



Fachkräfte im Ausland anwerben

So gelingt es



IHK Schwaben

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Seit dem 1. März 2020 bietet das Fachkräfteeinwanderungsgesetz neue Möglichkeiten für die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten.

Dieses Heft gibt Ihnen einen Überblick zu den wichtigsten Neuerungen und bietet praktische Tipps zur Rekrutierung im Ausland. Ausführliche Informationen rund um das Thema Rekrutierung im Ausland finden Sie auf der Homepage der IHK Schwaben unter:

 [schwaben.ihk.de](https://www.schwaben.ihk.de) Nr. 4140018

1.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz – was ändert sich?



2.

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren



3.

Arbeiten in Deutschland: Visum und Aufenthaltstitel



4.

Anerkennung von internationalen Qualifikationen



5.

Rekrutierung im Ausland: Schritt für Schritt



6.

Onboarding



1. Fachkräfteeinwanderungsgesetz – was ändert sich?

Die wichtigsten Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf einen Blick:

Fachkräftebegriff

Als Fachkraft gelten künftig Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung.

Anerkennung der Qualifikation

Für Fachkräfte aus Drittstaaten ist die Anerkennung ihrer Qualifikation grundsätzlich erforderlich, um eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen zu dürfen.

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Das Unternehmen kann mit der Ausländerbehörde eine kostenpflichtige Vereinbarung abschließen und damit das Berufsanerkennungs- und das Visumverfahren deutlich beschleunigen.

Entfall Vorrangprüfung

Für Fachkräfte mit Arbeitsvertrag und Anerkennung wird nicht mehr geprüft, ob Bewerber aus Deutschland oder EU/EFTA zur Verfügung stehen. Geprüft wird aber ob die gleichen Arbeitsbedingungen wie für inländische Arbeitnehmer gelten.

Entfall Engpassberufe

Die Beschäftigung von Fachkräften mit beruflicher, d. h. nicht-akademischer Ausbildung, ist nicht mehr auf bestimmte Berufe beschränkt.

Beschäftigung in verwandten Berufen

Eine Fachkraft kann eine Beschäftigung ausüben, zu der die erworbene Qualifikation sie befähigt. Das können auch Tätigkeiten in anderen Branchen oder unterhalb der Qualifikation sein (sog. „verwandte Berufe“).

Einreise zur Jobsuche

Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung können für bis zu sechs Monate zur Jobsuche einreisen. Voraussetzung sind gute Deutschkenntnisse und die Sicherung des Lebensunterhalts in Deutschland.

Einreise für Qualifizierungsmaßnahmen

Die Möglichkeiten zum Aufenthalt für Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland werden verbessert.

2. Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht erstmals die Möglichkeit eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens für qualifizierte Fachkräfte vor. Hierzu schließen Sie als Arbeitgeber – mit Vollmacht der Fachkraft – einen Vertrag mit der zuständigen Ausländerbehörde ab. Die Dauer des Verfahrens kann dadurch deutlich verkürzt werden.

Die wichtigsten Schritte im Einzelnen:



Beratung zum Anerkennungsverfahren

Wir empfehlen Ihnen, sich vorab über die Chancen der Anerkennung der beruflichen Qualifikation der Fachkraft und den Nutzen eines beschleunigten Verfahrens in Ihrem konkreten Fall beraten zu lassen. Für IHK-Berufe hilft Ihnen die IHK Schwaben weiter.



Vereinbarung

Der Arbeitgeber schließt mit der Ausländerbehörde eine Vereinbarung über die Durchführung des beschleunigten Verfahrens ab. Diese beinhaltet unter anderem Bevollmächtigungen und Verpflichtungen des Arbeitgebers, der Fachkraft und der beteiligten Behörden sowie die einzuhaltenden Fristen.



Anerkennungsverfahren

Die Ausländerbehörde stößt das Anerkennungsverfahren (Kapitel 4) an und unterstützt den Arbeitgeber bei der Durchführung. Die Anerkennungsstelle muss nach Vorliegen aller Unterlagen das Verfahren in maximal 2 Monaten abschließen.

Die Ausländerbehörde holt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ein, prüft die ausländerrechtlichen Einreisevoraussetzungen und erteilt eine Vorabstimmung.



