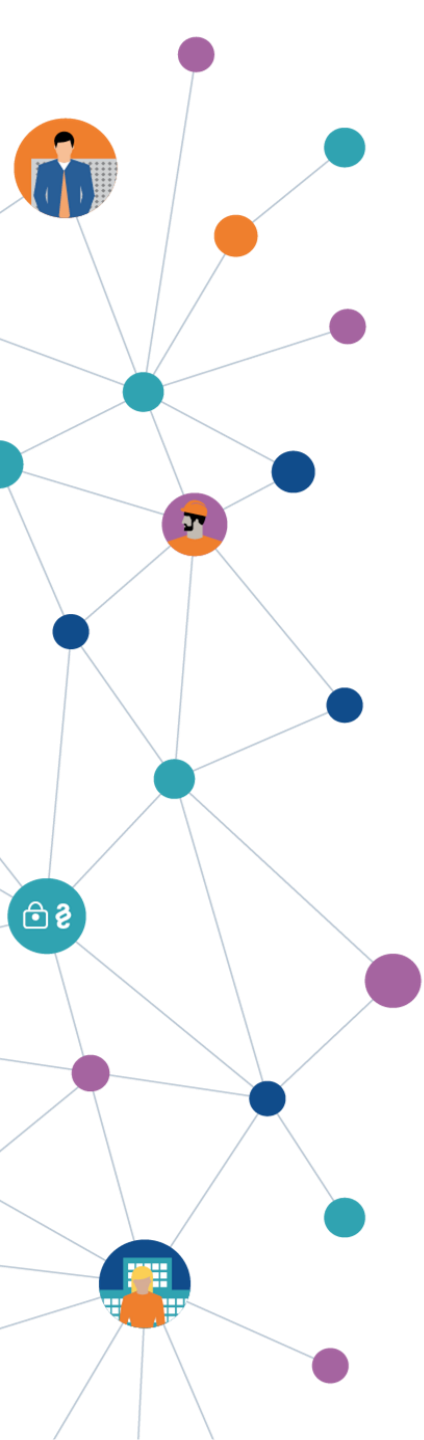


Internationale Fachkräfte gewinnen – aber wie?

Rekrutierungswege strategisch nutzen



Gefördert vom:



Worum geht es heute? Sie erfahren ...

... welche Einwanderungs- und Rekrutierungswege aktuell genutzt werden.

... was in der Praxis gut funktioniert und wo Unternehmen an Grenzen stoßen.

... welche Vor- und Nachteile verschiedene Rekrutierungswege mit sich bringen und welche Empfehlungen sich daraus ableiten lassen.

... wie Sie im UBA-Netzwerk für Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung Hilfestellung finden.

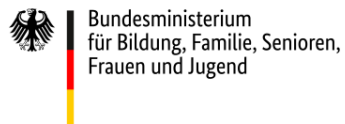
Das Projekt Unternehmen Berufsanerkennung



Wir bei UBA...

- nehmen **Unternehmen an die Hand** – bei allen **Fragen rund um Fachkräfteeinwanderung** und Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- bringen Unternehmen über **unseren Matching-Service UBAconnect** in Kontakt mit internationalen Fachkräften
- kümmern uns gemeinsam mit den IHKs darum, die **Anerkennung und Nachqualifizierung** von internationalen Fachkräften **für Unternehmen handhabbar zu machen**
- **bieten ein Netzwerk für Unternehmen**, die am Thema Fachkräfteeinwanderung interessiert und offen für die Beschäftigung internationaler Fachkräfte sind

Gefördert vom:



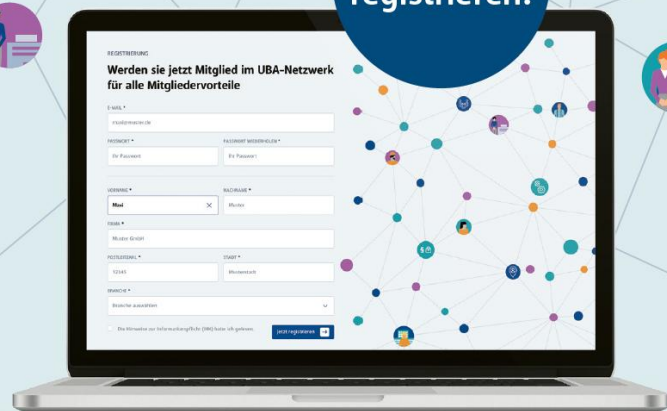


UBA-Netzwerk

Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung



Kostenlos
registrieren!



ERFAHRUNGSAUSTAUSCH



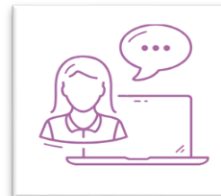
VIDEOTUTORIALS



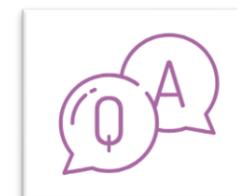
UBAconnect

Fachkräfte finden über eine
Anpassungsqualifizierung

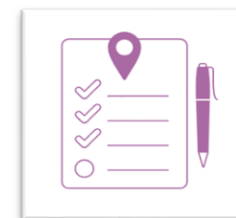
MATCHING-SERVICE



SPRECHSTUNDEN &
VERANSTALTUNGEN



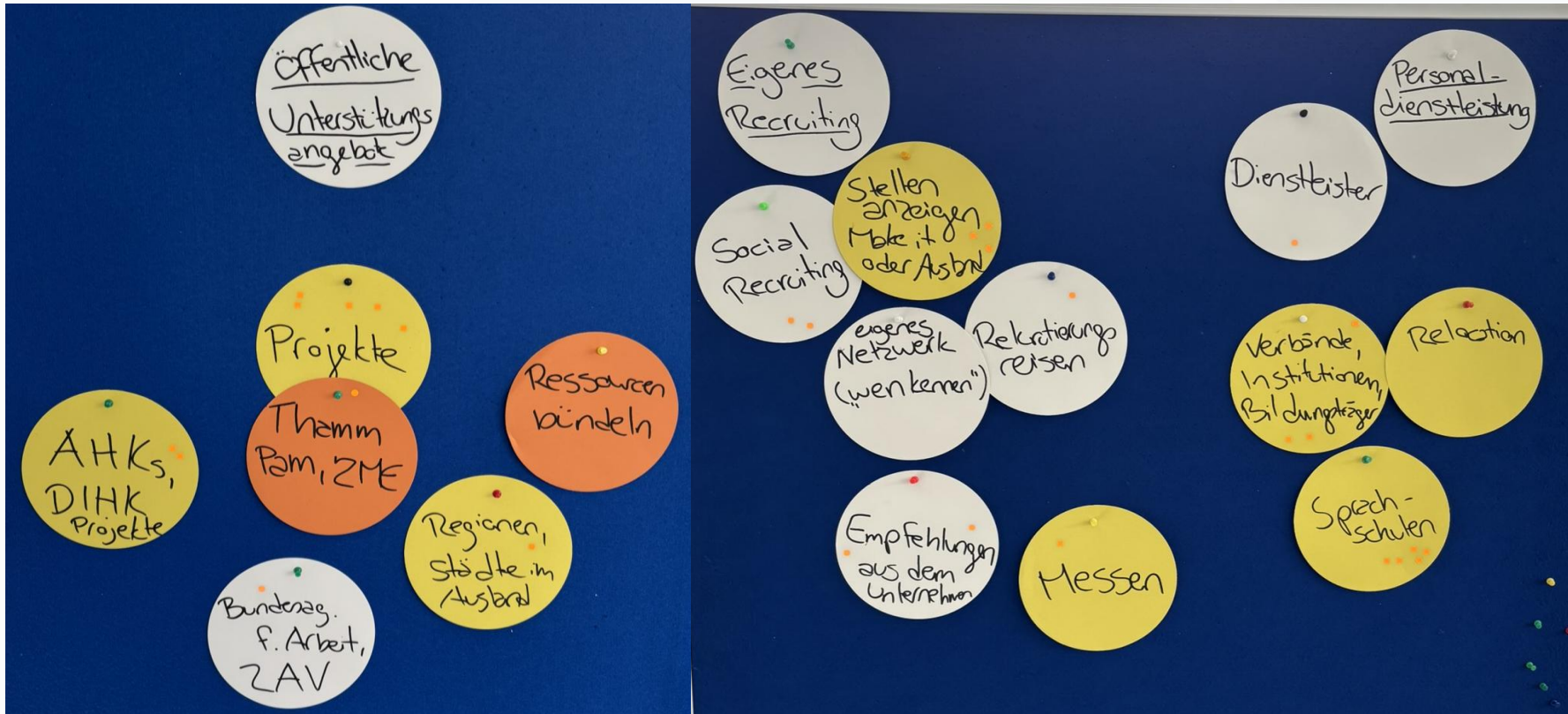
FRAGEN
STELLEN

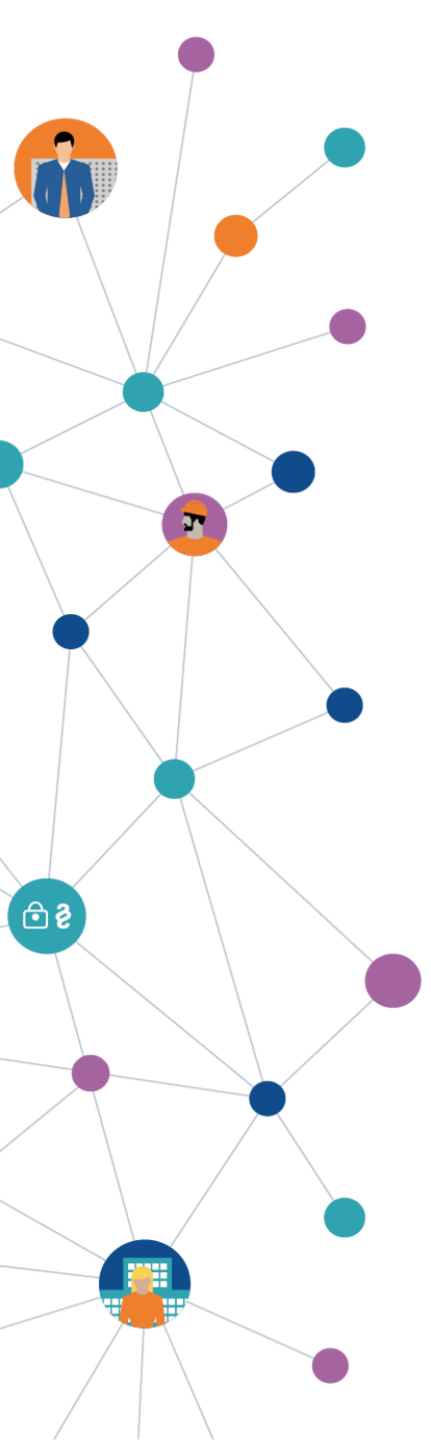


LEITFÄDEN &
CHECKLISTEN

Vielfalt in der Rekrutierung sichtbar machen

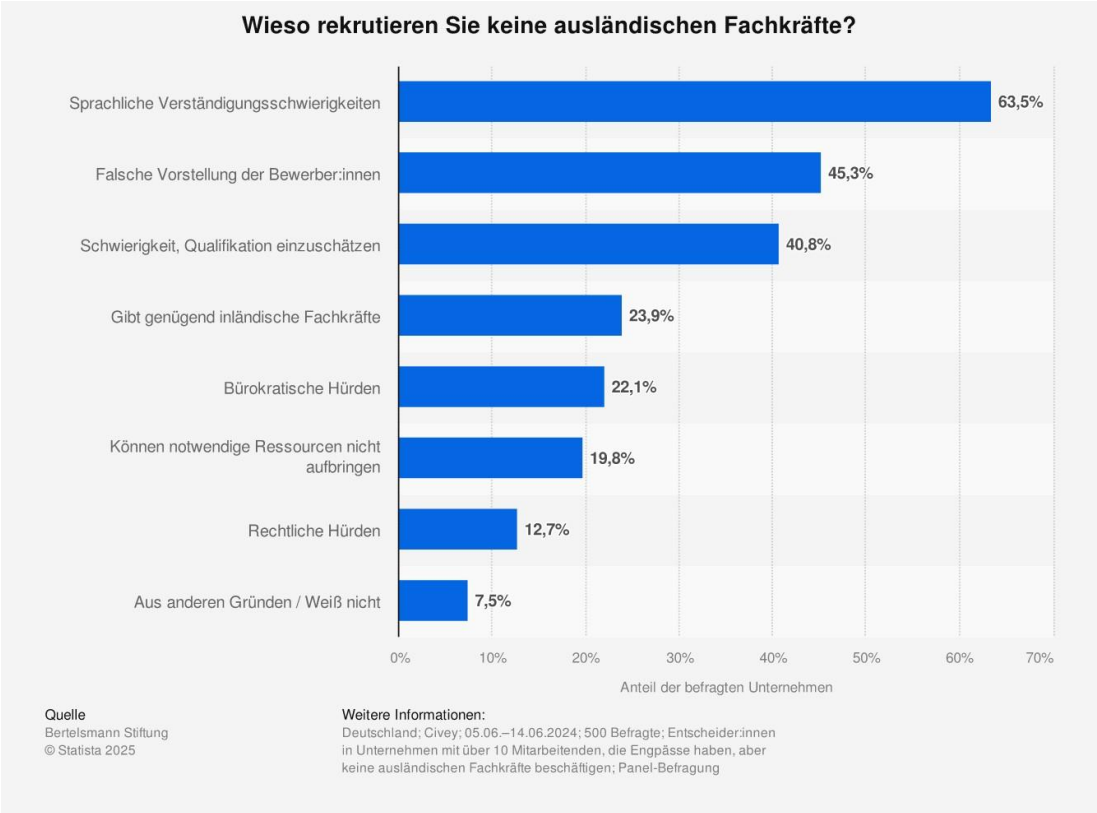
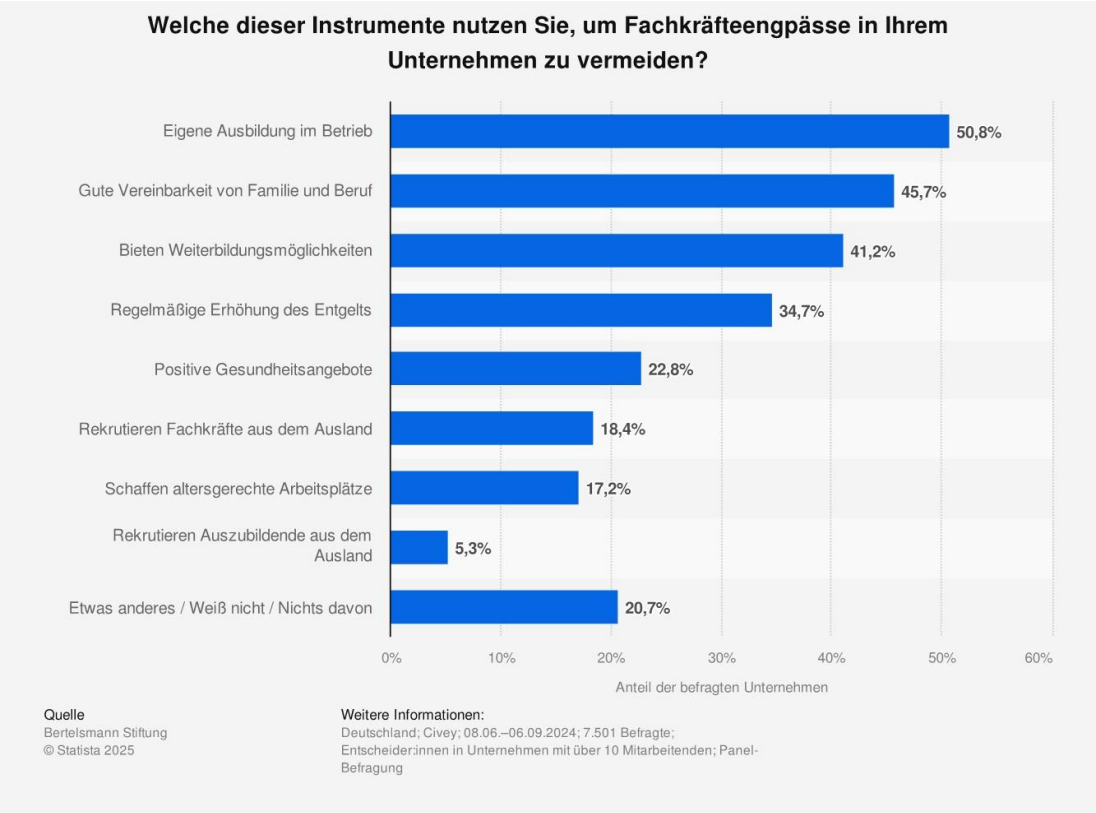
Welche Rekrutierungswege gibt es? Mit welchen Wegen haben Sie bereits Erfahrungen gesammelt?





Einwanderungswege im Überblick

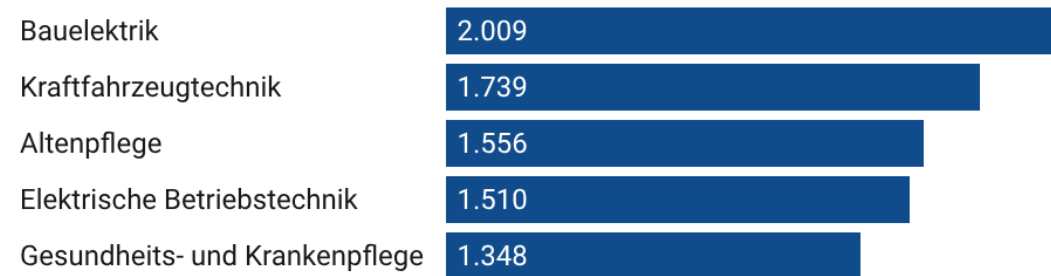
Umfragen zeigen, Unternehmen sind aktuell noch zögerlich beim internationalen Rekrutieren.



Ein Blick auf die aktuelle Fachkräftesituation in Niedersachsen

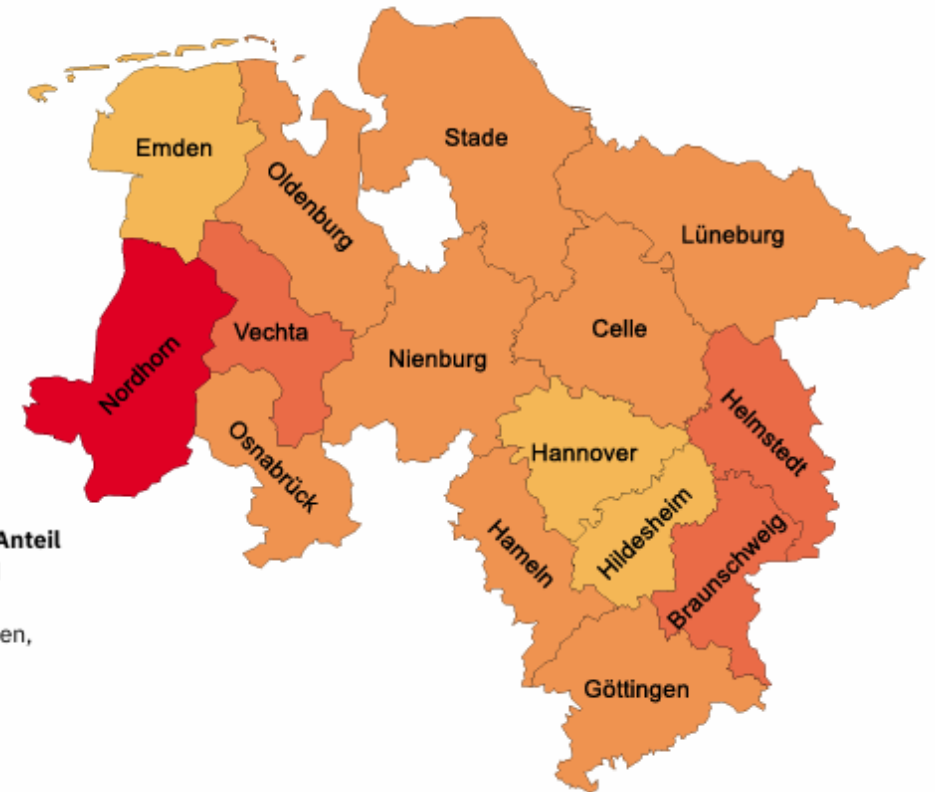
Top-5 Engpassberufe auf Fachkraftniveau, Niedersachsen

Fachkräftelücke, Jahresdurchschnitt 2025

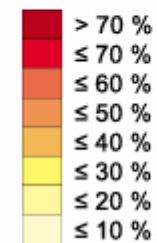


Fachkräftelücke = offene Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose

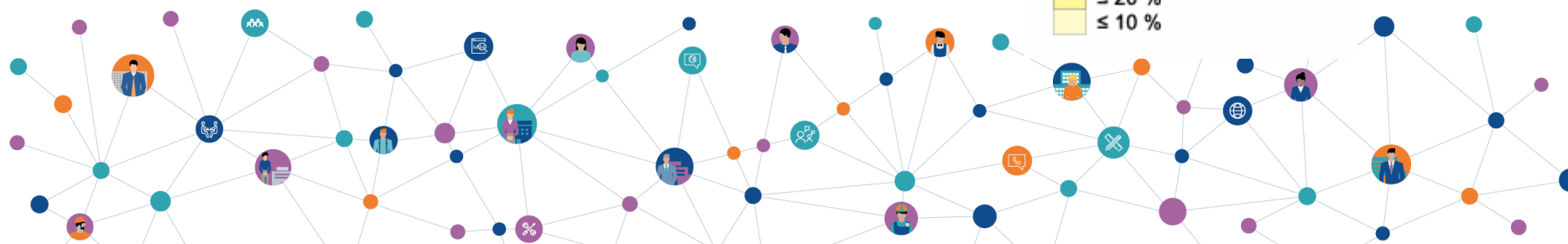
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026 • Erstellt mit Datawrapper



Stellenüberhangsquote: Anteil der Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose nach Arbeitsagenturbezirken, Jahresdurchschnitt 2025



Grafik: KOFA Ländersteckbrief Niedersachsen, Daten: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026



Aus welchen Ländern können Betriebe Fachkräfte suchen und rekrutieren?

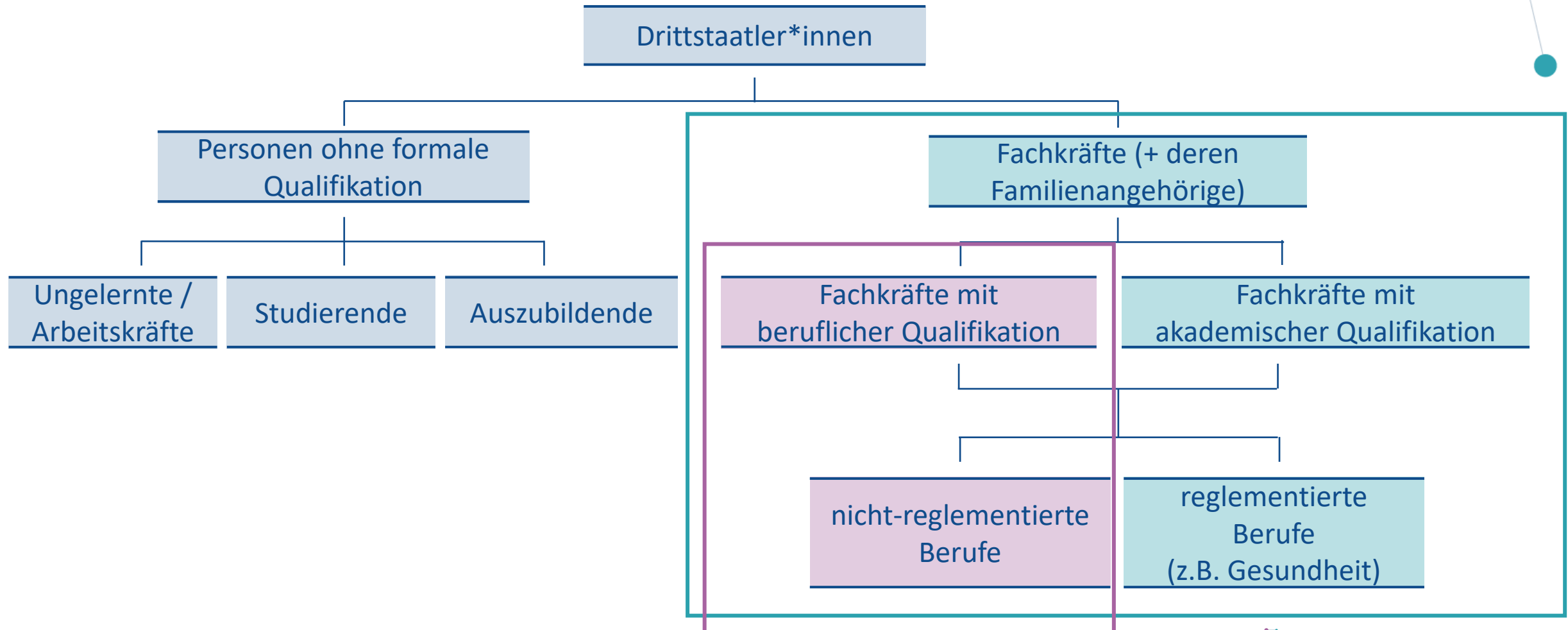
Sie können offene Stellen grundsätzlich mit Bewerber*innen jeder Nationalität besetzen.

Für Fachkräfte aus dem Ausland gelten je nach Herkunft bestimmte Regelungen.

Achtung:

Es ist ratsam sich über das Auswärtige Amt bzw. über die deutsche Auslandsvertretung im Herkunftsland der Fachkraft über mögliche länderspezifische Einschränkungen zu informieren.

Rechtlicher Rahmen: An wen richten sich die Regelungen der Fachkräfteeinwanderung?



Über diese Wege können beruflich qualifizierte Fachkräfte aktuell nach Deutschland kommen



Anerkennungsverfahren wird aus dem Ausland heraus gestartet

a

Einreise für
qualifizierte
Beschäftigung
als anerkannte
Fachkraft

(§ 18a AufenthG)

b

Einreise für
Qualifizierung
+ Beschäftigung als
teilerkannte
Fachkraft

(§ 16d Abs. 1+2 AufenthG)

c

Einreise für
Anerkennungsverfahren
+ qualifizierte Beschäftigung
(*Anerkennungspartnerschaft*)

(§ 16d Abs. 3 *neu* AufenthG
i.V.m. § 2a BeschV)

d

Einreise für qualifizierte
Beschäftigung
mit Berufserfahrung

(§ 19c Abs. 2 AufenthG
i.V.m. § 6 BeschV)

e

Einreise zur
Arbeitsplatzsuche
(*Chancenkarte*)

(§ 20a, 20b AufenthG)



Über diese Wege können beruflich qualifizierte Fachkräfte aktuell nach Deutschland kommen

a

Einreise für qualifizierte Beschäftigung als anerkannte Fachkraft

(§ 18a AufenthG)

- Anerkennungsbescheid mit dem Ergebnis volle Gleichwertigkeit
- Arbeitsplatzangebot: Arbeitsvertrag
- qualifizierte Beschäftigung in jedem nicht-reglementierten Beruf möglich
- über erforderliche Sprachkenntnisse entscheidet der Arbeitgeber

b

Einreise für Qualifizierung + Beschäftigung als teilanerkannte Fachkraft

(§ 16d Abs. 1+2 AufenthG)

- Anerkennungsbescheid mit dem Ergebnis teilweise Gleichwertigkeit
- Arbeitsplatzangebot: Arbeitsvertrag
- Qualifizierungsplan
- mind. A2 Deutschkenntnisse
- Aufenthalt von bis zu 3 Jahren möglich

c

Einreise für Anerkennungsverfahren + qualifizierte Beschäftigung (Anerkennungspartnerschaft)

