

Anlage 2:

Ansprache und Einstellung von Arbeitskräften oder Auszubildenden aus dem Ausland

– Checkliste für Unternehmen –

Sachsen-Anhalts Bevölkerung und damit auch das Reservoir an Fachkräften wird aufgrund des demografischen Wandels merklich abnehmen. Dadurch kann es für Unternehmen zunehmend schwieriger werden, geeignete Fachkräfte oder Auszubildende zu finden. Ein potentieller Lösungsweg kann die Anwerbung von Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland darstellen.

Die Anwerbung von Fachkräften bzw. Auszubildenden ist mit Chancen aber auch Herausforderungen verbunden, die einer genauen Abwägung bedürfen:

Nutzen/Chancen	Kosten/Herausforderungen
Vakanzen vermeiden	Finanzieller Aufwand durch Rekrutierungsmaßnahmen im Ausland
Bewerberauswahl vergrößern und Qualität der Bewerberauswahl erhöhen	Anlaufkosten für internationale Rekrutierung, falls keine Netzwerke oder Vorerfahrungen bestehen
Personenvielfalt nutzen	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

Quelle: [Handlungsempfehlung „Rekrutierung aus dem Ausland“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung](#), S. 03.

Dieses Papier verfolgt den Anspruch, den Prozess der Anwerbung von Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland zu strukturieren und eine Handlungsempfehlung zur Verfügung zu stellen. Diese Checkliste soll damit als Einstiegshilfe für Unternehmen in der Auseinandersetzung mit diesem Thema dienen. Auch soll es das Bewusstsein für den möglicherweise bevorstehenden Weg,

- einerseits die *Vorbereitung* konkreter Rekrutierungsbemühungen (Punkt I) und
- andererseits die *Umsetzung* konkreter Aktivitäten zur Anwerbung aber auch Integration in Betrieb und Gesellschaft (Punkt II)

geschärft und auf weiterführende Informationsangebote verwiesen werden.

Überlegungen im Vorfeld konkreter Rekrutierungsbemühungen von Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland

Handlungsfelder / To do	Berücksichtigt?	Auswahl an weiterführenden Informationen für Arbeitgeber
<p>1. Erwartungen, Bedarfe, betriebliche Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besteht grundsätzlich mittel- bis langfristiger Bedarf an der Einstellung von Fachkräften/ Auszubildenden aus dem Ausland im Unternehmen (Bedarfsanalyse)? Gibt es ein klares Anforderungsprofil für die gesuchte Fachkraft aus dem Ausland? • Sind die mit der Einstellung der Fachkraft/ des Auszubildenden aus dem Ausland verbundenen Erwartungen hinsichtlich Chancen aber auch Herausforderungen (beispielsweise oftmals höherer Kosten- und Zeitaufwand bei der Rekrutierung und Einarbeitung) realistisch? • Sind die Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte im Unternehmen für Beschäftigte/ Auszubildende aus dem Ausland offen und hierfür vorbereitet (z. B. interkulturelle und/oder sprachliche Kompetenzen oder hinsichtlich Arbeitsklima, Arbeitsorganisation, „Willkommenskultur im Unternehmen“)? <p><u>Relevanz/ Hintergrund:</u> Die Planung weiterer Schritte zur Rekrutierung von Fachkräften/ Auszubildenden aus dem Ausland ist dann sinnvoll, wenn der damit verbundene und erwartete Nutzen die gegenüberstehenden Aufwendungen/ Risiken übersteigt.</p>		 <p>Beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung finden sich umfangreiche Informationen über verschiedenste Aspekte, die betriebliche Fachkräftesicherung betreffend. Darunter finden sich auch Handlungsempfehlungen für Unternehmen zur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung aus dem Ausland, • Ausbildung europäischer Jugendlicher, • Willkommenskultur in Unternehmen, • Rekrutierung internationaler Studierender an deutschen Hochschulen, • Diversity Management.

Handlungsfelder / To do	Berücksichtigt?	Auswahl an weiterführenden Informationen für Arbeitgeber
<p>2. Länderauswahl und dortige Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • In welchem Land bzw. in welchen Ländern ist die Suche nach Personal mit Blick auf das gesuchte Anforderungsprofil und den gegebenen Rahmenbedingungen im Unternehmen besonders erfolgsversprechend? • Welche formalen Anforderungen sind an die gesuchte Qualifikation zu stellen? • Welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind bei der Personalsuche darüber hinaus zu beachten (z. B. hinsichtlich Anerkennung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen, Aufenthaltsstatus)? <p><u>Relevanz/ Hintergrund:</u> Bei der Suche nach Personal/ Auszubildenden im Ausland sind verschiedene Rahmenbedingungen sowohl im eigenen Umfeld als auch im Herkunftsland zu beachten, um letztlich auch die gesuchten Fachkräfte erfolgreich einstellen zu können.</p>		<p> Auf dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen finden Sie Informationen über ausländische Berufsbildungssysteme (Länderprofile) und über ausländische Berufsqualifikationen (Berufsprofile). Sie finden zudem Informationen darüber, wie sie ausländische Qualifikationen einschätzen oder ein Anerkennungsverfahren als Unternehmen begleiten können. Verschiedene Praxisbeispiele berichten von erfolgreichen Anerkennungsverfahren aus Sicht von Unternehmen und Fachkräften.</p> <p> Siehe Erläuterungen im Punkt 1.</p> <p> Im Fachkräftesicherungsportal des Landes Sachsen-Anhalt finden sind auch Informationen zum Aufenthaltsrecht zusammengefasst und auf weiterführende Informationsangebote verwiesen.</p> <p> Die Liste der Ausländerbehörden in Sachsen-Anhalt gibt einen Überblick über behördliche Ansprechpartner, um sich im Vorfeld weiterer Bemühungen über aufenthaltsrechtliche und passrechtliche Bestimmungen informieren zu können.</p>

Handlungsfelder / To do	Berücksichtigt?	Auswahl an weiterführenden Informationen für Arbeitgeber
<p>3. Nutzung existierender Unterstützungsangebote</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Anlaufstellen bzw. Unterstützungsstrukturen stehen zur Verfügung, um den Anwerbeprozess aktiv begleiten und damit unterstützen zu können (zum Beispiel bei rechtlichen oder vermittlungstechnischen Fragen)? • Welche Institutionen bieten Unterstützungsangebote bzw. Beratungen bei potenziell aufkommenden Problemen/Herausforderungen? • Welche Akteure können in die Planung weiterer Schritte sinnvoll eingebunden werden? <p><u>Relevanz/Hintergrund:</u> Bereits im Vorbereitungsprozess bietet die Einbindung von Unterstützungsstrukturen bzw. Anlaufstellen die Möglichkeit, von anwerbungsspezifischer Expertise zu profitieren, Vermittlungsprozess zu optimieren und potentielle Hindernisse bei der Anwerbung zu umgehen.</p>		<div data-bbox="1218 400 1653 528">  <p>Bundesagentur für Arbeit Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)</p> </div> <div data-bbox="1675 400 2085 699"> <p>Wichtige Aufgabe der zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) ist die Suche und Vermittlung von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Ausland. Zugang zur ZAV haben Unternehmen durch ihre lokale Agentur für Arbeit, die auch darüber hinaus bei der Vermittlung von Bewerbern (Auszubildende und Fachkräfte) unterstützt.</p> </div> <div data-bbox="1263 762 1447 946">  </div> <div data-bbox="1576 743 2085 962"> <p>Das Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES-Netzwerk) bietet kostenlose Informations-, Beratungs-, und Vermittlungsdienstleistungen an und bietet Unterstützungen bei praktischen, rechtlichen oder verwaltungstechnischen</p> </div> <p data-bbox="1229 970 1361 999">Fragen an.</p>

Überlegungen zur Durchführung konkreter Rekrutierungsmaßnahmen von Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland

Handlungsfelder / To do	Berücksichtigt?	Auswahl an weiterführenden Informationen für Arbeitgeber
<p>4. Bereitstellung von Vorabinformationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stehen der angesprochenen Fachkraft konkrete Informationen zum Unternehmen sowie aussagekräftige Informationen zum Arbeiten und Leben in Sachsen-Anhalt/ Deutschland zur Verfügung? <p>Relevanz/Hintergrund: Die angesprochene Fachkraft sollte so früh wie möglich mit den allgemeinen Bedingungen des deutschen Ausbildungssystems oder des Arbeitsmarktes sowie den konkreten Unternehmensmerkmalen vertraut gemacht werden. Dies stellt eine wichtige Voraussetzung für das Treffen einer stabilen Entscheidung um Annahme der jeweiligen Beschäftigung in Sachsen-Anhalt/ Deutschland und Vorbereitung weiterer Schritte durch die ausländische Fachkraft dar.</p>		<p> Das zweisprachige Willkommensportal „Make it in Germany“ bündelt umfangreiche Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland, zum Beispiel zu Jobsuche, Visum, Umzug, Einleben und Familie. Dort findet sich auch ein gesonderter Bereich mit Informationen für Arbeitgeber.</p> <p> Das Fachkräftesicherungsportal des Landes Sachsen-Anhalt bietet ausländischen Fachkräften in der zweisprachigen Rubrik „Working in Saxony-Anhalt“ landesspezifische Informationen zum Leben und Arbeiten in Sachsen-Anhalt und verweist auf weiterführende Informationsangebote, zum Beispiel zu relevanten Ansprechpartnern im Land</p>

Handlungsfelder / To do	Berücksichtigt?	Auswahl an weiterführenden Informationen für Arbeitgeber
<p>5. Sprachvermittlung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind das Sprachniveau der Fachkraft sowie die sprachlichen Anforderungen im Unternehmen bekannt und miteinander abgeglichen? • Wurden wichtige Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkompetenz mit relevanten Institutionen im In- und Ausland (Goethe-Institut, Auslandsvertretungen der Bundesrepublik, DAAD) forciert und koordiniert? <p><u>Relevanz/Hintergrund:</u> Gute Deutschkenntnisse erleichtern den Fachkräften aus dem Ausland sowohl die berufliche als auch gesellschaftliche Integration.</p>		<div data-bbox="1272 336 1547 469" data-label="Image"> </div> <p>Die Goethe-Institute bieten in 92 Ländern weltweit lizenzierte Deutschkurse mit ausgebildeten Lehrern an. Auch steht ein Selbsttest zur Verfügung, der Orientierung über die vorliegende Sprachkompetenz gibt. Das Goethe-Institut bietet zudem Online-Kurse sowie, Foren zum Deutschlernen und Informationen zu Chats zur verbesserten Kommunikation an.</p> <div data-bbox="1227 639 1294 703" data-label="Image"> </div> <p>Bundesamt für Migration und Flüchtlinge</p> <p>Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge stellt umfassende Informationen zu Deutsch- und Integrationskursen in Deutschland bereit.</p>
<p>6. Mitarbeitersensibilisierung und betriebliche Unterstützungsangebote</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist die bestehende Belegschaft ausreichend auf den Neuzugang aus dem Ausland vorbereitet und dafür offen? • Wird die Fachkraft bei der Integration im Betrieb, zum Beispiel durch einen Ansprechpartner/ Mentor unterstützt? <p><u>Relevanz/Hintergrund</u> Ein offener und wertschätzender Umgang im Betrieb, Unterstützungsangebote sowie ein festgelegter Integrationsplan erleichtern und beschleunigen die betriebliche Integration.</p>		<div data-bbox="1234 831 1509 911" data-label="Image"> </div> <p>Die Handlungsempfehlung „Rekrutierung aus dem Ausland“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung bietet unter dem Punkt „Integration in den Betrieb“ umfangreiche Hinweise zur Mitarbeitersensibilisierung an und gibt Hinweise zu einer gelebten Willkommenskultur im Unternehmen.</p>

Handlungsfelder / To do	Berücksichtigt?	Auswahl an weiterführenden Informationen für Arbeitgeber
<p>7. Beitrag zur gesellschaftlichen Integration</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wird die eingestellte Fachkraft auch über betriebliche Belange hinaus bei der Integration in Gesellschaft/ Alltag, auch unter Einbindung von weiteren Akteuren, unterstützt? • Stehen der Fachkraft zusammenfassende sowie konkrete Informationen unter anderem zu deutschen Behörden und Ansprechpartnern vor Ort, zur jeweiligen Region, zum Anerkennungs- und Bleiberecht (Willkommensmappe) zur Verfügung? <p><u>Relevanz/Hintergrund:</u> Die langfristige Bindung der Fachkraft an das Unternehmen setzt in der Regel neben der beruflichen auch eine gesellschaftliche Integration voraus. Diese kann auch durch die Bereitstellung einer sorgfältig ausgearbeiteten Willkommensmappe unterstützt werden.</p>		<div data-bbox="1227 316 1473 486"> <p>BDA DIE ARBEITGEBER</p> </div> <p>Der Leitfaden „Willkommenskultur“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zeigt anhand von Unternehmensbeispielen auf, wie Arbeitgeber, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Willkommenspaketen, einen Beitrag zur Etablierung einer Willkommenskultur leisten können.</p> <div data-bbox="1227 619 1496 694"> <p>Fachkräfteportal</p> </div> <p>Zusätzlich zu den Erläuterungen im Punkt 1 werden im Fachkräftesicherungsportal unter der Rubrik „Leben in Sachsen-Anhalt“ relevante Anlaufstellen, unter anderem zur An- und Abmeldung des Wohnsitzes, zu Passbestimmungen, zum Gesundheitswesen, zur Kinderbetreuung oder zu Migrantenselbstorganisationen genannt.</p> <div data-bbox="1227 885 1541 973"> <p>KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG</p> </div> <p>Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung bietet zudem umfangreiche Handlungsempfehlungen zu Ausländischen Fachkräften, Ausländischen Auszubildenden und zur Willkommenskultur im Unternehmen an.</p> <p>Darüber hinaus können Zugewanderte über das Landesnetzwerk der Migrantenselbstorganisation (LAMSA) Zugang zu Migrantinnen und Migranten mit ähnlichem Hintergrund erhalten. Informationen zu Beratungsangeboten für Migrantinnen und Migranten finden sich im Integrationsportal des Landes Sachsen-Anhalt. Die Koordinierungsstellen für Integration in den Landkreisen/ kreisfreien Städten fungieren als Ansprechpartner bei der Suche bzw. Ausgestaltung von Integrationsangeboten.</p>