

# Checkliste für Unternehmen

## Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren

### AUF EINEN BLICK

#### Schritte der Fachkräfteeinwanderung



## AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE REKRUTIEREN



### PERSONALSITUATION ANALYSIEREN

- Analysieren Sie Ihren Personalbedarf: Wie viel Personal werden Sie in Zukunft benötigen?
- Welches Know-how wird benötigt?
- Bedarf es Fachkräften mit speziellen fachlichen und regionalen Kenntnissen oder sprachlichen Qualifikationen?
- Haben Sie ein bestimmtes Zielland im Kopf, aus dem Sie Fachkräfte gewinnen möchten?



### STELLENANZEIGE FORMULIEREN UND VERÖFFENTLICHEN

- Benennen Sie in Ihrer Stellenausschreibung konkrete Anforderungen und heben Sie hervor, was Sie zu bieten haben.
- Ist es sinnvoll die Anzeige auf Englisch oder in die Landessprache des Ziellandes zu übersetzen?
- Veröffentlichen Sie Ihre Stellenausschreibung auf verschiedenen Jobbörsen im Ausland.
- Nutzen Sie Karrierenetze (z.B. Xing oder LinkedIn) und Social Media, um Ihr Gesuch bekannt zu machen.
- Greifen Sie bei Bedarf auf die Dienstleistungen von Personalvermittlung oder den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit zurück.



### AUSWAHLPROZESS DURCHFÜHREN

- Können Vorstellungsgespräche telefonisch oder digital durchgeführt werden?
- Können Sie weitere Kriterien für die Kompetenzfeststellung in Betracht ziehen?
- Überlegen Sie, ob Nachqualifizierungen notwendig sind und ob Ihr Unternehmen die Kosten tragen kann.
- Wollen Sie Ihrer künftigen Fachkraft einen festen Ansprechpartner im Bewerbungsprozess vorstellen?

**Unterstützung** für Ihre internationale Personalsuche erhalten Sie über den **Arbeitgeber-Service** der Bundesagentur für Arbeit.

## EINREISEBEDINGUNGEN FÜR FACHKRÄFTE AUS DRITTSTAATEN

Das Visum für die Einreise nach Deutschland muss grundsätzlich im Herkunftsland der Fachkraft bei der dortigen deutschen Auslandsvertretung beantragt werden. Zusätzlich zu den allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen sind dafür notwendig:

- konkretes Arbeitsplatzangebot, z.B. unterschriebener Arbeitsvertrag
- Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit: auf Grundlage des vom Arbeitgeber ausgefüllten Formulars „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ erfolgt die Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen (insbesondere Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und qualifikationsadäquate Beschäftigung)
- Feststellung der Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikationen durch die zuständige Anerkennungsstelle in Deutschland
- ggf. Nachweis über Deutschsprachkenntnisse

## ANKUNFT UND EINARBEITUNG PLANEN

Bedenken Sie, dass nach erfolgreicher Rekrutierung ein sensibler Prozess der Ankunft und Einarbeitung beginnt, dessen Verlauf den Erfolg einer langfristigen Bindung der Fachkraft an Ihr Unternehmen bestimmen kann.



### VERSTÄNDIGUNG FÖRDERN UND EINARBEITUNG GESTALTEN

- Welche Unterlagen können Sie in eine andere Sprache übersetzen (lassen)?
- Können Sie Informationen bereitstellen, die das Ankommen und Einleben in Deutschland fördern?
- Haben Sie die Möglichkeit, Mentoren- oder Patenschaftsprojekte umzusetzen?
- Wie können Sie Diversität im Team erfolgreich nutzen?



### UNTERSTÜTZUNG BEI DER ANKUNFT

- Können Sie bei der Wohnungssuche unterstützen oder zeitweilig eine Unterkunft zur Verfügung stellen?
- Können Sie Ihre Fachkraft beim Umgang mit anstehenden Formalitäten helfen und ggf. für Behördengänge freistellen?



### LANGFRISTIG INTEGRIEREN

- Durch welche Angebote können Sie die neue Fachkraft wie auch Ihre Belegschaft beim Integrationsprozess unterstützen?
- Kann Ihr Unternehmen die Teilnahme an Sprachkursen finanzieren?
- Welche Fördermöglichkeiten können Sie anbieten, um langfristige berufliche Perspektiven zu schaffen?

**Unterstützung** bei allen Fragen des Ankommens und Einlebens in Deutschland erhalten Sie bei den **Welcome Centern** des Landes.

Sie benötigen **Interkulturelle Trainings** oder Organisationsberatung? Das **IQ Netzwerk MV** begleitet Sie auch bei diesen Themen.

Mehr Informationen finden Sie unter [www.iq-mv.de/interkulturelles-training/vielfalt-in-der-arbeitswelt](http://www.iq-mv.de/interkulturelles-training/vielfalt-in-der-arbeitswelt)

## PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS BEI DER BESCHÄFTIGUNG EINER FACHKRAFT AUS EINEM DRITTSTAAT

- Überprüfung des Aufenthaltstitels
- Aufbewahrung einer Kopie des Aufenthaltstitels
- bei vorzeitiger Beendigung der Beschäftigung: Mitteilung an die zuständige Ausländerbehörde

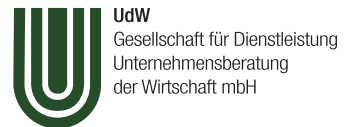
## PLATZ FÜR IHRE NOTIZEN

A large grid of small dots intended for handwritten notes.

---

### Sie wollen mehr wissen?

Teilprojekt **Koordinationsstelle Fachkräfteeinwanderung Mecklenburg-Vorpommern**  
UdW-Gesellschaft für Dienstleistung und Beratung-, Unternehmensberatung der Wirtschaft mbH  
Mecklenburgstraße 85  
19053 Schwerin  
[kofa.mv@udw.de](mailto:kofa.mv@udw.de)  
Telefon: 0385 7605019  
[www.udw.de](http://www.udw.de)



**Julia Beise-Gehrmann**  
Projektleiterin  
[beise@udw.de](mailto:beise@udw.de)  
Telefon: 0178 1160570

[www.iq-mv.de](http://www.iq-mv.de)

---

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:

