



Netzwerk

Brandenburg

**Eine Infobroschüre für Arbeitgeber/innen
und Personalverantwortliche in kleinen und
mittelständischen Unternehmen**

**Fachkräftesicherung durch
internationale Arbeitnehmer/innen
in meinem Betrieb - Wie geht das?**

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

bbw Bildungswerk
der Wirtschaft in
Berlin und Brandenburg



bbw
bbw Bildungszentrum
Ostbrandenburg GmbH

Herausgeber:

IQ Netzwerk Brandenburg

IQ für Arbeitgeber – Beratungsstelle

bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH

Potsdamer Straße 1 – 2, 15234 Frankfurt (Oder)

www.brandenburg.netzwerk-iq.de

www.netzwerk-iq.de

Redaktion:

Eckhard Philipp,

bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH

Layout:

Jana Schütze,

bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH

Druck:

flyeralarm.de

Dezember 2014 - 2. Auflage -

Gender-Erklärung:

Zugunsten der Klarheit und besseren Lesbarkeit - und nicht aus diskriminierenden Gründen - wird in der Broschüre gelegentlich auf die weibliche Form verzichtet und verallgemeinernd die männliche Form verwendet. Angesprochen sind selbstverständlich sowohl männliche als auch weibliche Personen.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird finanziert durch:



Vorwort

Stellen Sie sich folgende Ausgangssituation vor: Sie schreiben zwei Stellen für die Besetzung mit Fachkräften aus.

Das Ergebnis:

1. Sie haben alle Möglichkeiten der Rekrutierung ausgeschöpft. Ihre zu besetzende Stelle haben Sie der Arbeitsagentur vor Ort gemeldet. Keine geeignete Fachkraft wurde gefunden.
2. Ihre (Online-) Rekrutierungsmaßnahme trägt Früchte:

Zwei Bewerber/innen sind für die ausgeschriebenen Stellen geeignet.

Ein/e Bewerber/in kommt aus dem EU/EWR Gebiet
und
Ein/e Bewerber/in ist Drittstaatsangehörige/r

Was müssen Sie als Arbeitgeber/in beachten, um die ausgeschriebenen Stellen mit den Bewerbern besetzen zu können?

Die Antwort auf diese Frage wollen wir Ihnen mit unserer kleinen Broschüre geben. Sie bekommen ein Instrument in die Hand, das ihnen den Blick weitet und die Möglichkeiten aufzeigt, wie Sie internationale Fachkräfte erschließen können. Die Broschüre erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit der zu beachtenden Maßnahmen, die mit der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund verbunden sind. Mit der Broschüre wird das Ziel verfolgt, Sie auf das Potenzial der internationalen Arbeitskräfte aufmerksam zu ma-

chen und in Ihre Rekrutierungsstrategie zur Fachkräftesicherung im Unternehmen einzubeziehen. Im Anhang der Broschüre finden Sie die Kontaktdaten zu den Entscheidungsträgern und Beratungsstellen, die Ihnen zu den unterschiedlichsten Aspekten der Personalpolitik in Bezug auf die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund beratend zur Seite stehen und Auskunft geben können. Hier finden Sie weiterführende Informationen, Textquellen und Internetadressen, die sich mit der Problematik der Internationalisierung der Arbeitswelt befassen.

Danksagung

Für die wertvollen Hinweise zur Erstellung der Broschüre möchte ich mich bei Lena Haselhorst von der Koordinierungsstelle des IQ Netzwerkes Brandenburg und bei Agata Riehm, Regionalmanagerin in der ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH, Regionalbüro für Fachkräftesicherung Mitte-Brandenburg, sowie bei allen Autoren, die sich in den Textquellen des Anhangs mit der Problematik der Migration von Fachkräften auseinandergesetzt haben, bedanken. Für das Setzen der Broschüre im vorgegebenen Format bedanke ich mich bei Jana Schütze. Ohne ihre Hilfe würden Sie diese Broschüre nicht in Ihren Händen halten können.

