



Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

Leitfaden für Unternehmen



Arbeitsgemeinschaft
Rheinland-Pfalz

Inhalt

Vorwort	3
Einführung Fachkräfteeinwanderung	4
Zielgruppen	5
Berufe im Fokus	5
Überblick zu Visaarten	6
Rekrutierungswege	7
Auswahl geeigneter Zielländer	7
Stellenausschreibung	8
Kanäle und Plattformen für die internationale Fachkräftegewinnung	9
Auswahlprozess internationaler Bewerberinnen und Bewerber	10
Vorstellungsgespräch mit internationalen Fachkräften	11
Zeitplan für die Rekrutierung internationaler Fachkräfte	12
Projekte und Rekrutierungsprogramme	13
Visum und Vertrag	14
Aufenthaltstitel für Personen aus Drittstaaten	14
Arbeitgeberpflichten nach § 4a Abs. 5 Aufenthaltsgesetz (AufenthG)	14
Voraussetzungen für ein Visum zur Beschäftigung	14
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	15
Beschleunigtes Fachkräfteverfahren	16
Arbeitsvertrag	16
Krankenversicherung	16
Deutschkenntnisse	17
Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA)	18
Einreise, Wohnraum und Onboarding	19
Wichtige To-dos nach der Ankunft	19
Onboarding im Betrieb	20
Erfolgreiche Beschäftigung	21
Aufenthaltstitel verlängern	21
Aufenthaltsrechtliche Perspektive	21
Arbeitsrechtliche Hinweise: Probezeit, Kündigung & Co.	22
Finanzielle Unterstützung & Förderprogramme	23
Weiterbildung	23
Integration nachhaltig gestalten – über den Arbeitsplatz hinausdenken	25
Beratungs- und Unterstützungsangebote	27
Impressum	28

Vorwort

Herzlich willkommen!

Diese Broschüre begleitet Sie praxisnah Schritt für Schritt bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten – mit Fokus auf Talente außerhalb der EU, die nicht als Geflüchtete gelten.

Mit dem Welcome Center sind wir in Rheinland-Pfalz gemeinsam mit dem Wirtschaftsministerium und den Handwerkskammern Ihr Wegweiser durch die Fachkräfteeinwanderung und die Integration von Zugewanderten. Wir zeigen Ihnen Rekrutierungswege, wie Ihre Fachkräfte ein Visum bekommen, wo sie Deutsch lernen können oder Ideen zur nachhaltig erfolgreichen Integration in Ihr Unternehmen. Wir beraten Sie gerne in allen Anliegen der Fachkräfteeinwanderung, geben Hilfestellung und bringen Sie an die richtigen Stellen.

Neben dieser Broschüre stellen wir Ihnen auch eine eigene Publikation zur Gewinnung von **Auszubildenden aus dem Ausland** zur Verfügung, die ergänzende Informationen und praktische Hilfen bietet.

Unsere Empfehlungen basieren auf langjähriger Erfahrung sowie fundierten Erkenntnissen aus zahlreichen öffentlich geförderten Projekten und Programmen. Sie greifen bewährte Strategien auf, wie sie auch in der **„Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten“** des Bundeswirtschaftsministeriums vorgestellt werden – etwa zur Verbesserung administrativer Abläufe, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und sprachlichen Integration.

Ziel dieser Schritt-für-Schritt-Anleitung ist es, Ihnen konkrete Tools an die Hand zu geben: von der internationalen Rekrutierung über effiziente Anerkennungsverfahren bis hin zur nachhaltigen Integration. So unterstützen wir Sie dabei, Ihren Rekrutierungsprozess effizienter zu gestalten, den Fachkräftemangel im Mittelstand zu bekämpfen und ein diverses, leistungsfähiges Team aufzubauen.

Gemeinsam leisten wir damit einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens und stärken Ihre Innovationskraft.

Viel Erfolg bei der Umsetzung!



Susanne Ditzer



Susanne Ditzer

Sprecherin des Kompetenzteams
Welcome Center der IHK-Arbeits-
gemeinschaft Rheinland-Pfalz und
Referentin Fachkräftesicherung |
Welcome Center IHK Koblenz

Broschüre zum Download



„Fachkräfte aus dem
Ausland gewinnen“



„Auszubildende aus dem
Ausland gewinnen“

Einführung Fachkräfteeinwanderung

Internationale Fachkräfte sichern Wettbewerbsfähigkeit

Der demografische Wandel stellt den deutschen Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen: Immer mehr Erwerbstätige gehen in den Ruhestand, während gleichzeitig zu wenige Nachwuchskräfte nachrücken. Laut Statistischem Bundesamt könnten bis 2035 bis zu sieben Millionen Erwerbspersonen fehlen – trotz aller inländischer Qualifizierungsmaßnahmen.

Gerade der Mittelstand spürt die Folgen bereits deutlich: Offene Stellen bleiben über Monate unbesetzt – mit Folgen für Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Internationale Fachkräfte aus Drittstaaten können gezielt helfen, diese Lücke zu schließen – insbesondere in Branchen wie Industrie, IT, Logistik, Handel, Gastronomie oder technischen Berufen. Sie bringen wertvolle Qualifikationen mit und bereichern Unternehmen durch neue Perspektiven.

- **Zeit einplanen:** Der gesamte Prozess – von der Suche über die Visumsbeantragung bis hin zur beruflichen und sozialen Integration – kann mehrere Monate dauern. Wer vorausschauend plant und frühzeitig startet, spart später wertvolle Zeit.
- **Qualifikation aus dem Ausland erforderlich:** Fachkräfte aus Drittstaaten benötigen in der Regel einen anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss. Dieser muss entweder bereits in Deutschland anerkannt sein oder im Rahmen einer sogenannten Anerkennungspartnerschaft nachgeholt werden. Dies dient dem Schutz der Beschäftigten ebenso wie der Sicherung von Qualitätsstandards im Unternehmen.

DIE GUTE NACHRICHT

Durch das modernisierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die Chancenkarte und vereinfachte Anerkennungsverfahren wurde der Zugang für Unternehmen und Bewerbende deutlich erleichtert. Wer internationale Rekrutierung strategisch nutzt, stärkt nicht nur sein Team, sondern auch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.



Zielgruppen

Beim Rekrutieren von Fachkräften aus dem Ausland sind je nach **Herkunft, Aufenthaltsstatus und Art der Beschäftigung** unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen zu beachten.

Personenkreis

Diese Broschüre konzentriert sich auf **Personen aus Drittstaaten**, die einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit in Deutschland anstreben. EU/EFTA¹-Bürger und Geflüchtete werden nicht im Fokus betrachtet.

Gruppe	Überblick
Drittstaatsangehörige	Benötigen einen Aufenthaltstitel mit Arbeitsgenehmigung. Es gilt zu unterscheiden zwischen: befristeter Aufenthalt (z. B. Visum für Arbeit, Chancenkarte, Blaue Karte EU), unbefristeter Aufenthalt mit Niederlassungserlaubnis.
EU/EFTA-Personen	Haben freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Kein Visum oder gesonderter Aufenthaltstitel nötig – sie können sofort arbeiten.
Geflüchtete / Schutzberechtigte	Erhalten meist befristete oder unbefristete Aufenthaltserlaubnis. Abgelehnte Asylsuchende können durch Duldung oder Aufenthaltsgestattung temporär arbeiten. ²

Berufe im Fokus

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Deutschland unterscheidet zwischen **reglementierten und nicht-reglementierten Berufen**.

Reglementierte Berufe	Nicht-reglementierte Berufe
Erfordern spezifische berufsqualifizierende Voraussetzungen und anerkannte Abschlüsse, wie z. B. Ärzte, Pflegeberufe oder Anwälte. Fachkräfte in diesen Berufen müssen oft zusätzliche Kriterien erfüllen, um zur Beschäftigung zugelassen zu werden.	Haben keine spezifischen berufsqualifizierenden Anforderungen und umfassen auch Berufe, die der Zuständigkeit der IHK unterliegen.

¹ EFTA = Die Europäische Freihandelsassoziation

² Weitere Informationen bietet das Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge unter <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de>

Weitere Informationen



Make it in Germany

Überblick zu Visaarten

Für Drittstaatsangehörige gibt es – je nach Ausgangssituation – mehrere Visaarten, mit denen sie nach Deutschland einreisen und hier arbeiten können. Die meistgenutzten haben wir für Sie zusammengestellt:

Blaue Karte EU

Für akademische Fachkräfte mit Hochschulabschluss und Arbeitsvertrag mit ausreichendem Gehalt. Erleichtert Einreise, Familiennachzug und spätere Niederlassung.

