

Neues FEG: Arbeitskräfte aus dem Ausland gewinnen

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) bringt einige Veränderungen mit sich: Wie sollten Arbeitgeber bei der Suche nach einer ausländischen Fachkraft nun vorgehen? Die wichtigsten Schritte und eine Checkliste.

1. Schritt: Suchen einer Fachkraft

Über das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES), die Bundesagentur für Arbeit oder Jobbörsen wie „Make it in Germany“ kann der Arbeitgeber eigene Stellenanzeigen abgeben oder bestehende Bewerbungsangebote einsehen.

2. Schritt: Anerkennungsverfahren

Hat der Arbeitgeber eine passende Fachkraft gefunden, verläuft das Verfahren je nach Herkunftsland des möglichen neuen Mitarbeiters unterschiedlich ab.

- Stammt der potenzielle Arbeitnehmer aus einem **Staat der EU oder des EWR** (Europäischen Wirtschaftsraum), greift die grenzüberschreitende Arbeitnehmerfreizügigkeit. Eine Beschäftigung in Deutschland ist daher problemlos möglich.
- Für Fachkräfte aus **anderen Staaten (Drittstaaten)** gilt dagegen ab November 2023 beziehungsweise März 2024 das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Grundsätzlich muss der mögliche neue Mitarbeiter in diesem Fall entweder ein sogenanntes Anerkennungsverfahren durchführen lassen oder einen Nachweis erbringen, dass der ausländische Abschluss gleichwertig zu einem deutschen Abschluss ist.
 - Zuständig für die Durchführung sind die jeweiligen Landesbehörden oder auch die für die jeweiligen Berufsfelder zuständigen Kammern.
 - Dank der neuen gesetzlichen Regelungen ist die **Einreise ab Frühjahr 2024** allerdings auch möglich, bevor die Behörden ein solches Verfahren einleiten oder die Fachkraft einen entsprechenden Nachweis erbracht hat. Es ist nicht notwendig, dass der potenzielle Arbeitnehmer diese Kriterien einhält, wenn er die **Voraussetzungen der Erfahrungssäule erfüllt**. Dazu zählt eine zweijährige Berufserfahrung, ein staatlich anerkannter Abschluss aus dem Herkunftsland und eine bestimmte Summe an Mindestgehalt.
 - Auch **Fachkräfte, die nicht die dafür erforderliche Gehaltsgrenze erreichen**, haben die Chance durch eine sogenannte **Anerkennungspartnerschaft** mit dem Arbeitgeber, das Verfahren zu beschleunigen. Dabei ist es möglich durch Vertrag des bevollmächtigten Arbeitgebers mit der Ausländerbehörde das Anerkennungsverfahren auf bis zu zwei Monate zu verkürzen. Ebenso zahlt es sich aus, wenn Arbeitgeber hierbei ihren Bewerbern bei der Kommunikation oder dem Zusammentragen von Unterlagen helfen.

3. Schritt: Aufenthaltserlaubnis

Ob eine visumfreie Einreise möglich ist, hängt insbesondere davon ab, aus welchem Drittstaat die Fachkraft stammt.

Während beispielsweise Fachkräfte aus Japan, Kanada und den USA für einen Zeitraum von 90 Tagen ohne Visum in Deutschland verbleiben dürfen, muss bei Arbeitskräften aus anderen Drittstaaten bereits ein Einreise-Visum vorliegen.

Für den Fall, dass die Arbeitskraft zunächst ohne Visum einreisen darf (etwa aus Japan, Kanada und den USA), muss diese innerhalb der 90-Tage-Frist eine Aufenthaltserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen, bevor sie der Beschäftigung im Unternehmen nachgeht. Voraussetzung dabei ist unter anderem, dass die Bundesagentur für Arbeit einer Aufnahme der Tätigkeit zustimmt.

Vorteile haben die Inhaber der Blauen Karte EU aus Drittstaaten. Durch deren Besitz ist ihnen ein visumfreier Aufenthalt in Deutschland für bis zu 90 Tage möglich.

Ausnahmen für Berufskraftfahrer:

Um als Berufskraftfahrer aus einem Drittstaat in Deutschland arbeiten zu dürfen, müssen diese einige spezielle Kriterien erfüllen. So dürfen sie auch ohne anerkannten Ausbildungsabschluss in Deutschland arbeiten. Allerdings muss die Arbeitskraft bisher eine EU- oder EWR-Fahrerlaubnis für die Klassen C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D oder DE besitzen und die EU- oder EWR-Grundqualifikation zum Fahren der Fahrzeuge in der entsprechenden Fahrerlaubnisklasse aufweisen.

Ab November 2023 ändert sich dies, die Jobsuche wird leichter: Geregelt ist, dass im Rahmen der Zustimmungserteilung die Bundesagentur für Arbeit diese Kriterien nicht mehr notwendigerweise prüfen muss. Auch deutsche Sprachkenntnisse sowie die sogenannte Vorrangprüfung sind dann nicht mehr erforderlich.

Bevor ein Arbeitgeber einen Bewerber aus einem Drittstaat einstellen konnte, hat die Agentur durch diese Prüfung festgestellt, ob nicht stattdessen eine Kraft aus dem Inland, der EU- oder EFTA- Staaten die Lücke im Arbeitsmarkt schließen kann.

4. Schritt: Integration

Damit sich die neuen Fachkräfte im Unternehmen wohl fühlen und auch bleiben, ist eine gelungene Integration in die Unternehmensstruktur wichtig. Ob der eigene Betrieb dahingehend auf ausländische Fachkräfte vorbereitet ist, lässt sich anhand folgender Checkliste ermitteln.

Stand: 04.10.2023 / **Quelle:** Axel Salzmann / **Hinweis:** Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung und Recherche ohne Gewähr. Die Inhalte ersetzen keine Rechtsberatung.

Checkliste: Ist mein Betrieb auf ausländische Fachkräfte vorbereitet?

Kriterium	Was kann der Arbeitgeber dafür tun?	Kriterium erfüllt
Aufgeschlossenheit leben	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung der Führungskräfte für offene Kommunikation, • Einrichten von Projektteams für Verbesserungen, • Interkulturelle Sensibilisierung der Mitarbeiter, • Website auf Englisch 	
Begrüßung: Willkommensgefühl vermitteln	<ul style="list-style-type: none"> • Willkommenspakete mit Informationen zu weiterem Vorgehen, • Einbindung anderer internationaler Mitarbeiter und Mentoren 	
Einführung ins Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Briefing von Team-Kollegen im Voraus, • Angebot interkultureller Teambuilding-Maßnahmen 	
Alltägliche Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Wohnungssuche/Umzug, • Erklärung notwendiger Formalitäten wie Versicherungen, Steuern 	
Sprachförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Vermitteln von Sprach- und Integrationskursen 	
Familienleben	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfen von Nachzugsmöglichkeit der Familie / Betreuungsangebote für Kinder, • Vernetzung mit Familien anderer Mitarbeiter 	
Diversity Management	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung kultureller Unterschiede im Speiseplan, Förderung von kulturell übergreifenden Maßnahmen wie Team-Sport 	

Stand: 04.10.2023 / **Quelle:** Axel Salzmann / **Hinweis:** Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung und Recherche ohne Gewähr. Die Inhalte ersetzen keine Rechtsberatung.