

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen“ am 20.2.2024 um 13:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### **Ist die Aufzählung auf Folie 6 (Australien, Israel etc.) abschließend?**

Ja. Visabefreite Länder sind: Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland, USA.

### **Folie 10: Wo kann man nachlesen, welche Berufe reglementiert sind?**

Hier: <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/ergebnisseite/reglementierte-berufe?berufeclass=reglementiert>.

### **Kann man eine Anerkennung ohne Ausbildung bekommen? Habe ich das richtig verstanden?**

Nein, das ist nicht möglich. Man kann künftig unter gewissen Umständen ohne Anerkennung nach deutlich kommen, braucht aber immer einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss.

### **Muss das Verfahren auch für EU-Ausländer z.B. Krankenpfleger durchlaufen werden?**

Nein, EU-Bürger und Staatsangehörige aus den EWR-Staaten (Dänemark, Norwegen, Island, Schweiz) haben uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, wie Deutsche.

Eine europäische Krankenpflegeausbildung wird über den Europäischen Berufsausweis direkt anerkannt.

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index\\_de.htm#:~:text=Der%20EBA%20ist%20ein%20elektronisches,Apotheker%2C%20Apothekerin](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_de.htm#:~:text=Der%20EBA%20ist%20ein%20elektronisches,Apotheker%2C%20Apothekerin).

### **Ist die Blaue Karte etwas anderes als die Arbeitserlaubnis? Ist das nicht das gleiche?**

Die Blaue Karte EU ist ein befristeter Aufenthaltstitel, der grundsätzlich für die Dauer von vier Jahren erteilt wird bzw. beträgt die Dauer des Arbeitsvertrages plus drei Monate.

### **Welchen Hintergrund hat der Name "Blaue Karte EU"? Gelten die Regelungen im Grundsatz in allen EU-Staaten?**

Die Karte gilt in allen EU-Ländern mit Ausnahme von Dänemark und Irland.

### **Welche Vorbereitung muss das Unternehmen im Vorfeld treffen? In Hinsicht auf die Arbeitssicherheit z. B. Übersetzung von Unterweisungen. Kann die weitere Kommunikation auf Deutsch sein, auch wenn der Mitarbeiter kein Deutsch spricht?**

In Punkto Arbeitssicherheit die üblichen Maßnahmen. Es gibt meines Wissens keine offiziellen Vorgaben in welcher Sprache kommuniziert werden muss. Nur, wenn die neue Fachkraft nichts/wenig versteht, ist dies nicht zielführend und birgt Gefahren.

**Wenn ein gültiger Aufenthaltstitel mit Arbeitserlaubnis vorliegt, muss ich mir auch das Visum dringend zeigen lassen?**

Vollständigkeitshalber würde ich mir auch das Visum zeigen lassen.

**Folie 13: Ist das beschleunigte Fachkräfteverfahren für alle Berufsgruppen und für Fachkräfte aus allen Ländern möglich oder gibt es hier Einschränkungen?**

Nein, da gibt es keine Einschränkungen.

**Wo findet man die Engpassberufe?**

Diese können sie unter folgendem Link abrufen:

<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/ergebnisseite/reglementierte-berufe?berufecluster=reglementiert>.

**Was passiert, wenn die Arbeitsgenehmigung abläuft und die Ausländerbehörde keine neuen Termine zeitnah vergibt?**

Nach Ablauf von drei Monaten kann eine Untätigkeitsklage vor dem zuständigen Verwaltungsgericht erhoben werden. Meistens reagiert dann die Ausländerbehörde. Sofern die Ausländerbehörde weiterhin nicht reagiert, entscheidet das Gericht über den Antrag auf Aufenthaltserlaubnis.

**Folie 13: Muss der AG die Gebühr zahlen, oder kann das auch der AN?**

Die muss der Arbeitgeber zahlen, er beantragt das Verfahren auch.

**Zur Novellierung des Gesetzes: Wenn die Anerkennung erst in Deutschland stattfindet, müssen während der Wartezeit die neuen Mitarbeitenden als Fachkräfte bezahlt werden. Auch ist es nicht immer absehbar, wie die Anerkennung ausfällt und ob ggf. im Unternehmen nachqualifiziert werden kann. Warum sehen Sie diese Änderung trotzdem als Vereinfachung?**

Meine persönliche Einschätzung lautet: bedingte Vereinfachung. Positiv: Die Fachkraft darf bereits während des Anerkennungsverfahrens arbeiten. Nachteil: Erst nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens hat man Gewissheit darüber, wie lange die Phase der Anpassungsqualifizierung dauern wird.

