

FAQ für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis

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

Welche Vorbereitungen sollten Sie als Arbeitgeber im Vorfeld der Einreise der Fachkraft bereits treffen?	8
Wer unterstützt die Fachkraft bei der Wohnungssuche?.....	8
Verfügen die Fachkräfte über einen Führerschein?	8
Wann und wie kommt die Fachkraft in Deutschland an?.....	9
Welche Vorkehrungen können Sie im Betrieb bereits in der Zeit der sprachlichen und interkulturellen Vorbereitung der Fachkraft treffen, um die betriebliche Integration zu erleichtern?	9
8. Einreise nach Deutschland und Integration in den Betrieb	9
Wie viel Zeit liegt zwischen dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch und der Ankunft der Fachkraft in Deutschland?.....	9
Wie werden die Fachkräfte nach ihrer Ankunft in Deutschland begleitet?	10
Welche Regelungen gelten für den Familiennachzug?.....	10
9. Vereinbarung und Projektkostenbeitrag	10
Weshalb schließen Sie im Rahmen des Projekts eine Beteiligungs- und Fördervereinbarung mit der sequa gGmbH ab und was wird dort geregelt?	10
Wann ist der Kostenbeitrag zu zahlen?	10
Wie hoch sind die Kosten für die Projektteilnahme?	11
Wie setzt sich der Betrag zusammen?.....	11
Was geschieht, wenn die Fachkraft aus dem Projekt ausscheidet?.....	11
Welche finanziellen Verpflichtungen hat die Fachkraft?.....	11
10. Beteiligte Handwerksorganisationen und Ansprechpersonen	11
Welche Handwerksorganisationen sind an dem Pilotprojekt beteiligt?	11
An wen kann ich mich wenden, wenn ich Fragen zu dem Projekt habe oder mich beteiligen möchte?	12

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 Klimaschutz (BMWK).

Welche Ziele werden mit dem Projekt verfolgt?

- Mit dem Projekt sollen die neuen Möglichkeiten der Zuwanderung ausländischer Fachkräfte 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 Fachkräfte zu identifizieren.

Neben der Gewinnung von Fachkräften 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 Fachkräften 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 wird 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, das unter anderem vorsieht, den Zuzug von usbekischen Fachkräften 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 wird gemeinsam mit den Arbeitsverwaltungen in Kolumbien und Usbekistan festgelegt, welche spezifischen Berufe in dem jeweiligen Zyklus berücksichtigt werden. Die jeweilige Auswahl wird 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 Fachkräften aus Kolumbien und Usbekistan. Während des gesamten Prozesses werden sowohl Sie als Betrieb als auch die Fachkräfte individuell begleitet, beraten und unterstützt. Die Fachkräfte absolvieren in ihrem Heimatland einen Sprachkurs bis zum B1-Niveau und werden interkulturell auf das Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereitet. Unterstützung erfolgt zudem beim Visumprozess sowie bei der Einreise nach Deutschland. Je nach Zuwanderungsweg wird ggf. die Berufsankennung initiiert und begleitet sowie ein Weiterbildungsplan für die Anpassungsqualifizierungen in Deutschland zur Verfügung gestellt. Ihre persönliche Ansprechperson bei der zuständigen Handwerksorganisation wird Sie und die Fachkraft auch nach Ankunft in Deutschland weiter begleiten und Sie bei der betrieblichen und sozialen Integration der Fachkraft unterstützen.

3. Profil und Qualifikationen der Fachkräfte

Welche Voraussetzungen erfüllen die Fachkräfte?

- Die Fachkräfte, 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?

- Die Bewerber und Bewerberinnen müssen für die Projektteilnahme einen mindestens zweijährigen, im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss vorweisen. Darüber hinaus ist der Nachweis über mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in den deutschen, gesuchten Handwerksberufen erforderlich. Kommt ein Kandidat mit einem Visum zum Zweck der Anerkennung (Weg 1 im Projekt) nach Deutschland, muss der ausländische Berufsabschluss einen inhaltlichen Bezug zum deutschen Referenzberuf aufweisen. Kommt ein Kandidat mit einem Visum über die sogenannte Erfahrungssäule (Weg 2 im Projekt), ist ein beliebiger, mindestens zweijähriger, im Herkunftsland staatlich anerkannter Berufsabschluss ausreichend. Der Fokus liegt hier auf der mehrjährigen, einschlägigen Berufserfahrung in den letzten Jahren. Für Kandidaten, die über den Weg 2 rekrutiert werden, können Arbeitsproben im Herkunftsland durch das Projekt durchgeführt werden. Auf diese Weise kann die fachliche Eignung der Bewerber geprüft werden. Das Ergebnis der Arbeitsprobe fließt in die Entscheidung über die Projektaufnahme ein. Nur Personen, deren Arbeitsprobe positiv bewertet wird, können am Projekt teilnehmen.

Über welche Sprachkenntnisse verfügen die Fachkräfte?

- Die Fachkräfte reisen mit Sprachkenntnissen auf dem Niveau B1 nach Deutschland ein.

4. 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 Fachkräften sollen erprobt werden.

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). 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 Fachkraft eingestellt zu werden. Hierbei handelt es sich um eine gänzlich neue Regelung.

Wie werden die Fachkräfte aus Kolumbien und Usbekistan vermittelt?

- In Kolumbien handelt es sich um eine **Direktvermittlung**. Folglich können nur Fachkräfte 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.

In Usbekistan ist es hingegen möglich, die sogenannte **Poolvermittlung** anzuwenden. Die Vermittlung von Fachkräften in Ihren Betrieb erfolgt somit erst nach erfolgreichem Abschluss des Sprachniveaus A2. So kann in Ihrem Interesse die Zeitspanne zwischen Vermittlung und Ausreise der ausländischen Fachkraft kürzer gehalten werden.

Welche Unterlagen muss ich als Arbeitgeber für die Direktvermittlung aus Kolumbien einreichen?

- Die kolumbianische Arbeitsverwaltung und ihre Kooperationspartner (*Prestadores*), die in Kolumbien die Ansprache und Rekrutierung von Bewerbern übernehmen, benötigen zum einen Informationen über ihren Betrieb und zum anderen konkrete Details zu der Stelle, die Sie in Ihrem Betrieb gerne besetzen möchten. Das Formular zur Stellenmeldung hilft dabei, wichtige Informationen über die zu besetzende Stelle zu sammeln und Anforderungen an potentielle Bewerber mit Muss- und Kann-Kriterien anzulegen. Hierfür gibt es eine Vorlage, die von der kolumbianischen Arbeitsverwaltung zur Verfügung gestellt wird. Der Fachkräfteeinwanderungsberater unterstützt Sie beim Ausfüllen der Dokumente.

5. Einstellungszusage, Arbeitsvertrag und Gehalt

Was passiert, nachdem ich mich für eine Fachkraft 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 der Fachkraft eine Einstellungsvereinbarung unterzeichnet wird. Die Vereinbarung dokumentiert erste verbindliche Absprachen zwischen Ihnen und der kolumbianischen Fachkraft zur Arbeitsaufnahme. 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 der Fachkraft haben. Denn erst nach erfolgter Unterzeichnung der Einstellungszusage kann die kolumbianische Fachkraft den Sprachkurs antreten. Für die sprachliche Vorbereitung bis zum Niveau B1 wird mit mindestens 9 Monaten gerechnet. Anschließend reist die Fachkraft nach Deutschland und tritt die Arbeit in Ihrem Betrieb an.

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 Fachkraft 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 Fachkraft aus Kolumbien bzw. Usbekistan ist mit erfolgreichem Erreichen des Sprachlevels A2 zu unterzeichnen.

Welches Gehalt muss ich der Fachkraft zahlen?

- Die Fachkraft sollte zu den einschlägigen, tarifvertraglichen bzw. ortsüblichen Konditionen vergleichbar mit denen inländischer Fachkräfte eingestellt werden.

Weg 1: Personen, die im Rahmen des Anerkennungsverfahrens rekrutiert werden, 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“). In dieser Phase müssen Sie die Person nicht auf Fachkraftniveau entlohnen. Bis zum Erhalt der vollen Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen kann ein Gehalt gezahlt werden, das sich an Lohn- bzw. Entgeltgruppen für Personen orientiert, die einschlägige Berufserfahrung aber ggf. fachlich begrenzte 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 die sogenannte Erfahrungssäule als Fachkraft 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 Fachkraft ein Bruttojahresgehalt von derzeit mindestens 40.770 Euro erhält. Sollten Sie tarifgebunden sein und die Person nach Tarifvertrag entlohnen, können Sie von dieser Mindestgehaltsschwelle nach unten abweichen.

6. 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 Arbeitnehmenden freistellen. Die Organisation der überbetrieblichen Maßnahmen erfolgt durch den zuständigen Fachkräfteeinwanderungsberater.

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 der Fachkraft, sofern das Bildungszentrum, an dem die überbetrieblichen Unterweisungen stattfinden, zu weit vom Wohnort entfernt sind.

7. Vorbereitung der Einreise nach Deutschland

Welche Vorbereitungen sollten Sie als Arbeitgeber im Vorfeld der Einreise der Fachkraft bereits treffen?

- Nach dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch und einer entsprechenden Arbeitsplatzzusage ist es wichtig, dass Sie während des Sprachkurses bis zur Ausreise regelmäßig in Kontakt mit der ausgewählten Fachkraft bleiben. Dies dient dem besseren Kennenlernen, stärkt den direkten Austausch und ermöglicht es Absprachen unmittelbar zu treffen. Zudem haben Sie die Möglichkeit, den Lernfortschritt der Fachkraft mitzuverfolgen. Der Fachkräfteeinwanderungsberater 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 Fachkraft bei der Wohnungssuche?

- Für die Fachkraft ist es schwierig aus dem Ausland eine geeignete Wohnung in der deutschen Zielregion zu finden. Daher sind Sie als Arbeitgeber sowie der Fachkräfteeinwanderungsberater gefragt, die Fachkraft bei der Suche einer geeigneten Unterkunft zu unterstützen.

Verfügen die Fachkräfte über einen Führerschein?

- Die Fachkräfte 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 Fachkraft über einen Führerschein verfügt, kann im Bewerbungsgespräch erfragt werden. 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.

Wann und wie kommt die Fachkraft in Deutschland an?

- Die Anreise der Fachkraft erfolgt nach individueller Vereinbarung. Die Flugbuchung übernimmt die Fachkraft in Abstimmung mit Ihnen und erhält eine Kostenerstattung durch das Projekt. Eine Abholung am Ankunftsort, z.B. am Flughafen, durch Sie und ggf. durch die Fachkräfteeinwanderungsberater wird empfohlen, um die Fachkraft 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 Fachkraft 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 Fachkraft gut vorbereitet. Informationen zur Integration von Fachkräften aus dem Ausland finden Sie auch auf der Arbeitgeberseite des Portals der Bundesregierung für Fachkräfte aus 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.

8. 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 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.

Im Fall von Usbekistan findet das Bewerbungsgespräch mit der Fachkraft 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 der Fachkraft in Deutschland auszugehen.

In Kolumbien 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 der Fachkraft in Deutschland ist daher unter Berücksichtigung weiterer Aspekte (z.B. Wiederholung einer Sprachprüfung, Visaverfahren) mit ca. zwölf Monaten zu rechnen.

Wie werden die Fachkräfte 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 Übergangsmagements), 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 Fachkräfte 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.

9. 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 Fachkraft zu leisten. Die zweite Hälfte ist zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme der Fachkraft 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 einzelnen Fachkraft beläuft sich der Beitrag auf 4.000 €. Für die Rekrutierung von zwei Fachkräften innerhalb desselben Zyklus und aus demselben Herkunftsland liegt der Betrag aufgrund des geringeren Organisationsaufwands bei insgesamt 6.000 €. 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 Fachkraft 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 Fachkraft 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 Fachkraft die Arbeit im Unternehmen aufgenommen und wird das eingegangene Beschäftigungsverhältnis erst in der Folge gelöst, besteht kein Anspruch auf Rückerstattung des finanziellen Beitrags des Unternehmens.

Welche finanziellen Verpflichtungen hat die Fachkraft?

- 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 Fachkräfte abzusehen.

10. 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 der Fachkraft 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.