

## Prozesskette - Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten

Auf Grundlage der vom Mittelstandbeirat verabschiedeten Mittelstandsagenda befassen sich die Beteiligten der Clearingstelle Mittelstand des Landes NRW mit der Prozesskette zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. Nachfolgend finden sich einige, nicht abschließende Impulse zur Prozesskette.

### 1. Eine geeignete Fachkraft in einem Drittstaat finden

In bestimmten Branchen herrscht bereits ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Dies führt dazu, dass viele Firmen aktiv Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren möchten.

Im ersten Schritt müssen interessierte KandidatInnen und Unternehmen zueinanderfinden. Unternehmen können hier beispielsweise auf bestehende Netzwerke und Strukturen (z.B. der AHKn, Alumni-Netzwerke von Berufs- oder Sprachschulen, ZAV (z.B. TAM, Triple Win, Specialized), private Vermittlungsagenturen oder regionale Pilotprojekte zurückgreifen.

Eine weitere Möglichkeit für Unternehmen stellt eine eigene Online-Präsenz dar, beispielsweise auf regionalen Jobportalen oder in Sozialen Medien. Auch Rekrutierungs- und Förderprojekte können mit ihrer Erfahrung und ihren Datenbanken eine erste Anlaufstelle für interessierte Unternehmen sein. Darüber hinaus bietet beispielsweise „Make-it-in-Germany“ eine Jobbörse für ausländische Fachkräfte und einen Quick-Check für Arbeitgeber an sowie die Möglichkeit, Stellenanzeigen, die im Jobportal der Bundesagentur für Arbeit eingestellt werden, zu veröffentlichen.

#### 1.1. Grundsätzlicher Informationsbedarf

Unternehmen benötigen eine klare Plan- und Kalkulierbarkeitsbasis, eine solide Risikoabsicherung sowie eine Administrierbarkeit, um Fachkräfte aus Drittstaaten anzuwerben. Unternehmen fällt es oft schwer, die Qualifikationen von Fachkräften aus Drittstaaten einzuschätzen. Auch der fehlende persönliche Kontakt zu interessierten Bewerbern kann eine Hürde im Kontext der Suche nach geeigneten Mitarbeitern darstellen.

Eine Möglichkeit, diese Hürde zu überwinden, besteht in (virtuellen) Speed-Dating Veranstaltungen. Beispiele sind die Recruiting Days des Pilotprojekts „Hand in Hand for International Talents“ (HiH), die es Arbeitgebern ermöglichen, mit Fachkräften aus Brasilien, Indien und Vietnam persönlich in Kontakt zu treten oder die European Online Job Days, wo Arbeitsuchende im geschützten Bereich per Text-, Video- oder Telefonchat mit Unternehmen oder EURES-Beraterinnen und EURES-Beratern in Kontakt treten können. Dabei sind auch online Bewerbungen ad-hoc möglich.

#### Vorschlag:

- Gründung von Beratungs- und Vermittlungsagenturen für ausländische Fachkräfte
- Beratungs- und Troubleshootingangebote für Arbeitgeber und Fachkräfte in allen beteiligten Strukturen (Ausländerbehörde, Bundesagentur für Arbeit, anerkennende Stellen, Auslandsvertretungen)
- Ausbau des Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit, sodass dieser über die Drittstaatenanwerbung konkret und kompetent Auskunft geben und vermitteln kann. Denkbar ist die Einrichtung einer Spezialabteilung in der Bundesagentur für Arbeit.

*Denkansatz:*

- Ausbau der Beratungsinfrastruktur insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Beispielsweise könnte der Fokus auf die Möglichkeiten, die Anerkennungsverfahren den Unternehmen bei der Einschätzung der Vergleichbarkeit von ausländischen Bildungsabschlüssen bieten, gelegt werden. Auch sollte der Ausbau von Beratungsstrukturen im Ausland, zumindest in den Hauptrekrutierungsländern umfasst sein, beispielsweise bei den AHKn.
- Sinnvoller Einsatz von KI

**1.2. Spracherwerb ein notwendiges Erfordernis?**

Auch wenn deutsche Sprachkenntnisse für den Erhalt eines Aufenthaltstitels in der Regel nicht verpflichtend sind, so werden für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland in der Praxis meist fortgeschrittene Sprachkenntnisse benötigt.