Inhaltsverzeichnis

Was müssen Sie als Personalverantwortliche/r oder Geschäftsführer/in beachten, wenn Sie eine/n Staatsangehörige/n aus EU/EWR – Mitgliedsstaaten in Deutschland beschäftigen wollen?	6
EU/EWR - Bürger/Bürgerinnen	6
Was müssen Sie als Personalverantwortliche/r oder Geschäftsführer/in beachten, wenn Sie eine/n Drittstaatsangehörige/n in Deutschland beschäftigen wollen?	7
Drittstaatsangehörige	7
Voraussetzungen der Arbeitserlaubnis	10
Das Visum	11
Die Aufenthaltserlaubnis	12
Blaue Karte EU	14
Niederlassungserlaubnis oder Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG	15
Die Niederlassungserlaubnis	15
Die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU	16
Ausländer mit Aufenthaltsgestattung, Duldung oder Fiktionsbescheinigung	18
Zuwanderung in Ausbildungsberufe - § 6 BeschV	23
Ausnahmen vom Erfordernis einer Arbeitsgenehmigung	24
Arbeitgeberhaftung bei illegaler Beschäftigung (§ 66 Abs. 4 AufenthG)	26
Sonderregelungen	27
Ihr Ansprechpartner: IQ Netzwerk Beratungsstelle für Arbeitgeber – Teilprojekt des IQ Netzwerkes Brandenburg	29
Anlagen	32
Abbildungsverzeichnis	32
Quellen der Abbildungen	32
Textquellen	33
Internetquellen	34

Was müssen Sie als Personalverantwortliche/r oder Geschäftsführer/in beachten, wenn Sie eine/n Staatsangehörige/n aus EU/EWR – Mitgliedsstaaten in Deutschland beschäftigen wollen?

EU/EWR - Bürger/Bürgerinnen und Schweizer

Aus Artikel 45 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) geht hervor, dass die Erteilung einer Arbeitserlaubnis oder eines Aufenthaltstitels für Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten nicht notwendig ist und sie grundsätzlich keine Arbeitsgenehmigung benötigen. Arbeitnehmer/innen dieser Staaten sind wie inländische Arbeitnehmer/innen zu behandeln.

Eine Ausnahme gibt es noch für Staatsangehörige des Neu-EU-Staates Kroatien (Beitritt 2013). Diese benötigen derzeit noch eine Arbeitsgenehmigung der Bundesagentur für Arbeit (BA) (§ 284 SGB III i.V.m. § 39 AufenthG).

Die Freizügigkeitsrechte gelten auch für Arbeitnehmer aus den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums - EWR - (Island, Liechtenstein, Norwegen) und der Schweiz. Auch sie benötigen weder Aufenthalts- noch Arbeitserlaubnis. Für die Einreise ist lediglich ein gültiger Pass oder Personalausweis notwendig.

Auch für Familienangehörige eines EU-Bürgers (z.B. Ehegatten, Lebenspartner, Kinder), die selbst nicht die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates haben, gelten Freizügigkeitsrechte. Ihnen wird zum Nachweis des Freizügigkeitsrechts eine sog. Aufenthaltskarte ausgestellt.

Was müssen Sie als Personalverantwortliche/r oder Geschäftsführer/in beachten, wenn Sie eine/n Drittstaatsangehörige/n in Deutschland beschäftigen wollen?

Drittstaatsangehörige

Unter Drittstaatsangehörigen versteht man Ausländer/innen, die weder

- Unionsbürger,
- Staatsangehörige eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR),
- noch Schweizer sind.

Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus Drittstaaten ist im Regelfall der nachfolgend dargestellte Prozess zu durchlaufen.

Verfahren für Drittstaatsangehörige (Regelprozess) für die Einwanderung nach Deutschland

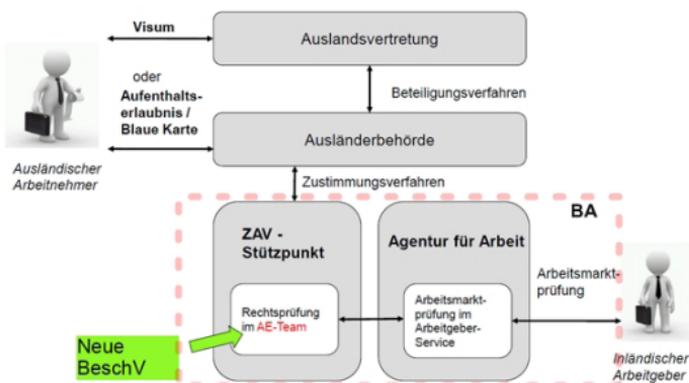


Abbildung 1

Zu diesem Verfahren gibt es inzwischen einige Ausnahmen:

Hat sich der/die Drittstaatsangehörige zuvor noch nicht dauerhaft in Deutschland aufgehalten, ist eine Beteiligung der Ausländerbehörde in der Regel nicht mehr erforderlich (§ 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 c AufenthV).

Liegen die Voraussetzungen der Erteilung einer Blauen Karte EU vor, ist eine Beteiligung der BA nur erforderlich bei einem Einkommen unter 47.600,- EUR/Jahr brutto in Mangelberufen.

Welche Schritte notwendig sind, damit ein/eine Drittstaatsangehörige/r in Deutschland eine unselbständige Tätigkeit aufnehmen kann, wird im Folgenden erläutert.

Unterstellt wird, dass der/die Drittstaatsangehörige ein Arbeitsangebot bekommen hat, das im Ergebnis eines Online- bzw. postalischen Bewerbungsverfahrens für eine von einem inländischen Arbeitgeber/in ausgeschriebene Stelle entstanden ist.

Um das Bewerbungsverfahren über das persönliche Bewerbungsgespräch vor Ort abzuschließen, ist es notwendig, dass der/die Drittstaatsangehörige zur Einreise nach Deutschland in seinem/iherem Heimatland bei der Auslandsvertretung der Bundesrepublik Deutschland (Konsulat/Botschaft) für den Aufenthalt in Deutschland ein Besuchsvisum beantragt. Welche Unterlagen zur Beantragung des Visums notwendig sind, wird dem Antragsteller bei der jeweiligen Auslandsvertretung mitgeteilt.



Abbildung 2 - Beispiel für ein Besuchsvisum

Bewerber/innen aus den im Anhang II der EU-Visaverordnung genannten Staaten können zu Bewerbungszwecken visafrei einreisen: Albanien, Andorra, Antigua und Barbuda, Argentinien, Australien, Bahamas, Barbados, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Brunei Darussalam, Chile, Costa Rica, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, El Salvador, Guatemala, Honduras, Israel, Japan, Kanada, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Moldau, Monaco, Montenegro, Neuseeland, Nicaragua, Panama, Paraguay, San Marino, Serbien, Seychellen, Singapur, Südkorea, Uruguay, Vatikanstadt, Venezuela und der USA.

Wenn Sie eine/n Drittstaatsangehörige/n einstellen möchten, ist empfehlenswert, die zu besetzende Stelle von Anfang an der für Sie zuständigen Arbeitsagentur zu melden, um das Verfahren zur Einstellung eines/r Drittstaatsangehörigen möglichst kurz zu halten, da unter bestimmten Voraussetzungen eine Vorrangprüfung durchgeführt wird. Die ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit) prüft dann gemeinsam mit dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur vor Ort die Arbeitsmarktsituation. Die Einstellung eines Drittstaatsangehörigen ist häufig nur dann möglich, wenn heimische Bewerber/innen nicht zur Verfügung stehen.

ber für die von Ihnen zu besetzende Stelle nicht zur Verfügung stehen. Wenn die gemeldete Stelle über einen gewissen Zeitraum nicht besetzt werden konnte, ist dies ein Indiz dafür, dass keine bevorrechtigten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Voraussetzungen der Arbeitserlaubnis

Nach § 39 AufenthG wird eine Arbeitserlaubnis in der Regel erteilt wenn, folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Durch die Beschäftigung von Ausländern und Ausländerinnen ergeben sich keine nachteiligen Auswirkungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.
- Bevorrechtigte Arbeitnehmer/innen (Deutsche, EU-Bürger, Bürger aus den EWR-Staaten) stehen nicht zur Verfügung.
- Ausländische Arbeitnehmer/innen werden nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer/innen beschäftigt.

Einwanderungswillige Arbeitskräfte oder bereits in Deutschland lebende Drittstaatsangehörige und inländische Arbeitgeber/innen können sich über den „Migration-Check“¹ der BA informieren, ob es in ihrem Fall möglich ist, eine Arbeitserlaubnis und damit einen entsprechenden Aufenthaltstitel zu bekommen.

¹ <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/VersionsDEEN/DeutscheVersion/Arbeitsmarktzulassung/MigrationCheck/index.htm>

Das Visum

Erfüllt der/die Drittstaatler/in die Anforderungen zur Arbeitsaufnahme, die durch die eingereichten Bewerbungsunterlagen glaubhaft nachgewiesen werden, so muss die einreisewillige Fachkraft ein D-Visum (nationales Visum) für die Aufnahme einer Tätigkeit in Deutschland/ Brandenburg bei der an seinem Heimatort zuständigen deutschen Botschaft/ Konsulat beantragen. Dabei wird das Antragsverfahren dem Antragssteller genau erläutert. Liegen die Voraussetzungen der Visumserteilung vor, erhält der Bewerber ein Visum zur Einreise für in der Regel drei Monate, das ihn bereits zur Aufnahme der Tätigkeit im Unternehmen in Deutschland/ Brandenburg berechtigt. Nach der Einreise und Anmeldung bei der Meldebehörde erteilt die Ausländerbehörde dem Arbeitnehmer eine entsprechende Aufenthaltserlaubnis.



Abbildung 3

Absolventen/innen ausländischer Hochschulen, deren Abschluss einem deutschen vergleichbar ist, können auch ohne ein konkretes Stellenangebot ein Visum zur Arbeitssuche für 6 Monate erhalten (§ 18c AufenthG).

Zum Antrag auf Erteilung eines Visums/ einer Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung sollten neben anderen Unterlagen eine aussagekräftige Einstellungszusage bzw. der Arbeitsvertrag sowie eine vom Unternehmen ausgefüllte Stellenbeschreibung eingereicht werden. Das Formular „Stellenbeschreibung“ findet der Antragsteller direkt auf den Internetseiten der Arbeitsagentur.

Wenn Sie einen bereits in Deutschland aufhältigen Ausländer ohne Arbeitserlaubnis einstellen wollen, muss sich dieser mit einem „Antrag auf Erteilung einer Beschäftigung“ an die Ausländerbehörde wenden. Die Möglichkeit der Beschäftigung wird dann in einem internen Abstimmungsverfahren zwischen der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit – ZAV (www.zav.de) geklärt.

die ZAV vor Erteilung der Blauen Karte zu beteiligen. Eine Vorrangprüfung durch die ZAV erfolgt zwar nicht, aber eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen³.“

(Leitfaden Arbeitserlaubnisrecht für Flüchtlinge und MigrantInnen,

4. Aktualisierte Auflage, Seite 26-27, Dezember 2013)

In reglementierten Berufen (z.B. Ärzte, Ingenieure) muss ein ausländischer Hochschulabschluss als gleichwertig anerkannt und eine Erlaubnis zur Ausübung des Berufes (z.B. Approbation) erteilt worden sein. Informationen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Erteilung von Berufserlaubnissen finden Sie unter www.erkennung-in-deutschland.de.

