



FAIR REKRUTIEREN IM AUSLAND

Die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland bietet Ihnen die Möglichkeit, wertvolle Talente zu gewinnen. Sie bedeutet eine Investition in die Zukunft Ihres Unternehmens. Gleichzeitig geht mit einer Rekrutierung von internationalen Fachkräften die Verantwortung einher, ihre Rechte zu schützen. Wir bieten Ihnen eine Orientierung, wie Sie faire Bedingungen sicherstellen können.

GRUNDSÄTZLICH GILT:

Fachkräfte aus dem außereuropäischen Ausland nehmen oft eine große Belastung auf sich, um die Migration zu verwirklichen. Stellen Sie von Beginn an transparente Prozesse sicher. Dadurch haben Sie auch einen Wettbewerbsvorteil – faire Arbeitsbedingungen sprechen sich herum und wirken darauf ein, ob die Fachkraft langfristig bleibt und Sie als Arbeitgeber weiterempfiehlt.

Unabhängig davon, ob Sie

- eigenständig,
 - im Rahmen eines staatlich geförderten Projekts oder
 - mit einem Personaldienstleister
- den Weg der Auslandsrekrutierung gehen, gelten Rechtsgrundlagen und internationale Standards für eine faire Rekrutierung.

Staatlich geförderte Projekte sind internationalen Standards zur fairen Migration verpflichtet. Bei Personaldienstleistern gibt es gesetzliche Rahmenbedingungen und Kriterien, die Ihnen helfen einzuschätzen, ob Standards umgesetzt werden. Bei „Make it in Germany“ finden Sie einen Überblick über Programme und Kriterien:

👉 [Vermittlungsagenturen erkennen](#)



ETHISCH REKRUTIEREN

✓ EMPLOYER-PAYS-PRINZIP:

Tragen Sie die Kosten der Rekrutierung. Die Fachkräfte sollten keine Gebühren für die Vermittlung und die entstehenden Anwerbekosten zahlen, auch wenn es nicht grundsätzlich verboten ist. Neben den Vermittlungsgebühren fallen weitere Kosten an, z. B. für Sprachkurse, das Visumsverfahren oder die Einreise. Unterstützen Sie auch hier!

Achtung:

Wenn Sie mit Personaldienstleistern zusammenarbeiten und diese sehr günstige Angebote haben, könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass hohe Kosten auf Fachkräfte verlagert werden. Vermittlungsgebühren sind im Sozialgesetzbuch geregelt: § 296 SGB III Vermittlungsvertrag zwischen Vermittlern und Arbeit-suchenden [↗](#)

✓ KLARE UND VERSTÄNDLICHE ARBEITS-VERTRÄGE:

Stellen Sie alle Vertragsinhalte transparent und in einer Sprache bereit, die die Fachkraft versteht. Sollten Sie mit Vermittlungsagenturen arbeiten, prüfen Sie die Verträge zwischen Fachkraft und Vermittler. Erläutern Sie vorab auch den Unterschied zwischen Brutto- und Nettogehalt.

✓ TEILHABE DURCH SPRACHQUALIFIZIERUNG SICHERSTELLEN:

Achten Sie darauf, dass die Fachkräfte ein Angebot zur Sprachqualifizierung erhalten – vor der Ausreise empfiehlt sich mindestens ein A2-Niveau, idealerweise ein B1 nach dem [↗](#) Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) für Sprachen. Nach der Einreise ist es wichtig, Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung bis mindestens B2-Niveau zu bieten. Informationen dazu:

[↗](#) Deutschkurse

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN GARANTIEREN

✓ BRANCHENÜBLICHE BEZAHLUNG:

Bezahlen Sie Löhne, die den branchenüblichen Standards in Ihrer Region entsprechen und die neue Fachkraft nicht schlechter stellt als inländische Beschäftigte.

✓ INKLUSIVE UNTERNEHMENSKULTUR:

Fördern Sie eine Unternehmenskultur ohne Diskriminierung, die Chancengleichheit und Vielfalt wertschätzt. [↗](#) Diversity Management

In bestimmten Fällen ist im Rahmen des Visaprozesses eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) notwendig. Diese überprüft z. B., ob Lohn, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen denen deutscher Arbeitnehmenden entsprechen. Mehr Infos: [↗ https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland](https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland)

UNTERSTÜTZUNG FÜR FACHKRÄFTE BIETEN

Wie gut sich die neuen Mitarbeitenden einleben, hängt von vielen Faktoren ab. Sie als Arbeitgeber können das stark beeinflussen, wenn Sie besonders in der Anfangszeit zur Seite stehen.

- ✓ **INTEGRATION BEGINNT IM HERKUNFTSLAND:**
Stellen Sie sicher, dass Ihre neuen Mitarbeitenden Information und Beratung zum Leben und Arbeiten in Deutschland erhalten. Binden Sie sie schon vor Arbeitsbeginn in den Betrieb ein, z. B. über vorbereitende Videocalls. Mehr Infos unter:
 - [Vorintegration und Übergangsmanagement – Den Migrationsprozess erfolgreich gestalten – Goethe-Institut](#)
 - [Vorbereitungen treffen](#)

- ✓ **UNTERSTÜTZUNG BEIM ANKOMMEN UND BEI DER INTEGRATION:**
Fachkräfte aus dem Ausland benötigen Hilfe bei der Wohnungssuche. Außerdem brauchen sie in den ersten Wochen nach der Ankunft Zeit für und Unterstützung bei Gängen zu Behörden, Banken usw. Klären Sie vorab, wer unterstützen kann. Z. B. ein externer Dienstleister? Oder haben Sie

die Möglichkeit, intern Mentorinnen oder Mentoren zu benennen? Gibt es Unterstützungsstrukturen vor Ort, z. B. durch Welcome Center, durch die Industrie- und Handelskammer (IHK) oder Willkommenscoaches des Goethe-Instituts?

- Wie Sie bei der betrieblichen und sozialen Integration unterstützen können, erfahren Sie hier: [Erfolgreich integrieren](#)

- ✓ **UNTERSTÜTZUNG DURCH ANDERE FACHKRÄFTE:**
Andere neu zugezogene internationale Fachkräfte können in der Anfangszeit ein wichtiger Anlaufpunkt sein. Wenn möglich, rekrutieren Sie Personen gemeinsam. Ggf. kann auch der Kontakt zu einer internationalen Community helfen, um Isolation zu Beginn zu vermeiden.

- ✓ **FEEDBACK-MECHANISMEN:**
Gerade am Anfang ist es für die neue Fachkraft ggf. schwer, bei Problemen eigeninitiativ Rückmeldungen zu geben. Geben Sie ihr die Möglichkeit, (anonym) ihre Erfahrungen und Probleme zu kommunizieren.

UNSERE PROJEKTE UNTERSTÜTZEN SIE!

HAND IN HAND FOR INTERNATIONAL TALENTS:
www.international-talents.de
Zugang zu internationalen Fachkräften – und Begleitung in allen Schritten der Rekrutierung und Integration nach fairen Standards

GOETHE-INSTITUT:
www.goethe.de/fachkraefte
www.goethe.de/migration-gestalten
Deutschkurse, Prüfungen, Beratung und Trainings zur Vorbereitung von Fachkräften und ihrer Familie auf das Arbeits- und Alltagsleben in Deutschland

MAKE IT IN GERMANY:
www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen
Das Portal der Bundesregierung rund um das Thema Fachkräfteeinwanderung

Die aufgeführten Kriterien orientieren sich an den Prinzipien für ethische und faire Rekrutierung der International Labour Organisation (ILO) und der Internationalen Organisation für Migration (IOM) sowie den Erfahrungen des Goethe-Instituts und der Betriebe und Fachkräfte im Projekt „Hand in Hand for International Talents“. Diese Checkliste gibt einen Überblick über Kriterien und Ansatzpunkte und dient als Orientierung. Sie gibt keine Auskunft über rechtliche Fragen und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

in Kooperation mit



Bundesagentur für Arbeit



VORINTEGRATION UND
ÜBERGANGSMANAGEMENT
Den Migrationsprozess erfolgreich gestalten.



Kofinanziert von der
Europäischen Union