Einerseits erwarten Arbeitgeber ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache. In anderen Fällen werden Sprachkenntnisse für Anpassungsqualifizierungen im Zuge der Erlangung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit einer deutschen Berufsqualifikation benötigt – selbst, wenn diese Sprachkenntnisse vom Arbeitgeber nicht verlangt werden.

In einzelnen Auslandsvertretungen hat es Fälle gegeben, bei denen vorgelegte Sprachzertifikate im Visumverfahren nicht akzeptiert wurden; Auslandsvertretungen Sprachkenntnisse eigenständig als unzureichend bewertet haben.

Der Erwerb deutscher Sprachkenntnisse (im Ausland) stellt sich oft als sehr langwierig und als Flaschenhals für die Fachkräfteeinwanderung dar. Insbesondere berufstätige Anwerber haben es schwer, berufsbegleitend Sprachkenntnisse zu erwerben und speziell Menschen, die bislang keine bis wenige Berührungspunkte mit der deutschen oder einer ausländischen Sprache haben (z.B. erste Fremdsprache), benötigen beim Spracherwerb mehr Unterstützung.

**Vorschlag:**

- Angebot kostenloser E-Learning- und Prüfungsangebote (mindestens bis A2) insbesondere für Fachkräfte in Ausbildungsberufen (zumindest in den Hauptrekrutierungsländern)
- Methodik und Didaktik der Kurse sollten mit dem Ziel auf Berufssprachkurse und Berufskultur (duales System) ausgerichtet werden, um die Attraktivität des Spracherwerbs zu fördern. Mittelfristig ist eine frühe Heranführung an die deutsche Sprache und Kultur im Heimatland sinnvoll (mit Unterstützung der Goethe- und Pasch-Schulen).

*Denkansatz:*

- Schaffung einer besseren (digitalen) Infrastruktur zum Spracherwerb im Ausland

**1.3. Finanzielle, bürokratische und zeitliche Hürden**

Speziell kleinere Unternehmen schrecken oftmals im Vorfeld ob der zu erwartenden zeitlichen, bürokratischen und finanziellen Hürden vor der Fachkräftesuche in Drittstaaten zurück. Oftmals ist der notwendige bürokratische Aufwand nur über spezialisierte inländische Agenturen zu bewältigen, für deren Dienstleistungen es keine Qualitätsstandardisierung gibt und die für kleine Betriebe in der Regel auch nicht zu finanzieren sind.

Deutsche Betriebe stehen bei KandidatInnen für Mangel- und hochqualifizierte Berufe im Wettbewerb mit Betrieben aus Regionen, die durch finanzielle oder andere Anreize als attraktiver wahrgenommen werden (z.B. USA, Schweiz).

**Vorschlag:**

- Gründung von Beratungs- und Vermittlungsagenturen für ausländische Fachkräfte
- Beratungsangebote für Arbeitgeber und Fachkräfte in allen beteiligten Strukturen (Ausländerbehörde, Bundesagentur für Arbeit, anerkennende Stellen, Auslandsvertretungen...)
- Aufbau einer Matching-Plattform

**Denkansatz:**

- Ausbau einer verlässlichen, niedrighschwelligigen und zentralisierten Struktur sowohl für Fachkräfte im Ausland und Unternehmen zur konkreten Unterstützung könnte bei der Vermittlung in die Betriebe Abhilfe schaffen.
- Einrichtung einer Beschäftigungsgesellschaft KMU für ausländische Fachkräfte für Anwerber und Unternehmen. So kann das Unternehmen potenzielle Kandidaten vor der Anstellung bereits unverbindlich kennenlernen. Diese Beschäftigungsgesellschaft könnte gefördert durch öffentliche Mittel im Sinne einer Transfergesellschaft ausländische Fachkräfte anwerben und vermitteln.

**2. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, zu erfüllende Voraussetzungen**

Neben der Suche und dem Matching von Fachkräften aus Drittstaaten und Unternehmen stellen die verschiedenen aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen und die zu prüfenden Voraussetzungen beide Seiten in der Praxis vor Schwierigkeiten.

