



Fachkräfte gewinnen

Zum Thema „Fachkräftemangel – Ist Rekrutierung im Ausland eine Lösung“ luden das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung und das IQ Netzwerk Niedersachsen Mitte August zu einem Branchenaustausch ein.



Quality Stock WTS - stock.adobe.com

Wie finde ich ausländische Fachkräfte und wer hilft mit bei Fragen? Antworten darauf gab es im IQ Praxis-Talk Mitte August.

In ganz Deutschland werden Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften auf die Probe gestellt. Davon ist unter anderem auch die Schifffahrtsbranche betroffen. Laut den IQ Netzwerk-Beratern Ingo Henning und Sina Otten von der RKW Nord GmbH lohnt sich der Blick auf ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten. Unterstützt durch das Maritime Cluster Norddeutschland (MCN) gingen aus der Online-Veranstaltung mehrere hilfreiche Vorschläge hervor, angefangen bei der Erstellung des Anforderungsprofils bis zur sozialen Integration der neuen Fachkraft.

Das Anforderungsprofil

„Die Einstellung ausländischer Mitarbeiter erfordert eine sorgfältige Planung und die Beachtung rechtlicher sowie kultureller Aspekte“, leitete Ingo Henning die Online-Veranstaltung ein. Ähnlich wie bei der Stellenbesetzung mit lokalen Fachkräften, steht die Erarbeitung eines Anforderungsprofils an erster Stelle. Denn je konkreter die gesuchten Fähigkeiten und Erfahrungen, desto einfacher der gesamte Prozess. Neben den Anforderungen geht es laut Henning jedoch auch um Angebote, die ein Unternehmen seinen potenziellen Mitarbeitenden bieten kann. „Warum sollte sich zum Beispiel jemand aus dem Ausland entscheiden, nach Niedersachsen zu ziehen, um bei Ihnen arbeiten zu dürfen und langfristig bei Ihnen zu bleiben?“ Henning empfiehlt, die Vorteile, die an das eigene Unternehmen geknüpft sind, zu sammeln und aktiv damit zu werben.

Nach der Erarbeitung des Anforderungsprofils gehe es darum, sich ein Land für die Personalsuche „auszusuchen“. Sich vorerst auf ein einziges Land zu konzentrieren habe gute Gründe, so Henning. Je nach Anforderungsprofil gibt es zum Beispiel Länder mit einer höheren oder einer niedrigeren Verfügbarkeit an passenden Fachkräften. Auch die Qualifikationen und rechtlichen Rahmenbedingungen unterscheiden sich je nach Staatsangehörigkeit.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Vor dem Hintergrund der ungleichen rechtlichen Sachlage bringt Henning jenes Säulenmodell der Bundesagentur für Arbeit (BA) in die Diskussion ein, das sich auf die Einreise und Beschäftigung von Personen aus dem Nicht-EU-Ausland bezieht. Die „Fachkräftesäule“ geht dabei mit den höchsten Anforderungen, aber auch mit den meisten Vorteilen, einher. „Ausländer müssen, vereinfacht gesagt, drei Dinge erfüllen, um in Deutschland als Fachkraft einreisen und arbeiten zu dürfen“, führte Henning aus. „Dazu zählen ein Abschluss, eine Anerkennung und ein Arbeitsplatz.“ Aber was ist eigentlich ein Abschluss? Laut Henning kann ein Abschluss sowohl eine qualifizierte Berufsausbildung sein – also eine im Heimatland anerkannte Ausbildung von einer Dauer, die mindestens zwei Jahre beträgt – oder eine akademische Ausbildung beziehungsweise ein akademischer Abschluss. Zu den Vorteilen, über die Fachkräftesäule nach Deutschland einzureisen, zähle unter anderem eine verkürzte Aufenthaltsdauer bis zur unbefristeten Niederlassungserlaubnis in Deutschland, als auch bessere Integrationsmöglichkeiten der Einreisenden, da sie bereits nach zwei Jahren zustimmungsfrei ihre Tätigkeit wechseln dürfen.

Über die „Erfahrungssäule“ können währenddessen Arbeitskräfte aus dem Nicht-EU-Ausland einreisen, die sowohl einen Abschluss als auch die Zusage eines Arbeitsplatzes in Deutschland haben. Mit einer nachweisbaren Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren und der Zusage eines spezifischen jährlichen Mindestgehalts nach deutschen Vorschriften, könne laut Henning auf die Anerkennung aus der Fachkräftesäule verzichtet werden. Der Weg über die Erfahrungssäule kann also auch dann genutzt werden, wenn die Anerkennung des Abschlusses erst in Deutschland gestartet werden soll. Durch diese Art von „Anerkennungspartnerschaft“ kann die Anerkennung auf den Zeitpunkt nach der Einreise verschoben werden, während parallel schon auf Fachkraftniveau gearbeitet wird.

Rekrutierungswege festlegen

Nachdem das Anforderungsprofil erarbeitet und auf dessen Grundlage sowie der rechtlichen Rahmenbedingungen ein Land für die Personalsuche festgelegt wurde, geht es in einem weite-



ren Schritt darum, die Rekrutierungswege festzulegen. Henning spricht dabei über vier Optionen, um Fachkräfte aus dem Ausland zu finden und sie für das eigene Unternehmen zu begeistern. Die Unterstützung durch die BA stellt dabei eine dieser Optionen dar. Als zweite Möglichkeit nennt er die Beauftragung von Personalvermittlern. Hier kann das Portal der Bundesregierung „Make it in Germany“ weiterhelfen, den passenden Vermittler auszuwählen. Die dritte Möglichkeit umfasst die Nutzung von Online-Stellenanzeigen. „Erstmal so nichts Ungewöhnliches“, merkte Henning an, dennoch sei es wichtig zu wissen, dass man zum Beispiel über die Jobbörse der BA angeben kann, dass die Stellenanzeige auch international veröffentlicht werden soll. Auch die Online-Plattform LinkedIn biete Vorteile, da sie in vielen Ländern stärker für die Jobsuche genutzt werde als in Deutschland. Als vierte Option nennt Henning die Wichtigkeit von persönlichen Kontakten bei der Mitarbeitersuche: „Haben Sie vielleicht schon Kollegen im Betrieb, die Kontakte ins Ausland haben oder auch selbst migriert sind?“ Sein Ratschlag: „Nutzen Sie diese Kontakte und starten Sie zum Beispiel ein Mitarbeiter-Bonusprogramm in diese Richtung.“

Das Bewerbungsverfahren

Hat man jemand Passenden gefunden und möchten daher ins Bewerbungsverfahren einsteigen, geht es schlussendlich darum, am Ende zusammenzukommen. „Beachten Sie beim Bewerbungsverfahren aus dem Ausland, dass sich die Bewerbungsunterlagen von Land zu Land teils erheblich davon unterscheiden, wie wir sie hier in Deutschland nutzen“, so Henning. „Seien Sie daher offen für sogenannte untypische Unterlagen und fokussieren Sie sich auf die Anforderungen, die Sie in Ihrem Anforderungsprofil festgelegt haben.“ Ist zum Beispiel die perfekte deutsche Sprachbeherrschung keine der Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle, sollte dies auch für die Bewerbungsunterlagen aus dem Ausland gelten. Inhaltlich empfehle es sich explizit die Motivation für die Bewerbung zu erfragen: Warum möchte die Person nach Deutschland kommen und was erwartet sie von der Arbeit und dem Leben in Ihrer Region? „Klopfen Sie auch die angegebenen Vorerfahrungen der Bewerber ab und sprechen Sie offen über gegenseitige Erwartungen und Ansprüche“, so Henning.

Onboarding und Integration der Fachkräfte

Durch gutes Onboarding erhalten neue Fachkräfte notwendige Informationen, Ressourcen und Unterstützung für die neue Arbeits- und Lebenssituation, beginnend mit der Vertragsunterzeichnung bis mindestens zum Ende der Probezeit – bei internationalen Fachkräften in der Regel auch länger. Beraterin Sina Otten hob zudem die Bedeutung des sozialen Umfelds hervor: „Wird die neue Person zum Beispiel als vollwertiges Teammitglied von Kollegen und Vorgesetzten wahrgenommen?“ Gleichzeitig gilt es zu hinterfragen, ob sich die neue Person auch umgekehrt mit dem Unternehmen identifizieren kann. Der kulturelle Aspekt spiele hierbei eine große Rolle. „Ein neuer Job bedeutet für eine internationale Fachkraft aus dem Ausland, die Heimat zu verlassen und in ein Land mit einer anderen Kultur, einer anderen Sprache, aber auch anderen Regeln zu ziehen“, unterstrich Otten. „Mitarbeitende aus dem Ausland brauchen daher besondere Unterstützung, um sich in ihrem Unternehmen, in ihrem Betrieb und aber auch in der neuen Heimat



IQ Netzwerk/Bundesagentur für Arbeit

zurechtzufinden. Anders als bei den einheimischen Angestellten, die bereits mit den kulturellen und gesellschaftlichen Normen vertraut sind, müssen die internationalen Mitarbeitenden sich oft erst an die neuen Gegebenheiten anpassen.“ Ein gutes Onboarding bringe Vorteile, da es die Mitarbeiterbindung an das Unternehmen stärke und die Gefahr der Frühfluktuation verringere. Für eine gelingende betriebliche Integration schlug Otten folgende Maßnahmen vor:

- » die Erstellung eines Einarbeitungsplans
- » die Zuweisung einer Ansprechperson
- » regelmäßige Orientierungs- und Feedbackgespräche

Auch die Lebensbedingungen außerhalb der Arbeit sollten stimmen, denn internationale Fachkräfte kommen nicht nur zum Arbeiten nach Deutschland, sondern auch zum Leben. Laut Otten kehren Fachkräfte aus dem Ausland eher zurück, wenn die Familie nicht mit einbezogen wird. Für die soziale Integration nannte sie daher unterstützende Angebote des Arbeitgebers in folgenden Bereichen:

- » bei der Suche nach geeignetem Wohnraum
 - » bei der Suche nach Kindergarten- oder Schulplätzen
 - » bei administrativen Dienstleistungen und Behördengängen
- In jedem Fall sollte die Fachkraft laut Otten nicht das Gefühl haben, dass sie stört oder eine Last ist. Aus einem Praxisbeispiel zum Ende der Veranstaltung ging zudem der Hinweis hervor, „die eigenen Aktivitäten stets zu prüfen und daraus Lehren zu ziehen, um für künftige Rekrutierungsvorhaben noch besser zu werden“.

Sarah Kuhn/Deborah Baran

Anzeige

Ideale Standortfaktoren für resiliente und nachhaltige Logistik

DeltaPort ///
Niederrhein

- » optimale Lage zu den ARA-Häfen und zum Ruhrgebiet
- » Logistiklösungen aus einer Hand mit eigener Bahn und Bahninfrastruktur
- » trimodale Verkehrsanbindung

- » Umschlag von Schütt-, Stück- und Flüssiggütern sowie Containern
- » 15 ha Flächenpotential für hafenaffine Gewerbe- und Industriebetriebe

DeltaPort Niederrhein GmbH | www.deltaport-niederrheinhaefen.de