



PRAXISRATGEBER FÜR UNTERNEHMEN

Wie die Einwanderung von Fachkräften in IHK-Berufen gelingt

Erfahrungen aus dem Projekt „Hand in Hand for International Talents“



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

in Kooperation mit



Bundesagentur für Arbeit

Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

Inhalt

- 05** Wege zu Ihrer Fachkraft aus dem Ausland
- 06** Das Pilotprojekt für einen idealtypischen Prozess
- 08** Was Unternehmen wissen sollten
- 10** Ressourcen für die Integration bereitstellen
- 14** Eine geeignete Fachkraft im Ausland finden
- 20** Vorstellungsgespräche mit Fachkräften aus dem Ausland führen
- 24** Mit dem Onboarding schon vor der Einreise starten
- 28** Sprachkenntnisse sind ein zentraler Erfolgsfaktor
- 32** Betriebliche und soziale Integration gestalten
- 40** Impressum

Vorwort

Eine Fachkraft aus dem Ausland einzustellen ist für die meisten Unternehmen eine große Aufgabe. Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen, die keine Kontakte ins Ausland haben oder denen die Kapazitäten fehlen, um sich mit dem komplexen Thema auseinanderzusetzen. Bürokratische Hürden, fehlende Kenntnisse der gesetzlichen Lage – Fachkräfteeinwanderung ist eine Herausforderung.

Daher finden wir es wichtig, Unternehmen bestmöglich auf dem Weg zu ihren neuen Mitarbeitenden zu unterstützen. Große Herausforderungen werden schließlich kleiner, wenn man sie gemeinsam löst.

Wir verstehen, welche Hürden es zu überwinden gilt, und haben unsere Projekterfahrungen und Praxistipps in dieser Broschüre gesammelt.

Sie erfahren, wie das Projekt „Hand in Hand for International Talents“ Unternehmen unterstützt und wo Sie weitere Hilfe finden, was es zu beachten gibt bei Vorstellungsgesprächen, wie die Integration ins Unternehmen gelingt und vieles mehr.

Wir freuen uns, mit Ihnen gemeinsam – für Ihr Unternehmen – Hürden abzubauen und Fachkräfteeinwanderung zu einer lösbaren Aufgabe zu machen!



Sofie Geisel
Geschäftsführerin
DIHK Service GmbH



Alexander Wilhelm
Leiter Internationale Beziehungen
Bundesagentur für Arbeit



Dr. Robert Habeck

MdB (ehem. Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz)



Um unsere großen Herausforderungen – Dekarbonisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel – zu bewältigen, brauchen wir auch die Einwanderung von gutem Personal. Projekte wie „Hand in Hand for International Talents“ liefern uns wichtige Einsichten darüber, was bei der Einwanderung qualifizierter Fachkräfte schon gut läuft und wo wir als Staat, Wirtschaft und Gesellschaft noch besser werden müssen.



Viele Wege führen zu Ihrer Fachkraft aus dem Ausland

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet mittlerweile mehrere Wege, wie eine Fachkraft aus dem Ausland in Ihr Unternehmen kommen kann:

1. Der klassische Weg über ein Anerkennungsverfahren des ausländischen Berufsabschlusses noch im Herkunftsland.
2. Der verkürzte Weg, wenn Unternehmen und Fachkraft sich verpflichten, den Anerkennungsantrag erst nach Einreise zu stellen.
3. Der Weg für berufserfahrene Fachkräfte auch ohne Anerkennung des Berufsabschlusses oberhalb bestimmter Gehaltsgrenzen.
4. Für Einwanderung in akademische Berufe gelten gesonderte Regelungen (Blaue Karte).

Welcher Weg für die Fachkraft infrage kommt, die Sie gerne einstellen wollen, hängt von Faktoren wie Niveau der Deutschkenntnisse, Berufserfahrung oder dem geplanten Gehalt ab.

Weiterführende Informationen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz:



- Informationen von „Make it in Germany“ zu den neuen Regelungen im Detail
- Informationen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren des Projekts „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA)
- Eine Kurzinformation der Bundesagentur für Arbeit für Unternehmen zum FEG

Das Pilotprojekt für einen idealtypischen Prozess



HAND IN HAND FOR INTERNATIONAL TALENTS

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie haben die DIHK Service GmbH und die Bundesagentur für Arbeit das Pilotprojekt „Hand in Hand for International Talents (HiH)“ gemeinsam aufgebaut. Ziel des Projekts ist es, einen idealtypischen Prozess und tragfähige Kooperationsstrukturen zu etablieren. Damit soll es für deutsche Unternehmen leichter werden, qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten in IHK-Berufen zu gewinnen.

Seit dem Inkrafttreten des ersten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2020 ist es möglich, Fachkräfte mit Berufsausbildung aller Berufsgruppen für eine Beschäftigung in Deutschland zu rekrutieren. „Hand in Hand for International Talents“ erprobt dies exemplarisch in Brasilien, Indien, Vietnam und den Philippinen in ausgewählten Berufsgruppen. Industrie- und Handelskammern (IHKs), Auslandshandelskammern (AHKs), die Anerkennungsstelle IHK FOSA und die Bundesagentur für Arbeit (BA) arbeiten für dieses Vorhaben international eng zusammen.



Leistungen für teilnehmende Unternehmen:

- › Zugriff auf einen **Pool mit qualifizierten Fachkräften** aus Brasilien, Indien und Vietnam aus den Bereichen IT, Elektro, Metallverarbeitung sowie Hotellerie und Gastronomie
- › **Sprachliche Qualifizierung** der Fachkraft bis zum zertifizierten B1-Niveau im Herkunftsland
- › **Berufsanerkennungsverfahren** mit Initiierung, Begleitung und Kostenübernahme
- › Bei Bedarf: **Qualifizierungsplan**, falls die Fachkraft eine teilweise Anerkennung erhalten hat
- › Organisation von (digitalen) **Vorstellungsgesprächen mit Dolmetschenden**
- › **Individuelle fachliche Betreuung** durch die AHKs im Ausland sowie durch die BA und die IHKs in Deutschland
- › Organisation des **Visumprozesses**
- › Unterstützung bei **betrieblicher und gesellschaftlicher Integration** in den IHK-Pilotregionen

Weiterführende Informationen zum Projekt:



- Projektwebsite „Hand in Hand for International Talents“
- LinkedIn-Profil „Hand in Hand for International Talents“

Was Unternehmen wissen sollten

Rekrutierung und Ansprache

Es gibt gut qualifizierte Fachkräfte für IHK-Berufe in Drittstaaten – die Ausbildungssysteme sind aber unterschiedlich. In vielen Ländern sind Berufsfelder akademisch geprägt, Ausbildungen sind kürzer.

Fachkräfte aus Drittstaaten haben ggf. nicht genügend finanzielle Rücklagen, um eine Auswanderung auf Anhieb zu stemmen: Eine finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen beschleunigt den Einwanderungsprozess.

Familien entscheiden mit: Die Motivation für viele Fachkräfte auszuwandern ist, ihrer Familie im Heimatland und in Deutschland einen besseren Lebensstandard zu bieten. Die Familie muss daher mitgedacht werden.

Onboarding vor Einreise

Zum Onboarding gehört auch die Einbindung des Teams. Es lohnt sich, Fragen und Bedenken des Kollegiums schon vorab zu klären.

Jemanden aus dem Ausland einzustellen, erfordert eine gute Vorbereitung. Die Fachkraft wird sich schneller in den neuen Beruf einarbeiten und in Deutschland ankommen, wenn sich der Betrieb schon vor ihrer Ankunft für sie Zeit nimmt.

Die Sprachbarriere ist in der Anfangszeit meist für beide Seiten eine der größten Herausforderungen.

Willkommenheißen und Integration

Zur Integration brauchen die Fachkräfte Unterstützung bei der Wohnungssuche und bei Behördengängen.

Lokale Unterstützungsstrukturen sind regional sehr unterschiedlich ausgebaut – es ist wichtig, dass sich die Akteure miteinander vernetzen.

Mitarbeitende aus dem Ausland sind eine große Bereicherung für den Betrieb, bringen neue fachliche Impulse, Ideen und kulturelle Diversität.

Ressourcen für die Integration bereitstellen



Fachinformatikerin Reshma Sahadevan profitiert von dem familiären Umfeld und kurzen Kommunikationswegen in ihrem Unternehmen.

Internationale Rekrutierung ist eine große Chance. Mit der Einstellung einer Fachkraft aus dem Ausland sind aber auch Herausforderungen verbunden, die beim Onboarding von Fachpersonal aus der Region für gewöhnlich nicht anfallen. Unternehmen können direkten Einfluss darauf nehmen, wie gut die Integration gelingt. Welche Kapazitäten sind vorhanden, die Fachkraft einzuarbeiten? Kann das Team den durch anfängliche Sprachdefizite verursachten Mehraufwand auffangen? Können Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner am Anfang auch in anderen Sprachen mit der Fachkraft kommunizieren? Es ist sinnvoll, diese Fragen direkt am Anfang zu besprechen.

Weiterführende Informationen zur interkulturellen Vorbereitung:



- Tipps eines Unternehmens aus dem Projekt „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUiF)“ zum Umgang mit Vorbehalten der Belegschaft
- Handlungsempfehlungen des KOFA zum betrieblichen Diversity Management



Im A-ROSA Ostseehotel ziehen Personalleitung, Hoteldirektion und Belegschaft bei der Integration an einem Strang.

STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Die Belegschaft findet kreative Lösungen, wenn sie einen Nutzen sieht

Henry Hermann

Inhaber, Land-gut-Hotel Hermann in Bentwisch



Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hotel arbeiten schon länger für uns. Dass wir vor einiger Zeit einen Koch aus Vietnam eingestellt haben, war für alle etwas Neues. Wir haben vorher wirklich lange gesucht und niemanden in der Region gefunden. Ich habe dann dem Küchenteam von der Idee erzählt, jemanden aus dem Ausland zu uns zu holen. Sie hätten sich dagegen aussprechen können, aber alle waren froh über jede Unterstützung. Allen habe ich auch klar gesagt, dass es am Anfang schwierig mit der Verständigung wird – da haben uns Übersetzungs-Apps in der ersten Zeit über die Runden geholfen. Und weil der neue Kollege von Anfang an eine echte Unterstützung als Koch war, war für alle trotzdem der Nutzen unmittelbar da.



Checkliste zur Selbsteinschätzung

Für die Frage, ob Sie als Unternehmen „bereit“ für Mitarbeitende aus dem Ausland sind, können Ihnen die folgenden Aussagen helfen:

- Wir haben Kapazitäten, der Fachkraft bei der Wohnungssuche zu helfen (z. B. Kontaktaufnahme mit Wohnungsbaugesellschaften, Gesuch bei Onlineportalen, Hilfestellung beim Verfassen von Anschreiben oder Begleitung zu Besichtigungsterminen).
- Wir sind bereit, die Fachkraft beim Besuch eines Sprachkurses zu unterstützen (finanziell und/oder durch zeitliche Berücksichtigung im Dienstplan).
- Uns ist bewusst, dass die Fachkraft in den ersten Wochen nach ihrer Einreise tagsüber Zeit für verschiedene Behördengänge benötigt und ggf. während der Arbeitszeit organisatorische Dinge zu erledigen hat.
- Wir haben Kapazitäten im Team, die Fachkraft in den ersten Wochen an das Tätigkeitsfeld/ den Betrieb heranzuführen und für Fragen zur Verfügung zu stehen.
- Wir sind darauf vorbereitet, die Fachkraft ggf. beim Erwerb des Führerscheins bzw. der Nachprüfung zu unterstützen.
- Die Bedenken der Belegschaft – z. B. wegen der Sprachbarriere – haben wir gehört. Sie konnten gemeinsam besprochen und beseitigt werden.
- Uns ist bewusst, dass die Fachkraft aus einem anderen Kulturkreis kommt. Wir sehen darin eine Bereicherung und bemühen uns um einen kultursensiblen Umgang.
- Uns ist bewusst, dass die Fachkraft voraussichtlich kein fließendes Deutsch sprechen wird und einige Monate für die Verbesserung ihrer sprachlichen Fähigkeiten benötigen wird. Wir befürworten die Nutzung z. B. von Übersetzungs-Apps.