Für Fachkräfte aus Drittstaaten kommen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verschiedene Aufenthaltstitel in Frage. Die Voraussetzungen dafür ergeben sich aus dem Aufenthaltsgesetz und der Beschäftigungsverordnung.

Falls eine Anerkennung der ausländischen Qualifikation für den angestrebten Aufenthaltstitel benötigt wird, muss diese zunächst betrieben werden. Dafür muss die zuständige Stelle identifiziert werden, notwendige Dokumente vorbereitet, ggfs. übersetzt, beeidigt und bei der zuständigen Stelle eingereicht werden. Unter Umständen muss zur Erlangung der vollständigen Gleichwertigkeit eine Anpassungsqualifizierung nach der Einwanderung durchgeführt werden.

Für die Erteilung eines Visums zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit muss in der Regel neben dem Anerkennungsnachweis ein konkretes Arbeitsplatzangebot aus Deutschland bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung vorgelegt werden. Unter Umständen muss dabei ein bestimmtes Mindestgehalt erreicht werden.

Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird die Fachkräfteeinwanderung künftig auf drei Säulen ruhen.

**Fachkräftesäule:** Für ausländische Fachkräfte, die eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufnehmen wollen, kommen eine Aufenthaltserlaubnis nach §18a AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung), §18b (Fachkraft mit akademischer Ausbildung) oder die Blaue Karte EU (§18g AufenthG, besonders hochqualifizierte Drittstaatsangehörige) in Frage.

**Erfahrungssäule:** Mit der Erfahrungssäule wird Drittstaatsangehörigen, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen in ihrem Herkunftsland staatlich anerkannten mindestens zweijährigen Berufsabschluss erworben haben, die Einwanderung ermöglicht. Für diese Gruppe wird in nicht-reglementierten Berufen künftig auf eine formale (Teil-)Anerkennung des Abschlusses in Deutschland vor der Einreise verzichtet.

**Potenzialsäule:** Über die Potenzialsäule erhalten Fachkräfte, die noch keinen deutschen Arbeitsvertrag haben, die Möglichkeit nach Deutschland einzureisen. Durch die Einführung einer **Chancenkarte** zur Arbeitssuche, die auf einem Punktesystem für Auswahlkriterien wie Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug und Alter basiert, soll Fachkräften die Suche nach einem Arbeitsplatz in Deutschland erleichtert werden.

Unter Beteiligung des zukünftigen Arbeitgebers ist ein **beschleunigtes Fachkräfteverfahren** möglich. Die zuständige Ausländerbehörde übernimmt die Vermittlung zwischen den zuständigen Stellen, Behörden und dem Arbeitgeber. Die Beratungsleistung seitens der Ausländerbehörde für den Arbeitgeber beschränkt sich in der Regel auf die Zuweisung an die zuständigen Ansprechpartner; eine inhaltliche Beratung bleibt aus.

Seit 2024 ermöglicht eine **Anerkennungspartnerschaft** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Durchführung des Anerkennungsverfahrens nach der Einreise in Deutschland.

Durch die im FEG geschaffene Ausweitung der Berufserfahrenenregelung auf alle nicht-reglementierten Berufe können Fachkräfte, die eine mindestens zweijährige im Herkunftsland anerkannte Berufsausbildung und ein konkretes Arbeitsplatzangebot aus Deutschland unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne vorherige Anerkennung eine Erwerbstätigkeit als Fachkraft in Deutschland aufnehmen.

## 2.1. Identifikation der zuständigen Stellen

Zur Identifizierung der zuständigen Stellen und Verfahren zur Prüfung der Gleichwertigkeit/Vergleichbarkeit ausländischer Hochschul- oder Berufsabschlüsse hat das Bundesinstitut für Berufsbildung das Tool „Anerkennungsfinder“ geschaffen.

- <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/fachkraefte.php>

Die Verfahren und zuständigen Stellen unterscheiden sich je nach Qualifikation und Branche. Für in Deutschland reglementierte Berufe sind die für das jeweilige Berufsrecht maßgeblichen Stellen zuständig, z.B. Ärztekammern für medizinische Berufe.

## 2.2. Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren bei nicht-reglementierten Berufen

Für nicht-reglementierte ausländische staatlich anerkannte Berufsabschlüsse sind die jeweiligen Kammern zuständig, in deren Verantwortung/Bereich die jeweilige Berufsausbildung liegt (z.B. IHK FOSA bei IHK-Berufen oder Handwerkskammern bei Handwerksberufen, die Bezirksregierung und die ZAB). In der Praxis stellen sich je nach zuständiger Stelle und Bundesland (z. T. große) Unterschiede beim Feststellungsverfahren dar.

Für nicht-reglementierte ausländische Hochschulabschlüsse ist die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) deutschlandweit zuständig. Diese führt eine Zeugnisbewertung durch (sie unterscheidet sich von einem Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren und stellt keine Anerkennung dar).

Beratung im Anerkennungsverfahren können Fachkräfte im Ausland bei der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung bei der Bundesagentur für Arbeit (ZSBA) telefonisch erhalten.

Die Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung Nordrhein-Westfalen (ZFE NRW) unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dabei, die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Erteilung eines Visums zu erfüllen.

Über ein Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§16d AufenthG) können diese Anpassungsmaßnahmen in Deutschland durchgeführt werden. In vielen Fällen kommen praktische Maßnahmen im Betrieb des zukünftigen Arbeitgebers in Frage.

Im Zuge des Projekts ProRecognition wurden in ausgewählten Auslandshandelskammern Beratungsstellen für Informationen und für die Beratung zur Berufsankennung sowie zu weiteren Fragen einer möglichen Erwerbsmigration geschaffen. Auch Kontakte zu Unternehmen als potenziellen Arbeitgebern werden hier schon gefördert.

Problematisch ist der zu erwartende teilweise hohe Zeitverzug durch Anpassungs-Qualifizierung/Anpassungsmaßnahmen im Falle von festgestellter teilweiser Gleichwertigkeit. Dies betrifft die grundsätzliche Verfügbarkeit dieser Maßnahmen, die sich am jeweiligen individuellen Anpassungsbedarf orientieren, weitere notwendige Unterlagen sowie die Finanzierung. (Dilemma: individuelle Feststellung der Kompetenzen vs. Standardisiertes Qualifikationssystem).

Offen bleibt (außer bei der Anerkennungspartnerschaft, bei der Arbeitgeber sich zu einer gegebenenfalls notwendigen Freistellung der Fachkraft verpflichtet), ob und in welchem Maß der Arbeitgeber die ausländische Fachkraft dafür freistellen muss bzw. kann, respektive die entsprechende Lohnfortzahlung geregelt ist. Diese Unwägbarkeiten erschweren die verlässliche Planbarkeit für beide Seiten auch mit Blick auf den tatsächlichen Tätigkeitsbeginn. Das von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) initiierte Projekt „Unternehmen Berufsankennung“ (UBA) unterstützt Fachkräfte, die im Anerkennungsverfahren keine vollständige Gleichwertigkeit erreicht haben bei der Vermittlung in Betriebe, bei denen sie eine Anpassungsqualifizierung zur Erlangung der vollwertigen Anerkennung ihres Abschlusses durchlaufen können. Außerdem berät UBA Betriebe zum Thema Anerkennung und der damit zusammenhängenden Fragen betreffend die Einreise/Beschäftigung internationaler Fachkräfte aus Drittstaaten.

Häufig bieten die Betriebe erst nach einem abgeschlossenen Anerkennungsverfahren einen Arbeitsvertrag an. Dabei begleiten die Betriebe den Anerkennungsprozess der Fachkräfte oft mit und investieren bereits, bevor sie die Möglichkeit erhalten, die Fachkraft und ihre Kompetenzen beziehungsweise die Wahrscheinlichkeit einer vollständigen Anerkennung des Berufsabschlusses präzise einschätzen zu können in die Fachkräfteanwerbung.

