

The background of the page features a large, out-of-focus globe showing continents and oceans. In the lower-left foreground, a small, black toy car with a white roof rack is positioned on a light-colored wooden surface. The overall aesthetic is clean and professional, with a focus on global and business themes.

Nachhaltige internationale Personalgewinnung

Ein Leitfaden zur Rekrutierung und Integration
ausländischer Fachkräfte

Inhalt

1	<i>Aufbau und Ziel des Leitfadens</i>	3
2	<i>Rekrutierung international – eine strategische Entscheidung</i>	5
2.1	Personalbedarfsanalyse und -planung	6
2.2	Vorzüge einer Rekrutierung internationalen Personals	6
2.3	Herausforderungen meistern bei einer Rekrutierung über Ländergrenzen	6
3	<i>Vorgehensweise bei einer Rekrutierung aus dem Ausland</i>	8
3.1	Stellenanforderungsprofil und Stellenausschreibung	9
3.2	Zielgruppenanalyse	10
3.3	Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	11
3.4	Integration der neuen Mitarbeiter	12
4	<i>Rechtliche Rahmenbedingungen</i>	14
4.1	Europäische Union (EU), Europäischer Wirtschaftsraum (EWR) und Schweiz	15
4.2	Drittstaaten	15
4.3	Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylbewerber, Geduldete und Asylberechtigte	19
4.4	Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse	20
5	<i>Weiterführende Informationen/Nützliche Links</i>	22
6	<i>Unser Dienstleistungsangebot</i>	24
6.1	career-in-bw: der internationale Recruitment & Relocation Service der Biwe-Gruppe	25
6.2	Ausgewählte Kooperationspartner der Biwe-Gruppe	27
6.3	Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT	28

*Aufbau und Ziel
des Leitfadens*



1

Aufbau und Ziel des Leitfadens

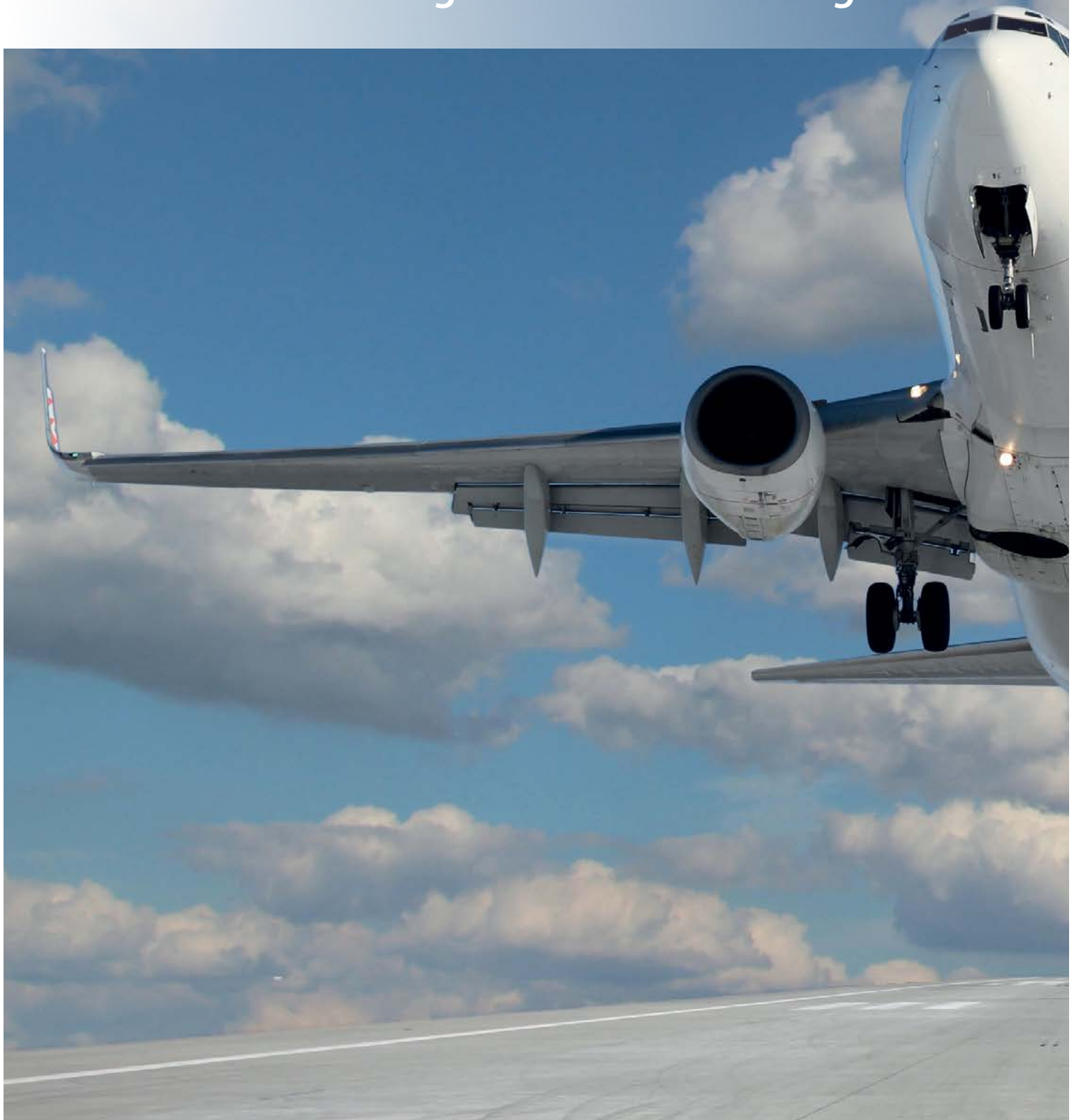
Den Blick bei der Personalsuche auch ins Ausland zu richten, bringt viele Vorteile mit sich. Gleichzeitig bedarf es neuer Rekrutierungswege sowie der Beachtung rechtlicher und kultureller Besonderheiten – eine Bewegung auf zunächst unbekanntem Terrain.

Dieser Leitfaden des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. soll Ihnen als Orientierungshilfe auf diesem neuen Gebiet der Personalgewinnung dienen. Sie erhalten Informationen und Hinweise zu verschiedenen Möglichkeiten der Auslandsrekrutierung, den jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen und wichtigsten Anlaufstellen in diesem Kontext. Hierbei wird sowohl auf die Zielgruppe der Fachkräfte im europäischen und außereuropäischen Ausland als auch auf jene der internationalen Studierenden an deutschen Hochschulen eingegangen.

Darüber hinaus erhalten Sie Anregungen und Tipps für eine erfolgreiche internationale Personalrekrutierung – von der Stellenausschreibung bis hin zur Eingliederung der neuen Mitarbeiter im Unternehmen. Im internationalen Kontext spielt die Beachtung kultureller Aspekte für das Finden und nachhaltige Binden von Fachkräften sowie für die produktive Zusammenarbeit im Team eine zentrale Rolle und darf nicht unterschätzt werden. Gelingt die Rekrutierung und Integration der internationalen Fachkraft¹, kann Ihr Unternehmen in vielfältiger Weise davon profitieren.

¹ | Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird im Leitfaden nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt eine adäquate weibliche Form gleichberechtigt ein.

*Rekrutierung international –
eine strategische Entscheidung*



2

Rekrutierung international – eine strategische Entscheidung

2.1 Personalbedarfsanalyse und -planung

Zunächst ist es empfehlenswert – ausgehend vom aktuellen und zukünftigen Personalbedarf – eine möglichst **mittel- bis langfristige Planung** hinsichtlich der zielgerichteten **Rekrutierung** internationalen Personals vorzunehmen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und der fortschreitenden Globalisierung mit sich stetig verändernden Kunden-, Partner- und Lieferantenstrukturen, aber auch im Hinblick auf grenzüberschreitende Rekrutierungswege und -zeiten: Selbst im europäischen Ausland ist es selten gegeben, dass potenzielle Bewerber Deutsch sprechen. Wenn Ihr Unternehmen eine Rekrutierung aus einem Drittstaat plant, bedarf es i.d.R. neben der Zeit für den Spracherwerb zusätzlich einiger Zeit für aufenthaltsrechtliche Maßnahmen und Anerkennungsverfahren. Diese „Vorlaufzeiten“ gilt es zu berücksichtigen und in die Personalplanung einzukalkulieren, um längere Ausfallzeiten für eine Position zu vermeiden.

