



HAND IN HAND FOR INTERNATIONAL TALENTS

Inhalt

Allgemeine Informationen zum Projekt	2
1. Was leistet das Projekt Hand in Hand for International Talents?	2
2. Wie unterscheidet sich ‚Hand in Hand for International Talents‘ von anderen Fachkräfte- einwanderungsprojekten der Bundesregierung?	2
3. Wie funktioniert die Umsetzung des Projekts?	2
Angebot für Unternehmen / Voraussetzungen / Kosten	2
4. Was ist der Mehrwert für Unternehmen, an diesem Projekt teilzunehmen?	2
5. Was müssen Unternehmen tun, wenn sie Interesse und Bedarf an bestimmten Fachkräften aus der Berufe-Liste haben und an dem Projekt teilnehmen möchten?.....	3
6. Wie hoch sind die Kosten für Unternehmen, um am Projekt Hand in Hand for International Talents teilzunehmen?	3
7. Welche „mittelbaren“ Kosten können neben der Dienstleistungspauschale noch auf teilnehmende Unternehmen zukommen?.....	3
8. Welche Verpflichtungen und rechtlichen Anforderungen müssen Unternehmen erfüllen, die am Projekt teilnehmen wollen?	3
9. Welcher Standort ist ausschlaggebend für die Projektteilnahme eines Unternehmens? Gilt der Hauptsitz oder die Niederlassungen?	4
10. Wie lange dauert es schätzungsweise, wenn ein Unternehmen den Bedarf gemeldet hat, bis eine Fachkraft in Deutschland eintrifft und die Stelle besetzt werden kann?	4
11. Gibt es die Möglichkeit, dass Unternehmen mehrmals mit Bewerbern/innen kommunizieren, bevor sie darüber entscheiden, ob sie die betreffenden Fachkräfte einstellen oder nicht?	4
Qualifikationen Fachkräfte / Berufsankennung	4
12. Warum haben sich BA und DIHK Service GmbH für die drei Länder Vietnam, Indien und Brasilien entschieden? ...	4
13. In welchen IHK-Berufen rekrutiert das Projekt?	4
14. Wie prüfen die AHKs und die Bundesagentur für Arbeit die Eignung der Interessent/innen?	5
15. Wie genau läuft das „Matching“ zwischen Bewerber/innen und Unternehmen ab?	5
16. Welchen beruflichen Qualifikationsstand werden die Bewerber/innen haben, bevor sie nach Deutschland kommen? ..	5
17. Wer entscheidet darüber, ob bei Bewerber/innen eine Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzabschluss besteht?	5
18. Was ist eine Anpassungsqualifizierung und was bedeutet dies für Unternehmen?	5
19. Müssen die Unternehmen die Anpassungsqualifizierung der Fachkräfte selbst leisten?	6

Allgemeine Informationen zum Projekt

1. Was leistet das Projekt Hand in Hand for International Talents?

Das Projekt vermittelt qualifizierte Fachkräfte mit Berufsausbildung aus Nicht-EU-Ländern an Unternehmen in Deutschland. Es ist ein Pilotprojekt, welches für das am 1. März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz erstmalig einen idealtypischen Einwanderungsprozess für Fachkräfte mit Berufsausbildung aus Drittstaaten entwickelt und erprobt. Es baut dafür praxistaugliche und belastbare Kooperationsstrukturen zwischen Industrie- und Handelskammern (IHK), Auslandshandelskammern (AHK) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf.

Das Projekt hat eine Laufzeit von dreieinhalb Jahren (Anfang 2020 bis Mitte 2023) und konzentriert sich auf die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte aus Vietnam, Indien und Brasilien. Vermittelt werden Fachkräfte aus rund 19 IHK-Berufen an Unternehmen in den IHK-Regionen Düsseldorf, Erfurt, Lübeck, München, Offenbach, Reutlingen und Rostock.

2. Wie unterscheidet sich ‚Hand in Hand for International Talents‘ von anderen Fachkräfteeinwanderungsprojekten der Bundesregierung?

Das Besondere an diesem Projekt ist, dass verschiedene Akteur/innen über die ganze Welt verteilt zusammenarbeiten, um berufsqualifizierte Fachkräfte nach Deutschland zu bringen. Eine solche internationale Kooperation zwischen DIHK Service GmbH, IHKs und AHKs mit der Bundesagentur für Arbeit hat es in diesem Umfang noch nicht gegeben. Besonders ist außerdem, dass das Projekt den Gesamtprozess der Fachkräfteeinwanderung in IHK-Berufen ins Auge fasst – von der Rekrutierung und Vorbereitung der Fachkräfte in den Drittstaaten über die Vermittlung an Unternehmen mit entsprechenden Bedarfen in Deutschland, den Prozess der Berufsanerkennung und des Visa-Verfahrens bis hin zur betrieblichen und gesellschaftlichen Integration nach der Einreise.

3. Wie funktioniert die Umsetzung des Projekts?

Die verschiedenen Zuständigkeitsbereiche und Kompetenzen von Bundesagentur für Arbeit, IHKs und AHKs greifen eng ineinander. Gemeinsam mit den Arbeitgeber-Services der regionalen Agenturen für Arbeit setzen die beteiligten IHKs die Ansprache und Gewinnung von Unternehmen für das Projekt um und unterstützen diese – nach erfolgreicher Vermittlung – dabei, die eingewanderten Fachkräfte in den Betrieb und die Gesellschaft zu integrieren. Parallel dazu führen die AHKs in Vietnam, Brasilien und Indien die Fachkräfterekrutierung durch und kooperieren vor Ort eng mit Sprachschulen für die sprachliche Qualifizierung der Projektteilnehmer/innen. Die ZAV der Bundesagentur für Arbeit übernimmt die Betreuung der Bewerber/innen. In Zusammenarbeit mit der ZAV stehen die AHKs den Bewerber/innen auch bei der Beantragung des Visums zur Seite. Die IHK FOSA führt die Anerkennungsverfahren der ausländischen Berufsabschlüsse durch. Die Bundesagentur für Arbeit organisiert als Bindeglied das Matching zwischen Unternehmen und Bewerber/innen.

Angebot für Unternehmen / Voraussetzungen / Kosten

4. Was ist der Mehrwert für Unternehmen, an diesem Projekt teilzunehmen?

Das Projekt unterstützt und begleitet die teilnehmenden Unternehmen dabei, das Fachkräftepotenzial in Brasilien, Indien und Vietnam zu erschließen. Durch den ganzheitlichen Projektansatz, der die gesellschaftliche und betriebliche Integration einschließt, erhöhen sich die Chancen eines langfristigen Verbleibs der Fachkraft im Betrieb. Im Falle des Abbruchs durch eine bereits vermittelte Fachkraft während der Vorbereitung im Ausland und bis zum Ende des dritten Monats im Betrieb bemüht sich das Projekt um eine kostenlose Nachbesetzung. Das Unternehmen hat jederzeit eine Ansprechperson, die den Kontakt zu den jeweilig zuständigen Stellen, etwa Botschaften, Anerkennungsstellen oder Ausländerbehörden, herstellen kann. Das Projekt begleitet folgende Aspekte der Vorbereitung der Fachkraft auf ihre Tätigkeit im Unternehmen:

- › (digitale) Vorstellungsgespräche: Unterstützung bei der Organisation, Begleitung durch Dolmetscher/innen (Finanzierung im Rahmen des Projekts)

- › Berufsamerkenungsverfahren: Realisierung in Zusammenarbeit mit der IHK FOSA (Finanzierung im Rahmen des Projekts)
- › sprachliche Qualifizierung bis zum zertifizierten Deutschsprachniveau B1 im Drittstaat (Finanzierung im Rahmen des Projekts)
- › Beantragung des Visums (Finanzierung im Rahmen des Projekts)
- › berufsbezogene Deutschsprachkurses B2 in Deutschland (bezuschusst durch das BAMF): Unterstützung bei der Organisation
- › Bei Bedarf: Anpassungsqualifizierung – Abstimmung des Qualifizierungsplans und Beratung der Unternehmen
- › betriebliche und gesellschaftliche Integration in Deutschland: Begleitung und Beratung

5. Was müssen Unternehmen tun, wenn sie Interesse und Bedarf an bestimmten Fachkräften aus der Berufe-Liste haben und an dem Projekt teilnehmen möchten?

