



## Auch das Ankommen im Unternehmen kann gut vorbereitet und begleitet werden:

- Stellen Sie der neuen Fachkraft einen festen persönlichen Ansprechpartner zur Seite
- Bereiten Sie die ersten Arbeitstage gut vor. Ein guter Einarbeitungsplan erleichtert das Ankommen, schafft Sicherheit und Vertrauen
- Händigen Sie am ersten Tag eine Willkommensmappe aus, damit die neue Fachkraft einen guten Übergang in den neuen Lebensabschnitt hat. Mögliche Inhalte: Beginn des ersten Arbeitstages (Datum und Uhrzeit), Treffpunkt, Kontaktdaten der empfangenden Person (gerne auch mit Foto), Arbeitszeiten und Pausen (Zeitraum und Dauer), Arbeitskleidung/Dresscode, Pausengestaltung (Auswärts essen, Selbstversorgung, Kantine, Mitarbeiterküche), Anreise und ggf. Parken
- Lernen Sie die Feiertage des Herkunftslandes kennen und berücksichtigen Sie diese bei der Urlaubsplanung



**Alexandra Brnicanin**  
0234 9113-182  
brnicanin@bochum.ihk.de

IHK Mittleres Ruhrgebiet  
Ostring 30-32  
44787 Bochum

[www.ihk.de/bochum](http://www.ihk.de/bochum)

Informationen  
für Unternehmen

# Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren und integrieren

Angesichts der demografischen Entwicklung ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte. Ein Großteil der Unternehmen sieht darin die größte Gefahr für die Geschäftsentwicklung. Und auch auf dem Ausbildungsmarkt sieht es nicht rosig aus: Immer mehr Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt. Wie können Unternehmen also den Bedarf an Fachkräften decken? Eine Antwort könnte es sein, den Kreis der potenziellen Bewerber zu erweitern. Beispielsweise mit dem Blick ins Ausland. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz verbessert die Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte aus Staaten außerhalb der EU (Drittstaaten).

So kann die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften gestaltet werden:

### Anforderungsprofil für die Rekrutierung

Um Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, erstellen Sie am besten zunächst ein Anforderungsprofil. Hierbei sollte kein bestimmter deutscher Berufsabschluss genannt werden, da im Ausland erworbene Berufsabschlüsse häufig nicht unmittelbar mit deutschen Abschlüssen vergleichbar sind. Es sollten daher vielmehr Fähigkeiten und Fertigkeiten benannt werden, die für die Ausübung der Tätigkeit notwendig sind.

### Klärung rechtlicher Rahmenbedingungen

Für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt unterscheiden sich die Voraussetzungen danach, aus welchem Herkunftsland die ausländische Fachkraft kommt. Eine Übersicht finden Sie in unserem Flyer: „Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für ausländische Fachkräfte“.



Auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit finden Sie einen „Migrations-Check“. Mit diesem erhalten Sie einen ersten Überblick über zu beachtende rechtliche Rahmenbedingungen bei der Rekrutierung und Einstellung einer internationalen Fachkraft:  
**bit.ly/Migrationscheck.**

### Land für die Fachkraftsuche auswählen

Andere Länder, andere Sitten. Dies gilt auch für die Rekrutierung. Die Landessteckbriefe des BQ-Portals können Sie bei der Auswahl von in Frage kommenden Ländern unterstützen:  
**bit.ly/LaenderSteckbrief.**

### Stellenausschreibung entwerfen

Um als Arbeitgeber attraktiv für die ausländische Fachkraft zu sein, empfiehlt es sich, das anhand des Anforderungsprofils erstellte Stellenprofil mit Informationen zu möglichen Unterstützungsangeboten des Arbeitgebers anzureichern (z. B. Unterstützung bei der Wohnungssuche, Spracherwerb). Auch ist es sinnvoll, Informationen zum Unternehmensstandort zu geben. Was macht die Stadt, in der die Stelle angeboten ist, interessant? Welche Freizeitmöglichkeiten bieten sich? Benennen Sie außerdem ganz konkret, welches Sprachniveau Sie voraussetzen und in welcher Sprache die Bewerbungsunterlagen einzureichen sind.

### Stellenausschreibung veröffentlichen

Da sich die gängigen Rekrutierungswege von Land zu Land unterscheiden, kann hierzu keine allgemeine Aussage getroffen werden. Ein erster Schritt sollte die Einrichtung einer Karriereseite auf Ihrer Homepage sein. Unterstützung bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften bietet der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit (0800 4 55 55 20) und der Bereich International Services der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Auf Wunsch kann eine Stellenausschreibung über die Jobbörse der Arbeitsagentur auch in der Jobbörse des Projektes „Make it in Germany“ veröffentlicht werden. Wenn Sie Fachkräfte mit Hochschulabschluss suchen, dann können Kontakte zu den örtlichen Hochschulen sinnvoll sein.

### Bewerbungs- und Einstellungsverfahren gestalten

Die Bewerbungsstandards unterscheiden sich in anderen Ländern meist von den deutschen Standards. Erwartungsgemäß unterscheiden sich daher die Bewerbungsunterlagen aus dem

Ausland von inländischen Unterlagen. Auch das Bewerbungsgespräch wird in der Regel nicht auf gewohntem Weg stattfinden können, da die Bewerber:innen sich nicht in Deutschland aufhalten. Inzwischen verfügt aber fast jedes Unternehmen über die Möglichkeit, eine Videokonferenz abzuhalten. Alternativ kann das Gespräch natürlich auch am Telefon geführt werden. Zur Vorbereitung auf das Gespräch klären Sie am besten, in welcher Sprache es geführt werden wird, damit beide Seiten sich entsprechend vorbereiten können. Neben dem, was Sie üblicher Weise in einem Bewerbungsgespräch erfahren möchten, sollten Sie in diesem Gespräch klären, warum der Wunsch besteht, eine Arbeitsstelle in Deutschland anzutreten und ob ein dauerhafter Aufenthalt angestrebt wird.



### Integration

Ist der Bewerbungsprozess erfolgreich abgeschlossen, folgt die nächste Herausforderung: Wie kann eine gute Integration gelingen?

Für die ausländische Fachkraft ändert sich das Leben entscheidend. Visum- und Einreiseprozess wurden erfolgreich gemeistert, dann gilt es anzukommen - im neuen Land und im neuen Betrieb. Das Ankommen in Deutschland kann durch einen Arbeitgeber zum Beispiel durch folgende Angebote erleichtert werden:

- Anstoßen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens
- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Informationen über die Stadt (z. B.: Wo kann man einkaufen oder gut essen gehen? Wie kann die Freizeit gestaltet werden? Wie funktioniert der öffentliche Nahverkehr?)
- Unterstützung beim (weiteren) Spracherwerb: Vermittlung von Sprachkursen, Freistellung für den Besuch von Sprachkursen oder Finanzierungshilfen gewähren
- Ggf. Unterstützung bei der Vermittlung von Kindergarten- und Schulplätzen
- Einladung zu Festen oder gemeinsame Teilnahme an Veranstaltungen