





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

Handlungsfelder / To do	Berücksichtigt?	Auswahl an weiterführenden Informationen für Arbeitgeber
<p><b>1. Erwartungen, Bedarfe, betriebliche Rahmenbedingungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Besteht grundsätzlich mittel- bis langfristiger Bedarf an der Einstellung von Fachkräften/ Auszubildenden aus dem Ausland im Unternehmen (<b>Bedarfsanalyse</b>)? Gibt es ein klares Anforderungsprofil für die gesuchte Fachkraft aus dem Ausland?</li> <li>• Sind die mit der Einstellung der Fachkraft/ des Auszubildenden aus dem Ausland verbundenen <b>Erwartungen hinsichtlich Chancen aber auch Herausforderungen</b> (beispielsweise oftmals höherer Kosten- und Zeitaufwand bei der Rekrutierung und Einarbeitung) <b>realistisch</b>?</li> <li>• Sind die Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte im Unternehmen für Beschäftigte/ Auszubildende aus dem Ausland offen und hierfür vorbereitet (z. B. sprachlich oder hinsichtlich Arbeitsklima, Arbeitsorganisation, „<b>Willkommenskultur im Unternehmen</b>“)?</li> </ul> <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 <a href="#">Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung</a> 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"> <li>• <a href="#">Rekrutierung aus dem Ausland</a>,</li> <li>• <a href="#">Ausbildung europäischer Jugendlicher</a>,</li> <li>• <a href="#">Willkommenskultur in Unternehmen</a>,</li> <li>• <a href="#">Rekrutierung internationaler Studierender an deutschen Hochschulen</a>,</li> <li>• <a href="#">Diversity Management</a>.</li> </ul>

Handlungsfelder / To do	Berücksichtigt?	Auswahl an weiterführenden Informationen für Arbeitgeber
<p><b>2. Länderauswahl und dortige Rahmenbedingungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>In welchem Land</b> bzw. in welchen Ländern ist die <b>Suche nach Personal</b> mit Blick auf das gesuchte Anforderungsprofil und den gegebenen Rahmenbedingungen im Unternehmen <b>besonders erfolgsversprechend</b>?</li> <li>• Welche formalen <b>Anforderungen</b> sind <b>an die gesuchte Qualifikation</b> zu stellen? Welche <b>rechtlichen Rahmenbedingungen</b> sind bei der Personalsuche darüber hinaus zu beachten?</li> </ul> <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 <a href="#">Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen</a> finden Sie Informationen über ausländische Berufsbildungssysteme (Länderprofile) und über ausländische Berufsqualifikationen (Berufsprofile). Sie finden zudem Informationen darüber, wie sie <a href="#">ausländische Qualifikationen einschätzen oder ein Anerkennungsverfahren als Unternehmen begleiten können</a>.</p> <p>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>

Handlungsfelder / To do	Berücksichtigt?	Auswahl an weiterführenden Informationen für Arbeitgeber
<p><b>3. Nutzung existierender Unterstützungsangebote</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche <b>Anlaufstellen bzw. Unterstützungsstrukturen</b> stehen zur Verfügung, um den Anwerbeprozess aktiv begleiten und damit unterstützen zu können (zum Beispiel bei rechtlichen oder vermittlungstechnischen Fragen)?</li> <li>• Welche Institutionen bieten Unterstützungsangebote bzw. Beratungen bei <b>potenziell aufkommenden Problemen/Herausforderungen</b>?</li> <li>• Welche Akteure können in die <b>Planung weiterer Schritte</b> sinnvoll eingebunden werden?</li> </ul> <p><u>Relevanz/Hintergrund:</u> Bereits im Vorbereitungsprozess bietet die Einbindung von Unterstützungsstrukturen bzw. Anlaufstellen die Möglichkeit, von anwerbungspezifischer Expertise zu profitieren, Vermittlungsprozess zu optimieren und potentielle Hindernisse bei der Anwerbung zu umgehen.</p>		<p> <b>Bundesagentur für Arbeit</b> Wichtige Aufgabe der <a href="#">zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)</a> der Bundesagentur für Arbeit</p> <p>(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> <p> Das <a href="#">Europäische Portal zur beruflichen Mobilität (EURES-Netzwerk)</a> bietet kostenlose Informations-, Beratungs-, und Vermittlungsdienstleistungen an und bietet Unterstützungen bei praktischen, rechtlichen oder verwaltungstechnischen Fragen an.</p> <p> <a href="#">SACHSEN-ANHALT</a></p> <p>Die <a href="#">Liste der Ausländerbehörden in Sachsen-Anhalt</a> gibt einen Überblick über behördliche Ansprechpartner, um sich im Vorfeld weiterer Bemühungen über aufenthaltsrechtliche und passrechtliche Bestimmungen informieren zu können.</p>