Zuerst müssen die Unternehmen die zu besetzende Stelle beim lokalen Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit melden. Wenn sie mit ihrem Fachkräfte-Gesuch ins Projekt aufgenommen sind, wird eine Dienstleistungsvereinbarung zwischen dem Unternehmen und der DIHK Service GmbH geschlossen. Zusätzlich ist eine De-minimis-Erklärung einzureichen. Anschließend startet das Projekt mit der Suche nach passenden Bewerber/innen im bestehenden Fachkräfte-Pool, die es dann dem Unternehmen vorschlägt.

6. Wie hoch sind die Kosten für Unternehmen, um am Projekt Hand in Hand for International Talents teilzunehmen?

Für die Teilnahme am Projekt entrichten die Unternehmen eine Dienstleistungspauschale. Die Höhe der Pauschale ist auf Basis der KMU-Definition der Europäischen Union je nach Anzahl der Beschäftigten gestaffelt:

- › Kleinst- und Kleinunternehmen – bis 49 Mitarbeiter/innen: 2.900 €
- › Mittelgroßes Unternehmen – zwischen 50 und 249 Mitarbeiter/innen: 3.400 €
- › Großunternehmen – ab 250 Mitarbeiter/innen: 4.400 €

Die Dienstleistungspauschale wird pro Fachkraft mit Abschluss des Arbeitsvertrages fällig.

7. Welche „mittelbaren“ Kosten können neben der Dienstleistungspauschale noch auf teilnehmende Unternehmen zukommen?

Zur Unterstützung der Fachkraft empfiehlt das Projekt den Unternehmen, sich an den Flugkosten zu beteiligen – eine solche Beteiligung ist im Rahmen des Projekts jedoch nicht verpflichtend. Damit die ausländischen Fachkräfte nach der Einreise in Deutschland in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, wird projektteilnehmenden Unternehmen zudem empfohlen, die Fachkräfte mit Beginn der Arbeitsaufnahme in Vollzeit anzustellen. Gleichzeitig verpflichten sich die Unternehmen mit der Unterzeichnung des Dienstleistungsvereinbarung dazu, die Fachkräfte in der Anfangsphase für den Besuch eines B2-Deutschsprachkurses unter Fortzahlung des vollen Arbeitsentgeltes freizustellen, sofern dieser nicht außerhalb der Arbeitszeiten angeboten werden kann. Zu dieser entgeltlichen Freistellung der Fachkraft verpflichten sich die Unternehmen auch im Falle einer ggf. anfallenden Absolvierung von Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen. Die Übernahme von hierdurch entstehenden Kosten kann von den Unternehmen bei der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes beantragt werden; dies obliegt jedoch jeweils der Einzelfallprüfung.

8. Welche Verpflichtungen und rechtlichen Anforderungen müssen Unternehmen erfüllen, die am Projekt teilnehmen wollen?

Unternehmen müssen wie bei inländischen Arbeitnehmer/innen alle Grundsätze des Arbeitsrechts auch bei ausländischen Fachkräften berücksichtigen. Die vorvertragliche Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen, die die BA gesetzlich durchzuführen hat, dient dazu, faire und ortsübliche Bedingungen für die ausländischen Fachkräfte zu gewährleisten. Das Angebot im Projekt richtet sich an IHK-Mitgliedsunternehmen.

9. Welcher Standort ist ausschlaggebend für die Projektteilnahme eines Unternehmens? Gilt der Hauptsitz oder die Niederlassungen?

Aufgrund zuwendungsrechtlicher Vorgaben und der IHK-Beteiligung während der Betriebsintegration nach erfolgreicher Vermittlung einer Fachkraft muss sich die zu besetzende Stelle im teilnehmenden IHK-Bezirk befinden. Dies kann im Hauptsitz oder einer Niederlassung eines Unternehmens sein.

10. Wie lange dauert es schätzungsweise, wenn ein Unternehmen den Bedarf gemeldet hat, bis eine Fachkraft in Deutschland eintrifft und die Stelle besetzt werden kann?