2.2 Vorzüge einer Rekrutierung internationalen Personals

- » **Vakanzen vermeiden:** Die Erweiterung Ihres potenziellen Bewerberkreises erhöht Ihre Chancen, eine passende Fachkraft für Ihr Unternehmen zu finden und Ihre offenen Positionen bedarfs- und zeitgerecht zu besetzen.
- » **Innovationspotenzial und Produktivität steigern:** Eine vielfältige Belegschaft vereint umfangreiches Wissen mit unterschiedlichen Sichtweisen, Erfahrungen und Lösungswegen. Diese Vorzüge sind eine Quelle für mehr Flexibilität, Kreativität und Innovationsfähigkeit sowie für die Verbesserung von Prozessen und die Steigerung der Produktivität.
- » **Chancen auf neuen und sich verändernden Märkten erhöhen:** Analog zu unserer sich wandelnden Gesellschaft wird das Kundenportfolio immer diverser und mit ihm die Bedürfnisse und Ansprüche der Abnehmer an Produkte und Dienstleistungen. Eine vielfältige Belegschaft ermöglicht es Ihnen, auf verschiedene Kundentypen passgenau einzugehen und steigert Ihre Kundenorientierung. Die Fremdsprachenkompetenz Ihrer Mitarbeiter und das vielfältige Know-how zu kulturellen Gegebenheiten, rechtlichen Rahmenbedingungen, Kundenbedürfnissen, Markttrends und Vertriebswegen erhöhen die Chancen Ihres Unternehmens bei der Erschließung neuer Märkte.
- » **Imagegewinn:** Schließlich kann Ihr Engagement für Vielfalt Ihr Unternehmensimage steigern und damit Ihren Umsatz, gleichzeitig aber auch Ihre Geschäftsbeziehungen und Ihre Arbeitgeberattraktivität positiv beeinflussen.

2.3 Herausforderungen meistern bei einer Rekrutierung über Ländergrenzen

Deutschland steht im Wettbewerb um Talente, denn auch andere europäische Länder weisen eine zunehmende alternde Bevölkerungsstruktur auf und suchen außerhalb ihrer Landesgrenzen nach jungen Fach- und Führungskräften. Es reicht folglich nicht mehr aus, als Unternehmen auf die wirtschaftliche und soziale Position Deutschlands als Anreiz zu vertrauen – nicht zuletzt vor dem Hintergrund unserer doch vergleichbar schwer erlernbaren und wenig verbreiteten Sprache.

Es bedarf *Eigeninitiative*, um sich *als Arbeitgeber* auch außerhalb Deutschlands bestmöglich zu positionieren:

- » Überprüfen Sie Ihre Unternehmenskultur und Ihre *Arbeitgeberattraktivität* auf ihre *internationale Kompatibilität* und führen Sie die identifizierten Stärken in Ihrer Stellenausschreibung auf.
- » Erstellen Sie ein *kompetenzbasiertes Stellenanforderungsprofil* als Grundlage für Ihre mehrsprachige Stellenausschreibung.
- » Achten Sie auf einen *kultursensiblen Auswahlprozess*.
- » Stellen Sie eine *gemeinschaftliche Integration* der neuen Mitarbeiter in die neue Arbeitsumgebung sicher.

Die Relevanz der beiden letzten Aspekte ist vor allem auch vor dem Hintergrund zu betrachten, dass sich schlechte Nachrichten und Erfahrungen rasch verbreiten.

Vielfalt ist kein Selbstläufer. Um von einer vielfältigen Belegschaft langfristig profitieren und wirtschaftlichen Nutzen erzielen zu können, muss sowohl der Gewinnung als auch der Bindung internationaler Fachkräfte besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Auch die Stammbesellschaft sollte sensibilisiert werden, um kulturell bedingte Missverständnisse und Konfliktsituationen gar nicht erst entstehen zu lassen.

Wie können Sie diesen *Herausforderungen* konkret begegnen?

- *Offenheit, Akzeptanz und Wertschätzung* gegenüber Vielfalt fördern und vorleben.
- Die Belegschaft frühzeitig „mit ins Boot holen“ und für *Diversity* begeistern.
- *Interkulturelle Kompetenzen* fördern.
- *Zuständigkeiten* klar definieren (z. B. eine zentrale Ansprechperson für die Bewerber).
- *Willkommenskultur* im Betrieb entwickeln und Maßnahmen zur Integration² planen, so dass sich die „Neuankömmlinge“ schnell wohl fühlen.

TIPP

Für weitere Informationen zum Thema *Employer Branding*:

- www.kofa.de

Für weitere Informationen zum Thema *Diversity und Diversity Management*:

- www.charta-der-vielfalt.de
- www.kofa.de

² | Auf diese Thematik wird im weiteren Verlauf dieses Leitfadens unter Kapitel 3.4 noch näher eingegangen.



*Vorgehensweise bei einer Rekrutierung
aus dem Ausland*

3

Vorgehensweise bei einer Rekrutierung aus dem Ausland

3.1 Stellenanforderungsprofil und Stellenausschreibung

Das **Anforderungsprofil** für die zu besetzende Position bildet die Grundlage für Ihre Stellenausschreibung und eine erfolgversprechende Personalsuche. Es sollte die wichtigsten fachlichen und persönlichen Anforderungen beinhalten, die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind. Existiert dieses Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle bereits, gilt es dieses auf Aktualität und internationale Tauglichkeit zu prüfen.

Sie werden schnell feststellen, dass Ihnen bei einer internationalen Rekrutierung **Qualifikationen** begegnen, die häufig nicht direkt mit jenen deutscher Abschlüsse vergleichbar sind. Auf Bewerberseite können ebenfalls Unklarheiten hinsichtlich der geforderten Qualifikationen aufkommen. Von zentraler Bedeutung ist daher die Auflistung von **Kompetenzen** anstelle von Abschlüssen in Ihrem Anforderungsprofil. Benennen Sie die geforderten fachlichen und persönlichen Fähigkeiten so präzise wie möglich. Dies dient Ihrer Orientierung im gesamten Bewerbungsprozess und hilft sowohl Ihnen als auch den Bewerbern schneller zu sondieren, ob der Kandidat bzw. die Stelle in Frage kommen.

Struktureller Aufbau des Stellenanforderungsprofils³:

- Beschreibung der Stelle
- Einordnung der Stelle in das Unternehmensgefüge
- Bestimmung erforderlicher Qualifikationen sowie sonstiger Fähig- und Fertigkeiten
- Festlegung erforderlicher Methoden- und Sozialkompetenzen

Bei der Umsetzung des Stellenanforderungsprofils in die **Stellenausschreibung** gilt es weitere Aspekte zu beachten. Die Ausschreibung sollte idealerweise auf Englisch und/oder in der jeweiligen Landessprache des Orts der Bekanntmachung erscheinen. Darüber hinaus empfiehlt sich bei einer internationalen Rekrutierung – neben der präzisen Auflistung der essentiellen Kompetenzen für die Stelle – eine Angabe zu den Unterlagen, die Sie von den Bewerbern erwarten. Die in Deutschland geltenden Standards für Bewerbungsunterlagen treffen bereits für unsere Nachbarländer nicht mehr zu, was durchaus zu Überraschungen hinsichtlich Gestaltung oder Bewerbungsfoto führen kann.

Hier ist es ratsam, sich über **landestypische Unterschiede** der Bewerbungsverfahren und -unterlagen im Voraus zu informieren und häufiger nochmal einen zweiten Blick in die Unterlagen zu werfen, um nicht voreilig falsche Schlüsse hinsichtlich der Motivation der Bewerber zu ziehen. Schließlich sollten Sie die (besonders im internationalen Umfeld) wesentlichen Aspekte Ihrer Arbeitgeberattraktivität in Ihrer Stellenausschreibung aufführen, um potenzielle Kandidaten auch im Ausland auf Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen.

³ | Quelle und weitere Informationen: www.kofa.de

3

3.2 Zielgruppenanalyse

Ist im Rahmen Ihrer Personalbedarfsanalyse und -planung die Entscheidung gefallen, gezielt auch ausländische Bewerber anzusprechen, so stellt sich nun die Frage nach der konkreten Zielgruppe und damit nach dem **Herkunftsland** bzw. den Herkunftsländern sowie dem Vertriebskanal für Ihre Stellenanzeige.

Folgende **Zielgruppen** sind in diesem Kontext denkbar: internationale Fachkräfte im Ausland, internationale Studierende an deutschen Hochschulen sowie Geflüchtete und Asylsuchende in Deutschland. Es ist nun zu prüfen, ob für Ihre Vakanz alle drei Zielgruppen in Frage kommen und welche Länder bzw. Nationalitäten für Ihr Unternehmen besonders gewinnbringend sein können.

Die folgenden **Fragestellungen** können Sie dabei unterstützen, geeignete Länder auszuwählen:

- » Sind Fachkräfte mit den **erforderlichen Qualifikationen** in den jeweiligen Rekrutierungsländern bzw. unter den internationalen Studierenden oder den Geflüchteten und Asylsuchenden vorzufinden und verfügbar?

