

Auf einen Blick: Fachkräftegewinnung aus dem Ausland

Schritt 1: Ausländische Fachkräfte ansprechen und finden



Vorbereitungen treffen

- Analysieren Sie Ihre Unternehmenssituation und planen Sie, wie viel Personal Sie in Zukunft benötigen werden.
- In welchen Aufgabengebieten Ihrer Firma müssen / möchten Sie künftig Kompetenzen aufbauen? Welches Knowhow wird künftig benötigt?
- Benötigen Sie eine Fachkraft mit speziellen regionalen Kenntnissen (Sprache / Kultur / Administration)?
- Bestehen bereits geschäftliche oder persönliche Kontakte im Ausland?
- Haben Sie bereits ein bestimmtes Zielland im Kopf, aus dem Sie Fachkräfte gewinnen möchten? Wie ist die Arbeitsmarktsituation dort? Können Sie die Qualifikationen der Fachkräfte in diesem Land einschätzen?



Stellenanzeige formulieren und veröffentlichen

- Formulieren Sie Ihre Stellenanzeige auf Englisch oder in der Landessprache Ihres Ziellandes.
- Benennen Sie konkrete Anforderungen, wie z. B. Deutschkenntnisse, Abschlüsse etc.
- Heben Sie hervor, was Sie zu bieten haben, z. B. Sozialleistungen, Urlaubstage, Weiterbildungen, Sprachkurse, Betriebsfeste etc.
- Veröffentlichen Sie Ihre Stellenanzeige auf verschiedenen Jobbörsen – auch im Ausland.
- Nutzen Sie Karrierenetzwerke und Social Media, um Ihre Stellenanzeige bekannt zu machen.
- Lassen Sie sich vor Ort durch Ihren Arbeitgeberservice oder das Virtuelle Welcome Center der Bundesagentur für Arbeit bei der Rekrutierung aus dem Ausland beraten:
Tel.: +49 228 713 1313
E-Mail: make-it-in-germany@arbeitsagentur.de



Tipp:

Wie Sie Ihre Stellenanzeige in der Jobbörse von „Make it in Germany“ posten

Melden Sie Ihre Stelle bei Ihrem örtlichen Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit und geben an, dass Ihre Stellenanzeige auch auf www.make-it-in-germany.com veröffentlicht werden soll.

ODER: Melden Sie Ihr Stellenangebot selbst online über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit und aktivieren Sie in der Eingabemaske das Kästchen bei „Weitere Börsen“: „Make-it-in-germany“ – Informationsportal der Bundesagentur.



Auswahlprozess führen

- Bewerten Sie die Bewerbungsunterlagen anhand von Berufs- und Lebenserfahrung.
- Führen Sie Interviews über Skype o. Ä. durch oder organisieren Sie die Anreise zum Vorstellungsgespräch.
- Klären Sie die persönliche Situation der Fachkraft (z. B. Zuzug mit Familie).
- Überlegen Sie gemäß der Qualifikation, ob Nachqualifizierungen notwendig sind und ob Ihr Unternehmen diese Kosten tragen kann.
- Kommunizieren Sie eine realistische Vorstellung und Erwartungshaltung.
- Stellen Sie Ihrer künftigen Fachkraft einen festen Ansprechpartner im Bewerbungsprozess vor.



Infobox

Wie Sie ausländische Bewerbungen richtig bewerten können

Lebensläufe und Bewerbungsschreiben können in anderen Ländern anders aussehen. Oftmals gibt es im Ausland gar keine Arbeitszeugnisse. Sollten Sie die Qualifikationen anhand des Lebenslaufs nicht direkt einordnen können, erstellen Sie selbst einen Fragenkatalog und lassen Sie diesen von dem Bewerber ausfüllen. Wie Sie akademische oder berufliche Abschlüsse aus dem Ausland bewerten können, finden Sie auf

www.make-it-in-germany.com/unternehmen

Schritt 2: Rechtliche Rahmenbedingungen beachten

Einreise und Beschäftigungsaufnahme

- Beachten Sie, dass es hier entscheidend ist, woher die Fachkraft kommt und welche Qualifikationen sie mitbringt. Abhängig davon herrschen unterschiedliche Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen.





Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen

- Beachten Sie, dass für bestimmte Berufsgruppen zur Ausübung des Berufs in Deutschland ein anerkannter Abschluss erforderlich ist. Eine Anerkennung ist immer zwingend bei den sog. reglementierten Berufen, z. B. bei Medizinerinnen oder Pflegekräften. Kommt die Fachkraft aus einem Drittstaat, ist i. d. R. die Anerkennung des Abschlusses auch in einem nicht reglementierten Beruf eine zwingende Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme und den Aufenthalt in Deutschland.

Zustimmung zur Beschäftigung

- Möchten Sie eine Fachkraft aus einem Drittstaat einstellen, so muss die Bundesagentur für Arbeit i. d. R. der Beschäftigung zustimmen. Eine Zustimmung wird erteilt, wenn die Prüfung der Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit, positiv ist und die Beschäftigung der Qualifikation der Fachkraft entspricht.

Einreise, Aufenthaltsrecht und Zugang zum Arbeitsmarkt je nach Herkunftsland

	Drittstaaten		
	Bürger der EU, Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz	Bürger aus Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland und USA	Andere Staaten
 Einreise	Kein Visum erforderlich.	Kein Visum erforderlich.	Für die Einreise nach Deutschland wird ein Visum benötigt. Dieses muss von der Fachkraft in der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland beantragt werden. Das Visum muss dem tatsächlichen Zweck des späteren Aufenthaltes entsprechen.
 Anerkennung	Eine Einstellung in nicht reglementierten Berufen ist ohne weiteres möglich. Für die Aufnahme einer Beschäftigung in reglementierten Berufen ist eine Anerkennung zwingend notwendig.	Für die Aufnahme einer Beschäftigung ist i.d.R. eine Anerkennung bzw. Gleichwertigkeitsprüfung des Abschlusses zwingend notwendig – bei reglementierten sowie nicht-reglementierten Berufen.	Für die Aufnahme einer Beschäftigung ist i.d.R. eine Anerkennung bzw. Gleichwertigkeitsprüfung des Abschlusses zwingend notwendig – bei reglementierten sowie nicht-reglementierten Berufen.
 Zustimmung zur Beschäftigung	Keine Zustimmung erforderlich.	Eine Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit ist in der Regel erforderlich (Ausnahme: Akademiker mit Blauer Karte EU + Jahresgehalt von mind. 55.200 Euro (2020)).	Eine Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit ist in der Regel erforderlich (Ausnahme: Akademiker mit Blauer Karte EU + Jahresgehalt von mind. 55.200 Euro (2020)).
 Aufenthalt Arbeitsaufnahme	Es herrscht uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt sowie Niederlassungsfreiheit in Deutschland.	Für die Aufnahme einer Beschäftigung ist ein Aufenthaltstitel notwendig. Dieser muss nach der Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden.	Für die Aufnahme einer Beschäftigung ist ein Aufenthaltstitel notwendig. Dieser muss nach der Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden.



Ausführliche Informationen zu Aufenthalt und Visum finden Sie in dem Leitfaden „Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung - Was Arbeitgeber wissen müssen“ sowie auf www.make-it-in-germany.com.



Infobox

Setzen Sie für die Fachkraft aus einem Drittstaat einen Arbeitsvertrag (unter Vorbehalt) auf, den die Fachkraft unterschreibt. Der Arbeitsvertrag ist häufig auch die Voraussetzung für die Erteilung eines Visums zum Zweck der Erwerbstätigkeit und muss i. d. R. bei der zuständigen deutschen Botschaft oder Ausländerbehörde vorgelegt werden.

Gegen eine Gebühr haben Sie als Arbeitgeber die Möglichkeit, ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren einzuleiten. Dies verhilft Ihrer Fachkraft im Ausland zu einer schnelleren Abwicklung des Visum-, Anerkennungs- und Einreiseprozesses.

Schritt 3:

Planen der Ankunft und Einarbeitung



Formalitäten beachten

- Erstellen Sie den Arbeitsvertrag vorab, ggf. auch in einer Fremdsprache.
- Klären Sie, welche Fördermöglichkeiten benötigt und angeboten werden können, z. B. sprachliche oder fachliche Qualifizierungen.
- Nach der Einreise: Bewahren Sie als Arbeitgeber eine Kopie der aktuellen Aufenthaltserlaubnis Ihrer Fachkraft auf.
- Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung: Ab dem Zeitpunkt der Kenntnis über die Beendigung müssen Sie innerhalb von vier Wochen die Ausländerbehörde darüber informieren.



Unterstützen bei der Ankunft in Deutschland

- Planen Sie die Anreise und Ankunft der Fachkraft.
- Unterstützen Sie bei der Wohnungssuche oder stellen Sie für die erste Zeit eine Unterkunft zur Verfügung.
- Helfen Sie bei Behördengängen und Formalitäten z. B. Ausländerbehörde, Wohnsitz anmelden, Konto eröffnen, Auswahl der Krankenversicherung, Energieversorger, Telefon, Rundfunkbeitrag, ggf. Anmeldung in Kita, Schule etc.
- Erläutern Sie der Fachkraft das deutsche Sozialversicherungssystem.
- Stellen Sie Ihre Fachkraft ggf. für Behördengänge frei.



Einarbeitungsphase gestalten

- Übersetzen oder überarbeiten Sie ggf. Arbeitsanweisungen in die Sprache Ihrer neuen Fachkraft.
- Stellen Sie eine Willkommensmappe bereit; diese kann neben wichtigen Informationen zum Unternehmen ebenfalls Informationen zur Orientierung am neuen Wohnort enthalten.
- Erstellen Sie einen Plan für die ersten Tage sowie die Einarbeitungsphase und benennen Sie ggf. einen Mentor, der auch Fragen des Alltags beantworten kann.
- Besprechen Sie die neuen Aufgaben und gehen Sie gemeinsam den Einarbeitungsplan durch.
- Bereiten Sie nach Bedarf Ihre Belegschaft vor, z. B. durch interkulturelle Trainings.



Langfristig integrieren

- Fördern Sie die Integration in den Alltag durch Hinweise zu Events, Freizeitangeboten und Vereinen.
- Organisieren Sie einen Deutschkurs oder informieren Sie die Fachkraft über örtliche oder digitale Angebote.
- Schaffen Sie Weiterbildungsangebote und berufliche Perspektiven, um Ihre Fachkraft an Ihren Betrieb zu binden.

Wichtige Ansprechpartner

Unterstützung bei der Gewinnung und Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland

Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Website: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

Tel.: +49 800 455 552 0

Virtuelles Welcome Center der Bundesagentur für Arbeit

Website: www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533717675170

Tel.: +49 228 713 131 3

E-Mail: make-it-in-germany@arbeitsagentur.de

EURES: Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität

Website: ec.europa.eu/info/index_en

Welcome Center mit Services für Unternehmen

Website: www.make-it-in-germany.com/de/leben-in-deutschland/integration/welcome-services/

Fragen zur Anerkennung von Visa sowie zu aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten

Hotline „Leben und Arbeiten in Deutschland“

Website: www.make-it-in-germany.com/de/ueber-das-portal/kontakt/hotline/

Tel.: +49 30 181 511 11

Kontaktformular: [Kontaktformular auf „Make it in Germany“](#)

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Anerkennungs-Finder

Website: www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB): Zeugnisbewertung von ausländischen Hochschulqualifikationen

Website: www.kmk.org/themen/anererkennung-auslaendischer-abschluesse.html

BQ-Portal: Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen

Website: www.bq-portal.de

Anerkennung, Diversity Management und interkulturelle Personalentwicklung

IQ – Integration durch Qualifizierung:

Website: www.netzwerk-iq.de/angebote/unternehmen/angebote

KOFA - Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Diversity Management im Unternehmen

Website: www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/als-arbeitgeber-positionieren/diversity-management

Deutschkurse

BMAS – Sprachsuche

Website: www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Auslaender-beschaefigung/Sprachfoerderung/sprachfoerderung-deutsch.html

Alle Informationen im Detail finden Sie auf: www.make-it-in-germany.com/unternehmen