

FAQ für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis

1. Projektrahmen	1
Wer ist an der Umsetzung des Projekts beteiligt?	1
Welche Ziele werden mit dem Projekt verfolgt?	1
Warum sind Kolumbien und Usbekistan Partnerländer des Projekts?	1
Wie wurden die Fokusberufe ausgewählt?	2
2. Vorteile für die Arbeitgeber	2
Welche Vorteile habe ich als Arbeitgeber, wenn ich mich an dem Projekt beteilige?	2
3. Voraussetzungen an den Betrieb	2
Welche Voraussetzungen muss mein Betrieb erfüllen, damit ich Dach- und Arbeitskräfte über das Projekt rekrutieren kann?	2
4. Profil und Qualifikationen der Fachkräfte	3
Welche Voraussetzungen erfüllen die Teilnehmende?	3
Welche beruflichen Qualifikationen bringen die Fachkräfte aus Usbekistan und Kolumbien mit? ...	3
Über welche Sprachkenntnisse verfügen die Fachkräfte?	3
5. Vermittlungsansätze und Matching	3
Welche Wege der Fachkräfteeinwanderung gibt es im Projekt?	3
Warum werden die Personen, mal als Fachkräfte, mal als qualifizierte Arbeitskräfte bezeichnet? ..	4
Wie werden die Fachkräfte aus Kolumbien und Usbekistan vermittelt?	4
6. Einstellungszusage, Arbeitsvertrag und Gehalt	5
Was passiert, nachdem ich mich für einen Teilnehmende entschieden habe und diese das Arbeitsplatzangebot annimmt?	5
Wann wird der Arbeitsvertrag unterzeichnet?	5
Welches Gehalt muss ich meinen neuen Mitarbeitenden zahlen?	5
7. Anerkennungsverfahren	6
Was ist ein Anerkennungsverfahren?	6
Welche Aufgaben übernehmen Sie als Arbeitgeber im Anerkennungsverfahren?	6
Welche Kosten für das Anerkennungsverfahren werden vom Projekt getragen?	7
8. Vorbereitung der Einreise nach Deutschland	7

Welche Vorbereitungen sollten Sie als Arbeitgeber im Vorfeld der Einreise des neuen Mitarbeitenden bereits treffen?	7
Wer unterstützt die Fach- und Arbeitskräfte bei der Wohnungssuche?	7
Verfügen die Fach- und Arbeitskräfte über einen Führerschein?	7
Wann und wie kommt der neue Mitarbeiter in Deutschland an?	8
Welche Vorkehrungen können Sie im Betrieb bereits in der Zeit der sprachlichen und interkulturellen Vorbereitung der Fachkraft treffen, um die betriebliche Integration zu erleichtern?	8
9. Einreise nach Deutschland und Integration in den Betrieb	8
Wie viel Zeit liegt zwischen dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch und der Ankunft der Fachkraft in Deutschland?	8
Wie werden die Teilnehmende nach ihrer Ankunft in Deutschland begleitet?	9
Welche Regelungen gelten für den Familiennachzug?	9
10. Vereinbarung und Projektkostenbeitrag	9
Weshalb schließen Sie im Rahmen des Projekts eine Beteiligungs- und Fördervereinbarung mit der sequa gGmbH ab und was wird dort geregelt?	9
Wann ist der Kostenbeitrag zu zahlen?	10
Wie hoch sind die Kosten für die Projektteilnahme?	10
Wie setzt sich der Betrag zusammen?	10
Was geschieht, wenn die Fachkraft aus dem Projekt ausscheidet?	10
Welche finanziellen Verpflichtungen haben die Fach- und Arbeitskräfte aus Kolumbien und Usbekistan?	10
11. Beteiligte Handwerksorganisationen und Ansprechpersonen	10
Welche Handwerksorganisationen sind an dem Pilotprojekt beteiligt?	10
An wen kann ich mich wenden, wenn ich Fragen zu dem Projekt habe oder mich beteiligen möchte?	11

1. Projektrahmen

Wer ist an der Umsetzung des Projekts beteiligt?

- Das Pilotprojekt wird vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Bundesagentur für Arbeit (BA), gemeinsam mit der sequa gGmbH und verschiedenen Organisationen des Handwerks, durchgeführt. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE).

Welche Ziele werden mit dem Projekt verfolgt?

- Mit dem Projekt sollen die neuen Möglichkeiten der Zuwanderung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte ins Handwerk erprobt werden. Qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen mit mehrjähriger Berufserfahrung und dem Wunsch, langfristig in Deutschland zu leben und zu arbeiten, werden an deutsche Handwerksunternehmen vermittelt. Hierfür arbeiten wir eng mit den Arbeitsverwaltungen in Kolumbien und Usbekistan zusammen.

