersversorgung nachgewiesen werden oder ein Bruttogehalt von mindestens 55 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** gezahlt werden.

i

Info-Box: Eine Bescheinigung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) gibt Auskunft darüber, ob die ausländische Qualifikation die oben genannten Voraussetzungen erfüllt. Fachkräfte mit Berufsqualifikation können online eine digitale Auskunft zur Berufsqualifikation (DAB) bei der ZAB beantragen. Alternativ kann auch ein (Teil-)Anerkennungsbescheid vorgelegt werden, wenn dieser belegt, dass die Ausbildungszeit mindestens zwei Jahre betragen hat. Fachkräfte mit akademischen Qualifikationen können auch das positive Ergebnis in der anabin-Datenbank nutzen oder beantragen alternativ eine Zeugnisbewertung online.

- Informationen zur digitalen Auskunft zur Berufsqualifikation: <https://zab.kmk.org/de/dab>
- Informationen zur digitalen Zeugnisbewertung: <https://zab.kmk.org/de/zeugnisbewertung>
- Informationen zur anabin-Datenbank: <https://anabin.kmk.org/anabin.html>

Die **Aufenthaltserlaubnis** für Fachkräfte mit berufspraktischen Kenntnissen wird für die Dauer des Arbeitsvertrags zuzüglich drei Monate, aber für nicht länger als vier Jahre ausgestellt. Sie kann bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses für denselben Zweck verlängert werden.

2.2.4 Sonderfall: Beschäftigung von Pflegehilfskräften aus Drittstaaten

Pflegehilfskräfte sind Beschäftigte in Pflegeaktivitäten, die eine Pflegeausbildung von weniger als drei Jahren abgeschlossen bzw. bei Erwerb der Ausbildung im Ausland eine solche anerkannt bekommen haben. Kommen die Pflegehilfskräfte aus **Drittstaaten**, muss die BA der Beschäftigung nach § 22a BeschV zustimmen. Die Zustimmung wird erteilt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- **Berufsqualifikation:** Die Pflegehilfskraft muss über eine deutsche Berufsausbildung als Pflegehilfskraft/Pflegeassistentin oder eine ausländische Qualifikation verfügen, die in Deutschland als Pflegehilfskraft anerkannt ist.
- **Arbeitsvertrag oder konkretes Arbeitsplatzangebot:** Es muss ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine Beschäftigung im Pflegebereich vorliegen, beispielsweise als Gesundheits- und Krankenpflegeassistentin, Altenpflegehelfer oder Kinderpflegehelfer und Kinderpflegehelfer.

- Bei Personen über 45 Jahren muss eine angemessene Altersversorgung nachgewiesen werden oder ein Bruttogehalt von mindestens 55 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** gezahlt werden.

i

Info-Box: Ob für den konkreten Arbeitsplatz als Pflegehilfskraft nach Landes- oder Bundesrecht eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich und vorhanden ist, muss der Arbeitgeber in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis angeben.

Wird die Zustimmung zur Beschäftigung erteilt, kann der ausländischen Pflegehilfskraft eine **Aufenthaltserlaubnis** nach § 19c Abs. 1 AufenthG für die Dauer des Arbeitsvertrages zuzüglich drei Monate, aber nicht länger als vier Jahre ausgestellt werden. Eine Verlängerung für denselben Zweck ist möglich, wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht.



2.2.5 Sonderfall: Beschäftigung von Berufskraftfahrern aus Drittstaaten

Sie können Drittstaatsangehörige auch ohne formale Ausbildung in Deutschland als Fahrerin oder Fahrer für LKW oder Kraftomnibusse beschäftigen, wenn die Bundesagentur für Arbeit (BA) ihrer Beschäftigung zugestimmt hat. Die Zustimmung nach § 24a Abs. 1 BeschV setzt voraus, dass eine EU- oder EWR-Fahrerlaubnis der Klasse C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D oder DE und die EU- oder EWR- (beschleunigte) Grundqualifikation als Fahrerin oder Fahrer bestimmter Kraftfahrzeuge für den Güter- und Personenkraftverkehr vorhanden sind.

Haben Sie Bewerberinnen oder Bewerber, die eine Fahrerlaubnis für LKW oder Kraftomnibusse aus einem **Drittstaat**, aber keine EU- oder EWR-Fahrerlaubnis und noch keine EU- oder EWR- (beschleunigte) Grundqualifikation besitzen, können Sie diese im Rahmen einer alternativen Tätigkeit (z. B. als Beifahrer, Hilfskraft im Lager) beschäftigen, sofern Sie ihnen gleichzeitig die Möglichkeiten zur Erlangung der erforderlichen deutschen Fahrerlaubnis und deutschen (beschleunigten) Grundqualifikation bieten.

Die Einreise zur Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen setzt voraus, dass die BA der alternativen Tätigkeit zugestimmt hat. Dieser Art der Beschäftigung stimmt die BA zu, wenn nach § 24a Abs. 2 BeschV folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Sie bieten Ihrer oder Ihrem künftigen Beschäftigten einen Arbeitsvertrag, der neben der Beschäftigung im Unternehmen die Verpflichtung vorsieht, an Maßnahmen zur Erlangung der deutschen (beschleunigten) Grundqualifikation und der deutschen Fahrerlaubnis der erforderlichen Fahrerlaubnisklasse teilzunehmen. Während dieser Zeit ist eine Beschäftigung als Berufskraftfahrerin oder -fahrer nicht möglich.
- Die Arbeitsbedingungen für die alternative Tätigkeit sind während der Qualifizierungsmaßnahmen so ausgestaltet, dass die deutsche Fahrerlaubnis und die deutsche (beschleunigte) Grundqualifikation sowie die ggf. erforderlichen Sprachkenntnisse innerhalb von 15 Monaten erlangt werden können, inkl. Ausstellung der erforderlichen Dokumente.
- Sie sichern Ihrer oder Ihrem zukünftigen Beschäftigten ein konkretes Arbeitsplatzangebot als Berufskraftfahrerin oder -fahrer im Güterkraftverkehr oder im Personenkraftverkehr mit Kraftomnibussen in Ihrem Betrieb im Anschluss an die Erlangung der Fahrerlaubnis und der (beschleunigten) Grundqualifikation zu.
- Der Nachweis über eine bereits vorhandene Fahrerlaubnis aus einem **Drittstaat** als Berufskraftfahrerin oder -fahrer im Herkunftsland liegt vor.



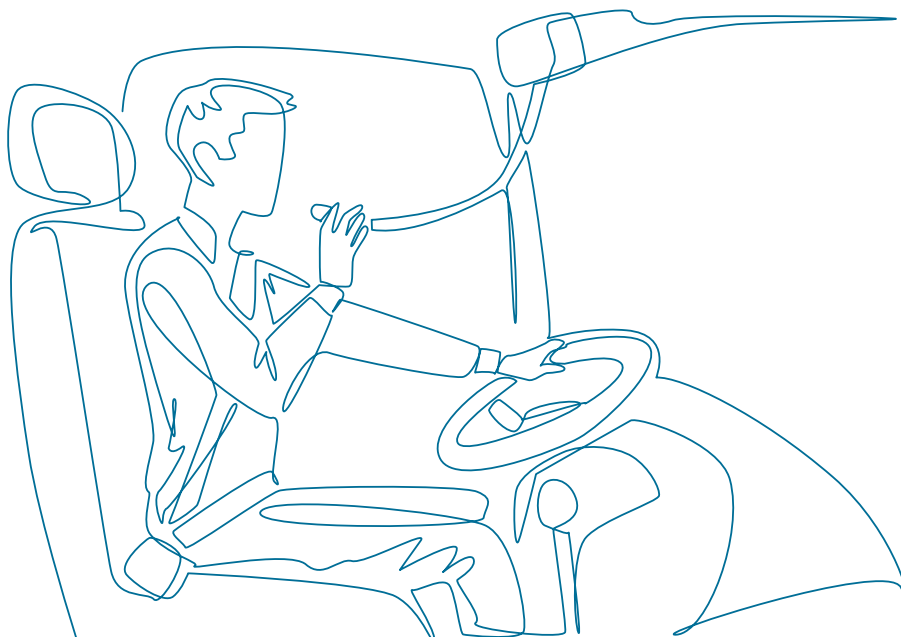
Tipp: Sie können für Beschäftigungen von Berufskraftfahrerinnen und -fahrern das beschleunigte Fachkräfteverfahren (siehe Kapitel 3) bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Bei Erfüllung aller Voraussetzungen kann eine **Aufenthalts-erlaubnis** (§ 19 Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 24a Abs. 2 BeschV) erteilt werden.