Dr. Achim Dercks

stellvertretender Hauptgeschäftsführer, DIHK



Unsere Regelungen zur Zuwanderung waren über viele Jahrzehnte nicht davon geprägt, Fachkräfte nach Deutschland einzuladen. Noch heute sind insbesondere manche Verwaltungsvorschriften noch so ausgerichtet. Sie kommen aus einer Zeit, in der Fachkräfteeinwanderung nicht im Fokus stand. Wir müssen hier daher nachsteuern. Das gilt auch bei der Digitalisierung und der Vereinfachung von Vorschriften. Diese Veränderung gelingt nicht von heute auf morgen, hier geht es auch um eine Änderung der Haltung in der Verwaltung. Wenn Unternehmen ihre betriebliche Perspektive zur Zuwanderung den Behörden regelmäßig vor Augen führen, dann ist das auch ein Beitrag zu dem erforderlichen Mentalitätswandel.



Eine geeignete Fachkraft im Ausland finden



In Kooperation mit staatlichen Berufsschulen finden Sie viele Kandidatinnen und Kandidaten mit anererkennungsfähigen Berufsabschlüssen.

Wenn Sie in Ihrem Betrieb grundsätzlich geklärt haben, ob Sie jemanden aus dem Ausland einstellen möchten, stellt sich die Frage: Wie finde ich im Ausland eine qualifizierte Fachkraft für einen IHK-Beruf mit entsprechenden Sprachkenntnissen? Wenn es keine persönlichen Verbindungen zu ei-

nem bestimmten Land gibt, scheint der Zugang oft schwierig zu sein. Auch Sprachbarrieren und mangelnde Kenntnis des Arbeitsmarkts in Drittstaaten können Unternehmen daran hindern, auf eigene Faust im Ausland nach geeigneten neuen Mitarbeitenden zu suchen.

Kanäle, um Fachkräfte im Ausland anzusprechen

- › **Bestehende Netzwerke nutzen:** Es gibt bereits Strukturen in den meisten Ländern, auf die Sie zurückgreifen können, u. a. AHKs, Alumni-Netzwerke von Berufsschulen oder Sprachschulen.
- › **Onlinepräsenz ausweiten:** Veröffentlichen Sie Ausschreibungen auf regionalen Jobportalen im Ausland und suchen Sie über Social Media, z. B. LinkedIn, nach geeigneten Fachkräften.
- › **Rekrutierungs- oder Förderprojekte in Anspruch nehmen:** Es gibt geförderte Projekte für unterschiedliche Berufsgruppen in verschiedenen Ländern – so auch z. B. Hand in Hand for International Talents. Diese Projekte können Ihnen dabei helfen, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben.

STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Präsenz vor Ort schafft Vertrauen

Nhung Ly

Projektkoordinatorin, AHK Vietnam

In Vietnam ist es besonders wichtig, von der Seriosität unseres Angebots zu überzeugen. Deswegen sprechen wir potenzielle Bewerberinnen und Bewerber bei Veranstaltungen in Berufsschulen an. Die direkte Anwesenheit vor Ort hilft.

Hier finden Sie Informationen rund um das Thema Auslandsrekrutierung:



- Aktuelle Projekte zur Fachkräftegewinnung auf „Make it in Germany“
- Zentrale Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
- Die zuständige IHK in Ihrer Region mit dem IHK-Finder ermitteln
- Suchen Sie in einem bestimmten Land, können Sie die örtliche AHK zur weiteren Orientierung ansprechen – eine Übersicht

STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Kontinuierliche Hilfestellung macht den Unterschied

Bianca Abduch

Projektkoordinatorin, AHK Brasilien



Die Migrationskosten sind für die Fachkräfte oft schwer zu bewältigen. Sie verfügen selten über große Ersparnisse und müssen während des Deutschkurses weiterarbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Daher ist die finanzielle Hilfe von HiH für die Deutschkurse und fürs Visum für viele ein großer Vorteil.





Das AHK-Netzwerk unterstützt Sie bei der Organisation von Veranstaltungen oder Messeauftritten vor Ort.

INFOS ZUM PROJEKT

Wie HiH im gesamten Prozess der Rekrutierung unterstützt

- › **Kontaktaufnahme und Eignungsprüfung:**
 - › Wir nehmen Kontakt zu potenziellen Bewerbenden auf.
 - › Wir prüfen sie auf:
 - › formale Qualifikation – Anerkennungsfähigkeit des Abschlusses
 - › Berufserfahrung
 - › sprachliche Kompetenz
 - › Motivation zum langfristigen Leben und Arbeiten in Deutschland
- › **Training und Schulung:** Wir finanzieren Sprachkurse, bereiten die Bewerbenden auf Vorstellungsgespräche vor und schulen sie im Bereich interkulturelle Kompetenz.
- › **Begleitung und Betreuung:** Wir unterstützen die Bewerbenden in ihrem Heimatland beim Anerkennungsverfahren und beraten sie zum Visumprozess.

Die Eignung der Bewerbenden einschätzen: Wie geht das?

Entscheidende Faktoren, ob eine Fachkraft in Deutschland beschäftigt werden darf, sind der Berufsabschluss und die Berufserfahrung. In vielen Fällen ist die Berufsanerkennung zudem immer noch Grundvoraussetzung für die Einreise von ausländischen Fachkräften nach Deutschland. Zuständig für die Feststellung der Gleichwertigkeit von IHK-Berufen ist die IHK Foreign Skills Approval (FOSA). Für eine Anerkennung muss die Fachkraft einen in ihrem Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss vorweisen. Ist die Qualifikation anerkennungsfähig, kann eine vollwertige- oder teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt werden. Bei teilweiser Gleichwertigkeit muss innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Aufnahme einer Tätigkeit in Deutschland eine Anpassungsqualifizierung in den Modulen absolviert werden, die für die volle Gleichwertigkeit fehlen.



Von der IHK FOSA wurde der Hotelfachfrau Le Huong Chi Tran eine volle Gleichwertigkeit ihrer vietnamesischen Berufsausbildung bescheinigt.

PRAXISTIPPS

Anerkennungsverfahren

- › **Beantragung finanziell unterstützen:** Benötigt die Fachkraft, die Sie einstellen möchten, noch eine Anerkennung für ihren ausländischen Berufsabschluss von der IHK FOSA? Eine Übernahme der Verfahrensgebühr durch Sie als Arbeitgeber kann Ihre neue Fachkraft finanziell entlasten und die Dauer bis zur finalen Einreise verkürzen.
- › **Beratungsangebote in Anspruch nehmen:** Sie können sowohl als Unternehmen als auch als Fachkraft kostenlose Beratung zum Thema Berufsanerkennung erhalten. Zu den Anlaufstellen gehören u. a. die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA), ProRecognition und Unternehmen Berufsanerkennung.

Andere Länder – andere Ausbildungsformen

Denise Eichhorn

Projektkoordinatorin, AHK Indien



Viele IHK-Berufe, die man in Deutschland in einer Ausbildung lernt, sind in Indien akademisiert – so kann ein Koch zum Beispiel einen Abschluss als „Bachelor of Culinary Arts“ haben. Das heißt, hier läuft die Anerkennung dann etwas anders ab und Unternehmen müssen beim Blick auf ausländische Bewerbungsunterlagen genauer hinschauen.



Weiterführende Informationen zum Berufsanerkennungsverfahren:



- Startseite der IHK FOSA als zentrale Stelle zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
- Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) berät Fachkräfte im Ausland und begleitet sie im Anerkennungsverfahren
- Informationsportal Unternehmen Berufsanerkennung (UBA):
 - Details zum Anerkennungsverfahren
 - Fragen und Antworten zum Ablauf der Anpassungsqualifizierung
 - Ratgeber für Unternehmen zur betrieblichen Anpassungsqualifizierung
 - Informationen zur Förderung und Finanzierung des Anerkennungsverfahrens und der Anpassungsqualifizierung
- Infografik zum Anerkennungsverfahren bei „Hand in Hand for International Talents“

Vorstellungsgespräche mit Fachkräften aus dem Ausland führen

Egal, ob die Fachkraft aus dem Aus- oder dem Inland kommt: Im Vorstellungsgespräch lernt man sich gegenseitig kennen und die Erwartungen an eine künftige Zusammenarbeit werden abgeglichen. Dies gelingt digital und in Präsenz und beides hat seine Vorteile: Digitale Jobinterviews

sind niedrigschwellig, ortsunabhängig sowie einfach und kostenneutral umsetzbar. Rekrutierungsreisen in Drittstaaten ermöglichen ein tieferes persönliches und fachliches Kennenlernen vor Ort und können sich bei größerem Personalbedarf lohnen.

STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Unterschiedliche Zeitzonen mitbedenken

Talitha Ferreira Köchin aus Brasilien



Ich denke, eine Sache, die die Organisation der Jobinterviews aufwendig macht, ist der Zeitunterschied. Mein Bewerbungsgespräch z. B. musste früh am Morgen stattfinden, damit es nicht mit den Arbeitszeiten kollidierte. Herausfordernd daran war, den Tag mit einer Sprache zu beginnen, die man nicht gewohnt ist. Dies kann sich negativ auf die Performance im Vorstellungsgespräch auswirken.



Erfolgsfaktoren für Vorstellungsgespräche mit Fachkräften aus dem Ausland

- › **Einfache Sprache benutzen:** Sie sprechen mit einer Person, die Deutsch nicht als Muttersprache gelernt hat und sich in einer Stresssituation befindet. Vermeiden Sie verschachtelte Sätze und versuchen Sie eine einfache Sprache zu verwenden.
- › **Dolmetschen lassen:** Jemand, der dolmetscht, ist in jedem Fall hilfreich, um Missverständnissen vorzubeugen. Die Fachkraft ist ggf. erst am Anfang des Spracherwerbs.
- › **Nicht nur die Fachkraft muss sich verkaufen:** Eine Unternehmenspräsentation mit Bildern oder Videos hilft der Fachkraft, sich eine Vorstellung vom Unternehmen zu machen. Auch kann die Region dargestellt werden. Bei kleineren Ortschaften ist es wichtig, die Lage in Deutschland und die Anbindung des Unternehmens an das Verkehrsnetz anzusprechen.
- › **Konkrete Rollen- und Tätigkeitsbeschreibung formulieren:** Das jeweilige Berufsbild ist im Drittstaat vielleicht anders definiert als im deutschen Unternehmen. Vage Formulierungen wie „Mitarbeit im Tagesgeschäft in den Bereichen Hotel und Restaurant“ können zu falschen Erwartungen und somit später zu Frust führen. Es ist sinnvoll, sehr genau zu beschreiben, was erwartet wird.

Keine Überraschungen am ersten Arbeitstag: Die von OSI Food Solutions Germany GmbH investierte Zeit in die Vorstellungsgespräche hat sich für den neuen Mitarbeiter Lucas Medeiros ausgezahlt.



Wie HiH beim Organisieren und Umsetzen der Vorstellungsgespräche unterstützt

- › **Termin koordinieren:** Wir kümmern uns um die gesamte Organisation des Termins für Fachkraft und Unternehmen.
- › **Termin vorbereiten:** Wir bereiten, wenn gewünscht, das Unternehmen auf den Termin vor und erläutern, was es von dem Gespräch erwarten kann.
- › **Dolmetschen beauftragen:** Wir übernehmen die Organisation des Dolmetschens und die Kosten dafür.
- › **Während des Vorstellungsgesprächs unterstützen:** Wir sind beim Vorstellungsgespräch dabei und helfen, wenn das Gespräch ins Stocken kommen sollte oder es technische Probleme gibt.
- › **Bewerbende begleiten:** Wir unterstützen die Bewerbenden in unseren Projektländern beim Anerkennungsverfahren und beraten sie zum Visumprozess.

STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Digitale Möglichkeiten ausschöpfen

Thomas Lange

Geschäftsführer, Hotel Haus am Meer in Graal-Müritz

Bereits bei den digitalen Vorstellungsgesprächen haben wir mittels einer virtuellen Führung durch unseren Betrieb den ausgewählten Bewerbern und Bewerberinnen einen Einblick in ihren künftigen Arbeitsplatz gegeben. Durch diese einfache Methode konnten wir das neue Arbeitsumfeld auch über viele Tausend Kilometer hinweg greifbar machen.

STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Zeit nehmen, um Erwartungen zu klären

Veronika Wieland-Kolumban

HR Manager Recruiting, zu diesem Zeitpunkt
OSI Foods GmbH & Co. KG in Gersthofen



Es war uns sehr wichtig, dass ganz klar ist, welche Arbeit der neue Kollege machen wird, und dass alles passt. Deshalb hatten wir drei lange Videointerviews, bevor wir eingestellt haben – wir sind dort technische Fragebögen durchgegangen, haben aber auch das Werk und Arbeitsumfeld per Video gezeigt. Auch den Arbeitsvertrag sind wir im Videogespräch durchgegangen – all das, um Enttäuschungen zu vermeiden, und das hat sich ausgezahlt.



Weiterführende Informationen zur Organisation von Vorstellungsgesprächen:



→ Unsere Orientierungshilfe für Unternehmen zu Vorstellungsgesprächen mit internationalen Fachkräften

Mit dem Onboarding schon vor der Einreise starten



Der direkte Draht zu ihrem Arbeitgeber GWA Hygiene GmbH hat der Fachinformatikerin Bianca Rodrigues de Castro bei der Organisation ihrer Einreise geholfen.

Das Onboarding beginnt bei einer Fachkraft, die zeitgleich mit der Arbeitsaufnahme nach Deutschland zieht, schon ab der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages. Hierzu gehört vor allem auch eine

gründliche Vorbereitung auf den neuen Kollegen oder die neue Kollegin. Damit schaffen Sie die Basis für einen reibungslosen Start und die Integration in das Unternehmen.

Vorbereitung vor der Einreise

Die Belegschaft gut vorbereiten

- › **Ein offenes Ohr haben:** Geben Sie Ihrem Kollegium die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern. Dadurch sensibilisieren Sie sie für das Thema und beugen möglichen interkulturellen Konflikten vor.
- › **Das Team in das Onboarding einbinden:** Gestalten Sie mit Ihrem Team gemeinsam das Onboarding, verteilen Sie Aufgaben und ernennen Sie ggf. Verantwortliche für die Einarbeitungsphase.

Die Fachkraft gut vorbereiten

- › **Digitales Kennenlernen:** Organisieren Sie schon vor dem Arbeitsbeginn ein erstes digitales Kennenlernen zwischen Fachkraft und dem Team. Bekannte Gesichter schaffen Vertrauen – auf beiden Seiten.
- › **Wohnungssuche unterstützen:** Stehen Sie der Fachkraft bei der Wohnungssuche bei und stellen Sie ihr ggf. eine Wohnmöglichkeit für die ersten Wochen zur Verfügung.
- › **Infomaterialien schon vorab zuschicken:** Schicken Sie Ihrer neuen Fachkraft bereits vor der Ausreise relevante Informationen zu Ihrem Betrieb (Dresscode im Unternehmen, Sicherheitsvorschriften, Leitbild etc.) und ggf. auch Informationen über die Stadt und Region, wo der Betrieb angesiedelt ist.

Hilfe bei der Wohnungssuche ist wichtig

Vladimir Gaal

Industrieelektriker aus Brasilien



Ich glaube, dass die größte Herausforderung neben der Sprache und dem Geld darin besteht, eine Wohnung zu finden. In den ersten Monaten fehlen den meisten Fachkräften Dokumente wie z. B. eine Schufa-Auskunft. Zudem hat man einen Nachteil, weil man vor seiner Einreise keine Wohnungen vor Ort besichtigen kann. Auch die Zahlung der Kautions vor Erhalt des ersten Gehaltsschecks ist eine Herausforderung. Mein Unternehmen war ein gutes Beispiel dafür, wie man ausländischen Arbeitnehmern in dieser Situation helfen kann. Die Unternehmensleitung vermittelte mir die erste Unterkunft, sodass bei meiner Ankunft in Deutschland bereits eine Wohnung auf mich wartete.



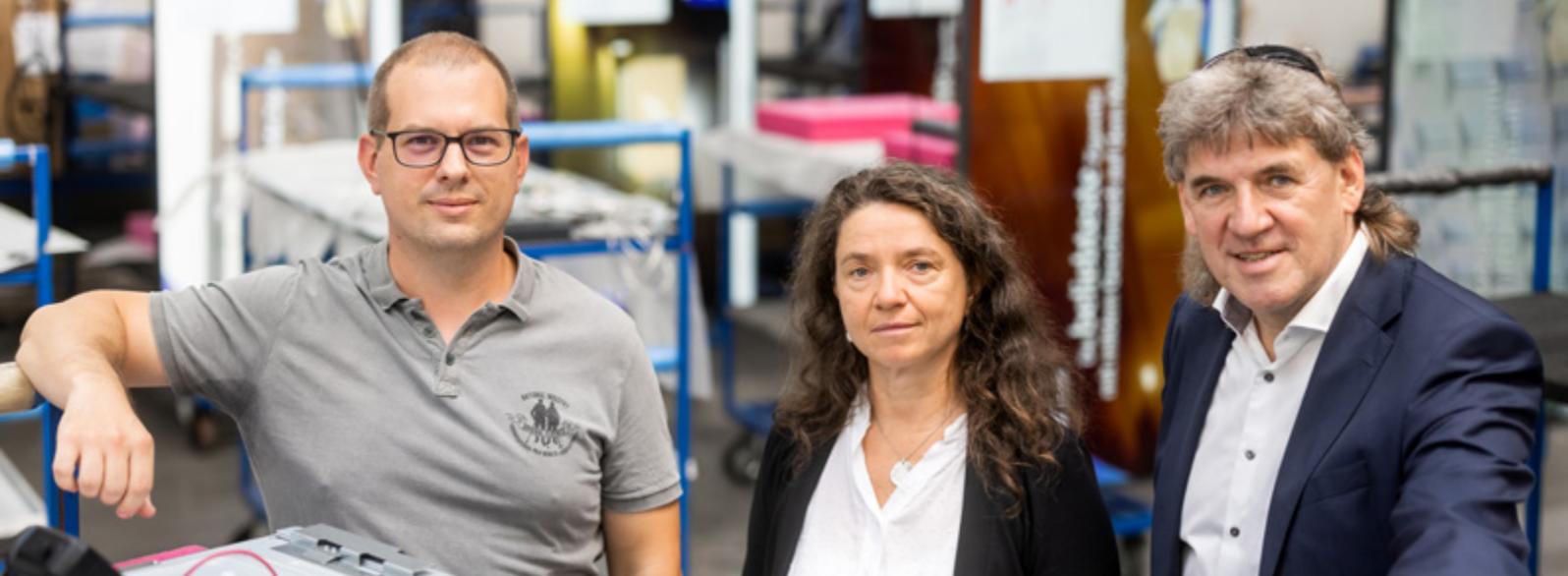
Tobias Bühne

Geschäftsführer, Netigo GmbH in Düsseldorf



Bevor unser neuer Mitarbeiter aus Vietnam in Düsseldorf eintraf, haben wir uns für ihn nach einem WG-Zimmer auf dem lokalen Wohnungsmarkt umgeschaut. Einige geeignete Angebote haben wir ihm zur Abstimmung übermittelt. Anschließend nahmen wir Kontakt mit den jeweiligen Vermietern auf und mit einem Vermieter hat es schließlich geklappt.





Die Logatec GmbH unterstützte ihren Mitarbeiter aus Brasilien bei der Wohnungssuche – ein großer Beitrag zu einem guten Start.

INFOS ZUM PROJEKT

Wie HiH beim Onboarding und bei der Einreise unterstützt

- › **Kulturelle Vorbereitung:** Wir führen mit den Fachkräften Infotermine zu verschiedenen Themen durch (z. B. Steuer- und Versicherungssystem, deutsche Arbeitskultur, Arbeitsrecht oder Gewohnheiten im Alltag) und geben ihnen vor ihrer Ausreise Informationen zum Leben und Arbeiten hierzulande an die Hand.
- › **Einreiseprozess begleiten:** Wir organisieren zusammen mit der Fachkraft die Einreise – Visaprozess, Einreise nach Deutschland, Willkommen vor Ort – und beraten sie zu den ersten Schritten.

Weiterführende Informationen zum Onboarding:



- Unsere Tipps bei der Wohnungssuche für Unternehmen
- Unser Starterkit für Fachkräfte zur Vorbereitung auf die Ausreise
- Tipps des Projekts NUiF für das Onboarding internationaler Fachkräfte

Sprachkenntnisse sind ein zentraler Erfolgsfaktor



Vom Deutschkurs in die Praxis: Die Sprachkenntnisse werden vor allem durch Kommunikation außerhalb des Unterrichts gefördert.

Deutsche Sprachkenntnisse sind zentral, wenn es um Fachkräfteeinwanderung geht. In den allermeisten Unternehmen wird ein flüssiges Deutschniveau vorausgesetzt, gleichzeitig ist

Deutsch zu lernen für viele Fachkräfte nicht einfach. Diese Hürde zu überwinden, erfordert Zeit und ein klares Erwartungsmanagement.

Es braucht Zeit, Deutsch zu lernen

Ho Trung Dung

Geschäftsführer und Sprachlehrer,
Sprachschule „Café Deutsch“ in Vietnam

“ Vietnamesisch und Deutsch könnten kaum unterschiedlicher sein. Deutsch ist sehr strukturiert, auf Vietnamesisch funktioniert sehr viel über die Betonung von Wörtern. Deshalb fällt es Deutschen auch sehr schwer, Vietnamesisch zu lernen, und umgekehrt ist es genauso. Am Ende braucht Spracherwerb immer Zeit und sehr viel Wiederholung: Wenn jemand in Vietnam mit Sprachaffinität anfängt, Deutsch zu lernen, braucht es auch in einem Vollzeitsprachkurs mindestens ein Dreivierteljahr, bis die Person ein Niveau von B1 erreicht, also mehr oder weniger flüssig sprechen kann. “

PRAXISTIPPS

Unterstützung beim Spracherwerb

- › **Konkrete Angebote machen:** Damit die Fachkraft ihr Deutsch verbessern kann, gibt es je nach Unternehmensgröße verschiedene Supportmöglichkeiten:
 - › (berufsspezifische) **Sprachkurse** im Unternehmen
 - › **Freistellung für Deutschkurse** online oder in der Umgebung
 - › **Sprach-Tandems im Team**

- › **Fachspezifische Vokabelsammlung:** In Ihrem Unternehmen werden besondere Abkürzungen oder spezielle Wörter verwendet, die man in einem normalen Sprachkurs nicht lernt? Bereiten Sie der Fachkraft eine Übersicht vor, zum leichteren Verständnis und zur Orientierung.

Wie HiH beim Spracherwerb unterstützt

- › **Organisation und Kostenübernahme des Deutschkurses im Drittstaat:** Wir qualifizieren die Fachkraft schon im Drittstaat bis zum zertifizierten Deutsch auf B1-Niveau.
- › **Organisation von weiterführenden Sprachkursen in Deutschland:** Wir unterstützen bei Bedarf bei der Organisation von weiterführenden berufsbezogenen Sprachkursen (Niveau B2).

STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Realistische Erwartungen statt Frust

Laura Sonnen

Projektkoordinatorin, IHK zu Lübeck



Einige Unternehmen erwarten bereits vom ersten Tag an ein sehr hohes Deutschniveau. Dieses innerhalb weniger Monate zu erreichen, ist für die meisten Fachkräfte aus unseren Pilotländern schlicht nicht leistbar. Daher ist am Anfang ein guter Abgleich wichtig: Wo sind gute Sprachkenntnisse unverzichtbar und was geht vielleicht auch mit weniger Kenntnissen?



STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Bei der Verständigung ist Kreativität gefragt

Guido Mayer

Project Manager Operations, Retraced GmbH in Düsseldorf



Ein sicherer Weg zum Erfolg besteht darin, als Unternehmen aktiv auf neue Mitarbeiter zuzugehen, klare Kommunikation zu fördern und realistische Erwartungen zu setzen. Das bedeutet, einfache Sprache zu verwenden und die Möglichkeit von Englisch als Kommunikationsbrücke zu prüfen. Als aufstrebendes IT-Unternehmen greifen wir dabei auf die Nutzung von Technologien für die Kommunikation und Dokumentation von Onboarding-Informationen zurück, um den Onboarding-Prozess für neue Mitarbeiter so einfach wie möglich zu gestalten.



Weiterführende Informationen zum Thema Sprache:



- Tipps von „Make it in Germany“ zum Spracherwerb im Betrieb
- Unsere Übersicht zur Bedeutung der unterschiedlichen Sprachniveaus nach europäischem Referenzrahmen
- Unser branchenspezifischer Vokabelflyer: Büro
- Unser branchenspezifischer Vokabelflyer: Elektro
- Unser branchenspezifischer Vokabelflyer: Hotellerie und Gastronomie

Betriebliche und soziale

Integration gestalten

Neue Mitarbeitende richtig willkommen zu heißen, schafft die Basis für die Zusammenarbeit. Eine ausländische Fachkraft entscheidet sich mit dem Wechsel nicht nur für einen neuen Arbeitgeber, sondern auch für ein neues Land, eine neue

Gesellschaft, eine neue Kultur. Ob sie sich als Mensch aufgenommen und akzeptiert fühlt, ist ein entscheidender Faktor dafür, dass sie bleibt. Das hat auch viel damit zu tun, welche Integrationsangebote es im Unternehmen gibt.

PRAXISTIPPS

Neue Kolleginnen und Kollegen im Betrieb willkommen heißen

- › **Persönlich abholen:** Die Fachkraft am Flughafen oder Bahnhof abzuholen, zeigt Wertschätzung und bedeutet einen vergleichsweise geringen Aufwand für das Unternehmen.
- › **Prepaid-SIM-Karte bereitstellen:** Stellen Sie eine Prepaid-SIM-Karte für das Handy direkt bei der Ankunft bereit, damit ein erster Kontakt mit der Familie im Heimatland möglich ist.
- › **Willkommenstreffen am ersten Tag organisieren:** Planen Sie für das persönliche Kennenlernen am ersten Arbeitstag ein Willkommensfrühstück oder -mittagessen zusammen mit dem Team.
- › **Bei Behördengängen unterstützen:** Am Anfang fallen z. B. Termine bei der Bank, der Ausländerbehörde oder dem Einwohnermeldeamt an. Es kann den Einstieg erleichtern, wenn dies bei der Dienstplanung berücksichtigt oder bei der Organisation geholfen wird.



Vanessa Ahuja

Vorständin Leistungen und Internationales,
Bundesagentur für Arbeit



Selbst wenn alle inländischen Hebel zur Fach- und Arbeitskräftesicherung greifen, wird das aus demografischen Gründen nicht reichen, um den Arbeitskräftebedarf zu decken. Wir brauchen Fachkräfteeinwanderung und zwar unter fairen Bedingungen. Wichtig ist mir neben der arbeitsmarktlichen auch die gesellschaftliche Integration. Wer sich sozial eingebunden und willkommen fühlt, bleibt gerne in Deutschland.



STIMMEN AUS DER PRAXIS:

In den ersten Wochen Geduld und Verständnis haben

Felix Eiber

Projektkoordinator, IHK Reutlingen

Unternehmen sollten beim Ankommen in Betrieb und Gesellschaft aktiv unterstützen, damit die weitere Zusammenarbeit gelingen kann. Das heißt auch, Geduld dafür mitzubringen, dass am Anfang Dinge vielleicht etwas mehr Zeit brauchen. Zum Beispiel können Fachkräfte ihre beruflichen Fähigkeiten eventuell noch nicht vollständig zeigen, weil die sprachliche Hürde die Kommunikation erschwert. Unternehmen können zudem die Belegschaft dabei unterstützen, gegenseitiges Verständnis zu entwickeln, indem sie beispielsweise eine Mitarbeiterin, die bereits im Ausland gearbeitet hat, bitten, im Kollegium über ihre anfänglichen Herausforderungen zu berichten. Grundsätzlich ist es wichtig, die Belegschaft frühzeitig einzubeziehen.

Bao Tram Doan arbeitet seit September 2022 im HANSA-PARK.

Ihr Arbeitgeber hat sichergestellt, dass sie vom ersten Tag an als fester Bestandteil des Teams aufgenommen wird.



Neue Kolleginnen und Kollegen sozial integrieren

- › **Mentoring anbieten:** Eine Person aus dem Betrieb auswählen, die besonders in den ersten Wochen unterstützend zur Seite steht.
- › **Soziale Integration findet auch in der Freizeit statt:** Mitarbeitende im Betrieb ausfindig machen, die gleiche Interessen haben, und sie ermutigen, die Fachkraft und ggf. ihre Familie in ihre Freizeitgestaltung einzubeziehen.
- › **Lokale Integrationsnetzwerke in Anspruch nehmen:** In den meisten Städten und Regionen gibt es bereits Integrationsstrukturen mit Welcome-Centern und interkulturellen Vereinen. Lassen Sie sich auch von Ihrer IHK beraten.
- › **Kulturelle Termine mitdenken:** Mitarbeitende mit einer anderen Religion feiern andere Feiertage – beziehen Sie diese Feiertage in die Dienstplanung ein.

STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Das Team in die Integration einbinden

Björn Axt

Personalleiter, HANSA-PARK Freizeit- und Familienpark GmbH & Co.KG in Sierksdorf



Wir haben unsere neue Kollegin aus Vietnam von Anfang an in unser Team mit aufgenommen. Unser Team ist ihr erster Ansprechpartner bei Alltagsfragen im Betrieb, die z.B. beim gemeinsamen täglichen Mittagessen beantwortet wurden. Außerdem hat das Team sie ganz praktisch unterstützt, z. B. beim Umzug geholfen, als sie aus unserem Personalhaus in eine eigene Wohnung umzog. Sie ist Teil unserer HANSA-PARK-Familie geworden.





Die Emil Schmid Maschinenbau GmbH & Co. KG in Sonnenbühl hat bereits mehrere Fachkräfte aus dem Ausland eingestellt. Jairo Reinehr ist seit März 2022 im Betrieb und unterstützt nun die Neankömmlinge aus Brasilien.

STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Feiertage mitdenken

Nhung Ly

Projektkoordinatorin, AHK Vietnam



Das bedeutendste Fest in Vietnam ist das mehrtägige Neujahrsfest im Januar/Februar, das gleichzeitig den Frühlingsbeginn einläutet. Für vietnamesische Fachkräfte ist es wichtig, während dieser Zeit Urlaub nehmen zu können, anstatt wie in Deutschland zu Weihnachten. So können sie arbeiten, wenn die deutschen Kolleginnen und Kollegen gerne freihaben – was für beide Seiten vorteilhaft ist.



STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Ein faires Gehalt bedeutet Mitarbeiterbindung

Marcel Fernandes

Projektreferent, DIHK Service GmbH



Auch eine Fachkraft aus dem Ausland ist eine vollwertige Arbeitskraft. Eine angemessene Entlohnung versteht sich da von selbst. Unsere Erfahrungen bei HiH haben ganz deutlich gemacht: Wo das nicht der Fall war, führte es zu Unzufriedenheit und in Einzelfällen sogar zum Arbeitgeberwechsel.



Durch Treffen mit der Belegschaft abseits des Arbeitsalltags können Sie den neuen Mitarbeitenden helfen, sich einzuleben.



INFOS ZUM PROJEKT

Wie HiH bei der Integration unterstützt

- › **Verweisberatung:** Wir stellen dem Unternehmen und der Fachkraft in den Pilotregionen Projektkoordinierende aus der lokalen IHK zur Seite, die mit Rat und Tat zur Seite stehen bei Fragen rund um Bürokratie und Integration.
- › **Workshops:** Wir organisieren Schulungen mit verschiedenen Kooperationspartnern wie z. B. Antidiskriminierungszentren, um Fachkräfte auf ihr Leben in Deutschland vorzubereiten.

Dem Brasilianer Michel Polak hat am Anfang vor allem die Hilfsbereitschaft innerhalb der Belegschaft weitergeholfen.



STIMMEN AUS DER PRAXIS:

Gemeinsam geht auch Bürokratie leichter

Xuan Duy Nguyen

Fachinformatiker aus Vietnam



Das Schwierigste und Wichtigste für mich sind die Gänge zu Behörden, z. B. zur Ausländerbehörde. Das Projekt hat mir geholfen, die benötigten Dokumente aufzulisten und sie vorzubereiten. Die Projektkoordinatorin bei der IHK Düsseldorf ist mit mir zum Einwohnermeldeamt gegangen, um meinen Namen zu ändern, weil er bei meiner ersten Anmeldung falsch eingetragen wurde.



Weiterführende Informationen zum Thema Integration:



- Unser Starterkit für Unternehmen zur betrieblichen Integration
- Praxisbeispiele von Unternehmen aus unserem Projekt
- Tipps des Projekts NUiF zur Etablierung von Paten- und Mentoringmodellen

Impressum

Bildquellen:

Seite 4: Portraitfoto Dr. Robert Habeck (© BMWK / Dominik Butzmann); Seite 6: Gruppenfoto Gesamtteam Hand in Hand for International Talents; Seite 10: Reshma Sahadevan im Büro ihres Arbeitgebers Copart Deutschland GmbH (© Andreas Endermann); Seite 11: Cong Truong Le mit Hoteldirektor und Personalleiterin seines Arbeitgebers Travel Charme Ostseehotel (© Travel Charme Ostseehotel); Seite 13: Portraitfoto Dr. Achim Dercks (© DIHK / Werner Schuering); Seite 14: Rekrutierungsveranstaltung an einer vietnamesischen Berufsschule (© AHK Vietnam); Seite 17: Projektkoordinatorin der AHK Vietnam Lam Nguyen bei einer Veranstaltung (© AHK Vietnam); Seite 18: Le Huong Chi Tran bei ihrer Arbeit an der Hotelbar im Travel Charme Ostseehotel (© Privat / Le Huong Chi Tran); Seite 21: Lucas Medeiros an seinem Arbeitsplatz bei der OSI Food Solutions Germany GmbH (© OSI Foods GmbH & Co. KG); Seite 24: Bianca Rodrigues de Castro an ihrem Arbeitsplatz bei der GWA Hygiene GmbH (© Privat / Bianca Rodrigues de Castro); Seite 27: Vladimir Gaal mit Geschäftsführung seines Arbeitgebers Logatec GmbH (© ari – sehenswerte Fotografie); Seite 28: Fachkräftestammtisch in Vietnam (© AHK Vietnam); Seite 33: Portraitfoto Vanessa Ahuja (© Bundesagentur für Arbeit (BA)); Seite 34: Bao Tram Doan mit Personalleiter ihres Arbeitgebers HANSA-PARK Freizeit- und Familienpark GmbH & Co.KG (© Markus Hertrich); Seite 36: Jairo Reinehr bei seinem ersten Arbeitstag bei der Emil Schmid Maschinenbau GmbH & Co. KG (© Privat / Jairo Reinehr); Seite 37: Fachkräftestammtisch bei der IHK zu Lübeck (© DIHK Service GmbH); Seite 38: Michel Polak im Austausch mit einem Kollegen vom Hotel Aquamarin (© Mathias Rösensthal)

Herausgeberin:

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin-Mitte

+ 49 30 203 08 - 65 87

projekt_hih@dihk.de

www.international-talents.de

Geschäftsführung:

Sofie Geisel und Roland Engels

Handelsregister: HRB 191906 B

Amtsgericht Charlottenburg

USt-IdNr.: DE317040590

Steuernummer: 29/029/64922

Das Projekt „Hand in Hand for International Talents“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE).

Verantwortlich für redaktionellen Inhalt:

Anine Linder, Anouk Melzig, David Müller, Rafael

Schmauch und Jeannette Herrmann, DIHK Service GmbH

Konzept:

dialogwert. Kommunikations- und Strategieberatung,
Berlin

Grafik:

Braun Grafikdesign, Berlin

Alle in dieser digitalen Broschüre verwendeten Texte und grafischen Gestaltungen sind urheberrechtlich geschützt. Sollten Sie Teile hiervon verwenden wollen, wenden Sie sich bitte an die Herausgeberin. Sie wird dann gegebenenfalls den Kontakt zu den UrheberInnen oder Nutzungsberechtigten herstellen.

Berlin, 2025