Fachkräftevisum mit Anerkennung

Für Personen mit anerkannter Berufsqualifikation (zum Beispiel IHK-anerkannter Abschluss) und einem konkreten Jobangebot. Anerkennung muss vor Visumantrag erfolgt sein.

Fachkräftevisum mit Anerkennungspartnerschaft

Fachkräfte können einreisen und ihre ausländische Qualifikation in Deutschland anerkennen lassen – parallel zur Beschäftigung im Beruf. Arbeitgeber muss sich beteiligen.

Visum für Berufserfahrene (§ 19c AufenthG)

Für Personen mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung in einem nicht-reglementierten Beruf. Die Qualifikation muss mindestens zweijährig und im Herkunftsland staatlich anerkannt sein.

Chancenkarte (nach Punktesystem)

Ermöglicht die Jobsuche in Deutschland für bis zu einem Jahr. Punkte gibt es für Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse etc. Nebenjobs bis 20 Std./Woche erlaubt.

Westbalkanregelung

Für Arbeitskräfte aus sechs Westbalkanstaaten. Keine Qualifikation nötig, aber Jobangebot muss vorliegen. Kontingentiert. Bis Ende 2029 verlängert.

IT-Fachkräfte ohne formalen Abschluss (§ 6 BeschV)

Für IT-Fachkräfte mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung, auch ohne formalen Abschluss. Voraussetzung: aktuelles Jobangebot mit IT-Bezug und Mindestgehalt. Anerkennung nicht erforderlich.

Visum für Berufskraftfahrer

Für qualifizierte Fahrer von Lkw oder Bussen. Voraussetzung: anerkannte Fahrerlaubnis, Eintrag der Schlüsselzahl 95 (Berufskraftfahrerqualifikation) und Arbeitsvertrag.

Rekrutierungswege

Da die erfolgreiche Einwanderung einer internationalen Fachkraft maßgeblich von einer staatlich anerkannten beruflichen oder akademischen Qualifikation abhängt, empfehlen wir die Rekrutierung gezielt danach auszurichten. Das BQ-Portal hilft Ihnen dabei, für Ihre Zielländer einen Überblick über das Bildungssystem und berufliche Qualifikationen zu gewinnen. Ihre Industrie- und Handelskammer (IHK) unterstützt Sie ebenfalls gerne bei der Suche nach passenden Länder- und Qualifikationsprofilen. Sollten Sie bereits in Kontakt mit konkreten Kandidatinnen oder Kandidaten stehen, können Sie die Profile unverbindlich und kostenfrei auf die Aussicht auf einen positiven Visumbescheid prüfen lassen. Auch hier hilft Ihnen Ihre IHK gerne mit den passenden Ansprechpartnern weiter.

Auswahl geeigneter Zielländer

Der Erfolg internationaler Rekrutierungsmaßnahmen hängt maßgeblich davon ab, **in welchen Ländern gezielt nach Fachkräften gesucht wird**. Eine sorgfältige Auswahl der Zielländer ist daher ein wichtiger erster Schritt. Dabei sollten sowohl länderspezifische als auch unternehmensbezogene Faktoren berücksichtigt werden.

■ LÄNDERSPEZIFISCHE FAKTOREN

Nicht alle Länder eignen sich gleichermaßen für die Rekrutierung bestimmter Berufsgruppen. Relevante Kriterien sind:

- **Qualifikationsniveau und Ausbildungsstandards:**
Inwieweit sind Abschlüsse mit deutschen Standards vergleichbar?
Welche Berufe sind im Herkunftsland etabliert und anerkannt?
- **Arbeitsmarktanalyse und rechtliche Voraussetzungen:**
Wie gestaltet sich der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Fachkräfte aus dem jeweiligen Land (z. B. Visavoraussetzungen, Westbalkanregelung)?
- **Sprachliche und kulturelle Nähe:**
Gibt es eine erkennbare Affinität zur deutschen Sprache und Kultur?
Bestehen bereits Bildungs- oder Austauschprogramme mit Deutschland?
- **Migrationsbereitschaft:**
Wie hoch ist die Bereitschaft qualifizierter Fachkräfte, für eine Beschäftigung nach Deutschland zu migrieren?

■ UNTERNEHMENSSPEZIFISCHE FAKTOREN

Auch unternehmensinterne Rahmenbedingungen beeinflussen, welche Länder für die Fachkräfterekrutierung geeignet sind:

- **Nutzung bestehender Strukturen:**
Hat das Unternehmen Niederlassungen, Geschäftspartner oder Kundenkontakte im jeweiligen Land, die für die Anwerbung genutzt werden können?
- **Erfahrungen und Netzwerke im Zielland:**
Ist das Unternehmen dort bereits bekannt oder hat es durch frühere Aktivitäten einen Vertrauensvorsprung?
- **Unternehmenskultur und bestehende Belegschaft:**
Gibt es im Unternehmen bereits Beschäftigte aus bestimmten Ländern, die bei der Integration unterstützen können?
- **Sprachliche Ressourcen:**
Verfügt das Unternehmen über Mitarbeitende, die dieselbe Sprache sprechen wie die potenziellen Bewerber?
- **Integrationsfähigkeit im Betrieb:**
Wie gut ist das Unternehmen aufgestellt in Bezug auf Onboarding, interkulturelle Sensibilität und Unterstützungsangebote?

Weitere Informationen



Passende Qualifikationen
finden



Rekrutierungsweg finden

CHECKLISTE



Rekrutierung

Weitere Informationen



Stellenausschreibung
veröffentlichen

Stellenausschreibung

Die Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten ähnelt in vielen Aspekten der Inlandsrekrutierung – unterscheidet sich jedoch in einigen wichtigen Punkten: von der Stellenausschreibung über das Bewerbungsverhalten bis zur Bewertung der Unterlagen. Hinzu kommt ein zentraler rechtlicher Aspekt: Internationale Fachkräfte benötigen zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland einen **Aufenthaltstitel**, der sowohl das Leben als auch das Arbeiten im Bundesgebiet erlaubt.

International verständlich und klar strukturiert

Um Bewerbungen aus dem Ausland zu erreichen und qualifiziert zu bewerten, sollten Stellenausschreibungen an internationale Standards angepasst werden:

■ **Mehrsprachigkeit beachten**

Veröffentlichen Sie Stellenanzeigen auf Englisch oder – wenn möglich – in der Amtssprache des Ziellandes, um möglichst viele qualifizierte Fachkräfte zu erreichen.

■ **Fokus auf Kompetenzen statt Abschlüsse**

Bildungssysteme sind international unterschiedlich. Setzen Sie in internationalen Stellenausschreibungen daher auf konkret geforderte Tätigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen in Kombination mit einem staatlich anerkannten Abschluss.

■ **Sprachkenntnisse gezielt ansprechen**

Nennen Sie klar die **erforderlichen Sprachkenntnisse**, zum Beispiel „Deutsch B1 für Kundengespräche erforderlich“, ggf. mit Hinweis auf die Möglichkeit zur sprachlichen Weiterbildung.

■ **Transparenz durch klare Anforderungen**

Detaillierte Angaben zu fachlichen und persönlichen Anforderungen helfen, Missverständnisse zu vermeiden – und erhöhen die Qualität der Bewerbungen.

■ **Integration fördern**

Verweise in der Ausschreibung auf betriebliche Unterstützungsangebote wie zum Beispiel Sprachkurse, Hilfe bei Wohnungssuche, Kinderbetreuung oder Mentoring-Programme. Das signalisiert Willkommenskultur.

■ **Kenntnis internationaler Bewerbungsstandards**

Viele ausländische Bewerber reichen Unterlagen ein, die sich stark von deutschen Standards unterscheiden. Es ist wichtig, landestypische Bewerbungsformen (zum Beispiel Lebenslauf ohne Unterschrift, keine Zeugnisse im Anhang, anderes Rollenverständnis) zu kennen, um **Qualifikationen korrekt einschätzen** zu können.

Kanäle und Plattformen für die internationale Fachkräftegewinnung

Eine gezielte Auswahl der richtigen Rekrutierungskanäle ist entscheidend, um geeignete internationale Fachkräfte zu erreichen. Insbesondere bei Bewerberinnen und Bewerbern aus Drittstaaten lohnt sich ein strukturierter, mehrsprachiger Ansatz. Die folgenden Plattformen und Netzwerke haben sich dabei besonders bewährt:

ZAV – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Die ZAV ist Teil der Bundesagentur für Arbeit und spezialisiert auf die internationale Arbeitsvermittlung. Sie unterstützt Unternehmen bei:

- der gezielten Vermittlung von Fachkräften aus Drittstaaten,
- der Durchführung von Rekrutierungsveranstaltungen im In- und Ausland,
- dem Zugang zum europäischen Jobnetzwerk EURES.

Make it in Germany

Das offizielle Fachkräfteportal der Bundesregierung informiert ausländische Bewerberinnen und Bewerber über Leben und Arbeiten in Deutschland – mehrsprachig.

Unternehmen können dort automatisch mit ihren Stellenanzeigen erscheinen, wenn sie über die Bundesagentur für Arbeit geschaltet sind.

Eigene Unternehmenswebsite

Eine gut strukturierte Karriereseite ist essenziell – am besten auch auf Englisch.

Binden Sie internationale Teammitglieder ein, z. B. mit Erfahrungsberichten oder Videos. Das stärkt Authentizität und Glaubwürdigkeit.

Social Media

Nutzen Sie internationale Plattformen wie LinkedIn, Facebook oder Instagram, um Reichweite zu erzeugen und gezielt Zielgruppen anzusprechen. Achten Sie dabei auf klare, visuelle und mehrsprachige Inhalte.

Länderspezifische Jobportale

In vielen Ländern sind bestimmte Portale oder Vermittlungswege besonders etabliert. Die Deutschen Auslandshandelskammern (AHKs) beraten Sie dazu gerne und stellen Kontakte zu lokalen Partnern her.

 www.ahk.de

Weitere Informationen



Zentrale Auslands- und
Fachvermittlung



Make it in Germany

Die IHK-Arbeits-
gemeinschaft
Rheinland-Pfalz
bietet eine Übersicht
der Rekrutierungs-
programme

Offizielle Informationsseiten



www.handbookgermany.de
(mehrsprachig, Alltag und Behörden)



www.make-it-in-germany.com
(Fachkräfteportal der Bundesregierung)



www.make-it-in.rlp.de
(regionaler Einstieg für Rheinland-Pfalz)



„Mein Weg nach Deutschland“,
Goethe-Institut

Auswahlprozess internationaler Bewerberinnen und Bewerber

Eine sorgfältige Auswahl ist entscheidend, um Fachkräfte mit den passenden Qualifikationen, beruflichen Kompetenzen und kulturellen Fähigkeiten zu gewinnen. Nur so gelingt eine erfolgreiche und nachhaltige Integration ins Unternehmen.

Worauf Sie bei internationalen Bewerbungsunterlagen achten sollten:

Internationale Bewerbungen unterscheiden sich häufig deutlich von deutschen Standards. Um Potenziale richtig zu erkennen, sollten Sie folgende Besonderheiten berücksichtigen:

- **Lebensläufe folgen anderen Formaten**
In vielen Ländern sind chronologische oder tabellarische Lebensläufe unüblich. Inhaltliche Lücken bedeuten nicht zwangsläufig mangelnde Erfahrung.
- **Anschreiben sind nicht überall Standard**
Fordern Sie bei Bedarf ein kurzes Motivationsschreiben nach, um die Beweggründe der Kandidatinnen und Kandidaten besser zu verstehen.
- **Übersetzungen von Qualifikationen**
Zeugnisse und Urkunden liegen oft nur in der Landessprache vor. Bitten Sie um eine beglaubigte Übersetzung, wenn eine vertiefte Prüfung nötig ist.
- **Arbeitszeugnisse sind selten**
Statt strukturierter Arbeitszeugnisse erhalten Sie häufig eher formlose Beschäftigungsnachweise. Fragen Sie bei Unklarheiten gezielt nach Tätigkeitsinhalten.
- **Referenzen einholen**
Persönliche Referenzen (z. B. von früheren Vorgesetzten) haben in vielen Ländern einen höheren Stellenwert als formelle Zeugnisse.
- **Sprachkenntnisse und Deutschlandbezug**
Achten Sie auf vorhandene Deutschkenntnisse oder Vorerfahrungen mit Deutschland – etwa durch Studienaufenthalte, Familie oder vorangegangene Bewerbung.

Gut vorbereiten:**Informationen für Kandidatinnen und Kandidaten in der engeren Wahl**

Sobald geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten identifiziert sind, sollten sie frühzeitig Informationen erhalten, um sich gezielt auf eine Tätigkeit in Ihrem Unternehmen und Ihrer Region vorzubereiten:

- **Ihr Unternehmen**
Stellen Sie Ihr Unternehmen kurz vor: Branche, Größe, Team, Produkte/Dienstleistungen, Unternehmenskultur.
- **Ihre Region**
Nennen Sie Vorteile des Standorts – etwa Lebenshaltungskosten, Freizeitangebote, Verkehrsanbindung oder Nähe zu Metropolen.
- **Orientierungshilfen für den Alltag in Deutschland**
Empfehlen Sie offizielle Informationsseite (siehe Kasten links).

Vorstellungsgespräch mit internationalen Fachkräften

Ein professionell vorbereitetes Vorstellungsgespräch ist ein zentraler Baustein im Rekrutierungsprozess – besonders, wenn Bewerbende aus dem Ausland stammen. Neben fachlichen Aspekten sollte auch der individuelle Hintergrund im Mittelpunkt stehen.

Sprachliche Vorbereitung

Wenn absehbar ist, dass die Deutschkenntnisse für ein flüssiges Gespräch nicht ausreichen, sollte eine Dolmetscherin oder ein Dolmetscher hinzugezogen werden. Alternativ kann das Gespräch auch auf Englisch geführt werden, sofern dies für beide Seiten praktikabel ist.

Erstes virtuelles Kennenlernen

Für die erste Kontaktaufnahme bietet sich ein virtuelles Gespräch an – zum Beispiel über MS Teams, Zoom oder Google Meet. Neben der fachlichen Eignung sollten auch folgende Punkte besprochen werden:

- Motivation für die Bewerbung und das Leben in Deutschland
- Erwartungen an Arbeitsumfeld und Lebensstandard
- Sprachkenntnisse und ggf. Förderbedarf (z. B. durch Sprachkurse)
- Bildungshintergrund und bisherige Lernerfahrungen
- Zugang zum Arbeitsmarkt: Liegt eine Arbeitserlaubnis vor oder wird ein Visum benötigt?
- Unterstützungsbedarf bei der Integration, z. B. bei Wohnungssuche, Kinderbetreuung, Behörden
- Mögliche Hilfe bei Einreise oder Umzug (Flughafenabholung, Unterkunft etc.)

Kulturelle Sensibilität

In interkulturellen Gesprächen ist es wichtig, **unterschiedliche Kommunikationsstile** zu berücksichtigen – z. B. im Blickkontakt, bei Gestik oder der Gesprächsführung. Ein respektvoller, geduldiger Umgang fördert Vertrauen und Offenheit.

Transparenz über den weiteren Ablauf

Erklären Sie Ihrer Kandidatin oder Ihrem Kandidaten den **weiteren Ablauf des Auswahlverfahrens**, insbesondere:

- welche Unterlagen benötigt werden (z. B. für das Visum)
- wie der Visumantrag gestellt wird und wer ggf. dabei unterstützt
- wie lange der Prozess voraussichtlich dauert
- welche Fristen für Rückmeldungen oder Entscheidungen gelten



Zeitplan für die Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Der Rekrutierungsprozess internationaler Fachkräfte erfordert eine frühzeitige und sorgfältige Planung. Abhängig vom Herkunftsland, der Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers und dem jeweiligen Visumverfahren kann der Gesamtprozess **zwischen fünf und neun Monaten** dauern. In Einzelfällen, z. B. bei Engpässen in Botschaften oder bei aufwendigen Anerkennungsverfahren, kann sich der Zeitrahmen verlängern. Informieren Sie sich daher vorher bei Ihrem Welcome Center, welche Zeiten Sie vor allem für den Visumprozess im jeweiligen Herkunftsland einplanen sollten.

Ein frühzeitiger Beginn – idealerweise **neun bis zwölf Monate vor dem geplanten Beschäftigungsbeginn** – ist daher empfehlenswert.