Sollte Ihre zukünftige Beschäftigte oder Ihr zukünftiger Beschäftigter während einer früheren Beschäftigung in einem anderen EU-/EWR-Staat oder der Schweiz die (beschleunigte) Grundqualifikation bereits erworben haben und ist diese noch gültig, kann sie oder er auch dann einreisen, wenn sie oder er ausnahmsweise keine EU-/EWR-Fahrerlaubnis besitzt. Die Fahrerlaubnis aus dem **Drittstaat** muss dann innerhalb von sechs Monaten in Deutschland umgeschrieben werden. In der Regel muss eine theoretische und praktische Fahrprüfung abgelegt werden. Welche Unterlagen in einem solchen Fall im Visumverfahren vorgelegt werden müssen, erfahren Sie bei der für Sie zuständigen Auslandsvertretung.

Wenn Ihre zukünftigen Beschäftigten 45 Jahre alt oder älter sind, müssen sie einen Nachweis über eine bislang erworbene ausreichende Altersversorgung erbringen oder das zu zahlende Bruttojahresgehalt muss mindestens 55 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** betragen.



Info-Box: Beim Zustimmungsverfahren müssen Nachweise zu Sprachkenntnissen und Berufskraftfahrerqualifikationen nicht der BA vorgelegt werden. Arbeitgeber und Beschäftigte sind dafür verantwortlich, dass die erforderlichen Nachweise vorliegen, und bestätigen dies gegenüber der BA. Was Sie als Arbeitgeber über das Zustimmungsverfahren wissen müssen, erfahren Sie beim Arbeitsmarktzulassungsteam der BA: <https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/voraussetzungen-arbeiten-in-deutschland>.



2.2.6 Einreise zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland

Die Jobsuche aus dem Ausland ist für viele Fachkräfte aus **Drittstaaten** schwierig. Die fehlende Nähe zu deutschen Unternehmen stellt sich für sie als großer Nachteil dar. Um das Matching zwischen Arbeitssuchenden aus dem Ausland und Ihnen als Arbeitgeber zu erleichtern, ist eine Einreise mit der **Chancenkarte** (§ 20a, § 20b AufenthG) zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland möglich.

Nach § 20a Abs. 3 AufenthG können Drittstaatsangehörige ein **Chancenkarte**-Visum über zwei verschiedene Wege erhalten:

Variante 1: Chancenkarte für Fachkräfte

Fachkräften im Sinne des § 18 Abs. 3 AufenthG kann direkt eine **Chancenkarte** erteilt werden, ohne Prüfung von Sprachkenntnissen. Das bedeutet, sie müssen den Nachweis erbringen, dass sie entweder einen deutschen Abschluss erworben haben oder einen ausländischen Abschluss, der in Deutschland voll anerkannt ist. Je nachdem welche Qualifikation die Bewerberinnen und Bewerber haben, können sie die volle Anerkennung durch einen anabin-Auszug, eine Zeugnisbewertung oder einen **Anerkennungsbescheid** nachweisen.

Variante 2: Chancenkarte durch das Punktesystem

Sofern die Bewerberinnen und Bewerber keine Fachkräfte im Sinne des § 18 Abs. 3 AufenthG sind, können sie eine **Chancenkarte** durch das Punktesystem erhalten. Dafür gelten folgende Mindestvoraussetzungen:

- Die Bewerberin oder der Bewerber hat eine ausländische akademische oder berufliche Qualifikation, die im Land des Erwerbs staatlich anerkannt ist. Handelt es sich um eine Berufsqualifikation, muss diese eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren erfordern. Alternativ zu einem staatlich anerkannten Abschluss kann auch ein Abschluss einer deutschen Auslandshandelskammer (AHK) geeignet sein, wenn dies für den Bildungsgang durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf Antrag der AHK bescheinigt wurde. In den beiden ersten Fällen müssen sich die **Chancenkarte**-Bewerberinnen oder -Bewerber von der ZAB das Vorliegen einer staatlich anerkannten Berufs- oder Hochschulqualifikation bestätigen lassen. Bei AHK-Abschlüssen ist die jeweilige AHK zu kontaktieren.



- Die Bewerberin oder der Bewerber verfügt über Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau A1 des GER oder über Englischkenntnisse mind. auf dem Niveau B2. Die Sprachkenntnisse müssen anhand entsprechender Sprachzertifikate nachgewiesen werden.

Für beide Varianten gilt als Voraussetzung, dass die Antragstellenden die Sicherung ihres Lebensunterhalts nachweisen müssen. Für den Nachweis können zum Beispiel eine Vergütung durch Neben- oder Probebeschäftigung, Eigenmittel, ein Sperrkonto oder eine Verpflichtungserklärung herangezogen werden.



Tipp: Wenn Sie als Arbeitgeber Fachkräfte auf Arbeitssuche erst besser kennen lernen möchten, können Sie mit den potenziellen Fachkräften, die eine **Chancenkarte** haben, einen Vertrag über eine Teilzeit- und/oder Probebeschäftigung abschließen. Dabei darf die Teilzeitbeschäftigung bis zu 20 Stunden pro Woche betragen. Die Probebeschäftigung darf maximal zwei Wochen betragen.

Die **Chancenkarte** wird als Such-**Chancenkarte** für höchstens 12 Monate erteilt. Ist die Suche nach einem Arbeitsplatz erfolgreich, kann eine passende **Aufenthaltserlaubnis** zur Aufnahme einer Beschäftigung bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland beantragt werden. Sind die Voraussetzungen für die Erteilung einer der oben genannten **Aufenthaltserlaubnisse** zu Beschäftigungszwecken nicht erfüllt, kann die Such-**Chancenkarte** als Folge-**Chancenkarte** für bis zu zwei Jahre verlängert werden. Dafür sind eine qualifizierte Beschäftigung und die Zustimmung der BA erforderlich ([siehe Kapitel 1.1](#)).

Sollte die Suche nach einer Erwerbstätigkeit nicht erfolgreich sein, muss die Inhaberin oder der Inhaber der Such-**Chancenkarte** in der Regel ausreisen.



Info-Box: Inhaberinnen und Inhaber einer Such-**Chancenkarte**, die sich anstatt einer qualifizierten Beschäftigung eher für eine Berufsausbildung interessieren, können auch mit einem konkreten Ausbildungsplatz in eine **Aufenthaltserlaubnis** zur Absolvierung einer Berufsausbildung wechseln. Nach Erteilung der **Aufenthaltserlaubnis** durch die Ausländerbehörde kann die Ausbildungsstelle angetreten werden.

2.2.7 Internationale Studierende und Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen als Fachkräftepotenzial

Internationale Studierende deutscher Hochschulen stellen ein besonders wichtiges Potenzial dar. Deren Plus: Mit Abschluss ihrer fachlichen Qualifikation sind sie in der Regel bereits mit kulturellen Facetten Deutschlands sowie mit der deutschen Sprache vertraut. Außerdem können Sie bei der Rekrutierung ausländischer Studierender sowie ausländischer Absolventinnen und Absolventen Zeit sparen, da diese bereits in Deutschland sind und unmittelbar im Anschluss an oder während des Studiums eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen können.

Nach erfolgreichem Abschluss eines Studiums in Deutschland haben Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus **Drittstaaten** einen Rechtsanspruch auf Erteilung einer **Aufenthaltserlaubnis** zur Suche nach einer qualifizierten Beschäftigung (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG). Zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland erhalten sie eine **Aufenthaltserlaubnis** für bis zu 18 Monate (§ 20 Abs. 2, S. 1

AufenthG). Der Lebensunterhalt muss gesichert sein. Während dieser Zeit kann jede Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Nach erfolgreicher Jobsuche muss eine entsprechende **Aufenthaltserlaubnis** zur Aufnahme einer Beschäftigung bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden ([siehe Kapitel 2.2](#)). Erst nach der Erteilung der **Aufenthaltserlaubnis** durch die Ausländerbehörde kann die Arbeitsstelle angetreten werden.

Während des Studiums mit einer **Aufenthaltserlaubnis** nach § 16b AufenthG dürfen Studierende aus **Drittstaaten** 140 volle oder 280 halbe Tage im Jahr ohne Zustimmung der BA beschäftigt werden. Alternativ können sie Werkstudententätigkeiten bis zu 20 Stunden pro Woche ausüben. Auch als studentische Hilfskraft können die Studierenden beschäftigt werden und unterliegen diesbezüglich keiner zeitlichen Einschränkung.

Darüber hinaus können Studierende aus **Drittstaaten** gemäß § 16b Abs. 4 AufenthG während bzw. bereits vor dem Abschluss des Studiums in Deutschland eine **Aufenthaltserlaubnis** zu einem anderen Zweck erhalten:

- Aufnahme einer Beschäftigung als Fachkraft (§§ 18a; 18b AufenthG) oder aufgrund ausgeprägter berufspraktischer Kenntnisse (§ 19c Abs. 2 AufenthG): Studierende sind möglicherweise ohne Abschluss des inländischen Studiums aufgrund zuvor erworbener Abschlüsse oder mit den bisher erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten ausreichend befähigt, eine qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen. In solchen Fällen kann der Aufenthaltswitz gewechselt werden, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. Der Fachkraft wird auf Antrag eine **Aufenthaltserlaubnis** zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt.
- Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung (§ 16a AufenthG): Ausländischen Studierenden wird damit ermöglicht, z.B. in eine duale Berufsausbildung zu wechseln. Liegt ein Ausbildungsplatzangebot vor, kann auf Antrag die entsprechende **Aufenthaltserlaubnis** erteilt werden.



2.3. Visum- und Aufenthaltsregelungen für Auszubildende aus Drittstaaten

Eine weitere Möglichkeit, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, ist die Rekrutierung ausländischer Ausbildungsinteressierter für eine Ausbildung nach deutschen Standards im eigenen Betrieb.

2.3.1 Einreise zur Suche eines Ausbildungsplatzes

Die Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ermöglichen Ausbildungsinteressierten aus **Drittstaaten**, nach Deutschland einzureisen, um einen Ausbildungsplatz zu suchen (§ 17 Abs. 1 AufenthG). Das Visum zur Suche eines Ausbildungsplatzes kann erteilt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die oder der Ausbildungsinteressierte ist nicht älter als 35 Jahre alt.
- Ein Schulabschluss, der an einer deutschen Auslandsschule erworben wurde, der zum Hochschulzugang in Deutschland oder in dem Staat berechtigt, in dem der Abschluss erworben wurde, liegt vor.
- Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 des GER können nachgewiesen werden.
- Der Lebensunterhalt während des Aufenthalts in Deutschland ist gesichert.



Info-Box: Bei Minderjährigen müssen darüber hinaus die zur Personensorge berechtigten Personen dem Aufenthalt in Deutschland zustimmen (§ 80 Abs. 4 AufenthG).

Sind alle Anforderungen erfüllt, kann das Visum bzw. die **Aufenthaltserlaubnis** für bis zu neun Monate erteilt werden. Eine Nebenbeschäftigung während des Aufenthalts zur Suche eines Ausbildungsplatzes ist erlaubt und auf maximal 20 Stunden pro Woche eingeschränkt. In dem Suchzeitraum sind auch Probebeschäftigungen mit einem Gesamtumfang von bis zu zwei Wochen, also zehn Arbeitstage, mit dem **Aufenthaltstitel** erlaubt. Sollte in dieser Zeit die Ausbildungsplatzsuche nicht erfolgreich sein, muss die oder der Ausbildungsinteressierte in der Regel ausreisen. Eine erneute Einreise zum selben Zweck, also zur Ausbildungsplatzsuche, ist erst möglich, wenn die Ausbildungssuchenden sich mindestens so lange im Ausland aufgehalten haben, wie sie zuvor in Deutschland gewesen sind.

2.3.2 Eine Berufsausbildung in Deutschland absolvieren

Wurde bereits ein Ausbildungsplatz verbindlich zugesagt, können Drittstaatsangehörige mit einem Visum zum Zweck der Berufsausbildung einreisen und sofort die Ausbildung beginnen. Das Einreisevisum wird erteilt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Ein verbindlicher Ausbildungsplatz in Deutschland liegt nachweislich vor.
- Die oder der Auszubildende verfügt über Kenntnisse der deutschen Sprache auf Niveau B1 des GER. Von dem Nachweis über Deutschkenntnisse kann abgesehen werden, wenn Sie als Ausbildungsbetrieb bestätigen, dass die Sprachkenntnisse ausreichend sind (§ 16a Abs. 1 und 3 AufenthG).

i

Info-Box: In einigen Ausbildungsberufen wird das Sprachniveau B1 des GER nicht ausreichend sein. Hier ist ein ausbildungsbegleitender Sprachunterricht geboten, um die Sprachschwierigkeiten zu überwinden und auszugleichen.

Da für viele Jugendliche mit Migrationshintergrund die sprachlichen Anforderungen einer beruflichen Ausbildung eine besondere Herausforderung darstellen, pilotiert das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) aktuell Berufssprachkurse speziell für Auszubildende (Azubi-BSK), die eine passgenaue und kontinuierliche Sprachförderung während der gesamten Ausbildungsdauer anbieten:

<https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/AzubiBSK/azubi-bsk-node.html>



Tipp: Die **Aufenthaltserlaubnis** zum Zweck der betrieblichen Ausbildung nach § 16a Abs. 1 AufenthG ermöglicht ausländischen Lehrlingen, einen berufsbezogenen Sprachkurs zu besuchen. Verweisen Sie Ihre neuen Auszubildenden darauf und unterstützen Sie diese beim weiteren Spracherwerb.

Während der betrieblichen Ausbildung dürfen die Auszubildenden einer von der Berufsausbildung unabhängigen Beschäftigung nachgehen. Diese darf eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden nicht überschreiten.

Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung in Deutschland können ausländische Auszubildende in Deutschland arbeiten. Um eine passende Stelle in Deutschland zu finden, kann zu diesem Zweck die **Aufenthaltserlaubnis** gewechselt werden. Diese **Aufenthaltserlaubnis** zur Arbeitsplatzsuche nach § 20 Abs. 1 Nr. 3 AufenthG erlaubt ihnen einen Aufenthalt von bis zu 18 Monaten. Der Lebensunterhalt muss gesichert sein. Während dieser Zeit kann jede Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Haben die Azubis eine Assistenz- oder Helferausbildung in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf erfolgreich abgeschlossen, wird ihnen nach § 20 Abs. 5 AufenthG eine **Aufenthaltserlaubnis** zur Jobsuche für bis zu 12 Monate erteilt. Diese kann einmalig um weitere sechs Monate verlängert werden.

i

Info-Box: Ihre neuen Auszubildenden sollen so schnell wie möglich einreisen? Sie können das Visumverfahren gegen eine Gebühr beschleunigen, indem Sie das **beschleunigte Fachkräfteverfahren** in Anspruch nehmen ([siehe Kapitel 3](#)).



2.4 Unternehmensinterne Transfers von Mitarbeitenden

Ihr Unternehmen bzw. Ihre Unternehmensgruppe hat seinen Hauptsitz außerhalb der EU und Sie möchten Fachkräfte in eine Niederlassung nach Deutschland transferieren? Mit der **ICT-Karte** ist das möglich. Das **Aufenthaltsgesetz** sieht hierfür spezielle Regelungen zum unternehmensinternen Transfer (intra-corporate transfer – ICT) vor (§§ 19, 19a und 19b AufenthG). Dies ermöglicht **Führungskräften, Spezialistinnen und Spezialisten** oder **Trainees** aus dem Ausland, für einen gewissen Zeitraum in einer Niederlassung in Deutschland tätig zu werden. Je nachdem, wie lange der Personaltransfer dauert, gibt es folgende Möglichkeiten:

2.4.1 ICT-Karte für unternehmensinternen Transfer von Mitarbeitenden

Ausländischen **Führungskräften** und **Spezialistinnen und Spezialisten** kann eine **ICT-Karte** für einen Personaltransfer in Deutschland erteilt werden. Dafür müssen sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen:

- Sie werden in der aufnehmenden Niederlassung in Deutschland als **Führungskraft** oder **Spezialistin/Spezialist** tätig.
- Sie gehören seit mindestens sechs Monaten vor dem geplanten Transfer und für die Zeit des Transfers ohne Unterbrechung der Unternehmensgruppe an.
- Der unternehmensinterne Transfer ist für mehr als 90 Tage geplant.

- Ein für die Dauer des Transfers gültiger Arbeitsvertrag liegt vor sowie, falls erforderlich, ein Abordnungsschreiben. Hier muss ein Nachweis über die Rückkehr an einen Unternehmensteil außerhalb der EU nach dem Ende des Transfers enthalten sein.
- Eine sich auf die Arbeitsstelle beziehende berufliche Qualifikation kann nachgewiesen werden.

Liegen diese Voraussetzungen vor, kann die **ICT-Karte** auf Antrag für die Zeit des Personaltransfers beziehungsweise für eine Höchstdauer von drei Jahren erteilt werden.

Auch ausländische **Trainees** können eine **ICT-Karte** erhalten, wenn sie in der aufnehmenden Niederlassung für mehr als 90 Tage in Deutschland als **Trainees** tätig werden, über einen Hochschulabschluss verfügen und die vorgenannten Voraussetzungen erfüllen. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann die **ICT-Karte** auf Antrag für die Dauer des Transfers erteilt werden, höchstens jedoch für ein Jahr.

Soll sich der Personaleinsatz auch auf andere EU-Mitgliedstaaten erstrecken, ist die **ICT-Karte** für den Staat zu beantragen, in dem die längste Aufenthaltsdauer geplant ist. Für den Aufenthalt in den weiteren Mitgliedstaaten bestehen dann zwei Möglichkeiten: die kurzfristige Mobilität für transferierte Mitarbeitende ([siehe Kapitel 2.4.2](#)) und die Mobiler-ICT-Karte ([siehe Kapitel 2.4.3](#)).

2.4.2 Kurzfristige Mobilität für transferierte Mitarbeitende

Drittstaatsangehörige, die sich im Rahmen des unternehmensinternen Transfers in einem anderen EU-Mitgliedstaat aufhalten und für eine kurze Zeit in Deutschland arbeiten möchten, können ohne deutschen **Aufenthaltstitel** für maximal 90 Tage innerhalb von 180 Tagen in Deutschland bleiben. Es ist lediglich eine Mitteilung an das BAMF nötig (§ 19a AufenthG). Mit der Mitteilung über die geplante Tätigkeit in Deutschland müssen folgende Unterlagen vorgelegt werden:

- Gültige **ICT-Karte** im Sinne der Richtlinie (EU) 2014/66 aus einem anderen EU-Mitgliedstaat.
- Nachweis über den Transfer in eine deutsche Niederlassung desselben Unternehmens oder derselben Unternehmensgruppe wie dasjenige bzw. diejenige außerhalb der EU, bei dem die Fachkraft bzw. der **Trainee** ursprünglich angestellt ist.
- Gültiger Arbeitsvertrag und ggf. Abordnungsschreiben: Hier handelt es sich um die Arbeitsunterlagen, die bereits im Rahmen des ICT-Verfahrens den zuständigen Behörden des anderen EU-Mitgliedstaates vorgelegt wurden.
- Kopie des gültigen Reisepasses oder Passersatzes der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters.
- Falls erforderlich, ein Nachweis über die Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis.

Innerhalb von 20 Tagen nach Eingang der Mitteilung an das BAMF wird eine Bescheinigung über die Berechtigung zu Einreise und Aufenthalt zum Zweck des unternehmensinternen Transfers ausgestellt, sofern keine Ablehnungsgründe nach § 19a Abs. 3 AufenthG vorliegen.

i

Info-Box: Bei der Beantragung einer **ICT-Karte** in einem anderen EU-Staat muss dem BAMF Meldung über die beabsichtigte Tätigkeit in Deutschland erstattet werden, falls eine solche bereits geplant ist. Sollte zu diesem Zeitpunkt der Transfer nach Deutschland noch nicht bekannt sein, so kann die Mitteilung an das BAMF auch später erfolgen.

2.4.3 Die Mobiler-ICT-Karte

Drittstaatsangehörige, die bereits eine **ICT-Karte** im Sinne der Richtlinie (EU) 2014/66 in einem EU-Mitgliedstaat besitzen und einen längeren Aufenthalt (über 90 Tage) in Deutschland planen, können die **Mobiler-ICT-Karte** (§ 19b AufenthG) bei der zuständigen Ausländerbehörde oder beim BAMF beantragen. Dafür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Die oder der Antragstellende wird in der aufzunehmenden Niederlassung in Deutschland als **Führungskraft, Spezialistin/Spezialist** oder **Trainee** tätig.
- Der (Weiter-)Transfer nach Deutschland dauert länger als 90 Tage.

- Ein für die Dauer des Transfers gültiger Arbeitsvertrag sowie, falls erforderlich, ein Abordnungsschreiben liegen vor. Hier muss ein Nachweis über die Rückkehr an einen Unternehmensteil außerhalb der EU nach dem Ende des Transfers enthalten sein.

Der Antrag auf Erteilung einer Mobiler-ICT-Karte soll aus dem EU-Mitgliedstaat mindestens 20 Tage vor Beginn des Aufenthalts in Deutschland gestellt werden. Ist die **ICT-Karte** des anderen EU-Mitgliedstaates noch gültig, gilt der Aufenthalt bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde für max. 90 Tage als erlaubt. Eine Beantragung in Deutschland ist auch während des Aufenthalts zur kurzfristigen Mobilität nach § 19a AufenthG ([siehe Kapitel 2.4.2](#)) möglich. In diesem Fall ist der Antrag auf Erteilung der Mobiler-ICT-Karte spätestens 20 Tage vor Ablauf der Bescheinigung über die Berechtigung zur Kurzzeitmobilität zu stellen.

i **Info-Box:** Eine parallele Mitteilung der kurzfristigen Mobilität ([siehe Kapitel 2.4.2](#)) an das BAMF und die Beantragung einer Mobiler-ICT-Karte bei der Ausländerbehörde ist jedoch nicht zulässig. In diesem Fall wird der Antrag abgelehnt (§ 19b Abs. 4 AufenthG).

2.5 Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Über einen Aufenthalt zum Zweck der Anerkennung können Sie angehende Fachkräfte, deren ausländische Qualifikation noch nicht (voll) anerkannt wurde, im Ausland anwerben, um sie in Deutschland weiter zu qualifizieren und dauerhaft in den Betrieb einzugliedern.