Auf qualitativer Ebene verfolgt das Projekt das Ziel, das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz systematisch für das Handwerk zu erproben und Erfolgsfaktoren sowie Herausforderungen aus Sicht der Betriebe und der Fach- und Arbeitskräfte zu identifizieren.

Neben der Gewinnung von Fach- und qualifizierten Arbeitskräften für das Handwerk ist daher ebenfalls vorgesehen, Kooperationsstrukturen und Prozessabläufe spezifisch für das Handwerk in den zwei Partnerländern aufzubauen. Konkret bedeutet dies, dass die BA mit der usbekischen und der kolumbianischen Arbeitsverwaltung projektbezogene Kooperationsabkommen eingeht und auf strategischer und operativer Ebene eine Zusammenarbeit etabliert. Als Ergebnis wird angestrebt, dass die im Projekt aufgebauten Strukturen und Prozesse auch nach Ende des Projekts weiter für die Gewinnung von Fach- und qualifizierten Arbeitskräften fürs Handwerk genutzt und skaliert werden können.

Warum sind Kolumbien und Usbekistan Partnerländer des Projekts?

- Kolumbien und Usbekistan zeichnen sich durch ein hohes Fachkräftepotential für das Handwerk aus. Zudem gilt Deutschland in beiden Ländern als attraktives Zielland für Arbeitsmigration. Auch auf politischer Ebene bestehen enge und gute Beziehungen zu Deutschland. Die Zusammenarbeit mit Kolumbien basiert auf einer langjährigen Vermittlungsabsprache zwischen der BA und der kolumbianischen Arbeitsverwaltung. Diese wurde 2024 um weitere, für das Handwerk relevante Berufsabschlüsse erweitert und die Zusammenarbeit zwischen beiden Ländern damit intensiviert. Zwischen Deutschland und Usbekistan wurde im September 2024 ein Migrationsabkommen unterzeichnet, dass unter anderem vorsieht, den Zuzug von usbekischen Fach- und qualifizierten Arbeitskräften nach Deutschland zu erleichtern. Die usbekische Regierung hat ein hohes Interesse an legalen und sicheren Wegen der Erwerbsmigration für seine junge Bevölkerung in den deutschen

Arbeitsmarkt. Junge Menschen dort sind an guter und qualifizierter Ausbildung und Arbeit gerade auch in Deutschland interessiert.

Wie wurden die Fokusberufe ausgewählt?

- Im Fokus des Pilotprojekts stehen klimarelevante Gewerke als Beitrag zum langfristigen Erfolg der Energiewende und des Klimaschutzes in Deutschland. Hierzu gehören unter anderem Berufe des Bauhaupt-, des Ausbaugewerbes sowie verschiedene Handwerke für den gewerblichen Bedarf. Als Grundlage hierfür wird zum einen die Übersicht des ZDH über die [klimarelevanten Gewerke](#), sowie die Branchenstrategie der BA herangezogen. Im Vorfeld jedes Rekrutierungszyklus wurde gemeinsam mit den Arbeitsverwaltungen in Kolumbien und Usbekistan festgelegt, welche spezifischen Berufe in dem jeweiligen Zyklus berücksichtigt werden. Die jeweilige Auswahl wurde zu Beginn jeder Phase der Arbeitgeberansprache in Deutschland bekannt gegeben.

2. Vorteile für die Arbeitgeber

Welche Vorteile habe ich als Arbeitgeber, wenn ich mich an dem Projekt beteilige?

- Über das Projekt erhalten Sie als Betrieb Kontakt zu qualifizierten und vorausgewählten Fach- und Arbeitskräften aus Kolumbien und Usbekistan. Während des gesamten Prozesses werden sowohl Sie als Betrieb als auch die qualifizierten Teilnehmende individuell begleitet, beraten und unterstützt. Diese absolvieren bzw. haben in ihrem Herkunftsland einen Sprachkurs bis zum B1-Niveau durchlaufen und werden bzw. wurden zudem interkulturell auf das Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereitet.. Unterstützung erfolgt bzw. erfolgte zudem beim Visumprozess sowie bei der Einreise nach Deutschland. Je nach Zuwanderungsweg wird ggf. die Berufsanerkennung initiiert und begleitet sowie ein Weiterbildungsplan für die Anpassungsqualifizierungen in Deutschland zur Verfügung gestellt. Ihre persönliche Ansprechperson bei der zuständigen Handwerksorganisation wird Sie und Ihren neuen Mitarbeitenden auch nach Ankunft in Deutschland weiter begleiten und Sie bei der betrieblichen und sozialen Integration unterstützen.

3. Voraussetzungen an den Betrieb

Welche Voraussetzungen muss mein Betrieb erfüllen, damit ich Dach- und Arbeitskräfte über das Projekt rekrutieren kann?

- Das Projekt „Future International Talents for German Climate Businesses“ unterstützt insbesondere kleine und mittelständische Handwerksbetriebe bei der Gewinnung von Fach- und qualifizierten Arbeitskräften aus Kolumbien und Usbekistan. Große Unternehmen können selbstverständlich ebenfalls ihr Interesse bekunden. Voraussetzung für die Teilnahme ist, dass Ihr Betrieb in der Handwerksrolle eingetragen ist.

4. Profil und Qualifikationen der Fachkräfte

Welche Voraussetzungen erfüllen die Teilnehmende?

- Die Fach- und Arbeitskräfte, die am Projekt teilnehmen, um künftig in Deutschland zu leben und im Handwerk zu arbeiten, erfüllen folgende Voraussetzungen:



Welche beruflichen Qualifikationen bringen die Fachkräfte aus Usbekistan und Kolumbien mit?

- Für die Projektteilnahme mussten die Teilnehmende einen mindestens zweijährigen, im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss vorweisen. Darüber hinaus war der Nachweis über mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in den deutschen, gesuchten Handwerksberufen erforderlich. Bei allen Personen, die mit einem Visum zum Zweck der Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen (Weg 1 im Projekt) nach Deutschland einreisen werden bzw. eingereist sind, muss der ausländische Berufsabschluss einen inhaltlichen Bezug zum deutschen Referenzberuf aufweisen.

Für Personen, mit einem Visum über die sogenannte Erfahrungssäule (Weg 2 im Projekt), ist ein beliebiger, mindestens zweijähriger, im Herkunftsland staatlich anerkannter Berufsabschluss ausreichend. Der Fokus beim Weg über die berufspraktische Erfahrung liegt auf der mehrjährigen, einschlägigen Berufserfahrung. Vorausgesetzt werden mindestens fünf Jahre einschlägige Berufserfahrung in den letzten sieben Jahren. Für Personen, die über den Weg 2 rekrutiert wurden, wurden Arbeitsproben im Herkunftsland durch das Projekt durchgeführt.. Auf diese Weise konnte die fachliche Eignung der Bewerber geprüft werden. Nur Personen, deren Arbeitsprobe positiv bewertet wird, können am Projekt teilnehmen.

Über welche Sprachkenntnisse verfügen die Fachkräfte?

- Die Kandidaten besuchen einen Deutschkurs bis zum [Sprachniveau B1](#).

5. Vermittlungsansätze und Matching

Welche Wege der Fachkräfteeinwanderung gibt es im Projekt?

- Das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist im November 2023 sukzessive in Kraft getreten. Mit dem Pilotprojekt werden die Aufenthaltstitel einem Praxischeck für das Handwerk unterzogen. Zwei zentrale rechtliche Wege der Einwanderung von Fach- und qualifizierten Arbeitskräften werden erprobt.

Weg 1: Zum einen wird der Aufenthaltstitel zum Zweck der Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation erprobt. Die Personen arbeiten ab dem Zeitpunkt ihrer Einreise bereits im Betrieb und absolvieren zeitgleich eine sogenannte Anpassungsqualifizierung (APQ). Denn aufgrund der Unterschiede zwischen den Berufsbildungssystemen in Deutschland und den Herkunftsländern, werden ausländische Berufsqualifikationen zunächst häufig mit einer teilweisen Gleichwertigkeit zum deutschen Referenzberuf bewertet. Die volle Gleichwertigkeit kann nach erfolgreichem Abschluss der APQ durch die zuständige Handwerkskammer ausgestellt werden. Die Dauer der APQ variiert je nach Vorkenntnissen und Berufsqualifikation. Nach erfolgreichem Abschluss der APQ setzen die Personen ihre Beschäftigung im Betrieb als Fachkräfte fort.

Weg 2: Zum anderen wird der Aufenthaltstitel erprobt, der es Personen mit ausgeprägten berufspraktischen Erfahrungen erlaubt, einzureisen und unmittelbar als qualifizierte Arbeitskraft eingestellt zu werden. Hierbei handelt es sich um eine gänzlich neue Regelung.

Warum werden die Personen, mal als Fachkräfte, mal als qualifizierte Arbeitskräfte bezeichnet?

- Eine Person, die im Rahmen des Projekts über **Weg 1** rekrutiert wurde und somit einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation erhalten hat bzw. wird, wird als **Fachkraft** bezeichnet. Sobald die Person die Anpassungsqualifizierung erfolgreich durchlaufen hat, ist ihr in Usbekistan oder Kolumbien erworbener Berufsabschluss voll anerkannt und damit gleichwertig zu dem jeweiligen deutschen Berufsabschluss.

Eine Person, die über **Weg 2** rekrutiert wurde, erhält aufgrund ihrer ausgeprägten berufspraktischen Erfahrungen einen Aufenthaltstitel und kann ohne weitere Voraussetzungen eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Eine Anerkennung der beruflichen Qualifikationen ist für diesen Aufenthaltstitel nicht erforderlich. Es wird in diesem Zusammenhang daher von **qualifizierten Arbeitskräften** gesprochen. Wenn gewünscht, kann nach der Einreise oder zu einem späteren Zeitpunkt ein Anerkennungsverfahren angestoßen werden, um die Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses zu einem deutschen Referenzberuf festzustellen. Im Rahmen des Projekts werden die Kosten für das Anerkennungsverfahren allerdings nur für Teilnehmende getragen, die über den Weg der Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation rekrutiert werden.

Wie werden die Fachkräfte aus Kolumbien und Usbekistan vermittelt?

- Für den ersten Rekrutierungszyklus in Kolumbien handelt es sich um eine **Direktvermittlung**. Folglich können nur Personen ins Projekt aufgenommen werden, für die bereits vor Antritt des Sprachkurses die Einstellungszusage eines Betriebs vorliegt. Hintergrund ist eine zwischen der kolumbianischen und der deutschen Arbeitsverwaltung bestehende Vermittlungsabsprache. Dieser Prozess ist ein ausdrücklicher Wunsch des Partnerlandes Kolumbien. Für den zweiten Zyklus konnte erstmalig die **Poolvermittlung** umgesetzt werden: Das heißt, es wurden auch ausgewählte Fachkräfte in das Projekt aufgenommen, die direkt mit einem Sprachkurs im Herkunftsland beginnen, ohne bereits eine Einstellungszusage vorweisen zu können. Die Vermittlung startet, sobald die Teilnehmende das Sprachniveau A2 erreicht haben.

In Usbekistan ist es hingegen möglich, die sogenannte **Poolvermittlung** anzuwenden. Die Vermittlung der Teilnehmende in Ihren Betrieb erfolgt somit erst nach erfolgreichem Abschluss des Sprachniveaus A2. So kann in Ihrem Interesse die Zeitspanne zwischen Vermittlung und Aus-reise der ausländischen Fach- bzw. qualifizierten Arbeitskraft kürzer gehalten werden.

6. Einstellungszusage, Arbeitsvertrag und Gehalt

Was passiert, nachdem ich mich für einen Teilnehmende entschieden habe und diese das Arbeitsplatzangebot annimmt?

- Im Rahmen des Projektes soll in **Kolumbien** die Direktvermittlung erprobt werden. Hierfür ist es erforderlich, dass bereits nach dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch von Ihnen und dem Teilnehmende eine Einstellungsvereinbarung unterzeichnet wird. Die Vereinbarung dokumentiert erste verbindliche Absprachen. Diese Vereinbarungen werden zu einem späteren Zeitpunkt in den Arbeitsvertrag aufgenommen, der mit dem Erreichen des Sprachniveaus A2 geschlossen wird. Die Einstellungsvereinbarung dient auch dazu, dass alle am Projekt beteiligten Partner eine Grundlage für die Begleitung und Betreuung von Ihnen und Ihrem künftigen Mitarbeiter haben. Denn erst nach erfolgter Unterzeichnung der Einstellungszusage kann der kolumbianische Kandidat den Sprachkurs antreten. Für die sprachliche Vorbereitung bis zum Niveau B1 wird mit mindestens 10 Monaten gerechnet. Anschließend bereitet die Person ihre Einreise nach Deutschland vor und nimmt wenige Wochen nach Abschluss des Sprachkurses Ihre Beschäftigung in Ihrem Betrieb auf.

In **Usbekistan** erfolgt die Vermittlung über einen Poolansatz. Bewerbungsgespräche finden erst gegen Ende des Sprachkurses statt (erreichtes A2-Niveau). Im Anschluss an das Bewerbungsgespräch erfolgt die Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages. Die Unterzeichnung einer Einstellungszusage ist daher nicht erforderlich. Nachdem die Person die letzte Prüfung der sprachlichen Vorbereitung erfolgreich abgelegt hat (Sprachprüfung Niveau B1), erfolgt die Einreise nach Deutschland und sie nimmt die Beschäftigung in Ihrem Betrieb auf.

Wann wird der Arbeitsvertrag unterzeichnet?

- Der Arbeitsvertrag zwischen Ihnen und der über das Projekt vermittelten Teilnehmende aus Kolumbien bzw. Usbekistan ist mit erfolgreichem Erreichen des Sprachniveau A2 zu unterzeichnen.

Welches Gehalt muss ich meinen neuen Mitarbeitenden zahlen?

- Ihr neuer Mitarbeiter aus Usbekistan oder Kolumbien sollte zu den einschlägigen, tarifvertraglichen bzw. ortsüblichen Konditionen vergleichbar mit denen inländischer Fach- bzw. qualifizierter Arbeitskräfte eingestellt werden.

Weg 1: Personen, die im Rahmen des Anerkennungsverfahrens rekrutiert wurden, werden mit hoher Wahrscheinlichkeit während der Arbeit in Ihrem Betrieb zunächst an

Anpassungsqualifizierungen teilnehmen, um die volle Anerkennung ihres Berufsabschlusses zu einem deutschen Referenzberuf zu erhalten (siehe hierzu auch den Abschnitt „Anerkennungsverfahren“). Personen, die über Weg 1 rekrutiert wurden, kann bis zum Erhalt der vollen Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen ein Gehalt gezahlt werden, das sich an Lohn- bzw. Entgeltgruppen für Personen orientiert, die einschlägige Berufserfahrung aber ggf. fachlich be-grenzte Kenntnisse vorweisen. Dies ist individuell zu prüfen und zu entscheiden. Wichtig ist jedoch, dass die Beschäftigung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen erfolgt als die Beschäftigung vergleichbarer Inländer. Dies wird auch im Rahmen der Arbeitsmarktzulassung durch die BA geprüft. Nach erfolgreichem Abschluss der Anpassungsqualifizierung (oder bei unmittelbarer voller Gleichwertigkeit) sollte die Person ein Gehalt auf Fachkraftniveau erhalten, z. B. Lohn- bzw. Entgeltgruppen für Gesellen, Facharbeiter, etc.

Weg 2: Personen mit ausgeprägten berufspraktischen Erfahrungen und einer ggf. fachfremden zweijährigen Ausbildung können über den Weg der berufspraktischen Erfahrung als qualifizierte Arbeitskraft zum Arbeiten und Leben nach Deutschland einreisen. Hierbei handelt es sich um eine gänzlich neue gesetzliche Regelung, die im Projekt erstmals genutzt wird. Das Gesetz sieht vor, dass die Person ein Bruttojahresgehalt von derzeit mindestens 45.630 Euro (im Jahr 2026) erhält. Sollten Sie tarifgebunden sein und die Person nach Tarifvertrag entlohnen, können Sie von dieser Mindestgehaltsschwelle nach unten abweichen.

7. Anerkennungsverfahren

Was ist ein Anerkennungsverfahren?

- In einem Anerkennungsverfahren wird geprüft, inwieweit ein im Ausland erworbener Berufsabschluss rechtlich gleichwertig ist zu einer deutschen Berufsqualifikation in einem jeweiligem Referenzberuf. Die zuständige Stelle in Deutschland, z.B. eine Handwerkskammer, prüft dies anhand bestimmter Dokumente und teilt das Ergebnis in einem Bescheid mit. Dieses Verfahren ist mit Kosten verbunden, die vom Projekt getragen werden. Wird eine „teilweise Anerkennung“ ausgestellt, besteht die Möglichkeit, die volle Anerkennung nach Abschluss einer sogenannten Anpassungsqualifizierung zu erhalten. In der Anpassungsqualifizierung werden die festgestellten wesentlichen Unterschiede zum deutschen Referenzberuf kompensiert. Dies erfolgt im Handwerk in einer Kombination aus betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen.

Welche Aufgaben übernehmen Sie als Arbeitgeber im Anerkennungsverfahren?

- Für die Organisation und Durchführung der betrieblichen Maßnahmen sind Sie als Arbeitgeber verantwortlich. Die zuständige Stelle, z. B. Handwerkskammer, entwickelt einen Weiterbildungsplan, der Ihnen dabei hilft, die Anpassungsqualifizierungen inhaltlich auszugestalten. Darüber hinaus ist die Durchführung der zeitlichen Abfolge abhängig von betrieblichen Aufträgen und dem Lernfortschritt der Person.

Für die überbetrieblichen Maßnahmen müssen Sie die Personen freistellen. Die Organisation der überbetrieblichen Maßnahmen erfolgt durch den zuständigen Fachkräfteeinwanderungsberatenden.

Welche Kosten für das Anerkennungsverfahren werden vom Projekt getragen?

- Die Kosten für die Kurse der überbetrieblichen Anpassungsqualifizierungen werden vom Projekt getragen. Ebenso die Reise- und ggf. Übernachtungskosten, sofern das Bildungszentrum, an dem die überbetrieblichen Unterweisungen stattfinden, zu weit vom Wohnort entfernt sind.

8. Vorbereitung der Einreise nach Deutschland

Welche Vorbereitungen sollten Sie als Arbeitgeber im Vorfeld der Einreise des neuen Mitarbeitenden bereits treffen?

- Nach dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch und einer entsprechenden Arbeitsplatzzusage ist es empfehlenswert, bereits bis zur Einreise regelmäßig mit der ausgewählten Kandidatin bzw. dem ausgewählten Kandidaten in Kontakt zu bleiben. Dies dient dem besseren Kennenlernen, stärkt den direkten Austausch und ermöglicht es, Absprachen unmittelbar zu treffen. Zudem haben Sie die Möglichkeit, den Lernfortschritt Ihres neuen Mitarbeitenden mitzuverfolgen. Der Fachkräfteeinwanderungsberatende kann Sie hierbei aktiv unterstützen, z. B. mit Blick auf die Terminfindung von Onlinetreffen oder der Beratung, welche technischen Anwendungen hierfür nützlich sind.

Wer unterstützt die Fach- und Arbeitskräfte bei der Wohnungssuche?

- Für Ihren neuen Mitarbeiter ist es schwierig aus dem Ausland eine geeignete Wohnung in der deutschen Zielregion zu finden. Daher sind Sie als Arbeitgeber sowie der Fachkräfte-einwanderungs-berater gefragt, die Person bei der Suche einer geeigneten Unterkunft zu unterstützen.

Verfügen die Fach- und Arbeitskräfte über einen Führerschein?

- Die Kandidaten werden nicht mit einem Auto nach Deutschland einreisen. Im Hinblick auf die Mobilität sowohl im beruflichen als auch privaten Kontext muss nach individuellen Lösungen gesucht werden. Ob die Person über einen Führerschein verfügt, kann im Bewerbungsgespräch erfragt werden. Außerdem haben die Teilnehmenden in ihren Bewerber-Portfolios angegeben, ob ein Führerschein vorliegt. Generell müssen ausländische Führerscheine aus Drittstaaten umgeschrieben werden. Nach Ablauf von sechs Monaten erlischt die ausländische Fahrerlaubnis, danach wird diese nicht mehr anerkannt und muss bei der zuständigen Fahrerlaubnisbehörde des Wohnorts gegen Gebühr in eine deutsche Fahrerlaubnis umgeschrieben werden.

Die Voraussetzungen für den Erwerb der deutschen Fahrerlaubnis hängen davon ab, in welchem Land der Führerschein erworben wurde. Leider besteht mit Usbekistan und

Kolumbien kein Anerkennungsabkommen. Daher müssen grundsätzlich die theoretische und praktische Prüfung (ohne Ausbildung) absolviert werden. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Wann und wie kommt der neue Mitarbeiter in Deutschland an?

- Die Anreise erfolgt nach individueller Vereinbarung. Für die Einreise der Fach- bzw. qualifizierten Arbeitskraft werden die Reisekosten zum Arbeitsort in Deutschland vom Projekt erstattet. Eine Abholung am Ankunftsort, z.B. am Flughafen, durch Sie und ggf. durch die Fachkräfteeinwanderungsberater wird empfohlen, um die Person willkommen zu heißen und das Ankommen zu erleichtern.

Welche Vorkehrungen können Sie im Betrieb bereits in der Zeit der sprachlichen und interkulturellen Vorbereitung der Fachkraft treffen, um die betriebliche Integration zu erleichtern?

- Mit der Einstellung einer ausländischen Fach- bzw. qualifizierten Arbeitskraft entsteht ein vielfältiges Team, in dem Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen zusammenarbeiten. Dieses zu führen und den Mitarbeitenden ein attraktives sowie produktives Arbeitsumfeld zu bieten kann durchaus herausfordernd sein. Daher ist es essenziell, dass Sie die Mitarbeitenden Ihres Betriebs bereits im Vorfeld sensibilisieren und die Einarbeitungsphase der ausländischen Fach- bzw. Arbeitskraft gut vorbereitet. Informationen zur Integration von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland finden Sie auch auf der Arbeitgeberseite des Portals der Bundesregierung für Fachkräfte auf dem Ausland: www.make-it-in-germany.de. Dort steht auch eine [Willkommensmappe](#), z.B. auf Spanisch zur Verfügung, die Sie ausfüllen und der Fachkraft übermitteln können. #

9. Einreise nach Deutschland und Integration in den Betrieb

Wie viel Zeit liegt zwischen dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch und der Ankunft der Fachkraft in Deutschland?