Diese Frage impliziert mehrere Aspekte:

- Besteht ein passendes Qualifikationsniveau für die zu besetzende Position, d. h. eine ausreichende **Vergleichbarkeit** von Ausbildungs- oder Studieninhalten bzw. Arbeitserfahrungen?
 - Wie ist die **Arbeitsmarktsituation im Herkunftsland** und damit verbunden die Bereitschaft der Menschen, ihr Land und ihr soziales Umfeld zu verlassen, um in Deutschland eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen?
 - Gibt es **rechtliche Barrieren**, die einer Arbeitsaufnahme in Deutschland in naher Zukunft entgegenstehen⁴?
- » Finden sich unter den identifizierten Ländern und Regionen solche, in denen **deutsche** (oder englische) **Sprachkenntnisse** weiter verbreitet sind als in anderen?
 - » Gibt es Länder, für die es aufgrund Ihrer **Kunden-, Lieferanten- und/oder Partnerstrukturen** sinnvoll und hilfreich wäre, einen Mitarbeiter zu haben, der diese Sprache spricht und sich mit den kulturellen Besonderheiten dieses Landes auskennt?
 - » Existieren Pläne für **Standortentscheidungen** in einem bestimmten Land?
 - » Finden sich unter Ihrer derzeitigen **Belegschaft** internationale oder aber deutsche Arbeitnehmer mit **Fremdsprachenkenntnissen**, die bei der Integration neuer Mitarbeiter aus einem bestimmten Land unterstützen könnten?

Diese Fragen sollten Sie nach der **Relevanz** für Ihr Unternehmen und die zu besetzende Position gewichten und im Zusammenspiel mit den nachstehenden rechtlichen Rahmenbedingungen sorgfältig betrachten.

⁴ | Auf diese Thematik wird im weiteren Verlauf dieses Leitfadens unter Kapitel 4 noch näher eingegangen.

3.3 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Für das Finden und nachhaltige Binden sind **interkulturelle Rekrutierungsansätze** ein wesentlicher **Erfolgsfaktor**. Hierzu zählt – neben dem bereits beschriebenen kompetenzbasierten Anforderungsprofil und einer mehrsprachigen Stellenausschreibung – auch ein **kultursensibler Auswahlprozess** der Bewerber.

Zur Vermittlung einer hohen Professionalität ist eine **zentrale Ansprechperson** im Bewerbungs-, Auswahl- und Einstellungsprozess ebenso ratsam wie eine Bestätigung der Bewerbungseingänge nach Erhalt und zeitnahe Absagen nach Vertragsunterzeichnung der neuen Fachkraft.

Für die Suche im Ausland sollten Sie – besonders in beziehungsorientierten Kulturen (Lateinamerika, arabischer Raum, große Teile Afrikas und Asiens) – nach Möglichkeit auf vorhandene Netzwerke oder auf in diesem Bereich tätige, spezialisierte Berater zurückgreifen. **Persönliche Kontakte und Beziehungen** spielen in diesen Ländern eine zentrale Rolle und beeinflussen berufliche Entscheidungen maßgeblich. Sofern diese Gegebenheiten nicht vorliegen, ist die Nutzung von Multiplikatoren im Ausland wie Außenhandelskammern oder German Centers (www.germancentre.de) für Stellenausschreibungen sinnvoll.

Der Einsatz kultursensibler, auf das Herkunftsland der Bewerberinnen und Bewerber abgestimmter, **Leitfäden** kann helfen, Rekrutierungsmaßnahmen kulturspezifisch zu modifizieren und die Personalverantwortlichen für die Thematik zu sensibilisieren. Dies bezieht sich insbesondere auf:

- die schriftliche Bewerbung (länderspezifische Verfahrensweisen und Anforderungen an Unterlagen)
- das persönliche Vorstellungsgespräch (kulturspezifische verbale und nonverbale Kommunikation)
- die Auswahlmethoden (unterschiedlicher Gebrauch von telefonischen und persönlichen Interviews, Assessment Centern, etc.)
- die allgemeinen Reaktionszeiten (im Schriftverkehr oder persönlichen Gespräch)

Wesentlich ist und bleibt die **Vermeidung von Missverständnissen** und unbewussten Verzerrungen von Seiten des Rekrutierenden, die sowohl sprachlich bedingt (verbal), als auch kulturell bedingt (v. a. nonverbal) sein können.

Auch sollten **nicht zu hohe Anforderungen an die anfänglichen Deutschkenntnisse** ausländischer Bewerber gestellt werden, um nicht Gefahr zu laufen, sich den Blick auf die fachlichen und sozialen Kompetenzen zu verstellen. Das Erlernen einer Sprache benötigt Zeit und in den meisten Fällen der internationalen Rekrutierung sind Deutschkenntnisse nicht von vornherein vorhanden.

Planen Sie daher Ihre **Personalrekrutierung frühzeitig** und kalkulieren entsprechende Vorlaufzeiten für Sprachkurse sowie für die Klärung rechtlicher Angelegenheiten und für etwaige Anerkennungsverfahren von Berufsabschlüssen mit ein.

TIPP

Weitere Informationen bietet Ihnen die Handlungsempfehlung „Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Fachkräfte“ des Kompetenzzentrums „KOFA – Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen“ des IW Köln:

- www.kofa.de

3

3.4 Integration der neuen Mitarbeiter

Für eine erfolgreiche Integration ist es förderlich, wenn Sie Ihre Belegschaft im Vorfeld auf den neuen Kollegen aus dem Ausland vorbereiten und eine offene sowie wertschätzende Willkommenskultur im Unternehmen etablieren. Eine **gelebte Willkommenskultur** im Unternehmen ist ein personalpolitischer Erfolgsfaktor. Hierfür müssen jedoch keine großen strukturellen Veränderungen erfolgen. Häufig reichen bereits kleine Maßnahmen und Gesten aus, dass sich die „Neuankömmlinge“ willkommen und wohl fühlen. Beispiele sind die Förderung des interkulturellen Austauschs durch entsprechende Gelegenheiten (wie kulturell heterogene Gruppenarbeiten, ein Themenabend, Sprach-Tandem oder Fußballspiel) oder die Beachtung kultureller Besonderheiten, etwa bei der Urlaubsplanung. Letztendlich geht es dabei um Ihr Unternehmen und zwar sowohl in personeller Hinsicht (als Arbeitgeber) als auch in wirtschaftlicher Hinsicht. Denn je schneller die neue Fachkraft sich mit ihren neuen Aufgaben und dem Unternehmen identifiziert, desto eher steigert sich die Motivation und individuelle Leistungsfähigkeit und Sie profitieren von den Vorteilen personeller Vielfalt. Für das Erreichen der vollen Konzentrations- und Leistungsfähigkeit des neuen Mitarbeiters ist es zudem hilfreich, diesen bei seinem persönlichen „Ankommen“ in Deutschland in einem gänzlich neuen beruflichen und sozialen Umfeld zu unterstützen.

Mit den folgenden Maßnahmen können Sie die Eingliederung internationaler Fachkräfte wirkungsvoll unterstützen:

- » Eine **Willkommensmappe** mit Informationen
 - über das Unternehmen, die Belegschaft und den neuen Arbeitsstandort
 - zu ersten Schritten vor Ort (Einwohnermeldeamt, örtlich zuständige Arbeitsagentur und Ausländerbehörde, Familienkassen, Banken/Sparkassen für eine Kontoeröffnung, Führerscheinbüro des zuständigen Landesamts usw.)
 - zum Leben in der Region (Wohnort und Umgebung, Wohnungssuche, Gesundheitswesen und ärztliche Versorgung, Bildungswesen sowie Schulen und Kinderbetreuung, Versicherungswesen, Kultur und Feiertage, örtlicher Sportverein, etc.)

TIPP

Ratgeber Arbeiten in Deutschland:

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

Informationen für Zuwanderer:

- www.bamf.de

Örtliche Welcome Center:

- www.wm.baden-wuerttemberg.de

- » **Mentoring-Programm** zur Begleitung des neuen Mitarbeiters in der Anfangsphase. Erfahrene Mitarbeiter (im Idealfall aus demselben Kulturkreis oder mit den entsprechenden Sprachkenntnissen) oder hauptamtliche Diversity Manager begleiten die Neuankömmlinge bei ihren ersten Schritten im Job und auch privat bei Behördengängen oder der Wohnungssuche. Denn abgesehen vom fehlenden Netzwerk in Deutschland besteht zu Beginn häufig noch die sprachliche Hürde.
- » **Freistellung für die Erledigung von Verwaltungsf formalitäten** (Einwohnermeldeamt, Sozialversicherungsbehörde, etc.)
- » **Hinweise** auf Möglichkeiten **zum Erlernen** der deutschen **Sprache** (ggf. unter Kostenbeteiligung des Unternehmens) oder Hinweise auf Institutionen wie die Welcome Center, die diese Informationen für Fachkräfte gebündelt bereit halten.

