SITUATION *analysieren*

UNTERNEHMEN *positionieren*

FACHKRÄFTE *finden*

FACHKRÄFTE *binden*

FACHKRÄFTE *qualifizieren*

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Rekrutierung aus dem Ausland

KOFA Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen

Impressum

Herausgeber
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autor
Christoph Metzler

Autorinnen und Autoren vorheriger Versionen
Dr. Claudia Achtenhagen, Patrick Großheim,
Birgitta Ratazzi-Förster, Julia Wolff von der Sahl

Gestaltung und Produktion
IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Stand
Februar 2015

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1 **Auf einen Blick** ... 4

2 **So profitiert Ihr Unternehmen** ... 4

3 **So gehen Sie vor** ... 4
- 3.1 Anforderungsprofil erarbeiten ... 4
- 3.2 Land für die Personalsuche auswählen ... 4
- 3.3 Rechtliche Rahmenbedingungen beachten ... 5
- 3.4 Stellenausschreibung erstellen ... 7
- 3.5 Rekrutierungsweg auswählen ... 7
- 3.6 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren ... 9
- 3.7 Integration in den Betrieb ... 9

4 **Arbeitshilfen und weiterführende Informationen** ... 10

Mit uns Fachkräfte sichern
www.kofa.de
Mit uns Fachkräfte sichern

1 Auf einen Blick

Den Blick bei der Personalsuche auch ins Ausland zu richten, hat viele Vorteile: Sie erweitern Ihren potenziellen Bewerberkreis und erhöhen Ihre Chancen, eine passende Fachkraft für Ihr Unternehmen zu finden. Je spezieller das gesuchte Know-how, desto mehr profitieren Sie von einer grenzüberschreitenden Personalsuche.

Die vorliegende Handlungsempfehlung dient Ihnen als Leitfaden zur Rekrutierung aus dem Ausland. Sie gibt Ihnen Hinweise zum gesamten Prozess von der Stellenausschreibung über die Auswahl des geeigneten Rekrutierungswegs bis zum Vorstellungsgespräch und zur Einarbeitung im Betrieb. Außerdem finden Sie Informationen zu den wichtigsten Anlaufstellen und zu den rechtlichen Rahmenbedingungen.

2 So profitiert Ihr Unternehmen

Eine Fachkraft aus dem Ausland für Ihr Unternehmen zu gewinnen ist eine echte Alternative zur inländischen Rekrutierung, auch wenn Sie dafür neue Wege gehen müssen.

- **Vakanzen vermeiden:** Die internationale Rekrutierung kann Ihrem Unternehmen dabei helfen, Stellen zu besetzen, die sonst vakant bleiben würden. Stellen können aufgrund einer erhöhten Anzahl qualitativ interessanter Bewerbungen schneller besetzt werden.

- **Personalvielfalt stärken (Diversity Management):** Eine vielfältige Belegschaft bringt unterschiedliches Wissen, verschiedene Sichtweisen und Erfahrungen zusammen. In einer hinsichtlich Alter, Geschlecht, nationaler Herkunft und Talenten „bunt“ zusammengesetzten Belegschaft können die Teammitglieder voneinander lernen und so ihre jeweiligen Stärken kombinieren. Zugleich steigt dadurch das Innovationspotenzial Ihres Unternehmens. In einer Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) aus dem Jahr 2014 gab jedes zweite befragte Unternehmen „eine vielfältige Belegschaft“ als einen Grund für die gezielte Rekrutierung von internationalen Fachkräften an.

- **Auslandsbeziehungen erfolgreich gestalten:** Die Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland erhöht die internationale und interkulturelle Kompetenz Ihres Unternehmens. Sprachliche und kulturelle Landeskenntnisse Ihrer internationalen Teammitglieder sind in Auslandsmärkten von Vorteil. Auch international agierende Kundinnen und Kunden im Inland werden diese Fähigkeiten zu schätzen wissen. So kann der Umsatz im Ausland steigen und sich das Netzwerk der Auslandskontakte erweitern.

3 So gehen Sie vor

3.1 Anforderungsprofil erarbeiten

Der erste Schritt ist die Erarbeitung eines Anforderungsprofils für die zu besetzende Position. Es sollte die wichtigsten fachlichen und persönlichen Anforderungen enthalten, die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind. Bei einer internationalen Rekrutierung können Ihnen Menschen mit Qualifikationen begegnen, die nicht immer mit denen deutscher Abschlüsse vergleichbar sind. Gleichzeitig können bei den potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern Unklarheiten hinsichtlich der gewünschten Anforderungen bestehen. Ihr Stellenprofil sollte daher nicht Abschlüsse, sondern die Fähigkeiten und Fertigkeiten benennen, welche für die Position erforderlich sind. Dies können Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit bestimmten Werkzeugen oder Produktionsverfahren sein. Mehr Hinweise zur Erstellung eines Anforderungsprofils finden Sie in der Handlungsempfehlung zu Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Fachkräfte.

Abschlüsse richtig einschätzen

Können Sie den Inhalt von ausländischen Berufsqualifikationen nicht einschätzen, bietet Ihnen das BQ-Portal – das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie – Informationen, mit denen Sie ausländische Aus- und Fortbildungsabschlüsse besser bewerten und einschätzen können. Für akademische Abschlüsse finden Sie Informationen in der Online-Datenbank der Zentrale für ausländisches Bildungswesen (ZAB).

3.2 Land für die Personalsuche auswählen

Haben Sie sich für die Personalsuche im Ausland entschieden, gilt es, eines oder mehrere Länder auszuwählen, auf die Ihre internationale Personalsuche zielen soll.

Folgende Fragen können Ihnen helfen, passende Länder auszuwählen:

- Sind Fachkräfte mit den benötigten Kompetenzen verfügbar?

- Bestehen schon Kontakte im Ausland, auf denen Sie aufbauen können?

- Wie ist die Situation auf dem dortigen Arbeitsmarkt? Besteht ein intensiver Wettbewerb um qualifizierte

Arbeitskräfte? Sind Fachkräfte bereit, eine berufliche Tätigkeit in Deutschland aufzunehmen?

- Sind deutsche Sprachkenntnisse verbreitet? Sofern es ausreicht, dass die Fachkraft Englisch beherrscht: Sind englische Sprachkenntnisse verbreitet?
- Gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen, die über entsprechende Fremdsprachenkenntnisse des Ziellands verfügen und die am Anfang sprachlich unterstützen könnten?
- Welcher Aufwand ist für die Integration in Ihren Betrieb zu erwarten?

Informationen zu internationalen Arbeitsmärkten

Über das Informationsangebot von Germany Trade & Invest können Sie auf kostenlose Informationen über internationale Märkte zugreifen. Das Angebot umfasst knapp 7.000 Marktberichte, Länderinformationen und Branchenstudien.

Für eine Erstberatung über einen spezifischen internationalen Arbeitsmarkt stehen Ihnen auch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der deutschen Auslandshandelskammern zur Verfügung. Auf deren Webseite können Sie über eine Standortliste schnell den passenden Kontakt herstellen.

3.3 Rechtliche Rahmenbedingungen beachten

Mitentscheidend für den Aufwand bei der Rekrutierung und Einstellung einer internationalen Fachkraft sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung bestimmter Gruppen internationaler Fachkräfte in Deutschland. Dabei gibt es unterschiedliche Regelungen, die einerseits die Einreise nach Deutschland, anderseits den Aufenthalt und die Arbeitsaufnahme in Deutschland betreffen.

Online-Check: Rechtliche Rahmenbedingungen

Einen ersten Überblick über zu beachtende rechtliche Rahmenbedingungen bei der Rekrutierung und Einstellung einer internationalen Fachkraft bietet der Migration-Check der Bundesagentur für Arbeit. Durch die Beantwortung weniger Fragen erhalten Sie eine schnelle Orientierung, ob Ihre ausländischen Bewerberinnen und Bewerber für die Arbeit in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis benötigen und ob diese erteilt werden kann.

Entscheidend für die rechtlichen Grundlagen ist immer die Staatsangehörigkeit einer Fachkraft und nicht ihr gegenwärtiger Wohnort. Im Wesentlichen lassen sich drei Kategorien bilden:

- Bürgerinnen und Bürger aus EU-Staaten sowie aus Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz haben ungehinderten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie benötigen kein Visum zur Einreise.
- Bürgerinnen und Bürger aus Andorra, Monaco, San Marino sowie Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, der Republik Korea und den USA benötigen zwar kein Visum zur Einreise, allerdings einen Aufenthaltstitel zum Verbleib und zur Arbeitsaufnahme in Deutschland. Diesen kann die Fachkraft nach der Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Unter Umständen muss eine Vorrangprüfung und eine Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen durchgeführt werden. Setzen Sie sich daher frühzeitig mit dem Arbeitgeberservice der BA in Verbindung.
- Bürgerinnen und Bürger aller weiteren Staaten benötigen ein Visum zur Einreise und einen Aufenthaltstitel. Ein Visum kann eine Fachkraft bei der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung in ihrem Herkunftsland beantragen. Dort erhält Ihre Fachkraft auch eine Rückmeldung, ob sie einen Aufenthaltstitel bereits bei der Auslandsvertretung oder erst nach der Einreise in Deutschland beantragen muss. Unter Umständen muss eine Vorrangprüfung durchgeführt werden, die Sie in die Wege leiten müssen. Setzen Sie sich daher frühzeitig mit dem Arbeitgeberservice der BA in Verbindung.

Je nachdem, aus welchem Land Sie Personal rekrutieren wollen, kann für die Einreise nach Deutschland ein Visum bzw. für den Aufenthalt in Deutschland ein Aufenthaltstitel erforderlich sein. Dies bedeutet, dass Ihre Fachkraft eine Erlaubnis bzw. Bestätigung von einer staatlichen Stelle benötigt. Beide Anträge werden von ihr selbst gestellt. Zur Arbeitsaufnahme kann es zudem erforderlich sein, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine sogenannte Vorrangprüfung und Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen durchführt. Dieser Antrag wird von Ihnen gestellt. Ihr Ansprechpartner dafür ist der Arbeitgeberservice der BA.

Bei einer Vorrangprüfung ermittelt die BA, ob bevorrechtigte Bewerberinnen und Bewerber für den Arbeitsplatz

zur Verfügung stehen (Deutsche, Bürgerinnen und Bürger aus der EU, Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz). Zudem wird geprüft, ob die Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel Arbeitszeit oder Gehalt, der zu besetzenden Stelle denen von Deutschen mit einer vergleichbaren Stelle entsprechen. Als Arbeitgeber erstellen Sie dazu eine detaillierte Stellenbeschreibung mit Angaben zu den Arbeitsbedingungen sowie Anforderungen an die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber für die zu besetzende Stelle.

Benötigt Ihre Fachkraft einen Aufenthaltstitel, ist die Qualifikation Ihrer Fachkraft entscheidend.

A. Akademikerinnen und Akademiker aus Drittstaaten können den Aufenthaltstitel „Blaue Karte EU“ erhalten. Voraussetzung dafür ist, dass sie einen deutschen Hochschulabschluss, einen anerkannten ausländischen Hochschulabschluss oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben. In der Online-Datenbank der Zentrale für ausländisches Bildungswesen (ZAB) anabin ist nachzulesen, welche Hochschulabschlüsse anerkannt werden.

Zentrale Voraussetzung für den Erhalt der Blauen Karte EU ist, dass das Bruttogehalt bei Arbeitsaufnahme eine bestimmte (jährlich neu festgelegte) Mindesthöhe erreicht. Für das Jahr 2016 beträgt das Bruttogehalt 49.600 Euro im Jahr. Wird mindestens dieses Gehalt gezahlt, ist auch keine Zustimmung der BA erforderlich. In Mangelberufen (z. B. Berufe aus dem Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik sowie Humanmediziner) muss das Gehalt mindestens 38.688 Euro entsprechen. Liegt das Gehalt unter der allgemeinen Grenze von 49.600 Euro, ist in der Regel die Zustimmung der BA notwendig, wenn die Fachkraft keinen deutschen Hochschulabschluss hat. Unterhalb dieser Gehaltsgrenzen kann eine Blaue Karte EU nicht erteilt werden. Möglicherweise kommt aber ein anderer Aufenthaltstitel für Ihre Fachkraft in Frage. Nähere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Ausländerbehörde.

Als Unternehmen können Sie den Vergabeprozess beschleunigen, indem Sie möglichst frühzeitig durch die zuständige Ausländerbehörde prüfen lassen, ob eine Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit erforderlich ist. Dieser Prozess kann auch bereits vor der Erteilung eines Visums an Ihre zukünftige Fachkraft erfolgen.

Die Blaue Karte EU wird bei erstmaliger Erteilung auf höchstens vier Jahre befristet. Die Gültigkeitsdauer richtet sich in der Regel nach der Länge des Arbeitsvertrages. Nach 21 bzw. 33 Monaten kann Ihrer Fachkraft mit Blauer Karte EU eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden. Ob das möglich ist, hängt davon ab, welche Deutschkenntnisse sie vorweisen kann. Die Blaue Karte EU kann somit eine Brücke für eine dauerhafte Beschäftigung in Deutschland sein. Der Antrag auf eine Blaue Karte EU kann von der Fachkraft bei der für ihren zukünftigen Wohnort zuständigen Ausländerbehörde gestellt werden.

B. Für beruflich Qualifizierte, die keinen akademischen Abschluss vorweisen können, gibt es seit 2013 die Möglichkeit, über die Regelungen der Beschäftigungsverordnung eine Arbeit in Deutschland aufzunehmen. Internationale Bewerberinnen und Bewerber müssen dafür folgende Bedingungen erfüllen:

1. Sie müssen einen passenden Ausbildungsabschluss vorweisen, der einem inländischen Abschluss gleichwertig ist. Diese Gleichwertigkeit muss von einer für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle festgestellt und bescheinigt werden. Dieser Antrag wird von Ihrer Fachkraft gestellt und kann auch aus dem Ausland erfolgen. Ihr erster Ansprechpartner ist die für den Beruf jeweils zuständige Stelle, die Sie auf der Webseite Anerkennung in Deutschland finden können. Das BMWi unterstützt die zuständige Stelle durch eine Online-Wissens- und Arbeitsplattform zu ausländischen Berufsqualifikationen dabei, ausländische Berufsqualifikationen besser und einheitlich bewerten zu können.

2. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt muss ein Fachkräfteengpass im Zielberuf vorliegen. Welche Berufe dazu zählen, legt die BA in einer sogenannten „Positivliste“ fest, die u. a. auf Grundlage der Fachkräfteengpassanalyse der BA erstellt wird.

Bevor die BA ihre Zustimmung erteilen kann, muss die Stellenausschreibung der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Dies können Sie sicherstellen, indem Sie die Stellenausschreibung in der Jobbörse der BA veröffentlichen.

Darüber hinaus kann die Vermittlung über bereits bestehende bilaterale Vermittlungsabsprachen mit anderen Staaten erfolgen. Im Jahr 2015 existierten derartige Vereinbarungen für Pflegeberufe mit Kroatien, Serbien, den Philippinen und Bosnien-Herzegowina.

Bei Rückfragen zu allen Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt hilft Ihnen die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA.

3.4 Stellenausschreibung erstellen

Grundsätzlich unterscheiden sich Stellenausschreibungen für internationale Fachkräfte kaum von solchen für den inländischen Arbeitsmarkt. Im internationalen Umfeld empfiehlt sich allerdings grundsätzlich die Angabe der Unterlagen, die Sie von Bewerberinnen und Bewerbern erwarten, wie zum Beispiel Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse aus Schule und bisherigen Berufserfahrungen etc. Die Form der Unterlagen kann sich gegebenenfalls von deutschen Gepflogenheiten leicht unterscheiden (zum Beispiel kann die Unterschrift unter einem Lebenslauf fehlen). An dieser Stelle sind Vorgaben allerdings nur bedingt notwendig. Besonderheiten des deutschen Arbeitsrechts und Arbeitsmarkts, wie zum Beispiel Absicherung durch Versicherungsbeiträge zum deutschen Sozialsystem oder der Unterschied zwischen Brutto- und Nettogehalt, sollten ebenfalls erwähnt werden, um Missverständnisse zu vermeiden und internationalen Fachkräften ein fundiertes Verständnis des Angebots zu ermöglichen.

Um Ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu unterstreichen, können Sie Unterstützungsangebote Ihres Unternehmens wie zum Beispiel die Freistellung zu und Vermittlung von Sprachkursen thematisieren. Eine Veröffentlichung der Ausschreibung auf Englisch oder in der Landessprache des Landes, das Sie für Ihre Rekrutierung ausgewählt haben, kann dazu beitragen, den Bewerberkreis maßgeblich zu vergrößern. Dieser Grundsatz gilt allgemein auch bei der Festlegung der Sprache der zu sendenden Bewerbungsunterlagen. Je nach Landessprache kann eine qualifizierte Prüfung von Bewerbungsunterlagen allerdings schwierig sein. Bitten Sie daher gegebenenfalls um beglaubigte Übersetzungen von Zeugnissen auf Deutsch oder Englisch. Beachten Sie, dass Sie ohne die Zustimmung der Bewerberin oder des Bewerbers zugesandte Bewerbungsunterlagen aus Datenschutzgründen nur anonymisiert an Außenstehende zur Übersetzung geben dürfen. Eine entsprechend zu schwärzende Angabe ist neben dem Namen und dem Foto auch die Zeugnisnummer.

Wie macht es die Konkurrenz?

Informieren Sie sich darüber, wie sich andere Unternehmen auf der internationalen Bühne als Arbeitgeber präsentieren, beispielsweise in internationalen Jobportalen im Internet.

3.5 Rekrutierungsweg auswählen

Im nächsten Schritt gilt es, den Rekrutierungsweg auszuwählen, über den Sie Ihre Stellenangebote verbreiten wollen. Die gängigen Rekrutierungskanäle können von Land zu Land sehr unterschiedlich und von außen schwer zugänglich sein. Zum Beispiel ist eine Rekrutierung über Stellenanzeigen in Zeitungen eines anderen Landes sicherlich möglich, aber alleine aufgrund des hohen Recherche-aufwandes und den damit verbundenen Kosten nicht die erste Wahl.

Die Beantwortung folgender Fragen hilft Ihnen bei der Auswahl:

- Welche Kanäle zur Stellensuche bevorzugen Fachkräfte in den von Ihnen gesuchten Bereichen? Eine Übersicht, über welche Rekrutierungswege Bewerberinnen und Bewerber 2012 eine Arbeitsstelle gefunden haben, finden Sie in einem Artikel des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.
- Über welche Wege rekrutieren andere Unternehmen internationale Fachkräfte? Erfolgsmodelle finden Sie unter anderem in unseren Praxisbeispielen auf www.kofa.de.
- Wo können Sie vielleicht auf bestehenden Kontakten oder Erfahrungen aufbauen?
- Welches Budget wollen Sie einsetzen?

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit

Zum Angebot der ZAV für Unternehmen gehört die Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Ausland in Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit vor Ort durch

- die europaweite Veröffentlichung von Stellenangeboten (über EURES),
- Kontaktvermittlungen zu Hochschulen im europäischen Ausland,
- Angebote zur Teilnahme an Jobbörsen im Ausland, die die ZAV gemeinsam mit ihren Partnerorganisationen veranstaltet,
- die Präsentation von Stellenangeboten auf Messen im Ausland.

Die ZAV kann in vielen Fällen auch eine Vorauswahl eingehender Bewerbungen durchführen. Dies ist hilfreich, da sich Bewerbungsgepflogenheiten, Bildungsabschlüsse und Kompetenzprofile zwischen Ländern unterscheiden und die Expertinnen und Experten der ZAV entsprechende Erfahrung mitbringen.

EURopean Employment Services (EURES)

Das EURES-Netzwerk bietet Unternehmen kostenlose Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen für die Beschäftigung von internationalen Fachkräften an. Sie können sich im Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität als Arbeitgeber registrieren, in vielen europäischen Ländern nach Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf und Kompetenzprofil) suchen und Bewerberinnen und Bewerber bei Interesse kontaktieren. Darüber hinaus können Sie auch eigene Stellenangebote einstellen und sich darüber informieren, worauf Sie bei der Personalwerbung im Ausland achten sollten.

EURES-Beraterinnen und -Berater helfen Ihnen bei praktischen, rechtlichen oder verwaltungstechnischen Fragen und können Ihnen auch Bewerberinnen und Bewerber vermitteln. Sie können sich die örtlichen EURES-Beraterinnen und -Berater über eine Datenbank anzeigen lassen und einen ersten Kontakt zu EURES per Chatfunktion aufnehmen.

Rekrutierung über das Internet

- **Unternehmens-Homepage:** Besonders wenig Aufwand bereitet die Veröffentlichung einer Stellenausschreibung auf Ihrer Homepage. Richten Sie dazu auf Ihrer Unternehmensseite eine eigene Rubrik zum Thema „Stellenangebote“ bzw. „Jobs“ ein. Hilfreich ist ebenfalls die Betonung Ihrer internationalen Beziehungen und die Vorstellung internationaler Teammitglieder, falls vorhanden. Für internationale Bewerberinnen und Bewerber sind auch Informationen über Ihren Standort, wie zum Beispiel zur Infrastruktur, Freizeitaktivitäten oder Bildungseinrichtungen relevant. So können diese einen ersten Einblick über ihren zukünftigen Arbeits- und Wohnort erhalten. Auch sollten Sie Unterstützungsangebote Ihres Unternehmens, zum Beispiel bei der Suche nach einer eigenen Wohnung erwähnen. Dies schafft erstes Vertrauen und senkt die Hürden für eine Kontaktaufnahme. Lassen Sie das Angebot ins Englische und/oder weitere für Sie relevante Sprachen übersetzen. Allerdings müssen Sie Ihre Online-Stellenangebote im Zielland erst bekannt machen, daher kann dies eine gute Ergänzung zu Online-Jobbörsen im Ausland darstellen.

- **Online-Jobbörsen:** Es gibt zahlreiche internationale oder landesspezifische Online-Jobbörsen, in denen Sie Ihre Stellenanzeigen schnell und mit großer Reichweite veröffentlichen können. Übrigens: Wenn Sie eine Stellenanzeige in einem Engpassberuf bei der Bundesagentur für Arbeit melden, erscheint diese auch auf der Jobbörse von „Make it in Germany“. Der Vorteil: Sie können kostenfrei Fachkräfte aus der ganzen Welt auf Ihr Stellenangebot aufmerksam machen. Es ist daher ratsam, die Stellenanzeige gleich auf Englisch zu formulieren. Viele Online-Jobbörsen bieten ferner die Möglichkeit, ihre Datenbanken nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu durchsuchen. Sie können auch die Online-Jobbörsen internationaler Hochschulen nutzen.

- **Soziale Netzwerke:** Neben vorrangig privaten sozialen Netzwerken gibt es auch spezielle Netzwerke mit Fokus auf Karriere (Karriereplattformen). Sie können sowohl zur Veröffentlichung von Stellenanzeigen als auch zur direkten Suche von Fachkräften genutzt werden. Dazu empfiehlt es sich, (englischsprachige) Unternehmensprofile in den relevanten Netzwerken anzulegen und dort Ihre Stellenangebote zu veröffentlichen. Eine entsprechende Seite zu erstellen kostet nicht viel, sie sollte aber immer aktuell sein.

Mehr Informationen finden Sie in unserer Handlungsempfehlung zur Online-Rekrutierung.

Personalmessen im Ausland

Gerade für kleine und mittlere Unternehmen mit einem regional begrenzten Bekanntheitsgrad ist der Besuch von Rekrutierungsmessen im Ausland empfehlenswert. Auf Rekrutierungsmessen können Stellensuchende Ihr Unternehmen und seine Produkte persönlich kennenlernen und in einer zwanglosen Atmosphäre mit Ihnen und weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ihres Unternehmens in Kontakt treten.

Um erfolgreich an einer Rekrutierungsmesse im Ausland teilzunehmen, bedarf es einer guten Vorbereitung. Das gilt vor allem für die Auswahl der Messe. Eine kostenlose umfangreiche Datenbank zur Recherche von geeigneten Messen bietet die Internetseite des Ausstellungs- und Messe-Ausschusses der Deutschen Wirtschaft e. V. Kostenlose, europaweite Rekrutierungsmessen finden Sie auf der Webseite European Job Days.

Bei der Auswahl einer Messe helfen Ihnen Antworten auf folgende Fragen:

- Auf welchen Messen sind Fach- und Nachwuchskräfte der von Ihnen gesuchten Fachrichtung anzutreffen?
- Möchten Sie Messen besuchen, an denen auch Ihre Wettbewerber teilnehmen und auf diese Weise Flagge zeigen, oder möchten Sie Nischen besetzen, an denen kein unmittelbarer Wettbewerber präsent ist?
- Wie hoch sind die Kosten einer Messeteilnahme?

Haben Sie eine Messe ausgewählt, geht es an die Planung des Messeauftritts. Die folgenden Fragen können Sie bei der Vorbereitung unterstützen:

- Wie wollen Sie Ihr Unternehmen präsentieren; welches Erscheinungsbild soll Ihr Stand haben?
- Liegen geeignete Informations- und Imagematerialien in guter Qualität – gegebenenfalls auf Englisch oder in der Landessprache – vor?
- Gibt es landesspezifische Gepflogenheiten, die Sie bei der Gestaltung Ihrer Materialien und des Messestands berücksichtigen sollten?

  Eine erste Einschätzung kann Ihnen gegebenenfalls die zuständige Auslandshandelskammer geben.
- Verfügen Ihre anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die notwendigen Sprachkenntnisse?

Rekrutierung über bestehende Kontakte

Eine Rekrutierung über persönliche Kontakte ist im Inland nach wie vor der am häufigsten genutzte Weg, der bei einer Personalsuche zum Erfolg führt. Bei einer Rekrutierung im Ausland ist dieser Weg schwieriger. Sie können ein Stellenangebot über die Kontakte Ihrer Geschäftspartner oder Kundinnen und Kunden im Ausland verbreiten lassen. Diese bieten Ihnen gegebenenfalls Unterstützung bei Rekrutierungsmaßnahmen vor Ort und können Ihnen helfen, Ihr Wissen über das Land zu erweitern. Auch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können gegebenenfalls auf Netzwerke zurückgreifen, die Sie aufgrund ihres Migrationshintergrunds oder im Rahmen eines Auslandseinsatzes aufgebaut haben. Sie können Mitarbeiterempfehlungen mit Anreizen, wie zum Beispiel Geldprämien oder Warengutscheinen, bei einer erfolgreichen Vermittlung unterstützen.

3.6 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Erfahrungsgemäß ist es bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte zugunsten einer langfristigen Personalbindung besonders wichtig, Motive der Bewerberinnen und Bewerber, ihre Vorstellungen von Arbeit und Leben in einem anderen Land sowie Unterstützungsangebote des Unternehmens bereits im Vorstellungsgespräch zu thematisieren. Sie können Vorstellungsgespräche auch im Rekrutierungsland oder über das Internet durchführen.

Befürchten Sie Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher Sprachniveaus, beziehen Sie eine Person mit entsprechenden Sprachkenntnissen ein. Vielleicht gibt es in Ihrem Unternehmen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit solchen Sprachkenntnissen. Sie können professioneller gegenüber allen Bewerberinnen und Bewerbern sowie neuen Beschäftigten auftreten, wenn Sie eine zentrale Ansprechperson im Bewerbungs-, Einstellungs- und Eingliederungsprozess benennen.

3.7 Integration in den Betrieb

Schon vor der Einreise nach Deutschland können Sie die Eingliederung der internationalen Fachkraft und ihrer Familie unterstützen, beispielsweise indem Sie bei der Wohnungssuche und beim Umzug nach Deutschland helfen, etwa durch die Vermittlung einer Wohnung oder durch Hinweise auf spezialisierte Agenturen.

Förderlich für eine erfolgreiche Integration ist es, wenn Sie Ihre Belegschaft im Vorfeld auf die neue Kollegin bzw. den neuen Kollegen aus dem Ausland vorbereiten und eine offene sowie wertschätzende Willkommenskultur im Unternehmen etablieren. Begleitend dazu kann es hilfreich sein, interkulturelle Kompetenzen im Unternehmen zu fördern. Motivieren Sie beispielsweise Ihre Belegschaft zum Erwerb von Sprachkenntnissen oder zum Besuch von Fortbildungen im Bereich Diversity. So können Sie Spezialistinnen und Spezialisten aufbauen, die für Ihre internationalen Fachkräfte eine Mentorfunktion ausüben können oder die Betreuung von internationalen Kundinnen und Kunden gestalten.

Mit den folgenden Maßnahmen können Sie die Eingliederung internationaler Fachkräfte wirkungsvoll unterstützen. Weitere Informationen dazu finden Sie auf dem Portal www.make-it-in-germany.com:

- Vorstellung des neuen Arbeitsstandorts Deutschland, der Region und des Unternehmens durch Mitglieder der Belegschaft

- Unterstützung und Begleitung bei den wichtigsten Behördengängen
- Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache
- Hinweise auf nützliche Informationen für den Alltag (beispielsweise Gesundheitswesen, Wohnort und Umgebung, Kultur und Feiertage, Schulen und Kinderbetreuung)
- Freistellung für Verwaltungsformalitäten (Einwohnermeldeamt, Sozialversicherungsbehörde etc.)
- Benennung einer festen Ansprechperson (Mentorin/Mentor) für die Zeit der Einarbeitung: Diese sollte entsprechende Sprachkompetenzen aufweisen und könnte am Anfang auch sprachliche Unterstützung beispielsweise bei Behördengängen geben.
- Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen wie Teambildung oder interkulturelle Trainings für Führungskräfte und Belegschaft

4 Arbeitshilfen und weiterführende Informationen

KOFA-Handlungsempfehlungen

Willkommenskultur: Wenn Sie international rekrutieren, sollten Sie Ihre Unternehmenskultur daraufhin prüfen, wie offen sie für Menschen anderer Kulturen ist. Welche Möglichkeiten in Frage kommen, Ihre Kultur weiterzuentwickeln, entnehmen Sie der Handlungsempfehlung.
http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/willkommenskultur

Diversity Management: In einer „bunten Belegschaft" fördert ein bewusster Umgang mit Vielfalt ein gutes Arbeitsklima und die Produktivität im Unternehmen. Hinweise zum Umgang mit vielfältigen Belegschaften finden Sie in der Handlungsempfehlung.
http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/diversity-management

Rekrutierung internationaler Studierender an deutschen Hochschulen: Mittelfristig lohnt es sich nicht nur, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, sondern auch angehende internationale Fachkräfte bereits an Hochschulen in Deutschland für Ihr Unternehmen zu begeistern. Viele junge Menschen aus dem Ausland studieren in Deutschland und suchen nach einem beruflichen Einstieg nach dem Studium. Wie Sie diese Zielgruppe am besten ansprechen, lesen Sie in der Handlungsempfehlung.
http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-finden/internationale-studierende

Links

https://www.bq-portal.de
Das BQ-Portal ist Teil der Aktivitäten des BMWi im Rahmen der Fachkräfte-Offensive. Als zentrales Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen unterstützt das BQ-Portal Sie als Unternehmen bei der Einschätzung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Hier finden Sie Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und Berufsqualifikationen, die Ihnen dabei helfen, sich ein Bild von den Fähigkeiten und Fertigkeiten Ihrer Bewerberinnen und Bewerber zu machen. Zudem zeigt Ihnen das Portal anhand von Praxisbeispielen aus Unternehmen, wie Sie das Anerkennungsverfahren begleiten und davon profitieren können.

http://www.make-it-in-germany.com
Das Willkommensportal „Make it in Germany" zeigt, wie Fachkräfte aus dem Ausland erfolgreich ihren Weg nach Deutschland gestalten können und warum es sich lohnt, hier zu leben und zu arbeiten. Das Internetportal des BMWi bündelt alle wichtigen Informationen zu Karriere und Leben in Deutschland. Es informiert, in welchen Branchen Fachkräfte gesucht werden und unter welchen Voraussetzungen Interessierte eine Stelle in Deutschland annehmen können. Zusätzlich erhalten Unternehmen auch Informationen zu der Rekrutierung von internationalen Fachkräften. Unternehmen, die bereits erfolgreich internationale Fachkräfte rekrutiert und in den Betrieb integriert haben, erzählen von ihren Erfahrungen.

http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/nc/publikationen/details/rkw/publikationen/fachkrfte-finden--binden--vielfalt-nutzen-841/1/
Internationale Fachkräfte, Menschen mit Behinderung, ältere Fachkräfte – der Leitfaden des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der deutschen Wirtschaft e. V. wirft einen Blick über den Tellerrand klassischer Personalpolitik und zeigt auf, wie Sie diese Zielgruppen für Ihr Unternehmen gewinnen können. Neben der Vorstellung einer Vielzahl an Maßnahmen verweisen zahlreiche Links zu den passenden Ansprechpartnern für die einzelnen Zielgruppen.