**Die indische Fachkraft im Beispiel muss trotzdem ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren durchlaufen, damit sie ein Visum bekommt und dann bei der Ausländerbehörde in Deutschland die Blaue Karte beantragen kann, oder?**

Das beschleunigte Fachfahren gilt für beruflich Qualifizierte, nicht für Akademiker (Blaue Karte).

**Wo bekommt man die Berufsausübungserlaubnis?**

Bei der Bundesagentur für Arbeit.

**Wenn eine Person aus Drittstaaten in ein anderes Land der EU kommt und da einen Aufenthaltstitel bekommt, kann die Person in Deutschland die Blue Card beantragen, wenn sie hier arbeiten will, oder muss die Person zurück in die Heimat, um sie da zu beantragen?**

Nach 12 Monaten Aufenthalt im anderen EU-Staat kann sie nach der Einreise nach Deutschland (ohne Visum) die Deutsche Blaue Karte EU bei der Ausländerbehörde beantragen.

**Unsere Klinik rekrutiert ausländische Azubis für die Ausbildung zur Pflegefachkraft. Muss dann auch die Klinik die Gebühr zahlen? Da kommt ja noch keine Fachkraft.**

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ist möglich für: - Fachkräfte mit Berufsausbildung, - Fachkräfte mit akademischer Ausbildung, - Hochqualifizierte, - Forscher/Wissenschaftler, - Führungskräfte, - Berufsausbildung, - Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

## **Wohin kann man sich bei Problemen der beruflichen Anerkennung wenden?**

Z.B. an Anerkennung in Deutschland: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/>.

## **Ist ein beschleunigtes Verfahren auch für Ausbildungskandidaten möglich?**

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ist möglich für Fachkräfte mit Berufsausbildung, Fachkräfte mit akademischer Ausbildung, Hochqualifizierte, Forscher/Wissenschaftler, Führungskräfte, Berufsausbildung, Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

## **Aber wie kann jemand ohne berufliche Anerkennung ein Visum zum Arbeiten überhaupt erhalten?**

Über die Erfahrungssäule, die Balkanregel, bzw. ähnlich gelagerte Regelungen, die zukünftig z.T. befristet in Kraft treten können.

## **Gibt es hier gesetzliche Vorgaben?**

Ja, der § 3 im BQFG (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, ist ein Teil des Anerkennungsgesetz).

## **Ist ein Termin vorab mit der Afa notwendig, um Fachkräfte aus dem Drittland zu holen? Und kann man als Dienstleister für die Vermittlung für Fachkräfte dies über Vollmachten bei den Behörden in Vertretung machen?**

Sie müssen nicht zwangsläufig vorab einen Termin mit der Agentur für Arbeit vereinbaren. Eine Bevollmächtigung von Dienstleistern ist nur begrenzt möglich, da einige Prozesse entweder von Ihnen als Arbeitgeber oder der Fachkraft selbst angestoßen werden müssen.

## **Kann die x-jährige Ausbildung auch berufsfremd sein?**

Ja, wie eingangs in der Präsentation erläutert, ist seit November 2023 die Berufsbindung (Ausbildungsberuf=ausgeübter Beruf) weggefallen. Allerdings ist eine volle Anerkennung im Ausbildungsberuf eine Voraussetzung.

## **Was heißt Nebenbeschäftigung genau? Bei einem anderen Arbeitgeber?**

Korrekt, es können keine zwei Beschäftigungen beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt werden.

## **Wenn EU-Mitarbeiter in vergleichbarer Position weniger als diese 45% verdienen und ich alle Mitarbeiter gleich bezahlen möchte, ist dies dann für einen Inhaber der blauen Karte möglich?**

Für Inhaber der blauen Karte gelten die festgelegten jährlichen Grenzen. Eine Unterschreitung ist nicht möglich.

## **Ist der Engpassberuf mit dem reglementierten Beruf gleichzusetzen?**

Nein, reglementierte Berufe sind Berufe, für die gewisse Voraussetzungen (z.B. Studium, Meisterbrief usw.) vorausgesetzt sind. Anbei ein Link für die reglementierten Berufe:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/684720/8bc3b06008858a32d0e500882afce792/WD-8-164-19-pdf-data.pdf>. Engpassberufe sind Berufe in Branchen, in denen sich AG in Deutschland schwertun, eine Stelle zu besetzen.

## **Wie rechne ich die Kraft in den 2 Wochen mit einer Beschäftigung bis 20 Stunden (Nebenjob) ab?**

Da sind natürlich noch weitere Infos im Einzelfall zu beachten. Wenn möglich wäre ein Minijob oder eine kurzfristige Beschäftigung denkbar. Im Einzelfall unterstützt sie bei der Beurteilung gerne ihre AOK vor Ort.

## **Folie 22 – Probeschäftigung: Muss hier SV angemeldet werden oder läuft es über die Agentur für Arbeit?**

Für die Beschäftigung besteht ja ein (Mindest-)Lohnanspruch. Entsprechend kommt es in der Regel auch zur Sozialversicherungspflicht.

## **Wann muss die Chancenkarte vor Einreise aus einem Drittland bei der AfA beantragt werden?**

Die Chancenkarte wird im Frühjahr 2024 eingeführt und kann ab diesem Zeitpunkt beantragt werden kann.

## **Gilt es auch als Fachkraft für Paketzusteller und oder Kurierfahrten?**

Grundsätzlich ja. Allerdings wird es für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung schwierig auf die erforderlichen sechs Punkte zu kommen.

## **Und wo bekommen wir dann das Zertifikat dafür her? Wir müssen das ja nachweisen, wenn unsere Mitarbeiter z. B. in der Schweiz auf Baustellen sind.**

Nachweis für die Sozialversicherung ist z. B. das A1. Für Drittstaatsangehörige gibt es bei der Entsendung in die Schweiz noch das deutsch-schweizerische Sozialversicherungsabkommen.

## **Wir haben viele Studenten aus dem Drittland als Werksstudenten eingestellt. Bisher halten wir uns an die Regelungen gemäß dem Visum (120 volle Tage bzw. 240 halbe Tage). Dadurch könnten diese Studenten aber nicht mehr in den Semesterferien arbeiten, weil das Kontingent nicht für das ganze Jahr ausreicht. Dürfen diese Studenten dann genauso behandelt werden wie EU-Studenten?**

Im Sozialversicherungsrecht (Versicherungsfreiheit "Werkstudentenprivileg") sind sie gleichgestellt. Während der Vorlesungszeiten gilt die 20-Stunden-Grenze. In den Semesterferien ist Vollzeitbeschäftigung erlaubt.

## **Können Sie allgemein noch auf die verschiedenen Arbeitserlaubnisse eingehen? Ich kenne 50 verschiedene.**

Grundsätzlich gibt es verschiedene Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs. Welcher im Einzelfall zutreffen kann, können Sie im Quick Check bei Make it in Germany prüfen: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/quick-check>.

## **Wer ist zentraler Ansprechpartner, wenn es um Rückfragen zu dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz geht?**

Z. B. die Hotline [Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland](#) unter der Nummer [+49 30 1815 1111](tel:+493018151111).

## **Gilt der Spurwechsel auch für Personen, die ein Ausbildungsplatzangebot haben?**

So wie ich das Gesetz verstehe, gilt dies nur für eine Beschäftigung als Fachkraft. Die konkrete Umsetzung muss man abwarten.

## **Minijob mit 20 Stunden in der Woche geht doch nicht.**

Richtig. Ein Nebenjob mit bis zu, also weniger als 20 Stunden, könnte schon ein Minijob sein. Über der Minijob-Grenze, aktuell 538 € monatlich, besteht Versicherungspflicht.

## **Folie 24: "gute deutsches Sprachkenntnisse", welchem Niveau entspricht das?**

Dies entspricht in der Regel Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.

## **Gibt es auch eine Möglichkeit Personen unterhalb von 41000€ einstellen?**

Im Rahmen der Blauen Karte EU leider nicht.

## **Wir beschäftigen schon seit geraumer Zeit Arbeitskräfte aus Nordmazedonien, Kosovo und Montenegro. Diese Mitarbeiter müssen immer wieder den Aufenthaltstitel verlängern lassen. Wird es in absehbarer Zeit auch hier eine Vereinfachung geben?**

Leider nicht im Zuge des FEG.

## **Wie weist der Arbeitssuchende seinen Titel nach? Chancenkarte im wörtlichen Sinn?**

Über Arbeitszeugnisse aus dem Heimatland.

**Ab 01.06.2024 "Chancenkarte" muss eine Fachkraft ihre ausländische Berufsqualifikation anerkennen lassen. Sie benötigt noch keinen Arbeitsvertrag und bekommt dann ein Visum bei der Deutschen Botschaft vor Ort?**

Die Chancenkarte ermöglicht im Erfolgsfall einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche. Folglich kann die Person ohne Arbeitsvertrag kommen. Ziel ist ja, die Arbeitsplatzsuche für bestimmte Personengruppen zu vereinfachen.

**Was bedeutet denn diese Teilanerkennung, wo ist da die Einschränkung?**

Eine volle Gleichwertigkeit ist entscheidend für den Aufenthaltstitel. Fachkräfte mit Teilanerkennung können einreisen, müssen aber binnen drei Jahren volle Gleichwertigkeit erwerben, sonst verlieren sie den Aufenthaltsstatus.

**Im Falle einer Teilanerkennung im Rahmen der Gleichwertigkeitsfeststellung: Darf die Fachkraft 20 Std als Fachkraft arbeiten, oder muss sie anders eingesetzt werden während parallel intern/extern die Anpassungsqualifizierung läuft?**

Wenn im Rahmen Gleichwertigkeitsprüfung das Ergebnis der Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation eine Teilanerkennung ist, muss das Unternehmen z.B. mit Praktika für einen Ausgleich der Unterschiede (volle Gleichwertigkeit) sorgen. Währenddessen darf die Fachkraft bis zu 20 Stunden die Woche beschäftigt werden.

**Wie lange hat man Zeit die Anpassungsqualifizierung durchzuführen? Und muss danach wieder ein neuer Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit gestellt werden?**

Im Zuge der Anerkennungspartnerschaft hat man zunächst ein Jahr Zeit die Anerkennung und eine mögliche Anpassungsqualifizierung durchzuführen. Reicht das nicht, kann der Aufenthalt auf maximal drei Jahre verlängert werden.

**Muss bei der Anerkennungspartnerschaft bereits ein gültiger Arbeitsvertrag vorliegen?**

Ja.

**Wie komme ich als Arbeitgeber an Ausländer, die in Deutschland arbeiten möchten?**

Hier gibt es vielfältige Möglichkeiten: Tipps gibt es z.B. bei [www.kofa.de](https://www.kofa.de) unter "Internationale Fachkräfte" <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaefigte-aus-dem-ausland/>.

**Kann man einen ausländischen Mitarbeiter, der nach 5 Jahren wieder zurück in sein Heimatland (Polen) geht auch noch als Saisonarbeiter kennzeichnen?**

Die Kennzeichnung als Saisonarbeitnehmer im SV-rechtlichen Sinne ist nur bei Beschäftigungsverhältnissen bis max. 8 Monate möglich.

**Was bedeutet "erfolgreich"? Bewertet es das Unternehmen selbst, da Eigeninteresse? Reicht da ggf. ein schriftliches Statement der Firma oder muss eine Prüfung erfolgen?**

Nein, das stellt letztendlich die zuständige Kammer fest. In der Regel (aber nicht immer) reicht die schriftliche Dokumentation des Arbeitgebers aus.

**Wenn bei Sofortmeldepflichtigen keine deutsche Krankenkasse vorliegt, kann ich ja nicht 14 Tage warten bis zur AG Krankenkassenwahl. Kann ich als AG in diesem Fall sofort die Krankenkasse für den Bewerber wählen?**

Sie können ja nochmal Rücksprache mit ihrem neuen Mitarbeitenden halten. Ihre AOK vor Ort unterstützt sie auch gerne bei der sofortigen Durchführung der Versicherung. Die Sofortmeldung kann aber nicht erst nach 14 Tagen abgesetzt werden.