

## AOK im Ohr – der Arbeitgeberpodcast Fachkräfteeinwanderungsgesetz | Folge 3 Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Praxisaustausch zur neuen Chancenkarte

### **Moderator:**

Hallo und herzlich willkommen zum Arbeitgeber-Podcast der AOK. Mein Name ist André Fritz. In unserer heutigen Folge beschäftigen wir uns mit den Änderungen im Fachkräfte-Einwanderungsgesetz, die seit dem 1. Juni in Kraft getreten sind. In den letzten Folgen haben wir die Fachkräfte- und die Erfahrungssäule besprochen. Heute geht es um die Potenzialsäule, genauer gesagt um die Chancenkarte und das dazugehörige Punktesystem für Fachkräfte aus dem Ausland.

Zu Gast im Podcast sind Frau Sara Pierenkemper vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, kurz KOFA, des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Herr Klaus Hermann von der AOK Bayern sowie Frau Anne Huber, Abteilungsleiterin für den Bereich HR International und Global Mobility Management der Lindner Group KG aus Arnsdorf, und Herr Christian Neyer, Geschäftsführer der Stalotch GmbH aus Hagen. Herzlich willkommen!

### **Sarah Pierenkemper:**

Hallo.

### **Klaus Hermann:**

Hallo.

### **Anne Huber:**

Hallo.

### **Christian Neyer:**

Hallo zusammen.

### **Moderator:**

Frau Pierenkemper, können Sie unseren Zuhörern noch einmal erläutern, wie die Fachkräfteeinwanderung bisher gehandhabt wurde und welche Herausforderungen es gab?

### **Sarah Pierenkemper:**

In Folge 1 und 2 haben wir schon gehört, dass insbesondere die Notwendigkeit der vorherigen Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation einen großen Flaschenhals bei der Rekrutierung aus dem Ausland dargestellt hat. Welche Erleichterungen gibt es nun?

Heute geht es um die Einreise zur Jobsuche. Das war zwar auch schon vor der Novellierung des Fachkräfte-Einwanderungsgesetzes möglich, aber deutlich komplizierter. Mit der neuen Chancenkarte gilt: Wer sechs Punkte innerhalb des Punktesystems erreicht und zudem die Grundvoraussetzungen erfüllt, darf einreisen und sich hier vor Ort einen Job suchen und hat dafür erstmal ein Jahr Zeit. Außerdem – und das ist der große Vorteil der neuen Regelung – darf die Person hier schon probeweise arbeiten. So können sich Fachkraft und Unternehmen besser kennenlernen und sehen, ob sie langfristig zusammenarbeiten möchten.

### **Moderator:**

Frau Huber, wir sind gespannt: Wie sehen denn Ihre Erfahrungen aus der Praxis aus? Wo liegen Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen rund um die Einreise zur Jobsuche? Wie läuft das bisher bei Ihnen?

**Anne Huber:**

Ich sage mal ein paar Worte zu uns als Unternehmen und auch zu meiner Position: Die Lindner Group ist ein fast 60-jähriges Familienunternehmen. Wir haben ca. 7.500 Mitarbeiter weltweit. Unser Standort ist in Arnsdorf in Niederbayern, und wir kommen klassisch aus dem Innenausbau, wo wir unsere eigenen Produkte selbst entwickeln, selbst fertigen und dann auch mit eigenen Montageteams auf unseren Baustellen in Deutschland und weltweit verbauen. In den letzten Jahren sind noch viele weitere Unternehmensbereiche dazu gekommen: Isoliertechnik, Gebäudetechnik, Schadstoffsanierung und Gerüstbau. Und vielleicht etwas ungewöhnlich: Zu unserer Unternehmensgruppe gehört auch eine ökologische Landwirtschaft, mehrere Hotels, Gastronomie mit eigener Brauerei und zur weiteren Unternehmensgruppe auch noch Alten- und Pflegeheime, die wir hier regional mitbetreiben.

Wenn wir über Fachkräfteeinwanderung sprechen, muss man immer erstmal unterscheiden – das finde ich ganz wichtig in der Einordnung – zwischen EU-Bürgern und Nicht-EU-Bürgern, die zu uns nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten. An der Stelle sieht man auch einfach, was für eine große Erleichterung die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU für uns ist. Denn ein neuer Kollege, der zu uns kommt aus einem EU-Land, der kann einfach bei uns starten, ohne große Hürden, die uns da in den Weg gelegt werden, sondern wir können wirklich ohne Probleme mit diesen neuen Kollegen im Onboarding starten, und er kann die Arbeit aufnehmen. Klar, auch da habe ich eine Sprachbarriere, aber zumindest die bürokratischen Hürden haben wir einfach nicht. Ganz anders schaut es natürlich aus bei neuen Mitarbeitern, die aus Nicht-EU-Ländern zu uns kommen. Da muss man schon über gewisse Hürden drüber, sozusagen. Wir handhaben das so, dass wir aktuell neue Kollegen aus Nicht-EU-Ländern so rekrutieren, dass sie schon mit einem konkreten Arbeitsvertrag in der Tasche zu uns kommen. Das heißt, wir bahnen das Beschäftigungsverhältnis im Vorfeld an, kümmern uns dann um den Aufenthaltstitel und wenn der dann im Haus ist, dann kann der neue Kollege auch starten.

