

Der AOK-Arbeitgeberpodcast Fachkräfteeinwanderungsgesetz | Folge 2 Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Erfahrungssäule in der Praxis

Moderator:

Hallo und herzlich willkommen zum Arbeitgeber-Podcast der AOK. Mein Name ist André Fritz. Wir reden heute über die Änderungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die seit dem 1. März in Kraft getreten sind. Es geht um die Beurteilung von Fachkräften aus dem Ausland.

Stellen Sie sich dazu ein Modell aus drei Säulen vor: eine Säule für Fachkompetenz, eine für Erfahrung und eine für Potenzial. In unserer letzten Folge ging es um Säule 1, die Fachkompetenzsäule. In der heutigen Folge reden wir über die konkreten Erfahrungen mit Bewerbenden, also Säule 2.

Expertenrat und Geschichten aus dem echten Leben gibt es dieses Mal wieder von unseren Gästen: Frau Sarah Pierenkämper vom Institut der deutschen Wirtschaft aus Köln, Frau Jacqueline Kreuzpointner vom Unternehmen Elektro-Kreuzpointner aus Burghausen und von Herrn Klaus Herrmann von der AOK. Ich begrüße Sie recht herzlich.

Sarah Pierenkämper:

Hallo.

Klaus Herrmann:

Hallo zusammen.

Jacqueline Kreuzpointner:

Vielen Dank für die Einladung.

Moderator:

Frau Pierenkämper, was hat sich seit dem 1. März beim Fachkräfteeinwanderungsgesetz geändert? Kann man sagen, dass das Einstellen von Fachkräften aus dem Ausland jetzt leichter wird?

Sarah Pierenkämper:

Ja, es gibt Erleichterungen für Arbeitgeber. Ein wesentlicher Punkt ist, dass eine internationale Fachkraft nun auch einreisen und dann hier vor Ort die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation beantragen kann. Bis jetzt musste die Anerkennung immer aus dem Ausland beantragt werden. Die dazugehörige Gleichwertigkeitsprüfung war oftmals ein Flaschenhals und hat die Anwerbung in die Länge gezogen. Jetzt ist das zum Glück anders geregelt. Die Fachkraft benötigt einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Abschluss. Das ist die generelle Voraussetzung, um eine Berufsanerkennung zu beantragen, denn wir sprechen ja immerhin von Fachkräftezuwanderung.

Außerdem müssen Arbeitgeber der Fachkraft einen Arbeitsvertrag anbieten und sich verpflichten, den Anerkennungsprozess nach der Einreise zu unterstützen. Wenn das Gehalt und die Berufserfahrung bereits passen, besteht darüber hinaus auch die Möglichkeit, ganz auf die Anerkennung zu verzichten.

Moderator:

Moment, wann benötigt die Fachkraft eine Anerkennung der Berufsqualifikation und wann nicht?

Sarah Pierenkemper:

Um auf eine Anerkennung verzichten zu können, ist neben dem staatlich anerkannten Abschluss im Herkunftsland eine mindestens zweijährige Berufserfahrung innerhalb der letzten fünf Jahre notwendig. Außerdem müssen Arbeitgeber ein Mindestgehalt von aktuell knapp 41.000 Euro pro Jahr zahlen.

Moderator:

Wird die Gehaltsgrenze nicht erreicht, braucht man eine Anerkennung?

Sarah Pierenkemper:

Genau, wird die Gehaltsgrenze nicht erreicht oder fehlt es an ausreichender Berufserfahrung, kann eine nachgelagerte Anerkennung, also nach Einreise der Fachkraft, stattfinden. Hierzu wird eine sogenannte Anerkennungspartnerschaft abgeschlossen. Dabei verpflichtet sich der Arbeitgeber nach Einreise, einen Anerkennungsantrag zu stellen und die Berufsankennung aktiv zu unterstützen. Damit das funktioniert, müssen die Fachkräfte für eine Nachqualifizierung geeignet sein, z.B. durch Eintragung in die Lehrlingsrolle. Denn falls das Ergebnis der Anerkennung nur eine Teilanerkennung ist, muss nachgebessert werden. Hierzu muss der Arbeitgeber der Fachkraft einen Ausgleich der in der Gleichwertigkeitsprüfung festgestellten Unterschiede, z.B. durch Praktika, ermöglichen.