2.5.1 Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland

Nach § 16d Abs. 1 AufenthG können Drittstaatsangehörige nach Deutschland einreisen, um hier Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen, mit dem Ziel der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation. Zu Qualifizierungsmaßnahmen zählen Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen in theoretischer und praktischer Form (Praktika im Betrieb, theoretische Lehrgänge, Mischformen), Vorbereitungskurse auf Prüfungen und Sprachkurse. Die Erteilung eines Visums zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen nach § 16d Abs. 1 AufenthG setzt Folgendes voraus:

- Die für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle hat in einem **Anerkennungsbescheid** wesentliche Unterschiede der ausländischen Qualifikation im Vergleich zur deutschen Ausbildung festgestellt.
- Antragstellende verfügen in der Regel mindestens über Deutschkenntnisse entsprechend dem Niveau A2 des GER.
- Eine Anmeldebestätigung für die Qualifizierungsmaßnahme liegt vor und diese ist dazu geeignet, die Anerkennung der Berufsqualifikation oder den Berufszugang zu ermöglichen:

Bei überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen (Praxisanteil von über 50 Prozent) muss die BA zustimmen. Sie prüft im Rahmen des Zustimmungsverfahrens zur Beschäftigung (siehe Kapitel 1.1) auch die Eignung der Qualifizierungsmaßnahme anhand eines Weiterbildungsplans.

i

Info-Box: Angehende Fachkräfte können sich zum Anerkennungsverfahren und zu den Möglichkeiten der Nachqualifizierung bei der **Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA)** beraten lassen: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/zentrale-servicestelle-berufsanerkennung.php>. Arbeitgeber können sich an das Förderprogramm **IQ Netzwerk** wenden, um beispielsweise Unterstützung bei der Erstellung eines Weiterbildungsplans zu erhalten. Kontakte der Beratungsstellen sind in der Berater-Datenbank auf „Make it in Germany“ auffindbar: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/beratungsstellen-finden>

Nach der Einreise wird die **Aufenthaltserlaubnis** zum Zweck der Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation bzw. zum Durchführen der Maßnahmen zur Nachqualifizierung in der Regel für bis zu 24 Monate erteilt. Es besteht eine Verlängerungsmöglichkeit von 12 Monaten bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren, wenn sich z. B. aufgrund langer Wartezeiten Prüfungen verzögern. Auch die Wiederholung einer nicht bestandenen Prüfung ist hiervon erfasst. Während der Nachqualifizierung dürfen die Fachkräfte eine von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängige

Beschäftigung von bis zu 20 Stunden pro Woche ausüben, ohne Zustimmung der BA. Die **Aufenthaltserlaubnis** nach § 16d Abs. 1 AufenthG berechtigt zusätzlich zur Ausübung einer zeitlich nicht eingeschränkten Beschäftigung, deren Anforderungen in einem Zusammenhang mit dem anzuerkennenden Beruf stehen. Die BA muss nach § 39 AufenthG zustimmen oder die Beschäftigung ist aufgrund der **Beschäftigungsverordnung** ohne die BA-Zustimmung zulässig.

i

Info-Box: Anerkennungsverfahren können auch im Rahmen von Vermittlungsabsprachen mit der BA vollständig in Deutschland durchgeführt werden (§ 16d Abs. 4 AufenthG). Ausländische Bewerberinnen und Bewerber, die über eine Vermittlungsabsprache gewonnen wurden, müssen vor Einreise keinen **Anerkennungsbescheid** vorlegen. Vermittlungsabsprachen gibt es derzeit mit ausgewählten **Drittstaaten** für Gesundheits- und Pflegefachkräfte. Informieren Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber-Service über die bestehenden Vermittlungsabsprachen der BA mit anderen Staaten.

Weitere Hilfestellung bei der Rekrutierung von Fachkräften zur Nachqualifizierung nach § 16d AufenthG bietet das IQ Netzwerk (www.netzwerk-iq.de).

2.5.2 Beschäftigung im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft

Nach § 16d Abs. 3 AufenthG können Drittstaatsangehörige nach Deutschland einreisen, um hier das Anerkennungsverfahren durchzuführen und gleichzeitig in Ihrem Betrieb zu arbeiten, mit

dem Ziel der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation. Die Erteilung des Visums zur **Anerkennungspartnerschaft** setzt Folgendes voraus:

- Die potenzielle Fachkraft verfügt über eine Hochschul- oder Berufsqualifikation, die in dem Land, wo sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist. Der Berufsqualifikation muss außerdem eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgegangen sein.
- Sie bieten der potenziellen Fachkraft einen konkreten Arbeitsplatz in Ihrem Betrieb für eine Tätigkeit an, die in einem Zusammenhang zur ausländischen Qualifikation steht und die zu dem Zielberuf passt, in dem die Anerkennung stattfinden soll und für deren Ausübung ein Hochschulabschluss oder eine qualifizierte Berufsausbildung erforderlich ist. Zudem muss es sich um ein Angebot für eine qualifizierte Beschäftigung handeln. Eine Ausnahme hiervon gibt es für Beschäftigungen in **reglementierten Berufen**, wenn für eine qualifizierte Beschäftigung eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich wäre. In diesem Fall kann bis zum Erhalt der Berufsausübungserlaubnis einer Hilfstätigkeit nachgegangen werden.
- Sie haben als Arbeitgeber Erfahrung mit der beruflichen Aus- oder Weiterbildung. Als Nachweise können beispielsweise eine vorhandene Ausbildungsberechtigung des Betriebs, die Eintragung als Ausbildungsbetrieb in die Lehrlingsrolle und bereits erfolgreich durchgeführte Nachqualifizierungen im Betrieb dienen. Auch ein Meisterbetrieb erfüllt die Voraussetzungen.
- Die potenzielle Fachkraft kann Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen nachweisen.
- Sie und die potenzielle Fachkraft schließen eine schriftliche Vereinbarung ab, in der festgelegt ist, dass das Anerkennungsverfahren parallel zur Beschäftigung in Ihrem Betrieb spätestens nach der Einreise nach Deutschland eingeleitet wird. Als Arbeitgeber verpflichten Sie sich, die Fachkraft bei notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen. Diese Vereinbarung kann ein Bestandteil des Arbeitsvertrages sein. Diese Verpflichtungen sind im Rahmen des Zustimmungsverfahrens bei der BA vorzulegen.
- Die BA hat der Beschäftigung zugestimmt ([siehe Kapitel 1.1](#)).



Tip: Sie sind kein Ausbildungsbetrieb und haben auch keine nachweisbare Erfahrung mit der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Sie können dennoch für eine **Anerkennungspartnerschaft** geeignet sein, wenn Sie sicherstellen, dass die Nachqualifizierung der potenziellen Fachkräfte bei beauftragten Bildungsträgern oder Ausbildungswerkstätten stattfinden kann.

Das Visum zur **Anerkennungspartnerschaft** wird zunächst für maximal zwölf Monate ausgestellt. Der Aufenthalt kann bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren verlängert werden, wenn nachgewiesen wird, dass das Anerkennungsverfahren nachweislich betrieben und noch nicht abgeschlossen wurde, bzw. wenn die ggf. erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen tatsächlich durchgeführt werden. Die Verlängerung muss bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Mit diesem **Aufenthaltstitel** dürfen die Fachkräfte neben der Tätigkeit in Ihrem Unternehmen einer weiteren Beschäftigung von bis zu 20 Stunden pro Woche nachgehen.

i

Info-Box: Die Ersterteilung des Visums zur **Anerkennungspartnerschaft** nach § 16d Abs. 3 AufenthG erfordert nicht das Vorliegen eines **Anerkennungsbescheids**. Jedoch können auch Personen, die bereits einen Bescheid über die teilweise Anerkennung ihrer Qualifikation oder einen Feststellungsbescheid oder Zwischenbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle haben, eine **Anerkennungspartnerschaft** antreten.

Was passiert nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens in Deutschland?

In den ersten 12 Monaten muss das Anerkennungsverfahren angestoßen worden sein und im Idealfall ein Ergebnis vorliegen. Je nachdem wie das Anerkennungsverfahren ausfällt, sind folgende Optionen möglich:

- Das Anerkennungsverfahren ist positiv ausgefallen: Die ausländische Qualifikation wurde als voll gleichwertig mit dem deutschen Referenzberuf anerkannt. Für den weiteren Aufenthalt und die Beschäftigung in Deutschland kann die Fachkraft eine **Aufenthaltserlaubnis** zur Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung beantragen, z. B. die Blaue Karte EU ([siehe Kapitel 2.2.2](#)) oder die **Aufenthaltserlaubnis** für Fachkräfte ([siehe Kapitel 2.2.1](#)). Damit kann die Fachkraft bei Ihnen (weiter-)beschäftigt werden. Ist eine Weiterbeschäftigung bei Ihnen nicht möglich und gibt es auch keinen anderen Arbeitgeber, kann die Person für 18 Monate einen **Aufenthaltstitel** zur Arbeitsplatzsuche nach § 20 AufenthG erhalten.

