

Ausländische Fachkräfte (FEG)

Ausländische Fachkräfte anwerben, einstellen und beschäftigen

Fachkräfte aus dem Ausland können in Zeiten des Fachkräftemangels eine Lösung sein. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das zum 1. März 2020 in Kraft tritt, öffnen sich neue Perspektiven für die Rekrutierung beruflich qualifizierter Fachkräfte im Ausland. Allerdings sind die Prozesse zur Anwerbung gerade in Nicht-EU-Staaten komplex und insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen manchmal eine Herausforderung.

Ihre IHK unterstützt Sie gerne:

Björn Cukrowski: Allgemeine Fragen zum neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Rainer Kissing: Fragen zum Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsabschlüssen

Frank Jakobs: Fragen zum Ausländerrecht

Auslandsrekrutierung: Neue Chancen bei der Fachkräftesicherung

Von der Personalsuche im Ausland kann Ihr Unternehmen profitieren - wenn Sie bereit sind, auch neue Wege zu gehen. Vergleichsweise einfach geht das bei Fachkräften aus EU-Staaten und einigen anderen europäischen Staaten. Aber auch für Bewerber aus Drittstaaten macht das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz manches leichter. Dieser Ratgeber bietet Ihnen vielfältige Hinweise und Hilfestellungen, die es Ihnen erleichtern, Fachkräfte im Ausland zu finden, einzustellen und an Ihr Unternehmen zu binden.

IHK Erklärfilm: Ausländische Fachkräfte erfolgreich rekrutieren

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), das ab 1. März 2020 gilt, erweitert den Rahmen für die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten. Die wichtigsten Regelungen auf einen Blick:

Fachkräftebegriff: Als Fachkraft gelten künftig einheitlich Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung.

Anerkennung der Qualifikation: Für Fachkräfte aus Drittstaaten ist die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation zwingend erforderlich, um in ihrem Beruf arbeiten zu dürfen.

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren: Das Verwaltungsverfahren zum Erteilen eines Visums (inkl. Anerkennungsverfahren) kann durch ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren verkürzt werden.

Entfall Vorrangprüfung: Für Fachkräfte mit Arbeitsvertrag und Anerkennung entfällt die Vorrangprüfung. Damit muss nicht mehr vor jeder Einstellung einer Fachkraft aus einem Drittstaat festgestellt werden, ob ein Bewerber aus Deutschland, EU / EFTA oder einem Drittstaat mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang zur Verfügung steht.

Entfall Engpassberufe: Die Beschäftigung von Fachkräften mit beruflicher, d.h. nicht-akademischer Ausbildung ist nicht mehr auf Engpassberufe (insbes. technische Berufe, Gesundheits- und Pflegeberufe) beschränkt.

Beschäftigung in verwandten Berufen: Eine Fachkraft kann eine Beschäftigung ausüben, zu der die erworbene Qualifikation sie befähigt. Eine Beschäftigung in sogenannten verwandten Berufen ist also möglich.

Einreise zur Jobsuche: Auch Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung können für eine befristete Zeit zur Jobsuche einreisen. Voraussetzung sind Deutschkenntnisse und die Sicherung des Lebensunterhalts in Deutschland.

Einreise für Qualifizierungsmaßnahmen: Die Möglichkeiten zum Aufenthalt für Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland werden verbessert.

Die Neuregelungen des FEG sind in diesem Ratgeber berücksichtigt. Weitere Informationen bietet Ihnen zudem das Fachkräfteportal der Bundesregierung [„Make in in Germany“](#).

Warum sich Auslandsrekrutierung für Unternehmen lohnt

Vorteile der Zuwanderung für Ihren Betrieb

Fachkräftemangel ist für immer mehr Unternehmen zum nachhaltigen Problem geworden. Dadurch ist die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte und auch Auszubildender verstärkt in den Fokus gerückt – zumal sie vielfältige weitere Vorteile eröffnet: So können internationale Mitarbeiter auch dabei helfen, neue Märkte zu erschließen. Sie bringen neue Sichtweisen in den Betrieb ein und können so etwa dazu beitragen, Arbeitsabläufe innovativer zu gestalten. Und nicht zuletzt kann gestiegene Internationalität auch das Unternehmensimage positiv beeinflussen.

Unterschiede zur Anwerbung im Inland

Im Vergleich zur Mitarbeitergewinnung im Inland gibt es zum Teil nennenswerte Unterschiede. Das gilt nicht nur in punkto Einreiseformalitäten, sondern beispielsweise auch was die Verbreitung Ihres Stellenangebots, den Bewerbungsprozess und die Integration der Neuankömmlinge im Betrieb und am Wohnort betrifft. Fest steht: Das alles sind keine unüberwindbaren Hürden. Sie sollten sie nicht über-, aber auch nicht unterschätzen.

Dieser Ratgeber erleichtert es Ihnen mit vielfältigen Hinweisen und themenbezogenen Checklisten, internationale Fachkräfte für Ihr Unternehmen dauerhaft gewinnen:

- [Rechtliche Rahmenbedingungen: Wer darf in Deutschland arbeiten?](#)
- [Rekrutierung im Ausland: Schritt für Schritt](#)
- [Ausländische Qualifikationen erkennen und anerkennen](#)
- [Integration ausländischer Fachkräfte – Willkommenskultur schaffen](#)
- [Auszubildende aus dem Ausland](#)

Ausgangspunkt für eine erfolgreiche Rekrutierung ist, dass Sie die firmeninternen Voraussetzungen und die Rahmenbedingungen für den Anwerbeprozess klären.