- » Angebote von **Weiterbildungsmaßnahmen** wie Teambuilding oder **interkulturelle Trainings**. Als sinnvoll erweisen sich diese sowohl für die neue Fachkraft als auch zur Sensibilisierung von Führungskräften und Belegschaft, um interkulturelle Kompetenzen im Unternehmen zu etablieren bzw. zu fördern und kulturell bedingte Missverständnisse und Konfliktsituationen zu vermeiden. Für eine gemeinschaftliche Integration im Team kann es zudem hilfreich sein, wenn Mitarbeiter zusätzliche Sprachkenntnisse erwerben oder Führungskräfte Fortbildungen im Bereich Diversity Management besuchen.

Grundlegend für eine gelungene Integration sowie eine erfolgreiche interkulturelle Teamarbeit und damit positive Arbeitsergebnisse ist eine **offene und wertschätzende Kommunikation und Unternehmenskultur**, die von der Führungsebene vorgelebt wird.

Darüber hinaus gilt es, **Familienangehörige** als wichtigen Aspekt einer erfolgreichen Fachkräftegewinnung und -integration zu **berücksichtigen**. Für ausländische Fachkräfte ist für die Entscheidung einer Arbeitsaufnahme in Deutschland von zentraler Bedeutung, dass auch die Familie hier leben und arbeiten kann. Dies gilt es bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal im Ausland zu berücksichtigen. Im Wesentlichen beschränken sich die Möglichkeiten des Familiennachzugs auf die sog. Kernfamilie, d. h. auf minderjährige Kinder sowie die Ehepartner. Während minderjährige Kinder immer mit nach Deutschland ziehen können, gelten für den Ehepartner/die Ehepartnerin bestimmte Regelungen, die es zu beachten gilt.

Regelungen zum Nachzug von Familienangehörigen und Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit:

Quelle: BDA Publikation „Außereuropäische Fachkräfte erfolgreich für die Wirtschaft gewinnen – Praxisleitfaden für Unternehmen“, Mai 2016.

Ehepartner von Fachkräften müssen nach § 30 AufenthG:

- im Heimatland einen Aufenthaltstitel zum Zwecke des Familiennachzugs bei den deutschen Auslandsvertretungen beantragen,
- vor der Einreise Grundkenntnisse der deutschen Sprache nachweisen (gilt nicht für Ehepartner von Inhabern der Blauen Karte EU, von EU-Daueraufenthaltsberechtigten aus anderen Mitgliedstaaten der EU und von Staatsangehörigen bestimmter Staaten (Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland und Vereinigte Staaten von Amerika).

Weitere Voraussetzungen für den Familiennachzug sind eine Aufenthaltserlaubnis der Person, zu der der Familiennachzug stattfindet (des sog. Stammberechtigten) und ausreichender Wohnraum. Besitzer eines Aufenthaltstitels aus Gründen des Familiennachzugs unterliegen in Bezug auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit keinen Beschränkungen. Allerdings gelten auch hier die Regelungen zur Anerkennung von Berufsabschlüssen und das damit verbundene Recht zur Ausübung von z. B. reglementierten Berufen.

Informationsquellen zum Familiennachzug für zukünftige Fachkräfte (in englischer Sprache):

- www.bmi.bund.de
- www.bamf.de
- www.make-it-in-germany.net

Bundesweite Angebote zur Sprachförderung:

- Integrationskurse des Bundes: www.bmi.bund.de
- Vermittlung von Grundkenntnissen der deutschen Sprache: www.bamf.de
- Berufsbezogene Deutschförderung (kostenpflichtig für Beschäftigte):
„ESF-BAMF-Kurse“ für Beschäftigte – Infohotline: +49 (0)221 92426-400 (Mo. bis Fr. 9.00 – 12.00 Uhr)

Weiterführende Informationen zum Thema Willkommenskultur:

- BDA Broschüre „Willkommenskultur – ein Leitfaden für Unternehmen“, 2013: www.arbeitgeber.de
- KOFA Handlungsempfehlung „Willkommenskultur im Unternehmen“, 2016: www.kofa.de
- Praxisbeispiele: www.make-it-in-germany.com

*Rechtliche
Rahmenbedingungen*



4

Rechtliche Rahmenbedingungen

Abhängig vom Herkunftsland der internationalen Fachkraft gibt es unterschiedliche Regelungen hinsichtlich der Einreise nach sowie dem Aufenthalt und der Arbeitserlaubnis in Deutschland. Daraus resultieren stark abweichende Zeitspannen und Ressourcen für die Personalrekrutierung.

4.1 Europäische Union (EU), Europäischer Wirtschaftsraum (EWR) und Schweiz

Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten genießen die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit und unterliegen keinen aufenthaltsrechtlichen oder arbeitsgenehmigungsrechtlichen Beschränkungen. Gleiches gilt für Staatsangehörige der **EWR-Staaten** Island, Norwegen und Liechtenstein. **Schweizer** Staatsangehörige sind den EWR-Staatsangehörigen gleichgestellt.

4.2 Drittstaaten

Staatsangehörige aus Staaten, die nicht der EU, dem EWR oder der Schweiz angehören, sogenannte **Drittstaatsangehörige**, benötigen für die Einreise und den Aufenthalt zur Beschäftigungsaufnahme grundsätzlich einen Aufenthaltstitel (Visum⁵, Aufenthaltserlaubnis, Blaue Karte EU, Niederlassungserlaubnis oder die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU). Jeder Aufenthaltstitel muss erkennen lassen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist.

! Bevor ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, empfiehlt es sich die Agentur für Arbeit oder die Ausländerbehörde zu kontaktieren!

Zuwanderungsmöglichkeiten von Drittstaatsangehörigen nach Qualifikationsniveau:

Quelle: BDA Publikation „Außereuropäische Fachkräfte erfolgreich für die Wirtschaft gewinnen – Praxisleitfaden für Unternehmen“, Mai 2016.

Aufenthaltstitel und Voraussetzungen

Zustimmungserfordernis

1. Hochqualifizierte

Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche (§ 18c AufenthG)

- deutscher, anerkannter oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss
- Dauer: bis zu sechs Monate
- berechtigt nicht zur Erwerbstätigkeit
- auch für Ausländer, die sich bereits zur Arbeit in Deutschland aufhalten und eine neue Stelle suchen sofern diese unmittelbar zuvor im Besitz eines Titels zum Zwecke der Erwerbstätigkeit waren

Kein Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit

Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte (§ 19 AufenthG)

- für hochqualifizierte Wissenschaftler und Lehrkräfte
- unbefristeter Aufenthaltstitel

Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit; Ausnahme: zwischenstaatliche Vereinbarung

⁵ | Von der Visumpflicht ausgenommen sind Staatsangehörige sog. privilegierter Staaten. Staatsangehörige aus Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, der Republik Korea und den USA können den Aufenthaltstitel zum Verbleib und zur Arbeitsaufnahme in Deutschland auch erst nach Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen.

<p>Blaue Karte EU (§ 19a AufenthG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • gilt nur in Verbindung mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot • deutscher, anerkannter oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss • Gehaltsuntergrenze⁶ im Normalfall: 52.000 Euro (2018) • Gehaltsuntergrenze in Mangelberufen⁷: 40.560 Euro (2018) • Niederlassungserlaubnis nach 33 Monaten in einem Beschäftigungsverhältnis in dem Rentenversicherungsbeiträge abgeführt wurden, bei guten Deutschkenntnisse nach 21 Monaten 	<p><i>Kein Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit</i></p> <p><i>Keine Vorrangprüfung⁸</i></p>
<p>Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche nach erfolgreichem Studium in Deutschland (§ 16 Abs. 4 AufenthG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • erfolgreicher Abschluss eines Studiums in Deutschland • Dauer: 18 Monate • Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit während der Suchzeit 	<p><i>Kein Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit</i></p>
<p>Aufenthaltstitel zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 17a AufenthG i.V.m. § 8 BeschV)</p> <ul style="list-style-type: none"> • die zuständige Anerkennungsstelle muss im Anerkennungsbescheid festgestellt haben, dass ein Anpassungslehrgang oder weitere Qualifikationen erforderlich sind • bis zu 18 Monate • zur Ausübung einer Beschäftigung, die in einem engen Zusammenhang mit dem Beruf steht, für den die Gleichwertigkeit oder Berufszulassung beantragt wurde und darüber hinaus ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine spätere Beschäftigung vorliegt • Berechtigung zur Ausübung einer von der Bildungsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung bis zu 10 h/Woche 	<p><i>Keine Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit, wenn die Bildungsmaßnahme überwiegend betrieblich durchgeführt wird.</i></p>
<p>Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung von Absolventen deutscher Auslandsschulen (§ 7 BeschV)</p> <ul style="list-style-type: none"> • anerkannter oder mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss 	<p><i>Kein Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit</i></p>
<p>Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Forschung (§ 20 AufenthG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • spezieller Aufenthaltstitel nach der Forscher-Richtlinie • Forschungseinrichtungen werden vom BAMF anerkannt • Daueraufenthalt nach 5 Jahren möglich • gilt nicht für Ausländer, die sich in einem EU-Mitgliedsstaat aufhalten, weil sie einen Antrag auf Zuerkennung der Flüchtlings-eigenschaft oder auf Gewährung subsidiären Schutzes gestellt haben oder sich als Geduldete in einem EU-Mitgliedstaat aufhalten 	<p><i>Kein Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit</i></p>
<p>Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung (§ 18a AufenthG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • nur für Geduldete, die in Deutschland ein Studium absolviert haben oder mit ausländischem Hochschulabschluss 2 Jahre eine angemessene Tätigkeit ausgeübt haben 	<p><i>Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit; Keine Vorrangprüfung</i></p>

⁶ | Diese Grenzen werden jährlich neu berechnet. Bitte informieren Sie sich stets vorab über die aktuelle Grenze (www.bluecard-eu.de).

⁷ | Die Mangelberufe werden in einer „Positivliste“ von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht und halbjährlich überprüft. Die aktuelle Positivliste finden Sie unter: www.arbeitsagentur.de/positivliste.

⁸ | Bei einer Vorrangprüfung ermittelt die Bundesagentur für Arbeit, ob für die konkrete Beschäftigung nicht bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

2. Beruflich Qualifizierte

Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Beschäftigungen

(§ 18 Abs. 4 AufenthG i.V.m. BeschV)

- für Ausländer/innen mit Berufsausbildung in Berufen nach der Positivliste (§ 6 Abs. 2 BeschV)
- für Führungskräfte und leitende Angestellte und Spezialisten (herausgehobene Position, leitende Angestellte oder Personen mit unternehmensspezifischen Spezialkenntnissen: Hochschulabschluss ist hier keine Voraussetzung, §§ 3, 4 BeschV)

Keine Vorrangprüfung für Berufe nach der Positivliste⁹

Führungskräfte: Keine Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit

Leitende Angestellte und Spezialisten: keine Vorrangprüfung

Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung (§ 18a Abs. 1a AufenthG)

- wurde die Duldung zum Zwecke einer Ausbildung erteilt, ist zur Ausübung einer Beschäftigung mit der erworbenen Qualifikation eine Aufenthaltserlaubnis von zwei Jahren zu erteilen.

Die Erteilung der Duldung obliegt der örtlich zuständigen Ausländerbehörde und wird individuell entschieden. Es empfiehlt sich vorab mit der Behörde Kontakt aufzunehmen.

Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der betrieblichen Ausbildung (§ 17 Abs. 1 AufenthG)

Keine Vorrangprüfung

Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche nach erfolgreichem Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung in Deutschland (§ 17 Abs. 3 AufenthG)

Keine Vorrangprüfung

- Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung (mindestens zweijährige Ausbildungsdauer)
- Dauer der Aufenthaltserlaubnis: bis zu einem Jahr
- Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit während der Suchzeit

Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung in einem Ausbildungsberuf von Absolventen deutscher Auslandsschulen (§ 7 BeschV)

Kein Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit

- Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung

Aufenthaltserlaubnis zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (§ 17a AufenthG i.V.m. § 8 BeschV)

Keine Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit, wenn die Bildungsmaßnahme überwiegend betrieblich durchgeführt wird.

- die zuständige Anerkennungsstelle muss im Anerkennungsbescheid festgestellt haben, dass ein Anpassungslehrgang oder weitere Qualifikationen erforderlich sind
- bis zu 18 Monate
- zur Ausübung einer Beschäftigung, die in einem engen Zusammenhang mit dem Beruf steht, für den die Gleichwertigkeit oder Berufszulassung beantragt wurde und darüber hinaus ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine spätere Beschäftigung vorliegt
- Berechtigung zur Ausübung einer von der Bildungsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung bis zu 10 h/Woche

⁹ | Die Mangelberufe werden in einer „Positivliste“ von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht und halbjährlich überprüft. Die aktuelle Positivliste finden Sie unter: www.arbeitsagentur.de/positivliste.

4

Aufenthaltstitel und Voraussetzungen

Zustimmungserfordernis

Vorübergehende Aussetzung der Abschiebung

(§ 60a Abs. 2 AufenthG)

- eine Duldung wegen dringender persönlicher Gründe ist zu erteilen, wenn der Ausländer eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf in Deutschland aufnimmt oder aufgenommen hat
- die Duldung wird für die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Dauer der Berufsausbildung erteilt

Die Erteilung der Duldung obliegt der örtlich zuständigen Ausländerbehörde und wird individuell entschieden. Es empfiehlt sich vorab mit der Behörde Kontakt aufzunehmen.

3. Gering Qualifizierte

Aufenthaltserlaubnis für gering qualifizierte/unqualifizierte Beschäftigungen (§ 18 Abs. 3 AufenthG i.V.m. BeschV)

- Au-Pair-Beschäftigungen, Praktika, Freiwilligendienste, Saisonbeschäftigungen
- kein Daueraufenthalt möglich

In der Regel mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird in einem behördeninternen Verfahren von der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland (Visastelle) oder der örtlich zuständigen Ausländerbehörde im Inland eingeholt. Die Genehmigung zur Aufnahme einer Beschäftigung wird mit dem Aufenthaltstitel erteilt.

Eine Zustimmung setzt grundsätzlich voraus, dass

1. eine **Rechtsvorschrift** Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt gewährt
2. ein konkretes **Arbeitsplatzangebot** vorliegt und
3. keine bevorrechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die konkrete Beschäftigung zur Verfügung stehen (**Vorrangprüfung**) und
4. die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Gehalt, etc.) mit denen inländischer Beschäftigter vergleichbar sind (**Arbeitsmarktprüfung**)¹⁰.

TIPP

Für eine erste Orientierung, ob Ihr neuer internationaler Mitarbeiter eine Arbeitserlaubnis benötigt und ob diese erteilt werden kann, hilft Ihnen der Migration-Check der Bundesagentur für Arbeit:

- www.zav.de

Weitere Informationen zu Einreise, Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen:

- www.erkennung-in-deutschland.de

Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit zur „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer/innen in Deutschland“:

- www.arbeitsagentur.de
- www.arbeitsagentur.de

Weitere Informationen zur Blauen Karte EU finden Sie hier:

- www.bamf.de
- www.bmi-bund.de

¹⁰ | Quelle: www.arbeitsagentur.de

4.3 Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylbewerber, Geduldete und Asylberechtigte

Für **Asylbewerber und Geduldete** gilt in der Regel für die ersten **drei Monate** ein **Beschäftigungsverbot**. Asylbewerber und Geduldete, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, dürfen keine Erwerbstätigkeit ausüben. Demzufolge kann das Beschäftigungsverbot in der Praxis bis zu sechs Monaten gelten, weil die Verpflichtung, in der Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, längstens sechs Monate besteht. Im Anschluss ist für Asylbewerber und Geduldete eine Beschäftigungsaufnahme grundsätzlich möglich. Sie benötigen stets die Genehmigung der Ausländerbehörde für die Aufnahme einer Beschäftigung. Nach einer Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist die **Vorrangprüfung** bei der Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten ab dem 06. August 2016 in allen baden-württembergischen Agenturbezirken für die Dauer von drei Jahren entfallen. Die Agentur für Arbeit prüft allerdings die **Gleichwertigkeit der Beschäftigungsbedingungen** (im wesentlichen Vergütung und Arbeitszeit) gegenüber anderen Arbeitsplätzen im Unternehmen. Diese Gleichwertigkeitsprüfung entfällt nach 4 Jahren Aufenthalt in Deutschland.

Eine Ausbildungsaufnahme ist im Anschluss an das Beschäftigungsverbot ebenfalls möglich (Achtung: Gilt nicht für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsländern!). Für den Zeitraum der Ausbildung und zwei Jahre danach gilt grundsätzlich für Geduldete ein Abschiebestopp¹¹.

Für **Asylberechtigte** gilt ein uneingeschränkter Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen in diesem Kontext rasch ändern und daher stets zu prüfen ist, ob die aufgeführten Informationen noch Bestand haben. Wenden Sie sich hierfür bitte an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge oder an die Bundesagentur für Arbeit.

- !** Es empfiehlt sich, vor Vertragsabschluss die Agentur für Arbeit und die Ausländerbehörde zu kontaktieren.

TIPP

Handreichung „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ für Arbeitgeber, die gemeinsam von der Bundesagentur für Arbeit (BA), dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) erarbeitet wurde:

- www.arbeitsagentur.de

Broschüre des Bildungswerks „Wege in Integration durch Ausbildung und Arbeit“:

- www.biwe.de

4

4.4 Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse

Mit Inkrafttreten des **Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes** im April 2012 haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen deutlich verbessert. Durch eine Anerkennung und Sichtbarmachung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen können Sie nun das vorhandene Know-how der (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser erschließen und für den Arbeitsmarkt nutzbar machen.

