



Die
Bundesregierung

Make it in Germany

Das Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung

Was Arbeitgeber wissen müssen



Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Soziale Medien, Öffentlichkeitsarbeit
Scharnhorststraße 34-37, 10115 Berlin
www.bmwi.de

Text und Redaktion

Michaelle Nintcheu, Alexandra Köbler
Institut der deutschen Wirtschaft, 50668 Köln
Projekt „Make it in Germany“
E-Mail: make-it@iwkoeln.de
www.make-it-in-germany.com

Stand

Februar 2020

Gestaltung

PRpetuum GmbH, 80801 München

Bildnachweis

Morsa Images / iStock / Titel
one line man / Shutterstock / S. 3, 7

Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 030 182722721
Bestellfax: 030 18102722721

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 weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Inhalt

Vorwort	2
1 Beschäftigung ausländischer Fachkräfte in Deutschland – allgemeine Voraussetzungen	4
1.1. Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.....	4
1.2. Pflichten des Arbeitgebers bei der Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft.....	6
2 Visum- und Aufenthaltsbestimmungen zur Arbeitsaufnahme in Deutschland	7
2.1. Einreisevisum: Allgemeine Voraussetzungen.....	7
2.2. Visum- und Aufenthaltsregelungen für Fachkräfte aus Drittstaaten.....	8
2.2.1. Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung (Berufsausbildung oder Studium).....	8
2.2.2. Die Blaue Karte EU für akademische Fachkräfte.....	8
2.2.3. Sonderfall: Beschäftigung von IT-Fachkräften mit berufspraktischen Kenntnissen aus Drittstaaten.....	9
2.2.4. Einreise von Fachkräften zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland.....	9
2.2.5. Internationale Studierende und Absolventen deutscher Hochschulen als Fachkräftepotenzial.....	10
2.3. Visum- und Aufenthaltsregelungen für Auszubildende aus Drittstaaten.....	10
2.3.1. Einreise zur Suche eines Ausbildungsplatzes.....	10
2.3.2. Eine Berufsausbildung in Deutschland absolvieren.....	11
2.4. Unternehmensinterne Transfers von Mitarbeitenden.....	11
2.4.1. ICT-Karte für unternehmensinternen Transfer von Mitarbeitenden.....	12
2.4.2. Kurzfristige Mobilität für transferierte Mitarbeitende.....	12
2.4.3. Die Mobiler-ICT-Karte.....	13
2.5. Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.....	13
3 Beschleunigtes Fachkräfteverfahren	15
3.1. Allgemeine Bestimmungen.....	15
3.2. Ansprechpartner und Kosten.....	15
4 Wichtige Begriffe	16
5 Wichtige Service- und Anlaufstellen	18

Vorwort

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

Ausländische Fachkräfte lassen sich aufgrund der unterschiedlichen Zuwanderungsbedingungen mit wenigen Ausnahmen in drei Herkunfts-Kategorien einteilen: EU-/ EWR-Staaten, Drittstaaten mit visumbefreiter Einreise und alle weiteren Drittstaaten. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit erleichtert es, Bewerberinnen und Bewerber auf dem europäischen Markt zu suchen. Um dem prognostizierten Fachkräftengpass langfristig zu begegnen, ist es darüber hinaus sinnvoll, den Zuzug aus Staaten zu fördern, die nicht selbst vom demografischen Wandel betroffen sind. Länder, die aus demografischer Sicht ein hohes Potenzial bieten und ausreichend qualifizierte Fachkräfte vorhalten, finden sich insbesondere in Asien, Nordafrika und Südamerika. Diese Regionen besitzen junge und gut ausgebildete Fachkräfte, die vor Ort allerdings oft von Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung bedroht oder betroffen sind. Deutschland steht in der Anwerbung um die besten Köpfe 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 dem **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** hat die Bundesregierung zum 01.03.2020 neue Rahmenbedingungen geschaffen, die es ausländischen Fachkräften erleichtern, ihren Weg nach Deutschland einzuschlagen. Das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** regelt sowohl aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen als auch Vorgaben in der **Beschäftigungsverordnung** für eine gelungene Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Hochschulabsolventen und beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten haben nun Zugang zu allen Berufen, in denen in Deutschland Arbeitskräfte gesucht werden, vorausgesetzt, sie haben eine für Deutschland vergleichbare Qualifikation. Für Unternehmen eröffnet dieses Gesetz beschleunigte Verfahren und neue Beratungsangebote.

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

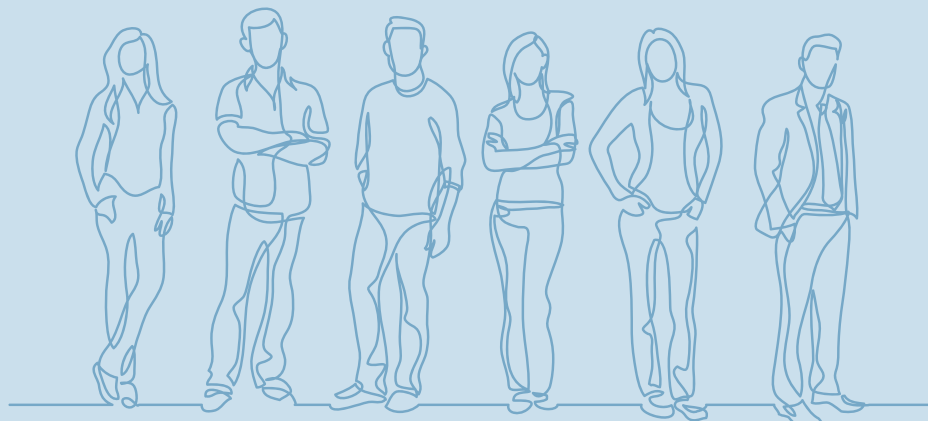
Vorbemerkung: Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ in diesem Leitfadens

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
- Qualifizierte Personen im Anerkennungsverfahren
- Experten bzw. Spezialisten mit berufspraktischen Kenntnissen

Wegweiser: Zielgruppenspezifische Informationen zu Einreise und Aufenthalt

Gesuchte Fachkraft	Relevante Regelungen	Fundstellen im Leitfaden
Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung (Berufsausbildung oder Studium) – alle Berufe	Beschäftigung: §§ 18, 18a, 18b AufenthG; § 39 AufenthG	Kapitel 2.2.1. & Kapitel 2.2.2.
	Arbeitsplatzsuche im Anschluss an Studium oder Berufsausbildung in Deutschland: § 20 Abs. 3 AufenthG	Kapitel 2.2.5.
	Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: § 16d AufenthG	Kapitel 2.5.
	Einreise zur Arbeitsplatzsuche: § 20 Abs. 1 und 2 AufenthG	Kapitel 2.5.
IT-Fachkräfte (Sonderregelung)	Beschäftigung bei ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen: § 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV	Kapitel 2.2.3.
Auszubildende	Beschäftigung Auszubildender: § 16a Abs. 1 AufenthG	Kapitel 2.3.2.
	Einreise zur Ausbildungsplatzsuche: § 17 AufenthG	Kapitel 2.3.1.
Internationale Studierende in Deutschland	Beschäftigung ohne Studienabschluss als Fachkraft (Zweckwechsel): § 16b Abs. 4 AufenthG	Kapitel 2.2.5.
	Wechsel vom Studium in die Ausbildung: § 16b Abs. 4 AufenthG	Kapitel 2.2.5.
Internationaler unternehmens-interner Personaltransfer	ICT-Karte und kurzfristige 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 des **EU-Freizügigkeitsgesetzes** 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 eine **Aufenthaltserlaubnis**.



Info-Box: Für Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs gelten nach dem EU-Austritt für eine Übergangszeit bis zum Abschluss eines Abkommens mit der EU zur Regelung des Aufenthaltsrechts, längstens jedoch bis zum 31.12.2020 die Regelungen des Freizügigkeitsrechts weiter.

Für Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, der Republik Korea, Neuseelands 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 qualifizierten Beschäftigung beantragen können, kann es dennoch empfehlenswert sein, ein Visum zum Arbeiten bereits im Ausland zu beantragen. In diesem Fall kann die Fachkraft unmittelbar nach Einreise die Erwerbstätigkeit aufnehmen.