Unterstützungs- und Beratungsangebote in Bezug auf die Themenbereiche Anerkennung, Qualifizierung und Integration erhalten Unternehmen und ausländische Fachkräfte auch bei dem „IQ Netzwerk – Integration durch Qualifizierung“, das durch das Bundesministerium für Soziales und Arbeit gefördert wird. WHKT und IHK NRW sind in NRW neben weiteren Akteuren in der Umsetzung aktiv eingebunden.

### **Vorschlag:**

- Entfristung des IQ-Netzwerks, um Unterstützungsangebote zu verstetigen

### *Denkansatz:*

- Abhilfe könnte etwa eine Lotsenstruktur für Fachkräfte als auch für Unternehmen schaffen. Hierbei sollte besonders Wert auf die Unterstützung von Fachkräften ohne Arbeitgeber, die durch die ZSBA zur Anerkennung beraten werden, gelegt werden, und diese im Zuge dieser Beratung Zugang zu Vermittlungsmöglichkeiten in Deutschland erhalten. Durch die Gewährleistung eines reibungslosen beschleunigten Fachkräfteverfahrens, könnte der Bedarf an einer Lotsenstruktur für Unternehmen deutlich reduziert werden.
- Schaffung zentralisierter Informationsstrukturen zur Vereinfachung des Anwerbeprozesses

### 3. Terminanfrage an Auslandsvertretung

Die deutschen Auslandsvertretungen sind für die Visa-Erteilung zuständig. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren kann bedingt zu einer Verkürzung des Einreiseprozesses führen.

#### 3.1. Unterschiedliche Ausstattung der Auslandsvertretungen:

Die deutschen Auslandsvertretungen unterscheiden sich je nach Standort stark in ihrer Ausstattung. Oft existiert nur eine Botschaft in der Hauptstadt.

Fachkräfte und Unternehmen klagen über zu wenige Termine in einigen Botschaften und damit verbundenen langen Wartezeiten sowie einer heterogenen Verwaltungspraxis.

#### Vorschlag:

- Ausbau des Ausländerzentralregisters (AZR) zur zentralen Plattform für alle beteiligten Behörden
- Verpflichtende Einführung der einheitlichen elektronischen Akte
- Ausweitung der Pilotprojekte des Auswärtigen Amtes zur Online-Beantragung von Visa zur Arbeitsaufnahme für Akademiker/Visa zur Arbeitsaufnahme in einem Ausbildungsberuf
- Ausbau der Personalkapazitäten im Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten, das bereits jetzt flexibel sehr belastete Auslandsvertretungen in Visaverfahren von Deutschland aus unterstützt

#### Denkansatz:

- Abhilfe könnte über einen höheren Digitalisierungsgrad geschaffen werden, z.B. durch Führen einer digitalen Einwanderungsakte mit allen erforderlichen Unterlagen; so könnte im Vorfeld eines Termins die Vollständigkeit der Unterlagen geprüft werden. Zu beachten ist, dass teilweise geforderte Unterlagen nicht beigebracht werden können (z.B. fehlendes Abschlusszeugnis) oder auch nicht durch die digitale Aktenführung ersetzt werden können (z.B. Echtheitsprüfung der Dokumente).
- In der Botschaft sollte es im Sinne einer Willkommenskultur zur Fachkräfteeinwanderung einen Ansprechpartner für die Fachkräfteeinwanderung geben, der bei Bedarf zudem auch die Beratung der Antragsteller übernehmen kann.

### 4. Visum im Wohnsitzland beantragen

Soweit bereits vorhanden sind folgende Dokumente vorzulegen: Arbeitsvertrag, Qualifikationsnachweise, Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis, Ausweisdokumente.

Die Bundesagentur für Arbeit muss in den meisten Fällen dem Zugang von Fachkräften aus Drittstaaten zum deutschen Arbeitsmarkt zustimmen. Wenn erforderlich, wird die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Visumsverfahrens behördenintern eingeholt. Außerdem muss die gängige Gebühr (75 Euro in lokaler Währung) gezahlt werden.

#### Herausforderungen:

Unterschiedliche Vorgaben in den Auslandsvertretungen erschweren einen effizienten Prozess (Reiseversicherung, Vorlage von Dokumenten im Original etc.) Allerdings gelten mittlerweile die relativ präzisen Vorgaben des Visumhandbuchs.

In einigen Ländern ist die nächste deutsche Auslandsvertretung sehr weit weg und/oder die Anreise mit hohem Aufwand verbunden.

*Denkansatz:*

- Fachkräfte benötigen einen das Verfahren koordinierenden und begleitenden Ansprechpartner zur Unterstützung, da das nötige Wissen über Abläufe und Dokumente auch bei Unternehmen oft nicht vorhanden ist. Insbesondere für die Vorbereitung des Verfahrens sollte der Ansprechpartner unterstützend und lenkend zur Verfügung stehen.

## **5. Leben und arbeiten in Deutschland**

Ist die Einreise mit dem Visum zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit erfolgt, muss in einem nächsten Schritt neben der Anmeldung beim Einwohnermeldeamt, die erforderliche Aufenthaltserlaubnis beantragt werden. Darüber hinaus stellen sich für die Fachkraft eine Vielzahl von Herausforderungen sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld dar.

### **5.1. Wohnungssuche sowie Anmeldung bei Einwohnermeldeamt**

Für die Anmeldung beim Einwohnermeldeamt wird eine Wohnungsgeberbescheinigung benötigt. Voraussetzung ist mithin, dass die eingereiste Person bereits über eine Wohnung verfügt.

Bei der Wohnungssuche stellen sich den Eingereisten eine Vielzahl von Problemen (wie z.B. angespannter Wohnungsmarkt, finanziell verfügbare Mittel, viele Mitbewerber). Dort wo zukünftige Arbeitgeber bei der Suche und Anmietung im Vorgriff auf die Einreise unterstützen, übernehmen diese Vorleistungen, die der Höhe nach oft nicht kalkulierbar sind, da vielfach ungewiss ist, wann und ob das Visumverfahren positiv endet und eine Einreise tatsächlich erfolgt.

*Denkansatz:*

- Unterstützung- und Beratungsangebote für zukünftige Arbeitnehmer und Arbeitgeber rund um die Themen „Wohnungssuche, Vermittlung von Wohnungsangeboten und sowie finanzielle Förderung“. Dies könnte über die Initiierung weiterer regionaler Expat Service Desks, wie es sie bereits für Düsseldorf oder Mettmann gibt, erreicht werden.
- Lösungen finden, wie Fachkräfte aus dem Ausland bei der Wohnungssuche unterstützt werden können, ohne, dass der Betrieb über lange Zeiträume Wohnraum vorhalten muss.

### **5.2. Beantragung und Erlangung eines Aufenthaltstitels**

Weitere Hürden erleben Einwanderer zudem beim Prozess der Beantragung des erforderlichen Aufenthaltstitels bei den zuständigen Ausländerbehörden.

Neben sehr langen Wartezeiten für den Termin zur Beantragung des Titels werden die langen Bearbeitungszeiten beklagt. Diese führen häufig, um eine Ausreisepflicht zu verhindern, zunächst zur Erteilung von sog. Fiktionsbescheinigungen.

Beklagt werde zudem die schwierige Erreichbarkeit der Ausländerbehörden per Telefon oder E-Mail. So blieben Anliegen zum Teil über lange Zeiträume unbeantwortet; was das Empfinden, dass eine echte Willkommenskultur fehle, verstärke.

**Vorschlag:**

- Ermöglichung der digitalen Antragstellung oder zumindest flächendeckend der digitalen Terminvergabe
- Bereitstellung von mehrsprachigen Auskünften zu benötigten Dokumenten
- Gewährleistung der Kommunikationsfähigkeit der IT-Systeme der Ausländerbehörden untereinander
- Einrichtung einer direkten Hotline z.B. über gesonderte Servicezeiten/Telefonnummer für Arbeitgeber/Unternehmen/Betriebe
- Verbesserung des Kommunikationsmanagements z.B. durch automatische Antworten wie Eingangsbestätigungen über erfolgreichen Eingang einer Mail
- Versendung von Checklisten mit Informationen zu den erforderlichen Unterlagen für den Termin
- Bereitstellung von Infosheets zur Bedeutung der Fiktionsbescheinigung, damit Arbeitgeber diese leichter verstehen und besser einschätzen können