Wie viele andere kleine und mittelständische Betriebe auch, sind wir nicht im Ballungsraum irgendwo bei den Metropolen, sondern auf dem Land mit unserem Hauptsitz. Das macht's erstmal schwierig für Bewerber, die zwar mit der Chancenkarte kommen würden und im Land sind, uns dann aber auch zu finden. Wir sind der größte Arbeitgeber bei uns im Landkreis, klar, da gibt's eine gewisse Wahrnehmung, aber jemand, der erstmal noch wenig regionale Kenntnisse hat, für den ist es schwierig, den Überblick zu bekommen. Darum sind wir da besonders gefordert, auch Präsenz zu zeigen. Wir haben das jetzt z. B. in diesem Jahr so gelöst, dass wir an Programmen auch teilnehmen wie z. B. dem THAMM-Projekt und so auch neue Fachkräfte ganz gezielt gewinnen und auf diesem Wege einfach auch den Bedarf an handwerklich ausgebildeten Fachkräften zu decken versuchen.

**Moderator:**

Frau Huber, was genau ist das THAMM-Projekt?

**Anne Huber:**

Das THAMM-Projekt ist ein Programm des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Es unterstützt reguläre Arbeitsmigration zwischen Nordafrika und Europa, also ganz konkret mit den Staaten Ägypten, Marokko und Tunesien. Und wir konnten es jetzt in diesem Jahr schaffen, bzw. sind wir noch im Prozess, da vier neue Kollegen zu gewinnen, die bereits im Heimatland eine Ausbildung als Metallbauer durchlaufen haben und somit mit einem gewissen Kenntnisstand schon zu uns kommen. Sie haben auch schon Deutschkurse im Heimatland belegt und

kommen auf dieser Basis zu uns. Es gibt gewisse Voraussetzungen, z. B. stellen wir ihnen die Unterkünfte, übernehmen die Reisekosten und unterstützen und begleiten sie natürlich, wie alle anderen neuen Kollegen auch, ein Stück weit auf den ersten Schritten hier, wenn sie zu uns kommen.

Und an der Stelle merkt man auch ziemlich schnell, welche Hürden es gibt. Selbst wenn jemand schon mit guten Sprachkenntnissen oder auch mit Fachkenntnissen kommt, es sind einfach viele weitere Hürden, die die neuen Kollegen dann hier erwarten. Um jetzt einfach nur mal ein paar aufzuzählen: Ob das die Sprachbarriere in Ämtern, Behörden oder bei Institutionen ist – wir hier auf dem Land sind natürlich auch betroffen vom fehlenden öffentlichen Personennahverkehr, sodass die neuen Kollegen einfach wenig mobil sind. Dann ist es ganz häufig so, dass selbst wenn sie einen Führerschein mitbringen, der nach sechs Monaten Aufenthalt anerkannt werden muss. Es kann sein, dass nochmal ganz hohe Kosten auf die Kollegen zukommen, um diesen Führerschein bei uns hier nochmal fast neu zu machen, was natürlich problematisch ist. Schon nach sechs Monaten, die kommen ja hierher zu uns, also wenn wir über solche Programme sprechen wie das THAMM-Programm, mit wenig Mitteln müssen sie sich hier eine Existenz aufbauen und um dann mobil zu sein, brauchen sie zwingend einen Führerschein und sind dann mit hohen Kosten und auch wiederum mit Sprachbarrieren oder einem anderen Verkehrssystem konfrontiert. Dadurch sind sie wenig mobil. Das ist ein wichtiger Punkt für uns.

Aber auch wichtig zu sagen ist, was wir so mitbekommen, dass es oft schwierig ist für die neuen Kollegen, einen Überblick über diese Muss- und Kann-Bestimmungen in Deutschland zu haben. Also, was muss ich unbedingt haben? Ja, ich brauche eine Krankmeldung, wenn ich krank bin, und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Ich muss dem Arbeitgeber Bescheid sagen, das kann ja sehr schnell passieren, wenn jemand neu irgendwo hinkommt. Ich sollte eine Haftpflichtversicherung haben. Das sind so Kleinigkeiten, aber das erschlägt einen natürlich erstmal neben dem ganzen kulturellen Schock, den man natürlich hat, auch diese administrativen Dinge, die auf einen zukommen. Dann haben wir ganz oft auch unübersichtliche Strukturen, z. B. bei der Wahl einer Krankenkasse. Ich muss mich krankenversichern, aber welche Krankenkasse soll ich denn jetzt wählen? Das muss alles ganz schnell gehen, ganz am Anfang vom Beschäftigungsverhältnis passieren, einfach weil es solche Systeme und Strukturen in den Herkunftsländern gar nicht gibt.

