

Rekrutierungsweg finden

Sie wollen Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen? Wir erklären Ihnen Schritt für Schritt wie der Prozess abläuft und was Sie bei der Auslandsrekrutierung beachten müssen.



1. Personalbedarf prüfen

Eine regelmäßige Personalbedarfsplanung hilft Ihnen, wichtige Vorüberlegungen bei der Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern anzustellen. Finden Sie heraus, welches Personal mit welcher Qualifikation Sie benötigen und welche Vorteile eine ausländische Fachkraft mit sich bringt.

Mithilfe einer Personalbedarfsplanung schaffen Sie die Voraussetzung dafür, die passenderen Zeitpunkt bei sich im Unternehmen zu haben – und können darauf basierend weiterentwickeln. Gehen Sie die Planung strategisch an und führen Sie diese regelmäßig durch. [Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung](#) finden Sie hilfreiche Tipps, wie Sie die Personalbedarfsplanung in Ihrem Unternehmen analysieren können.

Entscheiden Sie sich bei der Planung bewusst dafür, Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland zu rekrutieren, sollten Sie dabei folgende Aspekte berücksichtigen:

- Die Kosten und Zeit für die Suche im Ausland fallen generell höher aus. Sie haben allerdings eine höhere Chance, die Fachkraft zu gewinnen, die gut zu Ihrem Anforderungsprofil passt; die Rekrutierung kann Teams eröffnen neue Perspektiven.
- Wenn Sie ein exportorientiertes Unternehmen führen, kann die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland besonders vorteilhaft sein: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland bringen zusätzliche spezifische kulturelle oder sprachliche Kenntnisse mit.

[weitere Informationen](#)

2. Länderauswahl treffen

In welchen Ländern möchten Sie nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern suchen? Ein Blick auf die Zielländer kann die aktive Personalsuche erleichtern. Bei der Länderauswahl ist es auch wichtig, die länderspezifische Rekrutierungswege und Besonderheiten bei der Bewerberansprache zu berücksichtigen.

Bei der Suche nach relevanten Zielländern sollten Sie sich folgende Fragen stellen:

- Ist es für Ihr Unternehmen strategisch sinnvoll, Netzwerke genau in diesem Land aufzubauen?
- Wie ist dort die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt?
- Bestehen bereits Kontakte in dieses Land?
- Haben Sie vielleicht bereits Angestellte aus dem Land im Betrieb, die mit spezifischen Kontakten helfen können?
- Sind die dort erwerbbareren **Qualifikationen in Deutschland** anerkannt beziehungsweise vergleichbar?
- Benötigt die Fachkraft aus diesem Land ein **Aufenthaltsvisa**, um in Deutschland zu arbeiten? Mehr zur Länderauswahl sowie ausführliche Informationen zur Rekrutierung aus dem Ausland finden Sie im [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung](#).

[weitere Informationen](#)

3. Stellenausschreibung formulieren

Haben Sie Ihre Zielgruppe im Blick, können Sie die Stellenausschreibung entsprechend verfassen. Dabei gilt: je konkreter Sie werden, desto besser – für die Bewerberinnen und Bewerber, aber auch für Sie.

Erarbeiten Sie für die Stellenausschreibung ein möglichst genaues Stellenprofil mit den wichtigsten Anforderungen.

- Erläutern Sie explizit alle erforderlichen Qualifikationen im Detail und bedenken Sie immer, dass internationale Bewerberinnen und Bewerber teilweise nicht das gleiche Vorwissen haben.

- Deutschland aufgewachsen sind. Verzichten Sie daher auf spezifische Abkürzungen und Signalisieren Sie, dass Ihr Unternehmen bei der Anerkennung des ausländischen Abschlusses kann.
- Benennen Sie erforderliche Deutschkenntnisse und geben Sie an, was die Unternehmer
- Formulieren Sie Ihre Stellenanzeige auch auf Englisch oder in der Landessprache Ihrer Heimat. Damit können Sie besser Bewerberinnen oder Bewerber ansprechen, die die deutsche Sprache perfekt beherrschen. Zudem zeigen Sie, dass Sie ein weltoffenes Unternehmen sind und ein Image im Ausland.
- Geben Sie zudem nach Möglichkeit ein konkretes Gehalt an und erörtern Sie sonstige Leistungen, die Ihr Unternehmen anbietet, zum Beispiel einen Relocation-Service, Unterstützung beim Spracherwerb oder der Wohnungssuche. Je mehr Sie anbieten, desto interessanter sind Sie auch für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber.
- Beschreiben Sie also möglichst konkret, was Sie suchen und machen Sie sich gleichzeitig Bewerberinnen und Bewerber attraktiv. Geben Sie darüber hinaus an, in welchen Sprachen Bewerbungen annehmen.