Moderator:

Wie läuft eigentlich eine Anerkennung ab?

Sarah Pierenkemper:

Ganz grob gesagt, wird im ersten Schritt die Ausbildungsordnung zum Zeitpunkt des Berufsabschlusses mit der deutschen Ausbildungsordnung verglichen, dem sogenannten Referenzberuf. Im zweiten Schritt wird dann noch die vorhandene Berufserfahrung, z.B. durch Arbeitszeugnisse, mitberücksichtigt.

Moderator:

Würden Sie sagen, dass der mögliche Verzicht auf die Anerkennung eine große Erleichterung ist?

Sarah Pierenkemper:

So gesehen, war es wirklich eine riesige Erleichterung für Arbeitgeber und internationale Fachkräfte, dass das Anerkennungsverfahren und die dazugehörige Gleichwertigkeitsprüfung nicht mehr vor der Einreise notwendig sind. Denn dies hat oftmals den Einreiseprozess ziemlich verlängert. Dennoch hat das Anerkennungsverfahren viele Vorteile für Sie als Arbeitgeber und für Ihre Fachkraft. Sie verstehen beispielsweise die im Ausland erworbenen Qualifikationen deutlich besser und können so Ihre Mitarbeitenden passgenauer einsetzen. Darüber hinaus ist für viele Fortbildungen, wie etwa Aufstiegsfortbildungen mit Meister- oder Technikerabschluss, eine abgeschlossene Berufsausbildung in der jeweiligen Fachrichtung Voraussetzung. Durch das Anerkennungsverfahren mit positivem Ergebnis erhalten Ihre Mitarbeitenden Zugang zu diesen Fortbildungsabschlüssen. Das sind Gründe, die durchaus für eine Anerkennung sprechen.

Moderator:

Jemand, der sich oft mit diesen Anerkennungsverfahren auseinandersetzen muss, ist Frau Jacqueline Kreuzpointner, Leiterin des internationalen HR- und Marketingteams einer Unternehmensgruppe mit 1300 Mitarbeitenden aus etwa 35 Nationen. Frau Kreuzpointner, ist es ab jetzt einfacher für Sie als Arbeitgeberin?

Jacqueline Kreuzpointner:

Die Änderungen bringen wesentliche Neuerungen mit sich und sehr viele Vorteile für unsere internationalen Fachkräfte. Beispielsweise haben wir seit November letzten Jahres einige unserer Fachkräfte im Prozess der Blauen Karte. Dadurch, dass die Gehaltsgrenzen der Blauen Karte EU angepasst wurden, haben jetzt bereits Fachkräfte von uns eine erhalten oder sind gerade in dem Prozess. Und das Schöne für uns als Unternehmen ist natürlich auch, dass wir eine langfristige Sicherheit in Hinblick auf den Aufenthaltsstatus haben, und das freut uns natürlich sehr.

Ja, ab März wird die Aufenthaltserlaubnis zur Durchführung von Anpassungsmaßnahmen 24 Monate verlängert. Das ist natürlich auch sehr schön, weil die bürokratischen Prozesse der Anpassungsmaßnahmen dann doch sehr viel Zeit in Anspruch genommen haben, und das entnimmt uns ein bisschen den Druck und auch den Behörden.

Moderator:

Wo liegen allgemein die größten Herausforderungen?

Jacqueline Kreuzpointner:

Die Rekrutierung internationaler Fachkräfte stellt Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen, die natürlich ein hohes Maß an Engagement, Energie und auch Input erfordern. Für uns ist eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt und auch in das soziale Umfeld nicht nur alleine Aufgabe von einer rekrutierenden Fachkraft, sondern erfordert die aktive Unterstützung vom gesamten Unternehmen. Und nur dann ist auch gewährleistet, dass eine nachhaltige Einbindung in die Unternehmenskultur stattfinden kann.

Ein besonders herausfordernder Aspekt in diesem Prozess ist die Überwindung sprachlicher Barrieren. Deshalb haben wir intern eine Richtlinie von einem B1-Deutsch, was uns dann sagt, es macht einfacher, eine Fachkraft in unsere Unternehmenskultur einzubinden.

Moderator:

Es gibt verschiedene Sprachlevel, A1 bis C2. B1 steht also für fortgeschrittene Sprachkenntnisse.

Jacqueline Kreuzpointner:

Ja, obwohl die Fachkräfte natürlich mit B1 über grundlegende Deutschkenntnisse verfügen, stoßen wir insbesondere auf den Baustellen und auch in unseren technischen Berufen allgemein auf Schwierigkeiten, da in einem allgemeinen Deutschkurs selten fachspezifische Begrifflichkeiten gelernt werden. Und so sind Aufgabenstellungen natürlich auch schwierig zu verstehen, wenn Materialien oder Werkzeuge oder gerade Sicherheitsstandards natürlich nicht geschult wurden in einem normalen Deutschunterricht. Und aufgrund dessen haben wir uns beschlossen, nachzuschulen, weil uns im Unternehmen die Sicherheit und die Standards natürlich sehr wichtig sind.

Und seit Ende letzten Jahres haben wir auch intern einen, ich nenne es jetzt mal, Sprach- und Integrationskurs, wo wir sogar kleine Bayerischkenntnisse und natürlich elektrospezifisches Deutsch nachschulen. Das gewährleistet uns als Unternehmen natürlich auch, dass die Sicherheit gegeben ist und Aufgaben verstanden und richtig ausgeführt werden können. Ein Punkt, der natürlich oft auch unterschätzt wird, ist die Mobilität der Fachkräfte. Deshalb unterstützen wir sie tatsächlich von Beginn an bei der Wohnungssuche und achten sehr darauf, wo die Wohnung gelegen ist, wie das Umfeld ist, und wie die Mobilität gegeben ist, um nicht nur zur Arbeit zu kommen, sondern eben auch, sich ein soziales Leben aufbauen zu können.

Moderator:

Unterm Strich werden also Prozesse vereinfacht, wie z. B. die Einreise nach Deutschland. Sicherlich ein großer Vorteil, wenn man sich auch erst mal kennenlernen und schon mal probeweise miteinander arbeiten kann und die sprachlichen und bürokratischen Hürden dann Stück für Stück gemeinsam nehmen kann.

Alle Links zum Anerkennungsverfahren finden Sie selbstverständlich in den Shownotes dieses Podcasts.

Die rechtlichen Hürden wurden also etwas abgebaut, aber Initiative und Einsatz von beiden Seiten ist hier wichtig, also sowohl als Fachkraft als auch als Arbeitgeber.

Sarah Pierenkemper:

Ja, ich glaube, wir haben gehört, dass die Rekrutierung internationaler Fachkräfte kein Selbstläufer ist, sondern eine Extra-Schippe Arbeit bedarf. Gerade die Integration kann nicht alleine vollstatten gehen, sondern bedarf der Unterstützung des gesamten Unternehmens. Das hat man bei Frau Kreuzpointner eindrücklich gehört. Hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen sind wir meiner Meinung nach auf dem richtigen Weg. Vieles vereinfacht sich, auch wenn immer noch rechtliche Hürden zu bewältigen sind. Gerade die Möglichkeit der nachgelagerten bzw. auch des gänzlichen Verzichts auf die Anerkennung kann den Rekrutierungsprozess beschleunigen.

Dabei hat eine Anerkennung weiterhin viele Vorteile. Die Sichtbarkeit und Wertschätzung der mitgebrachten Qualifikation.

Moderator:

Ohne Zweifel - vorhandene Qualifikation sollte man definitiv mit den Anforderungen in Deutschland abgleichen, nicht zuletzt auch, um eine weitere mögliche Laufbahn und alle Aufstiegschancen aufgezeigt zu bekommen.

Wichtig für die Anerkennungsmaßnahmen ist die sprachliche Hürde, insbesondere im Bezug auf technische Begriffe oder auch Dialekte und Umgangssprache, und natürlich das Kennenlernen und Verstehen eines Sozialsystems hier in Deutschland, das möglicherweise von dem des Herkunftslandes abweicht.