**Moderator:**

Da haben wir jemanden im Podcast, der sich ausgezeichnet auskennt: Klaus Hermann von der AOK Bayern.

**Klaus Hermann:**

Unsere Beraterinnen und Berater in den AOK-Geschäftsstellen erleben die Sprachbarrieren auch täglich. Deshalb bietet die AOK eine Beratung in englischer Sprache an. Im Bereich Sozialversicherung unterstützen wir Ihre neuen Fachkräfte sehr gerne auch mit dem AOK-Migrationsportal. Es ist ganz leicht zu merken: [aok.de/migration](https://aok.de/migration).

Das heißt, Ihre Mitarbeitenden aus dem Ausland können sich hier in 19 Sprachen über das Sozialversicherungsrecht informieren und falls er oder sie sich für die AOK entscheidet – was ich natürlich hoffe – dann kann die Mitgliedserklärung gleich direkt in der bevorzugten Sprache digital abgegeben werden.

**Moderator:**

Wie schaut es bei Ihnen aus, Herr Neyer? Sagen Sie doch mal kurz ein paar Worte zu Ihrem Unternehmen und ganz wichtig: Decken sich Ihre Erfahrungen mit denen von Frau Huber?

**Christian Neyer:**

Sehr gern. Wir, die Firma Stalotec, sind ein metallverarbeitendes Unternehmen aus dem Handwerk und wir suchen Fachkräfte für die Bereiche Schweißen und Produktion, was es nicht immer ganz einfach macht. Im Groben decken sich unsere Erfahrungen mit denen von Frau Huber. Im Prinzip ist das neue Gesetz super, die Möglichkeiten sind gut, aber man muss es auch umgesetzt bekommen. Oftmals stelle ich fest, dass gerade die Behörden oder die zuständigen Ämter die Engpässe sind, wo viel kostbare Zeit vergeudet wird, weil die Arbeitslast dort zu groß ist. Alle Beteiligten sind immer sehr hilfsbereit und haben totales Verständnis und wollen auch unterstützen, sind aber gefangen in ihren eigenen Vorgaben und in der eigenen Bürokratie. Also auch eher schwierig. Unsere Erfahrungen sind hier ähnlich. Gerade die Handwerksberufe sind die, die wir auch suchen. Im konkreten Fall z. B. ein Schweißer, Superfachkraft im Ausland, 25 Jahre Berufserfahrung. Den Ausbildungsberuf Schweißer gibt's in Deutschland gar nicht mehr, also kann er faktisch auch nicht anerkannt werden. Das macht das Ganze natürlich deutlich komplexer.

**Moderator:**

Was kann man dagegen tun?

**Christian Neyer:**

Was kann man dagegen tun? Wir können natürlich eine Ausbildung entsprechend bei uns anbieten, um seinen Status später feststellen zu lassen, das ist aber nicht ganz ohne Hürden. Wir bieten Kurse an, wo wir natürlich die Deutschkenntnisse verbessern, was ja auch mittlerweile immer abgeprüft wird. Und natürlich bieten wir die entsprechende Unterstützung bei allen behördlichen Gängen an, die so anstehen, und auch bei allen anderen Themen müssen wir die neue Fachkraft, wenn sie da ist, unterstützen.

**Moderator:**

Frau Pierenkemper, zurück zur Chancenkarte. In der Theorie.

**Sarah Pierenkemper:**

Mit einer Chancenkarte können Personen aus Drittstaaten mit einer Chancenkarte nach Deutschland einreisen, um sich hier vor Ort eine geeignete Arbeitsstelle zu suchen. Eine Chancenkarte erhält dabei, wer als Fachkraft anerkannt ist, also die volle Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation hat, oder wer in einem Punktesystem mindestens sechs Punkte erreicht. Außerdem muss der Lebensunterhalt hier in Deutschland gesichert sein.

**Moderator:**

Wofür gibt es denn Punkte? Wie funktioniert die Chancenkarte?

**Sarah Pierenkemper:**

Punkte gibt es z. B. für Berufserfahrung, Alter oder auch für Sprachkenntnisse. Wenn ich sechs Punkte zusammen habe, dann erhalte ich die Chancenkarte, um nach Deutschland einzureisen und mir hier vor Ort einen Job zu suchen. So gibt es z. B. zwei Punkte für Personen unter 35 Jahren oder drei Punkte für Deutschsprachkenntnisse auf Niveau B2 des europäischen Referenzrahmens für Sprachen. Für die Teilanerkennung der Berufsqualifikation gibt es sogar vier Punkte. Es lässt sich also ganz einfach zusammenrechnen, ob ich die notwendigen sechs Punkte erreiche.

