



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Internationale Fachkräfte
erfolgreich rekrutieren
und integrieren

Autorin

Sarah Pierenkemper

Kontakt Daten

Sarah Pierenkemper

Telefon: 0221 4981-884

E-Mail: pierenkemper@iwkoeln.de

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221-4981-543

facebook.com/Personalarbeit

instagram.com/kofa_de

youtube.com/@KOFA-fur-KMU

linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung

Inhalt

1 Auf einen Blick

Internationale Fachkräfte einstellen	4
--	---

2 So profitieren Sie

Vorteile internationaler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	7
---	---

3 So gehen Sie vor

Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren	8
---	---

4 Wo erhalten Sie weitere Unterstützung?

Internationale Fachkräfte erfolgreich integrieren	23
---	----

1 AUF EINEN BLICK

Internationale Fachkräfte einstellen



Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben zunehmend Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Dies ist insbesondere dann problematisch, wenn Ihre Auftragsbücher gut gefüllt sind. Fachkräfte aus dem Ausland helfen Ihnen, den Kreis potenzieller Bewerberinnen und Bewerber zu erweitern. Die Einstellung ausländischer Mitarbeitender erfordert eine sorgfältige Planung und die Beachtung rechtlicher sowie kultureller Aspekte. Doch auch wenn die Rekrutierung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft mit einem höheren Aufwand verbunden ist, profitieren Sie auf vielfältige Weise. Internationale Fachkräfte ermöglichen nicht nur eine schnellere Besetzung offener Stellen durch einen größeren Kreis potenzieller Bewerberinnen und Bewerber, sondern können auch die Innovationskraft Ihres Unternehmens stärken: Vielfältige Teams fördern durch neue Perspektiven und Denkweisen kreative Prozesse im Unternehmen und erhöhen die internationale und inter-

kulturelle Kompetenz. In einer vielfältigen Belegschaft kommen unterschiedliches Wissen, verschiedene Sichtweisen und Erfahrungen zusammen. In einer „bunten“ Belegschaft können die Teammitglieder voneinander lernen und ihre jeweiligen Stärken kombinieren.

Die vorliegende Handlungsempfehlung zeigt Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie bei der Rekrutierung und der Integration von Fachkräften aus dem Ausland vorgehen können. Sie informiert über den gesamten Prozess von der Stellenausschreibung über die Auswahl des geeigneten Rekrutierungswegs bis hin zum Vorstellungsgespräch und der Integration im Betrieb. Außerdem erfahren Sie, an wen Sie sich bei Fragen wenden können.



BLICK IN DIE PRAXIS

Pentos AG profitiert von internationaler Belegschaft



Die Pentos AG ist eine IT-Consulting-Firma mit Hauptsitz in München. Im Gründungsjahr 2000 rekrutierten die Unternehmensinhaber noch über persönliche Netzwerke. Zu fünf gestartet, wuchs das Unternehmen schnell auf zehn Beschäftigte. Praktika, Ausbildungsangebote, die Zusammenarbeit mit Werkstudierenden und die Vergabe von Diplomarbeiten wurden als Rekrutierungswege genutzt. Jedoch stellte das Unternehmen schnell fest, dass diese Wege nicht ausreichen, um den Personalbedarf zu decken. Nach und nach rekrutierte die Pentos AG Personal aus aller Welt, von Kroatien über Russland bis Indien. Als sich die Firma im Ausland erst einmal einen Namen gemacht hatte, gingen immer mehr Bewerbungen aus den entsprechenden Ländern ein.

„Wenn man einmal Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland beschäftigt und diese zufrieden sind, kann durch deren Vernetzung im Heimatland eine Art Fachkräftenachzug entstehen.“ sagt Dr. Nikolaus Krasser, Vorstand der Pentos AG.

HOHE ERFOLGSMOTIVATION UND LEIDENSCHAFT

Da die überwiegend globale Kundschaft englischsprachiges Personal und interkulturelle Kompetenz erfordert, ist das internationale Team von der Pentos AG ein großes Plus. Durch die multikulturelle Belegschaft kann die Firma noch besser auf die Wünsche und Anliegen ihrer Partner rund um den Globus reagieren. Außerdem sind die Fachkräfte aus dem Ausland nicht nur qualifiziert, sondern häufig auch besonders motiviert.

„Leute, die zum Arbeiten ins Ausland aufbrechen, haben eine sehr hohe Erfolgsmotivation und das spürt man“, meint Krasser. **„Das Engagement und die Leidenschaft, mit denen sie an bestimmte Aufgaben herangehen, ist schon beeindruckend.“**

Das ganze Praxisbeispiel finden Sie hier: www.kofa.de/mitarbeiter-finden/rekrutierung/praxisbeispiele-und-interviews/fachkraefte-aus-dem-ausland-bei-der-pentos-ag



3 Tipps zur Auslandsrekrutierung für Unternehmen von Dr. Nikolaus Krasser, Vorstand der Pentos AG

Tipp 1

Netzwerke

Unternehmen sollten zunächst persönliche Netzwerke nutzen, um gute Mitarbeitende im Ausland zu finden.

Tipp 2

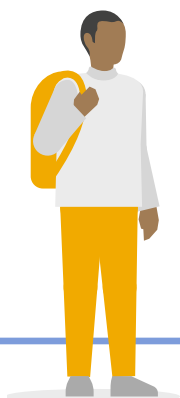
Hochschulkooperationen

Gehen Sie auf Universitäten und Fachhochschulen im Ausland zu. Hochschulkooperationen können eine gute Möglichkeit sein, um Kontakt zu ausländischen Studierenden zu knüpfen und sich als internationaler Arbeitgeber zu positionieren.

Tipp 3

Praktika

Bieten Sie Praktika für interessierte Studierende aus dem Ausland an. Über Praktika können Sie sich gegenseitig fachlich und persönlich kennenlernen.



2 SO PROFITIEREN SIE

Vorteile internationaler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Besetzung offener Stellen:

Eine Rekrutierung aus dem Ausland kann Ihnen dabei helfen, Stellen zu besetzen, die sonst vakant bleiben würden.

Innovationskraft steigern:

Teams aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Nationalitäten können kreative Prozesse in Ihrem Unternehmen fördern. Sie eröffnen neue Perspektiven und Denkweisen.

Internationalisierung vorantreiben:

Die Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland erhöht die internationale und interkulturelle Kompetenz Ihres Unternehmens. Die sprachlichen und kulturellen Landeskenntnisse Ihrer internationalen Teammitglieder sind auf ausländischen Märkten von Vorteil. Dadurch können Sie Ihren Auslandsumsatz steigern und Ihr Netzwerk an Auslandskontakten erweitern.

Kundenorientierung verbessern:

Mit einer vielfältigen Belegschaft können Sie besser auf die individuellen Bedürfnisse Ihrer Kunden eingehen. Auch international agierende Kunden im Inland schätzen es, wenn Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Sprache und den kulturellen Besonderheiten anderer Länder vertraut sind.

Vielfalt stärken:

In einer vielfältigen Belegschaft kommen unterschiedliche Kenntnisse, Sichtweisen und Erfahrungen zusammen. In einer „bunten“ Belegschaft können die Teammitglieder voneinander lernen und so ihre jeweiligen Stärken kombinieren.

Unternehmensimage verbessern:

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten heutzutage eine weltoffene Unternehmenskultur. Mit einer internationalen Belegschaft können Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität steigern und Ihr Image als modernes Unternehmen unterstreichen.

3 SO GEHEN SIE VOR

Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren

Wie bei der Suche nach inländischen Fachkräften müssen Sie auch bei der Suche nach ausländischen Fachkräften zunächst ein Anforderungsprofil erstellen und definieren, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten für die zu besetzende Stelle erforderlich sind. Gleichzeitig sollten Sie sich mit den rechtlichen Rahmenbedingungen auseinandersetzen. Im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes haben sich insbesondere durch die Novellierung einige Erleichterungen für Sie ergeben. Unter Umständen kann es für Sie sinnvoll sein, gezielt in einem Land nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern zu suchen. Wie Sie dabei vorgehen können, erfahren Sie im nächsten Kapitel. Außerdem erfahren Sie, wie Sie eine Stellenausschreibung erstellen, Ihr Stellengesuch veröffentlichen und den Bewerbungs- und Einstellungsprozess für internationale Bewerberinnen und Bewerber gestalten. Damit Ihre neue Mitarbeiterin oder Ihr neuer Mitarbeiter langfristig in Ihrem Unternehmen bleibt, ist es wichtig, dass Sie die betriebliche und soziale Integration unterstützen. Wie Sie diesen Prozess begleiten können, erfahren Sie im Folgenden.

Schritte zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte



1. SCHRITT: ANFORDERUNGSPROFIL ERARBEITEN

Der erste Schritt zur Stellenbesetzung – egal, ob aus dem In- oder Ausland – ist die Erarbeitung eines Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle. Ein Anforderungsprofil sollte die wichtigsten fachlichen und persönlichen Anforderungen enthalten, die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind.

Bei der Rekrutierung aus dem Ausland kann es vorkommen, dass Ihnen Kandidatinnen und Kandidaten mit Qualifikationen begegnen, die nicht unmittelbar mit deutschen Abschlüssen vergleichbar sind. Ihr Anforderungsprofil sollte daher nicht Abschlüsse, sondern Fähigkeiten und Fertigkeiten benennen, die für die Tätigkeit erforderlich sind. Dies können zum Beispiel Erfahrungen im Umgang mit bestimmten Werkzeugen oder Produktionsverfahren sein. Benötigen Sie spezifische Sprachkenntnisse, beispielsweise für die Erschließung neuer Märkte oder Kundengruppen, sollten Sie diese ebenfalls in Ihr Anforderungsprofil aufnehmen.

„Um einen Einblick in die Fertigkeiten ausländischer Fachkräfte zu bekommen, schauen Sie doch bei uns auf dem BQ-Portal vorbei. Aus den weit über 5.000 Berufsprofilen können Sie die Inhalte ausländischer Ausbildungen aus über 100 Ländern entnehmen und zur Erstellung des Anforderungsprofils nutzen.“

Daniel Wörndl,
Projektleiter
BQ-Portal –
Informationsportal
für ausländische
Berufsqualifikationen*



2. SCHRITT: UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DEFINIEREN

Neben den Erwartungen, die Sie an Ihre neue Mitarbeiterin oder Ihren neuen Mitarbeiter haben, gilt es ebenfalls zu definieren, welche Angebote Sie Ihren neuen Beschäftigten bieten können. Im Zuge zunehmender Fachkräfteengpässe und einem immer globaleren Wettbewerb um

qualifizierte Fachkräfte gilt es hierbei herauszustellen, welche Vorteile Ihr Unternehmen bietet und warum die internationale Fachkraft sich für eine Beschäftigung bei Ihnen entscheiden sollte. Welche konkreten Angebote dies sein können, erfahren Sie in [Kapitel 4](#).

3. SCHRITT: RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN KLÄREN

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Menschen aus dem Ausland unterscheiden sich je nach Staatsangehörigkeit und Stellenart. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz aus dem Jahr 2020 und seine Novellierung aus dem Jahr 2023 haben zu vielen Vereinfachungen bei der Beschäftigung internationaler Fachkräfte geführt.

Einen guten Überblick über zu beachtende rechtliche Rahmenbedingungen bei der Rekrutierung und Einstellung einer internationalen Fachkraft bietet der Quick-Check von „[Make it in Germany](#)“. Dort erhalten Sie durch die Beantwortung weniger Fragen eine schnelle Orientierung, ob Ihre ausländischen Bewerberinnen und Bewerber für die Arbeit in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis benötigen und ob diese erteilt werden kann.



TIPP: Unternehmen, die Fachkräfte im Ausland suchen, finden bei der Bundesagentur für Arbeit Unterstützung.

Für Informationen zu Rekrutierungsmöglichkeiten in der EU oder Drittstaaten, Aufbereitung der Stellenangebote oder rechtlichen Rahmenbedingungen hilft Ihnen der [Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit](#).

Als besondere Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit berät und informiert die [Zentrale Auslands- und Fachvermittlung \(ZAV\)](#) deutschlandinteressierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Ausland zu allen Fragen rund um das Thema Arbeiten und Leben in Deutschland. Gleichzeitig führt die ZAV in Kooperation mit den Arbeitgeber-Services konkrete Rekrutierungsprogramme und -projekte in ausgewählten Partnerländern durch. Hier steht die Suche nach Fachkräften im Vordergrund, die in Deutschland besonders fehlen. Das sind aktuell vor allem Pflegekräfte, Ärztinnen und Ärzte, Erzieherinnen und Erzieher, handwerkliche und gewerblich-technische Fachkräfte sowie Hotel- und Gastronomiefachkräfte. Voraussetzungen, um Teil eines solchen Projekts zu sein, erklären Ihnen gerne Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service.



Handlungsempfehlung Anerkennung
(www.kofa.de/media/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Anerkennung_auslaendischer_Berufsqualifikationen-.pdf)

*Anmerkung der Redaktion: Informationen zu Gesundheitsberufen sowie akademischen Abschlüssen finden Sie in der Datenbank anabin.

4. SCHRITT: LAND FÜR DIE PERSONALSUCHE WÄHLEN

Je nach Stelle und Anforderungen macht es durchaus Sinn, gezielt in einem oder mehreren Ländern nach neuen Mitarbeitenden zu suchen. Folgende Fragen können Ihnen bei der Auswahl des geeigneten Landes helfen:

- Gibt es in diesem Land bereits Kontakte, an die Sie anknüpfen können? Oder ist es für Ihr Unternehmen strategisch sinnvoll, gerade in diesem Land Netzwerke aufzubauen?
- Wie ist die Arbeitsmarktsituation vor Ort? Gibt es geeignete Fachkräfte mit den erforderlichen Qualifikationen?
- Wie sind die rechtlichen Rahmenbedingungen? Braucht die Fachkraft aus diesem Land eine Aufenthaltserlaubnis, um in Deutschland zu arbeiten?



PRAXISTIPP: Beschäftigen Sie bereits Angestellte mit Kontakten ins Ausland in Ihrem Betrieb? Diese können Ihnen bei der Personalsuche behilflich sein, zum Beispiel, indem sie ihre Kontakte oder ihr Wissen über die Gegebenheiten auf dem dortigen Arbeitsmarkt nutzen.



PRAXISTIPP: Eine lohnende Überlegung ist auch, welche Berufsabschlüsse aus dem Ausland Potenzial für Anerkennung und Einreise aufweisen. Werfen Sie hierzu einen Blick in die zahlreichen Ländersteckbriefe des BQ-Portals zu ausgewählten Ländern mit Fachkräftegewinnungspotenzial: www.bq-portal.de/Anerkennung-für-Betriebe/fachkraefte-aus-dem-ausland

5. SCHRITT: STELLENANZEIGE ERSTELLEN

Mit einer guten Stellenanzeige schaffen Sie es, Interessierte zu Bewerbenden zu machen. Um Ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu unterstreichen, empfiehlt es sich, vorhandene Integrations- und Unterstützungsangebote in der Stellenausschreibung zu erwähnen. Benennen Sie hierzu konkrete Unterstützungsangebote, wie beispielsweise Hilfe bei der Wohnungssuche oder Unterstützung beim Spracherwerb. Zudem sollten Sie erforderliche Sprachkenntnisse präzise benennen. Orientieren Sie sich am **Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen – GER**.

Für internationale Bewerberinnen und Bewerber ist es interessant, Informationen über mögliche Freizeitaktivitäten oder die Infrastruktur an Ihrem Unternehmensstandort zu erhalten, um einen ersten Einblick in ihren zukünftigen Wohn- und Arbeitsort zu gewinnen. Veröffentlichen Sie zudem die Stellenausschreibung in Englisch oder in der Sprache des Landes, in dem Sie rekrutieren möchten. So erreichen Sie mehr potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. Dieser Grundsatz gilt auch bei der Festlegung der Sprache der einzureichenden Bewerbungsunterlagen. Je nach Landessprache kann eine qualifizierte Prüfung der Unterlagen schwierig sein. Bitten Sie daher gegebenenfalls um eine beglaubigte Übersetzung ins Deutsche oder Englische.



PRAXISTIPP zur Erstellung von Stellenanzeigen erhalten Sie hier: www.kofa.de/mitarbeiterfinden/rekrutierung/stellenanzeigen/

6. SCHRITT: STELLENGESUCH VERÖFFENTLICHEN

Im nächsten Schritt sollten Sie sich überlegen, wie Sie Ihr Stellengesuch kommunizieren möchten. Dazu gehört auch die Frage, ob Sie gezielt in einem oder mehreren Ländern suchen möchten. Denn: Die gängigen Rekrutierungswege können von Land zu Land sehr unterschiedlich sein.

Beachten Sie Folgendes:

- Welche Rekrutierungskanäle sind in dem von Ihnen bevorzugten Zielland üblich?
- Welche Such- und Informationswege sind in meiner Zielgruppe üblich?

Unternehmenswebseite

Veröffentlichen Sie die Stellenanzeige auf der Webseite Ihres Unternehmens. Dies ist kostengünstig und mit wenig Aufwand verbunden. Richten Sie dafür eine eigene Rubrik „Stellenangebote“ oder „Jobs“ ein. Entscheidend ist, dass die Stellenangebote von potenziellen Bewerbe-

rinnen und Bewerbern gut gefunden werden. Es empfiehlt sich daher, diese Rubrik zentral auf der Startseite Ihres Internetauftritts zu platzieren. Formulieren Sie die Stellenanzeige nicht nur in Deutsch, sondern auch in Englisch und eventuell in der Sprache des Ziellandes. So sprechen Sie auch Bewerberinnen und Bewerber an, die die deutsche Sprache (noch) nicht perfekt beherrschen.

Online-Stellenbörsen

Internationale Online-Stellenbörsen bieten eine gute Möglichkeit, Ihr Stellengesuch international zu platzieren. Veröffentlichen Sie Ihr Stellengesuch in Englisch oder in der Landessprache des Ziellandes, um die Reichweite zu erhöhen. Viele Online-Stellenbörsen bieten auch die Möglichkeit, in ihren Datenbanken gezielt nach internationalen Kandidatinnen und Kandidaten zu suchen. Sie können auch die Online-Stellenbörsen internationaler Hochschulen nutzen.



PRAXISTIPP, was bei der Wahl der richtigen Stellenbörse zu beachten ist, finden Sie hier: www.kofa.de/mitarbeiter-finden/rekrutierung/stellenboersen/

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

Das Angebot der ZAV umfasst die Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Ausland in Zusammenarbeit mit den örtlichen Agenturen für Arbeit. Bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte sollten Sie daher frühzeitig den Kontakt zu Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit suchen und sich nach konkreten Unterstützungsmöglichkeiten erkundigen. Dazu gehört auch das von der Europäischen Kommission koordinierte EURES-Portal zur beruflichen Mobilität. Es bietet kostenlose Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienste für die Beschäftigung internationaler Fachkräfte. Wenn Sie sich im EURES-Portal registrieren, können Sie nach Lebensläufen von Bewerberinnen und Bewerbern suchen, die Ihren Anforderungen entsprechen. Weitere Informationen finden Sie auf dem [EURES-Portal](#).

Soziale Netzwerke

Neben den gängigen sozialen Netzwerken gibt es auch spezielle Karrierenetzwerke, die Sie sowohl für die Veröffentlichung von Stellenangeboten als auch für die Suche nach Fachkräften nutzen können. Hierfür empfiehlt es sich, ein (englischsprachiges) Unternehmensprofil anzulegen und dort Ihre Stellengesuche zu veröffentlichen. Wichtig ist, dass Ihre Angaben stets aktuell sind und einen guten Einblick in Ihr Unternehmen geben.

Bestehende Kontakte

Während die Rekrutierung über persönliche Kontakte im Inland der erfolgreichste Weg der Personalsuche ist, gestaltet sich die Rekrutierung im Ausland schwieriger. Verbreiten Sie Ihr Stellenangebot über Kontakte Ihrer Geschäftspartner oder Ihrer Kunden im Ausland. Zudem können Sie auf bestehende Netzwerke Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgreifen, die diese beispielsweise durch internationalen Hintergrund oder im Rahmen eines Auslandsaufenthalts aufgebaut haben. Binden Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Personalsuche ein und informieren Sie sie frühzeitig über offene Stellen. „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programme“ und finanzielle Prämien bei erfolgreicher Vermittlung unterstützen den Prozess.



PRAXISTIPP: Nutzen Sie Ihre Mitarbeitenden als Markenbotschafter. Wie das geht, erfahren Sie hier: **Handlungsempfehlung Mitarbeiter werben**
Mitarbeiter: www.kofa.de/mitarbeiter-finden/rekrutierung/mitarbeiter-werben-mitarbeiter/

Personalmessen im Ausland

Personalmessen im Ausland können ein guter Schritt sein, um Ihren Bekanntheitsgrad im Ausland zu steigern. Interessierte Fachkräfte können Ihr Unternehmen, Ihre Produkte und Dienstleistungen persönlich und in ungezwungener Atmosphäre kennenlernen. Damit ein Messebesuch zum Erfolg wird, bedarf es einer guten Vorbereitung. Dies gilt insbesondere für die Auswahl der Messe. Dabei hilft Ihnen die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die gemeinsam mit Partnerorganisationen auch Jobbörsen im Ausland organisiert.

Kontakt über ausländische Hochschulen

Sie können auch direkt mit ausländischen Hochschulen in Kontakt treten und beispielsweise gezielt Praktikumsplätze anbieten, um potenzielle internationale Fachkräfte frühzeitig kennenzulernen und an Ihr Unternehmen zu binden. Die meisten Hochschulen verfügen über ein „International Office“, das Ihnen gerne weitere Informationen zur Verfügung stellt.

Jobbörse von „Make it in Germany“

Inserieren Sie Ihre Stellenanzeige auf der „Make it in Germany“-Jobbörse, welche gezielt Fachkräfte im Ausland adressiert. Dies können Sie direkt online bei der Meldung Ihres Stellenangebots für die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit angeben. Oder Sie melden sich bei Ihrem örtlichen Arbeitgeber-Service der BA und geben an, dass Sie einer Stellenveröffentlichung auf „Make it in Germany“ zustimmen. Dieses Angebot ist für Sie kostenlos make-it-in-germany.com | [Jobboerse](#)



7. SCHRITT: BEWERBUNGS- UND EINSTELLUNGS-VERFAHREN GESTALTEN

Auch bei internationalen Bewerbungen sollten Sie die eingehenden Bewerbungsunterlagen zunächst objektiv anhand der von Ihnen festgelegten Kriterien des Anforderungsprofils bewerten. Beachten Sie dabei, dass sich die Bewerbungsunterlagen von Land zu Land zum Teil erheblich unterscheiden und seien Sie offen für „untypische“ Unterlagen. Außerdem sollten Sie Ihre Bewerberin oder Ihren Bewerber nicht nur anhand der formalen Qualifikationen und Zeugnisse beurteilen, sondern auch die Lebens- und Berufserfahrung mit einbeziehen. Auch interkulturelle Kompetenzen und vorhandene Sprachkenntnisse können einen Mehrwert für Ihr Unternehmen darstellen.

Aufgrund der teilweise großen Entfernung empfiehlt es sich, das Kennenlerngespräch per Telefon oder Internet zu führen. Klären Sie im Vorfeld, in welcher Sprache das Gespräch stattfinden soll, und achten Sie darauf, dass auf beiden Seiten ausreichende Sprachkenntnisse vorhanden sind. Es kann sinnvoll sein, eine Person mit entsprechenden Sprachkenntnissen hinzuzuziehen. Achten Sie bei der Gesprächsführung auch auf mögliche kulturelle Unterschiede.

Wenn die Bewerberin oder der Bewerber in die engere Wahl kommt, können Sie auch ein Vorstellungsgespräch vor Ort vereinbaren. Dabei ist zu klären, ob für die Einreise ein Visum benötigt wird. Sollte dies der Fall sein, sollten Sie bei der Beantragung behilflich sein. Darüber hinaus sollten Sie Unterstützung bei der Anreise, der Unterkunft und beim Transfer vom Flughafen zur Unterkunft bzw. zum Unternehmenssitz anbieten.



PRAXISTIPP: Fragen Sie bei dem Gespräch nach den Motiven der Bewerberinnen und Bewerber, warum sie nach Deutschland kommen möchten und ihren Vorstellungen von Arbeit und Leben. Realistische Ansichten sind entscheidend für eine langfristige Personalbindung. Schildern Sie im Gegenzug, welche Unterstützungsangebote Sie im Rahmen der Integration anbieten können (siehe hierzu [Kapitel 4](#)).

Checkliste: Rekrutierung gestalten

Erfahren Sie hier, wie gut Sie bereits vorbereitet sind und was Sie vielleicht noch tun können.

CHECKLISTE:

Anforderungsprofil

In unserem Anforderungsprofil benennen wir fachliche und persönliche Anforderungen, die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind, anstatt uns auf Qualifikationen und Abschlüsse zu fokussieren.

In unserem Anforderungsprofil haben wir die benötigten Sprachkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber mit aufgenommen und orientieren uns am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Wir haben uns über die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung informiert und bieten gegebenenfalls Unterstützung bei der Beantragung eines Visums oder einer Arbeitserlaubnis.

Für die Personalrekrutierung haben wir gezielt bestimmte Länder ausgewählt. Hierbei haben wir bestehende Kontakte, das Qualifikationsniveau des Landes sowie aufenthaltsrechtliche Bedingungen beachtet.

Stellenanzeige

In unserer Stellenanzeige haben wir Unterstützungsleistungen (Sprachkurse, Hilfe bei der Wohnungssuche etc.) angegeben.

Unsere Stellenanzeige veröffentlichen wir auch auf Englisch oder in der Landessprache des Landes, in dem wir rekrutieren möchten.

Unsere Stellenanzeige haben wir auf unserer Unternehmenswebseite sowie auf den von den internationalen Bewerberinnen und Bewerbern verwendeten Suchkanälen veröffentlicht.

Bewerbungsprozess

Wir sind für „atypische“ Bewerbungsunterlagen offen und beurteilen die Bewerberinnen und Bewerber anhand ihrer Berufs- und Lebenserfahrungen anstelle ihrer formalen Qualifikationen.

Unseren Bewerbungsprozess haben wir auf die Besonderheiten der internationalen Bewerberinnen und Bewerber angepasst (zum Beispiel durch Bewerbungsgespräche via Videotelefonie).

Internationale Fachkräfte erfolgreich integrieren



Damit Ihre neu gewonnene Fachkraft auch langfristig in Deutschland und in Ihrem Unternehmen bleibt, ist eine erfolgreiche Integration in das Unternehmen und den Alltag entscheidend. Kündigungen und der Wunsch, in die alte Heimat zurückzukehren, sind häufig auf eine mangelnde Integration zurückzuführen. Als Arbeitgeber können Sie wichtige Unterstützung für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration leisten.

Im folgenden Kapitel erfahren Sie, wie Sie dabei vorgehen sollten.



MEHR TIPPS, wie Sie das Onboarding internationaler Fachkräfte gestalten, erhalten Sie hier: www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland/tipps-zum-onboarding-internationaler-mitarbeiter/



BLICK IN DIE PRAXIS

Ausländische Fachkräfte im Unternehmen integrieren

Ein Interview mit Sebastian Willkomm, Leiter Strategische Personalgewinnung beim Klinik-Betreiber MEDIAN. Median ist ein Gesundheitsunternehmen mit rund 120 Rehabilitationskliniken, Akutkrankenhäusern, Therapiezentren, Ambulanzen und Wiedereingliederungseinrichtungen.



KOFA: Herr Willkomm, warum suchen Sie im Ausland nach Pflegekräften?

Sebastian Willkomm: Hier in Deutschland findet man nicht mehr ausreichend Nachwuchs. Immer weniger Menschen fangen in der Pflege eine Ausbildung an. Das ist der Hauptgrund, warum wir uns im Ausland umschauchen, um einen Teil unserer Pflegekräfte dort für uns zu gewinnen. Zurzeit rekrutieren wir hauptsächlich aus Albanien, dem Kosovo und Serbien. Dort finden wir viele qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten, die Interesse haben, nach Deutschland zu kommen. Aber natürlich sind wir auch für andere Länder offen.

KOFA: Wie läuft die Fachkräftesuche im Ausland genau ab?

Sebastian Willkomm: Wir arbeiten mit Projektpartnern zusammen. Das sind verschiedene pri-

vate Dienstleister, die als Vermittler und Ausbilder fungieren. Die Partner haben in den jeweiligen Ländern Netzwerke, um Kontakt zu Pflegekräften im Herkunftsland herzustellen. Außerdem geben sie den Kandidatinnen und Kandidaten dort schon eine sprachliche Schulung und bereiten sie auf die Arbeit als Pflegefachkraft in Deutschland vor.

KOFA: Welche Faktoren tragen noch zu einer erfolgreichen Integration bei?

Sebastian Willkomm: Es ist immer hilfreich, wenn die Fachkräfte nicht einzeln kommen, sondern in kleineren Gruppen, sodass sie nicht komplett einsam in der Fremde sind. Allerdings muss man dann auch darauf achten, dass sie sich nicht als Grüppchen abkapseln und nur untereinander in ihrer Muttersprache reden, statt ihr Deutsch durch den praktischen Gebrauch zu verbessern.



KOFA: Welche Rolle kommt bei der Integration auch dem bereits in Deutschland arbeitenden Personal zu?

Sebastian Willkomm: Wie die Integration gelingt, hängt natürlich auch davon ab, wie gut wir uns vor Ort auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland vorbereiten. Da sind vor allem Führungskräfte und die Pflegedienstleitung gefragt, die die Einarbeitung übernehmen.

Sebastian Willkomm, Leiter Strategische Personalgewinnung beim Klinik-Betreiber MEDIAN

Wir haben beispielsweise einen Integrationsleitfaden entwickelt und tauschen regelmäßig die Erfahrungen aus, die unsere verschiedenen Einrichtungen bei der Integration machen. An einigen Standorten haben wir mittlerweile außerdem verantwortliche Integrationsbeauftragte festgelegt, die neue Fachkräfte auch außerhalb des Arbeitsumfelds unterstützen.



MEHR INFORMATIONEN über Rekrutierung aus dem Ausland in der MEDIAN Klinik finden Sie im KOFA-Praxisbeispiel: www.kofa.de/mitarbeiter-finden/rekrutierung/praxisbeispiele-und-interviews/pflegekraefte-aus-dem-ausland-rekrutieren/

VIelfalt ins UNternehmensleitbild AUFNEHMEN

Damit die Integration internationaler Fachkräfte gelingt, verankern Sie das Bekenntnis zur Vielfalt strukturell in Ihrer Unternehmensstrategie. Nur so kann es Teil der gelebten Unternehmenskultur werden. Wenn Sie über ein Unternehmensleitbild oder Unternehmensleitlinien verfügen, empfiehlt es sich, hier ein Bekenntnis zu Vielfalt aufzunehmen. Eine entsprechende Positionierung hat Signalwirkung nach innen und außen.

Besonders wichtig ist, dass Geschäftsführung und Führungskräfte authentische Vorbilder sind. Denn als Multiplikatoren und Vorbilder kommt Ihren Führungskräften bei der Umsetzung eines gelebten Integrationswillens eine Schlüsselrolle zu, der sie sich bewusst sein und mit der sie verantwortungsvoll umgehen müssen. Daher ist es wichtig, Führungskräfte für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt zu sensibilisieren. Dies kann z. B. in Form von interkulturellen Trainings geschehen.



MEHR ZUM THEMA DIVERSITY IN UNTERNEHMEN erfahren sie in der Handlungsempfehlung Diversity Management: www.kofa.de/personalarbeit/unternehmenskultur/diversity-management/



PERSÖNLICHE ANSPRECHPARTNERIN ODER PERSÖNLICHEN ANSPRECHPARTNER (MENTORIN/ MENTOR) BEREITSTELLEN

Gerade bei neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Ausland tauchen in den ersten Tagen viele Fragen auf. Stellen Sie deshalb Ihrer neuen Mitarbeiterin oder Ihrem neuen Mitarbeiter eine erfahrene Kollegin oder einen erfahrenen Kollegen zur Seite. Eine gute Betreuung hilft, eventuell auftretende kulturelle Stolpersteine frühzeitig zu erkennen und zu überwinden und führt so zu einer schnelleren und nachhaltigeren Integration.

Wenn Sie bereits eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen haben, die oder der über sprachliche oder kulturelle Kenntnisse aus dem Herkunftsland der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters verfügt, ist diese Person besonders geeignet, da viele Anfangsschwierigkeiten insbesondere auf sprachliche und kulturelle Missverständnisse zurückzuführen sind. Ist dies nicht möglich, sollte auch hier auf eine besondere kulturelle Sensibilisierung der Ansprechpartnerin oder des Ansprechpartners geachtet werden.

Für den Erfolg eines Mentoring-Projekts ist es zudem notwendig, der Mentorin oder dem Mentor ein Zeitbudget für diese Aufgabe einzuräumen, sodass diese Aufgabe nicht on top zu den bestehenden Aufgaben hinzukommt. Nur so kann eine gute Betreuung stattfinden und die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter z. B. auch zu Behördenterminen begleitet werden.



PRAXISTIPP: Als persönliche Ansprechpartnerin oder persönlichen Ansprechpartner eignen sich besonders langjährige, erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Unternehmen gut kennen und gut in der Belegschaft vernetzt sind.

AUFGABEN EINER MENTORIN / EINES MENTORS

- feste Ansprechperson für die fachliche Einarbeitung und „sozialer Kümmerer“.
- die/der neue Mitarbeitende darf nicht das Gefühl haben, zu „stören“
- erfahrene Mitarbeitende (interkulturelle Kompetenz, unternehmerisches Denken, loyal, begeisterungsfähig, Einfühlungsvermögen)
- vermittelt Unternehmenskultur
- vermittelt bei kulturellen Unsicherheiten
- unterstützt bei sozialer Integration (z.B. Vermittlung von Sportangeboten, sozialen Events)
- Hilfe bei Behördenangelegenheiten
- Hilfe bei technischen und fachlichen Fragen
- Einführung in das Team
- fachliche Ansprechperson
- Koordination des Einarbeitungsplans



PRAXISTIPP: Lassen Sie das Rekrutierungsverfahren schon frühzeitig von einer Mentorin oder einem Mentor begleiten. Diese Person kann so frühzeitig für Rückfragen zur Verfügung stehen und Unterstützung leisten.

3 Tipps zur Integration ausländischer Fachkräfte

Tipp 1

Integrationsleitfaden entwickeln

Damit ausländische Fachkräfte gut integriert werden können, müssen die anderen Beschäftigten mitziehen. Entwickeln Sie einen Leitfaden, in dem die Mitarbeitenden nachlesen können, wie sie bei der Integration neuer Kolleginnen und Kollegen vorgehen sollen. Unsere Checkliste unterstützt Sie dabei.

Tipp 2

Integrationsbeauftragten benennen

Legen Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten einen Integrationsbeauftragten oder eine Integrationsbeauftragte aus der Belegschaft fest. Diese Person unterstützt die Fachkräfte auch außerhalb des Arbeitsumfelds – zum Beispiel dabei, ein Konto einzurichten oder Deutsch zu lernen.

Tipp 3

Sprachkurse fördern

Unterstützen Sie die Mitarbeitenden aus dem Ausland verstärkt dabei, schnell Deutsch zu lernen. Bieten Sie zum Beispiel finanzielle Unterstützung für Sprachkurse an. Wenn mehrere Beschäftigte betroffen sind, können Sie auch einen eigenen Sprachlehrer engagieren.

FÖRDERN EINES INTERKULTURELLEN AUSTAUSCHS

Die Beschäftigung von Menschen aus anderen Kulturen kann zu Unsicherheiten und Vorbehalten in Ihrer Belegschaft führen. Nehmen Sie diese Ängste und Vorbehalte ernst. Eine gute Aufklärung und die Bereitstellung von Informationen über den kulturellen Hintergrund der neuen Mitarbeiterin oder des neuen Mitarbeiters können dazu beitragen, mögliche Vorurteile erfolgreich abzubauen. Informieren Sie daher Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von unternehmensübergreifenden Besprechungen oder Veranstaltungen über die neue Kollegin oder den neuen Kollegen und erläutern Sie, welche Maßnahmen Sie geplant haben, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu unterstützen. Ergänzen Sie die persönliche Kommunikation durch eine schriftliche Zusammenfassung der wichtigsten Punkte und stellen Sie diese allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Fördern Sie auch den kulturellen Austausch unter den Mitarbeitenden. Mitarbeitende, die sich in Netzwerken organisieren, können besser auf das Wissen ihrer Kolleginnen und Kollegen zurückgreifen. Das erleichtert eine schnelle Einarbeitung und erfolgreiche Integration Ihrer internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördert gleichzeitig den Aufbau sozialer Kontakte. Gemeinsame Veranstaltungen oder das gemeinsame Feiern von Feiertagen können die Kultur näherbringen, das Verständnis für die Lebensweise des anderen Landes fördern und helfen, Ihre neue Mitarbeiterin oder Ihren neuen Mitarbeiter schnell in die Belegschaft zu integrieren.



PRAXISTIPP: Bieten Sie doch einen gemeinsamen Kochevent unter dem Motto „**Cook Your Culture**“ an, bei dem alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer Spezialitäten aus ihrer Heimatregion anbieten.

WOHNUNGSSUCHE UND BEHÖRDEN-ANGELEGENHEITEN UNTERSTÜTZEN

Damit sich Ihre neuen Mitarbeitenden in ihrer neuen Heimat wohlfühlen, müssen auch die Lebensbedingungen außerhalb des Unternehmens stimmen. Dabei spielt das Wohnumfeld eine wichtige Rolle. Für Menschen aus dem Ausland ist es jedoch oft eine Herausforderung, eine geeignete Wohnung zu finden. Hier können Sie unterstützen, indem Sie zum Beispiel für die ersten Wochen eine (Ferien-)Wohnung oder ein Hotelzimmer zur Verfügung stellen. So haben neue Mitarbeitende genügend Zeit, sich vor Ort eine Wohnung zu suchen. Außerdem können Sie bei Bedarf eine Bürgschaft für Mietverträge übernehmen oder Kontakte zu Maklerbüros oder Wohnungsgenossenschaften vermitteln.

Behördengänge und andere Formalitäten stellen für Menschen aus dem Ausland oft ein Problem dar. Bieten

Sie auch hier Unterstützung an, indem Sie neue Mitarbeitende bei Behördengängen begleiten oder mit ihnen gemeinsam Unterlagen vorbereiten und Formulare durchgehen. Dies ist eine klassische Aufgabe für die persönliche Ansprechpartnerin oder den persönlichen Ansprechpartner.

ERSTE TAGE GESTALTEN

Ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich gerade in den ersten Tagen und Wochen durch die Fülle neuer Eindrücke und Informationen schnell überfordert fühlen. Erleichtern Sie Ihren neuen Fachkräften daher den Einstieg, indem Sie ihnen frühzeitig eine Willkommensmappe oder Unterlagen mit allen wichtigen Informationen zur Verfügung stellen. Eine Begrüßungsmappe sollte neben einem persönlichen Begrüßungsschreiben folgende Informationen enthalten:



Ein detaillierter Einarbeitungsplan hilft, die Einarbeitung zu beschleunigen, Konflikte zu vermeiden und Kosten zu sparen. Der Einarbeitungsplan sollte Informationen und Kenntnisse enthalten, die neue Mitarbeitende im Rahmen ihrer Einarbeitung erwerben sollen sowie eine festgelegte Zuständigkeit, wer für die Einarbeitung verantwortlich ist. Ein Einarbeitungsplan schafft eine verbindliche Struktur und Orientierungshilfe für Ihre neuen Kolleginnen und Kollegen.

Darüber hinaus sollten Sie Ihrer neuen Fachkraft alle wichtigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner persönlich vorstellen und ein Einführungsgespräch führen. In diesem Gespräch sollten Sie einen Überblick über die Arbeitsaufgaben und anstehenden betrieblichen Termine der nächsten Tage und Wochen geben und den Einarbeitungsplan besprechen. Klären Sie, ob in einzelnen Bereichen noch Nachqualifizierungsbedarf besteht und wie diese Qualifikationen erworben werden sollen.



PRAXISTIPP: Nutzen Sie die Willkommensmappe von Make it in Germany, um Ihre neuen Kolleginnen und Kollegen mit allen wissenswerten Informationen zu versorgen. [Willkommensmappe.pdf \(make-it-in-germany.com\)](https://www.make-it-in-germany.com/willkommensmappe.pdf)



FEIERTAGE UND URLAUB BERÜCKSICHTIGEN

Das Feiern von Festen und Feiertagen hat gerade für Menschen, die fern der Heimat leben, eine große Bedeutung. Geben Sie Ihren internationalen Mitarbeitenden daher die Möglichkeit, wichtige Feiertage angemessen zu begehen und berücksichtigen Sie diese Termine bei der Urlaubsplanung. Internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich zum Teil längere zusammenhängende Urlaube, um in ihr Heimatland zu reisen und Familie und Freunde zu besuchen. Versuchen Sie, Urlaubsregelungen zu treffen, die von allen Mitarbeitenden mitgetragen werden können. Je nach betrieblichen Erfordernissen können Sie auch einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern längere Urlaube gewähren, wenn diese im Gegenzug bereit sind, in der verbleibenden Zeit des Jahres Überstunden oder Wochenendarbeit zu leisten. Ihre übrige Belegschaft wird dafür sicher Verständnis haben. Wichtig ist aber auch, dass Sie Ihre Belegschaft über die Hintergründe informieren.

Die Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration gibt jährlich einen interkulturellen Kalender heraus, der die wichtigsten Fest- und Feiertage der Kulturen und Religionen beinhaltet: www.berlin.de/lb/intmig/service/publikationen/interkultureller-kalender.



PRAXISTIPP: Ein toleranter Umgang mit anderen Kulturen und Religionen kann durch das gemeinsame Begehen von Feiertagen und Festlichkeiten unterstützt werden. Feiern Sie hierzu doch regionale und religiöse Feiertage gemeinsam. Das unterstützt das gegenseitige Verständnis füreinander.

IN SOZIALE EVENTS EINBINDEN

Die Einbindung in den Alltag ist ein wesentlicher Schritt zur vollständigen Integration in der neuen Heimat. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Betriebssportgruppe oder gehen die Kolleginnen und Kollegen nach Feierabend regelmäßig gemeinsam Fußball spielen oder zum Stammtisch? Binden Sie Ihre neue Fachkraft ein und bieten Sie ihr an, sie zu verschiedenen Veranstaltungen mitzunehmen. Wenn Sie solche Angebote nicht haben, kann es hilfreich sein, Angebote der örtlichen Sportvereine oder Informationen über kulturelle Veranstaltungen in der Region zusammenzustellen.

SPRACHERWERB FÖRDERN

Gute Deutschkenntnisse erleichtern Ihrem neuen Teammitglied den beruflichen Alltag und die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben in Deutschland. Als Unternehmen können Sie konkret helfen, indem Sie Sprachkurse organisieren und Ihre Fachkraft dafür freistellen oder finanzielle Unterstützung anbieten und auch die Familie Ihrer Fachkraft einbeziehen.



PRAXISTIPP: Die Anzahl an Anbietern von Deutschkursen ist hoch. Umso wichtiger ist es, für Ihre neue Mitarbeiterin oder Ihren neuen Mitarbeiter einen geeigneten Kurs zu finden. Zum Beispiel bieten Volkshochschulen vor Ort Deutschkurse auf allen Qualifikationsstufen an: www.volkshochschule.de

Viele Missverständnisse im Berufsalltag treten aufgrund sprachlicher Differenzen auf. Sensibilisieren Sie daher Ihre Belegschaft für solche Konfliktpunkte und versuchen Sie, einfache Sprache in Ihrem Unternehmen zu verwenden.



PRAXISTIPP: Erfahren Sie in der KOFA-Online-Handlungsempfehlung, welche Möglichkeiten der Sprachförderung internationaler Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern es gibt: www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigten-aus-dem-ausland/sprachfoerderung/

MITREISENDE FAMILIENANGEHÖRIGE UNTERSTÜTZEN

Ein vollständiges Ankommen kann nur gelingen, wenn sich eventuell mitziehende Familienangehörige ebenfalls wohl in der neuen Umgebung fühlen. Denken Sie daher bei Ihren Integrationsbemühungen immer auch an die Familie Ihrer neuen Fachkraft. Unterstützen Sie die Arbeitssuche mitreisender Partnerinnen bzw. Partner, indem Sie Ihre Kontakte und Netzwerke nutzen. Können Sie sogar einen geeigneten Arbeitsplatz anbieten?

Es ist auch wichtig, dass mitziehende Kinder gut versorgt sind. Hier können Sie bei der Vermittlung von Schul- und Kindergartenplätzen helfen. Einige Kindergärten bieten darüber hinaus die Möglichkeit, Kindergartenplätze gegen eine finanzielle Beteiligung für die eigene Belegschaft zu reservieren.



Checkliste: Integration in den Betrieb

CHECKLISTE

1. Seien Sie authentische Vorbilder

Wir haben das Bekenntnis zu einer vielfältigen Unternehmenskultur in unser Unternehmensleitbild aufgenommen. Eine entsprechende Positionierung hat Signalwirkung nach innen wie nach außen.

Unsere Führungskräfte sind authentische Vorbilder, indem sie für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt stehen.

Onboarding ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Wir binden daher das gesamte Team in den Prozess ein und definieren klare Aufgaben.

2. Bauen Sie frühzeitig Bindung auf

Während des Bewerbungsprozesses bleiben wir regelmäßig in Kontakt und stehen für Rückfragen zu Verfügung.

Wir stellen den Bewerbenden schon im Bewerbungsprozess eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner zu Verfügung, die oder der für alle Rückfragen zur Verfügung steht.

Rechtliche Fragen (z.B. Visa-Angelegenheiten) klären wir frühzeitig und unterstützen unsere Bewerbenden im laufenden Prozess. Hierzu hilft Ihnen der [Quick Check](#) von Make it in Germany.

Wir unterstützen unsere neue Fachkraft bei Behördenangelegenheiten (z.B. Einwohnermeldeamt).

Wir erstellen ein Willkommenspaket mit allen wichtigen Informationen und versenden dieses frühzeitig an unsere neuen Mitarbeitenden.

Mitreisende Familienangehörige werden mitbeachtet, indem wir uns bei Bedarf z.B. um die Vermittlung von Kindergärten- bzw. Schulplätzen kümmern.

Bei Bedarf unterstützen wir den Familiennachzug: Ehegattennachzug zu Nicht-EU-Bürger ([make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com))

Wir helfen bei der Suche nach passendem Wohnraum (z.B. indem wir Ferienwohnungen oder Hotelzimmer zur Verfügung stellen, Kontakt mit Vermietenden herstellen oder als Bürge für Mietverträge auftreten).

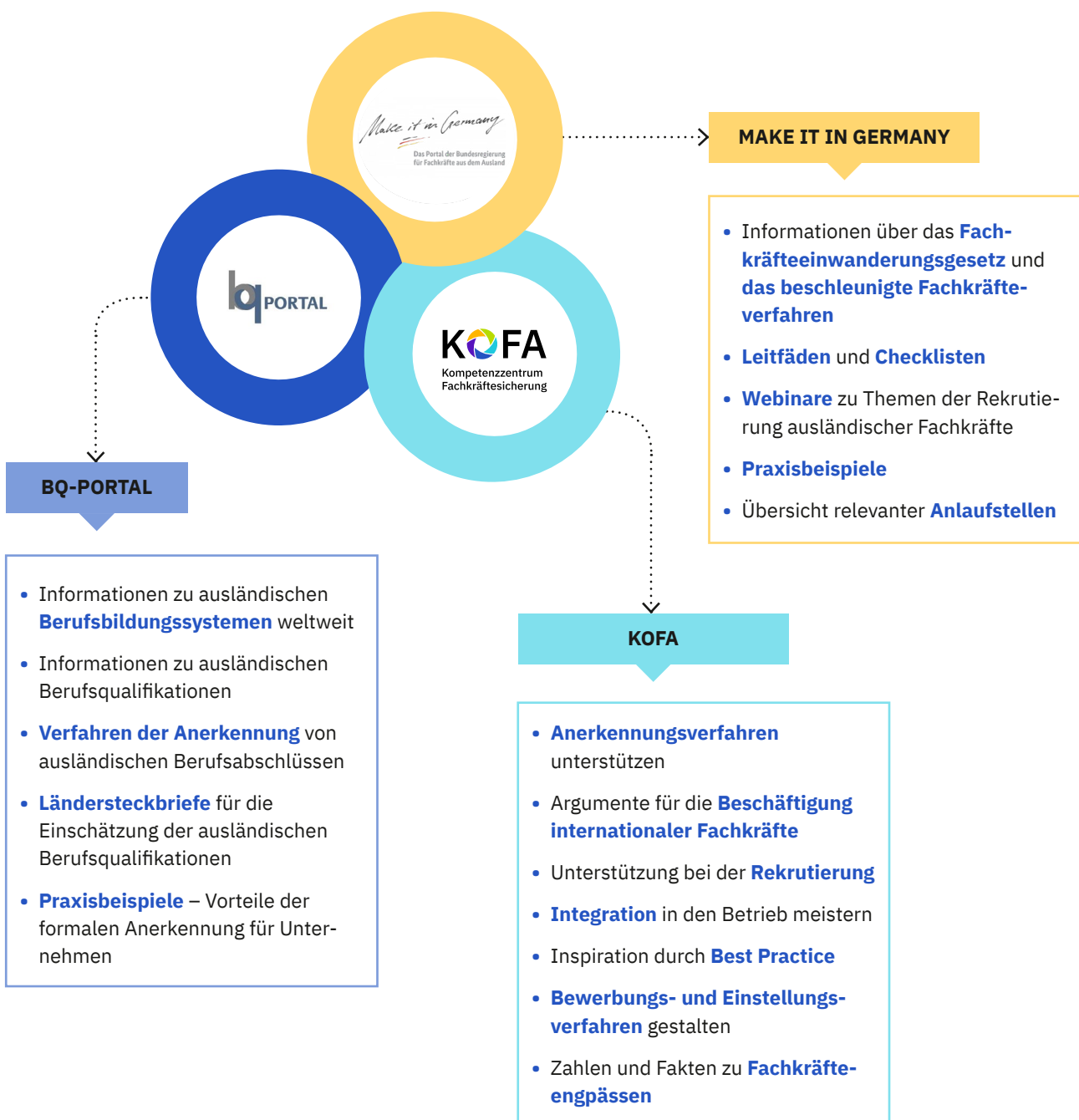
Unsere Belegschaft wird frühzeitig über ihre neue Kollegin oder ihren neuen Kollegen informiert und wir stellen Kontaktmöglichkeiten her.

Wir erstellen einen Einarbeitungsplan und informieren die beteiligten Kolleginnen und Kollegen über ihre Aufgaben.

4 WO ERHALTEN SIE WEITERE UNTERSTÜTZUNG?

Internationale Fachkräfte erfolgreich integrieren

Weitere Informationen und Unterstützungsangebote für die Rekrutierung und Beschäftigung internationaler Fachkräfte erhalten Sie bei „[Make it in Germany](#)“, dem Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland.



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

Autorin

Sarah Pierenkemper

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Bildnachweise

S.4 © nd3000/istockphoto.com
S.5 © BartekSzewczyk/istock.com
S.6 © fizkes/istock.com
S.7 © Drazen Zigic/istock.com
S.9 © IW Medien
S.12 © insta_photos Zigic/istock.com
S.14, S.17 © Jacob Wackerhausen/istock.com
S.15 © Alvarez/istock.com
S.16 © Obradovic/istock.com
S.18 © Rawpixel/istock.com
S.20 © nd3000/istock.com
S.21 © PeopleImages/istock.com

Stand

März 2024