Niederlassungserlaubnis oder Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG

Die Niederlassungserlaubnis

Im Unterschied zur Aufenthaltserlaubnis ist die Niederlassungserlaubnis immer unbefristet. Sie wird in der Regel nach fünf Jahren Besitz der Aufenthaltserlaubnis erteilt. Üblicher Weise müssen zudem weitere Voraussetzungen erfüllt sein. Dazu zählen etwa ein gesicherter Lebensunterhalt und fünf Jahre Beitragszahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung sowie ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache. Von diesen Voraussetzungen wird abgesehen, wenn sie wegen einer Krankheit oder Behinderung nicht erfüllt werden können. Wer als Asylberechtigter oder nach der Genfer Flüchtlingskonvention anerkannt wurde, erhält bereits nach drei Jahren eine Niederlassungserlaubnis, sofern festgestellt wurde, dass die

³ § 2 Abs. 2 BeschV

Flüchtlingseigenschaften weiter bestehen. Es müssen dann auch nicht die o. g. weiteren Voraussetzungen erfüllt werden.

Mit einer Niederlassungserlaubnis - unabhängig von der rechtlichen Grundlage, auf der diese erteilt wurde - unterliegt man keinen Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt sowie zu sozialen Leistungen keinerlei Beschränkungen. Die selbstständige und unselbstständige Erwerbstätigkeit ist immer erlaubt. Eine Beschäftigungserlaubnis bzw. die Erlaubnis zur selbstständigen Tätigkeit muss nicht beantragt werden.

Besitzer/innen einer Blauen Karte können eine Niederlassungserlaubnis bereits nach 33 Monaten bzw. bei Sprachkenntnissen der Stufe B1 nach 21 Monaten erhalten (§ 19a AufenthG); Absolventen/Absolventinnen deutscher Hochschulen nach 2 Jahren (§ 18b AufenthG).

Die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU

Die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU (§ 9 a bis c AufenthG) ist ein Aufenthaltstitel, der der Niederlassungserlaubnis sehr ähnlich ist. Auch dieses Papier kann man nach einer Frist von fünf Jahren des Besitzes einer Aufenthaltserlaubnis erhalten. Der wichtigste Unterschied: mit einer deutschen Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU kann man sich auch in den meisten anderen EU-Staaten dauerhaft niederlassen, dort wohnen und arbeiten - und umgekehrt. Allerdings kann der andere EU-Staat für die ersten zwölf Monate eine Arbeitsmarktprüfung vorsehen, wovon z. B. Deutschland bei Ausländern/Ausländerinnen, die ein Daueraufenthaltsrecht aus einem anderen Staat der EU besitzen, Gebrauch macht (§ 38a AufenthG).

einjährigen Wartezeit.

Das wurde mit der zweiten Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung vom 06. November 2014 entschärft.

Mit Inkrafttreten der zweiten Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung am 06. November 2014 wird die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung Ausländern und Ausländerinnen mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung erteilt, wenn sie:

1. alle Voraussetzungen für die „Blaue Karte EU“ entsprechend §2 der Beschäftigungsverordnung vom 06. Juni 2013 erfüllen (Abschnitt Blaue Karte EU der Broschüre S. 14)

oder

2. eine Tätigkeit aufnehmen können und Voraussetzungen erfüllen, die im folgenden Abschnitt „Zuwanderung in Ausbildungsberufe“ entsprechend §6 der Beschäftigungsverordnung vom 06. Juni 2013 beschrieben sind

oder

3. für eine qualifizierte Beschäftigung eine Tätigkeit aufnehmen, die der Feststellung der Gleichwertigkeit eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses dient oder es notwendig ist, das in einem im Inland reglementierten Beruf die Befugnis zur Berufsausübung durch eine vorherige befristete praktische Tätigkeit im Inland erforderlich ist.

Darüber hinaus wird die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt, wenn sich die Ausländern und Ausländerinnen mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung seit 15 Monaten ununterbrochen im Bundesgebiet aufhalten.



Abbildung 9



Abbildung 10

Zuwanderung in Ausbildungsberufe - § 6 BeschV

Nach §6 BeschV (Beschäftigungsverordnung) ist eine Zuwanderung der Fachkräfte unterhalb des Hochschulniveaus möglich. Fachkraft ist, wer eine Tätigkeit ausüben kann, für die in Deutschland mindestens zwei Jahre Berufsausbildung erforderlich sind. Drei mögliche Wege den Status einer Fachkraft zu erwerben sind:

Weg 1: Die Berufsausbildung wird in Deutschland absolviert.

Weg 2: Die vorhandenen beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten lassen sich in die Positivliste der BA (www.zav.de/positivliste) einordnen und ermöglichen die Gleichwertigkeitsfeststellung nach dem Anerkennungsgesetz des Bundes/Landes. (http://www.bravors.brandenburg.de/sixcms/media.php/15/GVBl_I_37_2013.pdf)

Weg 3: Vermittlungsabsprache mit Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes und Gleichwertigkeitsfeststellung der beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten nach dem Anerkennungsgesetz des Bundes/Landes.

Bei Weg 2 und Weg 3 kann die BA überdies Zustimmungsqoten festlegen und die Zustimmung auf bestimmte Herkunftsländer beschränken.

Beachten Sie:

Bei Wegen 1, 2 und 3 sind keine Vorrangprüfungen notwendig. Die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen auf Rechtmäßigkeit und Ortsüblichkeit durch die BA bleibt aber bestehen.

Ausnahmen vom Erfordernis einer Arbeitsgenehmigung

Nach § 30 der BeschV ist u. a. bei folgenden Tätigkeiten keine Arbeitsgenehmigung erforderlich, wenn sie nur zeitlich begrenzt ausgeübt werden:

- Leitende Angestellte, denen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist (§ 3 BeschV) für sechs Monate pro Jahr;
- Wissenschaftler, Forscher und Entwickler (§ 5 BeschV) für 3 Monate pro Jahr;
- Fahrendes Personal mit grenzüberschreitendem Verkehr (§ 20 BeschV) für 3 Monate pro Jahr;
- Studenten für 120 Tage oder 240 halbe Tage pro Jahr (§ 16 Abs. 3 AufenthG).



Abbildung 11

Drittstaatsangehörige, mit dem Passvermerk „Erwerbstätigkeit gestattet“ dürfen ohne gesonderten Antrag auf eine Arbeitserlaubnis in Deutschland erwerbstätig sein. Eine Vorrangprüfung durch die ZAV ist nicht notwendig.

- ber für die Erbringung der Leistung den Ausländer als Arbeitnehmer eingesetzt hat, dem die Ausübung der Erwerbstätigkeit nach den Vorschriften dieses Gesetzes nicht erlaubt war;
3. wer als Generalunternehmer oder zwischengeschalteter Unternehmer ohne unmittelbare vertragliche Beziehungen zu dem Arbeitgeber Kenntnis von der Beschäftigung des Ausländers hat, dem die Ausübung der Erwerbstätigkeit nach den Vorschriften dieses Gesetzes nicht erlaubt war;
 4. wer eine nach § 96 [Einschleusen von Ausländern] strafbare Handlung begeht;
 5. der Ausländer, soweit die Kosten von den anderen Kostenschuldnern nicht beigetrieben werden können. Die in Satz 1 Nummer 1 bis 4 genannten Personen haften als Gesamtschuldner im Sinne von § 421 des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

Zum Nachweis der Rechtmäßigkeit des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer aus einem Drittstaat und dem inländischen Arbeitgeber ist durch den Arbeitgeber eine Kopie des Aufenthaltstitels in den Personalunterlagen des Arbeitnehmers zu hinterlegen.

Sonderregelungen

Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, von Neuseeland und den Vereinigten Staaten von Amerika können den erforderlichen Aufenthaltstitel auch nach der Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland einholen. Dabei ist zu beachten, dass die beabsichtigte Erwerbstätigkeit erst nach Er-

teilung des entsprechenden Aufenthaltstitels aufgenommen werden darf.

Ihr Ansprechpartner:

IQ-Netzwerk Beratungsstelle für Arbeitgeber
– Teilprojekt des IQ Netzwerkes Brandenburg

Unser Angebot:

Wenn Sie zu den in der kleinen Infobroschüre dargestellten Themen Fragen haben und Sie bei der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund Hilfe benötigen, sind wir als IQ für Arbeitgeber – Beratungsstelle für Sie da. Wir möchten Sie ermutigen, die Potenziale und Chancen, die mit der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund verbunden sind bei der Gewinnung von Fachkräften zu nutzen. In einigen Berufsgruppen herrscht in Brandenburg bereits ein Fachkräftemangel.

Eventuelle Unsicherheiten bei der Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund, die z.B. die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen oder interkulturelles Personalmanagement betreffen, können über unsere Beratungsstelle mit Hilfe der im IQ Netzwerk Brandenburg arbeitenden Netzwerkpartner geklärt werden.

Des Weiteren bieten wir als IQ für Arbeitgeber – Beratungsstelle ein umfangreiches, IQ vernetztes Beratungs- und Trainingsangebot für Geschäftsführer/innen und Personalverantwortliche aus Brandenburg an. Die Themen umfassen dabei alle Facetten der betrieblichen Fachkräftesicherung, die darauf abzielen, die Potentiale von Migranten zu nutzen.

Die Beratungsstelle informiert kostenlos über Weiterbildungsmöglichkeiten und zu folgenden Themen:

- arbeits- und aufenthaltsrechtliche Fragen,
- verwaltungstechnische Fragen,
- Konzeptionen und Implementierung von Diversity-Management-Ansatz,
- Implementierung von interkulturellem Change Management,
- Personalauswahl,
- interkulturelle Personalentwicklung und -management,
- interkulturelle Unternehmensentwicklung und -kommunikation,
- interkulturelle Handlungskompetenz,
- Umgang mit Mehrsprachigkeit im Unternehmen,
- Chancen und Potentiale der interkulturellen Öffnung von Unternehmen,
- Employer Branding,
- Förderungsmöglichkeiten.

Die Beratung erfolgt telefonisch, per E-Mail und/oder auch vor Ort.

Kontakt:

Joanna Rynkiewicz
 bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH
 Potsdamer Straße 1-2
 15234 Frankfurt (Oder)
 Tel.: +49 335 5569 322
 Fax: +49 335 5569 403
 E-Mail: joanna.rynkiewicz[at]
 bbw-ostbrandenburg.de

Weitere Kontakte:

ZAV – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
der Bundesagentur für Arbeit

Tel: 0228 713-2000 (Hotline)

<http://www.zav.de>

Zentrale Ausländerbehörde Brandenburg

Poststraße 72

D-15890 Eisenhüttenstadt

Tel: +49 3364 427-0

Fax: +49 3364 427-202

http://service.brandenburg.de/de/zentrale_auslaenderbehoerde_zabh/11328

Anlagen:

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Regelkreis für die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen	7
Abb. 2	Schengen Visum für den befristeten Aufenthalt in den Schengenstaaten	9
Abb. 3	D-Visum zur Aufbahn einer unselbständigen Erwerbstraining	11
Abb. 4	Aufenthaltstitel "Aufenthaltserlaubnis"	12
Abb. 5	Aufenthaltstitel "Blaue Karte EU"	14
Abb. 6	Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt-EG"	17
Abb. 7	Aufenthaltstitel "Niederlassungserlaubnis"	18
Abb. 8	Bescheinigung "Aufenthaltsgestattung"	20
Abb. 9	Bescheinigung "Duldung"	21
Abb. 10	Bescheinigung "Fiktionsbescheinigung"	22
Abb.11	D-Visum für den Aufenthalt zum Zwecke eines Studiums	24
Abb.12	Aufenthaltskarte "Familienangehörige EU"	25
Abb.13	Aufenthaltstitel "Familienangehörige"	26

Quelle der Abbildungen

Abb. 1	Neuregelung im Arbeitserlaubnisverfahren Präsentation Zentrale der Bundesagentur für Arbeit – MI11, Seite 12, Juni 2013 (17.10.2014)
Abb. 2	http://de.wikipedia.org/wiki/Visum#Visa_nach_dem_Recht_der_Europ.C3.A4ischen_Union_.28Schengen-Recht.29 (17.10.2014)
Abb. 3	http://de.wikipedia.org/wiki/Aufenthaltstitel (17.10.2014)
Abb. 4	http://de.wikipedia.org/wiki/Blaue_Karte_EU (17.10.2014)

- Abb. 5 [http://de.wikipedia.org/wiki/Erlaubnis_zum_Dauer_aufenthalt-EU_\(Deutschland\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Erlaubnis_zum_Dauer_aufenthalt-EU_(Deutschland)) (17.10.2014)
- Abb. 6 <http://de.wikipedia.org/wiki/Niederlassungserlaubnis> (17.10.2014)
- Abb. 7 <http://de.wikipedia.org/wiki/Aufenthaltsgestattung> (17.10.2014)
- Abb. 8 [http://de.wikipedia.org/wiki/Duldung_\(Aufenthaltsrecht\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Duldung_(Aufenthaltsrecht)) (17.10.2014)
- Abb. 9 <http://de.wikipedia.org/wiki/Fiktionsbescheinigung> (17.10.2014)
- Abb. 10 <https://www.jugendhilfeportal.de/fileadmin/old/photos/Querschnittsthemen/Europa/visum.jpg> (17.10.2014)
- Abb. 11 <http://www.buzer.de/gesetz/949/a172795.htm> (17.10.2014)
- Abb. 12 <http://www.buzer.de/gesetz/949/a172795.htm> (17.10.2014)

Textquellen:

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz - AufenthG), September 2013 letzte Änderung

Aufenthaltsverordnung (AufenthV), Mai 2014 letzte Änderung

Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung - BeschV), Juli 2013

Neuregelung im Arbeitserlaubnisverfahren

Präsentation Zentrale der Bundesagentur für Arbeit – MI11, Juni 2013

Brandenburgisches Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und

Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, Dezember 2013

Anerkannt, eingestellt, weiterentwickelt

Praxisleitfaden für bremische Unternehmen, RKW Bremen, Frühjahr 2014

Aufenthaltsrecht und Arbeitsmarktzugang

RA Sven Hasse, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, 2013

Leitfaden Arbeitserlaubnisrecht für Flüchtlinge und MigrantInnen

Claudius Voigt, Dipl. Sozialarbeiter

4. Aktualisierte Auflage, Dezember 2013

Flüchtlinge

Ein Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung, Februar 2014

RA Joachim Genge, Fachanwalt für Sozialrecht

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2014 Teil I Nr. 50 (1683) ausgegeben zu Bonn am 10. November 2014

Zweite Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung

Internetquellen

<http://www.aeuv.de> (17.10.2014)

<http://www.anerkennung-in-deutschland.de> (17.10.2014)

<http://www.netzwerk-iq.de> (17.10.2014)

<http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de> (17.10.2014)

<http://www.auswaertiges-amt.de/> (17.10.2014)

<http://www.make-it-in-germany.com> (17.10.2014)

<http://www.masf.brandenburg.de/sixcms/detail.php/455246>
(17.10.2014)

[http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_ brandenburg/pdf/uebersicht_A3_vs_03_07_12.pdf](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_brandenburg/pdf/uebersicht_A3_vs_03_07_12.pdf) (17.10.2014)

Platz für Ihre Notizen:

www.netzwerk-iq.de
www.brandenburg.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“