

Meet-Up: „Erfolgreich im Ausland rekrutieren – so geht’s!“

Sarah Pierenkemper
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)



Sarah Pierenkemper

Senior Referentin Fachkräftesicherung
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

pierenkemper@iwkoeln.de



www.linkedin.com/in/sarah-pierenkemper/

Jens Heidmeier

Arbeitgeberberater im gemeinsamen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Wilhelmshaven und des Jobcenters Wilhelmshaven

Telefon: 04421 298-1924

Telefax: 04421 298-3122

E-Mail: Jens.Heidmeier@arbeitsagentur.de

Wilhelmshaven.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Wilhelmshaven

Herderstr. 10

26382 Wilhelmshaven

Das KOFA

Personalarbeit erfolgreich gestalten. Das KOFA hilft Ihnen praxisnah, zielorientiert und kostenlos.

- **Tipps, Trends und Handlungsempfehlungen**
- **Praxisbeispiele, Tutorials**
- **Studien zur Fachkräftesituation**
- **Newsletter**
- **Podcast**
- **Vorträge, Webinare und Netzwerkarbeit**

Das KOFA ist ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK).





Erfolgreich im Ausland rekrutieren – so geht´s!

1

**Warum brauchen wir Internationale Fachkräfte?
Fachkräftesituation in Deutschland**

2

Was ist bei der Rekrutierung zu beachten?

3

Förderangebote

4

Wie kann eine nachhaltige Integration gelingen?

5

Weitere Infos

Warum brauchen wir internationale Fachkräfte?

- Fachkräftesituation in Deutschland



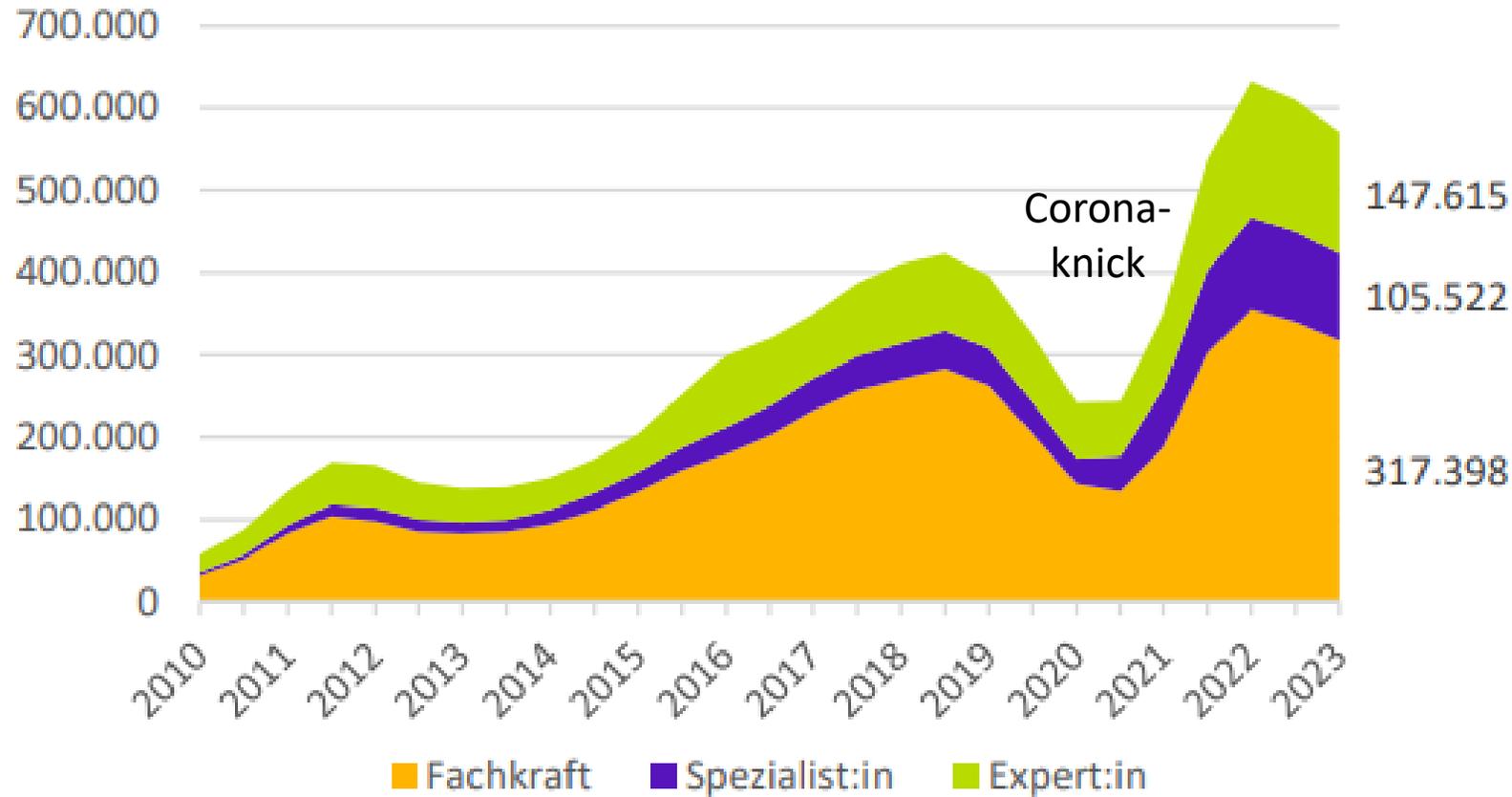
*Im Jahresdurchschnitt 2023 fehlten
in Deutschland*

570.000

*qualifizierte Arbeitskräfte, für die
es keine passenden
Kandidat/innen gab
(Fachkräftelücke)*

Quelle: KOFA, Stand März 2024

Entwicklung der Fachkräftelücke (in Deutschland)



Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

www.kofa.de

Zwischenfazit

Wir müssen alle „Stellschrauben“ drehen, um offene Stellen zu besetzen. Neben der Aktivierung von inländischem Potenzial ist die Rekrutierung und Integration von internationalen Fachkräften ein wichtiger Faktor zur Fachkräftesicherung.

Was ist bei der Rekrutierung aus dem Ausland zu beachten?

Bewerbungs- und Einstellungsverfahren gestalten

- Offenheit für atypische Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsstandards unterscheiden sich von Land zu Land sehr)
- Einschätzung für Lebens- und Berufserfahrung, nicht nur formale Qualifikationen
- Kennlerngespräche über Videochat
- Klären in welcher Sprache Gespräch stattfinden soll

Praxistipp: Fragen Sie bei dem Gespräch nach den Motiven der Bewerberinnen und Bewerber, warum sie nach Deutschland kommen möchten und ihren Vorstellungen von Arbeit und Leben. Realistische Ansichten sind entscheidend für eine langfristige Personalbindung. Schildern Sie im Gegenzug, welche Unterstützungsangebote Sie im Rahmen der Integration anbieten können.



In welcher Sprache soll eine Stellenanzeige formuliert werden?

„Nur vier Prozent aller deutschen Firmen schalten Stellenanzeigen auf Englisch.“

Formulierung in
Englisch oder Sprache
des Ziellandes erhöht
Reichweite.

Benötigtes
Sprachniveau
formulieren.

Muttersprachler:in
(nach Möglichkeit: aus
dem entsprechenden
Fachbereich)
gegenlesen lassen.



- Tätigkeiten und Abläufe so genau wie möglich beschreiben, da diese in anderen Ländern anders sein könnten.
- Transparenz schafft passende Bewerber:innen und weniger Missverständnisse.
- Berufsprofile sind in anderen Ländern unterschiedlich.
- Deutsche Berufsbilder sind häufig ganzheitlich und in anderen Ländern singulär (z. B. Dreher und Schleifer).

Anforderungsprofil erarbeiten

- Definieren Sie Fähigkeiten und Fertigkeiten, statt Abschlüsse (Erfahrung im Umgang mit Werkzeugen oder Produktionsverfahren).
- Was benötigen Sie sonst?
Z.B. Aufnahme von besonderen Sprachkenntnissen.

Responsibilities:

- Design and implementation of software for Security modules
- Define and implement relevant communication interfaces
- Configuration and Integration of Crypto Stack and HSM
- Planning and execution of software tests
- Ensure that requirements are met in terms of functionality, performance, quality

and timing

- Participate in the creation of specifications, reviews and approvals

Qualifications:

- University degree in Electrical/Electronic engineering, Computer Science or

similar

- Several years of experience in the development of embedded systems in C
- Experience with Vector Software Integration packages and Vector tools
- Experience with Development of Automotive Security Software
- Basic Knowledge of AUTOSAR
- Good knowledge and Experience on Certificate Management, PKI infrastructure,

Cryptographic algorithms, Secure boot and Secure update

- Good communication skills

Suchwege optimieren

- Was sind die gängigen Rekrutierungswege in dem von Ihnen bevorzugten Zielland?
- Was sind die gängigen Such- und Informationswege meiner Zielgruppe?
 - Unternehmenswebsite
 - Online-Stellenbörsen
 - [Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der BA](#)
 - Soziale Netzwerke
 - Bestehende Kontakte
 - Personalmessen im Ausland
 - Ausländische Hochschulen
 - [Jobbörse „Make it in Germany“](#)



Foto	Das Wichtigste auf einen Blick
Tätigkeitsbeschreibung	Beschreibung Unternehmen und Benefits
Anforderungsprofil	
Call to Action	



Persönliche/r Ansprechpartner:in



Unterstützung bei der Wohnungssuche



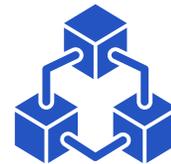
Anerkennung ausl. Qualifikationen



Unterstützung bei Behördenangelegenheiten



Strukturiertes Onboarding / Einarbeitungsplan



Bekennung zur kulturellen Vielfalt



Unterstützung von Familienangehörigen



Spracherwerb

www.kofa.de

Kosten einer Rekrutierung

- **Durchaus einige Kosten, eingeschränkte Fördermöglichkeiten**
- **Lebensunterhaltssicherung** bei „Drittstaatlern“, besonders wichtige Voraussetzung
 - müssen für Dauer des Aufenthalts in Deutschland gedeckt sein
 - etwa während notwendiger Qualifizierungsphasen (Deutsch, Anpassungsmaßnahmen)
 - **Nachweis** durch Einrichtung eines **Sperrkontos**
 - Jährlicher **Regelbedarf für Sperrkonto** ab 1. Januar 2024: **1.027 Euro pro Monat**
 - Möglicher Abzug von Kosten für Krankenversicherung, Kost und Logis.

Förderungen die Rekrutierung betreffend vor Einreise

- **Keine BA-Fördermöglichkeiten** für noch **im Ausland** lebende Personen
- Generell **kein Rechtsanspruch auf Förderleistungen** (Zuwendungsrecht)
- **Prüfen alternativer Fördermöglichkeiten** (z. B. des Landes, Youth Guarantee, ESF...)
- Achtung **Ausschluss von Doppelförderung**

Förderungen nach Einreise - Grundsätzliche Hinweise

- **Kein Anwerben allein zum Zwecke des Bezugs von Förder- und Sozialleistungen**
- **Einige Förderungen sind daher auch ausschließlich erst zur Abwendung drohenden Arbeitsplatzverlusts bzw. Arbeitslosigkeit und Suche eines neuen versicherungspflichtigen Arbeitsplatzes möglich**
- **Zugangsmöglichkeit und individuelle Fördervoraussetzungen müssen erfüllt sein**
- **Ausschluss von Grenzgänger/innen nach Deutschland**, Ausnahme bei zusätzlicher Arbeitssuchendmeldung in Deutschland
- **Wichtig:** Ausdrücklich nur Maßnahmen und Weiterbildungen bei **AZAV-zertifizierten Trägern** können gefördert werden.

Förderinstrumente im Überblick

Förderinstrumente im SGB II und SGB III:

- **Vermittlungsbudget (VB)**
- **Maßnahmen beim Träger (MAT)**
- **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)**
- **Assistierte Ausbildung (Asa flex)**
- **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)**
- **Eingliederungszuschuss (EGZ):** eingeschränkter Zugang nur für EU-Bürger/innen, Grenzgänger/innen (arbeitsuchend) und Personen mit Daueraufenthalt-EU nach § 9a und nach § 38a AufenthG möglich

BA-externe Förderungen

- Sprache - [DeuFöV-Förderung](#)

Förderungen nach Einreise

Folgende Prozessschritte können ggf. im Rahmen der Fachkräfte- und Azubigewinnung aus dem Ausland gefördert werden:

1. Anerkennung: Qualifizierungsmaßnahmen zum Ausgleich noch fehlender Kenntnisse und Fähigkeiten zum Erhalt der vollen Gleichwertigkeit sowie ggf. erforderliche Berufszulassung
2. Ausbildung: Finanzielle Hilfen die Ausbildung betreffend
3. Deutscherwerb: Berufsbezogene Deutschsprachkenntnisse



- Aufbauend auf Integrationskursen (A2/B1) Berufsübergreifende Deutschvermittlung im Rahmen von Basiskursen
- Berufsfachspezifische Spezialkurse:
- Anerkennungsverfahren entsprechend fachliche Berufstätigkeit oder Personen, die beim Integrationskurs B1 Niveau nicht erreichen konnten
- Weitere Ausrichtungen von Spezialkursen
- Kostenlose Teilnahme bei Jahreseinkommen bis 20.000/bzw. 40.000 € bei gemeinsam veranlagten Ehe- bzw. Lebenspartnerschaften
- Antragstellung: BAMF; Erwerbstätige aus Niedersachsen schicken eine Email an deufae.hamburg@bamf.bund.de

Personal binden & entwickeln – Beschäftigtenqualifikation

1) Anpassungsqualifizierung

 Fortbildung im beruflichen Kontext

 Voraussetzungen:

- Umfang mind. 121 Std.
- Träger & Maßnahme sind AZAV-zertifiziert
- Beschäftigte mit und ohne Berufsabschluss (i.d.R. mind. 2 Jahre Berufserfahrung)
- Nicht förderbar: Aufstiegsqualifizierungen & arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsqualifizierungen

 Höhe der Förderung für Anpassungsqualifizierungen:

Betriebsgröße	weniger als 50 Beschäftigte	50-499 Beschäftigte	mehr als 500 Beschäftigte
Lehrgangskosten	100%	50%	25%
Arbeitsentgeltzuschuss	75%	50%	25%

Personal binden & entwickeln – Beschäftigtenqualifikation

2) Abschlussqualifizierung

 Nachträgliche Erlangung eines Berufsabschlusses, z. B. Umschulung, Teilqualifizierung, Externen-Prüfung

 Voraussetzungen:

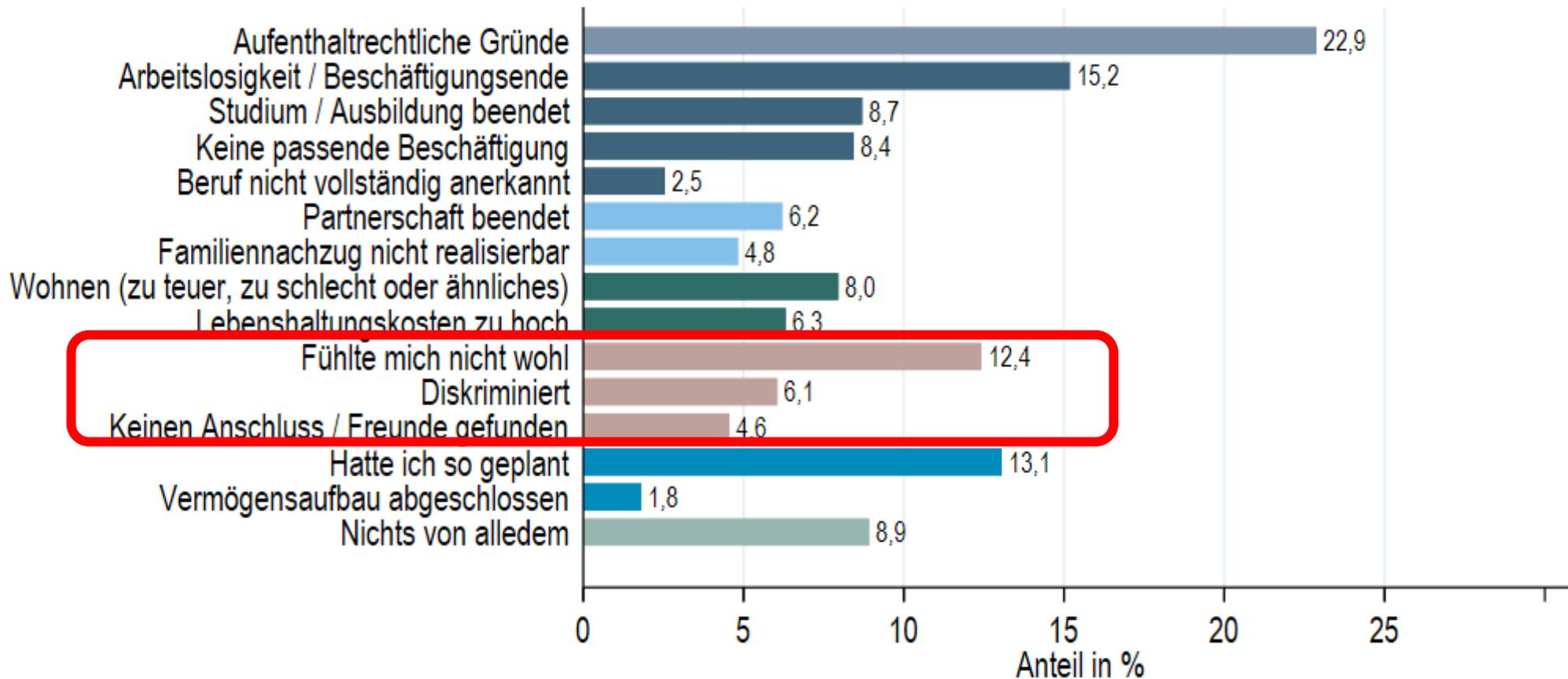
- für ungelernte/wieder ungelernte Beschäftigte
- Anerkannter Ausbildungsberuf
- Betrieb hat eine Ausbildungsberechtigung

 Höhe der Förderung bei Abschlussqualifizierungen:

Lehrgangskosten	Arbeitsentgeltzuschuss
100%	<u>bis zu</u> 100%

„Ohne Integration geht nichts“

Gründe für die Rückwanderung



Quelle: IAW, Vorstudie zur Abwanderung von ausländischen Fachkräften, Mehrfachnennungen möglich.

Warum ist Onboarding bei internationalen Fachkräften so wichtig?

- Mitarbeitende aus dem Ausland müssen sich nicht nur im neuen Unternehmen, sondern auch in der neuen Heimat zurechtfinden.
- Verfügen i. d. R. über wenig Sozialkontakte vor Ort.
- Arbeitsumfeld hat in vielen Kulturkreisen größere Bedeutung als in Deutschland.



Onboarding

- Onboarding bedeutet: Sie holen neue Mitarbeiter gut "an Bord". Unter den Begriff Onboarding fallen alle Maßnahmen, die der Eingliederung (Integration) neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Unternehmen dienen.
- Onboarding-Maßnahmen beginnen bereits vor dem ersten Arbeitstag und begleiten die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ersten Zeit.
- Onboarding ist nachhaltig: Wer in Einarbeitung investiert, verhindert Kündigungen während der Probezeit und spart so Kosten für eine erneute Personalsuche.



Eine neue Stelle weckt Unsicherheiten?

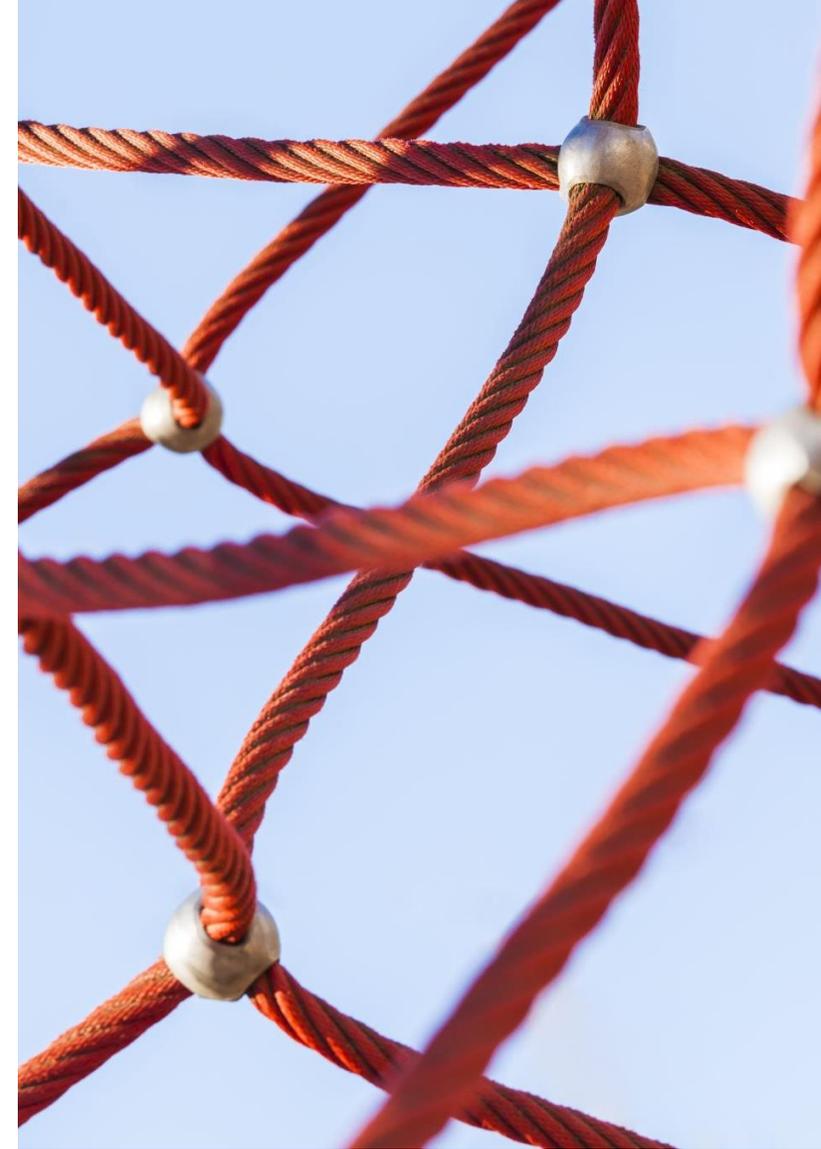
„Lassen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden nicht im Regen stehen“



Pre-Onboarding

- Onboarding beginnt bereits nach Vertragsabschluss
- Es geht darum, eine Willkommenskultur zu schaffen und den Einstieg in das neue Arbeitsumfeld so reibungslos wie möglich zu gestalten

- ✓ Bekenntnis zur vielfältigen Unternehmenskultur
- ✓ Führungskräfte als authentische Vorbilder
- ✓ Onboarding als Gemeinschaftsaufgabe / Einbindung des gesamten Teams



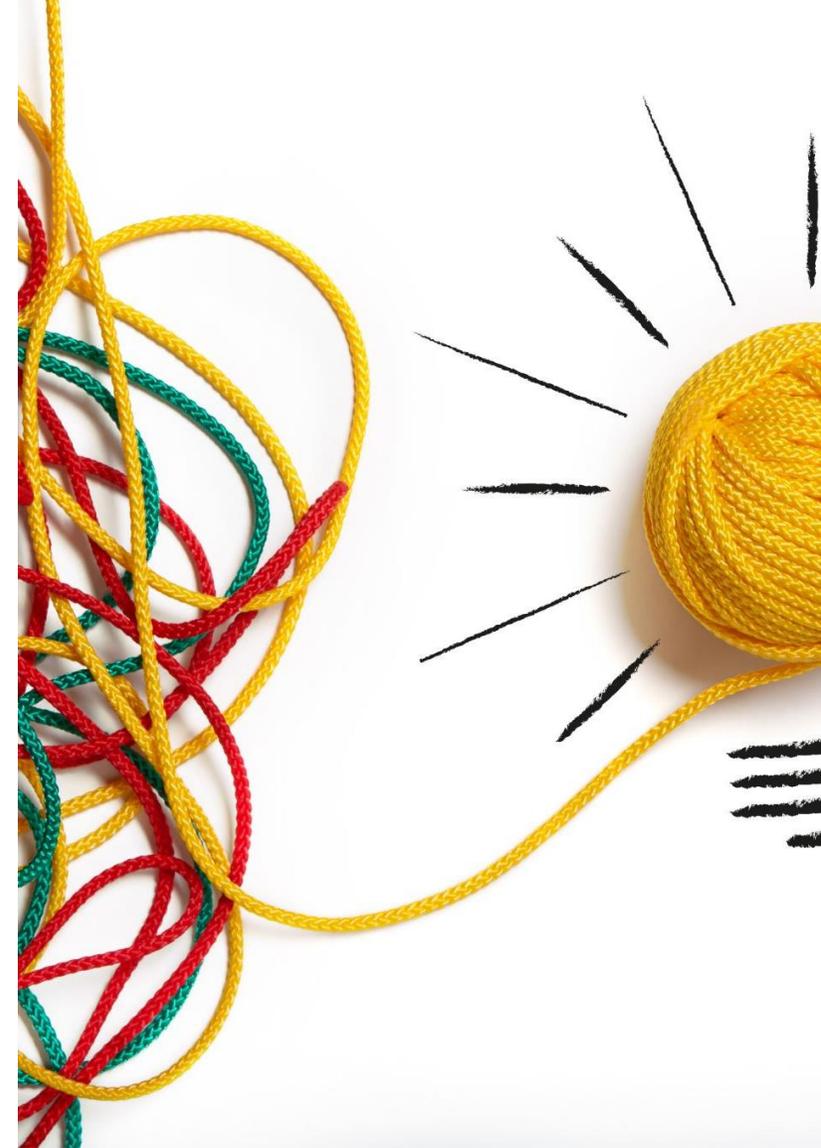
Mentor:in bzw. Ansprechpartner:in

- Erfahrene/r Kolleg/in
- Vermittelt Unternehmenskultur
- Hilfe bei technischen und fachlichen Fragen
- Zeitbudget (ca. 4 Stunden in den ersten Wochen)
- Einführung in das Team
- Fachliche/r Ansprechpartner/in
- Koordination des Einarbeitungsplans



Pre-Onboarding

- Überprüfen Sie, welche rechtlichen Vorkehrungen zu treffen sind.
<https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise>
- Unterstützen Sie ihre neue Fachkraft bei Behördenangelegenheiten
- Denken Sie für mitreisende Familienangehörige mit. Kümmern Sie sich bei Bedarf um Kindergarten- bzw. Schulplätze.
- Unterstützen Sie bei Bedarf den Familiennachzug:
[Ehegattennachzug zu Nicht-EU-Bürger \(make-it-in-germany.com\)](https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise)
- Unterstützen sie die Suche nach passendem Wohnraum (Ferienwohnung oder Hotelzimmer zur Verfügung stellen, Kontakt mit Vermietern herstellen oder als Bürge für Mietverträge auftreten).



Praxistip

Pre-Onbc

- Alle zw
- Infos zu
- Infos zu



Wir freuen uns auf dich

Nur noch zwei Wochen, lieber Björn!

Wir freuen uns riesig auf dich. Du wirst von deinem Mentor Valentin eine E-Mail mit den Details zum ersten Arbeitstag bekommen, so dass du alle Infos hast, um gut vorbereitet durchzustarten.

Wir sehen uns!



Dein Parkplatz

Du wirst bei uns natürlich deinen eigenen Parkplatz bekommen. An deinem ersten Arbeitstag kannst du einfach erstmal einen unserer Besucherparkplätze in der Tiefgarage nutzen.

Herzlich Willkommen

Auch wir wollen einen guten Eindruck bei dir machen – dafür sorgt bei uns die Teamassistenz am Empfang. Sema und Nicole sind die guten Feen des Unternehmens. Sie kümmern sich um alle Gäste, organisieren das Büro und sorgen dafür, dass wir alle immer gut ausgestattet sind und es uns an nichts fehlt. Sie werden dich – gemeinsam mit deinem Mentor oder deiner Mentorin – an deinem ersten Arbeitstag in Empfang nehmen.



Sema



Nicole



Individuelle Willkommensmappe

Mit Unterstützung von:
Make it in Germany
www.make-it-in-germany.com/

Willkommensmappe für neue Mitarbeitende aus dem Ausland



Diese Willkommensmappe wird Ihnen überreicht durch:

Gehalt und Steuern

1 Bankkonto in Deutschland

Wann eröffne ich ein Konto?
Wenn Sie noch kein Bankkonto in Deutschland haben, empfehlen wir Ihnen, ein Girokonto zu eröffnen. Sie benötigen das Konto z. B., um Ihr Gehalt zu bekommen und die Miete zu überweisen. Aber auch im Supermarkt können Sie dann mit Ihrer zugehörigen **Debitkarte** (z. B. „Girocard“ oder ehemals „EC-Karte“) bezahlen. Die **Debitkarte** können Sie auch in anderen Ländern benutzen.

Wann eröffne ich eine Kreditkarte?
Wenn Sie viel im Internet einkaufen wollen oder Reisen (Flüge, Hotels, Mietautos etc.) buchen, dann kann eine Kreditkarte zusätzlich zu Ihrer **Debitkarte** sinnvoll für Sie sein. Besonders wenn Sie in der Zukunft außerhalb Europas reisen.

Bitte beachten Sie bei der Kontoeröffnung, ob Sie zusätzlich eine Kreditkarte beantragen können. In den meisten Fällen werden Gebühren für die Kreditkarte erhoben.

Wann eröffne ich ein Konto?
Zunächst müssen Sie sich für eine Bank entscheiden. Dann kontaktieren Sie die Bank für die Kontoeröffnung.

Wenn Sie ein Girokonto zu eröffnen, brauchen Sie normalerweise:
Ihren gültigen Reisepass
Ihre Aufenthaltserlaubnis
Ihre **Meldebescheinigung**
Ihre Lohnbescheinigung/Gehaltsabrechnung

Achtung! Sie müssen sich zuerst offiziell bei einer deutschen Adresse anmelden, damit Sie Ihr Bankkonto eröffnen können. Wie das geht, erfahren Sie im **Kapitel 3**.

Empfehlungen für eine Bank
Ihr Arbeitgeber: Hier können Sie eine Bank empfehlen, die gute Konditionen hat und/oder gut vom Arbeitsplatz erreichbar ist.
max. 350 Zeichen)

2 Brutto- und Nettogehalt

In der Regel wird in deutschen Arbeitsverträgen Ihr Bruttogehalt genannt. Brutto ist jedoch nicht gleich Netto. Das heißt, dass Sie am Ende weniger Geld ausgezahlt bekommen als in Ihrem Arbeitsvertrag angegeben ist.

2. Checkliste - Erste Schritte

Haben Sie an alles gedacht?

Vor der Einreise
Folgende Dokumente sollten Sie mit nach Deutschland bringen:

- Reisepass
- Personalausweis/persönliche nationale ID-Karte
- Geburtsurkunde
- Kreditkarte
- (Eventuell: Heiratsurkunde + beglaubigte Übersetzung + gegebenenfalls Apostille)
- Zertifikate über Abschlüsse (Schule/Studium/Beruf)
- Zertifikat über Deutschkenntnisse
- Eventuell Nachweis über Finanzierung: Gehaltsnachweis, Verpflichtungserklärung, Ersparnisse,
- Nachweis über Krankenversicherung für die erste Zeit des Aufenthalts
- Je nach Einreisezeit, gegebenenfalls Wintersachen mitnehmen, z.B. eine Jacke oder Winterschuhe

Die ersten Tage in Deutschland:

- Wohnadresse bei der Meldebehörde anmelden
- Bankkonto eröffnen
- Mobilität: z. B. Fahrkarte für den Nahverkehr besorgen, Fahrrad
- Kaufen bei einer deutschen Krankenkasse anmelden
- Deutsche SIM-Karte besorgen
- Vertrag für Telefon und Internet abschließen

Integration begleiten

- Einbindung in soziale Events.
- Einbezug der mitziehenden Familie.
- Förderung des Spracherwerbs (z. B. durch die Vermittlung von passenden Sprachangeboten, einer Freistellung oder auch einer finanziellen Unterstützung).
- Praxistipp: regelmäßige Veranstaltungen (Coffee-Break, Feierabendgetränk, Spieleabend, Kochevent) erhöhen den Teamzusammenhalt.



Bieten Sie doch einen gemeinsamen Kochevent unter dem Motto „Cook Your Culture“ an, bei dem alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer Spezialitäten aus ihrer Heimatregion anbieten.



5 Tipps für Sie

- 1 Erfolgreiches Onboarding beginnt ab Vertragsabschluss
- 2 Mentor/in bereitstellen
- 3 Integration ganzheitlich denken
- 4 Team einbinden
- 5 Regelmäßig Kontakt halten (Feedbackgespräche)

Erfolgreiches Onboarding

CHECKLISTE

Wie Sie Mitarbeiter aus dem Ausland erfolgreich an Bord holen

Sie überlegen, eine ausländische Mitarbeiterin oder einen ausländischen Mitarbeiter einzustellen oder haben vielleicht schon eine internationale Fachkraft erfolgreich für Ihr Unternehmen gewonnen?

Diese Checkliste zeigt Ihnen, wie Sie Ihre internationalen Mitarbeitenden bei der Integration unterstützen können. Informationen zum generellen Onboarding-Prozess neuer Mitarbeitender erhalten Sie in der [Checkliste Onboarding](#).

1. Seien Sie authentische Vorbilder

- Wir haben das Bekenntnis zu einer vielfältigen Unternehmenskultur in unser Unternehmensleitbild aufgenommen. Eine entsprechende Positionierung hat Signalwirkung nach innen wie nach außen.
- Unsere Führungskräfte sind authentische Vorbilder, indem sie für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt stehen.
- Onboarding ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Wir binden daher das gesamte Team in den Prozess ein und definieren klare Aufgaben.

2. Bauen Sie frühzeitig Bindung auf

Weitere Informationen

www.kofa.de

Checkliste

Handlungsempfehlungen



ste Onboarding

Sie haben es geschafft einen neuen Mitarbeiter oder eine neue Mitarbeiterin für ihr Unternehmen zu gewinnen? Sie wünschen sich, dass sie oder er motiviert am ersten Tag in Ihrem Unternehmen beginnt, schnell integriert ist und ihren oder seinen Freunden begeistert von Ihrem Unternehmen erzählt? Dann gilt es nach der Vertragsunterschrift nicht nachzulassen, sondern sie oder ihn gut „an Bord zu holen“. Diese Checkliste hilft Ihnen dabei. Nicht alle Punkte werden zu Ihrem Unternehmen passen, aber nutzen Sie so viele wie möglich als Anregung. Ihr neuer Mitarbeiter oder Ihre neue Mitarbeiterin wird sich so mit großer Wahrscheinlichkeit von Anfang an wohlfühlen und zu einem festen Besatzungsmitglied werden.

1. Vor dem ersten Arbeitstag

Was? Verantwortlich?

Tipps zum Onboarding internationaler Mitarbeiter

Zuletzt aktualisiert: 03. April 2023

Worauf sollten Sie achten, damit neue internationale Mitarbeitende gut im Unternehmen ankommen? Was beim Onboarding wichtig ist und wie Sie Ihre Belegschaft in den Prozess einbinden, erfahren Sie hier.

Internationale Fachkräfte



Tutorials

Checkliste: Internationale Fachkräfte - Integration meistern

Erfahren Sie hier, wie gut Sie bereits vorbereitet sind und was Sie vielleicht noch tun können.

Integration meistern

- In unserer Unternehmensphilosophie ist das Bekenntnis zur Vielfalt verankert.
- Unsere Führungskräfte werden für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt sensibilisiert.
- Wir stellen unseren neuen internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine persönliche Ansprechpartnerin oder einen persönlichen Ansprechpartner (Mentorin/Mentor) zur Seite.
- Ängste und Sorgen unserer Belegschaft nehmen wir ernst und klären über mögliche kulturelle Unterschiede auf.
- Wir fördern den kulturellen Austausch durch das Arbeiten in kulturell gemischten Teams und gemeinsame Veranstaltungen.
- Bei der Wohnungssuche und bei Behördenangelegenheiten bieten wir unseren neuen internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung an.
- Die ersten Tage im Unternehmen erleichtern wir durch die Bereitstellung einer Willkommensmappe und eines Einarbeitungsplans.
- Auf kulturelle und religiöse Feiertage nehmen wir Rücksicht und versuchen dies in unserer Urlaubsplanung zu berücksichtigen.
- Unsere neuen internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden wir in soziale Events ein und informieren, welche Freizeitangebote es vor Ort gibt.
- Wir unterstützen den Spracherwerb unserer neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Wir unterstützen mitziehende Familienangehörige, indem wir die Arbeitsplatzsuche von Partnerinnen und Partnern unterstützen und bei der Vermittlung von Kindergärten- und Schulplätzen behilflich sind.

Mehr Informationen zum Thema finden Sie in der Handlungsempfehlung „Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren“: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mit-arbeiten-finden/wo-rekrutieren/internationale-fachkraefte>

KOFA
Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen

Gefördert durch
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
im Rahmen des Bundesprogramms
„Wachstum, Innovationen, Beschäftigung“

Checkliste



Praxisbeispiele

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren

KOFA Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen

Handlungsempfehlung

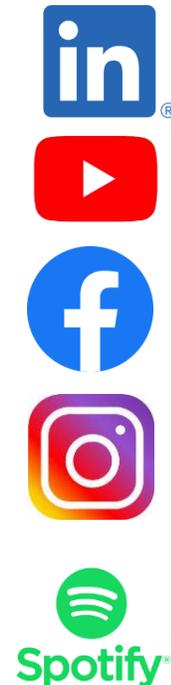
So erreichen Sie das KOFA!

Sarah Pierenkemper

Senior Referentin Fachkräftesicherung
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

pierenkemper@iwkoeln.de

 www.linkedin.com/in/sarah-pierenkemper/



Zeit für Ihre Fragen ...

