

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>		 <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>  <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>		 <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 485"> <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 647 1496 721"> <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="1236 979 1541 1072"> <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>