Staatsangehörige aller anderen Staaten (im Folgenden **Drittstaaten** genannt) benötigen 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 Visabestimmungen bestehen weitere Voraussetzungen für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften. Insbesondere handelt es sich dabei um die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und um Ihre Pflichten als Arbeitgeber, welche in den folgenden Kapiteln erläutert werden.

1.1. Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

Die Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft oder beispielsweise 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 **Beschäftigungsverordnung** (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 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 zuwandert, 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).



Info-Box: Die Vorrangprüfung durch die BA sowie Begrenzungen auf Engpassberufe entfallen nach neuem Gesetz. Das bedeutet, dass Sie sowohl deutsche als auch ausländische Bewerberinnen und Bewerber für alle Berufsgruppen gleichermaßen berücksichtigen können.

Für die Zustimmung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Inländisches Beschäftigungsverhältnis liegt vor: Als Nachweis wird üblicherweise der Arbeitsvertrag 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. Sie erhalten dieses Formular als PDF auf www.make-it-in-germany.com/unternehmen.

- 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 vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Formulars „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.
- Qualifizierung: Die berufliche Qualifikation der ausländischen Fachkraft muss diese zur Ausübung der Beschäftigung befähigen; im Fall der Blauen Karte EU muss die Beschäftigung im Verhältnis zur Qualifikation angemessen sein. Zum Beispiel können auch Fachkräfte mit einer akademischen Ausbildung für offene Stellen berücksichtigt werden, für die üblicherweise eine nicht-akademische, berufliche Ausbildung benötigt wird (jedoch nicht im Rahmen der Blauen Karte EU). Anlernertätigkeiten 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.

2 Visum- und Aufenthaltsbestimmungen zur Arbeitsaufnahme in Deutschland

Abbildung 1: Zugang zum Arbeitsmarkt - Wer braucht ein Visum?



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 gelten je nach Einreisezweck unterschiedliche Visaregelungen.



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.

2.1. Einreisevisum: Allgemeine Voraussetzungen

Benötigt Ihre zukünftige Mitarbeiterin oder Ihr zukünftiger Mitarbeiter für die Einreise nach Deutschland ein Visum (siehe Abb. 1), 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 Aufenthaltszweck, 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.

- Es besteht kein Ausweisungsinteresse: Die zuständigen Stellen müssen in einem internen Prüfungsverfahren feststellen, dass der Aufenthalt der oder des Antragstenden 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 wird in der Regel für max. sechs Monate, im beschleunigten Fachkräfteverfahren für max. zwölf

Monate 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 beaufsichtigte Aufenthaltswert angegeben werden. Die Einreise zu touristischen Zwecken (Schengen-Visum) berechtigt grundsätzlich nicht zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland und schließt die Erteilung einer **Aufenthaltserlaubnis** zum Zweck der Beschäftigung aus.

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 Abs. 1 AufenthG kann einer Fachkraft eine **Aufenthaltserlaubnis** zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, zu der ihre erworbene Qualifikation sie befähigt. Voraussetzungen für das Visum bzw. die **Aufenthaltserlaubnis** sind:

- Es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot vor.
- 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 nachzuweisen.

- Ist eine Berufsausübungserlaubnis (bei den **reglementierten Berufen**) erforderlich, muss diese bei der Antragstellung vorliegen oder zugesagt sein.
- Bei Personen über 45 Jahre muss 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 erteilt. Liegen die Erteilungsvoraussetzungen weiter vor, kann die **Aufenthaltserlaubnis** verlängert oder eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden.

2.2.2. Die Blaue Karte EU für akademische Fachkräfte

Die **Blaue Karte EU** nach § 18b Abs. 2 AufenthG gilt ausschließlich für Fachkräfte mit einem als gleichwertig anerkannten oder deutschen Hochschulabschluss. Um eine **Blaue Karte EU** zu erhalten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine Beschäftigung vor, die der Qualifikation angemessen ist.
- Ist eine Berufsausübungserlaubnis (bei den **reglementierten Berufen**) erforderlich, muss diese bei der Antragstellung vorliegen oder zugesagt sein.
- Jährliches Bruttogehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung**.
- Für eine Beschäftigung in bestimmten Berufsgruppen liegt die erforderliche Gehaltsgrenze mit mindestens 52 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** niedriger. Dies gilt z. B. für Humanmedizinerinnen und -mediziner, Fachkräfte im Ingenieurwesen, in den Naturwissenschaften und der Mathematik sowie in der IT. In solchen Fällen ist, anders als im Regelfall, die Zustimmung der BA erforderlich (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 33 Monaten können Inhaber einer Blauen Karte EU eine Niederlassungserlaubnis erhalten. Wenn Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 des **Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen** (GER) nachgewiesen werden, kann die Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten erteilt werden.

2.2.3. Sonderfall: Beschäftigung von IT-Fachkräften mit berufspraktischen Kenntnissen aus Drittstaaten

Sie führen ein Unternehmen und benötigen IT-Fachkräfte? Für die Einstellung ausländischer IT-Fachkräfte gibt es eine Sonderregelung. Demnach können Bewerberinnen und Bewerber aus Drittstaaten die Zustimmung zur Beschäftigung durch die BA im IT-Bereich erhalten, ohne dass eine formale Anerkennung ihrer Qualifikation durch eine zuständige Anerkennungsstelle in Deutschland erforderlich ist (§ 19c Abs. 2 i. V. m. § 6 BeschV). Es müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Die Bewerberin oder der Bewerber kann mindestens drei Jahre Berufserfahrung im IT-Bereich innerhalb der letzten sieben Jahre nachweisen, welche dem Qualifikationsniveau einer akademischen Fachkraft entspricht.
- Die Bewerberin oder der Bewerber sollte die entsprechende Qualifikation durch eine erfolgreiche Teilnahme

an theoretischen Schulungen oder einschlägigen Prüfungen im Bereich IT nachweisen.

- Das Bruttojahresgehalt muss mindestens 60 Prozent der jährlichen **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** betragen.
- Die Bewerberin oder der Bewerber verfügt mindestens über Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 des GER. Im Einzelfall kann auf den Nachweis der Deutschkenntnisse verzichtet werden, z.B. wenn diese für die zukünftige Arbeitsstelle nicht zwingend erforderlich sind.

2.2.4. Einreise von Fachkräften 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 zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland möglich.

Nach § 20 Abs. 1 und Abs. 2 AufenthG kann Fachkräften ein Visum zum Zweck der Arbeitsplatzsuche erteilt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Die im Ausland erworbene Qualifikation ist in Deutschland anerkannt bzw. mit einem deutschen Abschluss vergleichbar.
- Der Lebensunterhalt in Deutschland ist gesichert.
- Für Fachkräfte mit Berufsausbildung: Der angestrebten Tätigkeit entsprechende Deutschkenntnisse liegen vor. In der Regel sind mindestens Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 des GER erforderlich.

Das Visum oder die **Aufenthaltserlaubnis** wird für höchstens sechs Monate erteilt und ist für diesen Zweck nicht verlängerbar. Ist die Suche nach einem Arbeitsplatz erfolgreich, kann die **Aufenthaltserlaubnis** zur Aufnahme einer Beschäftigung ohne vorherige Ausreise bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland beantragt werden. Die Beschäftigung kann nach Erteilung dieser **Aufenthaltserlaubnis** aufgenommen werden.

Ist Ihre potenzielle Fachkraft im Besitz eines Visums bzw. einer **Aufenthaltserlaubnis** zum Zweck der Arbeitsplatzsuche, ist sie berechtigt, Probebeschäftigungen von bis zu zehn Stunden je Woche zu leisten. Das ermöglicht Ihnen, die Bewerberin oder den Bewerber z. B. während eines Probearbeitstages besser kennenzulernen und das Profil der Fachkraft einzuschätzen.

2.2.5. Internationale Studierende 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 dürfen Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus Drittstaaten in Deutschland bleiben, um nach einer qualifizierten Beschäftigung zu suchen. Zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland erhalten sie eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu 18 Monate (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG).

Bereits während des Studiums können internationale Studierende aus Drittstaaten als studentische Hilfskraft beschäftigt werden. Mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16b AufenthG dürfen sie 120 volle oder 240 halbe Tage im Jahr ohne Zustimmung der BA beschäftigt werden. Studierende aus der EU, dem EWR und der Schweiz dürfen, wie deutsche Studierende, bis zu 20 Stunden pro Woche in den Vorlesungszeiten arbeiten. In den Semesterferien können sie uneingeschränkt arbeiten.

Darüber hinaus können internationale 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 auf Grund von zuvor erworbenen Abschlüssen oder mit den bisher erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten ausreichend befähigt, eine qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen. In solchen Fällen kann der Aufenthaltswitzweck 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

Mit dem Inkrafttreten des **Fachkräfteeinwanderungsgesetzes** wird erstmalig Ausbildungsinteressierten aus Drittstaaten die Möglichkeit eröffnet, 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 25 Jahre.
- 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 B2 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 sechs Monate erteilt werden. Eine Erwerbstätigkeit während des Aufenthalts zur Suche eines Ausbildungsplatzes ist nicht gestattet. 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 einem Betrieb 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).



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. Informationen zu weiteren ausbildungsbegleitenden Hilfen erhalten Sie beim Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: +49 30 221 911 003.



Tip: 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 zehn 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. 3 Nr. 3 AufenthG erlaubt ihnen einen Aufenthalt von bis zu zwölf Monaten.



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**, **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 **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 **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 der Personaleinsatz sich 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 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (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.



Info-Box: Bei der Beantragung einer **ICT-Karte** in einem anderen EU-Staat muss dem BAMF Mitteilung 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 aufnehmenden Niederlassung in Deutschland als **Führungskraft, 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 ein 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.



Info-Box: Eine parallele Mitteilung der kurzfristigen Mobilität (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 ausländischer Berufsqualifikationen können Sie angehende

Fachkräfte, deren ausländische Qualifikation noch nicht voll anerkannt wurde, im Ausland anwerben, um sie in Deutschland nachzuqualifizieren und dauerhaft in den Betrieb einzugliedern.

Nach § 16d Abs. 1 und Abs. 3 AufenthG können Drittstaatsangehörige nach Deutschland einreisen, um hier Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen, mit dem Ziel der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation. Die Erteilung des Visums setzt Folgendes voraus:

- Die für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle hat in einem **Anerkennungsbescheid** (auch Defizitbescheid genannt) Defizite 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 muss die BA zustimmen. Sie prüft im Rahmen des Zustimmungsverfahrens zur Beschäftigung (siehe Kapitel 1.1.) auch die Geeignetheit der Qualifizierungsmaßnahme.

Bei den sog. nicht-reglementierten Berufen kann der Ausgleich der festgestellten Defizite auch im Rahmen einer Beschäftigung als Fachkraft im anzuerkennenden Beruf angestrebt werden. Dafür gelten folgende weitere Voraussetzungen:

- Ein konkretes Arbeitsplatzangebot liegt vor.
- Es fehlen schwerpunktmäßig Fertigkeiten und Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis.
- Ein Weiterbildungsplan, aus dem sich ergibt, dass die wesentlichen Unterschiede ausgeglichen werden sollen (nach Möglichkeit zeitlich und sachlich gegliedert unter Benennung der jeweils Verantwortlichen des Betriebs/ Betriebsteils oder der Bildungseinrichtung).
- Die arbeitsvertragliche Zusicherung des Arbeitgebers, dass die berufliche Anerkennung während des Aufenthalts in Deutschland ermöglicht wird (§ 16d Abs. 3 Nr. 4 AufenthG).

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 18 Monate erteilt. Es besteht eine Verlängerungsmöglichkeit von sechs Monaten, wenn z.B. aufgrund langer Wartezeiten Prüfungstermine verzögert werden. Während der Nachqualifizierung dürfen die Fachkräfte eine von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängige Beschäftigung von bis zu zehn Stunden pro Woche ausüben. Steht die Nebenbeschäftigung im Zusammenhang mit dem anzuerkennenden Beruf und liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine spätere Beschäftigung vor, kann sie ohne zeitliche Einschränkung ausgeübt werden.