- Genaue Angaben zur Zeitspanne können nicht gemacht werden. Es gibt jedoch bestimmte Zeitrahmen und Meilensteine im Projekt, nach denen sich der Arbeitgeber richten kann. Berücksichtigt werden muss hierbei, dass im Projekt unterschiedliche Vermittlungsansätze genutzt werden (Direkt- und Poolvermittlung) und beim Spracherwerb mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen und Lernfortschritten jedes einzelnen Teilnehmenden zu rechnen ist.

Im Fall der Poolvermittlung findet das Bewerbungsgespräch mit dem Kandidaten erst in einer fortgeschrittenen Stufe des Spracherwerbs (nach dem Erreichen des Niveaus A2) statt. In Abhängigkeit des weiteren Lernerfolgs sowie der Dauer des Visaverfahrens ist von einem Zeitraum von ca. sechs Monaten bis zur Ankunft in Deutschland auszugehen.

Bei der Direktvermittlung finden die Auswahlgespräche bereits zu Beginn eines Rekrutierungszyklus statt. Nur Personen, die eine Arbeitsplatzzusage erhalten haben, werden in das Projekt aufgenommen und beginnen nach erfolgreicher Vermittlung einen ca.

neunmonatigen Sprachkurs. Zwischen dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch und der Ankunft in Deutschland ist daher unter Berücksichtigung weiterer Aspekte (z. B. Wiederholung einer Sprachprüfung, Visaverfahren) mit ca. zwölf Monaten zu rechnen. Angaben zur Zeitspanne können nicht gemacht werden. Es gibt jedoch bestimmte Zeitrahmen und Meilensteine im Projekt, nach denen sich der Arbeitgeber richten kann. Berücksichtigt werden muss hierbei, dass für Usbekistan und Kolumbien unterschiedliche Vermittlungsansätze genutzt werden (Direkt- und Poolvermittlung) und beim Spracherwerb mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen und Lernfortschritten jedes einzelnen Teilnehmers zu rechnen ist.

Wie werden die Teilnehmende nach ihrer Ankunft in Deutschland begleitet?

- Die betriebliche Integrationsbegleitung fällt in die Verantwortung der Arbeitgeber. Sie können einiges dafür tun, dass Ihre neue Fachkraft möglichst schnell ein gutes Teammitglied wird. Eine vom Betrieb ausgestellte [Willkommensmappe](#) für die Fachkraft kann insbesondere in den ersten Wochen hilfreich sein, damit sich die Person im Betrieb und auch in der neuen Umgebung in Deutschland zurechtfindet. Während des gesamten Projektzeitraums werden Sie und die Fachkraft bei der Integration vor Ort durch den Fachkräfteeinwanderungsberater unterstützt. So etwa bei der Koordinierung und Begleitung von weiterführenden Sprachkursen (z.B. [Sprachkurse des BAMF](#) oder des [Goethe-Instituts](#) im Rahmen des Übergangsmanagements), bei der Durchführung der Anpassungsqualifizierungen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens oder bei anderen, individuellen Anliegen.

Welche Regelungen gelten für den Familiennachzug?

- Die Beantragung des Familiennachzugs ist für die eingereisten Fach- und qualifizierten Arbeitskräfte grundsätzlich möglich. Voraussetzung ist eine Aufenthaltserlaubnis der einreisewilligen Familienmitglieder. Die Antragsstellung erfolgt in der Regel bei der deutschen Auslandsvertretung in Kolumbien oder Usbekistan durch die Angehörigen selbst. Vor dem Familiennachzug müssen eine Reihe von aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen geprüft werden, so dass eine individuelle frühzeitige Beratung bei der zuständigen Ausländerbehörde anzuraten ist.

10. Vereinbarung und Projektkostenbeitrag

Weshalb schließen Sie im Rahmen des Projekts eine Beteiligungs- und Fördervereinbarung mit der sequa gGmbH ab und was wird dort geregelt?

- Das Projekt bietet interessierten Betrieben keine Dienstleistung, sondern eine Projektbeteiligung an. Daher handelt es sich um eine Beteiligungs- und Fördervereinbarung. Sie regelt die Verpflichtungen zwischen dem Projekt (vertreten durch sequa) und Ihnen als Arbeitgeber. Wesentliche Inhalte beziehen sich auf den Rekrutierungsprozess, auf den von den Betrieben zu leistenden finanziellen Projektbeitrag sowie auf die Haftungsfragen.