Visumsantrag

Mit der Vorabzustimmung bucht die Fachkraft einen Termin zur Visumbeantragung bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung. Die Auslandsvertretung ist verpflichtet, einen Termin innerhalb von drei Wochen anzubieten.



Visumerteilung

Die Auslandsvertretung prüft die Identität und entscheidet innerhalb von drei Wochen über den Visumantrag.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren umfasst auch den Ehegatten/ die Ehegattin sowie minderjährige ledige Kinder, wenn die Antragstellung innerhalb von 6 Monaten erfolgt.

Kosten: Die Gebühr für das beschleunigte Fachkräfteverfahren beträgt 411 Euro und ist unabhängig vom Erfolg des Verfahrens zu bezahlen. Dazu kommt eine Visum-Gebühr von 75 Euro und ggf. die Kosten für die Anerkennung der Qualifikation. Diese Kosten sind von der Fachkraft zu bezahlen.

Zuständige Ausländerbehörde



In Bayern haben Sie die Wahlmöglichkeit, das Verfahren bei Ihrer lokalen Ausländerbehörde oder einer zentralen Ausländerbehörde in Nürnberg durchführen zu lassen (maßgeblich ist der Ort der Betriebsstätte). Die zentrale Ausländerbehörde befindet sich wohl noch im Aufbau (Stand Juni 2020).

Auszubildende



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren gilt auch für Auszubildende. Beachten Sie aber die im Vergleich zu Fachkräften abweichenden Anforderungen für das Visum (u. a. Sprachniveau B1, Sicherung des Lebensunterhalts und Zustimmungspflicht der Arbeitsagentur).



3. Arbeiten in Deutschland: Visum und Aufenthaltstitel

Welche Voraussetzungen für Einreise und Arbeitsaufnahme in Deutschland gelten, hängt von der Staatsangehörigkeit der jeweiligen Fachkraft ab:

EU und EFTA

Europäische Fachkräfte (EU und EFTA) haben in der Regel einen ungehinderten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie können ohne Beschränkungen eine Beschäftigung aufnehmen und benötigen kein Visum zur Einreise.

Drittstaaten (Nicht-EU und EFTA)

Fachkräfte aus sogenannten Drittstaaten (Nicht-EU und EFTA) benötigen in der Regel ein Visum zur Arbeitsaufnahme, das sie vor der Einreise bei der deutschen Auslandsvertretung in ihrem Heimatland beantragen müssen.

Voraussetzungen sind u. a. ein unterschriebener Arbeitsvertrag und eine anerkannte Qualifikation.

Das Visum wird nach der Einreise in Deutschland von der lokalen Ausländerbehörde in eine Aufenthaltserlaubnis umgewandelt.

Ausnahmen von der Visumpflicht

Eine Ausnahme von der Visumpflicht gilt für folgende Länder: USA, Kanada, Australien, Neuseeland, Israel, Japan und Republik Korea. Fachkräfte aus diesen Ländern können direkt nach Deutschland einreisen und den Aufenthaltstitel vor Ort bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Für die Erteilung des Aufenthaltstitels gelten dieselben Voraussetzungen wie bei visumpflichtigen Ländern (siehe: Aufenthaltstitel).

Tipp



Es kann sinnvoll sein, dennoch bereits im Heimatland ein entsprechendes Visum zu beantragen. Etwa wenn die Arbeitsaufnahme unmittelbar nach der Einreise geplant ist oder Sie nicht sicher sind, ob der Aufenthaltstitel auch wirklich erteilt wird.

Der Aufenthaltstitel lässt erkennen, ob und wie ein ausländischer Staatsbürger in Deutschland arbeiten darf. Je nach Qualifikation gelten bestimmte Voraussetzungen:

Akademische Berufe

Akademiker aus Drittländern, die in Deutschland arbeiten möchten, können eine Blaue Karte EU als Aufenthaltstitel beantragen, wenn sie einen anerkannten akademischen Hochschulabschluss und einen Arbeitsvertrag mit einem bestimmten Mindestbruttogehalt (die Schwelle wird jährlich angepasst) und einem der Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz vorweisen können. Für Mangelberufe gelten niedrigere Jahresgehälter.