(§ 16d Abs. 3 *neu* AufenthG i.V.m. § 2a BeschV)

- im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss (mind. 2-jährig - DAB)
- Arbeitsvertrag / Arbeitsplatzangebot für die Anerkennungspartnerschaft
- Umsetzung des Anerkennungsverfahrens in dt.
- Bezahlung auf Fachkraftniveau
- mind. A2 Deutschkenntnisse

d

Einreise für qualifizierte Beschäftigung mit Berufserfahrung

(§ 19c Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV)

- im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss (mind. 2-jährig - DAB) oder AHK-Zertifikat
- 2 Jahre Berufserfahrung
- Mindestgehalt
- über erforderliche Sprachkenntnisse entscheidet der Arbeitgeber

e

Einreise zur Arbeitsplatzsuche (Chancenkarte)

(§ 20a, 20b AufenthG)

- im Herkunftsland staatlich anerkannter Abschluss (mind. 2-jährig) oder AHK-Zertifikat
- Deutsch A1 oder Englisch B2
- Lebensunterhaltssicherung
- Mind. 6 Punkte gemäß § 20b AufenthG

Die Berufsanerkennung spielt im Zusammenhang mit der Fachkräfteeinwanderung eine entscheidende Rolle



- a Für die Einreise als anerkannte oder teilanerkannte Fachkraft wurde das Anerkennungsverfahren bereits im Ausland gestartet.
- b
- c Für die Einreise zur Anerkennungspartnerschaft kann das Anerkennungsverfahren erst in Deutschland begonnen werden.
- d
- e Mit der Berufsanerkennung können notwendige Punkte für die Chancenkarte erlangt werden.



Beratung



Prüfung durch
zuständige Stelle



Ergebnis:
Anerkennungsbescheid



Volle Gleichwertigkeit

ausländische Berufsqualifikation
entspricht deutscher Ausbildung

Teilweise Gleichwertigkeit

Es fehlen bestimmte Kenntnisse
oder Fertigkeiten



UBA-Netzwerk
Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung

Gruppenarbeit

„Bewertung der Rekrutierungswege“

	BENÖTIGTES VORWISSEN	AUFWAND	KOSTEN	DAUER	PLANBARKEIT	SERIOITÄT	SKALIERBARKEIT
Personal- dienstleistungs- unternehmen	$\frac{1}{2}$	2	4	2	4	$\frac{2}{4}$	5
Eigenes Recruiting	4	4	↑	↑	1	3	$\frac{1}{5}$
Öffentliche und institutionelle Unterstützungs- angebote	1	$\frac{2}{3}$	3	4	5	5	5

Eignet sich für

- kleine U., erstes Mal
- keine Kapazität für eigene Struktur
Hängt ab von Größe, Bedarf
- U. mit Kümmerer*innen, Motivation
- U. mit Offenheit für Rekrutierungswege
- international aufgestellte U.
- U. die FK + Azubis suchen
- für alle Berufe

Gruppenarbeit

„Bewertung der Rekrutierungswege“

1

Tisch 1: Personaldienstleistungsunternehmen

1. Füllen Sie die Matrix aus. Wo ist es einfach zu beantworten? Wo gibt es Schwierigkeiten? (max. 10 min)
2. Für welche Unternehmen eignet sich diese Art der Rekrutierung? Gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Rekrutierungswegen?
3. Welche Risiken, Herausforderungen oder unrealistischen Erwartungen treten in der Praxis häufig auf?

Wie wahrscheinlich werden die folgenden beschriebenen Rekrutierungswege von externen Dienstleistern für die Fachkräftesuche der Anbieter in Anspruch genommen?

Rekrutierungswege	1	2	3	4	5
Benötigtes Vorwissen	☐	☐	☐	☐	☐
Aufwand (Zeit und Personalressourcen im Unternehmen)	☐	☐	☐	☐	☐
Dauer (Zeit bis zur Einstellung)	☐	☐	☐	☐	☐
Planbarkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Sicherheit/ Sicherheit	☐	☐	☐	☐	☐
Skalierbarkeit (Rekrutierungsvolumen)	☐	☐	☐	☐	☐

Art der Rekrutierung:

gering 1 2 3 4 5 hoch

2. - Je kleiner desto eher über Dienstleister
- Je seltener desto eher...

3. - Investitionsrisiken
- Imageverluste
- Abbruchrisiken
- Integration
- Sprache

FAIR REKRUTIEREN IM AUSLAND

BERATUNG ZU ARBEITS- UND FACHKRÄFTEN AUS DEM AUSLAND

2

Tisch 2: Eigenes Recruiting

1. Füllen Sie die Matrix aus. Wo ist es einfach zu beantworten? Wo gibt es Schwierigkeiten? (max. 10 min)
2. Für welche Unternehmen eignet sich diese Art der Rekrutierung? Gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Rekrutierungswegen?
3. Welche Voraussetzungen/ Ressourcen braucht ein Unternehmen, um eine eigene Recruiting Strategie aufzubauen?

Wie wahrscheinlich werden die folgenden beschriebenen Rekrutierungswege von externen Dienstleistern für die Fachkräftesuche der Anbieter in Anspruch genommen?