Empfohlene Zeitplanung im Überblick:



Projekte und Rekrutierungsprogramme

Für Unternehmen, die internationale Fachkräfte gewinnen möchten, stehen zahlreiche Rekrutierungswege zur Verfügung. Neben **öffentlich geförderten Programmen** gibt es auch **privatwirtschaftliche Vermittlungsagenturen**, die im Auftrag von Unternehmen passende Kandidatinnen und Kandidaten suchen. Beide Wege bieten unterschiedliche Vor- und Nachteile – ein Vergleich lohnt sich.

Öffentliche Programme

Öffentlich geförderte Programme werden von staatlichen Stellen, Kammern oder Bildungsinstitutionen angeboten. Sie verfolgen in der Regel **integrationspolitische Ziele**, setzen auf transparente Abläufe und bieten Unternehmen oft **strukturierte Unterstützung bei Auswahl, Anerkennung und Integration**.

Beispiele:

- **IHK-Rekrutierungsprogramme:** Die IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz stellt eine Übersicht bewährter Projekte zur Verfügung.
- **Hand in Hand for International Talents** (IHK & BA): Vermittlung von Fachkräften aus Brasilien, Indien und Vietnam
- **ProRecognition:** Beratung zur Anerkennung von Berufsqualifikationen im Ausland
- **UBAconnect:** Matching-Plattform für Arbeitgeber und internationale Fachkräfte im Anerkennungsprozess

Vorteile

- ✓ Klare rechtliche Rahmenbedingungen
- ✓ Kosten meist öffentlich kofinanziert
- ✓ gute Betreuung und Qualitätssicherung
- ✓ Nachhaltiger Integrationsansatz

Privatwirtschaftliche Vermittlungsagenturen

Auch zahlreiche private Dienstleister unterstützen Unternehmen bei der internationalen Fachkräfterekrutierung – insbesondere bei der Direktansprache, Vorauswahl und Visumsabwicklung. Die Angebote variieren jedoch stark in Bezug auf Kosten, Leistungen und Seriosität.



TIPPS zur Auswahl privater Anbieter:

- **Transparente Kostenstruktur:** Lassen Sie sich ein detailliertes Angebot mit Aufschlüsselung der Leistungen geben.
- **Nachweisliche Erfahrung:** Fragen Sie nach Referenzen, Fallbeispielen oder Zertifizierungen.
- **Kenntnis rechtlicher Vorgaben:** Achten Sie darauf, dass die Agentur über aktuelles Wissen zu Visumverfahren und Arbeitsmarktzulassung verfügt.
- **Vertragliche Absicherung:** Klären Sie vertraglich, wer wofür verantwortlich ist (z. B. bei Visa-Ablehnung oder vorzeitiger Vertragsauflösung).
- **Keine Ausbeutung:** Vergewissern Sie sich, dass Bewerberinnen und Bewerber keine überhöhten Vermittlungsgebühren zahlen müssen – dies widerspricht ethischen Standards der ILO-Richtlinien (internationale Standards der Internationalen Arbeitsorganisation, die faire, sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit fördern sollen).

Weitere Informationen



Rekrutierungsprogramme

Rekrutierung von Azubis aus Drittstaaten – Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen



Visum und Vertrag

Aufenthaltstitel für Personen aus Drittstaaten

Im Rahmen der internationalen Rekrutierung ist es für Arbeitgeber unerlässlich, frühzeitig den Aufenthaltsstatus der Bewerberinnen und Bewerber zu klären. Denn je nach Status – z. B. Aufenthaltserlaubnis, Duldung oder Gestattung – gelten unterschiedliche arbeitsrechtliche Voraussetzungen. Je nach Ausgangsstatus (z. B. Studienvisum, Duldung, Familiennachzug) können das Verfahren und die Erteilung der Arbeitserlaubnis unterschiedlich verlaufen. Beratungsstellen oder die zuständige Ausländerbehörde helfen hier weiter.

Grundsätzlich gilt:

- Fachkräfte aus Drittstaaten, die sich noch im Ausland befinden, benötigen für die Einreise und Aufnahme einer Beschäftigung ein Visum zur Erwerbstätigkeit, das bei der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland beantragt werden muss.
- Personen, die bereits in Deutschland leben, benötigen – sofern sie noch keinen passenden Aufenthaltstitel zur Beschäftigung haben – eine Zustimmung der Ausländerbehörde zur Änderung oder Erweiterung ihres Aufenthaltstitels.

Arbeitgeberpflichten nach § 4a Abs. 5 Aufenthaltsgesetz (AufenthG)

Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige beschäftigen, haben gesetzlich verankerte Prüf- und Dokumentationspflichten, deren Missachtung mit hohen Geldbußen geahndet werden kann.



PFLICHTEN IM ÜBERBLICK:

■ Prüfung des Aufenthaltstitels

Vor der Beschäftigung muss geprüft werden, ob die Fachkraft über einen gültigen Aufenthaltstitel mit Erwerbsberechtigung verfügt. Achtung: Die Berechtigung zur Beschäftigung ist oft im Zusatzblatt zum Aufenthaltstitel aufgeführt!

■ Dokumentation

Eine Kopie des gültigen Aufenthaltstitels (inkl. Zusatzblatt) ist in elektronischer oder Papierform aufzubewahren – für mögliche Kontrollen durch die Behörden.

■ Meldepflicht bei Beschäftigungsende

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss die zuständige Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen informiert werden. Diese prüft, ob der Aufenthaltstitel angepasst oder aufgehoben werden muss (§ 4a Abs. 5 S. 2 AufenthG).

Weitere Informationen



Übersicht
Visaarten

Voraussetzungen für ein Visum zur Beschäftigung

Für die Erteilung eines Visums zur Beschäftigung müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Die genauen Anforderungen hängen von der jeweiligen Visaart ab (z. B. Fachkräftevisum, Visum für Berufserfahrene oder das Chancenkarte-Visum). Eine Übersicht finden Sie auf dem offiziellen Portal der Bundesregierung.

Grundsätzlich erforderlich sind:

- **Arbeitsvertrag**
Ein von beiden Seiten unterzeichneter Arbeitsvertrag oder verbindliches Arbeitsplatzangebot mit Angabe zu Tätigkeit, Arbeitszeit und Gehalt.
- **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA)**
In vielen Fällen prüft die BA, ob deutsche oder europäische Bewerber zur Verfügung stehen und ob die Arbeitsbedingungen den gesetzlichen Standards entsprechen (§ 39 AufenthG). Bei bestimmten Berufsgruppen oder über das beschleunigte Fachkräfteverfahren kann die Zustimmung vereinfacht werden oder entfallen.
- **Anerkennung der ausländischen Qualifikation**
Für die Fachkräfteeinreise muss der Abschluss mit einer deutschen Qualifikation gleichwertig sein (Berufsanerkennung oder Hochschulabschluss in der Anabin³-Datenbank).
- **Nachweis der Lebensunterhaltssicherung**
Es muss belegt werden, dass die Fachkraft ihren Lebensunterhalt in Deutschland ohne Sozialleistungen sichern kann – z. B. über den Arbeitsvertrag (Gehaltsnachweis).
- **Weitere Anforderungen je nach Visaart**
Je nach Einreisegrund und Berufsgruppe können zusätzliche Unterlagen verlangt werden, z. B.:
 - Sprachzertifikate (z. B. für Pflege- oder IT-Berufe)
 - Berufszulassungen (bei reglementierten Berufen wie Ärzten)
 - Führungszeugnisse oder Gesundheitsnachweise



UNSER TIPP: Bevor Sie Ihrer Kandidatin oder Ihrem Kandidaten eine Zusage geben und den Arbeitsvertrag abschließen, lassen Sie das Profil auf die passenden Voraussetzungen für ein Visum prüfen. Hier berät Sie das Welcome Center Ihrer IHK, alternativ bietet die Zentrale Ausländerbehörde in Kaiserslautern diesen unverbindlichen und kostenfreien Service.

CHECKLISTE

Visumsunterlagen

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Damit eine internationale Fachkraft in Deutschland arbeiten darf, muss ihre ausländische Qualifikation als gleichwertig zu einem deutschen Abschluss anerkannt sein – insbesondere, wenn das Visum im regulären Verfahren ohne behördliche Unterstützung beantragt werden soll. Die Anerkennung ist in vielen Fällen Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels.