**Moderator:**

Es gibt jetzt zudem auf dem Portal Make it in Germany, der Plattform der Bundesregierung für ausländische Fachkräfte, einen Self-Check, bei dem ganz einfach geprüft werden kann, ob ich die sechs Punkte erreiche. Also ruhig mal reinschauen unter [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com) und den Self-Check machen.

Welche Voraussetzung gibt es sonst noch?

**Sarah Pierenkemper:**

Grundvoraussetzung, um eine Chancenkarte überhaupt zu erhalten, sind ein im Ausbildungsstaat anerkannter Berufs- oder Hochschulabschluss. Alternativ ist unter bestimmten Umständen auch der Abschluss einer deutschen Außenhandelskammer möglich. Zudem sind entweder einfache deutsche oder englische Sprachkenntnisse erforderlich. Außerdem muss der Lebensunterhalt gesichert sein, damit die Person hier nicht Gefahr läuft, Sozialhilfe beziehen zu müssen. Ein solcher Finanzierungsnachweis kann beispielsweise durch einen Einkommensnachweis, eine Bankbürgschaft oder eine Verpflichtungserklärung einer in Deutschland wohnhaften Person als Bürge erfolgen. Diese Dinge werden aber schon bei der Visavergabe geprüft.

**Moderator:**

Okay, es wird also auf verschiedene Qualifikationen geschaut – fachlich wie sprachlich, das Alter spielt eine Rolle und auch die finanzielle Situation wird hinterfragt. Das hört sich erstmal umfangreich und kompliziert an.

**Sarah Pierenkemper:**

Ja, auf den ersten Blick schon, aber gucken wir uns doch mal einen konkreten Fall an, da sieht man, dass es eigentlich gar nicht so kompliziert ist. Mehmet aus Istanbul ist 34 Jahre alt, hat eine dreijährige Ausbildung als Speditionskaufmann an einem staatlichen Institut in Ankara absolviert. Er kann kein Deutsch, spricht dafür aber sehr gutes Englisch. Die letzten fünf Jahre hat er als Speditionskaufmann für ein großes türkisches Speditionsunternehmen gearbeitet. Im ersten Schritt prüfen wir nun, ob Mehmet die Grundvoraussetzungen erfüllt. Also, er hat zwar keine Deutschkenntnisse, aber sehr gute Englischkenntnisse. Diese Voraussetzung ist also erfüllt. Außerdem hat er eine mindestens zweijährige Berufsausbildung im Herkunftsland absolviert. Mehmet's Ausbildung hat drei Jahre gedauert, diese Voraussetzung ist ebenfalls erfüllt. Als Letztes gilt es noch zu prüfen, ob Mehmet über ausreichend finanzielle Mittel verfügt. Durch Ersparnisse kann er dies nachweisen.

**Moderator:**

Und wie weist man das nach?

**Sarah Pierenkemper:**

Das wird schon bei der Visabeantragung geprüft, also von der deutschen Auslandsstelle. Aktuell sind pro Monat mindestens 1.027 € nachzuweisen. Für ein Jahr macht das 12.324 €.

**Moderator:**

Also erfüllt Mehmet die Grundvoraussetzungen.

**Sarah Pierenkemper:**

Genau. Im zweiten Schritt prüfen wir, ob Mehmet die benötigten sechs Punkte erreicht. Also rechnen wir mal zusammen: Mehmet ist 34 Jahre alt, also nicht älter als 35. Dafür gibt es zwei Punkte. Er hat fünf Jahre Berufserfahrung innerhalb der letzten sieben Jahre gesammelt, das macht drei Punkte. Und ein Punkt gibt es noch für die sehr guten Englischkenntnisse.

**Moderator:**

Also: zwei fürs Alter plus drei für Berufserfahrung plus ein für Englisch macht zusammen sechs. Das heißt, Mehmet erhält die Chancenkarte. Yeah! Also doch nicht so kompliziert.

**Sarah Pierenkemper:**

Ja, genau. Die Grundvoraussetzungen sowie die sechs Punkte sind erreicht.

**Moderator:**

Welche Vorteile bietet die Chancenkarte?

**Sarah Pierenkemper:**

Einer der größten Vorteile neben dem transparenten Punktesystem ist, dass die Chancenkarte die Aufnahme einer zweiwöchigen Probebeschäftigung oder einer Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Stunden die Woche ermöglicht. Hierdurch können sich Fachkraft und Unternehmen schon einmal kennenlernen und sehen, ob es zusammenpasst. Für unseren Mehmet heißt das, dass er nach Deutschland einreisen, hier Kontakt mit einem deutschen Unternehmen aufnehmen und erste Arbeitserfahrung sammeln kann. Die Unternehmen und er können dann gemeinsam entscheiden, ob eine langfristige Beschäftigung gewünscht ist. Außerdem kann Mehmet währenddessen hier schon sein Deutsch verbessern.

**Moderator:**

Schönes, deutliches Beispiel von Mehmet.

Und Frau Huber, wie sieht das so in der Praxis aus?

**Anne Huber:**

Na ja, im Moment fehlen uns ja noch die Erfahrungen mit der Chancenkarte, eben weil sie erst eingeführt wird. Ich traue mich aber zu behaupten, dass diese Erleichterungen bei der Einreise zumindest für uns kein wirklicher Gamechanger sind. Denn was uns vorher die größte Hürde stellt, sind die fehlenden Berufsabschlüsse aus dem Ausland. Die gibt es im Ausland vor allem in den handwerklichen Berufen so einfach gar nicht. Man kennt dort kein duales Ausbildungssystem, das sind die allerwenigsten Länder, die ein solches System überhaupt haben. Das heißt, es fehlt die Vergleichbarkeit mit dem dualen Ausbildungssystem, es fehlt dann damit auch der Ausbildungsabschluss, der fachliche – also die Grundvoraussetzung, wie wir ja vorher schon gehört haben. Für wen kommt also diese Chancenkarte in Frage? Vielleicht für einige Ausbildungsberufe, aber im Prinzip fast ausschließlich für Akademiker. Da ist es bei uns jetzt aber so, zumindest in unseren Fachgebieten finden wir die Akademiker auch in Deutschland noch gut. Man muss auch dazu sagen, dass auch die Hochschulen da schon extrem aktiv sind, wenn es um internationale Studierende geht. Da gibt's Hochschulen, die bis zu 50 % oder sogar mehr internationale Studierende haben. Hier können wir im Moment unseren Bedarf noch gut decken, weil diese Studierenden ohnehin schon da sind. Das heißt, da nutzen wir dann schon das Praxissemester oder die Abschlussarbeiten, um die einfach auch in den Betrieb zu integrieren. Man lernt sich gegenseitig kennen und dann ist natürlich das ganze Onboarding und die Festanstellung relativ einfach.

Also im Bereich der Akademiker gibt es ohnehin schon gute Strukturen und es ist aber auch, offen gesagt, bei uns der Bedarf weniger hoch als im handwerklichen Bereich. Der ist hoch bei uns, wirklich hoch, so wie bei vielen anderen Betrieben auch. Metallbauer, Trockenbaumonteur, Industrieisolerer, Industrie- und Konstruktionsmechaniker, und das sind einfach genau die Ausbildungsberufe, für die es in anderen Ländern keine Ausbildungsabschlüsse gibt. Und weil es die nicht gibt, fehlt immer die Grundvoraussetzung für die Chancenkarte. Darum leider, wie schon gesagt, leider kein Gamechanger.

**Moderator:**

Also muss in Ausbildungsberufen in jedem Fall nachgeschult werden, um auf deutsche Standards zu kommen. Wie gehen Sie denn damit um?

**Anne Huber:**



Kurse anbieten kann man ja nur begrenzt, wenn einfach der Ausbildungsberuf nicht vorhanden ist. Ja, das ist, wie gesagt, die Grundvoraussetzung. Aber natürlich haben wir eine sehr umfangreiche interne Academy, unsere Lindner Academy, die LINA, wo wir Kurse und Schulungen anbieten und da eben auch das notwendige Know-how vermitteln. Wir haben selber im Haus ein handwerkliches Ausbildungszentrum, das man dazu auch nutzen kann, um gewisse handwerkliche Fertigkeiten zu vermitteln. Und da sind wir auch sehr froh und dankbar drum, dass wir das haben. Das ist natürlich nicht selbstverständlich.

**Moderator:**

Herr Neyer, wie ist Ihre Erfahrung dazu?

**Christian Neyer:**

Von der jetzigen Chancenkarte verspreche ich mir leider nicht sehr viel, da, wie bereits angesprochen, das Problem der Anerkennung da ist. Viele Berufe werden halt gar nicht erst anerkannt und es scheitert dann schon bei der Punktevergabe. Ich habe bei unserer aktuellen Fachkraft, die halt zugezogen ist, mittlerweile den Check mal gemacht und habe festgestellt, der wäre abgelehnt worden, was natürlich sehr schade wäre. Ich würde mir hier wünschen, dass den Betrieben etwas mehr Verantwortung zugesprochen wird. Schlussendlich kann der Betrieb ja die Qualifikation feststellen. Die Einreisemöglichkeiten sind super und dann müsste der Betrieb bestätigen: Ja, Kenntnisse sind vorhanden, Fachkraft kann gebraucht werden, Arbeitsvertrag kommt zustande. Wäre für mich ein gangbarer Weg, aber vielleicht kommen wir da ja noch mal hin.

**Moderator:**

Wir haben von Frau Huber eben schon von THAMM gehört, dem Beispiel für Nordafrika. Frau Pierenkemper, wie erreichen Arbeitgeber denn die Personen sonst noch?