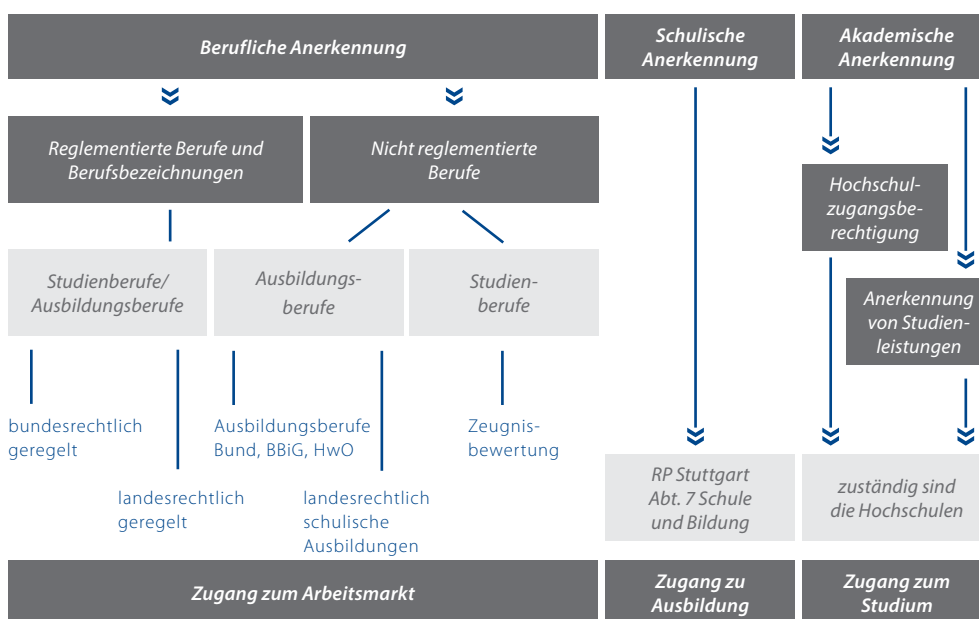
Bei einem Anerkennungsverfahren wird die **Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation** mit dem jeweiligen deutschen Referenzberuf geprüft. Die Notwendigkeit einer Gleichwertigkeitsfeststellung ergibt sich aus dem Berufscharakteristikum.

Reglementierte, d. h. zulassungspflichtige, **Berufe**, bei denen der Berufszugang und die Berufsausübung an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist (z. B. Ärzte, Krankenpfleger, Erzieher, Lehrer, Rechtsanwälte), erfordern zwingend eine Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation.

In **nicht reglementierten**, d. h. nicht zulassungspflichtigen **Berufen** ist die Gleichwertigkeitsfeststellung hingegen optional. Für eine bessere Einschätzbarkeit der Qualifikation und bewerberseitig höhere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt empfiehlt sich ihre Durchführung dennoch. Bei akademischen Abschlüssen, die zu nicht reglementierten Berufen führen (ca. 90 % der Studienberufe), ist allerdings kein Anerkennungsverfahren möglich. In diesem Fall besteht die Möglichkeit, das ausländische Hochschulzeugnis von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bewerten zu lassen, wodurch Sie ebenfalls Informationen zur Vergleichbarkeit des akademischen Abschlusses sowie zur Art des Studiums erhalten.

Anerkennungsverfahren in Abhängigkeit von dem Weg des Berufseinstiegs in Deutschland

Quelle: www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de



Die **Gleichwertigkeitsprüfung** führt stets zu einem der folgenden Ergebnisse:

1. **Volle Gleichwertigkeit:** Es gibt keine wesentlichen Unterschiede oder die wesentlichen Unterschiede konnten durch die Berufserfahrung der Fachkraft ausgeglichen werden.
2. **Teilweise Gleichwertigkeit** (Teilerkennung): Es gibt wesentliche Unterschiede und die Fachkraft verfügt über keine bzw. nicht ausreichend Berufserfahrung. Die Gleichwertigkeit kann nun entweder über das Absolvieren eines Anpassungslehrgangs oder über das Ablegen einer Kenntnisprüfung ausgeglichen werden.
3. **Keine Gleichwertigkeit:** Die Unterschiede hinsichtlich Dauer und Inhalt der Qualifikation sind auch nach Berücksichtigung der Berufserfahrung zu hoch, so dass der Antrag abgelehnt wird.

TIPP

Weitere Informationen zum Anerkennungsverfahren, den damit verbundenen Zeiten und Kosten sowie zu den zuständigen Stellen und den erforderlichen Unterlagen, finden Sie hier:

- Die „Reglementierte Berufe Datenbank“ der Europäischen Kommission: www.ec-europa.eu
- Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ (BIBB): www.anerkennung-in-deutschland.de
- Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“: www.netzwerk-iq.de
- BQ-Portal – Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen: www.bq-portal.de
- IHK FOSA (Foreign Skills Approval): www.ihk-fosa.de
- Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ (BAMF): +49 (0)30 1815-1111 (Mo. bis Fr. 9.00 – 15.00 Uhr)
- Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse: www.anabin.kmk.org
- Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB): www.kmk.org
- Handwerkskammer: www.zdh.de
- Stipendienprogramm der Baden-Württemberg Stiftung: Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg: www.bwstiftung.de

*Weiterführende Informationen/
Nützliche Links*




5

Weiterführende Informationen/Nützliche Links

Zahlreiche Online-Angebote informieren zu Möglichkeiten der Personalgewinnung im Ausland, verschiedene Initiativen und Projekte unterstützen Unternehmen auch direkt.

Ergänzend zu den aufgeführten themenspezifischen Hinweisen und Links in den jeweiligen Kapiteln dieses Leitfadens, möchten wir Sie auf wichtige Informationsportale aufmerksam machen:

- » Das Willkommensportal „**Make it in Germany**“ (www.make-it-in-germany.com) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit ist Teil der Fachkräfteoffensive der Bundesregierung. In der Rubrik „Fachkräfte“ werden Informationen rund um das Thema „Leben und Arbeiten in Deutschland“ bereitgestellt, während sich in der Rubrik „Unternehmen“ alles um die „Rekrutierung im Ausland“ dreht. Hier finden Sie den Rekrutierungswegweiser „5 Schritte zur internationalen Fachkraft“ sowie die Broschüre „Praxistipps zur Gewinnung und Einstellung ausländischer Fachkräfte aus der EU“, 2015.
- » Unter der **Hotline** des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie „**Arbeiten und Leben in Deutschland**“ (Telefon: +49 (0)30 1815-1111) erhalten Unternehmen und Zuwanderer eine persönliche Beratung zu den Themen Einreise und Aufenthalt, Spracherwerb, Arbeit und Beruf sowie Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.
- » **Das Kompetenzzentrum „KOFA: Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen“** des IW Köln (www.kofa.de) stellt ausführliche, praxisnahe Informationen zur Personalsuche im Ausland zur Verfügung. Es unterstützt insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Auswahl, Planung und Umsetzung individuell passender Maßnahmen zur Personalarbeit und ist über eine Internetplattform mit integriertem Beraterpool zentraler Ansprechpartner zu allen relevanten Fragen rund um das Thema Fachkräftesicherung.
- » Das aus 16 Landesnetzwerken bestehende „**IQ-Netzwerk**“ (www.netzwerk-iq.de) bietet nützliche Hinweise rund um die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Hier werden u. a. Qualifizierungsmaßnahmen, Instrumente und Handlungsempfehlungen zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten entwickelt.
- » Das **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (www.bamf.de) ist als dezentrale Behörde in ganz Deutschland vertreten. Hier erhalten Sie Informationen rund um das Thema Migration und Integration.
- » Unter der Rubrik Initiativen > career-in-germany der Bundesvereinigung der **Deutschen Arbeitgeberverbände** (www.arbeitgeber.de) finden Sie weitere Informationen und Initiativen sowie Praxisbeispiele aus Unternehmen und Verbänden.



*Unser
Dienstleistungsangebot*

6

Unser Dienstleistungsangebot

Das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. bietet passgenaue Dienstleistungen bei der **Personalgewinnung** in den Zielgruppen internationale Fachkräfte im Ausland, internationale Studierende an deutschen Hochschulen sowie Geflüchtete und Asylsuchende in Deutschland.