Die AOK ist dafür bestens aufgestellt. Klaus Herrmann, was bietet die AOK konkret an?

Klaus Herrmann:

Wir merken natürlich in den täglichen Beratungen in den AOKs vor Ort, dass die Sprachhürden nicht immer ganz einfach zu überwinden sind. Die AOK hat deshalb das Migrationsportal im Internet eingerichtet, leicht zu erreichen und auch leicht zu merken unter aok.de/migration. Im Portal finden sich niedrigschwellige Infos zum deutschen Sozialversicherungssystem in neunzehn verschiedenen Sprachen.

Das bedeutet, der Mitarbeitende aus dem Ausland kann sich über das Sozialversicherungsrecht, inklusive der verschiedenen Sozialversicherungszweige in Deutschland, informieren. Und falls er oder sie sich für die AOK entscheidet, was ich natürlich hoffe, dann kann die Mitgliedserklärung im Migrationsportal gleich direkt in der Muttersprache abgegeben und die Mitgliedschaft damit beantragt werden, schnell und einfach, direkt online. Denn ganz wichtig: Es ist ja schließlich die Aufgabe des Mitarbeitenden und eben nicht die des Arbeitgebers, sich für eine Krankenkasse, oder

eben besser, für die Gesundheitskasse zu entscheiden.

Moderator:

Der Mitarbeitende kommt selten allein. Wie steht's denn um die Versicherung der Familie?

Klaus Herrmann:

Wenn die Fachkraft aus dem Ausland Familienangehörige, wie z. B. die Ehefrau oder den Ehemann oder die Kinder, mitbringt, dann steht natürlich auch für diese Personengruppe unsere kostenfreie Familienversicherung offen. Am besten nutzen Fachkräfte unseren Service in den AOKs vor Ort. Meine Kollegen prüfen individuell, ob alle Voraussetzungen für die Familienversicherung erfüllt sind, natürlich kostenlos. Wenn alles passt, helfen wir z. B. auch gleich beim Foto für die Gesundheitskarte und leiten vor Ort alles in die Wege.

Moderator:

Okay, ich kann mir also online Infos besorgen in meiner Landessprache, einen Antrag auf Mitgliedschaft bei der AOK stellen, aber wenn ich dann vor Ort bin, sprechen die dann in der Geschäftsstelle auch meine Sprache oder z. B. Englisch?

Klaus Herrmann:

Damit die Verständigung klappt, bieten wir für solche Situationen eine Beratung in englischer Sprache an. Außerdem arbeiten bei uns in den Geschäftsstellen ja auch Kolleginnen und Kollegen, die andere Sprachen beherrschen. Die helfen dann natürlich auch, damit es hier keine Missverständnisse gibt.

Moderator:

An dieser Stelle noch mal kurz der Hinweis: Schauen Sie gerne in die Beschreibung dieses Podcasts, dort finden Sie Links zu allen in dieser Folge besprochenen Themen.

Frau Pierenkämper, Frau Kreuzpointner, Herr Herrmann, vielen Dank für Ihre Ausführungen. In der nächsten Folge geht es um die Potenzialsäule und wie sie in der Praxis umgesetzt werden kann. Folgen Sie uns und abonnieren Sie uns gerne auf allen gängigen Podcast-Portalen, um keine Folge mehr zu verpassen. Wenn Sie möchten, lassen Sie uns gerne Ihre Bewertung da.

Haben Sie konkrete Fragen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung einer Beschäftigung, wenden Sie sich an Ihre AOK-Ansprechpersonen unter aok.de/fk/kontakt. Wünschen Sie sich noch mehr Informationen zur Sozialversicherung, schauen Sie auch gerne auf dem Firmenkunden-Portal der AOK für Arbeitgeber unter aok.de/arbeitgeber vorbei.

Dort finden Sie auch unseren Arbeitgeber-Newsletter 'Gesundes Unternehmen'. Hier erhalten Sie einmal im Monat kostenfreie Informationen aus den Themenbereichen Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb sowie zu Angeboten und Leistungen der Gesundheitskasse, speziell für Arbeitgeber.

Vielen Dank und bis zum nächsten Mal, Ihre AOK, die Gesundheitskasse."