Rekrutierungswege	1	2	3	4	5
Benötigtes Vorwissen	☐	☐	☐	☐	☐
Aufwand (Zeit und Personalressourcen im Unternehmen)	☐	☐	☐	☐	☐
Dauer (Zeit bis zur Einstellung)	☐	☐	☐	☐	☐
Planbarkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Sicherheit/ Sicherheit	☐	☐	☐	☐	☐
Skalierbarkeit (Rekrutierungsvolumen)	☐	☐	☐	☐	☐

Art der Rekrutierung:

gering 1 2 3 4 5 hoch

Jobbörse

UBA-Netzwerk

BERATUNG ZU ARBEITS- UND FACHKRÄFTEN AUS DEM AUSLAND

Gruppenarbeit

„Bewertung der Rekrutierungswege“

Tisch 3: Öffentliche und institutionelle Unterstützungsangebote

1. Füllen Sie die Matrix aus. Wo ist es einfach zu beantworten? Wo gibt es Schwierigkeiten? (max. 10 min)
2. Für welche Unternehmen eignet sich diese Art der Rekrutierung? Gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Rekrutierungswegen?
3. Welche Angebote kennen Unternehmen häufig nicht? Wie können Unternehmen die passenden Angebote finden und für ihre Rekrutierung nutzen?

Art der Rekrutierung:

Benötigtes Vorwissen	1	2	3	4	5	6
Aufwand (Zeit- und Personalressourcen im Unternehmen)	☒	☒	☒	☒	☒	☒
Direkte Kosten	☒	☒	☒	☒	☒	☒
Skalierbarkeit (Zeit bis zur Einstellung)	☒	☒	☒	☒	☒	☒
Planbarkeit	☒	☒	☒	☒	☒	☒
Sensibilität / Sicherheit	☒	☒	☒	☒	☒	☒
Qualifikationsniveau (Rekrutierungsverfahren)	☒	☒	☒	☒	☒	☒

→ zu 2: - Zeugn. für Ausländer (Auss. im Ausland)
- " für Fachkräfte
↳ für ob. Berufe → je nach Schwerpunkt des Projekts - Bedarf bezogen

→ zu 3: - von Kümmerern
- von der DITK Service Unit
- von EU-Angeboten (EURES)
- ZAV-Angebote
↳ Vertraut bekannt aber für nicht gut gefunden

Tisch 4: Ungenutzte Potenziale nutzen

1. Welche ungenutzten Potenziale/ Rekrutierungswege gibt es? Welche Potenziale sind besonders vielversprechend?
2. Warum werden sie bislang zu wenig genutzt? Welche Vorbehalte bestehen auf Unternehmensseite?
3. Welche Unterstützung benötigen Unternehmen, um diese Potenziale zu erschließen und schließlich zu nutzen?

Berufsanerkennung

1)

- Kombi Agentur + Empfehlung
- Unternehmen befähigen, Talente zu rekrutieren
- TQ: Fachkräfte mit Teilqualifikation
- Studenten über Praktikum in Unternehmen bringen
- Stellenprofile aktualisieren / kl

2)

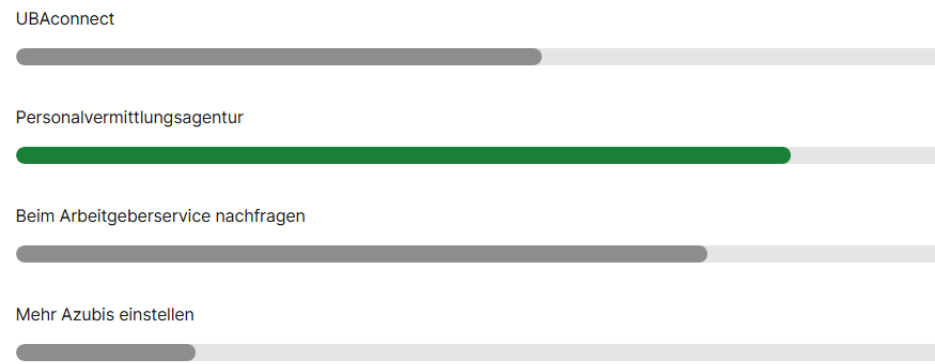
- Ressourcenknappheit
- Gewohnheit
- Scheu vor Neuem

3)

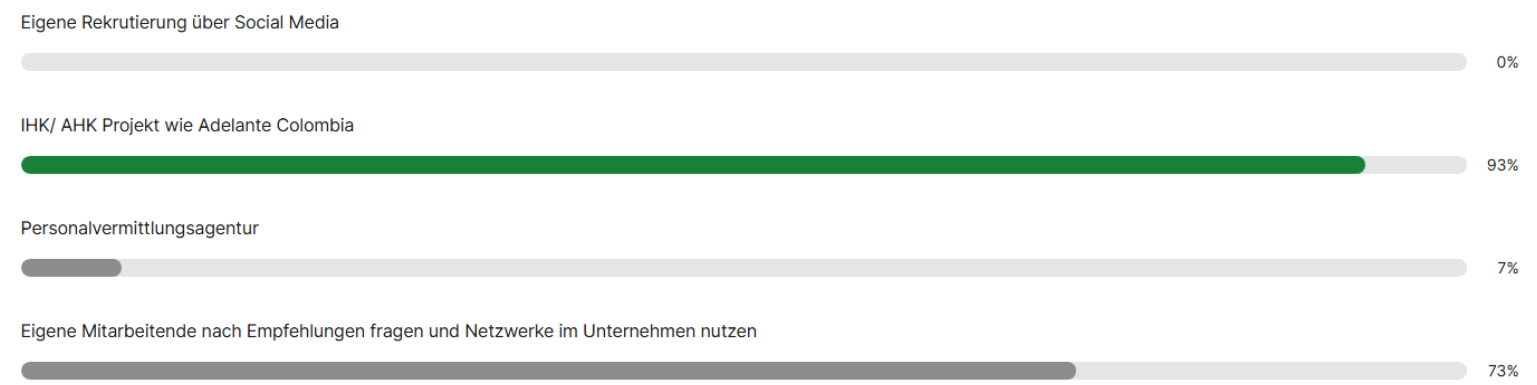
- Ökosystem aus Kümmerern

Slido-Quiz: Welcher Rekrutierungsweg passt zu welchem Unternehmen?