6.1 career-in-bw: der internationale Recruitment & Relocation Service der Biwe-Gruppe

Die Apontis GmbH – ein Unternehmen der Biwe-Gruppe – bietet Ihnen mit ihrem Recruitment & Relocation Service **Unterstützung** über den gesamten internationalen **Rekrutierungsprozess**.¹²

- » **Entscheidungsfindung: Personalbedarfsanalyse und -planung (Vgl. 2.1)**
Ausgehend von Ihrer Analyse zu Ihrem aktuellen Personalbestand und zu zukünftig geplanten Unternehmensaktivitäten können wir Ihnen bei Ihrer Entscheidungsfindung im Hinblick auf Ihren Bedarf an internationalem Personal beratend zur Seite stehen.
- » **Vorgehensweise: Stellenanforderungsprofil und Stellenausschreibung (Vgl. 3.1)**
Mithilfe unserer Personalsoftware „biwecon“, in der über 1.800 Ausbildungsberufe und 2.500 kompetenzorientierte Stellenprofile hinterlegt sind, erstellen wir Ihnen ein kompetenzbasiertes Anforderungsprofil für Ihre Vakanz. Dieses können Sie (oder wir gemeinsam) ergänzen, um eine ideale Grundlage für die anschließende Personalsuche zu erhalten. Auch die Übertragung des Anforderungsprofils in die Stellenausschreibung und die Übersetzung dieser auf Englisch bzw. in die jeweilige Landessprache übernehmen wir gerne für Sie.
- » **Vorgehensweise: Zielgruppenanalyse (Vgl. 3.2)**
Unseren Stellenprofilen in „biwecon“ liegt ein Kompetenzmodell zugrunde, das u. a. auch den Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR/EQR) beinhaltet. Dieser ermöglicht einen Vergleich verschiedener nationaler Qualifikationen. Auf diese Weise können wir Ihnen einerseits mitteilen, welche Länder hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Ausbildungsinhalte für Ihre Suche in Frage kommen. Andererseits befähigt der Referenzrahmen uns dazu, die Qualifikationen eines internationalen Bewerbers zu denen eines deutschen ins Verhältnis zu setzen. Neben der fachlichen Betrachtungsweise können wir Ihnen eine Einschätzung geben, welche Länder bzw. Nationalitäten sich unter kulturellen Gesichtspunkten für Ihre Vakanz und Ihr Unternehmen besonders eignen.
- » **Bewerbungs- und Einstellungsverfahren (Vgl. 3.3)**
Mittels unserer Kooperationen mit Hochschulen und Institutionen im Ausland erhalten Sie Zugang zu hochqualifizierten internationalen Fachkräften.

Über diese Kooperationen hinaus bietet Ihnen die Biwe-Gruppe branchenübergreifend die Möglichkeit einer direkten Personalsuche in einem vorab definierten Land.

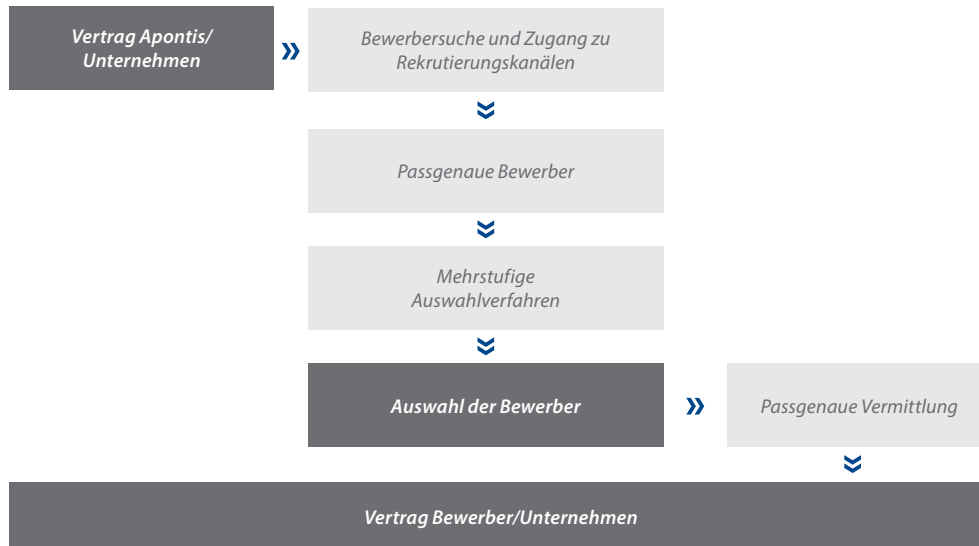
In beiden Fällen (Kooperationen oder Direktsuche) übernehmen wir für Sie den gesamten mit der Personalgewinnung verbundenen Such-, Auswahl- und Verwaltungsprozess. Die Bewerberauswahl erfolgt in einem mehrstufigen kultursensiblen Verfahren und wird durch unsere softwarebasierten Methoden unterstützt. Hierbei berücksichtigen wir sowohl fachliche Kompetenzen

¹² | Hiervon ausgenommen ist eine Rechtsberatung, die über die allgemeinen in Kapitel 3.3 dargestellten Informationen hinausgeht. Hierfür wenden Sie sich bitte an die Bundesagentur für Arbeit bzw. die Ausländerbehörde.

6

als auch Persönlichkeitsmerkmale. Das Matching von Stellenanforderungen und Bewerberqualifikationen erfolgt dabei stets kompetenzbasiert, um eine höchstmögliche Passung zu erzielen. Die Endauswahl liegt schließlich in Ihrer Hand – auf Ihren Wunsch hin begleiten wir diese gerne.

» Funktionsweise unserer Plattform „career-in-bw“



Um eine **nachhaltige Personalgewinnung** und damit einen langen Verbleib Ihrer neuen internationalen Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen sicherzustellen, bedarf es neben der **hohen Passfähigkeit** von Qualifikationen und Persönlichkeitsmerkmalen zu den Stellenanforderungen einer **umfassenden Integration** in die neue berufliche und soziale Umwelt.

» Integration der neuen Mitarbeiter: Relocation Service (Vgl. 3.4)

Für eine bestmögliche Integration und damit eine rasche Verfügbarkeit Ihrer neuen Mitarbeiter bieten wir Relocation Services auf verschiedenen Ebenen an:

- Sprachliche Integration: individuell angepasste Sprachkurse im Herkunfts- und/oder Zielland
- Kulturelle Integration: maßgeschneiderte interkulturelle Begleitung der neuen Fachkräfte in Deutschland
- Berufliche und gesellschaftliche Integration: Unterstützungsmaßnahmen in Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme und dem persönlichen „Ankommen“ in Deutschland.

Diese Dienstleistungen werden individuell auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens und des neuen Mitarbeiters zugeschnitten.

Kontakt

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

Ralph Schweiker

Leitung Geschäftsfeld Personaldienstleistungen

Telefon: +49 (0)1520 8900469

E-Mail: schweiker.ralph@biwe.de

6.2 Ausgewählte Kooperationspartner der Biwe-Gruppe

» **German-Jordanian University in Amman**

Die German-Jordanian University (GJU) ist eine von zehn staatlichen jordanischen Universitäten und wurde 2005 durch eine königliche Verordnung nach dem Vorbild deutscher Fachhochschulen gegründet. Die Hochschule ist für fünftausend Studierende ausgelegt, die sowohl aus Jordanien als auch aus den benachbarten Ländern kommen. Das fünfjährige Studium an der GJU wird nach dem Vorbild deutscher Fachhochschulen stark praxis- und anwendungsorientiert gehalten, wobei deutsche Dozenten einen hohen Anteil des Gesamtlehrkörpers stellen. Das Studium beinhaltet einen umfangreichen Sprachunterricht im Deutschen und im Englischen, bei dem jeder Studierende Deutsch lernt. Landeskunde und interkulturelle Kompetenzvermittlung sind ebenfalls Teil der Lehre. Auch ein Auslandsjahr in Deutschland ist Pflichtbestandteil des Studiums. Dabei verbringen die Studierenden ein Semester an einer der über 90 Partnerhochschulen, das anschließende zweite Semester im Praktikum bei einem Unternehmen.

Die Biwe-Gruppe steht über *career-in-bw* in engem Austausch mit dem Office for Industrial Links (OIL) der GJU, welches für den Auf- und Ausbau von Industriekontakten zuständig ist. So kann bei konkreten Anfragen von Unternehmen direkt auf das umfangreiche Studenten- und Absolventen-Netzwerk der GJU zurückgegriffen werden. Darüber hinaus sind Unterstützungsleistungen für den Übergang von dem in Deutschland absolvierten Praktikum in eine Festanstellung denkbar.

» **German University in Cairo (GUC)**

Die German University in Cairo (GUC) ist eine privat betriebene Universität und derzeit eines der weltweit größten von Deutschland unterstützten Auslandsprojekte im Bildungsbereich. Die GUC wurde im Jahr 2001 im Rahmen des DAAD-Projekts „Export of German degree courses“ und mit Unterstützung der Universitäten Ulm und Stuttgart gegründet. Die Hälfte der Dozenten in Kairo ist deutschen Ursprungs oder internationaler Herkunft und wurde in Deutschland ausgebildet. Unterrichtet wird auf Englisch, jedoch wird Deutsch als Unterrichtsfach angeboten und es sind deutsche Klassen vorhanden, um den Austausch von Studierenden zu fördern. Die Studieninhalte sind an das deutsche System angepasst; der Lehrplan aus Stuttgart und Ulm wurde von der GUC übernommen und auf die ägyptischen Erfordernisse abgestimmt. Die jeweils besten Bachelor- und Master-Studierenden erhalten die Möglichkeit, ihre Abschlussarbeit an einer deutschen Partneruniversität anzufertigen und im Anschluss ein Praktikum in Deutschland zu absolvieren.