- Die ausländische Qualifikation wurde teilweise anerkannt. Das bedeutet, die Anerkennungsstelle hat festgestellt, dass theoretische und/oder praktische Kenntnisse für die volle Gleichwertigkeit fehlen. In diesem Fall kann die **Aufenthaltserlaubnis** zur **Anerkennungspartnerschaft** verlängert werden. Die Verlängerung setzt voraus, dass die Fachkraft an den notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt. Gleiches gilt, wenn in einem **reglementierten Beruf** die Anerkennungsstelle das Erfordernis einer Ausgleichsmaßnahme festgestellt hat. Gemäß der Vereinbarung über die **Anerkennungspartnerschaft** müssen Sie als Arbeitgeber der Fachkraft die Teilnahme ermöglichen, sie z. B. für den erforderlichen Zeitraum freistellen oder die Kenntnisse/Fertigkeiten im Betrieb vermitteln.
- Die ausländische Qualifikation wird nicht anerkannt: In diesem Fall muss die **Anerkennungspartnerschaft** aufgelöst werden. In nicht-reglementierten Berufen kann geprüft werden, ob für die weitere Beschäftigung im Betrieb die Voraussetzungen der Regelung für Fachkräfte mit Berufserfahrung erfüllt sind ([siehe Kapitel 2.2.3](#)).



3. Beschleunigtes Fachkräfteverfahren



Sie haben sich für die Rekrutierung einer ausländischen Fachkraft entschieden und möchten das Verwaltungsverfahren bis zur Erteilung des Visums beschleunigen? In manchen Ländern kommt es aufgrund steigender Antragszahlen in der zuständigen deutschen Auslandsvertretung zu Engpässen in der Termin- und Visumvergabe. Das sogenannte beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG soll Abhilfe schaffen.

3.1 Allgemeine Bestimmungen

Mit einer Vollmacht der Fachkraft können Sie das beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland einleiten. Folgende Schritte sind dabei wichtig:

- Die Ausländerbehörde und Sie schließen eine Vereinbarung, die unter anderem die Bevollmächtigung durch die ausländische Fachkraft und Ihre Verpflichtungen als Arbeitgeber, die der Fachkraft und der beteiligten Behörden (Ausländerbehörde, BA, Anerkennungsstellen, deutsche Auslandsvertretung) beinhaltet. Darüber hinaus erhalten Sie eine Beschreibung der Abläufe, einschließlich der Nennung der Beteiligten, der beizubringenden Nachweise und der Fristen.
- Die Anerkennungsstellen sollen innerhalb von zwei Monaten nach Vollständigkeit der Antragsunterlagen über die Berufsanerkennung entscheiden. Für Zustimmung zur Beschäftigung durch die BA gilt eine Zustimmungsfiktion von einer Woche ([siehe Kapitel 1.1](#)). Das Visumverfahren umfasst in der Regel sechs Wochen (§ 31a AufenthV)
- Wenn alle Voraussetzungen (u. a. ggf. Zustimmung der BA und Anerkennung der ausländischen Qualifikation sowie ggf. Zusage der

Berufsausübungserlaubnis) erfüllt sind, erteilt die Ausländerbehörde eine sogenannte Vorabzustimmung und übergibt Ihnen diese zur Weiterleitung an die Fachkraft im Ausland. Diese bucht anschließend einen Termin bei der Auslandsvertretung zur Beantragung des Visums, der innerhalb von drei Wochen stattfindet. Die Fachkraft muss bei diesem Termin das Original der Vorabzustimmung mit den weiteren für den Visumantrag nötigen Unterlagen vorlegen.

- Nachdem der vollständige Visumantrag von der Fachkraft gestellt wurde, wird in der Regel innerhalb von weiteren drei Wochen über diesen entschieden.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren umfasst bei entsprechender Bevollmächtigung auch die Ehegattin oder den Ehegatten sowie minderjährige ledige Kinder der Fachkraft, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen für den Familiennachzug erfüllen und der Nachzug innerhalb von sechs Monaten nach der Einreise der Fachkraft erfolgen soll.



Info-Box: Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ist ausschließlich für Fachkräfte möglich, die zu bestimmten Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Anerkennungszwecken einreisen möchten.

3.2 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und Kosten

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren beantragen Sie bei der für Sie zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland bzw. bei der für die Betriebsstätte zuständigen Ausländerbehörde, in der Sie beabsichtigen, die Fachkraft einzusetzen. Die Ausländerbe-

hörde berät und unterstützt Sie, das Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation der Fachkraft durchzuführen, holt die Zustimmung der BA ein und prüft die aufenthaltsrechtlichen Erteilungsvoraussetzungen eines Visums.

Die Gebühr für dieses Verfahren beträgt 411 Euro. Diese bezahlen Sie beim Abschluss der Vereinbarung bei der Ausländerbehörde. Hinzu kommt eine Visumgebühr von 75 Euro, welche von der Fachkraft bei der Visumantragstellung in der zuständigen deutschen Auslandsvertretung zu tragen ist. Darüber hinaus können ggf. Gebühren für das Anerkennungsverfahren anfallen.



Tip: Falls eine Berufsanerkennung erforderlich ist, informieren Sie sich über die anfallenden Gebühren für die Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse. Die Ausländerbehörden bzw. die Auslandsvertretungen können diese nicht gleich mit einziehen. Gebührenschuldner ist in der Regel die ausländische Fachkraft. Klären Sie mit ihr, wie die Gebühren für das Anerkennungsverfahren zu zahlen sind.



Info-Box: Die Gebühr in Höhe von 411 Euro muss unabhängig vom Erfolg des Verfahrens gezahlt werden. Es handelt sich dabei um eine Bearbeitungsgebühr, die mit keinem Anspruch auf die Erteilung der Vorabzustimmung oder eine Visumerteilung verbunden ist.

Weitere Informationen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren erhalten Sie in der Broschüre „Fragen und Antworten zum beschleunigten Fachkräfteverfahren“: <https://www.make-it-in-germany.com/pdfs-broschuere-beschleunigtes-fachkraefteverfahren>.

4. Wichtige Begriffe

Anerkennungsbescheid

Fachkräfte, die ihren Abschluss nicht in Deutschland gemacht haben, müssen für bestimmte **Aufenthaltstitel** bzw. in **reglementierten Berufen** oft ein Anerkennungsverfahren durchlaufen. Im Anerkennungsverfahren wird überprüft, ob die ausländische Qualifikation gleichwertig zu einer deutschen Qualifikation ist oder in **reglementierten Berufen** eine Berufsausübungserlaubnis erteilt werden kann. Nach der Prüfung erhalten die Antragstellerinnen und Antragsteller den Anerkennungsbescheid. Das Dokument zeigt, ob die ausländische Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzberuf gleichwertig ist.

Anerkennungspartnerschaft

Die Anerkennungspartnerschaft ist ein **Aufenthaltstitel** für Personen aus **Drittstaaten**, um das Anerkennungsverfahren in Deutschland durchzuführen und nach maximal 3 Jahren mit der vollen Anerkennung abzuschließen. Mit der Anerkennungspartnerschaft können Personen aus **Drittstaaten** auch ohne vorherige Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation nach Deutschland einreisen. Wenn die Person aus dem Ausland einen Arbeitsplatz gefunden hat, trifft sie mit ihrem Arbeitgeber hierzu eine spezifische Vereinbarung.

Aufenthaltserlaubnis

Im **Aufenthaltsgesetz** gibt es verschiedene **Aufenthaltstitel**, die die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen regeln. Darunter fällt beispielsweise die Aufenthaltserlaubnis. Die Aufenthaltserlaubnis ist befristet und wird zu einem bestimmten Zweck, wie dem der Erwerbstätigkeit,

der Ausbildung oder des Familiennachzugs erteilt oder auch aus humanitären, völkerrechtlichen oder politischen Gründen.

Aufenthaltsgesetz (AufenthG)

Das AufenthG ermöglicht, begrenzt und gestaltet die Einwanderung von Ausländerinnen und Ausländern nach Deutschland unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit sowie der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik. Es regelt die Einreise, den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Zugleich dient es der Erfüllung der humanitären Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland. Zusammen mit der **Beschäftigungsverordnung** (BeschV) bildet das AufenthG die Grundlage für die Entscheidung über die Erteilung eines **Aufenthaltstitels**, der zur Arbeitsaufnahme berechtigt.

Aufenthaltstitel

Der Aufenthaltstitel ist die Berechtigung, die Personen aus dem Ausland für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland benötigen. Aufenthaltstitel können als Visum, **Aufenthaltserlaubnis**, **Blaue Karte EU**, **ICT-Karte**, **Mobiler-ICT-Karte**, Niederlassungserlaubnis oder Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU erteilt werden.

Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG)

Die Beitragsbemessungsgrenze ist der Höchstbetrag, bis zu dem Arbeitsentgelt und Arbeitseinkommen bei der Berechnung des Versicherungsbeitrags

berücksichtigt werden. Die Werte der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung unterscheiden sich zwischen alten und neuen Bundesländern. Jährlich werden im Voraus für das nächste Kalenderjahr neue Werte festgesetzt. Soweit sich Mindesthaltsgrenzen auf die **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** beziehen, wie dies zum Beispiel bei der **Blauen Karte EU** (siehe Kapitel 2.2.2) und der **Aufenthaltserlaubnis** für Fachkräfte mit berufspraktischen Kenntnissen (siehe Kapitel 2.2.3) der Fall ist, wird bundeseinheitlich der Wert für die alten Bundesländer zugrunde gelegt.

Beschäftigungsverordnung (BeschV)

Die Verordnung steuert die Zuwanderung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und bestimmt, unter welchen Voraussetzungen sie und die bereits in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer zum Arbeitsmarkt zugelassen werden können. Sie regelt, ob für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen eine Zustimmung der BA erforderlich ist und unter welchen Voraussetzungen sie erteilt werden kann. Zusammen mit dem **Aufenthaltsgesetz** (AufenthG) bildet die BeschV die Grundlage für die Entscheidung über die Erteilung eines **Aufenthaltstitels**, der zur Arbeitsaufnahme berechtigt.

Blaue Karte EU

Die Blaue Karte EU (EU Blue Card) ist ein befristeter **Aufenthaltstitel** für Akademikerinnen und Akademiker aus Nicht-EU-Staaten, die in einem EU-Mitgliedstaat eine Arbeit aufnehmen möchten. Voraussetzungen für die Blaue Karte EU sind ein akademischer Hochschulabschluss oder eine ver-

gleichbare Qualifikation und ein Arbeitsvertrag mit einem bestimmten Mindestbruttogehalt.

Chancenkarte

Die Chancenkarte ist ein **Aufenthaltstitel** zur Arbeitssuche (gegebenenfalls auch zur Suche nach Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen) für Personen mit einer ausländischen mindestens zweijährigen Berufsqualifikation, einem Hochschulabschluss oder einem AHK-Abschluss. Sie kann unter anderem auf Basis eines Punktesystems erteilt werden. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter und Deutschlandbezug. Die Chancenkarte bietet Möglichkeiten zur Probearbeit oder Nebenbeschäftigung und ermöglicht den Wechsel in **Aufenthaltstitel** zu Erwerbs- oder Bildungszwecken.

Drittstaat

Als Drittstaaten werden im Aufenthaltsrecht diejenigen Staaten bezeichnet, mit denen kein gegenseitiges Abkommen über die Freizügigkeit der jeweils anderen Staatsangehörigen besteht; es handelt sich somit um alle Staaten außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz.

EU-Freizügigkeitsgesetz

Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz haben das Recht auf Freizügigkeit, d. h. sie können sich in der Europäischen Union frei bewegen und in jeden Mitgliedstaat einreisen und sich dort aufhalten.

Führungskraft

Eine Führungskraft im Sinne des **Aufenthaltsgesetzes** ist eine in einer Schlüsselposition beschäftigte Person, die eine leitende Position innehat, welche sowohl Leitung als auch Steuerung und Kontrolle beinhaltet. Entscheidend ist dabei, dass der Verantwortungsbereich das Management des konkreten Tagesgeschäfts der aufnehmenden Niederlassung, Abteilung oder Unterabteilung sowie die Befugnis, über Personalangelegenheiten zu entscheiden, einschließt. Eine Person, welche allein die Aufsicht innehat, stellt somit keine Führungskraft dar.

ICT-Karte (ICT-Richtlinie)

Die sogenannte ICT-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2014/66) regelt die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. ICT steht für intra-corporate transfer. Sie richtet sich an Unternehmen, die ihren Sitz außerhalb der EU haben und vorübergehend Arbeitskräfte in ihre Niederlassung in Deutschland transferieren möchten. Die ICT-Karte ermöglicht **Führungskräften, Spezialistinnen und Spezialisten** oder **Trainees**, für einen gewissen Zeitraum in einer deutschen Niederlassung tätig zu werden.

Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER)

Der GER ist ein vom Europarat entwickeltes Referenzinstrument in der Spracharbeit. Es bietet eine Grundlage für die Vergleichbarkeit von Fremdsprachenkenntnissen. Der GER wird in Europa, aber

auch auf anderen Kontinenten verwendet. Weitere Informationen zum GER finden Sie auf der Website des Goethe-Instituts (<https://www.goethe.de/ins/de/de/uun/dln/ger.html>).

Reglementierte Berufe

In Deutschland gibt es reglementierte Berufe. In diesen Berufen dürfen Deutsche und Nicht-Deutsche nur dann arbeiten, wenn sie eine ganz bestimmte Qualifikation und eine Berufsausübungserlaubnis besitzen. Das gilt zum Beispiel für Pflegefachkräfte, Ärztinnen bzw. Ärzte oder Lehrkräfte und Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte. Es gilt auch für bestimmte Meisterberufe, wenn eine selbstständige Tätigkeit angestrebt wird. Personen mit einer ausländischen Qualifikation, die in einem reglementierten Beruf in Deutschland arbeiten möchten, brauchen eine Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation sowie eine Berufsausübungserlaubnis.

Spezialistin/Spezialist

Ein Spezialist oder eine Spezialistin im Sinne des **Aufenthaltsgesetzes** ist eine in einer Schlüsselposition beschäftigte Person, die über unerlässliche Spezialkenntnisse über die Tätigkeitsbereiche, die Verfahren oder die Verwaltung der aufnehmenden Niederlassung, ein hohes Qualifikationsniveau sowie angemessene Berufserfahrung verfügt. Das Qualifikationsniveau muss bestimmte Arbeiten oder Tätigkeiten erfassen, die unternehmensspezifische Kenntnisse erfordern. Zur Bewertung dieses Qualifikationsniveaus spielt auch die Berufserfahrung eine Rolle. Es wird somit auf Basis nachgewiesener formaler Qualifikationen (Hochschulab-

schluss, abgeschlossene Berufsausbildung, Fortbildungen) und Berufserfahrung beurteilt, ob es sich bei der ausländischen Fachkraft um eine Spezialistin oder einen Spezialisten handelt. Wichtig ist außerdem, dass sich die Qualifikation auf die aufnehmende Niederlassung bezieht.

Trainee

Ein Trainee im Sinne des **Aufenthaltsgesetzes** ist, wer über einen Hochschulabschluss verfügt, ein Traineeprogramm absolviert und entlohnt wird. Neben der Förderung der beruflichen Entwicklung kann danach das Traineeprogramm auch dazu dienen, sich branchenspezifisch, technisch oder methodisch fortzubilden. Die Qualifikation der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers für die Wahrnehmung der Trainee-Tätigkeit lässt sich über Zeugnisse oder ähnliche geeignete Unterlagen nachweisen. Bei der Tätigkeit im Rahmen des unternehmensinternen Transfers (**ICT-Karte**) ist die Vorlage einer Kopie des Hochschulabschlusses ausreichend. Die Feststellung der Gleichwertigkeit des Hochschulabschlusses ist nicht erforderlich.

5. Wichtige Service- und Anlaufstellen

Anabin

Die anabin-Datenbank (<https://anabin.kmk.org/cms/public/startseite>) stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bereit und unterstützt Behörden, Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sowie Privatpersonen, eine ausländische Qualifikation in das deutsche Bildungssystem einzustufen.

Ausländerbehörde

Eine Ausländerbehörde (oder Ausländeramt) ist eine Behörde, die zur Aufgabe hat, das **Aufenthaltsgesetz** auszuführen und den Rechtsstatus von Zuwanderinnen und Zuwanderern zu klären. Ausländerbehörden gibt es in der Regel in jedem Landkreis bzw. jeder kreisfreien Stadt. Für das beschleunigte Fachkräfteverfahren sind i. d. R. die sogenannten „zentralen Ausländerbehörden“ zuständig. Finden Sie auf „Make it in Germany“ die für Sie relevante Behörde (www.make-it-in-germany.com/pdf-zentrale-auslaenderbehoerden).

Auslandsvertretung (deutsche)

Die deutschen Auslandsvertretungen sind diplomatische oder konsularische Einrichtungen außerhalb Deutschlands. Sie vertreten die Interessen des deutschen Staates im Ausland und fördern die politischen Beziehungen. Die meisten Auslandsvertretungen, nicht jedoch die deutschen Honorarkonsuln im Ausland, unterhalten eine Visastelle. Sie entscheiden über die Einreise visumpflichtiger Drittstaatsangehöriger. Finden Sie die Kontaktadressen der deutschen Auslandsvertretungen auf „Make it in Germany“ (www.make-it-in-germany.com/de/visum/ansprechpartner-vor-ort/weltkarte/).

Anerkennung in Deutschland

Das mehrsprachige Portal www.erkennung-in-deutschland.de bietet Informationen dazu, wie ausländische Berufsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden können. Mit dem „Anerkennungs-Finder“ finden Ratsuchende mit nur wenigen Klicks die für die Antragstellung zuständige Stelle.

BQ Portal

Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (kurz: BQ Portal; www.bq-portal.de) bündelt auf einer Plattform alle relevanten Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen.

- Bundesagentur für Arbeit (BA)** Die Bundesagentur für Arbeit (kurz: BA; www.arbeitsagentur.de) ist für Bürgerinnen und Bürger, wie auch für Unternehmen, Ansprechpartner bei Fragen rund um den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Die BA übernimmt unter anderem die Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsstellen. Der **Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit** berät und unterstützt Sie rund um das Thema Fachkräftegewinnung im In- und Ausland. Erreichbar ist der Arbeitgeber-Service über das Kontaktformular (con.arbeitsagentur.de/prod/apok/kontakt/de/unternehmen/unternehmensanfrage?scope=form) oder telefonisch unter der Nummer: +49 800 4 555520.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (kurz: BAMF; www.bamf.de) ist eine Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern und für Heimat und dabei das Kompetenzzentrum für Migration und Integration. Zu ihren Aufgaben gehören u. a. die Durchführung von Asylverfahren und die Integrationsförderung von Zugewanderten bundesweit.
- EURES (European Employment Services)** EURES (https://eures.europa.eu/index_de) ist ein europäisches Kooperationsnetzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Das Netzwerk unterstützt sowohl Arbeitssuchende dabei, eine Beschäftigung in Europa zu finden, als auch Unternehmen, Fachkräfte im Ausland anzuwerben.
- Faire Integration** Faire Integration (www.faire-integration.de) ist ein bundesweites Beratungsangebot zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen für Migrantinnen und Migranten, die nicht aus der EU kommen. Faire Integration wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.
- Handwerkskammer (HWK)** Die Handwerkskammer ist die Interessenvertretung des Handwerks in Form einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Alle Inhaber eines Handwerksbetriebs oder eines handwerksähnlichen Gewerbes des jeweiligen Kammerbezirks sind Mitglieder der HWK. Die HWK hat das Ziel, die Interessen des Handwerks zu vertreten.

Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“

Bei der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ beraten das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausländische Fachkräfte und Ausbildungs- und Studieninteressierte im In- und Ausland sowie Arbeitgeber in Deutschland auf Deutsch und Englisch zu den Themen Jobsuche, Arbeit und Beruf, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Einreise und Aufenthalt sowie Deutsch lernen. Erreichbar ist die Hotline unter der Telefonnummer: +49 30 1815-1111.

IHK FOSA

Die IHK Foreign Skills Approval (kurz: IHK FOSA, www.ihk-fosa.de) ist das bundesweite Kompetenzzentrum deutscher Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen. Sie nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und vergleicht, inwieweit ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Berufsqualifikationen als gleichwertig eingestuft werden können.

Industrie- und Handelskammer (IHK)

Die Industrie- und Handelskammer (kurz: IHK) ist die Interessenvertretung der Industrie und des Handels in Form einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Alle gewerblichen Unternehmen mit Ausnahme des Handwerks (Handwerkskammern) des jeweiligen Kammerbezirks sind Mitglieder der IHK.

IQ Netzwerk

Das Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung (www.netzwerk-iq.de) bietet bundesweit Informationen, Beratung und Qualifizierungsangebote im Rahmen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für Personen an, die sich bereits in Deutschland befinden.

„Make it in Germany“

www.make-it-in-germany.com ist das mehrsprachige Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Es informiert Einwanderungsinteressierte, wie sie ihren Weg nach Deutschland erfolgreich gestalten können. Arbeitgeber in Deutschland können sich über die Möglichkeiten der Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte informieren. In Praxisbeispielen berichten zudem Unternehmen über ihre Erfahrungen.

**Unternehmen
Berufsanerkennung**

Das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (www.unternehmen-berufsanerkennung.de) zeigt, warum es sich für Unternehmen lohnt, die berufliche Anerkennung zu unterstützen. Das Projekt ist im Januar 2016 auf Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages e.V. und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks e.V. gestartet und wird von DIHK Service GmbH und ZWH e.V. im Verbund mit elf Industrie- und Handels- sowie fünf Handwerkskammern umgesetzt.

**Zentralstelle für
ausländisches
Bildungswesen**

Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (kurz ZAB: <https://zab.kmk.org/de>) ist die zentrale Stelle für die Bewertung ausländischer Qualifikationen in Deutschland: Hochschulabschlüsse, Berufsabschlüsse, Schulabschlüsse mit Hochschulzugang. Internationale Fachkräfte können auf Antrag eine Bewertung ihrer ausländischen Qualifikation in Form einer digitalen Zeugnisbewertung (Hochschulqualifikation) oder einer digitalen Auskunft (Berufsqualifikation) erhalten.

**Zentrale Servicestelle
Berufsanerkennung**

Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (kurz ZSBA: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/zentrale-servicestelle-berufsanerkennung.php>) bietet Beratung und Unterstützung für Fachkräfte im Ausland, die ihre Berufsqualifikationen in Deutschland anerkennen lassen möchten. Die ZSBA ist ein unverbindliches Serviceangebot und trifft keine Entscheidungen über die Berufsanerkennung selbst.

Welcome Center

In verschiedenen Regionen Deutschlands unterstützen die Welcome Center ausländische Fachkräfte und deren Familien bei der Ankunft in der Region. Diese Anlaufstellen begleiten auch Unternehmen dabei, neue Fachkräfte für die Regionen zu gewinnen und langfristig zu integrieren. Die Dienstleistungen und Kontakte der bundesweiten Welcome Center und weitere Kontaktstellen finden Sie auf „Make it in Germany“ (<https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/beratungsstellen-finden>).

