



Erfolgreiche Wege des Onboardings und der Integrationsunterstützung internationaler Fachkräfte

**Vom ersten Gespräch
bis zum 100. Arbeitstag!**



Vorwort	Seite 03
Was ist Onboarding?	Seite 04
Vom ersten Kennenlernen bis zur Ermittlung des Unterstützungsbedarfs	Seite 06
Von der Vertragsunterzeichnung bis zu den letzten Schritten vor der Ankunft	Seite 08
Vom ersten Arbeitstag bis zum Abschluss der Onboardingphase	Seite 10
Vorstellung der interviewten Unternehmen	Seite 12
Was ist das Arbeitgebersiegel „Wir fördern Anerkennung“?	Seite 20
Neue Möglichkeiten der Fachkräfteinwanderung im Überblick	Seite 21
„Sie suchen Fachkräfte? – wir helfen“	Seite 22
Ansprechpersonen und Impressum	Seite 23

Informationen zum Arbeitgebersiegel finden Sie hier:
www.unternehmen-berufsanerkennung.de/angebote/arbeitgebersiegel



„Wenn internationale Fachkräfte ihr komplettes Leben hinter sich lassen und von vorne anfangen, müssen wir als Unternehmen das Ankommen in Deutschland und im Betrieb erleichtern. Gut geplantes Onboarding ist hier der Schlüssel.“

Maria Glisic
Referentin Aus- und Weiterbildung und
Integration, Die Länderbahn GmbH DLB

Immer mehr Unternehmen blicken bei der Rekrutierung von Fachkräften ins Ausland. Dabei machen sie erste Erfahrungen, wie neben der Einreise und Beschäftigung auch das Ankommen und die Integration der internationalen Fachkräfte gut gelingen können.

Uns im Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ spiegeln Arbeitgeber*innen häufig, dass ihnen gerade beim Einstellen ihrer ersten internationalen Fachkräfte aus Drittstaaten Leitfäden und andere Hilfestellungen geholfen hätten, das Onboarding strategischer zu planen und den Fachkräften so die Integration ins Unternehmen zu erleichtern. Ausgehend davon haben wir mit ausgewählten Unternehmen Interviews geführt und deren Ideen und Strategien zum Onboarding internationaler Fachkräfte gesammelt. Daraus entstanden ist diese Broschüre, welche einleitend einen Leitfaden für erfolgreiches Onboarding enthält und anschließend Unternehmen porträtiert, die von ihren Erfahrungen berichten und ihre praktischen Tipps teilen. Alle interviewten Unternehmen wurden vom Projekt mit dem Arbeitgebersiegel „Wir fördern Anerkennung“ ausgezeichnet. Sie tragen das Siegel, weil sie internationale Fachkräfte bei der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen engagiert begleitet und unterstützt haben.

Wir möchten mit den zusammengestellten Onboarding-Strategien auch anderen Unternehmen eine Inspiration geben und hiermit einen hilfreichen Beitrag für die erfolgreiche Gewinnung von internationalen Fachkräften leisten.

Haben auch Sie bereits internationale Fachkräfte eingestellt und auf ihrem Weg nach Deutschland unterstützt? Berichten Sie uns gerne davon und treten Sie mit uns in den Erfahrungsaustausch, oder bewerben Sie sich auf das Arbeitgebersiegel „Wir fördern Anerkennung“ über den QR-Code gegenüber.

Herzliche Grüße Ihr UBA-Team



Das Team vom Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA)

Warum Onboarding für Unternehmen und neue Mitarbeitende besonders wichtig ist

— Ein erfolgreiches Onboarding ist für Unternehmen von großer Bedeutung, da es den Grundstein für eine langfristige und produktive Zusammenarbeit mit neuen Mitarbeiter*innen legt. Onboarding ist der Fachbegriff für den Prozess des Kennenlernens, der Einführung und Integration neuer Mitarbeiter*innen in das Unternehmen und seine Kultur. Ein strategisches Onboarding bietet Struktur und hilft Arbeitgeber*innen dabei, neuen Fachkräften notwendige Informationen, Ressourcen und

Unterstützung an die Hand zu geben. Damit können sich die Fachkräfte schnell in ihre Aufgaben einarbeiten, diese verstehen und sich in Teamstrukturen zurechtfinden. Dies führt dazu, dass sich Mitarbeiter*innen von Anfang an willkommen und wertgeschätzt fühlen, was sich positiv auf ihre Motivation und Leistung auswirkt. Ein erfolgreiches Onboarding kann die Mitarbeiter*innenbindung stärken und so Fluktuation verringern. Besonders internationale Mitarbeiter*innen, die aus nicht EU-Ländern

stammen und zum Arbeiten und Leben nach Deutschland kommen möchten, brauchen anfangs häufig etwas mehr Unterstützung. Arbeitsabläufe, Kommunikation und soziale Gefüge sind in vielen Kulturen verschieden und die Fachkräfte müssen die Gepflogenheiten in Deutschland und in ihrem Unternehmen erst kennenlernen. Daher ist es für Unternehmen unerlässlich, in ein strukturiertes und gut durchdachtes Onboarding-Programm zu investieren, um den Erfolg und die Zufriedenheit ihrer neuen Mitarbeiter*innen zu gewährleisten.

Zur Strukturierung und besseren Verständlichkeit kann der Onboarding-Prozess in drei aufeinanderfolgende Phasen eingeteilt werden. Unser Prozessbild bezieht sich speziell auf die Situation der Einreise mit einer teilweise anerkannten Berufsqualifikation und Anpassungsqualifizierung in Deutschland (nach §16d Aufenthaltsg).

Phase 1

Vom ersten Kennenlernen bis zur Ermittlung des Unterstützungsbedarfs einer internationalen Fachkraft



Yvonne Schleicher
Prokuristin, Recruiting und Vertrieb, Industrie-Wartung Systeme IWS GmbH

Wir haben gelernt, dass Elektriker nicht gleich Elektriker ist. Daher arbeiten wir im Vorstellungsgespräch mit Bildern, um zu erklären, welche Aufgabenstellung der Job hier beinhaltet, an welchen Maschinen gearbeitet wird. Wenn der Bewerber dann im Detail die Maschinen oder Aufgaben erklären kann, wissen wir, dass die Person damit gearbeitet hat und weiß, wofür es geht.

Phase 2

Von der Vertragsunterzeichnung bis zu den letzten Schritten vor der Ankunft



Maria Glisic
Referentin Aus- und Weiterbildung und Integration, Die Länderbahn GmbH DLB

Für manche Fachkräfte ist es das erste Mal, dass sie in ein anderes Land reisen. Da ist es nicht selbstverständlich zu wissen, was man alles für eine Reise oder einen längeren Aufenthalt in einem anderen Land braucht. Die Leute sind dankbar für die ganzen Tipps und Hinweise, die wir ihnen geben. Hier beginnt bereits die Mitarbeiterbindung.

Phase 3
Vom ersten Arbeitstag bis zum Abschluss der Onboardingphase



Chi Pham
Talent Acquisition & People Business Partner, GameDuell GmbH

Für uns ist es wichtig, dass die neuen Mitarbeitenden die Chance bekommen Wurzeln zu schlagen. Einerseits in Berlin und auch bei GameDuell. Daher checken wir vom People&Culture Team gemeinsam mit den Teamleads regelmäßig bei den neuen Teammitgliedern, ob alles in Ordnung ist. Wir fragen nach, wie können wir helfen, wo hakt's, was brauchst Du?

PHASE 1

Vom ersten Kennenlernen bis zur Ermittlung des Unterstützungsbedarfs

ERFAHRUNGEN AUS DER PRAXIS



Virtuelles Bewerbungsgespräch vorbereiten

- Mögliche Zeitverschiebung und Feiertage beachten.
- Vor dem Gespräch eine Übersetzungs-App aufs Smartphone laden.
- Vorab intern mit Kolleg*innen Technik testen.
- Nach schriftlichen Arbeitszeugnissen fragen.



Fachliche Eignung klären

- Beispielaufgaben, die der Job verlangt erklären und sicher gehen, dass alles verstanden wurde.
- Konkrete Aufgaben stellen und Erklärung einfordern.



Sprachliche Verständigung im Bewerbungsgespräch mitdenken

- Sprachkenntnisse der Bewerber*in können schlechter sein als erwartet.
- Langsam sprechen und die wichtigsten Fragen auf Englisch bereithalten.
- Wenn möglich Mitarbeiter*innen als Dolmetscher*in hinzuziehen.



Unternehmenskultur und Sprachanforderungen thematisieren

- Die Arbeitskultur im Unternehmen vorstellen und verständlich machen.
- Ansprüche bzgl. Sprache und Arbeitseinstellung klarmachen.
- Passt die Fachkraft in das Team und zur Unternehmenskultur?



Einwanderungsmöglichkeiten besprechen und ggf. Berufsamerkenungsverfahren anstoßen

- Die Themen Aufenthaltstitel, Abschlüsse und Berufserfahrung sind Kernelemente im Bewerbungsgespräch mit einer internationalen Fachkraft.
 - Prüfen Sie, welche Einreisemöglichkeiten für die Bewerber*in bestehen und welchen Weg Sie als Arbeitgeber*in begleiten möchten (ab März 2024 bestehen erweiterte Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung. Weitere Infos hierzu finden Sie auf Seite 21).
 - Sollte die Fachkraft nach §16 d einreisen, weisen Sie auf das Erfordernis der Vollständigkeit aller
- Unterlagen hin und unterstützen Sie bei der Berufsamerkenung.
 - Nehmen Sie mit Ihrer IHK oder HWK Kontakt auf, um Beratung zur Berufsamerkenung zu erhalten. Informationen erhalten Sie auch unter www.anererkennung-in-deutschland.de
 - Um der potenziellen neuen Fachkraft Unterstützung in Bezug auf Visum, Einreise und Aufenthalt zu geben, verweisen Sie auf die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ oder auf die Website www.make-it-in-germany.com



Wohnung und Umzug thematisieren

- Hat die Fachkraft eine Anlaufstelle in Form von Familie oder Freunden in der Region?
- Braucht die Fachkraft Unterstützung bei der Wohnungssuche, wie kann diese aussehen?
- Gibt es Möglichkeiten eine Wohnung bereitzustellen oder eine zu vermitteln?



Arbeit und Leben am Arbeitsort darstellen

- Authentische Bilder oder auch Imagefilme von der Stadt oder Region zeigen, damit die Fachkraft einen Eindruck bekommt.
- Die Vorteile des Betriebsstandorts aufzeigen, aber auch Nachteile ehrlich thematisieren.
- Authentische und ehrliche Kommunikation weckt keine falschen Erwartungshaltungen bei der internationalen Fachkraft. So erleben weder Unternehmen noch die neuen Mitarbeitenden eine böse Überraschung.



Familiennachzug besprechen

- Abklären, ob die Familie mit nach Deutschland kommen möchte.
- Familiennachzug sollte direkt beim Antrag des Visums berücksichtigt werden.
- Sollte Familie miteinreisen, entstehen für die Fachkraft in Deutschland noch einmal andere Bedürfnisse bspw. in Bezug auf Wohnraum, Schulen, Kitaplätze oder Job-Möglichkeiten der Partner.



Kilian Schramm
Geschäftsführer, Hans Schramm GmbH

Die Unterstützung durch Muttersprachler ist bei uns gängige Praxis, z. B. bei Vorstellungsgesprächen mit Fachkräften aus Bosnien. Auf diese Weise bieten wir auch Unterstützung für weitere internationale Fachkräfte an.



Jürgen Beil
Geschäftsführer, Malerbetrieb Beil

Wenn die internationale Fachkraft schon in Deutschland ist, ist ein ein- bis zweiwöchiges Probearbeiten ein gutes Mittel, um die Fachkraft kennenzulernen.



Maria Glisic
Referentin Aus- und Weiterbildung und Integration, Die Länderbahn GmbH DLB

Bei internationalen Fachkräften müssen frühzeitig rechtliche Rahmenbedingungen wie Visum etc. geklärt werden. Es ist gut, wenn man eine anschauliche Skizze mit allen Schritten der kommenden Prozesse zeigt und anhand dieser erklärt, in welcher Reihenfolge diese Schritte erfolgen, um was sich die Fachkraft und um was sich der Arbeitgeber kümmert. Geben Sie alles auch noch schriftlich per Mail mit.

PHASE 2

Von der Vertragsunterzeichnung bis zu den letzten Schritten vor der Ankunft

ERFAHRUNGEN AUS DER PRAXIS



Arbeitsvertrag erklären

- Vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags diesen gemeinsam mit der Fachkraft durchgehen und erklären.
- Auswirkungen wie Sozialversicherung, andere Versicherungen und Steuern auf das Gehalt erläutern.
- Klar machen, welcher Betrag tatsächlich auf dem Konto landen wird und sichergehen, dass die Fachkraft alles verstanden hat.



Anerkennungsprozess unterstützen

- Beratung zu Regelungen und benötigten Unterlagen bei der zuständigen beratenden Institution (bspw. IHK oder HWK) in Anspruch nehmen.
- Gemeinsam mit der Fachkraft alle nötigen Unterlagen besprechen und klären, wann welche Papiere bei welcher Institution beantragt, bzw. eingereicht werden müssen.
- Kosten für den Anerkennungsprozess (z.B. Gebühren, Übersetzungskosten) klären und klar formulieren, wer diese trägt (Fachkraft oder Unternehmen).



Wohnungssuche und Umzug unterstützen

- Unterstützung bei der Suche und/oder der Anmietung anbieten. Der/Die Arbeitgeber*in kann hier wesentlich unterstützen (z.B. als Hauptmieter*in auftreten, Bürgschaft leisten, etc.)
- Ist eine unternehmenseigene Wohnung vorhanden, sollte diese für die Ankunft der Fachkraft vorbereitet werden.
- Möglichen Familiennachzug bei der Wohnungssuche berücksichtigen.



Regelmäßig Kontakt halten

- Regelmäßig Kontakt halten und sich zum aktuellen Stand des Verfahrens austauschen, auch über die notwendige Kommunikation hinaus.
- Einladung zu Firmenevents oder Weiterleitung von Firmenzeitschrift/Newsletter lässt das Unternehmen präsenter erscheinen.
- Nachrichten, ein kurzes Telefonat zu Geburtstagen, wichtigen Feiertagen oder religiösen Ereignissen vermittelt Interesse an der Person.



Aufgaben und Verantwortlichkeiten regeln

- Aufstellen einer Maßnahmenplanung mit klaren Aufgaben, Schritten, Zielen und Verantwortlichkeiten, z.B. Unterlagen für Behördengänge, Kontoeröffnung oder Krankenversicherung vorbereiten, Unterlagen einreichen und Termine koordinieren.
- Die Maßnahmenplanung beinhaltet eine Timeline, die zusätzlich Struktur und Klarheit in die Prozesse bringt und allen Beteiligten hilft. Deadlines und Erinnerungen unterstützen dabei, realistische Zeitfenster einzuhalten.



Einarbeitungsplan finalisieren und Team vorbereiten

- Die ersten Stationen nach Ankunft der Fachkraft planen und mit den jeweiligen Vorgesetzten absprechen. Bestenfalls die fachliche Einarbeitung strukturiert festlegen.
- Das bestehende Team über die Ankunft der internationalen Fachkraft informieren und wenn nötig über kulturelle Unterschiede und religiöse Hintergründe aufklären.
- Darauf achten, einen positiven Kontext entstehen zu lassen, um Vorurteile und Hemmungen abzubauen.



Mentor*innensystem etablieren

- Abfrage in der Belegschaft: Bereitschaft von Mitarbeiter*innen die Mentor*innenrolle für neue Fachkräfte zu übernehmen.
- Mentor*innen stehen bei Fragen zum Unternehmen zur Seite, können beim Deutschlernen unterstützen und sind zusätzlich Ansprechperson für private Fragen.



Checkliste und Reiseplan schicken

- Hinweis auf die wichtigsten Utensilien, wie warme Kleidung, alle Papiere inklusive Ausweis und Impfpass.
- Der Reiseplan sollte so detailliert wie möglich sein, mit allen Verbindungen, Umstiegen und Wegbeschreibungen mit Fotos der Person, die die Fachkraft in Empfang nimmt.
- Vorbereitet sein auf Verspätungen und verpasste Anschlüsse: Notfallnummer besprechen und sichergehen, dass Handys auch über Ländergrenzen hinweg funktionieren.



Willkommensmappe erstellen

- Darin sollte ein Begrüßungsschreiben und wichtige Informationen zum Unternehmen, wie Dresscode, Arbeitsbeginn oder Kontaktdaten der betrieblichen Ansprechpersonen und Mentor*innen zu finden sein.
- Zusätzlich sollten Informationen zur Region/Stadt enthalten sein, mit Hinweisen zu wichtigen Anlaufstellen wie Banken, Krankenhäuser, Ärzt*innen oder Freizeitaktivitäten.
- Ebenfalls wichtig ist hier noch einmal auf Gehalt, Steuern, Versicherungen und Sprachkurseangebote zu verweisen sowie eine Übersicht der Termine für die nächsten Tage und Wochen zu teilen. Hierzu klicken Sie sich gerne durch die Vorlage auf: www.make-it-in-germany.com/willkommensmappe



Arbeitsplatz vorbereiten

- Arbeitsplatz mit funktionierender Technik, Zugangsdaten, Schlüsselkarten und ggf. Kleidung, Werkzeug, oder Firmenwagen vorbereiten.
- Ein Willkommenspaket zusammengestellt aus einem kleinen Firmengeschenk, typischen Delikatessen aus der Region, oder ein deutsches Lesebuch zeigt Wertschätzung.



Klaus Boeckh
Geschäftsführer, B&S ITK GmbH

➤ Für uns als Firma ist es wichtig, die soziale Integration der neuen Fachkraft frühzeitig vorzubereiten. Dazu zähle ich auch die Unterstützung bei der Berufsanerkennung. Es ist ein Zeichen von Wertschätzung, wenn wir als Unternehmen dabei unterstützen die im Ausland geleistete Ausbildung anzuerkennen. Ein anerkannter Berufsabschluss fördert auch das Gefühl hier in Deutschland fachlich gebildet zu sein und für die im Ausland erarbeitete Bildung bezahlt zu werden.



Chi Pham
Talent Acquisition & People Business Partner, GameDuell GmbH

➤ Wir koordinieren die Einreichung der Unterlagen, übernehmen Terminabsprachen mit dem Einwohnermeldeamt etc. Wir geben den internationalen Fachkräften immer das Gefühl, dass sie nicht allein sind, dass wir unterstützen und so viel vorab regeln, wie uns möglich ist. Damit zeigen wir den neuen Mitarbeitenden, dass wir uns kümmern, dass sie sich auf uns verlassen können. Das allein stärkt das Vertrauen, bevor die Person überhaupt den ersten Tag im Büro war.

PHASE 3

Vom ersten Arbeitstag bis zum Abschluss der Onboardingphase

ERFAHRUNGEN AUS DER PRAXIS



Begrüßung und Rundgang

- Ein herzliches Willkommen und ein erster Rundgang durch die wichtigsten Örtlichkeiten sind Pflicht. Die direkte Führungskraft kann hier gerne schon dabei sein.
- Das neue Team vorstellen und wenn nicht schon geschehen, die direkt vorgesetzte Person als Ansprechperson vorstellen. Den/die Mentor*in bekannt machen und ein erstes Treffen abmachen.
- Wenn die Geschäftsführung bzw. Leitungsebene sich noch Zeit nimmt für einen kurzen Kennenlernen und Austausch – noch besser.



Informationen weitergeben und Formalitäten klären

- Deutlich machen, wie im Unternehmen gearbeitet wird und dabei den Fokus auf kulturelle Unterschiede legen.
- Alle offenen organisatorischen Fragen zu Aufenthalt, Integration klären. Tipp: Hilfestellung bei Handyverträgen, ÖPNV, Banken, Führerschein, Schulen/Kitas etc. geben.
- Rahmenbedingungen wie Arbeits- und Pausenzeiten, was im Krankheitsfall zu tun ist, oder wie Urlaub beantragt wird, klären. Darauf achten, langsam zu sprechen und nicht zu viele Informationen auf einmal zu geben. Bestenfalls alles verschriftlichen.



Regelmäßige Orientierungs- und Feedbackgespräche anbieten

- Gemeinsam strukturiert besprechen, was auf die Fachkraft in den nächsten Tagen zukommen wird. Mit Ausblick auf die kommenden Wochen.
- Hier auch gerne an die Führungskraft übergeben, die ein fachliches Einführungsgespräch führt.
- Digitale Zugangsdaten auf arbeitsrelevante Plattformen vergeben oder erklären wo Arbeitsmaterialien zu finden sind.
- Ab dem ersten Tag feste Termine für persönliche Gespräche festlegen, um Fortschritte oder Probleme zu besprechen und Fragen zu klären. Zusätzlich signalisiert eine Open Door Policy, dass jederzeit Fragen und Probleme besprochen werden können.
- Bilanz ziehen und Feedbackgespräche immer gemeinsam mit der direkten Führungskraft vereinbaren. Es ist wichtig ein Verständnis für die Termine zu schaffen, damit diese verbindlich durchgeführt werden.
- Kulturelle Unterschiede in der Kommunikation können bei Feedback für Herausforderungen sorgen. Individuell darauf achten, ob eher direkter oder blumiger Kritik geäußert werden kann.



Prozess einer Anpassungsqualifizierung besprechen

- Bei einer teilweisen Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses muss mit einer Anpassungsqualifizierung die volle Gleichwertigkeit erreicht werden (gilt für Einreise und Aufenthalt nach §16d AufenthaltsG).
- Die Anlaufstellen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ oder teilweise auch die IHK oder HWK vor Ort, unterstützen Fachkräfte und Unternehmen bei der Planung einer Anpassungsqualifizierung (Beratung zur Erstellung des Qualifizierungsplans, Durchführung der Anpassungsqualifizierung, oder Stellen des Folgeantrags auf Anerkennung).
- Erfahren Sie im „Anerkennungsfinder“ auf dem Portal „Anerkennung in Deutschland“, welche Stelle in Ihrem Fall zuständig ist. www.anererkennung-in-deutschland.de
- Gemeinsam mit der Fachkraft den Qualifizierungsplan im Detail besprechen und eine konkrete Timeline anhand dieses Plans aufsetzen und verbindlich beschließen.
- Unmittelbar nach erfolgreichem Abschluss der Anpassungsqualifizierung den Folgeantrag auf Anerkennung bei der zuständigen Stelle einreichen.



Phillip Mally
Geschäftsführer, se.services GmbH

➤ **In den ersten Wochen oder Monaten der Zusammenarbeit ist uns offenes Feedback wichtig. Dabei geht nicht nur die Geschäftsführung auf die Fachkräfte zu, sondern auch die internationalen Mitarbeiter können uns jederzeit ansprechen.**



Yvonne Schleicher
Prokuristin, Recruiting und Vertrieb,
Industrie-Wartung Systeme IWS GmbH

➤ **Die Fachkraft bekommt eine Checkliste für Behördengänge von uns, die erinnert, dass bspw. Visum, Passbild und bestimmte Dokumente nicht fehlen dürfen. Die Dokumente, die ich vorbereiten kann, gebe ich der Fachkraft in verschiedenen Mappen mit, damit sie sich nur merken muss, welche Mappe an welcher Station abzugeben ist.**



Weiteren Unterstützungsbedarf erkunden und Maßnahmen ergreifen

- Über eine Anpassungsqualifizierung hinaus gibt es verschiedene Fördermöglichkeiten, Nachhilfe oder Sprachkurse, die der Fachkraft ein Ankommen in Deutschland erleichtert.
- Fachliche Weiterbildungen sind wichtig. Sie bringen nicht nur die Fachkraft weiter, sondern auch das Unternehmen und sind zudem ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung.

B&S ITK GmbH

Baden-Württemberg



B&S ITK GmbH ist seit mehr als 35 Jahren erfahrener Dienstleister im Bereich der Kommunikationselektronik. Unten den insgesamt 34 Mitarbeitenden befinden sich auch viele internationale Fachkräfte, die durch das Unternehmen von Anfang an unterstützt und integriert werden. Dabei bildet vor allem Berufsanerkennung ein besonders wichtiges Instrument. So wird, nach Einschätzung der B&S ITK GmbH, eine echte Wertschätzung der internationalen Fachkräfte geleistet und Erfolge sichtbar gemacht. Es sei ein wichtiges Signal, dass die internationalen Mitarbeitenden auch in Deutschland wertvolle Arbeit mit Erfahrung und Wissen leisten, die dringend gebraucht und auch dementsprechend bezahlt werden.

SIEGELTRÄGER SEIT: 2023

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN: 34



Ich empfehle immer, dass vor dem Start in Deutschland ein Deutschkurs besucht wird und der auch tatsächlich abgeschlossen wird. Zum Deutschüben ist es gut, einfach mal die Nachrichten auf Deutsch anzuschauen und deutsche Kinderbücher zu lesen! Damit man weiter übt, schaffen wir Anreize, z. B. ein zusätzlicher freier Tag, wenn die Prüfung bestanden wird oder ein Belohnungsbonus, wenn die Sprachkenntnisse auch beim Kunden weiterhelfen.



Wir fragen im ersten Gespräch nach der abgeschlossenen Ausbildung und den Berufserfahrungen und ob schon eine Berufsanerkennung angestoßen wurde. Die Bereitschaft, eine Anerkennung und eine anschließende Anpassungsqualifizierung zu unterstützen, signalisieren wir von Anfang an, denn das hebt uns auch von anderen Unternehmen ab, die dazu nicht bereit sind.



Der Wohnungsmarkt ist kritisch. Daher ist es oft einfacher, eine Wohnung als Arbeitgeber für den Arbeitnehmer zu mieten. Vermieter sind leider oft nicht begeistert, wenn jemand mit nicht so guten Deutschkenntnissen eine Wohnung mieten möchte. Da hilft es, wenn wir als Arbeitgeber anrufen und vermitteln, dass die Fachkraft ein geregeltes Einkommen haben wird und wir als Unternehmen jederzeit ansprechbar sind. So ist es einfacher und die Wohnungssuche geht sehr viel schneller.

Die Länderbahn GmbH DLB

Sachsen/Bayern



Die Länderbahn, bereits 1889 gegründet, ist heute eines der führenden privaten Eisenbahnverkehrsunternehmen im Personennahverkehr mit Verkehrsleistungen in Deutschland und Tschechien. Viele der 950 Mitarbeitenden sind internationale Fachkräfte, auf die das Unternehmen nicht verzichten kann. Die Länderbahn ist stolz darauf, dass sie mit ihrem Qualifizierungsprogramm und dem Engagement bei der Berufsanerkennung den Fachkräftemangel der Branche abfedern kann und dabei gleichzeitig internationalen Fachkräften eine Chance gibt, im erlernten Beruf zu arbeiten und dafür entsprechend entlohnt zu werden. Das Bestreben, den internationalen Mitarbeitenden nicht nur einen Job zu geben, sondern durch strategische Integrationsarbeit auch eine neue Heimat zu finden, geht für die Länderbahn Hand in Hand mit einem wertschätzenden Umgang und Arbeiten auf Augenhöhe.

SIEGELTRÄGER SEIT: 2022

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN: 950



Wir machen einen Videocall der heißt „Willkommen in Deutschland“. Da zeigen wir eine Präsentation, in der wir die Stadt und Region vorstellen und erklären, wie die ersten Tage aussehen. Wir vervollständigen die Eindrücke mit Fotos, auch von den zukünftigen Ansprechpersonen, um bspw. zu zeigen, welche Person einen am Flughafen oder Busbahnhof abholt.



Eine gute Übung sich in die Rolle des Kandidaten zu versetzen ist, intern ein Gespräch auf Englisch zu führen. Da merkt man dann auch schnell selbst, wie unsicher man wird und wie schwer es teilweise ist, sich nicht wie gewohnt ausdrücken zu können.



Ich finde es wichtig, am Anfang ein Vertrauensgefühl aufzubauen. Natürlich kann ich der neuen Person einfach alle Formulare und Verträge hinlegen und sie bitten zu unterschreiben. Aber da weiß die Fachkraft gar nicht wofür das alles ist. Deswegen erkläre ich alles kleinschrittig und versuche so verständlich wie möglich zu sein und dabei auf einfache Sprache sowie eine deutliche und langsame Aussprache zu achten.

GameDuell GmbH

Berlin



GameDuell ist seit zwei Jahrzehnten eines der erfahrensten Spielestudios Europas und entwickelt in Berlin Multiplayer-Spiele für die breite Masse rund um den Globus. Die 150 Mitarbeitenden kommen aus mehr als 30 Nationen, weshalb GameDuell auch Profi im Recruiting und Onboarding internationaler Fachkräfte ist. Von der Unterstützung bei der Einreise und der Berufsankennung, bis hin zum erfolgreichen Onboarding kümmert sich das Unternehmen um alles, was hierzu notwendig ist. Respektvolle Kommunikation und Verständnis für individuelle Bedürfnisse sind demnach Grundsätze des Unternehmens, die zu einer Unternehmenskultur beitragen, in der Offenheit und Wertschätzung gelebt werden.

SIEGELTRÄGER SEIT: 2021

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN: 150



Alle internationalen Teammitglieder bekommen eine digitale Willkommensmappe mit Infos zum Unternehmen. All dies beinhaltet auch unsere Intranet-Seite zum Leben und Wohnen in Berlin. Da erklären wir zum Beispiel, was Steuerklassen sind, warum man eine Haftpflichtversicherung abschließen sollte, veröffentlichen Adressen von Krankenhäusern und Ärztedatenbanken oder machen klar, wie man den Führerschein ummeldet.



Wir sind ständig mit der internationalen Fachkraft in Verbindung, holen Unterlagen und Unterschriften ein. Wir geben Hilfestellung, welche Unterlagen benötigt werden und fragen direkt nach, ob auch der Familiennachzug angestoßen werden soll. Wir füllen gemeinsam Formulare aus und reichen dann alles ein. Unser Tipp: Auch von den Krankenkassen gibt's Webinare zum Thema Sozialversicherungen in Deutschland (auch auf Englisch)!



Wir veranstalten regelmäßig Newbie-Events, zu denen wir alle neuen Teammitglieder mit ihren Teamleads einladen. So lernen sich die Newbies aus unterschiedlichen Teams kennen und können Gemeinsamkeiten bei den Herausforderungen herausfinden. Das verbindet und so entstehen schon erste Kontakte, die vielleicht auch außerhalb des Arbeitskontexts wachsen.

Hans Schramm GmbH

Bayern



Wir sind ein Münchner Handwerksbetrieb mit über 70 Mitarbeiter*innen und haben langjährige Erfahrung mit der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Dabei legen wir viel Wert auf das Engagement und die Berufserfahrung unserer internationalen Kolleg*innen. Beginnend mit den Bewerbungsgesprächen, bei denen wir bei Bedarf auf die Unterstützung durch Muttersprachler*innen zurückgreifen, bereiten wir die Ankunft unserer internationalen Fachkräfte ausführlich vor. In den ersten Arbeitswochen unterstützen wir im Rahmen des Onboardings die internationalen Fachkräfte durch Mentor*innen. Die persönlichen Ansprechpartner sind wichtig für die berufliche Integration, sie helfen beim Kennenlernen der Abläufe und unterstützen beim Ankommen im Betrieb.

SIEGELTRÄGER SEIT: 2023

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN: 70



Unterstützungsbedarf entsteht vor allem bei den Kosten für die Verwaltungsprozesse. Wir übernehmen z. B. die Kosten für Zeugnisübersetzungen im beschleunigten Fachkräfteverfahren.



Der Onboarding-Prozess der internationalen Fachkräfte wird von Mentor*innen im Betrieb begleitet. In der Regel sind dies Landsleute, die bei allen Fragen in der Muttersprache unterstützen können.



Die ersten ein, zwei Wochen arbeitet man mit einem Mentor/einer Mentorin: Wie geht das jetzt mit der Materialabholung beim Großhändler oder wie geht das mit der Tankkarte für den Transporter? Alles wird erklärt.

Industrie Wartung Systeme IWS GmbH

Thüringen



Das Unternehmen Industrie-Wartungs-Systeme IWS GmbH kümmert sich mit ca. 80 Mitarbeitenden als technischer Dienstleister um Verlagerungen, Wartungen und Überprüfungen von Maschinen und Anlagen. Vom Hauptsitz in Schmalkalden (Thüringen) aus, werden die Teams gesteuert, um in ganz Deutschland und im Ausland Kund*innen zu betreuen. Internationale Fachkräfte zu beschäftigen ist für die IWS GmbH in Zeiten des Fachkräftemangels unerlässlich. Als Erfolgsfaktoren für die internationale Personalgewinnung benennt das Unternehmen einen strategischen Onboarding-Prozess mit ehrlicher und offener Kommunikation. Dies schaffe von Anfang an Vertrauen und setze die Grundlage für eine partnerschaftliche Arbeitsbeziehung und langfristige gute Zusammenarbeit.

SIEGELTRÄGER SEIT: 2023

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN: 80



Wir schicken vor der Abreise noch eine Checkliste mit den wichtigsten Dingen, die man einpacken muss: Reisepass, Voucher für den Flughafen, Verbindungen zu Anschlusszügen. Auch von jedem Bahnhof ist ein Foto dabei, damit unsere neuen Mitarbeitenden wissen, wo sie umsteigen müssen. Einige Hinweise zu Dokumenten, wie z. B. der Führerschein, die im Herkunftsland kostengünstiger übersetzt werden können, dürfen hier nicht fehlen.



Ich zeige Bilder von der Stadt, den wichtigsten Örtlichkeiten, den Schulen und gebe – je nach persönlichem Interesse – Auskunft wie es tatsächlich in der Region so ist. Ich weise auch extra nochmal darauf hin, dass es bei uns sehr ländlich ist. Denn es bringt uns nichts, wenn die Fachkraft nach 10 Wochen wieder abreist, weil es ihr nicht gefällt.



Wir haben eine Open-Door-Politik bei uns, das heißt, alle Fachkräfte können jederzeit zu mir kommen und Fragen stellen oder mich auch über WhatsApp erreichen.

Malerbetrieb Beil GmbH

Bayern



Seit über 50 Jahren gibt es unseren Malerbetrieb Beil in Erding-Eichenkofen. Teamgeist und eine klare Kundenorientierung zeichnen uns aus. Dabei sind unsere Mitarbeiter*innen unser größtes Kapital: wir sind Ausbildungsbetrieb und haben in unserem Team Fachkräfte aus Afghanistan, Chile und Italien. Wir unterstützen internationale Fachkräfte und unsere Mitarbeiter*innen nach Kräften, z. B. sind wir als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet und helfen auch außerhalb des Arbeitsplatzes. Regelmäßige Qualifizierungen und Schulungen für alle Mitarbeiter*innen stellen sicher, dass wir unseren Kund*innen höchste Qualität bieten können. Als Familienbetrieb sind wir regional verwurzelt, sozial engagiert und gut vernetzt.

SIEGELTRÄGER SEIT: 2020

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN: 10



Wir übernehmen überwiegend kleinere Aufträge für Privatkunden, daher wechseln unsere Aufgaben ständig: für internationale Fachkräfte ist das zu Beginn eine Herausforderung. In den ersten Tagen ist es daher besonders wichtig, dass die neuen Mitarbeiter*innen eine Bezugsperson haben. Daher stellen wir neuen Mitarbeiter*innen allen Kolleg*innen vor und die Teamleiter*innen begleiten die Neuankömmlinge in der ersten Zeit, erklären die Abläufe. Unsere internationalen Mitarbeiter*innen unterstützen die Neuen vor allem mit den eigenen Erfahrungen und geben Tipps. Gute Bezahlung und Sonderleistungen sind bei uns für alle Mitarbeiter*innen Standard.



Wir haben einen kleinen Betrieb, das Klima ist familiär. Deshalb ist es umso wichtiger, dass neue Mitarbeiter*innen gut zu uns passen. In einem Bewerbungsgespräch achte ich auf Natürlichkeit und Sympathie, gute Grundkenntnisse der deutschen Sprache und fachliche Qualifikation sind natürlich Voraussetzung. Wenn die internationale Fachkraft schon in Deutschland ist, ist ein ein- bis zweiwöchiges Probearbeiten ein gutes Mittel, um die Fachkraft kennenzulernen.



Es ist sehr hilfreich, auf ein Netzwerk zurückgreifen zu können, das während des Onboarding-Prozesses unterstützen kann. Durch Kontakte zu anderen Handwerksbetrieben und Bauherren können wir z. B. Wohnungen vermitteln. Auch gute Kontakte zu den Behörden sind hilfreich. Wir haben zudem Kontakte zum Arbeitskreis Asyl und meine Frau ist Landesvorsitzende der Unternehmerfrauen im Handwerk, sodass wir auch über dieses Netzwerk immer zügig Lösungen finden.

se.services GmbH

Brandenburg



Die se.services GmbH ist ein Unternehmen im Mittelstand, welches im Bereich der Elektrotechnik tätig ist. Wir arbeiten gemeinsam mit unseren Partnern an den Möglichkeiten, einen reibungslosen Ablauf und eine schnelle Integration internationaler Mitarbeitender sicherzustellen. Gleichzeitig sind wir flexibel und wir legen großen Wert auf Offenheit: die Mitarbeitenden als Menschen spielen bei uns eine zentrale Rolle und wir passen uns stets individuell an die Bedürfnisse der Fachkräfte an. Diese Bemühungen werden von unseren Mitarbeitern geschätzt und führen oft zu Loyalität und dem Wunsch, langfristig im Unternehmen zu bleiben.

SIEGELTRÄGER SEIT: 2021

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN: 135



Beim Onboarding ist es entscheidend, dass das Team nicht nur über die neuen Kollegen informiert wird, sondern auch die Möglichkeit der Eingliederung entsprechend vorbereitet wird. Zum Beispiel durch das eigene Ausbildungszentrum. Anschließend treffen wir gemeinsam mit dem Projektleiter Entscheidungen über die erforderlichen Maßnahmen, die je nach den Qualifikationen der Fachkraft festgelegt werden.



Die Komponente Mensch ist ein wichtiger Aspekt: Letztendlich spielt für uns keine Rolle, woher jemand kommt oder welche Nationalitäten er repräsentiert. In unserem Bereich zählen die fachlichen Voraussetzungen, Qualifikationen und vor allem die Persönlichkeit des Einzelnen.



In den ersten Wochen oder Monaten der Zusammenarbeit ist uns offenes Feedback wichtig. Dabei geht nicht nur die Geschäftsführung auf die Fachkräfte zu, sondern auch die internationalen Mitarbeiter können uns jederzeit ansprechen.

Volz E. K. T. GmbH

Baden-Württemberg



Unser Betrieb Volz E. K. T. besteht seit fast 80 Jahren in Mannheim und ist einer der führenden Dienstleister in den Bereichen Elektro, Kommunikation und Technik. Als mittelständisches Unternehmen legen wir großen Wert auf Kundenorientierung, Qualität und Sicherheit sowie auf Nachhaltigkeit. Unsere Mitarbeitenden sind dabei ein wichtiger Bestandteil für den Erfolg unseres Unternehmens. In unserer Betriebskultur fördern wir den direkten Kontakt zwischen Führungskräften und Belegschaft. Wir haben offene Türen für internationale Fachkräfte und die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden hat höchste Priorität.

SIEGELTRÄGER SEIT: 2020

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN: 135



Wir haben in der Firma eine Anlaufstelle organisiert, die den internationalen Mitarbeitenden für alle Fragen zur Verfügung steht. Vor der Ankunft der Fachkraft werden unsere Mitarbeitenden und die Baustellenleitenden entsprechend informiert und die Aufgaben verteilt: von der Begrüßung bis zur Begleitung auf die Baustelle.



Beim ersten Bewerbungsgespräch sind für uns zwei Aspekte wichtig, die wir in der Regel abfragen. Zum einen, dass die Bewerber bereits Erfahrung in den Tätigkeitsbereichen mitbringen, die für uns relevant sind. Interessant ist dabei auch, ob die internationalen Fachkräfte bereits Auslandserfahrungen gesammelt haben. Zum anderen achten wir darauf, dass die Fachkräfte ausreichend Deutsch verstehen.



Die Fachkräfte werden langsam an die Aufgaben herangeführt, damit wir ihre Fähigkeiten und Arbeitsweise besser kennenlernen. Währenddessen schauen wir, wie die Arbeit läuft und treffen dann Entscheidungen darüber, welche Unterstützung sie benötigen, z.B. zusätzliche Sicherheitsunterweisungen.

Ein Arbeitgebersiegel, das Ihr Engagement würdigt und neue Fachkräfte anspricht

Das Siegel „Wir fördern Anerkennung“ zeichnet Unternehmen aus, die Beschäftigte im Anerkennungsverfahren ihrer ausländischen Berufsabschlüsse besonders engagiert unterstützen und dadurch ein Ankommen in Deutschland erleichtern.

Sie haben z.B.

- Verfahrensgebühren übernommen
- Ihre Fachkraft zu Terminen begleitet
- eine Anpassungsqualifizierung ermöglicht
- für die betriebliche Integration gesorgt

Darüber hinaus schätzen Sie zusätzlich Vielfalt und legen Wert auf kontinuierliche Mitarbeiterqualifizierung? Wir möchten mehr von Ihrem Engagement erfahren und freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Wer kann sich bewerben?
Bewerben können sich engagierte Unternehmen, die Mitglied in einer Industrie- und Handelskammer oder in einer Handwerkskammer sind.

Kostet das Siegel etwas?
Das Siegel und die Bewerbung hierauf sind mit keinen Kosten verbunden.

In welcher Form wird das Siegel vergeben?
Das Siegel erhalten Sie in digitaler Form, sodass Sie es auf Ihrer Website, über Ihre Social-Media-Kanäle und in Ihrer E-Mail-Signatur präsent platzieren können. Zusätzlich dazu bekommen Sie postalisch eine offizielle Gratulationsurkunde.

Wer steht hinter dem Siegel?
Das Siegel ist eine Initiative des Projekts „Unternehmen Berufsanerkennung“, unterstützt von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sowie dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Details und Bewerbung unter:

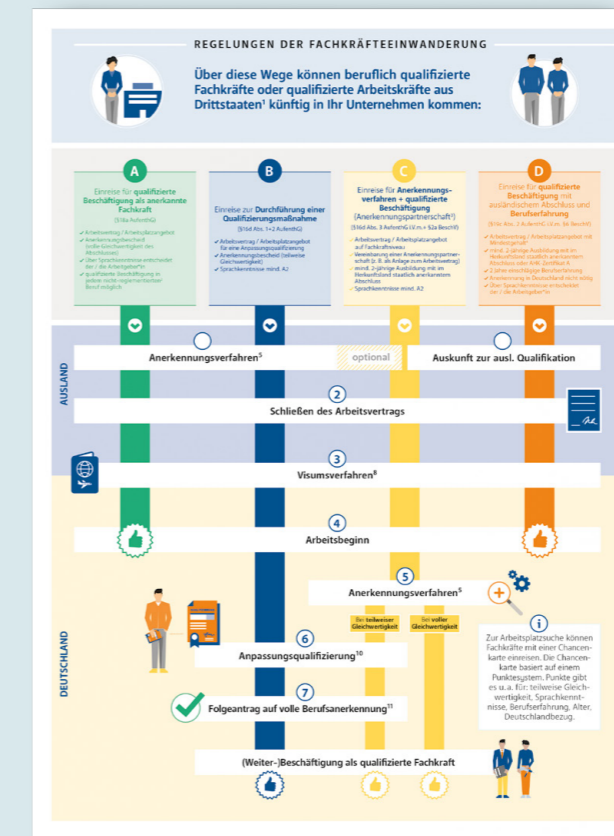
www.siegelcheck.unternehmen-berufsanerkennung.de

Hinweise zu den neuen Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung

Ab März 2024 gibt es für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten zusätzliche Möglichkeiten, um nach Deutschland einzureisen und hier beschäftigt zu werden.



Einen Überblick über die verschiedenen Wege, erhalten Sie in unserem Info-Flyer zur Fachkräfteeinwanderung.



Die wichtigsten Änderungen bei der Fachkräfteeinwanderung sind, dass die Anerkennung auch unter bestimmten Voraussetzungen in Deutschland angestoßen werden kann. Außerdem ist bei ausgeprägter Berufserfahrung, Mindestgehalt und anderen Voraussetzungen auch eine Einreise ohne Anerkennung für eine qualifizierte Beschäftigung möglich. Einen Überblick über alle Änderungen erhalten Sie über den QR-Code.



Zum Info-Flyer kommen Sie über den QR-Code oder über:

www.unternehmen-berufsanerkennung.de/angebote/infomaterialien

Sie interessieren sich dafür, internationale Fachkräfte zu gewinnen?



Registrieren Sie sich unverbindlich und kostenlos bei UBAconnect und finden Sie passende internationale Fachkräfte.

Mitmachen kann jedes Unternehmen, das beruflich Qualifizierte in IHK- und Handwerksberufen sucht und bereit ist, Fachkräfte mit ausländischen Berufsabschlüssen zunächst im Rahmen einer Anpassungsqualifizierung anzustellen und zu qualifizieren.

Für mehr Infos und der Zugang zur Registrierung finden Sie unter:



www.ubaconnect.unternehmen-berufsanerkennung.de

Ihre Ansprechpartner*innen für eine Bewerbung

Sie sind neugierig geworden und möchten sich für das Siegel „Wir fördern Anerkennung“ bewerben? Oder Sie haben generelle Fragen zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland und zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen?

Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an!



Florian Pesel

Projekt „Unternehmen
Berufsanerkennung“ (UBA : IHK)

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin

T 0151 11 31 39 89

M pesel.florian@dihk.de



Ellina Berendeewa

Projekt „Unternehmen
Berufsanerkennung“ (UBA : HWK)

Zentralstelle für die Weiterbildung
im Handwerk e. V. (ZWH)
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf

T 0157 822100-26

M eberendeewa@zwh.de

Impressum

Herausgeber

Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“,
DIHK Service GmbH und ZWH e.V.

Redaktion

Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“

Grafik und Design

V-FORMATION GmbH, Berlin

Bildnachweise

S. 3 Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“, S. 4 Industrie-Wartung Systeme IWS GmbH, S. 5 Die Länderbahn GmbH DLB, GameDuell GmbH, S. 7 Hans Schramm GmbH, Malerbetrieb Beil, Die Länderbahn GmbH DLB, S. 9 B&S ITK GmbH, GameDuell GmbH, S. 11 se.services GmbH, Industrie-Wartung Systeme IWS GmbH, S. 12 B&S ITK GmbH, S. 13 Die Länderbahn GmbH DLB, S. 14 GameDuell GmbH, S. 15 Hans Schramm GmbH, S. 16 Industrie-Wartung Systeme IWS GmbH, S. 17 Malerbetrieb Beil, S. 18 se.services GmbH, S. 19 Volz E.K.T. GmbH, S. 23 links: Thomas Rathay PhotoDesign, rechts: Kathrin Jegen.

Kontakt

Projektbüro UBA:IHK
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
+49 30 20308-6573
uba@dihk.de

Projektbüro UBA:HWK
Zentralstelle für die Weiter-
bildung im Handwerk e.V.
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf
+49 211 302009-723
uba@zwh.de

Das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Nutzungshinweis

Alle in dieser Broschüre verwendeten Texte, Fotos und grafischen Gestaltungen sind urheberrechtlich geschützt. Falls Sie Teile hiervon verwenden wollen, wenden Sie sich bitte an den Herausgeber.

Das Siegel „Wir fördern Anerkennung“ ist eine Initiative von:



Details und Bewerbung unter:
www.siegelcheck.unternehmen-berufsanerkennung.de