Wann ist der Kostenbeitrag zu zahlen?

- Der Projektkostenbeitrag ist in zwei Anteilen gleicher Höhe zahlbar. Die erste Hälfte des Beitrags ist zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags zwischen Arbeitgeber und der über das Projekt vermittelten Fach- bzw. qualifizierten Arbeitskraft zu leisten. Die zweite Hälfte ist zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme in Deutschland zu zahlen.

Wie hoch sind die Kosten für die Projektteilnahme?

- Die Arbeitgeber beteiligen Sie sich anteilig an den Projektkosten. Für die Rekrutierung einer Fachkraft bzw. einer qualifizierten Arbeitskraft beläuft sich der Beitrag auf 4.000 €. Für die Rekrutierung von mindestens zwei Fach- bzw. Arbeitskräften, unabhängig von deren Rekrutierungszyklus und Herkunftsland, liegt der Betrag bei insgesamt 6.000 €. Für jede weitere Fach- bzw. Arbeitskräften erhöht sich der Beitrag um jeweils 2.000 €. Der Projektkostenbeitrag ist von der Umsatzsteuer befreit.

Wie setzt sich der Betrag zusammen?

- Durch die öffentliche Förderung des Projektes wird der Großteil der Kosten für Rekrutierung, Anerkennung, Arbeitsmarktzulassung, sprachlichen und fachlichen Qualifizierung sowie zur Einreise und Integration der Fach- und qualifizierten Arbeitskräfte abgedeckt. Der Beitrag des Arbeitgebers dient der anteiligen Finanzierung an den Gesamtkosten.

Was geschieht, wenn die Fachkraft aus dem Projekt ausscheidet?

- Kommt ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Betrieb und einer von „FIT for German Climate Businesses“ vermittelten Kandidaten ohne Verschulden des Betriebs nicht zustande bzw. wird die Arbeitsstelle nicht angetreten, so entfällt die Beitragspflicht des Betriebs. Bereits gezahlte Kostenbeiträge werden zurückerstattet. Hat die Person die Arbeit im Unternehmen aufgenommen und wird das eingegangene Beschäftigungsverhältnis erst in der Folge gelöst, besteht kein Anspruch auf Rückerstattung des finanziellen Beitrags des Betriebs.

Welche finanziellen Verpflichtungen haben die Fach- und Arbeitskräfte aus Kolumbien und Usbekistan?

- Das Projekt ist den IRIS-Standards für faire Migration der Internationale Organisation für Migration (IOM) verpflichtet. Gemäß der IRIS-Standards ist das „Employer pays“-Prinzip anzuwenden und von Vermittlungsgebühren für die Fach- und qualifizierten Arbeitskräfte abzusehen.

11. Beteiligte Handwerksorganisationen und Ansprechpersonen

Welche Handwerksorganisationen sind an dem Pilotprojekt beteiligt?

- An der Umsetzung des Projekts sind insgesamt neun Handwerksorganisationen beteiligt, davon acht Handwerkskammern und ein Landesfachverband:

1. Handwerkskammer Cottbus
2. Handwerkskammer Erfurt
3. Handwerkskammer Freiburg
4. Handwerkskammer Koblenz
5. Handwerkskammer Münster
6. Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz
7. Handwerkskammer Potsdam
8. Handwerkskammer Region Stuttgart
9. Bauverbände NRW e.V.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich Fragen zu dem Projekt habe oder mich beteiligen möchte?

- Die beteiligten Handwerkorganisation spielen eine zentrale Rolle in der Umsetzung des Projektes. Die bei den Handwerksorganisationen angesiedelten Fachkräfteeinwanderungsberater stehen Ihnen als Ansprechperson während der gesamten Projektlaufzeit zur Verfügung. Dies umfasst sowohl Beratungsgespräche, wenn Sie sich für das Projekt interessieren, als auch die kontinuierliche Begleitung von Ihnen und Ihrem neuen Mitarbeiter während der Rekrutierung, der Vorbereitung im Herkunftsland sowie nach der Ankunft in Deutschland. Bei Interesse an dem Projekt und einem Beratungsgespräch, kontaktieren Sie bitte direkt die am Projekt beteiligte Handwerksorganisation in ihrer Region. Sie werden dann mit der Fachkräfteeinwanderungsberatung der Handwerksorganisation in Verbindung gesetzt. Interessierte Handwerksbetriebe außerhalb der Pilotregionen können sich direkt an den ZDH wenden.