

Fachkräfteeinwanderung

"Ein einziger Behördenschungel"

Viele Unternehmen werben im Ausland Personal an. Doch bis zur Arbeitserlaubnis in Deutschland vergeht oft viel Zeit. Wir haben Fachleute gefragt, was sich ändern muss.

Protokoll: **Tina Groll**

18. Juli 2022, 9:07 Uhr / 86 Kommentare /



Eine chinesische Pflegekraft verteilt Nachtisch in einer Stuttgarter Seniorenwohnanlage. (Archivbild) © Marijan Murat/dpa

In Hotels können Zimmer nur notdürftig gereinigt werden, Restaurants müssen früher schließen und an deutschen Flughäfen herrscht Chaos: Der Fachkräftemangel schlägt in immer mehr Branchen zu [<https://www.zeit.de/wirtschaft/2022-07/fachkraeftemangel-arbeitsmarkt-migration>]. Und es ist erst der Anfang, in den kommenden Jahren werden Prognosen zufolge Millionen Arbeitskräfte fehlen. Dabei gibt es in vielen Ländern gut ausgebildete, junge und motivierte Menschen, die gerne nach Deutschland kommen würden. Doch bis ausländische Fachkräfte in der Bundesrepublik arbeiten dürfen, vergehen oft viele Monate, manchmal sogar Jahre. Die Arbeitsdirektorin eines Luxushotels, ein Agenturchef, der Pflegekräfte aus Drittstaaten rekrutiert, und eine Anwältin für Arbeitsmigration erzählen, mit welchen Schwierigkeiten sie zu kämpfen haben.

Anja Sandberg, Arbeitsdirektorin von Waldorf Astoria Berlin, rekrutiert in Indonesien und Kenia

Unser Team besteht aus 25 Nationalitäten, wir waren schon immer recht international. Vor der Corona-Pandemie kamen viele Mitarbeitende aus dem europäischen Ausland. Vor allem im Bereich Housekeeping, Facility Management und Küche haben wir viele Kolleginnen und Kollegen etwa aus Osteuropa. Doch mittlerweile fällt es immer schwerer, Personal zu finden. Viele Arbeitskräfte haben der Branche den Rücken gekehrt [<https://www.zeit.de/arbeit/2022-07/corona-krise-beschaefigte-gastronomie-einzelhandel-wechsel>], auch in den osteuropäischen Ländern. Wir gehen daher neue Wege und suchen in nichteuropäischen Ländern.

Derzeit probieren wir eine Kooperation mit Hotelfachschulen in Indonesien und in Kenia aus. Der Vorteil ist, dass der Abschluss etwa der Schule in Nairobi dem IHK-Niveau entsprechen soll. Das heißt, die Anerkennung der Abschlüsse der dort ausgebildeten Köchinnen und Köche müsste in Deutschland vergleichsweise einfach funktionieren. Aktuell rekrutieren wir einen Absolventen dieser Schule und sind gespannt, wie schnell die Anerkennung dann tatsächlich erfolgt und er bei uns anfangen kann. Wenn alles gut klappt, erwägen wir, die Kooperation mit solchen Schulen über die gesamte Hilton-Gruppe auszuweiten.

»Das Onboarding kann man auch mit Google Translate machen.«

—Anja Sandberg, Arbeitsdirektorin Waldorf Astoria, Berlin

Trotzdem reicht das nicht, um unseren Bedarf zu decken. Daher nehmen wir auch die Dienste von Vermittlungsagenturen in Anspruch. Wir haben auf diesem Weg etwa Kolleginnen und Kollegen aus Portugal eingestellt.

Auch das Onboarding hat sich verändert. Wir machen zum Beispiel mehr Abstriche bei der Sprache. Früher haben wir Englisch oder Deutsch mindestens auf Level B1 vorausgesetzt, heute stellen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ohne diese Sprachkenntnisse ein. Gerade bei Anlermtätigkeiten kann man das Onboarding auch mit Google Translate machen. Wir erwarten dann aber schon, dass die Kolleginnen und Kollegen einen Sprachkurs machen, und wir unterstützen sie dabei.

Wir helfen auch bei der Wohnungssuche, die ein großes Problem ist, vor allem hier in Berlin. Die Unterkunft war auch bei unseren neuen Kolleginnen und Kollegen aus der Ukraine das größte Problem. Wir haben zwölf Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter eingestellt, die vor dem Krieg geflohen sind. Dieses Beispiel zeigt übrigens, dass Deutschland recht schnell sein kann – denn in diesem Fall konnten die Betroffenen ja sehr rasch eine Arbeitserlaubnis erhalten. Aber wir haben erst nach fünf Monaten für diese Kolleginnen und Kollegen eine Unterkunft gefunden. Bis dahin haben sie bei uns im Hotel gewohnt.

»Wir müssen Vakanzen mit Leiharbeit überbrücken.«

—Anja Sandberg, Arbeitsdirektorin Waldorf Astoria, Berlin

Für uns ist die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis ein großer Hemmschuh, denn die Ausländerbehörden sind oft überlastet und dadurch kommt es zu Verzögerungen. Wir müssen dann Vakanzen zum Beispiel mit Leiharbeit überbrücken, das ist sehr teuer.

Die Kosten für das Recruiting insgesamt haben sich durch den Mangel an Arbeitskräften erheblich erhöht, im Schnitt sind sie drei- bis viermal so hoch wie vor der Corona-Pandemie.

Wenn ich mir etwas wünschen dürfte von der Politik, dann wäre es eine zentrale Stelle, die Arbeitgebern dabei hilft, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Die Vorschriften sind so unterschiedlich, es bindet enorme Ressourcen, wenn man sich alle Informationen selbst herausuchen muss. Es ist der reinste Bürokratie-Dschungel. Warum gibt es nicht zentrale Kooperationen zum Beispiel zwischen der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland mit den Arbeitsagenturen in den anderen Ländern? Denkbar wäre auch, dass man das über die deutschen Auslandschamkammern organisieren könnte.

"Der Familiennachzug ist unser großer Vorteil"

Jan Gierke, Geschäftsführer der Personalagentur AP Global, vermittelt Fachkräfte für die Pflege und IT-Branche

Vor rund sechs Jahren haben meine Schwester, sie ist Apothekerin, und ich, ein klassischer Personaler, die Agentur gegründet und uns aufs Recruiting von Fachkräften aus Drittstaaten spezialisiert. Zunächst haben wir Medizinerinnen und Mediziner sowie Mitarbeiter für Apotheken angeworben, schnell dann auch Pflegefachkräfte, Hebammen und mittlerweile sogar Auszubildende und auch IT-Fachkräfte. Wir rekrutieren aus Indien, den Philippinen und vielen anderen asiatischen Ländern, aber auch Südamerika, inzwischen fast weltweit.

Normalerweise läuft das Ganze so ab, dass sich Arbeitgeber bei uns melden, zum Beispiel eine Klinik, die einen Bedarf an Pflegekräften hat und die offenen Stellen nicht in Deutschland besetzen kann. Bei uns kostet das Recruiting eines Beschäftigten in der Pflege im Normalfall zwischen 10.000 bis 15.000 Euro, bei Spezialistinnen und Spezialisten auch mehr. Eine Agentur zu beauftragen, verteuert die Personalarbeit um ein Vielfaches. Aber wir übernehmen die gesamte Personalsuche und den Prozess zur Aufenthaltsgenehmigung und Anerkennung der Abschlüsse. In unserem Preis sind auch die Kosten für die Sprachschule enthalten.

»In den Ausländerbehörden entsteht die größte Verzögerung.«

—Jan Gierke, Inhaber der Personalagentur AP Global

Einfach ist unser Geschäft nicht. Denn für jede Person ist ein Einzelverfahren nötig – und es gibt enorm viele Hürden. Die erste ist meist schon, vor Ort in der jeweiligen Vertretung des Landes einen Termin für das Visum zu erhalten. Bei den Botschaften und Konsulaten in den jeweiligen Ländern können hierfür schon einige Wochen vergehen, auch weil die Kandidatinnen und Kandidaten ja oft weite Anreisen haben. Die nächste ist dann die Bearbeitung durch die Ausländerbehörden hierzulande. Hier entsteht die größte Verzögerung.

Vor der Pandemie hatte es in einigen Regionen, etwa in Nordrhein-Westfalen, tatsächlich nur vier bis sechs Wochen gedauert, ehe eine zum Beispiel philippinische Pflegerin in einem deutschen Krankenhaus anfangen konnte. Davon sind wir nun wieder sehr weit entfernt. Im Schnitt dauert das Verfahren bei Pflegekräften drei bis sechs Monate, manchmal sogar ein ganzes Jahr.

Dabei hat es rechtliche Verbesserungen gegeben: Es gibt jetzt zum Beispiel das sogenannte beschleunigte Verfahren. Gegen eine Zusatzgebühr von 411 Euro kann man bei der Ausländerbehörde so ein Verfahren einleiten. In der Praxis zeigt sich aber, dass es damit auch nicht schneller geht. Man kann höchstens binnen einiger Monate eine Bearbeitung des Falls erzwingen. Dann gibt es aber neue Probleme. Im Moment erleben wir zum Beispiel regelmäßig, dass die deutschen Behörden immer neue Dokumente, teils mit Originalunterschriften anfordern, wo früher auch bloße Kopien gereicht haben.

Mein Eindruck ist, dass in den Ämtern zusätzliche Hürden geschaffen werden, nicht aus bösem Willen, sondern weil die Behörden selbst viel zu wenig Personal haben. Und dann ist da noch die Anerkennung der Abschlüsse, die Zeit und Nerven kostet. Es gibt in jedem Bundesland andere, berufsständische Stellen, denn Bildung ist ja Ländersache. Pflegekräfte aus Mexiko etwa werden meistens gar nicht anerkannt, weil die Ausbildung dort fünf Jahre dauert und nicht drei wie bei uns, dabei erfolgt sie auf einem höheren Niveau als in Deutschland. Bei der Anerkennung der Abschlüsse prüfen die zuständigen Stellen dann

häufig akribisch das Curriculum der ausländischen Ausbildung, lassen sich Dokumente und Zeugnisse vorlegen, oft sind beglaubigte Kopien, manchmal sogar mit Apostille notwendig – und wenn dann etwas nicht exakt der deutschen dualen Ausbildung entspricht, dann wird ein Abschluss einfach nicht anerkannt. Dabei ist die deutsche duale Ausbildung weitgehend einzigartig in Deutschland.

Was auf jeden Fall Zeit kostet, sind die gestellten Anforderungen an die deutsche Sprache. Da können die Arbeitgeber selbst etwas tun und zum Beispiel weniger verlangen. Oft sind aber bestimmte Sprachniveaus vorgeschrieben. Und wenn jemand noch gar keine Deutschkenntnisse hat, kann es gut ein Jahr dauern, bis zum Beispiel das B2-Level erreicht wird. Vor allem, wenn die Sprache online gelernt werden muss.

Die Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit ist da noch das geringste Problem. Dass die Vorrangprüfung, also dass die Arbeitsagenturen überprüfen müssen, ob nicht ein deutscher Bewerber für den Job infrage kommt, abgeschafft wurde mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, ist eine Erleichterung. Dennoch bleibt im gesamten Verfahren zu viel Bürokratie. Das schreckt die Menschen, die wir gerne anwerben würden, natürlich ab. Wir stehen ja im Wettstreit mit anderen Ländern, wo es sehr viel schneller geht und nicht noch Deutsch gelernt werden muss. Viele Fachkräfte wollen aber trotzdem nach Deutschland. Das liegt am Verdienstniveau hier und vor allem am Familiennachzug, den nicht viele Länder auf der Welt kennen. Der Familiennachzug ist unser großer Vorteil. Übrigens auch für uns als Personalagentur. Wir rekrutieren manchmal Paare, zum Beispiel aus Indien, da ist er ITler, sie ist Pflegekraft. Oder sie ist ITlerin und er ist Trucker, auch ein mittlerweile gefragter Job in Deutschland.

Insgesamt brauchen wir eine Willkommenskultur, und dass sich die Erkenntnis durchsetzt, dass Deutschland ein Einwanderungsland werden muss.

"Die Behörden antworten manchmal gar nicht"

Julia Uznanski ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und berät Unternehmen bei der Fachkräfteeinwanderung

Ich bin Fachanwältin für Arbeitsrecht und vertrete nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsmigrationsrechts. Das heißt, zu mir kommen Arbeitgeber, die Hilfe benötigen, wenn sie im Ausland angeworbenes Personal in Deutschland beschäftigen möchten. Der Bedarf ist riesig, die Probleme sind vielfältig, die Bürokratie ist gigantisch – und manchmal erhalte selbst ich als Rechtsanwältin, die sich an die Behörden wendet, von dort gar keine Antwort.

Das größte Problem liegt derzeit in der Beantragung der Aufenthaltstitel. Teils kann es in den Ländern vor Ort schwierig sein, bei Botschaften und Konsulaten einen Termin zu bekommen, um für ein Visum vorzusprechen. Bei manchen deutschen Ausländerbehörden ist die Terminvergabe derzeit schlicht inakzeptabel. Manchmal können mehrere Monate vergehen.



Z2X22

DAS FESTIVAL NEUER VISIONÄR:INNEN

AM 3. & 4. SEPTEMBER IN BERLIN

Du bist zwischen 20 und 29 und interessierst dich für die **Zukunft der Arbeitswelt**, das **Klima**, die **Demokratie**? Triff andere Visionäre und Gründerinnen beim Z2X22-Festival!

JETZT ANMELDEN → [\[HTTPS://Z2X.ZEIT.DE/EVI\]](https://z2x.zeit.de/evi)

Mitunter kann man je nach Kandidat oder Kandidatin auch unter den Zugängen wählen, besonders wenn die Person Staatsangehörige eines privilegierten Staates wie etwa der USA, Neuseeland oder Australien ist. Als sogenannte privilegierte Staatsangehörige kann der Kandidat oder die Kandidatin einfach visumfrei einreisen und in den ersten 90 Tagen einen Aufenthaltstitel beantragen. Das ist für viele zukünftige Arbeitnehmer komfortabel, kann sich aber auch als Fehler erweisen, wenn beispielsweise die Ausländerbehörde im Inland länger braucht und es möglicherweise über eine Auslandsvertretung

schneller gegangen wäre. Die Arbeit kann nämlich erst dann aufgenommen werden, wenn der Aufenthaltstitel vorliegt.

Fachkräfte mit Universitätsabschluss aus Drittstaaten können eine sogenannte Blaue Karte EU anstreben, das ist quasi ein Premium-Aufenthaltstitel. Hier kommt es maßgeblich darauf an, dass der Universitätsabschluss in Deutschland anerkannt ist, also mit einem deutschen Hochschulabschluss als vergleichbar gilt. Das findet man meist recht einfach über eine Abfrage in der sogenannten [anabin-Datenbank](https://anabin.kmk.org/anabin.html) [https://anabin.kmk.org/anabin.html] heraus. Ein Anerkennungsverfahren muss nicht durchlaufen werden, dafür muss das Jobangebot der Qualifikation angemessen sein. Jedoch muss eine feste Gehaltsuntergrenze beim Jobangebot eingehalten werden. Diese liegt derzeit in der Regel bei 56.400 Euro brutto pro Jahr, für viele MINT-Berufe bei knapp unter 44.000 Euro, sofern die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sind als diejenigen vergleichbarer inländischer Beschäftigter. Leider wird bei Teilzeitstellen – auch dann, wenn der Lebensunterhalt gesichert ist – nicht hochgerechnet, das heißt, in der Regel muss man Vollzeit arbeiten. Um eine Blaue Karte EU zu erhalten, muss außerdem mindestens ein Jahresvertrag vorliegen.

»Bei den deutschen Ausländerbehörden ist die Terminvergabe derzeit schlicht inakzeptabel.«

— Julia Uznanski, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ein anderer Weg ist die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung von Fachkräften entweder mit akademischer Ausbildung oder mit Berufsausbildung. Hier muss zwar keine einheitliche Gehaltsgrenze eingehalten werden, es dürfen aber keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als bei inländischen Beschäftigten gegeben sein. Für Berufsausbildungen sind teils aufwendige Anerkennungsverfahren erforderlich. Das ist ein großes Problem, weil diese mehrere Monate dauern können und viele Dokumente nötig sind, die in der Praxis gerade angesichts der politischen Situation in manchen Ländern nur schwer beigebracht werden können. Da geht die Bürokratie oft an der Realität vorbei.

Für Menschen ohne formale Berufsbildung, also Ungelernte und Angelernte, ist die Zuwanderung grundsätzlich deutlich schwieriger. Es sei denn, sie kommen auf der Grundlage einer der eingeschränkten gesetzlichen Ausnahmen, etwa als Unternehmensspezialisten, Au-Pairs, Künstlerinnen und Künstler oder aufgrund einer Globalzustimmung der Bundesagentur für Arbeit wie aktuell bei den Flughafenmitarbeitenden aus der Türkei.

Es gibt darüber hinaus noch viele weitere Möglichkeiten und Programme, und die Bundesregierung will ja auch die sogenannte Chancenkarte einführen, also die Möglichkeit schaffen, über ein Punktesystem zum Zweck der Jobsuche nach Deutschland einzuwandern. So eine zweite Säule wird aber nur dann eine Hilfestellung für Unternehmen im Arbeitskräftemangel darstellen, wenn sie die bereits bestehenden Zuwanderungsmöglichkeiten zur Jobsuche sinnvoll ergänzt.