Das lässt sich pauschal nicht sagen. Sofern das Projekt einem Unternehmen passende vermittlungsbereite Bewerber/innen mit B1-Niveau und abgeschlossenen Anerkennungsverfahren vorschlagen kann sollte der Prozess von der Stellenmeldung bis zur Arbeitsaufnahme nur wenige Wochen in Anspruch nehmen: das Unternehmen meldet den Bedarf, das Projekt organisiert Vorstellungsgespräche, es kommt zu einer vertraglichen Einigung und dann stehen Visumantrag und Ausreisevorbereitungen an, bevor die Fachkraft nach insgesamt ca. 1-2 Monaten einreisen kann.

Falls es jedoch keine vermittlungsbereiten Bewerber/innen im Projektpool gibt, die den spezifischen Bedarfen des Unternehmens entsprechen ist ein wesentlich längerer Zeitraum von bis zu 12 bis 14 Monaten möglich, bis die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter in Deutschland anfängt zu arbeiten. Der Grund liegt hier vornehmlich in der Deutschqualifikation bis zum Niveau B1, die bei Personen ohne Vorkenntnisse bis zu einem Jahr dauern kann, sowie in der Zeit bis zur passenden Rekrutierung.

11. Gibt es die Möglichkeit, dass Unternehmen mehrmals mit Bewerbern/innen kommunizieren, bevor sie darüber entscheiden, ob sie die betreffenden Fachkräfte einstellen oder nicht?

Die Unternehmen, welche sich für eine Projektbeteiligung entschieden haben, können beliebig oft mit den Bewerbern/innen Kontakt haben. Über das Projekt finanziert und organisiert werden jedoch nur drei Vorstellungsgespräche pro Bewerber/in.

Qualifikationen Fachkräfte / Berufsankennung

12. Warum haben sich BA und DIHK Service GmbH für die drei Länder Vietnam, Indien und Brasilien entschieden?

Bei der Auswahl der Länder Vietnam, Brasilien und Indien haben verschiedene Faktoren eine Rolle gespielt:

- › Die ausgewählten Länder verfügen über ein grundsätzlich hohes Potenzial an (jungen) Arbeits- und Fachkräften, weisen einen Migrationsdruck auf und zählen zu den Fokussländern im Rahmen der BA-Potenzialanalyse.
- › In den ausgewählten Ländern existiert ein staatliches Bildungssystem, das grundsätzlich die Chance auf Anschlussfähigkeit an das deutsche Berufssystem eröffnet.
- › Alle ausgewählten Standorte in Vietnam, Brasilien und Indien sind zugleich Standorte des Anerkennungsberatungsprojekts ProRecognition (gefördert vom BMBF). Sie verfügen folglich bereits über Beratungsstrukturen und Anerkennungsexpertise vor Ort – eine gute Grundlage für ‚Hand in Hand for International Talents‘. Zwischen ProRecognition und ‚Hand in Hand for International Talents‘ wurde eine enge Zusammenarbeit aufgebaut.

13. In welchen IHK-Berufen rekrutiert das Projekt?

Das Pilotprojekt vermittelt im Zeitraum Ende 2020 bis 2023 ausländische Fachkräfte für zunächst folgende IHK-Berufsgattungen:

- › Berufe in der Bauelektrik, Berufe in der elektrischen Betriebstechnik, Berufe in der Elektrotechnik,
- › Berufe in der Informatik, Berufe in der Informations-, Telekommunikationstechnik, Berufe in der Softwareentwicklung,

› sowie Köche/Köchinnen, Berufe im Hotelservice, Berufe im Gastronomieservice und Berufe in der Systemgastronomie

14. Wie prüfen die AHKs und die Bundesagentur für Arbeit die Eignung der Interessent/innen?

Die Eignung der interessierten Fachkräfte prüft das Projekt in drei Schritten:

1. Die Projektkoordinator/innen an den AHKs prüfen die grundsätzliche fachliche Eignung und die Erfüllung der Anforderungen anhand eines mit der ZAV abgestimmten Kriterienkatalogs.
2. Anschließend nimmt der Kooperationspartner ProRecognition eine Einschätzung der Anerkennungsfähigkeit des Abschlusses vor.
3. Nach positiver Einschätzung führt die ZAV ein weiterführendes Beratungs- bzw. Auswahlgespräch durch (digital).

Haben die Interessent/innen alle drei Stufen erfolgreich durchlaufen, werden sie in den Bewerber/innenpool aufgenommen und beginnen mit dem Deutschkurs und dem Anerkennungsverfahren ihres Berufsabschlusses.

15. Wie genau läuft das „Matching“ zwischen Bewerber/innen und Unternehmen ab?

Das Matching wird von der BA mittels der Fachanwendung VerBIS umgesetzt. Dazu werden die Anforderungen der Stelle mit den Fähigkeiten der Bewerber/innen abgeglichen. Als Ergebnis eines sog. „Suchlaufs“ werden potenzielle Matches angezeigt. Diese Matches werden dann noch einmal händisch durch die Vermittlungsfachkräfte der ZAV und des Arbeitgeber-Service auf ihre Güte geprüft und anschließend an die Unternehmen weitergeleitet.

16. Welchen beruflichen Qualifikationsstand werden die Bewerber/innen haben, bevor sie nach Deutschland kommen?

Der exakte jeweilige Qualifikationsstand wird vorab nicht pauschal absehbar sein, da die fachlichen Qualifikationen aller Bewerber/innen individuell geprüft werden müssen. Durch die hohen Standards im Anerkennungsprozess sowie die Voraussetzung von mindestens zwei Jahren Berufserfahrung im Zielberuf wird sichergestellt, dass die Fachkräfte aus den Drittstaaten die entsprechenden Qualifikationen mitbringen.

17. Wer entscheidet darüber, ob bei Bewerber/innen eine Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzabschluss besteht?

Die Feststellung dieser Gleichwertigkeit liegt bei der IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) in Nürnberg. Sie ist das bundesweite Kompetenzzentrum der IHKs, der die Anerkennung ausländischer Qualifikationen nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz obliegt. Als Ergebnis des Verfahrens stellt sie rechtssichere Bescheide aus, die Auskunft darüber geben, ob der geprüfte ausländische Berufsabschluss voll, teilweise oder nicht gleichwertig gegenüber einem deutschen Referenzberuf. Auf Basis dieses Bescheides können sich Unternehmen in Deutschland ein klares Bild von den bereits vorhandenen praktischen und theoretischen Kenntnissen der Bewerber/innen machen, ebenso wie von den noch fehlenden Fertigkeiten und Erfahrungen.

18. Was ist eine Anpassungsqualifizierung und was bedeutet dies für Unternehmen?

Wird einer Fachkraft mit ausländischem Berufsabschluss eine teilweise Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf bescheinigt, können bestehende Unterschiede mit einer Anpassungsqualifizierung ausgeglichen werden. Diese Anpassungsqualifizierung wird durch die regionale IHK in Abstimmung mit den Unternehmen geplant und organisiert. Gemeinsam wird für die ausländische Fachkraft ein individueller Qualifizierungsplan erstellt und von der IHK FOSA geprüft. Der Qualifizierungsplan muss bereits bei der Beantragung des Visums im Herkunftsland vorliegen. Er definiert, welche theoretischen und praktischen Defizite die Fachkraft noch nachholen muss. Für das Nachholen der theoretischen Elemente unterstützt die IHK den Kontaktaufbau mit externen Bildungsträgern, bei denen die Fachkraft diese Elemente absolvieren kann. Die Unternehmen, die am Projekt teilnehmen, verpflichten sich dazu, die Fachkraft zur Absolvierung von solchen externen Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen entgeltlich freizustellen. Im Anschluss an die Anpassungsqualifizierung kann die Fachkraft mittels eines Folgeantrags die volle Gleichwertigkeit erlangen.

19. Müssen die Unternehmen die Anpassungsqualifizierung der Fachkräfte selbst leisten?

Es ist sinnvoll, dass insbesondere berufspraktische Defizite (Arbeitsstunden) direkt im Unternehmen aufgeholt werden. Inwiefern theoretische Defizite im Unternehmen selbst ausgeglichen werden können oder aber eine Qualifikation durch externe Institutionen erfolgen muss, wird im Qualifizierungsplan festgelegt. Die Umsetzung einer theoretischen Anpassungsqualifizierung geschieht in Absprache zwischen dem Unternehmen und der zuständigen Agentur für Arbeit und der IHK.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

in Kooperation mit



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