Akademiker aus Drittstaaten können auch ohne Blaue Karte EU einreisen, wenn das Jahresgehalt unterhalb der geforderten Mindesthöhe liegt, die Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen aber gewährleistet ist. Für diesen Fall ist auch eine Beschäftigung in verwandten Berufen möglich.

Internationale Hochschulabschlüsse müssen von der Zentrale für ausländisches Bildungswesen (ZAB) als solche anerkannt oder mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar sein. Weitere Informationen dazu finden Sie unter: anabin.de

Nicht-akademische Berufe

Fachkräfte mit in Deutschland anerkannter Berufsausbildung dürfen in allen Berufen arbeiten, für die sie ihre Qualifikation befähigt. Dazu zählen auch Beschäftigungen in verwandten Berufen. Voraussetzungen sind eine in Deutschland anerkannte berufliche Qualifikation und ein Arbeitsvertrag mit einem entsprechenden Arbeitsplatz.

Die Agentur für Arbeit prüft zudem die Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen mit vergleichbaren deutschen Arbeitsstellen.

Die nötige Anerkennung der Gleichwertigkeit ausländischer Qualifikationen erfolgt für IHK-Berufe über die IHK FOSA. Weitere Informationen finden Sie unter: anerkennung-in-deutschland.de

Weitere Möglichkeiten

Sie möchten Azubis aus Drittstaaten einstellen oder Mitarbeiter, die eine Teilanerkennung ihrer Qualifikationen erhalten haben? Auch hierfür gibt es Möglichkeiten! Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter: schwaben.ihk.de Nr. 4140018

Wichtig



Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, eine Kopie des aktuell gültigen Aufenthaltstitels der ausländischen Fachkraft in elektronischer Form oder Papierform aufzubewahren.

4. Anerkennung von internationalen Qualifikationen

Im Anerkennungsverfahren wird geprüft, inwieweit eine ausländische berufliche Qualifikation dem entsprechenden deutschen Berufsabschluss entspricht. Dabei werden sowohl theoretische Inhalte als auch Berufspraxis berücksichtigt.

Ob ein Verfahren zu Anerkennung der Berufsqualifikation für internationale Fachkräfte notwendig ist, hängt von der Tätigkeit und der Herkunft eines Bewerbers ab.

Europäische Fachkräfte (EU und EFTA)

- Zwingend erforderlich ist eine Anerkennung der Berufsqualifikation nur für reglementierte, also zulassungspflichtige Berufe (z. B. Arzt, Krankenpfleger, Erzieher, Lehrer, Rechtsanwalt).
- Für nicht reglementierte Berufe ist keine Gleichwertigkeitsprüfung vorgeschrieben. Darunter fallen der Großteil aller Ausbildungsberufe im dualen System und alle IHK Berufe. Von den akademischen Berufen fallen ebenfalls ca. 90 Prozent in den nicht reglementierten Bereich ohne Anerkennungspflicht.
- **Optionales Anerkennungsverfahren:** Für eine ausländische Fachkraft kann sich das Anerkennungsverfahren auch ohne Anerkennungspflicht lohnen: Eine formale Anerkennung hilft deutschen Arbeitgebern, die Qualifikation besser einschätzen zu können und verbessert dadurch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Fachkräfte aus Drittstaaten

- Für Fachkräfte aus Drittstaaten ist ein Anerkennungsverfahren zwingend erforderlich, da die anerkannte Qualifikation Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist. Das gilt unabhängig davon, ob es sich um einen reglementierten Beruf handelt oder nicht.

Wer ist für das Anerkennungsverfahren zuständig?



Die zuständige Anerkennungsstelle richtet sich nach dem Wohnort und folgt je nach Beruf und Bundesland einer anderen Systematik. Mit dem Anerkennungsfinder auf dem Portal anerkennung-in-deutschland.de finden Sie aber leicht heraus, wer für Sie die zuständige Anerkennungsstelle ist. Für IHK Berufe ist die IHK FOSA als zentrale Anerkennungsstelle zuständig: ihk-fosa.de
Die IHK Schwaben berät Sie gerne bei IHK-Berufen zum Anerkennungsverfahren.