Die Biwe-Gruppe kooperiert über *career-in-bw* mit der GUC und dies ermöglicht es, bei konkreten Anfragen von Unternehmen direkt auf das umfangreiche Studenten- und Absolventen-Netzwerk zurückzugreifen.

» **Ingenieurkammer Mailand – „Ordine degli Ingegneri della Provincia di Milano“**

Die italienische Ingenieurkammer „Ordine Degli Ingegneri Della Provincia Di Milano“ repräsentiert rund 12.500 Ingenieure aller Fachrichtungen und ist die Vertretung der norditalienischen Ingenieure, die neben dem Hochschulabschluss an der Polytechnischen Universität Mailand die zweite staatlich anerkannte Prüfung „laurea specialista“ bestanden haben. Die Mailändische Ingenieurkammer ist ein wichtiger Kooperationspartner der Ingenieurkammer Baden-Württemberg (INGBW).

Die Biwe-Gruppe organisiert über *career-in-bw* zusammen mit der Mailänder Ingenieurkammer Informationstage mit integrierten Bewerbungstrainings, die in Mailand stattfinden. Bisher gibt es bereits einen Pool von über 70 qualifizierten und motivierten Ingenieuren verschiedener Fachrichtungen, die über fließende Englisch- und teilweise auch Deutschkenntnisse verfügen und eine Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg anstreben.

6

» Partnerregion Katalonien

Die Partnerregionen Baden-Württemberg und Katalonien haben im Mai 2014 aufgrund eines Beschlusses des Landtages von Baden-Württemberg eine Kooperationsvereinbarung zur Förderung der Arbeitsmobilität geschlossen. Zur Umsetzung der Kooperationsvereinbarung wurden bereits konkrete Maßnahmen initiiert, wie der Baden-Württemberg-Tag in Barcelona, der Aufbau eines lokalen Partnernetzwerks sowie eines Bewerberpools für katalanische Fachkräfte in Engpassberufen, die an einem Arbeitsplatz in Baden-Württemberg interessiert sind. Für potenzielle Kandidaten werden begleitend Deutschkurse angeboten.

Die Biwe-Gruppe unterstützt über *career-in-bw* bei der Vermittlung katalanischer Fachkräfte an interessierte Unternehmen. Seit Herbst 2016 können sich interessierte Studierende und Absolventen aller Kooperationspartner in einem neuen Bewerberpool registrieren lassen und als potenzielle Kandidaten beim Eintragen einer Vakanz angezeigt werden.

» Aristotle University of Thessaloniki

Die Aristoteles-Universität Thessaloniki ist mit über 70.000 Studierenden und 11 Fakultäten die größte Hochschule in Griechenland sowie eine der größten in Europa. Der Fokus der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät liegt v. a. in den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik und Ingenieurinformatik, Chemieingenieurwesen, Bauingenieurwesen und Architektur, während die naturwissenschaftliche Fakultät die Gebiete Mathematik, Informatik, Physik, Chemie, Biologie und Geologie umfasst. Für die Vernetzung zwischen Hochschule und Wirtschaft hat die griechische Universität eigens ein Koordinationsbüro eingerichtet, das als Anlaufstelle für Studierende und Unternehmen dient. Interessierte griechische Studenten erhalten hier die Möglichkeit, ihre Lebensläufe zu veröffentlichen und direkt von Unternehmen kontaktiert zu werden. Außerdem bietet das Koordinationsbüro eine Plattform für die Veröffentlichung von Praktikumsplätzen, offenen Stellen und Stipendien in Baden-Württemberg, die bereits von zahlreichen internationalen Unternehmen genutzt wird.

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall unterhält die Biwe-Gruppe über *career-in-bw* eine Kooperation mit der Aristotle University Thessaloniki. Als erster Ansprechpartner fungiert hierbei die Bezirksgruppe Freiburg des Arbeitgeberverbands Südwestmetall.

6.3 Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT

Deutsche Hochschulen sind bei *internationalen Studierenden* sehr beliebt. Zum Wintersemester 2016/17 waren 358.900 ausländische Studierende in Deutschland immatrikuliert. Das Ziel von Bund und Ländern, 350.000 ausländische Studierende p. a. bis zum Jahr 2020 an deutschen Hochschulen auszubilden, wurde vorzeitig erreicht.

Ein Großteil dieser jungen Akademiker möchte nach dem Studium in Deutschland bleiben (Bleibequote 56%)¹³. Dieses *Potenzial* an in Deutschland ausgebildeten und bleibewilligen Fachkräften gilt es noch *besser zu nutzen*. Viele internationale Studierende scheitern aktuell noch am Übergang vom Studium in den Beruf. Wesentliche Hürde ist neben unzureichenden Deutschkenntnissen die fehlende Erfahrung mit dem deutschen Arbeitsmarkt. Zudem kennen internationale Studierende Unternehmen an ihrem Hochschulstandort unzureichend und haben somit seltener Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern als deutsche Studierende¹⁴.

¹³ | BAMF Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen, 2013.

¹⁴ | Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Zugangstor Hochschule, 2015.

Die Hochschulen haben einen besonders starken Zulauf internationaler Studierender in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern, einschließlich Informatik¹⁵. Die fachliche Ausbildung der Absolventen entspricht damit in ganz besonderem Maße dem **Fachkräftebedarf** der Unternehmen in Baden-Württemberg, insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie, wie die Erhebung SÜDWESTMETALL: FACHKRÄFTEBEDARF 2016¹⁶ ergab.

Unterstützungsangebote der Hochschulen an der Schnittstelle Studium und Beruf bestehen, jedoch betreuen meist weniger als zwei Mitarbeiter eines International Office alle internationalen Studierenden einer Hochschule. Daher bietet es sich für **Arbeitgeber** an, **aktiv** den **Schritt in die Hochschule** zu machen. Praktikumsplätze, Abschlussarbeiten und Stipendien zu vergeben, Job Shadowing anzubieten, als Mentor einen Studierenden zu begleiten oder diesen als Werkstudent im Unternehmen zu beschäftigen. Dies eröffnet die Möglichkeit, den Kontakt zu passenden Studierenden aufzubauen, aktiv Personalarbeit und Employer Branding zu betreiben und damit das Fachkräftepotenzial der internationalen Studierenden besser zu nutzen.

Anknüpfungspunkte bieten:

- » Das **Career Service Netzwerk Deutschland** (www.csnd.de), ein Zusammenschluss von Career Centern, das den Zugriff auf die Kontaktdaten vieler Career Center an den Hochschulen bietet, die Studierende beim Übergang von der Hochschule in den Beruf unterstützen.
- » Auf den Seiten des **Deutschen Akademischen Austauschdienstes** (DAAD)¹⁷ finden sich die Kontaktdaten der Akademischen Auslandsämter aller deutschen Hochschulen. Die Auslandsämter sind für die Betreuung und Beratung von ausländischen Studierenden zuständig und helfen auch bei der Jobsuche in Deutschland.

Die Biwe-Gruppe ist über die vom Arbeitgeberverband Südwestmetall finanzierte Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT aktiv tätig in der Kontaktvermittlung zu den Hochschulen in Baden-Württemberg. Über die **regionale Vernetzung von Wirtschaft und Hochschule** können weitere Akteure gewonnen werden, die außerhalb von Hochschule und Unternehmen an den Stellschrauben für eine **stärkere Bindung der internationalen Studierenden an Deutschland** arbeiten. Eine Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration aus 2016 belegt, dass insbesondere die Einbindung internationaler Studierender in ein freiwilliges Engagement wie in Sport- oder kulturellen Vereinen, in Organisationen innerhalb der Hochschule, in politischen oder sozialen Initiativen deutlich integrative Wirkungen hat.¹⁸

Kontakt

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

Matthias Schneider
Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT

Telefon: +49 (0)7141 298976-16

E-Mail: schneider.matthias@biwe.de

¹⁵ | BAMF Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen, 2013.

¹⁶ | www.suedwestmetall.de

¹⁷ | www.daad.de

¹⁸ | Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Engagiert gewinnt, 2016.

Impressum

2. Auflage 2018

**Herausgeber, Gestaltung
und Produktion**
Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft e. V.
Löffelstraße 22-24
70597 Stuttgart

Telefon 0711 7682-147
Telefax 0711 7682-210
kontakt@biwe.de
www.biwe.de

Fotos
fotolia.com