Wichtig für Arbeitgeber:

- Die zuständige Anerkennungsstelle richtet sich nach dem Beruf, z. B. IHK FOSA⁴ für Industrie- und Handelsberufe, Landesbehörden für reglementierte Berufe wie Gesundheits- oder Erziehungsberufe und teilweise auch nach dem Bundesland.
- Bei nicht reglementierten Berufen (z. B. IT, viele kaufmännische Berufe) genügt meist eine Feststellung der Gleichwertigkeit, die über das Anerkennungsverfahren beantragt werden muss.
- Im regulären Visumverfahren muss ein Anerkennungsbescheid bereits bei Antragstellung vorliegen – dieser kann mehrere Wochen oder Monate dauern. Prüfen Sie den Anerkennungsstatus frühzeitig gemeinsam mit Ihrer künftigen Fachkraft.

³ Anabin ist die offizielle Datenbank der Kultusministerkonferenz, die Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bereitstellt.

⁴ IHK FOSA = Industrie- und Handelskammer Foreign Skills Approval



UNSER TIPP: Nutzen Sie das Informationsportal Anerkennung in Deutschland oder lassen Sie sich im Welcome Center vor Ort beraten. Für viele Berufe gibt es Hotlines, Verfahrenslotsen oder kostenlose Beratungsangebote, die Ihnen helfen, das passende Verfahren zu finden und richtig zu starten.

Weitere Informationen



Anerkennung
in Deutschland



IHK FOSA



Zentrale Ausländerbehörde
(ZABH)

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ermöglicht es ausländischen Fachkräften, schneller eine Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit zu erhalten. Die Bearbeitungszeiten für die Visumerteilung und die Anerkennung von Berufsqualifikationen werden dadurch verkürzt. Zusätzlich übernimmt die Behörde mithilfe von Vollmachten des Arbeitgebers und der Fachkraft den behördlichen Prozess zur Erlangung der sogenannten Vorabzustimmung für ein Visum. Das kostenpflichtige Verfahren wird von dem aufnehmenden Arbeitgeber bei der Zentralen Ausländerbehörde (ZABH) in Kaiserslautern beantragt.

Arbeitsvertrag

Bereits bei der Erstellung des Arbeitsvertrags ist größte Sorgfalt geboten. Insbesondere Namen, Geburtsdaten und Adressangaben müssen exakt mit den Angaben im Reisepass und weiteren Identitätsdokumenten übereinstimmen. Es empfiehlt sich, die Daten direkt mit den Ausweisdokumenten abzugleichen. Auch internationale Adressen sollten vollständig und korrekt inklusive Länderkürzel angegeben werden, da sie für das Visumsverfahren und die Kommunikation mit Behörden relevant sind.

Krankenversicherung

Sobald die Beschäftigung in Deutschland aufgenommen wird, besteht grundsätzlich eine Pflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung. Für die Visumbeantragung muss jedoch bereits im Herkunftsland ein Nachweis über eine gültige Krankenversicherung vorgelegt werden. In der Regel genügt hierfür eine vorläufige Mitgliedsbescheinigung einer gesetzlichen Krankenkasse, die auch online beantragt werden kann. Reist die Fachkraft vor Arbeitsbeginn ein, ist für diesen Zeitraum eine private Zusatzkrankenversicherung erforderlich, die die Zeit bis zum Beginn der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung abdeckt. Informationen hierzu bieten u. a. die gesetzlichen Krankenkassen und das Portal Make it in Germany.

Deutschkenntnisse

Je nach Aufenthaltszweck und Art des Visums ist der Nachweis von Deutschkenntnissen erforderlich – in der Regel mindestens auf dem Niveau A1 oder B1 gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER). Als Nachweis wird ein anerkanntes Sprachzertifikat verlangt, das nicht älter als zwölf Monate sein darf. Das Welcome Center Ihrer IHK unterstützt Unternehmen und Fachkräfte bei der Suche nach passenden Sprachkursen – auch mit Blick auf berufsbegleitende oder vorbereitende Maßnahmen. Informationen zu Förderprogrammen für Sprachkurse stellt außerdem die Bundesagentur für Arbeit bereit.



UNSER TIPP: Sprache ist der Schlüssel für die Teilhabe am Arbeits- und Sozialleben in Deutschland. Die Erfahrung zeigt: Je besser eine Fachkraft aus dem Ausland die deutsche Sprache lernt, desto höher ist die Chance der Integration und der Bleibewahrscheinlichkeit. Auch wenn für einzelne Visaarten keine fortgeschrittenen Deutschkenntnisse vorgeschrieben sind: Sorgen Sie für einen Sprachkurs und für ausreichend soziale Kontakte in Ihren Teams.

Broschürentipp



Deutsch im Berufsalltag

Weitere Informationen



Förderprogramm
für Sprachkurse

Sprachniveaustufen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen:

Elementare Sprachanwendung	A1	Versteht und verwendet einfache, alltägliche Ausdrücke und Sätze, um grundlegende Bedürfnisse zu erfüllen. Kann sich selbst vorstellen und einfache Fragen zu persönlichen Details stellen und beantworten.
	A2	Versteht häufig genutzte Sätze zu Themen wie persönliche Informationen, Einkaufen und Arbeit. Kann sich in einfachen, routinierten Situationen verständigen und über vertraute Themen wie Herkunft und Umgebung sprechen.
Selbstständige Sprachanwendung	B1	Versteht die Hauptpunkte bei vertrauten Themen in klarer Standardsprache und kann die meisten Alltagssituationen bewältigen. Kann sich einfach und zusammenhängend über persönliche Interessen und Erfahrungen äußern.
	B2	Versteht die Hauptinhalte komplexer Texte, auch in Fachgesprächen im eigenen Bereich. Kann sich spontan und fließend verständigen und zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert Stellung nehmen.
Kompetente Sprachanwendung	C1	Versteht anspruchsvolle Texte und implizite Bedeutungen. Kann sich fließend und flexibel in verschiedenen Kontexten ausdrücken und komplexe Themen klar und strukturiert darstellen.
	C2	Versteht mühelos nahezu alles Gehörte und Gelesene. Drückt sich spontan, sehr flüssig und präzise aus, auch bei komplexen Themen, und kann feine Bedeutungsnuancen deutlich machen.

Weitere Informationen



Erklärung zum
Beschäftigungsverhältnis



Vorabzustimmung für
ausländische Beschäftigte

Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA)

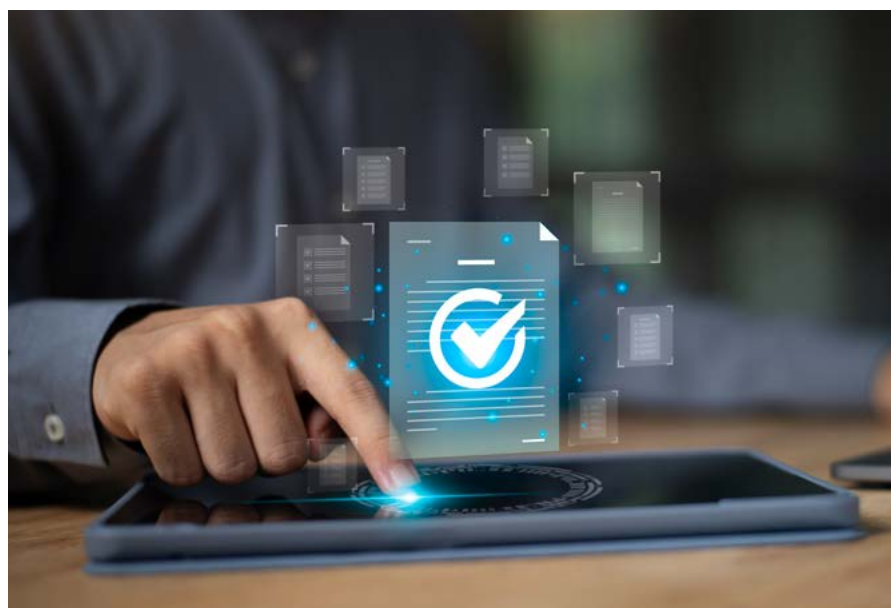
Im Rahmen des Visumverfahrens ist in vielen Fällen die Zustimmung der BA erforderlich. Dabei prüft die BA u. a., ob die Arbeitsbedingungen dem ortsüblichen Standard entsprechen und ob vorrangig deutsche oder EU-Bewerberinnen/Bewerber für die Stelle in Betracht kommen (sogenannte Vorrangprüfung).

Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis

Für die Prüfung ist vom Arbeitgeber das Formular „*Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis*“ auszufüllen. Alle Angaben müssen vollständig, korrekt und mit dem Arbeitsvertrag identisch sein. Die BA gibt innerhalb von zwei Wochen eine Rückmeldung – im beschleunigten Fachkräfteverfahren bereits innerhalb einer Woche.

**UNSER TIPP: Vorabzustimmung nutzen**

Wenn das beschleunigte Fachkräfteverfahren nicht genutzt wird, aber frühzeitig Klarheit über die Zustimmungsfähigkeit der Beschäftigung gewünscht ist, kann eine **Vorabzustimmung** beantragt werden. Die Unterlagen können online über das Arbeitgeberportal oder über den Arbeitgeber-Service der BA eingereicht werden.



Einreise, Wohnraum und Onboarding

Wohnraum

Der Einstieg in ein neues Land stellt für ausländische Fachkräfte eine große Herausforderung dar – nicht nur beruflich, sondern auch im Alltag. Arbeitskultur, Sprache, Mobilität, Verwaltung, aber auch soziale Gewohnheiten unterscheiden sich oft stark vom Herkunftsland. Als Arbeitgeber sind Sie für Ihre neue Fachkraft die erste Anlaufstelle in Deutschland. Eine persönliche Begleitung beim Ankommen – im Unternehmen wie im Alltag – fördert die Bindung und langfristige Integration. Unterstützung erhalten Sie dabei durch das Welcome Center Ihrer IHK oder über Informationsportale wie das Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung.

Wohnraum

Die Wohnungssuche ist aus dem Ausland kaum zu bewältigen. Unterstützen Sie Ihre Fachkraft bei der Suche nach einem möblierten Zimmer oder Apartment und begleiten Sie sie ggf. bei der Vertragsunterzeichnung. Mögliche Unterstützungsformen:

- Übernahme einer Mietbürgschaft durch das Unternehmen
- Zwischenvermietung von betrieblich angemieteten Wohnungen
- Bereitstellung einer Erstausrüstung (ggf. zinsfreie Rückzahlung vereinbaren)

Wichtige To-dos nach der Ankunft

Anmeldung beim Einwohnermeldeamt und Steuer-ID

Innerhalb von zwei Wochen nach Einreise muss der Wohnsitz beim Einwohnermeldeamt angemeldet werden. Die Steuer-ID wird anschließend per Post zugesendet. Liegt sie nicht rechtzeitig vor, ist alternativ eine Lohnsteuerbescheinigung vom Finanzamt erforderlich.

Aufenthaltstitel (eAT)

Das Visum berechtigt lediglich zur Einreise und ist im Anschluss nur für einen begrenzten Zeitraum gültig. Daher muss vor Ablauf des Visums ein Termin bei der zuständigen Ausländerbehörde vereinbart werden. Dort wird der elektronische Aufenthaltstitel (eAT) beantragt. Dieser gilt in Kombination mit dem Reisepass als offizieller Nachweis des Aufenthaltsrechts und enthält eine Online-Ausweisfunktion zur digitalen Identifikation.

Bankkonto

Ein deutsches Bankkonto ist Voraussetzung für die Gehaltszahlung.

Für die Kontoeröffnung werden in der Regel folgende Dokumente benötigt:

- Gültiger Reisepass
- Aufenthaltserlaubnis oder Visum
- Meldebescheinigung
- Arbeitsvertrag oder erste Lohnbescheinigung

Hinweis: Die Gebühren und Anforderungen können je nach Bank variieren.



Checkliste
Ankunft

Broschürentipp



Onboarding internationaler
Fachkräfte

Onboarding im Betrieb

Eine gelungene Integration beginnt nicht erst beim Arbeitsantritt, sondern ist ein fortlaufender Prozess. Unternehmen, die internationale Fachkräfte erfolgreich integrieren, leben eine aktive Willkommenskultur und begleiten neue Mitarbeitende strukturiert durch die ersten Wochen und Monate. Entscheidend ist dabei nicht nur die fachliche Einarbeitung, sondern auch das Ankommen in der Unternehmenskultur und im neuen sozialen Umfeld.

Ein vertrauensvoller Austausch über gegenseitige Erwartungen, Arbeitsweisen und kulturelle Unterschiede schafft eine wertschätzende Basis für die Zusammenarbeit. So können neue Impulse entstehen – und eine nachhaltige Bindung aufgebaut werden.

Beispiele für unterstützende Maßnahmen:

- **Mentorensystem:** Benennung eines festen Ansprechpartners aus dem Team, der die Fachkraft begleitet – fachlich, sprachlich und sozial.
- **Willkommenspaket:** Bereitstellung von Informationen zum Unternehmen, zur Region (z. B. Stadtplan, Nahverkehr, Freizeitangebote), wichtigen Kontakten und Anlaufstellen.
- **Strukturierter Einarbeitungsplan:** Klar definierte Aufgaben, Zeitrahmen, Schulungen und Feedbackrunden zur Orientierung.
- **Regelmäßige Feedbackgespräche:** Zum gegenseitigen Abgleich von Erwartungen und zur frühzeitigen Klärung von Herausforderungen.
- **Angebote zur Sprachförderung:** Integration in bestehende Sprachkurse oder Organisation von Inhouse-Angeboten in Kooperation mit Bildungsanbietern.
- **Integration über den Arbeitsplatz hinaus:**
 - Einladung zu Betriebsfeiern oder Teamevents
 - Unterstützung bei der sozialen Vernetzung, z. B. Hinweise auf Migrantenorganisationen, Sportvereine oder internationale Stammtische
 - Patenschaften zwischen Mitarbeitenden und neuen Fachkräften für den informellen Austausch
 - Zeitweise Freistellung oder Unterstützung bei Behördengängen, Wohnungssuche oder Kinderbetreuung
- **Berufsbegleitende Qualifizierung:** Sprachlich oder fachlich ausgerichtete Fortbildungen, ggf. mit Fördermöglichkeiten durch öffentliche Programme.

Eine gut vorbereitete Integrationsstrategie wirkt sich positiv auf die Motivation, Loyalität und langfristige Bindung internationaler Fachkräfte aus – und fördert zugleich die interkulturelle Kompetenz des gesamten Teams.

Erfolgreiche Beschäftigung

Aufenthaltstitel verlängern

Die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte ist nur so lange zulässig, wie ein gültiger Aufenthaltstitel vorliegt. Arbeitgeber sollten daher regelmäßig die Gültigkeit der Aufenthaltstitel ihrer Beschäftigten prüfen und die betroffenen Personen frühzeitig auf die notwendige Verlängerung hinweisen.

Unterstützungsbedarf

Die Antragstellung für die Verlängerung sollte idealerweise drei bis vier Monate vor Ablauf des Aufenthaltstitels erfolgen. Dabei empfiehlt es sich, die Fachkraft aktiv zu unterstützen – etwa durch die Bereitstellung erforderlicher Dokumente, Hilfestellung bei der Terminvereinbarung mit der Ausländerbehörde und durch eine klare Kommunikation über die Fristen.

Zweckbindung des Aufenthaltstitels

Aufenthaltstitel sind in der Regel zweckgebunden und gelten nur für das konkrete Beschäftigungsverhältnis, für das sie ursprünglich ausgestellt wurden. Bei einem Arbeitgeberwechsel oder wesentlichen Änderungen im Beschäftigungsverhältnis (z. B. Tätigkeitswechsel, Wechsel der Arbeitszeit) ist eine erneute Zustimmung der Ausländerbehörde erforderlich. Änderungen sind der Behörde unverzüglich mitzuteilen. Eine Weiterbeschäftigung ohne gültigen Aufenthaltstitel ist nicht erlaubt und kann mit Bußgeldern sanktioniert werden.



PRAXIS-TIPPS für Unternehmen

- Legen Sie im Personalverwaltungssystem eine automatische Wiedervorlage etwa drei bis vier Monate vor Ablauf des Aufenthaltstitels an.
- Führen Sie rechtzeitig ein Gespräch mit der Fachkraft und erinnern Sie an die Notwendigkeit der Verlängerung.
- Lassen Sie sich – mit ausdrücklichem Einverständnis Ihrer Fachkraft – eine Vollmacht zur Kommunikation mit der Ausländerbehörde ausstellen. So können Sie den Prozess aktiv begleiten, etwaige Verzögerungen vermeiden und frühzeitig auf fehlende Unterlagen reagieren.
- Bei Unsicherheiten unterstützt Sie das Welcome Center Ihrer IHK mit praktischen Vorlagen und weiteren Informationen.

Aufenthaltsrechtliche Perspektive

Aufenthaltstitel als Fachkraft

Die Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Fachkräfte wird in der Regel befristet für zwei bis drei Jahre erteilt. Sie ist grundsätzlich an das konkrete Beschäftigungsverhältnis gebunden.

Für Arbeitgeber bedeutet das

- Bei einem geplanten Arbeitgeberwechsel muss Ihre Fachkraft eine neue Zustimmung der Ausländerbehörde einholen.
- Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, die Ausländerbehörde unverzüglich über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Zuständig ist die Behörde am Wohnort der Fachkraft.

Weitere Informationen



Einbürgerung

Ein frühzeitiger Austausch mit Ihrer Fachkraft kann helfen, mögliche Hürden zu erkennen – etwa bei befristeten Verträgen, geplanter Familienzusammenführung oder einer beruflichen Weiterqualifizierung.

Niederlassungserlaubnis

Die **Niederlassungserlaubnis** ist ein unbefristeter Aufenthaltstitel und bietet langfristige Sicherheit. Sie berechtigt zur uneingeschränkten Erwerbstätigkeit in Deutschland und kann unter bestimmten Voraussetzungen auch zum dauerhaften Aufenthalt in anderen EU-Staaten führen (Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU).

Voraussetzungen sind in der Regel:

- fünf Jahre rechtmäßiger Aufenthalt mit Aufenthaltstitel (ggf. mit Anrechnung von Zeiten im Ausland),
- gesicherter Lebensunterhalt (ohne Inanspruchnahme von Sozialleistungen),
- ausreichende Deutschkenntnisse (mindestens Niveau B1),
- Grundkenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung,
- kein strafrechtlicher Hintergrund oder andere Ausschlussgründe,
- angemessener Wohnraum für sich und ggf. mitreisende Familienangehörige.

Ein Antrag auf Niederlassungserlaubnis ist bei der zuständigen Ausländerbehörde zu stellen. Eine Beratung durch das Welcome Center oder durch spezialisierte Migrationsberatungsstellen kann helfen, den Prozess strukturiert vorzubereiten.

Einbürgerung

Die Einbürgerung bietet die Möglichkeit, dauerhaft und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben in Deutschland teilzuhaben. Seit der Reform des Staatsangehörigkeitsrechts (in Kraft seit Juni 2024) ist eine Einbürgerung unter bestimmten Voraussetzungen bereits nach fünf Jahren rechtmäßigen Aufenthalts möglich.

Grundvoraussetzungen sind u. a.:

- gesicherter Lebensunterhalt,
- Nachweis über ausreichende Deutschkenntnisse (mindestens Niveau B1),
- erfolgreiche Teilnahme am Einbürgerungstest (Kenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung),
- Straffreiheit

Arbeitsrechtliche Hinweise: Probezeit, Kündigung & Co.

Für ausländische Fachkräfte gelten grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen wie für inländische Beschäftigte. Das heißt konkret:

- **Probezeit:** Auch bei internationalen Fachkräften können Sie die gesetzlich zulässige Probezeit (max. sechs Monate) im Arbeitsvertrag vereinbaren. In dieser Zeit gilt eine verkürzte Kündigungsfrist.
- **Urlaubsanspruch & Kündigungsschutz:** Der gesetzliche Mindesturlaub, Arbeitszeitregelungen und allgemeine Schutzvorschriften (z. B. Mutterschutz, Kündigungsschutz) gelten ebenso wie für deutsche Beschäftigte.
- **Sozialversicherungspflicht:** Internationale Fachkräfte sind ab Beschäftigungsbeginn voll sozialversicherungspflichtig – inkl. Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Wichtig: Sollte der Aufenthaltstitel befristet sein, kann das Auswirkungen auf die Vertragsgestaltung haben (z. B. sachgrundlose Befristung). Hier empfiehlt sich eine rechtliche Beratung, z. B. durch den Arbeitgeberverband oder Ihre IHK.

Finanzielle Unterstützung & Förderprogramme

Internationale Fachkräfte zu gewinnen und erfolgreich einzugliedern kann mit Kosten verbunden sein – etwa für Sprachkurse, Anerkennungsverfahren oder Weiterbildungen. Es gibt jedoch eine Reihe von öffentlich geförderten Programmen, die Arbeitgeber gezielt entlasten:

Fördermöglichkeiten im Überblick:

1. IQ – Integration durch Qualifizierung

Ein zentrales Förderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Kooperation mit dem BMZ und der BA. IQ bietet kostenfreie Beratung, Hilfestellung bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie Unterstützung bei qualifizierenden Weiterbildungen. Zudem unterstützt es kleine und mittlere Unternehmen durch interkulturelle Trainings und regionale Netzwerkangebote.

2. ESF Plus-Förderprogramme & regionale Integrationsnetzwerke

Im Rahmen von ESF Plus (bis mindestens 2028) werden regionale Projekte gefördert, die Beratung, Qualifizierungsmaßnahmen und Willkommensstruktur für die Integration von Fachkräften ermöglichen. Besonders unterstützen sie Unternehmen bei Verfahrensfragen zur Anerkennung und Integration.

3. Willkommenscoaches (Goethe-Institut)

Drittstaatsangehörige, die mit einem Visum nach Deutschland kommen, erhalten kostenlosen Zugang zu digitalen Angeboten wie Sprachlernmaterialien, Infos zu Gesundheitssystem, Behörden und zur Wohnungssuche. Anmeldung über Arbeitgeber möglich.

Weiterbildung

Auch wenn Ihre internationale Fachkraft über anerkannte Qualifikationen verfügt, ist zu beachten: Lehrinhalte, Ausbildungsstandards und berufliche Praxis unterscheiden sich von Land zu Land. Das bedeutet: Ihre neue Fachkraft bringt womöglich Fachwissen mit, das hierzulande nicht üblich ist – zugleich können Kenntnisse fehlen, die in deutschen Aus- oder Weiterbildungen vermittelt werden.

Gezielte Weiterbildung bietet hier eine wichtige Brücke

Durch individuelle Fortbildungsmaßnahmen können Fachkräfte ihre Kompetenzen gezielt erweitern und an die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts anpassen. Das stärkt nicht nur ihre berufliche Entwicklung, sondern auch ihre langfristige Bindung an Ihr Unternehmen.

Weitere Informationen



IQ-Angebote für Unternehmen



ESF-Plus Förderprogramme



Willkommenslotsen

Weitere Informationen



Geförderte Weiterbildung

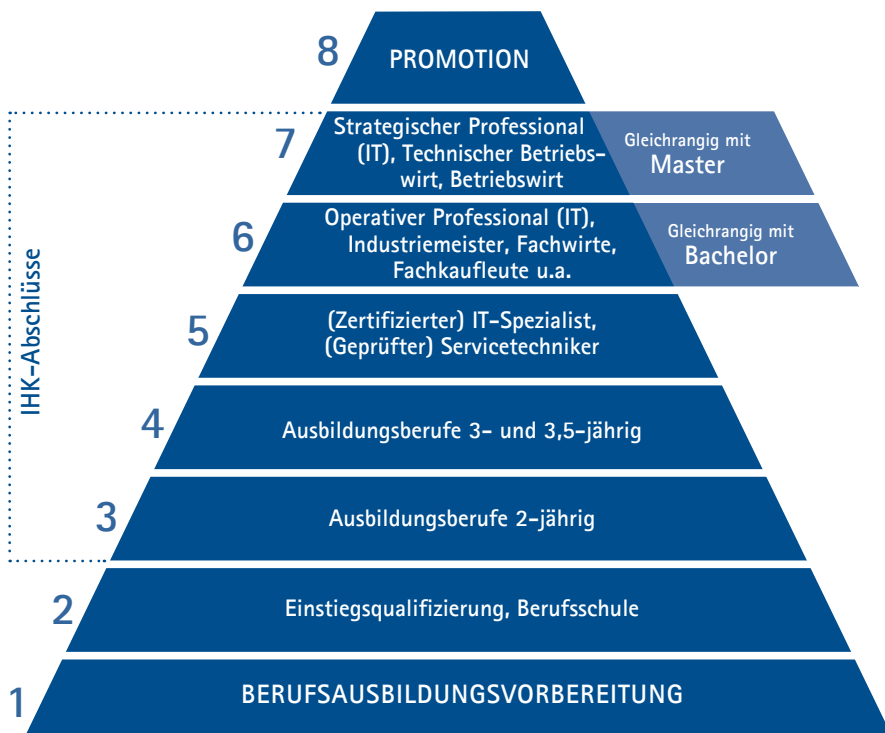
Mögliche Weiterbildungsformate sind unter anderem:

- **Interne Schulungen** zur Einführung in betriebliche Abläufe oder branchenspezifische Standards,
- **berufsbegleitende Studiengänge**, z.B. für Aufstiegsqualifizierungen,
- **Zertifikatslehrgänge** über Kammern oder Bildungsanbieter,
- **Online-Kurse** (z.B. über IHK Lernwelten oder offene Bildungsplattformen),
- **Förderprogramme** wie das Qualifizierungschancengesetz der Bundesagentur für Arbeit, der QualiScheck oder dem Programm für berufliche Weiterbildung Rheinland-Pfalz.