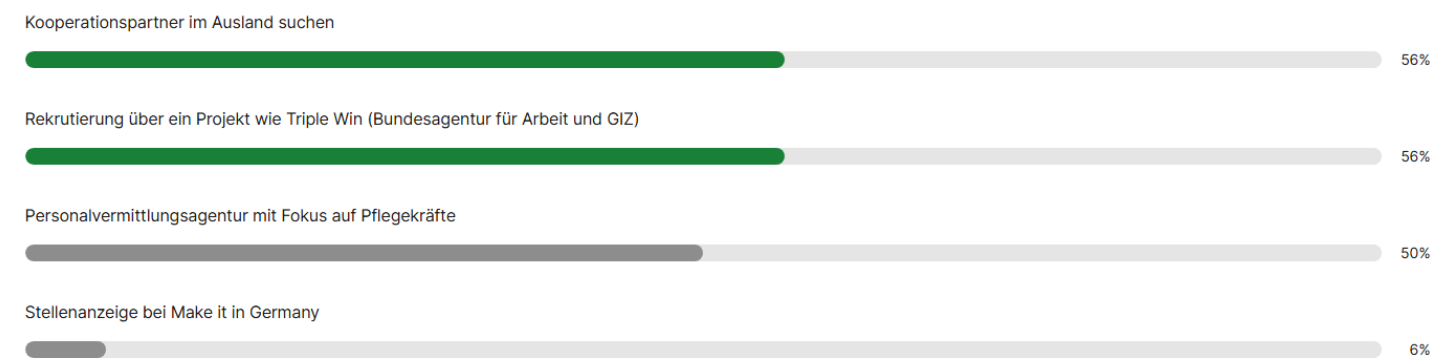
Das Unternehmen A ist ein Elektrobetrieb mit 15 Mitarbeitenden. Die Auftragslage ist gut, aber eine offene Fachkräftestelle bleibt seit Monaten unbesetzt. Eine eigene Personalabteilung gibt es nicht. Welchen Rekrutierungsweg würden Sie empfehlen?



Das Unternehmen B ist ein Produktionsunternehmen mit 150 Mitarbeitenden. Erste Fachkräfte wurden bereits erfolgreich aus Kolumbien rekrutiert. Nun sollen weitere Stellen von Fachkräften aus dem Ausland besetzt werden. Was schlagen Sie vor?



Das Unternehmen C ist eine Pflegeeinrichtung mit akutem Fachkräftemangel. Offene Stellen entstehen regelmäßig und müssen möglichst verlässlich und langfristig besetzt werden. Über welchen Rekrutierungsweg kann das Unternehmen am Besten Fachkräfte suchen?



Mentimeter: Was brauchen Unternehmen aktuell am dringendsten, um internationale Fachkräfte erfolgreich zu gewinnen? Welche Unterstützung ist gefragt?



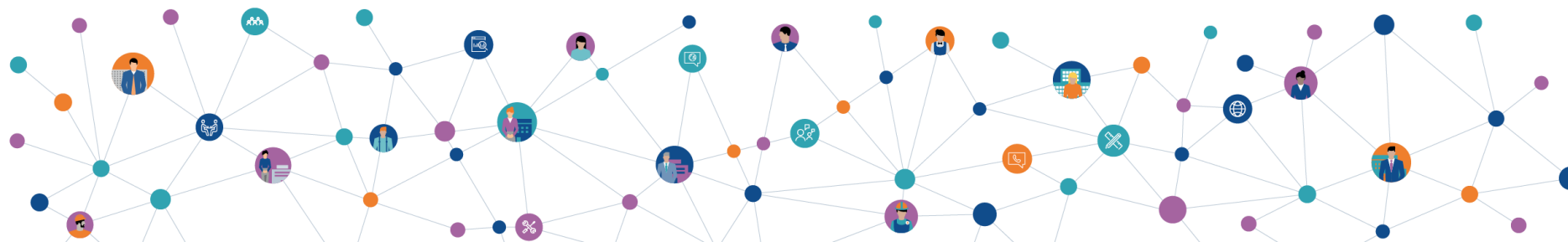
UBA-Netzwerk
Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung

Welche Unterstützung brauchen Unternehmen aktuell am dringendsten, um internationale Fachkräfte erfolgreich zu gewinnen?



Was brauchen Unternehmen aktuell am dringendsten, um internationale Fachkräfte erfolgreich zu gewinnen? Welche Unterstützung ist gefragt?

- Transparenz über Rekrutierungswege
- Strategie statt Einzelaktion
- Onboarding als Teil der Rekrutierung verstehen und von Anfang an mitdenken
- Mehrere Rekrutierungswege parallel nutzen
- Beratungsangebote kennen und nutzen (z.B. Angebote der Kammern, Bundesagentur für Arbeit, UBA-Netzwerk mit UBAconnect)
- (verlässliche) rechtliche Informationen
- Berufsankennung von Anfang an mitdenken
- Ökosystem aus Kümmerern



Melden Sie sich gerne mit Ihren Fragen!



Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“

uba@dihk.de

www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Kontakt:

Anna Bartholomäi

Tel: +49 30 20308-6575 | E-Mail: bartholomaei.anna@dihk.de

Nele Tretow

Tel: +49 30 20308-6569 | E-Mail: tretow.nele@dihk.de

Vielen Dank!

Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“

uba@dihk.de

www.unternehmen-berufsanerkennung.de

**Jetzt registrieren und
Netzwerkmitglied
werden:**



#UBAvernetzt

UBA in den sozialen Medien



@unternehmenberufsanerkennung



Unternehmen Berufsanerkennung

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

 **unternehmen**
berufsanerkennung
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen