



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

WIRTSCHAFT.
WACHSTUM.
WOHLSTAND.

KOMPETENZZENTRUM
FACHKRÄFTESICHERUNG 



Fachkräfte finden

Rekrutierung aus dem Ausland

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft
und Technologie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Düsseldorfer Straße 40a
65760 Eschborn
www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de

Autorinnen/Autoren:

Dr. Julia Wolff von der Sahl, Birgitta Ratazzi-Förster,
Dr. Claudia Achtenhagen, Patrick Großheim

Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, München

Stand

Juli 2013

Druck

h. reuffurth GmbH,
Mühlheim am Main

Bildnachweis

gehringj – iStockphoto (Titel)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ist mit dem audit berufundfamilie® für seine familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.



Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 01805 778090
Bestellfax: 01805 778094
(0,14 Euro/Min. aus den Festnetzen und
max. 0,42 Euro/Min. aus den Mobilfunknetzen)

Inhalt

1. Kurzbeschreibung	2
2. Wen wollen Sie ansprechen?	2
3. Was bringt die Rekrutierung aus dem Ausland?	2
4. Was sollten Sie sicherstellen?	3
5. Lohnt sich die Rekrutierung aus dem Ausland?	3
6. Wie können Sie vorgehen?	3
6.1 Stellenanforderungsprofil erarbeiten	3
6.2 Land oder Länder für die Personalsuche auswählen	4
6.2.1 Ausgangsüberlegungen	4
6.2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen	4
6.2.2.1 Europäischer Wirtschaftsraum EWR und Schweiz	5
6.2.2.2 Andorra, Monaco, San Marino sowie Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, Republik Korea und den USA	5
6.2.2.3 Alle anderen Länder (Drittstaaten)	5
6.3 Stellenausschreibung erstellen	6
6.4 Rekrutierungsweg auswählen	6
6.4.1 Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit	7
6.4.2 EUROpean Employment Services (EURES)	7
6.4.3 Rekrutierung über das Internet	7
6.4.4 Rekrutierung über ausländische Printmedien	8
6.4.5 Personalmessen im Ausland	8
6.4.5.1 Auswahl einer Messe	8
6.4.5.2 Messeauftritt	8
6.4.6 Rekrutierung über Hochschulen im Ausland	8
6.4.7 Rekrutierung über bestehende Kontakte	8
6.4.8 Rekrutierung über private Personaldienstleister	9
6.5 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	9
6.6 Integration in den Betrieb	9
7. Erfolgsmessung	10
8. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen	10
9. Weiterführende Informationen	10

1. Kurzbeschreibung

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte erhöht die Anforderungen an die Personalrekrutierung. Rekrutieren Sie auch im Ausland, erweitern Sie Ihren potenziellen Bewerberkreis und erhöhen die Chancen, eine passende Fachkraft für Ihr Unternehmen zu finden.

Die Handlungsempfehlung „Rekrutierung aus dem Ausland“ soll Ihnen als Leitfaden für die Auslandsrekrutierung dienen: Hier finden Sie Hinweise und Informationen zum gesamten Prozess. Insbesondere erhalten Sie Informationen zu den Besonderheiten einer internationalen Personalbeschaffung, wichtigen Anlaufstellen oder rechtliche Hinweise. Die Rekrutierung aus dem Ausland ist möglicherweise zwar mit einem größeren Aufwand verbunden als eine innerdeutsche, dafür kann Ihr Unternehmen auf vielfältige Weise profitieren.

2. Wen wollen Sie ansprechen?

- **Qualifizierte Fachkräfte sowie Spezialistinnen und Spezialisten** sind die Hauptzielgruppen dieser Handlungsempfehlung. Je spezieller das gesuchte Know-how oder je schwieriger die Rekrutierung passender Fachkräfte ist, umso empfehlenswerter kann eine grenzüberschreitende Personalsuche sein.
- **Deutsche, die (vorübergehend) im Ausland arbeiten**, können ebenfalls eine interessante Zielgruppe sein, die Sie durch diese Rekrutierungsmaßnahmen erreichen können.
- Schließlich sind **Studierende aus dem Ausland** an deutschen Hochschulen eine Zielgruppe, die über aktuelles Fachwissen verfügt. Detaillierte Informationen zu diesem Personenkreis finden Sie in der **Handlungsempfehlung „Rekrutierung internationaler Studierender an deutschen Hochschulen“**.

3. Was bringt die Rekrutierung aus dem Ausland?

- **Vakanzen vermeiden:** Die internationale Rekrutierung kann Ihnen bzw. Ihrem Unternehmen dabei helfen, Stellen wieder oder neu zu besetzen, die sonst vakant bleiben würden.
- **Bewerberpool vergrößern:** Durch eine breitere Rekrutierungsbasis steigen Ihre Chancen auf Bewerberinnen und Bewerber mit den passenden Qualifikationen und Kompetenzen.
- **Personalvielfalt nutzen (Diversity Management):** Eine vielfältige Belegschaft bringt unterschiedliches Wissen sowie unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen zusammen. In einer im Hinblick auf Alter, Geschlecht, nationale Herkunft, Wissens- und Erfahrungsgebiete etc. „bunt“ zusammengesetzten Belegschaft können die Teammitglieder voneinander lernen und so die jeweiligen Stärken effektiv in der Arbeit kombinieren.
- **Innovationsfähigkeit steigern:** Die zusätzlichen Impulse, die internationale Fach- und Führungskräfte aufgrund einer anderen Vorbildung oder einer anderen kulturellen Prägung unter Umständen mitbringen, können die Innovationsfähigkeit Ihres Unternehmens steigern.
- **Auslandsbeziehungen erfolgreich gestalten:** Die Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland kann die internationale und interkulturelle Kompetenz Ihres Unternehmens erhöhen. Sprachliche und kulturelle Landeskenntnisse Ihrer internationalen Teammitglieder sind in Auslandsmärkten, in denen Sie bereits aktiv sind oder die Sie erschließen wollen, von Vorteil.
- **Bekanntheitsgrad erhöhen:** Durch die Rekrutierung im Ausland steigern Sie den Bekanntheitsgrad Ihres Unternehmens auch über die Landesgrenzen hinweg.

4. Was sollten Sie sicherstellen?

Die folgenden Maßnahmen können Sie dabei unterstützen, internationale Fachkräfte erfolgreich in Ihren Betrieb zu integrieren:

- **Zentrale Ansprechperson benennen:** Sie können **professioneller** gegenüber allen Bewerberinnen und Bewerbern sowie neuen Beschäftigten auftreten, wenn Sie eine **zentrale Ansprechperson** im Bewerbungs-, Einstellungs- und Eingliederungsprozess benennen.
- **Vielfalt (Diversity) als zusätzlichen Nutzen werten:** Sie sollten im Unternehmen Offenheit für Verschiedenheit fördern und pflegen. So lassen sich Vorurteile abbauen und Sie können das Potenzial kultureller Vielfalt für Kreativität und Innovation im Unternehmen besser nutzen.
- **Willkommenskultur im Betrieb entwickeln:** Um internationale Fachkräfte dauerhaft halten zu können, sollten sie sich rasch heimisch fühlen können. Eine offene und wertschätzende Willkommenskultur in Ihrem Unternehmen trägt dazu entscheidend bei. Schaffen Sie die Grundlagen dafür am besten, bevor Sie internationale Fachkräfte einstellen. Auch neue Teammitglieder aus Deutschland können von einer gelebten Willkommenskultur profitieren – vor allem, wenn sie für die Stelle umgezogen sind.
- **Maßnahmen zur Integration einplanen:** Internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können schneller einsatzfähig sein, wenn sie auch beim Einleben oder bei Behördengängen unterstützt werden. Planen Sie dafür Kapazitäten ein und benennen Sie Mentorinnen oder Mentoren, die Sie frühzeitig auf diese Aufgabe vorbereiten.
- **Interkulturelle Kompetenzen fördern:** Motivieren Sie beispielsweise Ihre Belegschaft für den Erwerb von **Sprachkenntnissen**. Oder ermöglichen Sie Ihren Auszubildenden Praktika im Ausland (zum Beispiel über EU-Förderprogramme). So können Sie die Offenheit für andere Kulturen fördern, was Ihrem Unternehmen bei internationalen Belegschaften und bei internationalen Kunden zugutekommt.

5. Lohnt sich die Rekrutierung aus dem Ausland?

Die Chancen und Herausforderungen, die mit einer Auslandsrekrutierung verbunden sind, hängen von vielen Faktoren ab, zum Beispiel von der Art der Rekrutierungsmaßnahmen oder den Zielländern. Gerade bezüglich der Rekrutierungskosten und der Höhe des Integrationsaufwandes lässt sich keine pauschale Aussage treffen.

Nutzen/Chancen	Kosten/Herausforderungen
Vakanzen vermeiden	Finanzieller Aufwand durch Rekrutierungsmaßnahmen im Ausland
Bewerberpool vergrößern und Qualität des Bewerberpools erhöhen	Anlaufkosten für internationale Rekrutierung, falls keine Netzwerke oder Vorerfahrungen bestehen
Personalvielfalt nutzen (Diversity Management)	Aufwand für die Sensibilisierung und Überzeugung der Führungskräfte und der Belegschaft
Auslandsbeziehungen erfolgreich gestalten mithilfe der interkulturellen Kompetenz internationaler Fachkräfte	Ggf. höhere Einarbeitungskosten aufgrund kulturell unterschiedlicher Prägungen und/oder bestehender Sprachbarrieren
Innovationsfähigkeit steigern durch eine vielfältigere Belegschaft	Ggf. Aufwand für die Integration und Unterstützung internationaler Fachkräfte im Betrieb

6. Wie können Sie vorgehen?

6.1 Stellenanforderungsprofil erarbeiten

Der erste Schritt ist die Erarbeitung eines Anforderungsprofils für die zu besetzende Position. Es sollte die wichtigsten fachlichen und persönlichen Anforderungen enthalten, die zur Ausübung einer Tätigkeit auf einer bestimmten Stelle erforderlich und wünschenswert sind.

Rekrutieren Sie international, können Ihnen Qualifikationen begegnen, die nicht ohne Weiteres mit denen deutscher Abschlüsse vergleichbar sind. Gehen Sie daher bei der Beschreibung der erwarteten Kompetenzen besonders sorgfältig um.

Mehr zur Erstellung eines Anforderungsprofils finden Sie in der **Handlungsempfehlung zu Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Fachkräfte**.

Unterstützungsangebote bei der Auslandsrekrutierung:

Verschiedene Anlaufstellen informieren Sie über die rechtlichen Rahmenbedingungen, geeignete Rekrutierungswege und Such-Länder. Sie beraten zu landesspezifischen Besonderheiten bei der Personalrekrutierung sowie vorhandenen kulturellen Unterschieden von internationalen Fachkräften. Es ist ratsam, immer auch Ihre regionale Arbeitsagentur auf Ihre Überlegungen zur Auslandsrekrutierung hin anzusprechen und sie um weiterführende Informationen zu bitten.

EURES (EUROpean Employment Services)

Das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität bietet verschiedene Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen für die Beschäftigung von internationalen Fachkräften an. EURES ist eine Kooperation zwischen der Europäischen Kommission, den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EWR-Mitgliedstaaten (EU, Island, Liechtenstein und Norwegen), weiteren Partnerorganisationen sowie der Schweiz.

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

Die ZAV bietet Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen für die Beschäftigung internationaler Fachkräfte an.

6.2 Land oder Länder für die Personalsuche auswählen

Haben Sie sich für die **Personalsuche im Ausland** entschieden, gilt es, eines oder mehrere **Länder auszuwählen**, auf die Ihre internationale Personalsuche zielen soll.

6.2.1 Ausgangsüberlegungen

Folgende **Fragen** können Ihnen helfen, passende Länder auszuwählen:

- Sind Fachkräfte mit den benötigten Kompetenzen in den jeweiligen Rekrutierungsländern verfügbar?
- Ist das **Qualifikationsniveau** in den infrage kommenden Ländern passend für die zu besetzende Stellen?
- Bestehen schon **Kontakte** ins Ausland, auf denen Sie aufbauen können?
- Wie ist die **Situation auf dem dortigen Arbeitsmarkt**? Müssen Sie von einem hohen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ausgehen? Sind dort Fachkräfte bereit, eine berufliche Tätigkeit in Deutschland aufzunehmen?
- Vorausgesetzt, die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber benötigen zur Verständigung im Unternehmen deutsche Sprachkenntnisse: Sind in dem anvisierten Rekrutierungsland **deutsche Sprachkenntnisse** (relativ) verbreitet? Sofern es ausreicht, dass die Fachkraft Englisch beherrscht: Sind **englische Sprachkenntnisse** im Rekrutierungsland zu erwarten?
- Gibt es gegebenenfalls **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen, die über entsprechende Fremdsprachenkenntnisse verfügen** und die am Anfang sprachlich unterstützen könnten?
- Welcher **Aufwand ist für die Integration** in Ihren Betrieb zu erwarten?

6.2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Mitentscheidend für den mit einer Auslandsrekrutierung verbundenen **Aufwand** sind die **rechtlichen Rahmenbedingungen** für die Beschäftigung bestimmter Gruppen internationaler Fachkräfte in Deutschland.

Eine Übersicht über die Möglichkeiten, in Deutschland zu arbeiten, finden Sie auf der Internetseite der **ZAV, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit**.

Abhängig davon, aus welchem Land Sie Personal rekrutieren wollen, kann für die Beschäftigung in Deutschland auch ein **Aufenthaltstitel** zum Zweck der Arbeitsaufnahme erforderlich sein.

Online-Check: rechtliche Rahmenbedingungen

Einen ersten Überblick über zu beachtende rechtliche Rahmenbedingungen bei einer Auslandsrekrutierung bietet der **Migration-Check der Bundesagentur für Arbeit**. Durch die Beantwortung einiger Fragen erhalten Sie eine erste Orientierung, ob Ihre neue ausländische Mitarbeiterin bzw. Ihr neuer ausländischer Mitarbeiter für die Arbeit in Deutschland eine Arbeitserlaubnis benötigt und ob diese erteilt werden kann.

6.2.2.1 Europäischer Wirtschaftsraum EWR und Schweiz

Fachkräfte aus dem Europäischen Wirtschaftsraum EWR (EU-Staaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen) **benötigen keine Arbeitserlaubnis**. Sie haben ungehinderten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Das heißt, für die Rekrutierung von Angehörigen dieser Staaten sind keine besonderen Regelungen zu beachten.

Die **Schweiz** ist zwar weder Mitglied der EU noch des Europäischen Wirtschaftsraums. Ein „Freizügigkeitsabkommen“ mit der EU stellt Schweizer Bürgerinnen und Bürger den EWR-Staatsangehörigen auf dem Arbeitsmarkt aber gleich.

Übergangsregelungen gelten bis zum 31. Dezember 2013 für Staatsangehörige aus Bulgarien und Rumänien sowie – zunächst bis Juni 2015 – für Staatsangehörige aus Kroatien.

6.2.2.2 Andorra, Monaco, San Marino sowie Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, Republik Korea und den USA

Staatsangehörige dieser Staaten können grundsätzlich **zu jeder Beschäftigung** im Bundesgebiet zugelassen werden. Ansprechpartner ist die **Bundesagentur für Arbeit**. Soweit kein Sachverhalt der Beschäftigungsverordnung gegeben ist, der nicht der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit bedarf, muss die Bundesagentur eine Vorrangprüfung und eine Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen durchführen.

6.2.2.3 Alle anderen Länder (Drittstaaten)

Drittstaatsangehörige brauchen für die Arbeitsaufnahme einen **Aufenthaltstitel**, der in bestimmten Fällen der **Zustimmung mit Vorrangprüfung** und Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen der Bundesagentur für Arbeit bedarf. Bei der Vorrangprüfung ermittelt die Bundesagentur für Arbeit, ob bevorrechtigte Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen (Deutsche, Bürgerinnen und Bürger aus der EU, EWR-Staaten sowie der Schweiz). In der Vergleichbarkeitsprüfung wird geprüft, ob die Arbeitsbedingungen denen von vergleichbaren deutschen entsprechen.

Der Antrag muss bei der deutschen Auslandsvertretung oder kann, soweit es sich um Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, der Republik Korea und den USA handelt, nach der Einreise direkt in Deutschland bei der zuständigen Ausländerbehörde gestellt werden.

Akademikerinnen und Akademiker aus Drittstaaten, die einen anerkannten deutschen Hochschulabschluss haben oder deren Hochschulabschluss mit dem einer deutschen Hochschule vergleichbar ist, können den Aufenthaltstitel „**Blaue Karte der EU**“ erhalten, **ohne dass eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich ist**. Einzige Voraussetzung dafür ist, dass ihr Bruttogehalt bei Arbeitsaufnahme eine bestimmte (jährlich neu festgelegte) Höhe erreicht. Für das Jahr 2013 beträgt das Bruttogehalt 46.400 Euro im Jahr. In

Mangelberufen (MINT-Berufe und Humanmediziner) muss das Gehalt mindestens dem entsprechen, was vergleichbare Deutsche erhalten, mindestens aber 36.192 Euro im Jahr 2013. Und es ist eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich, die nach der Vergleichbarkeitsprüfung erteilt werden kann.

Für einzelne Personen bzw. Berufsgruppen kann eine **Zustimmung ohne Vorrangprüfung** erteilt werden, soweit die Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer inländischer Beschäftigter entsprechen. Damit entfällt in diesen Fällen die Pflicht der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), zu prüfen, ob inländische Arbeitskräfte für die Stelle in Frage kommen. Dies gilt zum Beispiel für Fachkräfte im Rahmen des internationalen Personalaustauschs international tätiger Konzerne.

Hinweis: **Seit dem 1. Juli 2013** ist die **Neuregelung der Beschäftigungsverordnung** in Kraft, die die Zuwanderung von beruflich qualifizierten Fachkräften unterhalb des Hochschulniveaus zulässt. Demzufolge müssen für den Zugang von beruflich Qualifizierten zum deutschen Arbeitsmarkt zwei Bedingungen erfüllt sein:

- **Ausländische Bewerberinnen und Bewerber müssen einen passenden Ausbildungsabschluss vorweisen**, der einem inländischen Abschluss gleichwertig ist.
- Auf dem deutschen Arbeitsmarkt muss ein festgestellter **Fachkräftemangel in dem Zielberuf vorliegen**. Die Berufsgruppen mit derartigem Fachkräftemangel werden von der Bundesagentur für Arbeit in einer „Positivliste“ festgelegt.

Darüber hinaus kann die Vermittlung über bereits bestehende bilaterale Vermittlungsabreden mit anderen Staaten erfolgen (derzeit existieren derartige Vereinbarungen für Pflegeberufe mit Kroatien, Serbien, den Philippinen und Bosnien-Herzegowina).

6.3 Stellenausschreibung erstellen

Grundsätzlich unterscheiden sich Stellenausschreibungen für internationale Fachkräfte kaum von solchen für den inländischen Arbeitsmarkt. In jedem Fall sollten Sie die erwarteten Kompetenzen präzise angeben. Im internationalen Umfeld empfiehlt sich außerdem die Angabe der Unterlagen, die Sie von Bewerberinnen und Bewerbern erwarten. Ebenfalls kommt der **Sprache** sowie den landesüblichen **Besonderheiten** eine große Bedeutung zu. Sie können Unterstützungsangebote Ihres Unternehmens bereits in der Stellenausschreibung thematisieren. Die Verwendung von Fremdsprachen wie zum Beispiel Englisch in der Stellenbeschreibung ist für eine internationale Rekrutierung sinnvoll.

Hinweis: Informieren Sie sich darüber, wie sich andere Unternehmen auf der internationalen Bühne als Arbeitgeber präsentieren, beispielsweise in international aufgestellten Online-Jobportalen.

6.4 Rekrutierungsweg auswählen

Im nächsten Schritt gilt es, den Rekrutierungsweg auszuwählen, über den Sie Ihre Stellenangebote verbreiten wollen. Die gängigen Rekrutierungskanäle können von Land zu Land sehr unterschiedlich sein.

Die Beantwortung folgender Fragen kann Sie bei der Auswahl unterstützen:

- Welche **Kanäle zur Stellensuche** bevorzugen Fachkräfte in den von Ihnen gesuchten Bereichen?
- Über welche Wege **rekrutieren andere Unternehmen** erfolgreich internationale Fachkräfte?
- Wo können Sie vielleicht auf **bestehenden Kontakten oder Erfahrungen** aufbauen?
- Welches **Budget** wollen Sie einsetzen?

6.4.1 Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit

Zum Angebot der ZAV für Unternehmen gehört die Vermittlung von **Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Ausland** in Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit vor Ort durch

- die **europaweite Veröffentlichung von Stellenangeboten**,
- **Kontaktvermittlungen zu Hochschulen** im europäischen Ausland,
- die Ermöglichung der **Teilnahme an Jobbörsen im Ausland**, die die ZAV gemeinsam mit ihren Partnerorganisationen veranstaltet,
- die Präsentation von Stellenangeboten auf **Messen im Ausland**.

Da sich Bewerbungsgepflogenheiten, Bildungswege und Bildungsabschlüsse sowie Kompetenzprofile in den verschiedenen Ländern unterscheiden, können Ihnen die Erfahrungen der ZAV bei der Vorauswahl eingehender Bewerbungen gegebenenfalls weiterhelfen.

6.4.2 EUROpean Employment Services (EURES)

Das **EURES-Netzwerk** bietet Unternehmen kostenlose **Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen** für die Beschäftigung von internationalen Fachkräften an:

Sie können im **Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität** in vielen europäischen Ländern nach den **Lebensläufen geeigneter Bewerberinnen und Bewerber suchen** und diese kontaktieren.

Darüber hinaus können Sie **Stellenangebote einstellen** und sich darüber informieren, worauf Sie bei der Personalwerbung im Ausland achten sollten.

EURES-Beraterinnen und -Berater helfen Ihnen bei **praktischen, rechtlichen oder verwaltungstechnischen Fragen** und können Ihnen auch **Bewerberinnen und Bewerber vermitteln**.

Außerdem veranstaltet das EURES-Netzwerk **Jobmessen** und unterstützt Unternehmen mit verschiedenen **Checklisten**.

6.4.3 Rekrutierung über das Internet

- **Firmenhomepage**: Besonders **wenig Aufwand** bereitet die Veröffentlichung einer Stellenausschreibung auf Ihrer Firmenhomepage. Richten Sie dazu auf Ihrer Unternehmensseite eine eigene Rubrik zum Thema „Stellenangebote“ ein, bieten Sie einen Zugang in Fremdsprachen (zum Beispiel englisch oder spanisch) an und informieren Sie ausführlich über Ihre Standortqualitäten. Hilfreich ist ebenfalls die Betonung Ihrer internationalen Beziehungen und Teams, falls vorhanden.
- **Online-Jobbörsen und Datenbanken**: Es gibt **zahlreiche internationale oder auch landesspezifische Online-Jobbörsen**, in denen Sie Ihre Stellenanzeigen schnell und mit großer Reichweite veröffentlichen können. Das Willkommensportal des BMWi, **www.make-it-in-germany.com**, bietet eine Jobbörse zur **kostenlosen und grenzüberschreitenden Personalsuche**. Viele Online-Jobbörsen bieten ferner die Möglichkeit, ihre Datenbanken nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu durchsuchen.

- Suchen Sie vor allem Hochschulabsolventinnen und -absolventen, sind **Hochschuljobbörsen im Internet** ein interessanter Rekrutierungskanal.
- **Soziale Netzwerke**: Neben vorrangig privaten sozialen Netzwerken, gibt es auch spezielle Netzwerke mit Fokus auf Karriere (Karriereplattformen). Sie können sowohl zur Veröffentlichung von Stellenanzeigen als auch zur direkten Suche von Fachkräften genutzt werden. Dazu empfiehlt es sich, (englischsprachige) **Unternehmensprofile** in den relevanten Netzwerken anzulegen und dort Ihre Stellenangebote zu veröffentlichen. Eine entsprechende Seite zu erstellen kostet nicht viel, sie sollte aber immer aktuell sein.

Grundsätzlich gilt: Soziale Netzwerke sind vor allem geeignet, wenn sie **zu Ihrem Unternehmen und Ihrer Branche wie auch zu Ihren Zielgruppen passen**.

6.4.4 Rekrutierung über ausländische Printmedien

Stellenanzeigen in internationalen Printmedien sind in der Regel etwas aufwendiger als in der bekannten, lokalen und bundesweiten Presse. Schließlich müssen Reichweiten der Printmedien und deren Leserschaft erst recherchiert, ausgewählt und entsprechend angesprochen werden. Gleichzeitig erreichen Sie aber auch einen Adressatenkreis, den Sie über Onlinemedien eventuell nicht erreicht hätten. Informieren Sie sich zunächst, ob Stellenanzeigen in Printmedien in ihrem Zielland grundsätzlich üblich sind.

6.4.5 Personalmessen im Ausland

Gerade für kleine und mittlere Unternehmen mit einem regional begrenzten Bekanntheitsgrad ist der Besuch von **Rekrutierungsmessen im Ausland** empfehlenswert. Auf Rekrutierungsmessen können **Stellensuchende** Ihr Unternehmen und seine Produkte **persönlich kennenlernen** und in einer zwanglosen Atmosphäre mit Ihnen und weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ihres Unternehmens in Kontakt treten.

6.4.5.1 Auswahl einer Messe

Um erfolgreich an einer Rekrutierungsmesse im Ausland teilzunehmen bedarf es auch einer guten Vorbereitung. Das gilt vor allem für die **Auswahl** der Messe. Bei der Auswahl einer Messe können folgende **Fragen** helfen:

- Auf welchen Messen sind Fach- und Nachwuchskräfte der von Ihnen **gesuchten Fachrichtungen** anzutreffen?
- Welche Messen werden von potenziellen Fach- und Nachwuchskräften **gut besucht**?
- Möchten Sie Messen besuchen, an denen **auch Ihre Wettbewerber** teilnehmen und auf diese Weise Flagge zeigen, oder möchten Sie **Nischen besetzen**, indem Sie vor allem Messen auswählen, an denen kein unmittelbarer Wettbewerber präsent ist?
- Wo können Sie mit den **passendsten Bewerberinnen und Bewerbern** rechnen?

6.4.5.2 Messeauftritt

Haben Sie eine Messe ausgewählt, geht es an die Planung des Messeauftritts. Die folgenden Fragen können bei der Vorbereitung unterstützen:

- **Wie** wollen Sie Ihr Unternehmen **präsentieren**, und welches Erscheinungsbild soll Ihr Stand haben?
- Liegen geeignete **Informations- und Image-materialien** in guter Qualität – gegebenenfalls auf Englisch oder in der Landessprache – vor?
- Gibt es gegebenenfalls **landesspezifische Gepflogenheiten**, die Sie bei der Gestaltung Ihrer Materialien und des Messestands berücksichtigen sollten?
- Verfügen Ihre anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die notwendigen **Sprachkenntnisse**?

Kostenlose, europaweite Rekrutierungsmessen finden Sie zum Beispiel auf der Website **European Job Days** (Jobmesse des EURES-Netzwerks, zu finden über den Veranstaltungskalender auf der EURES-Homepage).

6.4.6 Rekrutierung über Hochschulen im Ausland

Um internationale Studierende oder Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu gewinnen, können Sie auch **mit ausländischen Hochschulen in Kontakt treten**. Die **Homepage der Hochschulrektorenkonferenz** bietet die Möglichkeit, ausländische Universitäten nach Ländern und weiteren Kriterien zu suchen.

6.4.7 Rekrutierung über bestehende Kontakte

Gute Kontakte zu **kooperierenden Unternehmen oder Kundinnen und Kunden im Ausland** oder **Ihre eigenen Auslandsvertretungen** bieten Ihnen gegebenenfalls Unterstützung bei Rekrutierungsmaßnahmen vor Ort und helfen Ihnen, Ihr Wissen über das Land zu erweitern.

6.4.8 Rekrutierung über private Personaldienstleister

Private Personaldienstleister können Sie gegebenenfalls bei der Rekrutierung internationaler Arbeitskräfte unterstützen. Sie sind oft auf bestimmte Länder spezialisiert, aber auch mit Kosten verbunden.

6.5 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Vor der Suche nach internationalen Fachkräften und später bei der **Personalauswahl** ist es ratsam, sich über **landestypische Unterschiede** im Bewerbungsverhalten, in Form oder Aufbau der Bewerbungsunterlagen, der verbalen und nonverbalen Kommunikation etc. zu informieren.

Erfahrungsgemäß ist es bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte zugunsten einer langfristigen Personalbindung besonders wichtig, Motive der Bewerberinnen und Bewerber, **ihre Vorstellungen von Arbeit und Leben in einem anderen Land** sowie Unterstützungsangebote des Unternehmens bereits im Vorstellungsgespräch zu thematisieren. Sie können Vorstellungsgespräche auch im Rekrutierungsland oder über das Internet durchführen.

Hinweis: Können Sie den Inhalt von Zeugnissen nicht einschätzen, kann Ihre zuständige Kammer der richtige Ansprechpartner sein. Darüber hinaus bietet Ihnen das **BQ-Portal** (www.bq-portal.de) – das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen **des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie** – die Möglichkeit, sich über die Vergleichbarkeit ausländischer Berufsqualifikationen zu informieren.

Befürchten Sie Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher Sprachniveaus, beziehen Sie eine Person mit entsprechenden Sprachkenntnissen ein. Vielleicht gibt es eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit solchen Sprachkenntnissen.

6.6 Integration in den Betrieb

Schon vor der Einreise nach Deutschland können Sie die Eingliederung der internationalen Fachkräfte unterstützen, beispielsweise indem Sie bei der **Wohnungssuche** und beim **Umzug nach Deutschland** helfen – zum Beispiel durch die Vermittlung einer Wohnung oder durch Hinweise auf spezialisierte Agenturen etc.

Förderlich für eine erfolgreiche Integration ist es, wenn Sie **Ihre Belegschaft** im Vorfeld auf die neue Kollegin bzw. den neuen Kollegen aus dem Ausland vorbereiten und eine offene, wertschätzende **Willkommenskultur** im Unternehmen etablieren.

Mit den folgenden **Maßnahmen** können Sie die Eingliederung internationaler Fachkräfte unterstützen. Nützliche Informationen dafür können Sie auch auf dem Portal **www.make-it-in-Germany.com** finden:

- **Vorstellung** des neuen **Arbeitsstandorts** Deutschland, der Region und des Unternehmensstandorts durch Mitglieder der Belegschaft,
- Hinweise auf **Möglichkeiten zum Erlernen der deutschen Sprache** (ggf. mit Kostenbeteiligung),
- Hinweise auf **nützliche Informationen für den Alltag** (beispielsweise über Formalitäten und das Gesundheitswesen, über den neuen Wohnort und die nähere Umgebung, Kultur und Feiertage, über (internationale) Schulen und Kinderbetreuung etc.),
- **Freistellung** für rechtliche und Verwaltungsformalitäten (Einwohnermeldeamt, Sozialversicherungsbehörde etc.)
- eine **feste Ansprechperson oder eine Mentorin bzw. einen Mentor** für die Zeit der Einarbeitung: Diese sollte entsprechende Sprachkompetenzen aufweisen und könnte am Anfang auch sprachliche Unterstützung beispielsweise bei Behördengängen geben,
- Angebot anderer Weiterbildungsmaßnahmen (beispielsweise Maßnahmen zur Teambildung oder interkulturelle Trainings für Führungskräfte und Belegschaft oder Teile der Belegschaft).

7. Erfolgsmessung

Folgende Kriterien können Ihnen dabei helfen, den Erfolg Ihrer internationalen Rekrutierung einzuschätzen:

- Falls Sie im Nachgang Ihrer internationalen Rekrutierungsmaßnahmen mehr **qualitativ interessante Bewerbungen** erhalten, können Sie von einer positiven Wirkung der durchgeführten Maßnahmen auf Ihr Arbeitgeberimage schließen.
- Steigen **Umsatz** im Ausland und **wirksame Auslandskontakte**, kann sich dahinter eine positive Beziehung zwischen den Kompetenzen Ihrer Beschäftigten und Ihrem Markterfolg verbergen.
- Steigt die **Produktivität** in den Abteilungen, in denen internationale Fachkräfte beschäftigt sind, ist dies ein gutes Zeichen für Ihr Engagement und dafür, dass Sie die passende Fachkraft rekrutiert haben. Generieren Sie außerdem mehr **Innovationen** in diesem Bereich, könnten Sie dies als Indiz für einen produktiven Umgang mit Vielfalt in Ihrem Unternehmen werten. Untermauern Sie Ihre Einschätzungen im Gespräch mit den zuständigen Führungskräften.

8. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen

Wenn Sie international rekrutieren, sollten Sie Ihre Unternehmenskultur daraufhin prüfen, ob sie offen für Menschen anderer Kulturen ist. Welche Möglichkeiten in Frage kommen, Ihre Kultur weiterzuentwickeln, entnehmen Sie der Handlungsempfehlung **Willkommenskultur**.

In einer ‚bunten Belegschaft‘ fördert ein bewusster Umgang mit Vielfalt ein gutes Arbeitsklima und die Produktivität im Unternehmen. Hinweise zum Umgang mit bunten Belegschaften entnehmen Sie der Handlungsempfehlung **Diversity Management**.

Vielfach lohnt es sich, internationale Fachkräfte bereits auf dem Campus für Ihr Unternehmen zu begeistern. Wie Sie dabei am besten vorgehen, entnehmen Sie der Handlungsempfehlung zur **Rekrutierung internationaler Studierender an deutschen Hochschulen**.

9. Weiterführende Informationen

Links

- **www.zav.de/arbeitsmarktzulassung**
Seite der ZAV mit einer Zusammenstellung von gesetzlichen Bestimmungen und Merkblättern, die bei der Einstellung ausländischer Arbeitskräfte beachtet sollten. (Stand: 01.07.2013)
- **www.bq-portal.de**
Das BQ-Portal ist Teil der Aktivitäten des BMWi im Rahmen der Fachkräfte-Offensive. Das BQ-Portal unterstützt Sie als Unternehmen bei der Einschätzung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Hier finden Sie **Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und Berufsqualifikationen**, die Ihnen dabei helfen, sich ein Bild von den Fähigkeiten und Fertigkeiten Ihrer Bewerberinnen und Bewerber zu machen. (Stand: 04.07.2013)
- **www.make-it-in-germany.com**
Das Willkommensportal **www.make-it-in-germany.com** bietet umfassende Informationen für Fachkräfte aus dem Ausland und eine Rubrik für Arbeitgeber. (Stand: 04.07.2013)