Das Anerkennungsverfahren im Überblick

Ergebnisse der Gleichwertigkeitsprüfung 

Volle Gleichwertigkeit: Es gibt keine wesentlichen Unterschiede oder die Unterschiede konnten durch die Berufserfahrung der Fachkraft ausgeglichen werden. Einer Einstellung steht also nichts im Wege.

Teilweise Gleichwertigkeit (Teilanerkennung): Es gibt wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf und die Fachkraft verfügt über keine bzw. nicht ausreichend Berufserfahrung, um diese Unterschiede auszugleichen. Die Gleichwertigkeit kann nun entweder über das Absolvieren eines Anpassungslehrgangs oder über das Ablegen einer Kenntnisprüfung erreicht werden.

Ggf. können Sie den Bewerber dennoch bereits einsetzen – allerdings nur in den Bereichen, für die er qualifiziert ist.

Keine Gleichwertigkeit: Die Unterschiede hinsichtlich Dauer und Inhalt der Qualifikation sind auch nach Berücksichtigung der Berufserfahrung zu hoch. Der Antrag wird abgelehnt.

5. Rekrutierung im Ausland: Schritt für Schritt

1. Personalbedarfsanalyse



Verschaffen Sie sich zunächst einen Überblick über Ihren Personalbedarf. Berücksichtigen Sie dabei auch, welche Mitarbeiter in den kommenden Jahren in Rente gehen werden und welche Kompetenzen Sie zukünftig benötigen werden. Helfen kann Ihnen hierbei z. B. der IHK Demografierechner:

 ihk-demografierechner-bayern.de

2. Anforderungsprofil erstellen



Ins Anforderungsprofil für eine zu besetzende Stelle gehören Informationen zu den wichtigsten fachlichen und persönlichen Anforderungen. Ganz wichtig ist auch der Hinweis auf die zum Start erforderlichen Sprachkenntnisse.

Tipp: Nennen Sie möglichst konkrete Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Sie suchen – nicht nur die formellen Abschlüsse. Es kann sonst zu Unklarheiten bei Bewerbern kommen, die mit den deutschen Abschlüssen nicht so vertraut sind.

3. Zielländer definieren



Sie sollten nun festlegen, auf welche Zielländer Sie sich bei der Rekrutierung fokussieren möchten. Dabei spielen sowohl unternehmensinterne Überlegungen eine Rolle als auch länderspezifische Faktoren. Folgende Kriterien können Ihnen bei der Analyse von Zielländern weiterhelfen:

Länderspezifische Kriterien:

- Sind Qualifikationsniveau und Abschlüsse im Zielland mit denen in Deutschland vergleichbar (Informationen bietet z. B. das BQ-Portal)?
- Besteht in den gesuchten Berufen ein Überschuss auf dem Arbeitsmarkt vor Ort?
- Welche aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen sind bei der Rekrutierung für das Zielland zu beachten?
- Sind Fachkräfte aus dem Zielland bereits in Deutschland anzutreffen und bestehen aktive Communities – idealerweise in Ihrer Region?

- Wie hoch ist die Mobilität und die Bereitschaft dortiger Arbeitskräfte, nach Deutschland zu wechseln?
- Wie verbreitet sind deutsche (bzw. englische) Sprachkenntnisse?
- Besteht eine Affinität zu Deutschland und deutscher Kultur im Land?
- Gibt es im Zielland Unternehmen, die auf Ihren Geschäftsfeldern bzw. auf verwandten Märkten aktiv sind?
- Gibt es Anwerbeprogramme (z. B. der ZAV), die Sie nutzen können und die den Zugang erleichtern?

Unternehmensspezifische Kriterien:

- Hat Ihr Unternehmen Niederlassungen oder Geschäftspartner in einzelnen Ländern, auf die Sie aufbauen können?
- In welchen Ländern sind Sie als Unternehmen bereits bekannt (jedenfalls in der Branche)?
- Haben Sie ein Gespür für Kultur und geschäftliche Gepflogenheiten in dem Land?
- Arbeiten aktuell bereits Mitarbeiter aus einzelnen Zielländern in Ihrem Betrieb?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter, die über Sprachkenntnisse von Zielländern verfügen?
- Passt es zur Gesamtstrategie, Netzwerke in einem spezifischen Land zu erweitern oder aufzubauen?
- Wie hoch schätzen Sie den Aufwand für die Integration im eigenen Betrieb ein?

4. Stellenausschreibung



Die Ausschreibung sollte in den Amtssprachen aller Länder verfasst sein, in denen Sie ausschreiben wollen – zumindest aber auf Englisch. Nennen Sie klar die gewünschten Kompetenzen und machen Sie deutlich, welche Nachweise Sie erwarten.

Informieren Sie sich zudem über landestypische Besonderheiten bei Bewerbungsverfahren und –unterlagen. So können Sie die Qualität der Bewerbungen besser einschätzen.

Tipp



Vergessen Sie die Eigenwerbung nicht!

Gibt es enge Verbindungen Ihres Unternehmens zu bestimmten Ländern? Bieten Sie z. B. Zugang zu Sprachkursen? Unterstützen Sie bei Integration, Wohnungssuche oder Kinderbetreuung? Weisen Sie darauf in der Stellenausschreibung hin!

Kanäle und Plattformen zur internationalen Stellenausschreibung

▪ Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Die lokalen Arbeitsagenturen arbeiten mit dem internationalen Personalservice der ZAV zusammen. Dieser vermittelt u.a. internationale Bewerber, organisiert Rekrutierungsveranstaltungen im Ausland und bietet Zugang zum europäischen Stellenportal EURES. [🔗 zav.de](https://www.zav.de)

▪ Make it in Germany

Make it in Germany ist das Portal der Bundesregierung für internationale Fachkräfte. Stellenanzeigen, die Sie über die Jobbörse der Arbeitsagentur veröffentlichen, können Sie optional auch dort zur Veröffentlichung freischalten lassen.

[🔗 make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)

▪ Online Jobportale

Eine Jobbörsen Übersicht nach Ländern bietet z. B.

[🔗 online-recruiting.net](https://www.online-recruiting.net)

▪ Unternehmens-Website

Veröffentlichen Sie die Stellenanzeige auf Ihrer Karriere-Website und verlinken Sie sie mit weiteren Informationen über Ihr Unternehmen als Arbeitgeber. Sie können dabei z. B. auch eigene internationale Mitarbeiter einbinden.

▪ Soziale Netzwerke

Seien Sie präsent in international ausgerichteten sozialen Netzwerken, wie etwa LinkedIn, und nutzen Sie diese um auf Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen. Auch Twitter, Facebook und Instagram können für Stellenausschreibungen genutzt werden.

▪ Auslandsmessen

Eine kostenlose umfangreiche Datenbank zur Recherche von Messen bietet die Internetseite [🔗 auma.de](https://www.auma.de)

Auf der Seite European Job Days finden Sie eine Auswahl kostenloser, europaweiter Rekrutierungsmessen:

[🔗 europeanjobdays.eu](https://www.europeanjobdays.eu)

5. Bewerberauswahl & -gespräche



Bewerten Sie Bewerber nicht nur anhand formaler Qualifikationen oder Zeugnisse. Beziehen Sie auch belegbare Kompetenzen aus der Lebens- und Berufserfahrung mit ein. Stellen Sie zudem anfänglich nicht zu hohe Anforderungen an die Deutschkenntnisse ausländischer Bewerber.

Seien Sie auch offen für formale Abweichungen: Der Aufbau von Lebenslauf und Anschreiben ist im Ausland oft anders als in Deutschland und Bewerbungsfotos etwa in englischsprachigen Ländern unüblich.

Für eine erste Kontaktaufnahme eignet sich ein (Video-)Telefonat per Internet. Dabei lohnt es sich neben fachlichen Themen auch folgende Fragen anzusprechen:

- Welche Motive hat der Bewerber nach Deutschland zu kommen?
- Welche Vorstellungen von Arbeit und Leben hat der Bewerber?
- Welche Unterstützungsangebote können Sie für die Integration der Fachkraft und ggf. ihrer Familie leisten?
- Wird für die Einreise ein Visum benötigt? Wie können Sie bei der Anreise unterstützen?

Beachten Sie bei der Vorstellung außerdem mögliche kulturelle Unterschiede, sowohl in der verbalen als auch der non-verbalen Kommunikation.

Tipp



Einige Unternehmen führen das persönliche Vorstellungsgespräch im Herkunftsland der Fachkraft durch. Das bietet sich besonders an, wenn Sie eine Auslandsniederlassung vor Ort haben oder wenn mehrere Bewerber aus derselben Region infrage kommen und Sie die Gesprächstermine bündeln.

6. Einstellung



Sie haben eine passende ausländische Fachkraft für Ihr Unternehmen gefunden? Herzlichen Glückwunsch! Auf folgende Punkte sollten Sie bei der Einstellung besonders achten:

- **Arbeitsvertrag**
Senden Sie den Arbeitsvertrag am besten auch in einer qualifizierten englischen Übersetzung zu.
- **Visum**
Ein unterschriebener Arbeitsvertrag ist meist Voraussetzung für ein Visum. Sie sollten aber eine Klausel zur Gültigkeit einbauen, um sich abzusichern, falls das Visum nicht erteilt werden sollte.
- **Formalitäten**
Übermitteln Sie Informationen zur gesetzlichen Pflichtversicherung und Steuerpflicht in Deutschland, Sozial- und Krankenversicherung, Steuernummer, Anmeldung etc. Diese können im Ausland ganz anders geregelt sein.
- **Fester Ansprechpartner**
Benennen Sie für Rückfragen einen festen Ansprechpartner.

Wichtig



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sollte es zu einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommen, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, die Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen darüber zu informieren. Es droht sonst ein Bußgeld!

6. Onboarding

Bemühen Sie sich um eine aktive Willkommenskultur im Unternehmen und unterstützen Sie Ihre neue Fachkraft bei der Integration. Gerade die ersten Wochen und Monate sind für eine langfristige vertrauensvolle Zusammenarbeit ganz entscheidend. Andernfalls laufen Sie Gefahr viele Ressourcen für das internationale Recruiting umsonst eingesetzt zu haben.

Folgende Punkte sollten Sie für Ihr Unternehmen prüfen:

Unternehmenskultur

- Die Führungskräfte sind auf die Führung interkultureller Teams vorbereitet (z. B. durch Schulungen, bei Führungskräfte meetings mit/ohne externen Coach).
- Die Führungskräfte werben für Offenheit und Toleranz in den Teams.
- Die Geschäftsführung ermutigt die Belegschaft, Fragen und Sorgen zu äußern (z. B. im persönlichen Gespräch mit Führungskräften, Sorgenbox).
- Hinweise und Fragen aus der Belegschaft zur Integration internationaler Fachkräfte werden ernstgenommen und besprochen (z. B. bei Teambesprechungen, Mitarbeiterversammlungen; ergänzend z. B. im Mitarbeiterportal, per Rundmails).
- Vielfalt wird im Unternehmen aktiv gelebt (z. B. Schulungen bei Vereinen/Verbänden, Sprachkurse, interkulturelle Thementage, Förderung privater Kontakte).
- Beispiele für gelebte Vielfalt werden kommuniziert (z. B. auf Events, Porträts internationaler Fachkräfte auf der Homepage).
- Kulturelle Sensibilität spielt auch in Stellenanzeigen und bei der Personalauswahl eine Rolle.

Integration von Fachkräften

- Ausgewählte Mitarbeiter unterstützen internationale Fachkräfte als Mentoren.
- Ein Willkommenspaket bietet Basisinformationen zum Arbeitsplatz und Leben am Standort.
- Es besteht ein Einarbeitungsplan für (internationale) neue Mitarbeiter.
- Die sprachlichen Erwartungen an internationale Fachkräfte sind anfangs nicht zu hoch.
- Die berufliche und private Integration wird langfristig gefördert: z. B. durch Feedbackgespräche, Qualifizierung, Sprachkurse, Alltagsberatung und Familiennachzug.



IHK Schwaben

Ihre Ansprechpartner


IHK Schwaben

Stettenstraße 1 + 3, 86150 Augsburg

Fachkräftesicherung

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse IHK-FOSA

Dr. Christian Fischer

 0821 3162-316

 christian.fischer@schwaben.ihk.de

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Ausländische Auszubildende

Ibrahim Rahimi

 0821 3162-1411

 ibrahim.rahimi@schwaben.ihk.de



 schwaben.ihk.de



 /newsletter



 /ihkschwaben



 /ihk-schwaben



 @IHKSchwaben



 /ihkschwaben