

# FACHKRÄFTEEINWANDERUNG: IHK-UNTERNEHMEN GEBEN EINBLICK IN IHRE ERFAHRUNGEN



## Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“

Das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ ist Ansprechpartner und Wegweiser für Arbeitgeber\*innen rund um die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen und den damit verbundenen Fragen der Fachkräfteeinwanderung. Unternehmen finden auf der Website des Projekts umfassende Informationen zur Beschäftigung internationaler Fachkräfte und haben dort die Möglichkeit, online ihre individuellen Fragen zu stellen. Zudem umfasst unser diverses Angebot Hilfestellungen und Anleitungen sowie Best Practice Beispiele zur Inspiration. Über den Matching-Service UBAAconnect können Unternehmen teil- anerkannte Personen aus Drittstaaten kennenlernen und so neue potenzielle Fachkräfte gewinnen.

Initiiert wurde das Projekt von der Deutschen Industrie- und Handelskammer und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

## Vorwort

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, blicken immer mehr Unternehmen ins Ausland und rekrutieren internationale Fachkräfte aus Drittstaaten. Dabei begleiten sie auch den Einwanderungsprozess und das Ankommen der neuen Mitarbeitenden in Deutschland. Das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA) hat IHK-Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen zu ihren dabei gewonnenen Erfahrungen befragt und sich mit ihnen zu ihren Zukunftswünschen ausgetauscht.

Daraus entstanden ist ein breitgefächertes Einblick in aktuelle Herausforderungen und Bedürfnisse bei der Fachkräfteeinwanderung. Auf den folgenden Seiten haben wir zusammengefasst, vor welchen Herausforderungen die Unternehmen bei der Rekrutierung und Einstellung internationaler Fachkräfte stehen, welche Optimierungspotenziale sie sehen und was sie sich im Kontext des Einwanderungsprozesses, auch bezüglich der neuen Regelungen wünschen.

\*Anzahl befragter Unternehmen: 13 IHK-Unternehmen,  
Befragungszeitraum: März – Mai 2023



## Die wichtigsten Wünsche der Unternehmen an die Politik



### Aufbau einer zentralen Stelle für Fachkräfteeinwanderung

- Klare Zuständigkeiten und Ansprechpersonen
- Vereinfachte und einheitliche Prozesse
- Transparenz über Verfahrensstände



### Digitale Erfassung von Dokumenten

- Behördengänge für Unternehmen reduzieren
- Versand von Original-Dokumenten in Herkunftsländer vermeiden



### Unterstützung bei Wohnungssuche

- Einfachere und zugängliche Unterstützungsstrukturen für die Wohnungssuche



### Ausbau der Sprachangebote

- Mehr regionale Sprachkurseangebote
- Etablierung fremdsprachiger Ausbildungsgänge in deutschen Betrieben



### Integrationshilfen

- Orientierung für Betriebe zu regionalen Unterstützungsangeboten für eingewanderte Personen
- Beratungsangebote zur Etablierung von funktionierenden Onboarding-Strukturen

## Personalgewinnung im Ausland

### Strategien zur Personalgewinnung aus dem Ausland

- Aktives Recruiting im Ausland
- Personalvermittlungsagenturen
- Kooperationsprojekte der Bundesagentur für Arbeit
- IHK-Service (z.B. UBAconnect, Hand in Hand for International Talents sowie Angebote der AHKs)

*„Fachkräfteeinwanderung ermöglicht den Weiterbestand einiger Berufe, denn das Interesse inländischer Bewerber\*innen geht zurück.“*

*„Die internationalen Fachkräfte sind besonders engagiert und motiviert – eine sehr große Chance für den deutschen Arbeitsmarkt.“*

## Erfahrungen und Optimierungsbedarfe im Fachkräfteeinwanderungsprozess

### Komplexität und Dauer des Prozesses der Fachkräfteeinwanderung erschweren Beschäftigung von internationalen Fachkräften erheblich

- Unternehmen berichten, dass von der Rekrutierung der Fachkraft über den Visumstermin im Herkunftsland bis hin zum Start im Unternehmen zu viel Zeit vergehe. Aufgrund der Komplexität und der Dauer des Prozesses entscheiden sich Unternehmen häufig, den Fokus auf die Rekrutierung von Auszubildenden aus Drittstaaten zu legen, da die Prozesse weniger aufwändig seien.
- Sonderregelungen mit oder in Drittstaaten sowie Vorschriften des deutschen Gesetzgebers für spezielle Berufsgruppen würden es insbesondere KMU erschweren, den Prozess zu durchblicken. Die Einarbeitung in das Thema sei sehr aufwändig und erfordere viele Kapazitäten.

### Optimierungsbedarfe

- Unternehmen wünschen sich bessere Unterstützungsstrukturen und mehr Möglichkeiten, einen Überblick über den gesamten Prozess zu erhalten.



„Unsere Komplexität blockiert Leute, die gerne hier arbeiten würden und sehr gut qualifiziert sind.“

### Fehlende Planungssicherheit durch Intransparenz und klare Ansprechpartnerstrukturen

- Die fehlende Planungssicherheit beim Einstellen internationaler Fachkräfte stellt für Unternehmen eine der größten Hürden dar. Rund die Hälfte der Befragten berichten, dass Fristen im beschleunigten Verfahren nicht eingehalten werden oder Auskünfte der zuständigen Ausländerbehörden gegenüber Unternehmen im Prozess der Fachkräfteeinwanderung nicht zutreffen.
- Regional sehr unterschiedliche Erfahrungswerte: Besonders in Ländern mit klaren Ansprechpartnerstrukturen (zentrale Ausländerbehörden und direkte Ansprechpersonen bei den IHKs vor Ort) berichten Unternehmen von guten Unterstützungsstrukturen.
- Die Unklarheit über den Prozesstand und Unsicherheit über den Arbeitsbeginn der Fachkräfte führten im HoGa-Bereich häufig dazu, dass Stellen bereits anderweitig besetzt und der Einwanderungsprozess abgebrochen werden musste.