**Denkansatz:**

- personelle und finanzielle Ausstattung der behördlichen Struktur prüfen und ggfs. ausbauen
- Zu prüfen sind auch Vor- und Nachteile einer möglichen organisatorischen Trennung von Flucht- und Erwerbsmigration als separate Aufgabengebiete in den Ausländerbehörden.
- Die Behörden werden mit komplexen Prozessen konfrontiert. Diese müssen so gestaltet sein, dass die Behörden diese bewältigen können.
- Ermessen sollten nicht zulasten der Antragsteller ausgeübt werden, sondern im Interesse der Antragsteller. Dies könnte über die Verwaltungspraxis geregelt werden.

**5.3. Integration**

Studien zeigen, dass die Kultur, die Migranten willkommen heißt und anerkennend in der Gesellschaft aufnimmt, in Behörden, Zivilgesellschaft und Politik in vielerlei Hinsicht ausbaufähig ist. Auch Unternehmen tun sich mitunter schwer aus dem Ausland angeworbene Fachkräfte im Arbeits- und Lebensalltag so zu unterstützen, dass deren Integration erfolgreich verläuft.

Auch wenn Unternehmen sich bei bestehenden Institutionen Informationen und Anregungen einholen können, wie z.B. mit dem „Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration“ des Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in Pflege- und Gesundheitsberufen sowie durch das „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ fehlt es an generellen Initiativen, die darauf ausgerichtet sind, die Vielfalt zu stärken.

**Vorschlag:**

- KIM- und KI-Strukturen der Kommunen sollten stärker mit den Arbeitsmarktakteuren zusammengebracht werden
- Nutzung von Regionalen Integrationsnetzwerken unter Einbindung von Migrationsnetzwerken

- Bestehende Informations- und Praxistools (bspw. DKF-Werkzeugkoffer) bekannter machen

*Denkansatz:*

- Ausbau/Aufbau einer Lotsenstruktur, die ausländische Fachkräfte in Deutschland, aber auch Unternehmen bei der Integration zugewanderter Mitarbeiter unterstützt. Diese sollte Themenbereiche wie Spracherwerb, Behördengänge, Freizeitgestaltung und Wohnungssuche umfassen.
- Wo bereits derartige Strukturen existieren (z.B. Willkommens-Center), gilt es diese, falls nötig, finanziell und/oder personell zu unterstützen.

#### **5.4. Ausübung der Erwerbstätigkeit**

Hat die Fachkraft ihre Tätigkeit im Betrieb aufgenommen, ergeben sich aufgrund des Umstandes, dass diese z.B. eine Qualifizierungsmaßnahme durchführen muss, um eine vollständige Anerkennung zu erlangen, Fragen in Bezug auf die Aspekte Freistellung, Lohnfortzahlung, Spracherwerb, Familiennachzug sowie Übernahme der Kosten für die durchzuführenden Qualifizierungen.

**Vorschlag:**

- Einführung eines betriebsspezifischen integrierten Sprachmanagements. Dies wird vor dem Hintergrund des erleichterten Einreiseverfahrens nachdem FEG notwendig, um langfristig ein B1-Sprachniveau zu erreichen. Dies wird vor dem Hintergrund des erleichterten Einreiseverfahrens nach dem FEG notwendig, um langfristig ein B1-Sprachniveau zu erreichen.
- Gesetzliche Regelungen zur Freistellung und Kostenübernahme, Zugang zum SGB eröffnen

**Fazit:**

Die vorgenannte Übersicht zeigt auf, dass im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung eine Vielzahl von Prozessen und Vorschriften eine Rolle spielen. Diese Komplexität erschwert den Verfahrensbeteiligten die ohnehin herausfordernde Suche nach Fachkräften. Die voneinander abhängigen, aber teilweise nicht aufeinander abgestimmten Prozesse gilt es zu vereinfachen und kohärenter zu gestalten. Diese Übersicht enthält Vorschläge und Denksätze, wie die Komplexität abgebaut bzw. wie der Prozess durch Hilfestellung für die Beteiligten vereinfacht werden könnte.

Düsseldorf, 27. Mai 2024