Weitere Tipps zur Formulierung eines Stellenangebotes finden Sie auf den Seiten des [Kompetenzportals für die Fachkräftesicherung](#).

weitere Informationen

4. Stellenanzeige veröffentlichen

Auch die Platzierung der Stellenausschreibung will wohl überlegt sein. Stellen Sie sich hierfür folgende Fragen:

- Über welche Kanäle erreiche ich am besten meine Zielgruppe?
- Wie mache ich mich im Ausland bekannt?
- Welche Möglichkeiten der Personalsuche gibt es darüber hinaus?

Anleitung zur Veröffentlichung

5. Weitere Unterstützung

Benötigen Sie mehr Unterstützung im Rekrutierungsprozess? Es gibt zahlreiche Anlaufstellen und Beratungsangebote für Unternehmen.

Virtuelles Welcome Center der Bundesagentur für Arbeit

Das [Virtuelle Welcome Center](#) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung berät Arbeitgeber als Erstanlaufstelle zu folgenden Themen:

- Möglichkeiten und rechtlichen Voraussetzungen eine ausländische Fachkraft einzustellen (Visumsprozess, Anerkennung)
- Rekrutierungsmöglichkeiten
- besonderen Herausforderungen bei der Einstellung einer ausländischen Fachkraft (u.a. Sprachfördermaßnahmen, Sprachförderung)
- der Etablierung einer Willkommenskultur im Unternehmen

EURES-Portal

Das EURES-Portal zur beruflichen Mobilität unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Gewinnung von Fachkräften im europäischen Ausland. Hier können u. a. Stellenangebote eingestellt oder gesucht werden. Weitere Informationen finden Sie auf der Website von [EURES](#).

Regionale Initiativen und Projekte

Einige Arbeitgeberverbände, Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern unterstützen besonders kleine und mittlere Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Sie führen selbst Projekte zur Gewinnung von Fachkräften durch. Informieren Sie sich hierzu bei den zuständigen Institutionen in Ihrer Region. Auch viele der sog. Welcome Center unterstützen bei der Rekrutierung und Integration von ausländischen Fachkräften.

Eine weitere Option: Es bietet sich eine Anfrage bei der jeweiligen Deutschen Auslandsmission im Land an, in dem Sie Fachkräfte gewinnen wollen.

Personaldienstleister

Es besteht die Möglichkeit, private Personaldienstleister mit der Suche nach Fachkräften aus dem Ausland zu beauftragen. Damit haben Sie weniger Aufwand bei der Suche, müssen jedoch für diese Dienstleistungen zahlen.

Tipps: Holen Sie sich Unterstützung: Schauen Sie doch mal in Ihrer Region, welche Partnerunternehmen Sie bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland unterstützen können und profitieren Sie von deren Erfahrungen.

weitere Informationen



(mailto:?
subject=Rekrutierungsweg%20finden&bo
it-
Weitere Informationen im Web
germany.com%2Fde%2Funternehmen%2F

Bundesagentur für Arbeit (BA)

Informationen zur Arbeitsmarktzulassung

Informationen für Arbeitgeber zur Einstellung ausländischer Fachkräfte

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Rekrutierungsverfahren - Mit Weitblick Fachkräfte rekrutieren

Auslandsrekrutierung - Fachkräftesicherung ohne Grenzen (Deutsch)

Podcast-Reihe „internationale Fachkräfte finden & binden“

Folge 8: Rekrutierungsmöglichkeiten

<https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/rekrutieren/rekrutierungsweg>

09.03.2022, 17:30