**Sarah Pierenkemper:**

Um die passenden Kandidaten zu finden, mit oder ohne Chancenkarte, müssen sich Unternehmen interessierte Kandidaten auf sich aufmerksam machen. Hierzu sollten Sie z. B. in Ihrer Stellenanzeige erwähnen, dass Sie offen für Bewerbungen von ausländischen Kandidaten sind. Hier empfiehlt es sich auch, die Stellenanzeige in mehreren Sprachen, z. B. in Englisch, zu veröffentlichen, um Ihre Reichweite zu erhöhen. Durch die Chancenkarte besteht ja auch die Möglichkeit, Personen, die ohne Job, also im Rahmen der Chancenkarte, nach Deutschland gekommen sind, anzusprechen. Beschreiben Sie deutlich, welche Unterstützung Sie Ihren internationalen Fachkräften anbieten. Das kann z. B. eine Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum, bei der Hilfe beim Spracherwerb oder auch bei komplexen Behördenangelegenheiten sein. Gerade bei der Einreise über die Chancenkarte ist es wichtig, die Fachkraft dabei zu unterstützen, einen Anschlussaufenthaltstitel zu erhalten, um langfristig in Deutschland bleiben zu dürfen. Denn die Chancenkarte dient ja nur zur Arbeitsplatzsuche. Ich verweise an dieser Stelle auch gern auf die Jobbörse von Make it in Germany bzw. die der Bundesagentur für Arbeit, wo Sie Ihre Stellengesuche gratis veröffentlichen können. Beide Portale sind mehrsprachig und auch miteinander vernetzt.

**Moderator:**

Gestalten Sie z. B., Herr Neyer, Ihre Stellenanzeigen auch auf Englisch?

**Christian Neyer:**

Die Stellenanzeigen auf Englisch sind sicherlich das eine und auch sehr, sehr wichtig für die Kollegen, aber wir haben auch sehr gute Erfahrungen mit Social Media gemacht. Gerade Plattformen wie LinkedIn bieten die Möglichkeit, dass auch Kollegen sich untereinander vernetzen und positiv vom Arbeitgeber berichten. Dadurch haben wir auch schon von Bekanntschaften auf LinkedIn Anfragen zu möglichen Stellen erhalten.

**Moderator:**

Frau Huber, nutzen Sie z. B. Make it in Germany?

**Anne Huber:**

Wir nutzen Make it in Germany unter anderen Plattformen auch, aber gute Punkte, auch wieder mal dran zu denken. Das Angebot ist ja riesig und wir nutzen natürlich auch andere Plattformen. Wir arbeiten sehr intensiv mit der Agentur für Arbeit zusammen, was auch für uns wirklich sehr gut hilft, und schreiben dort auch sehr aktiv aus.

**Moderator:**

Und wie gelangen die Unternehmen an die Fachkräfte, die bereits im Land sind?

**Anne Huber:**

Wir haben sehr gute Kontakte zu den umliegenden Hochschulen, hab das vorhin schon kurz erläutert, und über Praktika, Werkstudententätigkeiten, Abschlussarbeiten da eben auch potenzielle neue Fachkräfte zu gewinnen. Ansonsten nutzen wir die üblichen Plattformen, ob das jetzt LinkedIn ist, ob das Social Lead Ads in Instagram oder Facebook sind, was gut funktioniert. Aber wir haben schon die Grundhaltung, dass der Bewerber uns auch finden soll, muss. Das ist eine wichtige Grundvoraussetzung, denn er muss sich ja auch mit uns beschäftigen. Er muss sehen: Ist er mobil genug, dass er hierherkommt? Kommt das Unternehmen von dem, was wir machen, von unserer Kultur her überhaupt in Frage? Also wir erwarten sowohl von der ausländischen Fachkraft, aber genauso von allen anderen Bewerbern schon auch eine gewisse gute Eigeninitiative, ein gewisses Engagement. Ja, da muss einfach die Leidenschaft, die wir uns nachher auch im Beruf dann erwarten, auch bei der Bewerbung schon mitbringen.

**Moderator:**

Und bei Ihnen, Herr Neyer?

**Christian Neyer:**

Unser komplettes Marketing ist mittlerweile auf Recruiting umgestellt, angepasst, je nachdem, wie man das sieht. Wir gehen auf die unterschiedlichsten Messen, um uns zu präsentieren, und das mindestens vier bis fünf Mal im Jahr. Des Weiteren ist natürlich die Homepage das A und O, weil jede neue Fachkraft oder jeder potenzielle neue Bewerber guckt als erstes auf die Homepage und möchte dort etwas Interessantes sehen, möchte irgendwas Dynamisches, Gutes, Spannendes entdecken. Und man muss sich halt als Arbeitgeber interessant machen.

**Moderator:**

Haben Sie grundsätzlich noch einen Tipp für Unternehmen, Frau Pierenkemper?

**Sarah Pierenkemper:**

Ich empfehle allen Unternehmen, offen zu sein für Fachkräfte, die mit einer Chancenkarte nach Deutschland eingereist sind. Bieten Sie ihnen eine Probe- oder Nebenbeschäftigung an und schauen Sie einfach, ob Sie miteinander harmonisieren. Und falls Sie Bewerbungen aus dem Ausland erhalten und sich vielleicht noch nicht ganz sicher sind, ob es passt, können die Arbeitssuchenden mit einer Chancenkarte einreisen und bei Ihnen probeweise arbeiten.

**Moderator:**

Klaus Hermann hat an dieser Stelle noch ein paar Hinweise vom Gesetzgeber aus Sicht der AOK für uns. Worauf muss man als Arbeitgeber achten?



**Klaus Hermann:**

Bei Bewerbenden, die nach Deutschland kommen, ist beispielsweise bei einem Probearbeitsverhältnis die Sozialversicherungspflicht gegeben. Denn Probearbeitsverhältnisse sind von Anfang an ja auf echte Arbeitsverhältnisse ausgerichtet und werden deswegen berufsmäßig ausgeübt. Der Bewerber übernimmt auf Anweisung des Firmenchefs betriebliche Arbeiten. Der Probearbeitende ist in den Betrieb eingegliedert und unterliegt dem Weisungsrecht des Betriebs. Die Arbeit wird also bezahlt. Die Bewerber müssen deshalb versichert werden. Eine kurzfristige, versicherungsfreie Beschäftigung ist deswegen nicht möglich.

**Moderator:**

Also muss ich jeden direkt versichern, der bei mir probearbeitet?

**Klaus Hermann:**

Bei sogenannten Schnuppertagen, wie wir sie ja von Schülerinnen und Schülern kennen, besteht keine Versicherungspflicht, da hier keine Entgeltzahlung stattfindet. Aber die Probearbeit wird ja dann doch länger dauern und damit liegt eine Versicherungspflicht vor. Wenn sich unsere Zuhörerinnen und Zuhörer nicht ganz sicher sind, dann hilft hier die AOK vor Ort sehr gerne weiter. Was aber natürlich geht, ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bis 538 € im Monat. Hier gelten auch für Personen aus dem Ausland die bekannten Regeln zur Versicherungsfreiheit.

**Moderator:**

Gibt es sonst noch etwas, das beachtet werden muss?

**Klaus Hermann:**

Die Personen müssen natürlich unfallversichert werden. Bei versicherungspflichtigen Probearbeitsverhältnissen gestaltet sich das wie bei jedem Beschäftigten, also Haken dran. Bei Schnuppertagen sollte aber unbedingt mit der zuständigen Berufsgenossenschaft Kontakt aufgenommen werden. Und dann bitte noch an die Sofortmeldung denken, wenn der Betrieb zu einer sofortmeldepflichtigen Branche gehört. Diese ist auch bei einem Probearbeitsverhältnis zusätzlich zur regulären Anmeldung abzugeben.

**Moderator:**

Noch mal zurück zur Chancenkarte. Frau Pierenkemper, wo erhalte ich denn eine Chancenkarte und wie lange ist sie gültig?

**Sarah Pierenkemper:**

Die neue Regelung gilt seit dem 1. Juni 2024. Seitdem kann die Chancenkarte bei der zuständigen Auslandsvertretung Deutschlands im Herkunftsland beantragt werden, also der Botschaft oder dem Konsulat. Die Chancenkarte ist zunächst für ein Jahr gültig. Wichtig ist, dass es sich hierbei lediglich um einen Suchtitel, also zum Zweck der Arbeitsplatzsuche, handelt. Ziel soll es sein, dass hieraus ein langfristiger Aufenthaltstitel resultiert, die Fachkraft also langfristig dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und unseren Fachkräftemangel so reduziert.

**Moderator:**

Was bedeutet denn ein Suchtitel für alle, die noch nie davon gehört haben?

**Sarah Pierenkemper:**

Eine Aufenthaltserlaubnis wird immer für einen bestimmten Zweck verliehen, also z. B. zur Aufnahme eines Studiums oder auch zur Aufnahme einer Beschäftigung. Die Chancenkarte dient explizit der Suche nach einem Arbeitsplatz. Dass eine Nebentätigkeit ausgeführt werden darf, ja, ist quasi ein besonderer Zusatz. Deshalb ist zum Erhalt der Chancenkarte auch kein Arbeitsvertrag notwendig. Das

bedeutet, ich reise ein, um mir hier vor Ort einen Job zu suchen. Nachdem ich dann eine unbefristete Festanstellung gefunden habe, ist ein neuer Aufenthaltstitel erforderlich. Deshalb sollte auch während des Jahres gemeinsam mit der Fachkraft geschaut werden, welche Voraussetzungen hierzu nötig sind. Auch bei der Beantragung sollte die Fachkraft unterstützt werden. Wichtig zu wissen ist, dass die Fachkraft nicht ausreisen muss, um den neuen Aufenthaltstitel zu wechseln. Falls aber nach einem Jahr kein Arbeitsplatz gefunden worden ist, ist eine einmalige Verlängerung der Chancenkarte um bis zu zwei Jahre im Rahmen der Folgechancenkarte möglich.

**Moderator:**

Frau Huber, wo sehen Sie Ihre aktuellen Mehrwerte? Welche Vorteile erhoffen Sie sich? Wie sehen Sie das Potenzial, Fachkräfte anzusprechen, die bereits via Chancenkarte im Land sind?

**Anne Huber:**

Wie ich es vorher schon kurz ausgeführt habe, halte ich jetzt für uns das Potenzial momentan eher gering, lasse mich da aber gerne vom Gegenteil überzeugen. Das muss man ja auch erstmal abwarten, wie sich das entwickelt. Ich glaube ganz generell kann ich sagen, dass wir uns mehr Bemühungen wünschen, all die Geflüchteten, die ja ohnehin schon im Land sind, in Arbeit zu bringen und zu qualifizieren, weil das sowieso sicher einer der wichtigsten Wege zu einer guten Integration ist. Da scheitert es natürlich schon ganz oft an der Sprachbarriere bei den Bewerbern. Wir sind da prinzipiell sehr aufgeschlossen für internationale Kollegen und bieten dafür auch sehr gute Voraussetzungen. Aber wir erwarten auch von dem neuen Kollegen, dass er schon etwas Deutsch spricht und vor allen Dingen bereit ist, da an seinen Deutschkenntnissen auch zu arbeiten. Die Unternehmenssprache ist Deutsch. Es sind einfach alle Dokumente, alle Unterlagen, die Kommunikation ist auf Deutsch. Natürlich sprechen viele Kollegen Englisch, aber um wirklich anzukommen, um Integration zu erfahren und da auch aktiv einen Beitrag zu leisten, ist der Spracherwerb ganz, ganz wichtig. Ich habe es vorhin beim THAMM-Projekt schon mal ganz kurz erwähnt: Wir unterstützen unsere neuen internationalen Kollegen mit möblierten Apartments, wo sie einfach in der ersten Zeit unterkommen können. Wir helfen bei Behördengängen und sowieso auch so in den ersten Wochen und Monaten beim Ankommen, um einfach durch diesen Dschungel durchzuhelfen. Aber klar, das liegt dann alles beim Arbeitgeber und nicht jeder Arbeitgeber hat auch die Kapazität dafür, auch die finanziellen Möglichkeiten dafür. Und deswegen glaube ich, wäre es ein wichtiger Schritt, dass es einfach gute Qualifizierungsmöglichkeiten gibt, die fit für den Arbeitsmarkt machen, also das Fachliche vermitteln, ohne die Hürde eines Bildungsabschlusses dazwischen zu schieben. Weil die sonstigen Hürden, die ohnehin schon da sind, sind schon groß genug und wir müssen es irgendwie schaffen, die Geflüchteten, die ohnehin im Land sind, auf ein gutes Level zu bringen, dass sie ankommen können bei uns und da eben auch ihren Weg gehen können.

**Moderator:**

Theorie und Praxis liegen hier noch nicht ganz übereinander. Insbesondere die Anerkennung der Ausbildungsberufe scheint eine große Hürde darzustellen, anders verhält es sich bei den studierten Fachkräften. Insgesamt kann man anmerken, dass die Digitalisierung voranschreitet und immer mehr Prozesse online und auch mehrsprachig verfügbar sind. Informationen dazu, wie das mit den anderen Aufenthaltstiteln funktioniert, gibt es übrigens in unseren bisherigen Folgen. Hören Sie doch da gerne mal rein. Schauen Sie auch gerne in die Beschreibung dieses Podcasts, dort finden Sie Links zu allen in dieser Folge besprochenen Themen.

Ich fand es mal wieder sehr interessant. Herr Hermann, noch ein letztes Wort von der AOK vielleicht?

**Klaus Hermann:**

Profitieren Sie gerne auch von den aktuellen Infos auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber in der Rubrik Sozialversicherung und dann unter „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer“. Und getreu

dem Motto „digital und nah“ sind meine Kolleginnen und Kollegen in den AOKs vor Ort gerne mit Rat und Tat für Sie da.

**Moderator:**

Frau Pierenkemper, Frau Huber, Herr Hermann, Herr Neyer, vielen Dank für Ihre Ausführungen. Wir bleiben auf jeden Fall an den Themen dran und halten Sie dazu weiter auf dem Laufenden. Folgen Sie uns und abonnieren Sie uns gerne auf allen gängigen Podcastportalen, 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/contact](https://aok.de/fk/contact).

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