

Gewinnung internationaler Fachkräfte

üdvözöljük स्वागत
Miré se erdhét Srdečné vás vítame

Bienvenue Γειασματα Συνηθηματι
أهلاً وسهلاً Serdecznie witamy
Thành Tâm Đón Chào ! Dobro došli

Welcome Добро дошли

Bienvenido بيه راغلاست
Hun bixêr hatin به خير هاتن
خوش آمدید Hoş geldiniz

Willkommen!

Welcome خوش آمدید Hartelijk welkom!
Bine ați venit ようこそ !
Benvenuti Καλώς ήρθατε
Soo dhawaada 欢迎



Arbeitsgemeinschaft
Rheinland-Pfalz



Vorwort

Vielfalt ist ein Gewinn

Zahlreiche Unternehmen beschäftigen bereits seit Jahren Mitarbeiter mit ausländischen Wurzeln und nutzen die Chancen, die sich dadurch bieten: Internationale Fachkräfte bringen durch ihre kulturellen Hintergründe eine neue Vielfalt in bestehende Teams, sie haben spezifische Erfahrungen, Kompetenzen und Kenntnisse, die sie gewinnbringend einsetzen. So leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Zeiten des Wettbewerbs um die besten Köpfe.

Deutschland zählt inzwischen zu einem der beliebtesten Einwanderungsländer und liegt, nach den USA, auf Platz 2. Durch den Zuzug von Migranten aus der EU oder Drittländern, aber auch durch die Auswirkungen des demografischen Wandels gewinnt das Thema „Internationale Fachkräfte“ zunehmend an Bedeutung.

In den vergangenen drei Jahren ist der Anteil rheinland-pfälzischer Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren, von 11 auf 17 Prozent gestiegen. Dieser Trend wird sich in Zukunft noch verstärken. Gründe hierfür sind zum einen die Globalisierung, die Internationalisierung der Märkte und der demografische Wandel mit dem daraus resultierenden Fachkräftemangel, der in einigen Branchen und Regionen bereits heute zu großen Problemen bei der Stellenbesetzung geführt hat. Zum anderen herrscht in vielen EU-Mitgliedsstaaten nach wie vor eine hohe Arbeitslosigkeit. Auf den ersten Blick scheint diese Rechnung gut aufzugehen: Deutsche Unternehmen suchen qualifizierte Mitarbeiter, während Fachkräfte aus dem Ausland eine Anstellung suchen. Trotzdem nutzen noch vergleichsweise wenige Unternehmen, vor allem unter den kleineren und mittleren, die Potenziale aus dem Ausland. Hindernisse sind unter anderem der aufwendige Rekrutierungsprozess, unzureichende Deutschkenntnisse der ausländischen Fachkräfte, Unsicherheiten bei der Anerkennung bzw. der Bewertung der ausländischen Qualifikation sowie fehlende Ressourcen zur Unterstützung des Integrationsprozesses. Auch für Zugewanderte ist der Start in Deutschland häufig schwierig. Sie müssen sich durch das Dickicht an Einwanderungsregelungen und Formalitäten kämpfen, um beispielsweise eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung zu



bekommen. Reisen Ehepartner und Kinder mit, stellen sich weitere Fragen: Welche Arbeit kann der Ehepartner ausüben? Wie sieht es aus mit Weiterbildung, Studium oder ehrenamtlichen Tätigkeiten? In welchen Kindergarten können die Kinder gehen? Wie funktioniert das Schulsystem in Deutschland?

Genau hier setzen die vier Welcome Center an den IHK-Standorten Koblenz, Ludwigshafen, Mainz und Trier an: Sie sind erste Anlaufstellen sowohl für Unternehmen als auch für zugewanderte Fachkräfte und Auszubildende. Zum einen beraten und unterstützen die Welcome Center Unternehmen beim Anwerben sowie bei der Integration der internationalen Fach- und Führungskräfte in den Betrieb. Zum anderen leisten sie zugewanderten Arbeitskräften Hilfe bei den ersten Schritten im neuen Heimatland. Eine wichtige Aufgabe der Welcome Center zur Erfüllung ihrer Lotsenfunktion ist die Vernetzung mit den bereits erfolgreich aktiven Akteuren im Bereich Migration und Willkommenskultur.

In Zukunft wird sich der Wettbewerb um gut ausgebildete internationale Fach- und Führungskräfte verschärfen. Daher ist es wichtig, als Region wahrgenommen zu werden, in der Zugewanderte willkommen sind. Und dies muss sich auch in der vorhandenen Infrastruktur zeigen, denn Vielfalt ist ein Gewinn.


Arne Rössel, Hauptgeschäftsführer der IHK Koblenz


Dr. Rüdiger Beyer, Hauptgeschäftsführer der IHK Pfalz


Günter Jertz, Hauptgeschäftsführer der IHK für Rheinhessen


Dr. Jan Glockauer, Hauptgeschäftsführer der IHK Trier

Gewinnung ausländischer Fachkräfte

So gehen Sie vor

Suchen Sie schon seit längerer Zeit nach einer Fachkraft mit besonderer Qualifikation und haben unter den bisherigen Bewerbern aus dem Inland keinen geeigneten Kandidaten gefunden? Oder möchten Sie die Vielfalt in Ihrer Belegschaft fördern, da Ihr Unternehmen international aufgestellt ist und Kunden auf der ganzen Welt betreut? Es gibt zahlreiche Gründe, aus denen mittlerweile immer mehr Unternehmen grenzüberschreitend auch im EU-Ausland oder in Drittländern Fachkräfte anwerben.

Wie können Sie Fachkräfte im Ausland ansprechen und Ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber präsentieren? Es gibt viele verschiedene Stellen, über die Sie Ihre Jobanzeigen im Ausland schalten können oder die die Anwerbung der gewünschten Fachleute für Ihr Unternehmen sogar von Anfang bis Ende organisieren. Welche Stellen das sind, finden Sie auf der nächsten Seite.

! Um Ihr Unternehmen attraktiv zu präsentieren, sollten Sie sich bereits im Vorfeld Gedanken über die Stellenanzeige machen. Was sollte auf jeden Fall in der Stellenbeschreibung stehen? Ist es sinnvoll, Ihre Stellenausschreibung ins Englische oder in die Landessprache des Ziellandes zu übersetzen?



- **Detaillierte Aufgabenbeschreibung und Anforderungsbeschreibung:** Da die Berufsausbildungen und Studiengänge in den verschiedenen Ländern nicht immer zu 100 Prozent mit deutschen Ausbildungen übereinstimmen, sollten Sie möglichst detailliert beschreiben, welche Fähigkeiten und Kenntnisse der Kandidat mitbringen soll. So ist sich die Fachkraft sicher, dass sie den Aufgaben gerecht werden kann.
- **Abschluss:** Geben Sie an, ob der Kandidat eine deutsche Übersetzung seines Abschlusszeugnisses bei der Bewerbung einreichen muss oder ob eine englische Version bzw. die Version in der Originalsprache ausreicht. Es ist auch möglich, ausländische Berufsqualifikationen anerkennen zu lassen. Sie können bereits in der Stellenanzeige darauf hinweisen, dass Sie hierfür Unterstützung organisieren (s. unten).
- **Arbeitserfahrung:** Welche praktische Erfahrung wünschen Sie sich von Ihrem Kandidaten? Sollte er beispielsweise Führungserfahrung mitbringen oder suchen Sie eher „Young Professionals“? Übrigens ist auch für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation praktische Erfahrung unerlässlich.
- **Sprachkenntnisse:** Machen Sie sich Gedanken darüber, über welche Sprachkenntnisse und welches Sprachniveau der Bewerber verfügen soll. Erfordert die Arbeitsstelle perfekte Deutschkenntnisse oder reichen fürs Erste auch gute Englischkenntnisse aus? Gegebenenfalls ist Ihre Belegschaft schon so international aufgestellt, dass Sie bereits Mitarbeiter aus dem Land beschäftigen, in dem Sie nach Fachkräften suchen. Diese Mitarbeiter können die neue Fachkraft anlernen und darüber hinaus ihre Kontakte ins Heimatland nutzen, um Ihre Stellenanzeige dort bekannt zu machen.
- **Unterstützung:** Welche Unterstützung bieten Sie im Besonderen für ausländische Fachkräfte an? Gerade der Anfang gestaltet sich oftmals schwierig, wenn man ein neues Leben in einem fremden Land beginnt und die Sprache noch nicht perfekt beherrscht. Erläutern Sie bereits in der Stellenanzeige, wie Sie Ihren neuen Mitarbeiter unterstützen werden, z.B. Hilfe bei der Wohnungssuche, Freistellung und finanzieller Zuschuss zum Deutschkurs, Begleitung bei Behördengängen, 1-zu-1-Betreuung durch einen Mentor im Unternehmen. Weitere Anregungen zum Unterstützungsangebot finden Sie auf Seite 8 unter „Willkommen im Team!“.
- **Mehrsprachige Stellenanzeige:** Zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen multikulturell und offen ist, und formulieren Sie Ihre Stellenanzeige auf Englisch oder in der Landessprache selbst. Melden Sie die offene Stelle am besten auch der Agentur für Arbeit vor Ort, damit Sie von Anfang an von ihrer Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern profitieren.

bern profitieren können. Außerdem ist die Übermittlung des Stellenangebots an die Agentur für Arbeit notwendig, falls bei einem Bewerber aus einem Drittstaat vor Einreise und Einstellung eine Vorrangprüfung (siehe S. 7) durchgeführt werden muss.

Hier finden Sie weitere Informationen und Unterstützung:

Bundesagentur für Arbeit ZAV

Der internationale Personalservice der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), eine Fachstelle der Bundesagentur für Arbeit, bietet Ihnen als Unternehmen umfangreiche Unterstützung bei der Personalsuche im Ausland. Zusammen mit den Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit vor Ort sucht die ZAV für Sie nach geeigneten Bewerbern für offene Stellen, bei denen Sie sich bisher erfolglos auf dem deutschen Arbeitsmarkt um Kandidaten bemüht haben.

EURES

Das Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen EURES (European Employment Services) bringt auf seinem Informations- und Stellenportal europäische Fachkräfte und Unternehmen zusammen. Sie als Arbeitgeber können auf der Plattform unter <https://ec.europa.eu/eures/> nach Bewerbern suchen oder Stellenangebote europaweit veröffentlichen. Hier erhalten Sie auch Informationen über Förderprogramme wie „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“.

Jobportale

Viele Jobportale bieten mittlerweile die Möglichkeit, Stellenanzeigen in verschiedenen Ländern zu schalten und gezielt im Ausland nach Fachkräften zu suchen. Auch die Auslandshandelskammern bieten Personaldienstleistungen oder betreiben Jobportale, auf denen Sie Stellenangebote inserieren können.

Soziale Netzwerke

Für die Suche nach geeigneten Kandidaten werden die sozialen Netzwerke national wie international immer wichtiger. Nutzen Sie den Auftritt Ihres Unternehmens in den sozialen Medien, um interessierte Fachkräfte auf Ihre Stellenangebote aufmerksam zu machen – auch im Ausland. Diese erreichen Sie vor allem, wenn Sie die Jobangebote auf Englisch verfassen.

Auslandshandelskammern

Die Industrie- und Handelskammern verfügen über ein großes Netzwerk im Ausland: Die Auslandshandelskammern (AHKs) sind



in 90 Ländern vertreten. Viele AHKs bieten eine professionelle Personalvermittlung an. Zudem führen einige AHKs Stellenbörsen, in denen Sie Ihre Stellenangebote inserieren können. In welchen Ländern die AHKs Standorte haben, erfahren Sie unter folgendem Link: <http://www.ahk.de/ahk-standorte/>

Messen

Zahlreiche Karrieremessen nehmen mittlerweile den internationalen Bewerber- und Arbeitsmarkt in den Fokus. Auch Jobmessen im Ausland können von Vorteil sein. Sprechen Sie die Auslandshandelskammer im gewünschten Zielland an, um zu erfahren, welche Messen für Sie von Interesse sein könnten.

Personalvermittler

Wenn Sie eine intensive Unterstützung bei der Personalsuche vor Ort benötigen, können Sie die Dienste eines Personalvermittlers in Anspruch nehmen. Gegen ein Entgelt bietet er Ihnen eine Rundumbetreuung bei der Personalsuche, Auswahl der Bewerber etc.

Gelernt ist gelernt Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Sie haben die Bewerbungsunterlagen eines ausländischen Bewerbers erhalten – und alles kommt Ihnen spanisch vor? Sicher möchten Sie die Qualifikationen Ihres Kandidaten richtig einschätzen, auch wenn Sie mit dem Berufsbildungssystem oder den Berufsprofilen dieses Landes nicht vertraut sind. Oder beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen bereits Mitarbeiter, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben, und möchten wissen, wie Sie sie noch besser ihrer Ausbildung entsprechend einsetzen können? Auch zur Planung einer Weiterbildung oder Nachqualifizierung ist es wichtig, dass Sie die fachlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse Ihrer internationalen Fachkräfte genau einordnen können. So können Sie ihnen zusätzliche Entwicklungsperspektiven aufzeigen und gleichzeitig Ihre Attraktivität als Arbeitgeber stärken.

In diesen Fällen ist die formale **Anerkennung** der im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüsse sinnvoll. Lässt Ihr Bewerber seine ausländische Berufsqualifikation überprüfen, mit einem deutschen Referenzberuf vergleichen und anerkennen, ist es für Sie und ihn einfacher, sich ein besseres Bild von seinen Qualifikationen zu machen. Den Antrag auf Anerkennung seiner ausländischen Berufsqualifikationen stellt Ihr neuer Mitarbeiter selbst. Er kann unabhängig von Aufenthaltsstatus und Staatsangehörigkeit eingereicht werden, also auch bereits vor der Einreise nach Deutschland.

In bestimmten Berufen, wie z. B. bei Krankenpflegern, Erziehern, Ärzten, Lehrern oder in Rechtsberufen, ist es sogar unbedingt notwendig, dass Ihr neuer Mitarbeiter seinen Berufsabschluss anerkennen lässt. Denn in diesen sogenannten reglementierten Berufen ist die formale Anerkennung zwingende Voraussetzung, um in Deutschland zu arbeiten. Falls Ihr Bewerber über eine ausländische Hochschulqualifikation verfügt, kann er diese bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bewerten lassen. Damit lässt sich auf einen Blick feststellen, welcher deutschen Qualifikation dieser Hochschulabschluss entspricht.

Ihren internationalen Bewerber und seine Fähigkeiten und Kompetenzen können Sie auch während eines Probearbeitstags oder eines Praktikums kennenlernen. Das erleichtert Ihnen die Einschätzung, ob das Profil des Bewerbers den Anforderungen Ihres Unternehmens und der ausgeschriebenen Stelle entspricht.

! Auf den Informationsportalen www.bq-portal.de für Unternehmen und Fachkräfte erhalten Sie praktische Empfehlungen zur Sichtung und Einschätzung ausländischer Berufsqualifikationen. Bei www.anerkennung-in-deutschland.de können Sie sich vorab über den Ablauf des Anerkennungsverfahrens und wichtige Ansprechpartner für verschiedene Berufe informieren.

Der rechtliche Rahmen Visum, Aufenthaltserlaubnis & Co.

Ist Ihr internationaler Bewerber EU-Bürger, benötigt er wie Staatsangehörige Islands, Liechtensteins, Norwegens und der Schweiz weder ein Visum zur Einreise noch einen Aufenthaltstitel, um in Deutschland zu leben und zu arbeiten. Staatsangehörige aller anderen Staaten (sog. Drittstaaten) benötigen grundsätzlich ein Visum zur Einreise und einen Aufenthaltstitel, der es ihnen erlaubt, hier erwerbstätig zu sein.

! **Online-Checks**
Für eine erste Orientierung, unter welchen Voraussetzungen Ihr Wunschkandidat in Deutschland arbeiten kann, können Sie kostenlose Online-Checks nutzen: den **Quick-Check** auf dem Willkommensportal für internationale Fachkräfte „Make it in Germany“ unter www.make-it-in-germany.de > Arbeiten > Quick-Check und den **Migration-Check** der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Arbeitskräftebedarf > Internationales > Migration-Check.

Für einen längerfristigen Aufenthalt zur Arbeitsaufnahme benötigen Drittstaatsangehörige ein **nationales Visum**. Nationale Visa benötigt man z. B. auch für Ehegatten- und Kindernachzug, Studium, Sprachkurse, Schulbesuch sowie Au-Pair und Praktika. Das Visum und den gewünschten Aufenthaltstitel muss Ihr neuer Mitarbeiter noch **in seinem Heimatland** bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung persönlich beantragen. Informieren Sie sich unbedingt vorab, welche Unterlagen Ihr neuer Mitarbeiter benötigt und welche Besonderheiten Sie beachten müssen.

! Braucht Ihre internationale Fachkraft ein Visum? Eine Staatenliste zur Visumpflicht aller Staaten finden Sie beim Auswärtigen Amt unter www.auswaertiges-amt.de > Einreise & Aufenthalt > Visabestimmungen. Für Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland und den Vereinigten Staaten von Amerika gelten erleichterte Regelungen. Sie können den erforderlichen Aufenthaltstitel auch nach Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland einholen. Sobald der Aufenthaltstitel erteilt wurde, darf die Erwerbstätigkeit aufgenommen werden.

Jeder Visumsantrag wird individuell geprüft. Daher kann es sein, dass Ihr neuer Mitarbeiter weitere Dokumente wie einen Lebenslauf, ein polizeiliches Führungszeugnis, einen Nachweis über eine Unterkunft in Deutschland oder den bisherigen Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen vorlegen muss. Es ist ebenso möglich, dass er zu einem persönlichen Interview eingeladen wird, bevor über seinen Antrag entschieden werden kann.

Nach der Einreise muss Ihr neuer Mitarbeiter umgehend bei der zuständigen Ausländerbehörde vorsprechen und den endgültigen, längerfristigen Aufenthaltstitel beantragen. Bitte beachten Sie: Ein „Touristenvisum“ (Schengen-Visum für einen Aufenthalt von bis zu drei Monaten) kann normalerweise nicht in ein nationales Visum umgewandelt werden!

! Informationen zu Bearbeitungsdauer, Gebühren, Ansprechpartnern, Möglichkeiten der Terminvereinbarung und den benötigten Unterlagen für die Beantragung erhalten Sie direkt auf den Webseiten der jeweiligen Auslandsvertretungen Deutschlands. Alle Adressen der deutschen Auslandsvertretungen und die Antragsformulare in verschiedenen Sprachen sind online beim **Auswärtigen Amt** unter www.auswaertiges-amt.de erhältlich.

Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt

Stammt Ihr Bewerber aus einem Drittstaat, benötigt er eine Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt, um hier erwerbstätig zu sein. Daher muss die Bundesagentur für Arbeit in den meisten Fällen vorab der Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung zustimmen. Sie wird von der deutschen Auslandsvertretung am Visumverfahren beteiligt. Die Zulassungen werden von der **Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** erteilt, die bundesweit für die Ausstellung von Arbeitserlaubnissen zuständig ist oder den Ausländerbehörden die Zustimmung zum Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige erteilt. Unter www.zav.de können Sie sich über das Arbeitsmarktzulassungsverfahren genauer informieren. Einige Formen der Beschäftigungen sind übrigens grundsätzlich zustimmungsfrei, z. B. die Tätigkeiten von Gastwissenschaftlern oder Berufssportlern.

! Für Ausländer, die sich bereits in Deutschland befinden, ist die Ausländerbehörde an deren Wohnsitz zuständig. Sie finden die richtige Behörde beim **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** unter www.bamf.de > Willkommen in Deutschland, Infokasten „Beratungsstellen“ auf der rechten Seite.

Die Arbeitsagentur prüft verschiedene Kriterien, bevor sie der Arbeitsaufnahme eines Drittstaatsangehörigen zustimmt. Dazu werden die Arbeitsbedingungen wie Verdienst und Arbeitszeiten kontrolliert. Außerdem wird abgeklärt, ob die betreffende Stelle mit arbeitssuchenden Personen besetzt werden kann, die unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben (Vorrangprüfung) – also Bürger Deutschlands oder der EU.

Mangelberufe in Deutschland: Positivliste

Die Bundesagentur für Arbeit hat eine Übersicht von Berufen er-

stellt, in denen internationale Fachkräfte aus Drittstaaten grundsätzlich in Deutschland arbeiten dürfen. Diese **Positivliste** umfasst vor allem die Berufsfelder, in denen ein besonders großer Engpass an Fachkräften besteht, z. B. im Bereich Elektronik oder Pflege. Ein Bewerber aus einem Drittstaat kann die Zustimmung zur Erwerbstätigkeit in einem dieser Berufe erhalten, ohne dass eine Vorrangprüfung durchgeführt wird. Allerdings muss dazu die ausländische Berufsqualifikation der internationalen Fachkraft, die in ihrem Heimatland diesen Beruf erlernt hat, anerkannt worden sein. Die aktuell gültige Positivliste und weitere Detailinformationen erhalten Sie in Ihrem **Welcome Center** oder unter www.zav.de/arbeitsmarktzulassung > Positivliste/Whitelist.

Schneller zum Visum mit der Vorabprüfung

Um das Visumverfahren zu beschleunigen und schon vor Abschluss des Arbeitsvertrags sicher sein zu können, dass Ihr neuer Mitarbeiter auch tatsächlich die Arbeit bei Ihnen aufnehmen darf, können Sie als Arbeitgeber die Zustimmung der ZAV einholen, *bevor* der Visumsantrag gestellt wird. Diese **Vorabzustimmung** beantragen Sie als Arbeitgeber selbst bei der für Ihren Unternehmensstandort zuständigen Dienststelle der ZAV, solange sich Ihr internationaler Bewerber noch in seinem Heimatland aufhält. Dazu reichen Sie unter anderem eine detaillierte Stellenbeschreibung mit Angaben zu den Arbeitsbedingungen sowie Anforderungen an die Qualifikation des Bewerbers ein. Wird Ihnen die Vorabzustimmung erteilt, reicht der neue Mitarbeiter bei der Antragstellung bei der deutschen Auslandsvertretung in seinem Heimatland den positiven Bescheid mit ein. Dies kann das anschließende Visumverfahren verkürzen. Weitere Informationen sowie die für die Vorabprüfung benötigten Formulare finden Sie unter www.zav.de/arbeitsmarktzulassung, oder Sie wenden sich an Ihr **Welcome Center**.



Willkommen im Team!

Willkommenskultur im Unternehmen etablieren

Eine gelebte Willkommenskultur kann dazu beitragen, die Eingliederung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen zu erleichtern. Mit einer lebendigen Willkommenskultur erreichen Sie, dass Ihre Mitarbeiter sich dem Unternehmen verbunden fühlen und bleiben. Denn eine Willkommenskultur – also das bewusst gestaltete und gepflegte Miteinander – hilft, das Betriebsklima und die Arbeitsweise der Beschäftigten positiv zu beeinflussen. Sie kann dazu beitragen, das Image und das öffentliche Ansehen Ihres Unternehmens zu verbessern und Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu erlangen. Nicht zuletzt hilft sie, neue Märkte und Kundengruppen im In- und Ausland zu erschließen. So wird es hinsichtlich einer Gesamtstrategie zur Zukunftssicherung oder mindestens zur Fachkräftesicherung wesentliche Aufgabe, eine Willkommenskultur zu entwickeln und einzuführen. Alle Beteiligten – das Management, die Belegschaft und die Zuwanderer – müssen überzeugt sein, dass Integration sich lohnt, und müssen sich beteiligen, damit sie gelingt.

Willkommenskultur ist – wieder einmal – Chefsache. Sie fragen sich: „Wie soll mein Unternehmen auf Besucher und Gäste wirken?“ und „Wie sollen meine Mitarbeiter mit Kunden, Lieferanten und miteinander umgehen, damit den Zielen des Unternehmens möglichst gut gedient ist?“ Gehen Sie einmal selbst, wie Harun al Rashid, als Besucher durch Ihr Unternehmen: Wie wirken die Einfahrt, der Empfang, der Ton der Begrüßung usw. Ist es so, dass ein Kunde – oder auch ein Mitarbeiter aus dem Ausland, den Sie für Ihr Unternehmen gewinnen wollen – sich willkommen fühlen kann?

Zwar greifen viele Unternehmen das Thema Willkommenskultur erst auf, wenn es nicht mehr genügend qualifizierte Fachkräfte vor Ort gibt und sie den Radius ihrer Werbung auf dem Arbeitsmarkt weiter ziehen müssen. Es geht dabei aber keineswegs nur um Fachkräfte aus dem Ausland – sondern auch um Fachkräfte aus anderen Regionen Deutschlands und um deren Familien. All das wirkt auch, so zeigen die Erfahrungen internationaler Konzerne, auf die Treue und Loyalität der Menschen, die bereits in Ihrem Unternehmen arbeiten.

Willkommenskultur ist „Gutes tun und drüber reden“. Es gilt, möglichst allen Mitarbeitern die Gründe zu vermitteln, warum neue Kollegen ins Unternehmen kommen. Ausländische Mitarbeiter bereichern Ihr Unternehmen in besonderer Weise. Sie sprechen womöglich Sprachen, die von Deutschen eher selten gelernt werden, aber im internationalen Wirtschaftsverkehr wichtig sind, wie chinesisch, arabisch oder eine skandinavische Sprache. Bei Fachkräften aus dem Ausland kommt hinzu,

dass sie aus anderen Kulturkreisen kommen und die deutsche Sprache und Kultur erst lernen müssen. Dazu brauchen sie Menschen, Kollegen, die ihnen bei den ersten Schritten aufmerksam und verständnisvoll zur Seite stehen.

Was konkret können Sie also tun? Je nach Ausgangslage in Ihrem Unternehmen gibt es verschiedene Maßnahmen, die Sie ergreifen oder veranlassen können.

1. Ein **Patenprogramm**: Ein erfahrener Kollege wird mit der Begleitung und Einarbeitung des neuen Mitarbeiters betraut. Er oder ein anderer Kollege ist auch Ansprechpartner für Fragen zur Eingewöhnung außerhalb des Unternehmens – wie man in Deutschland die Beziehung zum Nachbarn, zum Vermieter gestaltet, wie die Kinderbetreuung und die Schulen organisiert sind, welche Vereine es gibt usw.
2. Ein **Leitfaden zur Einarbeitung** listet alle wichtigen Schritte auf und stellt sicher, dass nichts vergessen wird: von der rechtzeitigen Einrichtung des Arbeitsplatzes, Erteilung der Zugangsberechtigungen, den Weg zur Kantine, zur Poststelle, ein Rundgang durch die Abteilungen, um die Kollegen im Hause kennen zu lernen. Vielleicht ein Blumenstrauß oder eine Auswahl regionaler Spezialitäten zur Begrüßung – all dies in einem ausgewogenen Rahmen, damit das Gleichgewicht im Unternehmen und unter der Belegschaft gewahrt bleibt.
3. **Vielfalt in der Kantine**. Wenn es in Ihrem Unternehmen eine Kantine gibt, gilt auch hier: Liebe geht durch den Magen. Mit Blick auf die betriebliche Willkommenskultur gibt es gute Erfahrungen mit einem Angebot, das auf unterschiedliche Essbedürfnisse und Essgewohnheiten eingeht, die mitunter auch religionskulturell bedingt sind. Mit der Kantine können Sie viel für eine nachhaltige Willkommenskultur tun. Es geht darum, das „sich Wohlfühlen“ im Unternehmen zu fördern, und das können Sie oft schon mit kleinen Dingen bewirken.
4. Wenn Ihr „Kerngeschäft“ ein anderes ist – und die Willkommenskultur dennoch wichtig ist für das Gelingen Ihres Kerngeschäfts – holen Sie sich Rat und Unterstützung durch Fachleute, deren **Kerngeschäft Willkommenskultur** ist. Es gibt inzwischen viele Berater und Organisationen, die Workshops und Projekte zur Entwicklung einer Willkommenskultur anbieten, die zu Ihrem Unternehmen passt. Ein erster Schritt ist der Anruf beim **Welcome Center Ihrer IHK** (s. S. 10).

Für einen guten Start

Die Willkommensmappe

Mit einer Willkommensmappe ermöglichen Sie es Ihrem neuen Mitarbeiter, sich in kurzer Zeit an seinem neuen Arbeits- und Wohnort zu orientieren.

So könnte Ihre Willkommensmappe aussehen:

- Informationen über das Unternehmen und die Ansprechpartner im Betrieb**
(z. B. Unternehmensbroschüren, Telefon- und E-Mail-Verzeichnisse, Organigramm, Leitlinien, weitere wichtige Informationen)
 - Adressen und Öffnungszeiten von Behörden und Einrichtungen**
(z. B. Bürgeramt, Meldebehörde, Ausländerbehörde, KFZ-Zulassungsstelle, Banken)
 - Meldeschein** (blanko) für die Anmeldung des Wohnsitzes
 - Informationen zur Energieversorgung mit Strom, Gas, Wasser, Fernwärme**
 - Informationen zur Abfallentsorgung** (Blaue Tonne, Gelber Sack usw.)
 - Stadtplan und Fahrpläne von Bus und Bahn**
 - Informationen zur Sozialversicherung, insbesondere zu Krankenversicherung und ärztlicher Versorgung am Wohnort**
 - Hinweise zu Telefon und Internet**, ggf. Adressen von Internetcafés und Hot Spots
 - Informationen zu Versicherungen** (Hausrat, Privat-Haftpflicht usw.)
 - Übersicht der Krankenhäuser, Ärzte und Apotheken mit Notdiensten**
 - Informationen zur Kinderbetreuung** und Adressen von Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen
 - Ggf. Informationen zum Kindergeld** mit Antragsformularen (blanko)
 - Informationen zu Deutschkursen vor Ort**
 - Informationen zu Kultur-, Sport- und Freizeitmöglichkeiten in der Region**
-

Als kleine Aufmerksamkeit können Sie beilegen

- Fahrscheine für Bus und Bahn**
- Guthabekarte für Auslandstelefonate** (Calling-Card)
- Gutschein für ein Abonnement der regionalen Tageszeitung**
- Geschenkgutschein** für Freizeit- oder Kulturangebote, Gastronomie oder Shopping bei regionalen Anbietern
- Exemplar eines Branchenbuchs** (z. B. „Gelbe Seiten“)

Ihre Welcome Center Rheinland-Pfalz vor Ort

Die Welcome Center Rheinland-Pfalz sind eine gemeinsame Initiative der Industrie- und Handelskammern in Rheinland-Pfalz und der Landesregierung. Sie bieten einen zentralen Service mit Lotsenfunktion für internationale Fachkräfte und Unternehmen, die diese beschäftigen oder weitere gewinnen wollen. Egal, ob es um Einreise und Aufenthalt, Arbeitssuche, Deutsch lernen, Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen oder Willkommenskultur geht: Die Mitarbeiter in den Welcome Centern beraten Sie gerne!

Unser Service für Unternehmen:

- Unterstützung bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte
- Information zur Einstellung von internationalen Fachkräften (Einreise, Aufenthalt)
- Beratung für eine betriebliche Willkommenskultur
- Unterstützung bei der Integration von internationalen Fachkräften und ihren Familien
- Information über Förderprogramme (Sprachkurse, Weiterbildungen)
- Kontaktvermittlung zu anderen beratenden und zuständigen Stellen

Welcome Center Rheinland-Pfalz bei der Industrie- und Handelskammer Koblenz

Schlossstraße 2 · 56068 Koblenz
Telefon: (02 61) 1 06-2 88
E-Mail: welcomecenter@koblenz.ihk.de

Welcome Center Rheinland-Pfalz bei der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz

Ludwigsplatz 2-4 · 67059 Ludwigshafen
Telefon: (06 21) 59 04-11 07
E-Mail: welcomecenter@pfalz.ihk24.de

Welcome Center Rheinland-Pfalz bei der Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen

Schillerplatz 7 · 55116 Mainz
Telefon: (0 61 31) 2 62-17 07
E-Mail: welcomecenter@rheinhessen.ihk24.de

Welcome Center Rheinland-Pfalz bei der Industrie- und Handelskammer Trier

Herzogenbuscher Straße 12 · 54292 Trier
Telefon: (06 51) 97 77-5 55
E-Mail: welcomecenter@trier.ihk.de

Besuchen Sie uns auch online:

welcomecenter.rlp.de

Wichtige Adressen und Ansprechpartner

Willkommensportal „Make it in Germany“

www.make-it-in-germany.de

Das Informationsportal für internationale Fachkräfte und Unternehmen bietet wichtige Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland. Dazu zählen Ratgeberbroschüren, eine Jobbörse, der Quick-Check Migration und viele weitere Tipps.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

www.kofa.de

Beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung finden KMU Informationen zur Fachkräftesicherung. Kompakte Handlungsempfehlungen zum Beispiel zur Willkommenskultur im Unternehmen oder der Ausbildung von jungen Menschen mit internationalem Hintergrund, Praxistipps und ein umfassendes Serviceangebot runden das Programm ab.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

www.bamf.de

Hier erhalten Sie umfassend Auskunft zu allen Fragen rund um Einreise, Arbeiten und Leben in Deutschland. Auch über Deutsch- und Integrationskurse können Sie sich beim BAMF informieren. Tipp: Nutzen Sie die Broschüre „Willkommen in Deutschland“, die das BAMF in mehreren Sprachen veröffentlicht hat, für Ihre neu angekommenen Mitarbeiter aus dem Ausland.

Auswärtiges Amt

www.auswaertiges-amt.de

Beim Auswärtigen Amt finden Sie Länderinformationen, Informationen zu Einreise und Aufenthalt sowie die Kontaktdaten aller deutschen Auslandsvertretungen.

Anerkennung und Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen

Die Internetportale www.anerkennung-in-deutschland.de und www.bq-portal.de informieren ausführlich und mehrsprachig rund um ausländische Berufsqualifikationen, halten Länder- und Berufsprofile bereit, nennen Fördermöglichkeiten und die für das Anerkennungsverfahren zuständigen Stellen. Die Datenbank „anabin“ unter anabin.kmk.org hilft dabei, ausländische Bildungsnachweise zu bewerten. Für Berufe, die in den Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern fallen, ist die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) zuständig. Sie ist das bundesweite Kompetenzzentrum deutscher Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse. Sie nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und vergleicht, inwieweit ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Berufsabschlüssen

als gleichwertig eingestuft werden können. Weitere Informationen dazu erhalten Sie unter www.ihk-fosa.de.

Bundesagentur für Arbeit und Zentralstelle für Auslands- und Fachvermittlung

Ausführliche Informationen rund um die Arbeitsmarktzu-lassung sowie den Internationalen Personalservice, der Unternehmen bei der Gewinnung ausländischer Auszubildender und Fachkräfte unterstützen kann, finden Sie unter www.arbeitsagentur.de und www.zav.de.

Familie und Kinderbetreuung

www.kita.rlp.de/

Der Kita-Server des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz listet unter anderem alle Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz mit Kontaktdaten auf: www.familienwegweiser.de.

Familien können sich auf diesem Serviceportal zu allen Fragen rund um Elterngeld, Kindergeld, Kinderbetreuung, Ganztags-schulen und mehr informieren.

Bildung

www.add.rlp.de

Sämtliche Schulen in Rheinland-Pfalz mit Ansprechpartnern und Zuständigkeiten finden Sie auf der Homepage der Auf-sichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz. Sie ist auch für die Anerkennung ausländischer Schulzeugnisse und die Bewertung von beruflichen Abschlüssen, die in Rheinland-Pfalz an Schulen vermittelt werden, zuständig.

www.hochschulkompass.de

Hier finden Studieninteressierte und Promovierende alle Stu-diengänge und Hochschulen in Deutschland. Die Seite infor-miert außerdem über verschiedene Studienwege wie Duales Studium oder Studium ohne Abitur. Ausländische Studieninter-essenten, die vor der Aufnahme eines Studiums ein Studienkol-leg besuchen möchten, erhalten unter www.studienkollegs.de ausführliche Informationen und die Kontaktdaten aller An-sprechpartner.

Deutsche Auslandshandelskammern

www.ahk.de

Gesundheit

Bei der Suche nach Ärzten mit Fremdsprachenkenntnissen erhalten Sie unter www.kv-rlp.de/patienten/arztfinder/ und www.arzt-auskunft.de/ Hilfe dabei, die passenden Mediziner ausfindig zu machen. Rund um Gesundheitsthemen informie-

ren Bundesärztekammer und Kassenärztliche Vereinigung in verschiedenen Sprachen unter www.patienten-information.de. Unternehmen können sich unter anderem auf den Internetsei-ten der Krankenkassen zum Thema Zuwanderung, Gesundheit und Sozialversicherung informieren.

Informationen über Deutschland und Rheinland-Pfalz

Verschiedene Portale wie www.deutschland.de, www.rlp.de oder – wenn es um Rheinland-Pfalz als Urlaubs- und Freizeit-region geht – www.gastlandschaften.de halten in mehreren Sprachen Informationen rund um unser Land bereit.

Deutsch lernen

Kursangebote vor Ort, Förderprogramme, Ansprechpart-ner sowie viele Informationen für Deutschlerner fin-den Sie auf dem Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz unter www.weiterbildungsportal.rlp.de, bei Kursnet, dem Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung unter www.kursnet.arbeitsagentur.de, bei den Volkshochschul-en unter www.vhs-rlp.de oder der Deutschen Welle unter www.dw.com > Deutsch lernen. Die Goethe-Institute bieten in vielen Ländern ebenfalls Deutsch-Sprachkurse an. Informatio-nen zu Standorten und Kursangeboten sowie viele Übungen für Deutschlerner sind unter www.goethe-institute.de verfügbar.

Impressum:

Herausgeber:
IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz

Redaktion:
Martina Becker
Industrie- und Handelskammer Trier
Herzogenbuscher Str. 12, 54292 Trier
Telefon: (06 51) 97 77-5 55, Fax: -5 05
E-Mail: martina.becker@trier.ihk.de, www.ihk-trier.de

Redaktionsstand: September 2015

Trotz sorgfältiger Recherche können wir für die Richtig-keit der in dieser Publikation wiedergegebenen Daten und Informationen keine Gewähr übernehmen.

Bilder:
Igor Mojzes - Fotolia (S. 3), Daniel Ernst - Fotolia (S. 4),
Marco2811 - Fotolia (S. 5), kwarner - Fotolia (S. 7)