UNSER TIPP: Nutzen Sie das Beratungsangebot Ihrer IHK, um eine individuelle Weiterbildungsstrategie für Ihre Fachkraft zu entwickeln – abgestimmt auf Qualifikationsprofil, Sprachstand und betriebliche Bedarfe. Auch Fördermöglichkeiten können hier geprüft werden.

Zuordnung zum deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)



Quelle: IHK Ostwürttemberg

Integration nachhaltig gestalten – über den Arbeitsplatz hinausdenken

Die erfolgreiche Integration internationaler Fachkräfte endet nicht mit dem Arbeitsvertrag. Eine langfristige Zusammenarbeit gelingt vor allem dann, wenn sich neue Mitarbeitende auch persönlich willkommen fühlen – im Unternehmen und im Alltag. Als Arbeitgeber spielen Sie dabei eine Schlüsselrolle.

So können Sie Integration ganzheitlich fördern:

Unternehmenskultur weiterentwickeln

Eine gelebte Willkommenskultur stärkt das Miteinander im Betrieb. Offenheit, klare Kommunikation und gegenseitiger Respekt schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle entfalten können. Führungskräfte und Teams profitieren gleichermaßen – etwa durch neue Perspektiven, Ideenvielfalt und stärkere Mitarbeiterbindung.

Interkulturelle Kompetenz stärken

Vielfalt im Team bringt Chancen – aber auch Herausforderungen. Mit Schulungen zu interkultureller Sensibilisierung fördern Sie das gegenseitige Verständnis und beugen Missverständnissen vor. Gerade für Führungskräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder ist das ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Interkulturelle Kommunikation im Arbeitsalltag

Auch bei guter fachlicher Einarbeitung kann es im Arbeitsalltag zu Missverständnissen kommen – etwa bei der Sprache, nonverbalen Signalen oder im Umgang mit Autorität und Teamarbeit. Eine bewusste interkulturelle Kommunikation hilft, frühzeitig Vertrauen und Verbindlichkeit zu schaffen.

Darauf sollten Sie achten:

- Einfach und klar sprechen: Vermeiden Sie unnötige Fachbegriffe, Ironie oder umgangssprachliche Formulierungen – gerade in der Anfangszeit.
- Kulturelle Unterschiede erkennen: Begrüßungen, Feedback, Zeitverständnis oder der Umgang mit Vorgesetzten können variieren – sprechen Sie offen darüber.
- Routinen transparent machen: Arbeitszeiten, Pausen, Berichtslinien oder Abläufe sind nicht überall selbstverständlich – je klarer, desto besser.
- Offenheit fördern: Ermutigen Sie Ihr Team, Fragen zu stellen – und auch die neue Fachkraft, wenn Unklarheiten auftreten.

Familien einbeziehen

Viele Fachkräfte möchten mittelfristig mit Partner oder Kindern nachziehen. Unterstützen Sie z. B. durch Hinweise zu Kitas, Schulen, Behördenkontakten oder Wohnungssuche. Eine gelungene familiäre Integration wirkt sich auch positiv auf die berufliche Stabilität aus.

Netzwerke und regionale Angebote nutzen

Initiativen wie das **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge** oder das **IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz** bieten konkrete Unterstützung, von Webinaren über Materialien bis hin zu individueller Beratung. Auch lokale Willkommensinitiativen, Sportvereine oder Ehrenamtsbörsen können helfen, Anschluss zu finden.



UNSER TIPP:

Leitfäden, Praxishilfen und Best-Practice-Beispiele finden Sie u. a. bei:

- **Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung**

🔗 <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland/tipps-zum-onboarding-internationaler-mitarbeiter/>



- **DIHK-Leitfaden zur Integration internationaler Fachkräfte**

🔗 <https://www.dihk-service-gmbh.de/resource/blob/105888/fc783a36b994bc569d860477dd6ed079/starterkit-fuer-unternehmen-data.pdf>



- **Make it in Germany**

🔗 <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/integrieren/neue-mitarbeiter>



Beratungs- und Unterstützungsangebote

IHK: Welcome Center Rheinland-Pfalz der IHK

Das Welcome Center bei den Industrie- und Handelskammern ist die erste Anlaufstelle für rheinland-pfälzische Unternehmen und internationale Fachkräfte, wenn es um Themen wie Visum, Einreise und Aufenthalt, die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen sowie alle Fragen rund um die Integration und die interkulturelle Zusammenarbeit geht. Die gemeinsame Initiative der Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und der Landesregierung fördert und unterstützt die internationale Erwerbsmigration seit 2015.

Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur

Arbeitgeber können sich beim Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur über Beschäftigungsmöglichkeiten informieren, Stellengesuche aufgeben und Informationen zu passenden Förderangeboten erhalten.

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), Teil der Bundesagentur für Arbeit, unterstützt Unternehmen bei der Personalsuche im Ausland. Gemeinsam mit den Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit vor Ort findet die ZAV geeignete Bewerber für offene Stellen, die bisher auf dem deutschen Arbeitsmarkt unbesetzt geblieben sind.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) bietet kleinen und mittelständischen Unternehmen Informationen zur Fachkräftesicherung, Praxistipps zur Willkommenskultur sowie zur Beschäftigung von jungen Menschen mit internationalem Hintergrund.

EURES (European Employment Services)

EURES verbindet europäische Fachkräfte und Unternehmen über sein Informations- und Stellenportal. Arbeitgeber können hier nach Bewerbern suchen oder europaweit Stellenangebote veröffentlichen.

IQ-Anerkennungsberatung

Bei den IQ-Beratungsstellen können internationale Fachkräfte sich kostenfrei in allen Fragen zur Anerkennung Ihrer mitgebrachten Berufsqualifikation beraten lassen. Die Beraterinnen und Berater begleiten ihre Kundinnen und Kunden durch den gesamten Anerkennungsprozess. Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen beraten in jeder Region des Landes Rheinland-Pfalz und zu allen Berufen.

Integrationsbeauftragte in den jeweiligen Regionen

Die Integrationsbeauftragten in den jeweiligen Regionen sind Ansprechpartner für alle Einwohner bezüglich der Integration. Sie verfügen über ein großes Netzwerk und können passende Angebote vermitteln sowie einen Überblick über Veranstaltungen, Informationen und Beratungsangebote bieten.

Weitere Informationen



www.make-it-in.rlp.de

WELCOME CENTER
Rheinland-Pfalz



Regionaler
Arbeitgeberservice



Zentrale Auslands- und
Fachvermittlung



Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung



EURES



IQ-Anerkennungsberatung



Regionale
Integrationsbeauftragte



Arbeitsgemeinschaft
Rheinland-Pfalz

Impressum

Herausgeber

IHK-Arbeitsgemeinschaft
Rheinland-Pfalz
Schlossstraße 2
56068 Koblenz

Redaktion

Susanne Ditzer
☎ 0261 106-283
✉ Ditzer@koblenz.ihk.de

Layout

Stefanie Eltges, Mediendesign
✉ stefanie-eltges@t-online.de

Fotos

stock.adobe.com – Daniel, Kostiantyn, Mirjana,
Nichaphat, peopleimages.com

Stand

September 2025

Copyright

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck
– auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet
und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Voll-
ständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche
Änderungen übernimmt die IHK-Arbeitsgemeinschaft
Rheinland-Pfalz keine Gewähr.

Kontakt

IHK Koblenz

Schlossstraße 2, 56068 Koblenz
✉ welcomecenter@koblenz.ihk.de
🌐 www.ihk.de/koblenz

IHK Pfalz

Ludwigsplatz 2–4, 67059 Ludwigshafen
✉ irina.brand@pfalz.ihk24.de
🌐 www.ihk.de/pfalz

IHK für Rheinhessen

Schillerplatz 7, 55116 Mainz
✉ welcomecenter@rheinhessen.ihk24.de
🌐 www.ihk.de/rheinhessen

IHK Trier

Herzogenbuscher Str. 12, 54292 Trier
✉ welcomecenter@trier.ihk.de
🌐 <https://www.ihk-trier.de/>