Info-Box: Anerkennungsverfahren können nach § 16d Abs. 4 AufenthG im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der BA vollständig von Deutschland aus durchgeführt werden. Ausländische Bewerberinnen und Bewerber, die über eine Vermittlungsabsprache gewonnen wurden, müssen vor Einreise keinen **Anerkennungsbescheid** vorlegen. Vermittlungsabsprachen mit ausgewählten Drittstaaten gibt es derzeit für Gesundheits- und Krankenpflegekräfte. 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).

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 die BA gilt eine Zustimmungsfiktion von einer Woche (siehe Kapitel 1.1.).
- 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 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 Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Anerkennungszwecken einreisen möchten.

3.2. 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 Ausländerbehörde 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 sind. 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 eine Visumerteilung verbunden ist.

4 Wichtige Begriffe

► **Anerkennungsbescheid (Defizitbescheid)**

Fachkräfte, die ihren Abschluss nicht in Deutschland gemacht haben, müssen vor der Berufsausübung in der Regel ein Anerkennungsverfahren durchlaufen. Im Anerkennungsverfahren wird überprüft, ob die ausländische Qualifikation die Voraussetzungen für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erfüllt. Nach der Prüfung erhalten die Antragsteller den Anerkennungsbescheid. Das Dokument zeigt, ob die ausländische Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzberuf voll gleichwertig ist.

► **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 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 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**

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

werden. Für das Einkommen, das darüber hinausgeht, sind keine Beiträge zu zahlen. Die Werte der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung unterscheiden sich zwischen alten und neuen Bundesländern. Jährlich werden im Voraus für das nächste Kalenderjahr neue Werte festgesetzt. Im Jahr 2020 lag die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung in den alten Bundesländern bei 82.800 Euro und in den neuen Bundesländern bei 77.400 Euro (jeweils Bruttojahreseinkommen).

Soweit sich Mindestgehaltsgrenzen auf die **Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** beziehen, wie dies bei der **Blauen Karte EU** (siehe Kapitel 2.2.2.) und der **Aufenthaltserlaubnis** für IT-Fachkräfte ohne formale Qualifikation (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 von außerhalb der EU, die in einem EU-Mitgliedstaat eine Arbeit aufnehmen möchten. Voraussetzungen für die **Blaue Karte EU** sind ein akademischer Hochschulabschluss und ein Arbeitsvertrag mit einem bestimmten Mindestbruttogehalt.

► **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.

► **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)**

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz schafft den Rahmen für eine Einwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten. Das Gesetz regelt klar und transparent, wer zu Arbeits- und zu Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen darf. Es ergänzt und erweitert das bestehende **Aufenthaltsgesetz** sowie die **Beschäftigungsverordnung** punktuell und tritt zum 1. März 2020 in Kraft.

► **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 sog. 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**, **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/Z/50/commeuro/303.htm>).

► **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 besitzen. Das gilt zum Beispiel für Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger, Ärztinnen bzw. Ärzte oder Lehrerinnen bzw. Lehrer 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 ihres ausländischen Abschlusses bzw. eine Berufsausübungserlaubnis.

► **Spezialist**

Ein Spezialist 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 (Hochschulabschluss, abgeschlossene Berufsausbildung, Fortbildungen) und Berufserfahrung beurteilt, ob es sich bei der ausländischen Fachkraft um 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 (www.anabin.kmk.org) 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. Finden Sie die für Sie zuständige Ausländerbehörde auf „Make it in Germany“ (www.make-it-in-germany.com/de/visum/ansprechpartner-vor-ort/deutschland/).
- 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 Kontaktadresse 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, für Bau und 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 (ec.europa.eu/eures/public/de/homepage) 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.

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 haben 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 von Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 16 Uhr MEZ 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 Berufsabschlüsse. Sie nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und vergleicht, inwieweit ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Berufsabschlüssen 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 „Integration durch Qualifizierung“ (kurz: IQ; www.netzwerk-iq.de) bietet bundesweit Informationen, persönliche Beratung und Qualifizierungsangebote im Rahmen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen an.
„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.
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 finden Sie auf „Make it in Germany“ (www.make-it-in-germany.com/de/leben-in-deutschland/integration/welcome-services/).

www.bmwi.de

www.make-it-in-germany.com