### Optimierungsbedarfe

- Unternehmen wünschen sich klare Zuständigkeiten / Ansprechperson im jeweiligen Prozessschritt
- Engere Vernetzung der involvierten Stellen (Bundesagentur für Arbeit, IHK FOSA und Ausländerbehörde)
- Die Möglichkeit, den Stand des Prozesses einzusehen oder zu erfragen, würde vielen Unternehmen bei der betrieblichen Planung helfen.
- Mehr Planungssicherheit für möglichen Start der Fachkraft im Unternehmen besonders im beschleunigten Fachkräfteeinwanderungsverfahren



„Nicht zu wissen, wann die Person bei uns im Betrieb starten kann, bzw. ob ein Visum ausgestellt werden kann, macht unsere Planung nahezu unmöglich.“

### Mehraufwand und unerwartete Kosten durch unterschiedliche Vorgaben

Unternehmen berichten, dass viele einzelne Prozessschritte mit hohen Kosten und Aufwänden verbunden seien:

- Beispielsweise akzeptierten einzelne Botschaften ausschließlich Originale (erhebliche Kosten für den postalischen Versand).
- Je nach Zuständigkeiten in den Ländern könnten die Vorgaben bzw. eingeforderten Dokumente variieren – insbesondere für Unternehmen mit mehreren Standorten führe das zu einem erheblichen Mehraufwand.
- Teilweise würden einzelne Stellen (z.B. Ausländerbehörde) im Fachkräfteeinwanderungsprozess identische Informationen zu unterschiedlichen Zeitpunkten mehrfach einfordern.

### Optimierungsbedarfe

- Einheitliche Voraussetzungen zur Einreichung der erforderlichen Dokumente
- Aufklärung der Unternehmen über die einzureichenden Dokumente
- Einmalige und digitale Erfassung der Unterlagen für die involvierten Stellen



*„Die Prozesse sind teils aufwändiger geworden – in manchen Ländern sind Kopien des Arbeitsvertrags nicht mehr ausreichend.“*

### Hoher Unterstützungs- und Aufklärungsbedarf der Bewerber\*innen

- Die befragten Unternehmen machen die Erfahrungen, dass Fachkräfte über Einwanderungsschritte und Bedingungen in Deutschland, z.B. hiesige Lebenshaltungskosten sowie Sozialversicherung, häufig nicht informiert seien. Daher müssten die Unternehmen potenzielle interessierte Personen in Bewerbungsgesprächen darüber informieren.
- Das Ausfüllen von Anträgen für die Fachkräfte im Ausland stelle einen großen Mehraufwand für Unternehmen dar. Allein aus Gründen der Komplexität und der Sprache sei aber Unterstützungsbedarf erforderlich, die Fachkräfte könnten hierbei nicht allein gelassen werden. Auf Seiten der Unternehmen fehle es jedoch häufig an den dafür notwendigen Ressourcen.

### Optimierungsbedarfe

- Mehr Aufklärungsarbeit und Beratungsangebote in Drittstaaten – etwa durch AHKs – könnten aus Sicht der Unternehmen dabei helfen, dass sich verstärkt Personen bewerben, die bereits gut informiert sind und über ein realistisches Bild über das Leben und Arbeiten in Deutschland verfügen.
- Formulare in Englisch und/oder der Heimatsprache der Fachkräfte würde den Arbeits-/Unterstützungsaufwand für Unternehmen erheblich reduzieren.
- Verstärkte Ansprache potenzieller Bewerber\*innen in den Heimatländern



*„Mehrere Gegenchecks sind notwendig, die Einwanderung von Fachkräften kostet Unternehmen viel Ressourcen und Betreuung.“*

## Die Zukunftsvision der Unternehmen („Deutschland in 20 Jahren“)

- Einwanderung wird in der Gesellschaft als große Chance für Deutschland gesehen: Alle tragen zum Gelingen bei und sind dafür offen.
- Die internationalen Fachkräfte fühlen sich wohl und gut integriert, und möchten längerfristig bleiben.
- Einwanderung nach Deutschland ist für internationale Fachkräfte attraktiv durch gute Rahmenbedingungen und echte Bleibeperspektiven.
- Die gesetzlichen Voraussetzungen bieten wirksame Verbesserungen für Unternehmen, ohne zu bürokratisch zu sein.
- Deutschland ist ein modernes Einwanderungsland mit Strategien gegen die Wohnungsnot und mehr Unterstützung bei beruflicher und sozialer Integration.
- Unternehmen sind freier in der Entscheidung, wen sie beschäftigen – die Personen sollten hier gut leben und arbeiten dürfen („Türen öffnen“).
- Dank internationaler Fachkräfte sind Ausbildungsberufe wieder attraktiver, z.B. im HoGa-Bereich.
- Sprachliche Barrieren existieren nicht mehr.



*„In einigen Jahren gibt es hoffentlich keine Hürden mehr. Die Einstellung internationaler Fachkräfte läuft dann hoffentlich so reibungslos wie es auch bei inländischem Personal möglich ist.“*



### Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“

DIHK Service GmbH  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

[uba@dihk.de](mailto:uba@dihk.de)

 **unternehmen**  
berufsanerkennung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung