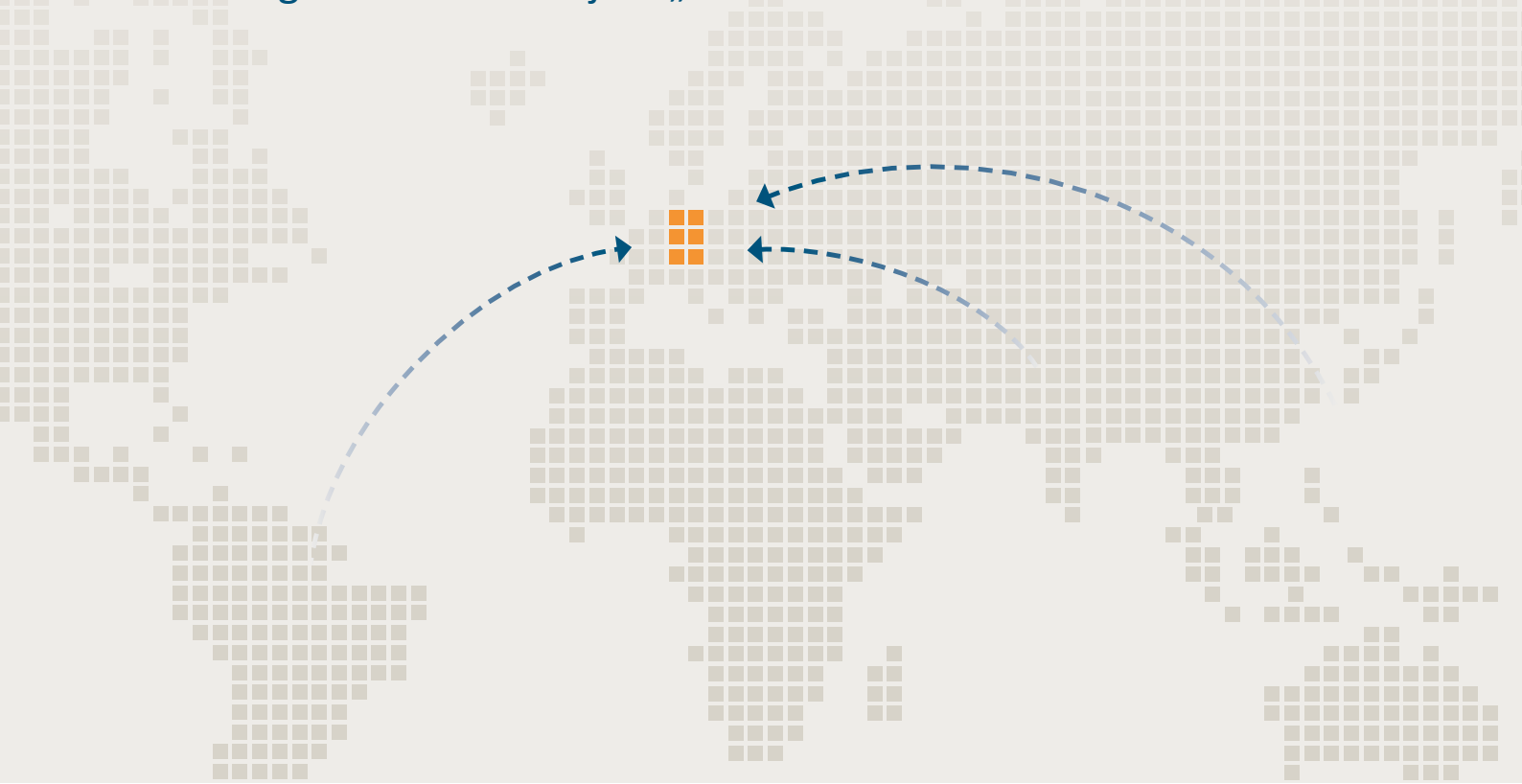




**PRAXISRATGEBER  
FÜR UNTERNEHMEN**

# Wie die Einwanderung von Fachkräften in IHK-Berufen gelingt

Erfahrungen aus dem Projekt „Hand in Hand for International Talents“



Gefördert durch:



in Kooperation mit



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH

# Inhalt

- 05** Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die neuen Regelungen ab 2023/24
- 06** Das Pilotprojekt für einen idealtypischen Prozess
- 08** Zentrale Erkenntnisse aus den Erfahrungen des Projekts
- 10** Ressourcen für die Integration bereitstellen
- 14** Eine geeignete Fachkraft im Drittstaat finden
- 20** Vorstellungsgespräche mit Fachkräften aus dem Ausland führen
- 24** Mit dem Onboarding schon vor der Einreise starten
- 28** Sprachkenntnisse sind ein zentraler Erfolgsfaktor
- 32** Betriebliche und soziale Integration gestalten
- 40** Alle Materialien auf einen Blick
- 42** Impressum

# Vorwort

**W**as brauchen Betriebe und ausländische Fachkräfte, um leichter, schneller und nachhaltig zusammenkommen? Wo helfen bestehende Rahmenbedingungen, wo müssen sie verändert werden?

Mit diesen Fragen startete „Hand in Hand for International Talents“ im Frühjahr 2020. Als Pilotprojekt mit Partnern im In- und Ausland - und viel Erkenntnisinteresse. Knapp vier Jahre später sind wir um einiges klüger: Wir haben in drei Ländern Fachkräfte gefunden und an Unternehmen in Deutschland vermittelt, wir haben Strukturen und Prozesse etabliert, Corona durchgestanden und Erfahrungen evaluiert. Und was wir gelernt haben, ist in die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eingeflossen, das nun schrittweise in Kraft tritt und Rahmenbedingungen weiter erleichtern wird.

Damit ist eine nächste Etappe auf dem Weg zu erfolgreicher Fachkräftezuwanderung geschafft. Mit der Ausweitung von Partnern und Vermittlungszahlen, mit der Erprobung der neuen Rahmenbedingungen liegt nun eine weitere Etappe vor uns – mit neuen Fragen: Wie wir mit anderen dazu beitragen können, Zuwanderung noch schneller und noch passgenauer möglich zu machen. Und wie wir gemeinsam mit anderen für mehr Willkommenskultur sorgen können.

Dabei gilt: Erfolgreiche Zuwanderung und Willkommenskultur erweisen sich in der Praxis! Deshalb haben wir diesem Praxisratgeber konkrete Tipps und Hinweise zusammengefasst, damit Unternehmen, die mit der Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten neue Wege gehen wollen, daraus Nutzen ziehen können. Allen, die mit dazu beigetragen haben danken wir an dieser Stelle sehr herzlich!



**Sofie Geisel**  
Geschäftsführerin  
DIHK Service GmbH



**Alexander Wilhelm**  
Leiter Internationale Beziehungen  
Bundesagentur für Arbeit



## Dr. Robert Habeck

Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz



Um unsere großen Herausforderungen – Dekarbonisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel – zu bewältigen, brauchen wir auch die Einwanderung von gutem Personal. Projekte wie „Hand in Hand for International Talents“ liefern uns wichtige Einsichten darüber, was bei der Einwanderung qualifizierter Fachkräfte schon gut läuft und wo wir als Staat, Wirtschaft und Gesellschaft noch besser werden müssen.



# Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die neuen Regelungen ab 2023/24

Mit dem novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das 2023 und 2024 schrittweise in Kraft tritt, sollen die Möglichkeiten für inländische Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte erweitert werden. Für qualifizierte Fachkräfte wird mit der neuen Gesetzesgrundlage beispielsweise

- › die Einreise mit Berufserfahrung auch ohne formale Anerkennung von einem ausländischen Abschluss möglich sein (oberhalb bestimmter Gehaltsgrenzen),
- › bei einem anerkannten Berufsabschluss die Beschäftigung in jedem Beruf möglich sein,
- › die Anerkennung des Berufsabschlusses auch nach der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses erst in Deutschland möglich sein.

## Weiterführende Informationen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz:



- Informationen von „Make it in Germany“ zu den neuen Regelungen im Detail
- Informationen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren des Projekts „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA)
- Eine Kurzinformation der Bundesagentur für Arbeit für Unternehmen zum FEG

# Das Pilotprojekt für einen idealtypischen Prozess



## HAND IN HAND FOR INTERNATIONAL TALENTS

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, haben die DHIK Service GmbH und die Bundesagentur für Arbeit das Pilotprojekt „Hand in Hand for International Talents (HiH)“ gemeinsam aufgebaut. Ziel des Projekts ist es, einen idealtypischen Prozess und tragfähige Kooperationsstrukturen zu etablieren. Damit soll es für deutsche Unternehmen leichter werden, qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten in IHK-Berufen zu gewinnen.

Seit dem Inkrafttreten des ersten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2020 ist es möglich, Fachkräfte mit Berufsausbildung aller Berufsgruppen für eine Beschäftigung in Deutschland zu rekrutieren. „Hand in Hand for International Talents“ hat dies exemplarisch in Brasilien, Indien und Vietnam in ausgewählten Berufsgruppen erprobt. AHKs, IHKs, IHK FOSA und die Bundesagentur für Arbeit arbeiten für dieses Vorhaben international eng zusammen.

### Kennziffern aus dem Projekt

Zeitraum 02/2020 bis 09/2023

Vermittlungen:

**91**

Verbleibquote nach drei Monaten im Betrieb:

**97,4 %**

Anerkennungsquote:

**96,1 %**

## Leistungen für teilnehmende Unternehmen:

- › Zugriff auf einen **Pool mit qualifizierten Fachkräften** aus Brasilien, Indien und Vietnam aus den Bereichen IT, Elektro sowie Hotellerie und Gastronomie
- › **Sprachliche Qualifizierung** der Fachkraft bis zum zertifizierten B1-Niveau im Drittstaat
- › **Berufsanerkennungsverfahren** mit Initiierung, Begleitung und Kostenübernahme
- › Bei Bedarf: **Qualifizierungsplan**, falls die Fachkraft eine teilweise Anerkennung erhalten hat
- › Organisation von (digitalen) **Vorstellungsgesprächen mit Dolmetscher/in**
- › **Individuelle fachliche Betreuung** durch die AHKs im Ausland sowie durch die BA und die IHKs in Deutschland
- › Organisation des **Visumprozesses**
- › Unterstützung bei **betrieblicher und gesellschaftlicher Integration** in den IHK-Pilotregionen

### Weiterführende Informationen zum Projekt:



- Digitale Broschüre: Lernen Sie unser Projekt kennen
- Infografik zu Ihrem Weg mit „Hand in Hand for International Talents“ zur neuen Fachkraft
- Was kostet eine unbesetzte Stelle? Wie unterstützt das Projekt Sie, diese zu besetzen?
- Projektwebsite „Hand in Hand for International Talents“
- LinkedIn-Profil „Hand in Hand for International Talents“

# Zentrale Erkenntnisse

## aus den Erfahrungen des Projekts

Es gibt gut qualifizierte Fachkräfte für IHK-Berufe in Drittstaaten – die Ausbildungssysteme sind aber unterschiedlich. In vielen Ländern sind Berufsfelder akademisch geprägt, Ausbildungen sind kürzer.

### Rekrutierung und Ansprache

Fachkräfte aus Drittstaaten haben ggf. nicht genügend finanzielle Rücklagen, um eine Auswanderung auf Anrieb zu stemmen: Eine finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen beschleunigt den Einwanderungsprozess.

Familien entscheiden mit: Die Motivation für viele Fachkräfte auszuwandern ist, ihrer Familie im Heimatland und in Deutschland einen besseren Lebensstandard zu bieten. Die Familie muss daher mitgedacht werden.





# Ressourcen für die Integration bereitstellen



*Fachinformatikerin Reshma Sahadevan profitiert von dem familiären Umfeld und kurzen Kommunikationswegen in ihrem Unternehmen.*

Internationale Rekrutierung ist eine große Chance. Mit der Einstellung einer Fachkraft aus dem Ausland sind aber auch Herausforderungen verbunden, die beim Onboarding von Fachpersonal aus der Region für gewöhnlich nicht anfallen. Unternehmen können direkten Einfluss darauf nehmen, wie gut die Integration gelingt. Welche Kapazitäten sind vorhanden, die Fachkraft einzuarbeiten? Kann das Team den durch anfängliche Sprachdefizite verursachten Mehraufwand auffangen? Können Ansprechpartner/innen am Anfang auch in anderen Sprachen mit der Fachkraft kommunizieren? Es ist sinnvoll, diese Fragen direkt am Anfang aufzuwerfen und zu besprechen.

## Weiterführende Informationen zur interkulturellen Vorbereitung:



- Tipps eines Unternehmens aus dem Projekt „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUiF)“ zum Umgang mit Vorbehalten der Belegschaft
- Handlungsempfehlungen des KOFA zum betrieblichen Diversity Management



*Im Travel Charme Ostseehotel ziehen Personalleitung, Hoteldirektion und Belegschaft bei der Integration an einem Strang.*

## STIMMEN AUS DER PRAXIS:

### Die Belegschaft findet kreative Lösungen, wenn sie einen Nutzen sieht

#### Henry Hermann

##### Inhaber, Land gut Hotel Hermann in Bentwisch



Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hotel arbeiten schon länger für uns. Dass wir vor einiger Zeit einen Koch aus Vietnam eingestellt haben, war für alle etwas Neues. Wir haben vorher wirklich lange gesucht und niemanden in der Region gefunden. Ich habe dann dem Küchenteam von der Idee erzählt, jemanden aus dem Ausland zu uns zu holen. Sie hätten sich dagegen aussprechen können, aber alle waren froh über jede Unterstützung. Allen habe ich auch klar gesagt, dass es am Anfang schwierig mit der Verständigung wird – da haben uns Übersetzungs-Apps in der ersten Zeit über die Runden geholfen. Und weil der neue Kollege von Anfang an eine echte Unterstützung als Koch war, war für alle trotzdem der Nutzen unmittelbar da.



## Checkliste zur Selbsteinschätzung

Für die Frage, ob Sie als Unternehmen „bereit“ für eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter aus dem Ausland sind, können Ihnen die folgenden Aussagen helfen:

- Wir haben Kapazitäten, der Fachkraft bei der Wohnungssuche zu helfen (z. B. Kontaktaufnahme mit Wohnungsbaugesellschaften, Gesuch bei Onlineportalen, Hilfestellung beim Verfassen von Anschreiben oder Begleitung zu Besichtigungsterminen).
- Uns ist bewusst, dass die Fachkraft in den ersten Wochen nach ihrer Einreise tagsüber Zeit für verschiedene Behördengänge benötigt und ggf. während der Arbeitszeit organisatorische Dinge zu erledigen hat.
- Wir haben Kapazitäten im Team, die Fachkraft in den ersten Wochen an das Tätigkeitsfeld/den Betrieb heranzuführen und für Fragen zur Verfügung zu stehen.
- Wir sind bereit, die Fachkraft beim Besuch eines Sprachkurses zu unterstützen (finanziell und/oder durch zeitliche Berücksichtigung im Dienstplan).
- Wir haben die Kapazitäten und sind bereit, die Fachkraft vor allem in den ersten Wochen nach ihrer Einreise in unsere betrieblichen Freizeitaktivitäten einzubeziehen.
- Wir sind darauf vorbereitet, die Fachkraft ggf. beim Erwerb des Führerscheins bzw. der Nachprüfung zu unterstützen.
- Die Bedenken der Belegschaft – z. B. wegen der Sprachbarriere – haben wir gehört. Sie konnten gemeinsam besprochen und beseitigt werden.
- Uns ist bewusst, dass die Fachkraft aus einem anderen Kulturkreis kommt. Wir sehen darin eine Bereicherung und bemühen uns um einen kultursensiblen Umgang.
- Uns ist bewusst, dass die Fachkraft voraussichtlich kein fließendes Deutsch sprechen wird und einige Monate für die Verbesserung ihrer sprachlichen Fähigkeiten benötigen wird. Wir befürworten die Nutzung z. B. von Übersetzungs-Apps.



## Dr. Achim Dercks

stellvertretender Hauptgeschäftsführer, DIHK



Unsere Regelungen zur Zuwanderung waren über viele Jahrzehnte nicht davon geprägt, Fachkräfte nach Deutschland einzuladen. Noch heute sind insbesondere manche Verwaltungsvorschriften noch so ausgerichtet. Sie kommen aus einer Zeit, in der Fachkräfteeinwanderung nicht im Fokus stand. Wir müssen hier daher nachsteuern. Das gilt auch bei der Digitalisierung und der Vereinfachung von Vorschriften. Diese Veränderung gelingt nicht von heute auf morgen, hier geht es auch um eine Änderung der Haltung in der Verwaltung. Wenn Unternehmen ihre betriebliche Perspektive zur Zuwanderung den Behörden regelmäßig vor Augen führen, dann ist das auch ein Beitrag zu dem erforderlichen Mentalitätswandel.





# Eine geeignete Fachkraft im Drittstaat finden



*In Kooperation mit staatlichen Berufsschulen finden Sie viele Kandidat/innen mit anerkennungsfähigen Berufsabschlüssen.*

Wenn Sie in Ihrem Betrieb grundsätzlich geklärt haben, ob Sie jemanden aus dem Ausland einstellen möchten, stellt sich die Frage: Wie finde ich im Ausland eine qualifizierte Fachkraft für einen IHK-Beruf mit entsprechenden Sprachkenntnissen? Wenn es keine persönlichen Verbindungen zu ei-

nem bestimmten Land gibt, scheint der Zugang oft schwierig zu sein. Auch Sprachbarrieren und mangelnde Kenntnis des Arbeitsmarkts in Drittstaaten können Unternehmen daran hindern, auf eigene Faust im Ausland nach geeigneten neuen Mitarbeiter/innen zu suchen.

## Kanäle, um Fachkräfte im Ausland anzusprechen

- › **Bestehende Netzwerke nutzen:** Es gibt bereits Strukturen in den meisten Drittstaaten, auf die Sie zurückgreifen können, u. a. AHKs, Alumni-Netzwerke von Berufsschulen oder Sprachschulen.
- › **Online-Präsenz ausweiten:** Veröffentlichen Sie Ausschreibungen auf regionalen Jobportalen in Drittstaaten und suchen Sie über Social Media, z. B. LinkedIn, nach geeigneten Kandidat/innen.
- › **Rekrutierungs- oder Förderprojekte in Anspruch nehmen:** Es gibt geförderte Projekte für unterschiedliche Berufsgruppen in verschiedenen Ländern – so auch z. B. Hand in Hand for International Talents. Diese Projekte können Ihnen dabei helfen, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben.

### STIMMEN AUS DER PRAXIS:

## Präsenz vor Ort schafft Vertrauen

### Lam Nguyen

#### Projektkoordinatorin, AHK Vietnam



Erfolgreich bei der Ansprache waren wir in Vietnam durch die Zusammenarbeit mit Berufsschulen. Mit Präsenzvents an den Schulen haben wir viele Bewerberinnen und Bewerber erreicht. Die Anwesenheit vor Ort hilft auch, die Seriosität des Angebots zu zeigen, denn die Fachkräfte wollen wissen, was sie erwartet.



## Hier finden Sie Informationen rund um das Thema Auslandsrekrutierung:



- Aktuelle Projekte zur Fachkräftegewinnung auf „Make it in Germany“
- Zentrale Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
- Die zuständige IHK in Ihrer Region mit dem IHK-Finder ermitteln
- Suchen Sie in einem bestimmten Land, können Sie die örtliche AHK zur weiteren Orientierung ansprechen – eine Übersicht

### STIMMEN AUS DER PRAXIS:

## Kontinuierliche Hilfestellung

## macht den Unterschied

### Deborah Zornoff

#### Projektkoordinatorin, AHK Brasilien



Für viele Bewerberinnen und Bewerber war es wichtig zu wissen, dass das Projekt sie bei jedem Prozessschritt begleitet. Auch dass HiH bei den Kosten für Deutschkurse und beim Visum unterstützt, stellte für viele einen Pluspunkt dar. Denn die Kosten der Migration sind gerade für Fachkräfte mit Berufsausbildung nicht leicht zu stemmen. Sie haben oft nicht so viele Ersparnisse und müssen auch während des Deutschkurses weiterarbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.







Das AHK-Netzwerk unterstützt Sie bei der Organisation von Veranstaltungen oder Messeauftritten vor Ort.

## INFOS ZUM PROJEKT

### Wie HiH im gesamten Prozess der Rekrutierung unterstützt

- › **Kontaktaufnahme und Eignungsprüfung:**
  - › Wir nehmen Kontakt zu potenziellen Bewerber/innen auf.
  - › Wir prüfen sie auf:
    - › formale Qualifikation – Anerkennungsfähigkeit des Abschlusses
    - › Berufserfahrung
    - › sprachliche Kompetenz
    - › Motivation zum langfristigen Leben und Arbeiten in Deutschland
- › **Training und Schulung:** Wir finanzieren Sprachkurse, bereiten die Bewerber/innen auf Vorstellungsgespräche vor und schulen sie im Bereich interkulturelle Kompetenz.
- › **Begleitung und Betreuung:** Wir unterstützen die Bewerber/innen in den Drittstaaten beim Anerkennungsverfahren und beraten sie zum Visumprozess.

## Die Eignung der Bewerber/innen einschätzen: Wie geht das?

Entscheidende Faktoren, ob eine Fachkraft in Deutschland beschäftigt werden darf, sind der Berufsabschluss und die Berufserfahrung. In vielen Fällen ist die Berufsanerkennung zudem immer noch Grundvoraussetzung für die Einreise von ausländischen Fachkräften nach Deutschland. Zuständig für die Feststellung der Gleichwertigkeit von IHK-Berufen ist die IHK Foreign Skills Approval (FOSA). Für eine Anerkennung muss die Fachkraft einen in ihrem Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss vorweisen. Ist die Qualifikation anerkennungsfähig, kann eine vollwertige- oder teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt werden. Bei teilweiser Gleichwertigkeit muss innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Aufnahme einer Tätigkeit in Deutschland eine Anpassungsqualifizierung in den Modulen absolviert werden, die für die volle Gleichwertigkeit fehlen.



*Von der IHK FOSA wurde der Hotelfachfrau Le Huong Chi Tran eine volle Gleichwertigkeit ihrer vietnamesischen Berufsausbildung bescheinigt.*

### PRAXISTIPPS

## Anerkennungsverfahren

- › **Beantragung finanziell unterstützen:** Benötigt die Fachkraft, die Sie einstellen möchten, noch eine Anerkennung für ihren ausländischen Berufsabschluss von der IHK FOSA? Eine Übernahme der Verfahrensgebühr (aktuell 600€) durch Sie als Arbeitgeber/in kann Ihre/n neue/n Mitarbeiter/in finanziell entlasten und die Dauer bis zur finalen Einreise verkürzen.
- › **Beratungsangebote in Anspruch nehmen:** Sie können sowohl als Unternehmen als auch als Fachkraft kostenlose Beratung zum Thema Berufsanerkennung erhalten. Zu den Anlaufstellen gehören u.a. die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA), ProRecognition und Unternehmen Berufsanerkennung.

## Andere Länder – andere Ausbildungsformen

### Denise Eichhorn

#### Projektkoordinatorin, AHK Indien



Viele IHK-Berufe, die man in Deutschland in einer Ausbildung lernt, sind in Indien akademisiert – so kann ein Koch zum Beispiel einen Abschluss als „Bachelor of Culinary Arts“ haben. Das heißt, hier läuft die Anerkennung dann etwas anders ab und Unternehmen müssen beim Blick auf ausländische Bewerbungsunterlagen genauer hinschauen.



### Weiterführende Informationen zum Berufsanerkennungsverfahren:



- Startseite der IHK FOSA als zentrale Stelle zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
- Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) berät Fachkräfte im Ausland und begleitet sie im Anerkennungsverfahren
- Informationsportal Unternehmen Berufsanerkennung (UBA):
  - Details zum Anerkennungsverfahren
  - Fragen und Antworten zum Ablauf der Anpassungsqualifizierung
  - Ratgeber für Unternehmen zur betrieblichen Anpassungsqualifizierung
  - Informationen zur Förderung und Finanzierung des Anerkennungsverfahrens und der Anpassungsqualifizierung
- Infografik zum Anerkennungsverfahren bei "Hand in Hand for International Talents"

# Vorstellungsgespräche mit Fachkräften aus dem Ausland führen

Egal, ob die Fachkraft aus dem Aus- oder dem Inland kommt: Im Vorstellungsgespräch lernt man sich gegenseitig kennen und die Erwartungen an eine künftige Zusammenarbeit werden abgeglichen. Dies gelingt digital und in Präsenz und beides hat seine Vorteile: Digitale Jobinterviews

sind niedrigschwellig, ortsunabhängig sowie einfach und kostenneutral umsetzbar. Rekrutierungsreisen in Drittstaaten ermöglichen ein tieferes persönliches und fachliches Kennenlernen vor Ort und können sich bei größerem Personalbedarf lohnen.

## STIMMEN AUS DER PRAXIS:

### Unterschiedliche Zeitzonen mitbedenken

#### **Talitha Ferreira** Köchin aus Brasilien



Ich denke, eine Sache, die die Organisation der Jobinterviews aufwendig macht, ist der Zeitunterschied. Mein Bewerbungsgespräch z. B. musste früh am Morgen stattfinden, damit es nicht mit den Arbeitszeiten kollidierte. Herausfordernd daran war, den Tag mit einer Sprache zu beginnen, die man nicht gewohnt ist. Dies kann sich negativ auf die Performance im Vorstellungsgespräch auswirken.





## Erfolgsfaktoren für Vorstellungsgespräche mit Fachkräften aus dem Ausland

- › **Einfache Sprache benutzen:** Sie sprechen mit einer Person, die Deutsch nicht als Muttersprache gelernt hat und sich in einer Stresssituation befindet. Vermeiden Sie verschachtelte Sätze und versuchen Sie eine einfache Sprache zu verwenden.
- › **Dolmetscher/in hinzuziehen:** Ein Dolmetscher/eine Dolmetscherin ist in jedem Fall hilfreich, um Missverständnissen vorzubeugen. Die Fachkraft ist ggf. erst am Anfang des Spracherwerbs.
- › **Nicht nur die Fachkraft muss sich verkaufen:** Eine Unternehmenspräsentation mit Bildern oder Videos hilft der Fachkraft, sich eine Vorstellung vom Unternehmen zu machen. Auch kann die Region dargestellt werden. Bei kleineren Ortschaften ist es wichtig, die Lage in Deutschland und die Anbindung des Unternehmens an das Verkehrsnetz anzusprechen.
- › **Konkrete Rollen- und Tätigkeitsbeschreibung formulieren:** Das jeweilige Berufsbild ist im Drittstaat vielleicht anders definiert als im deutschen Unternehmen. Vage Formulierungen wie „Mitarbeit im Tagesgeschäft in den Bereichen Hotel und Restaurant“ können zu falschen Erwartungen und somit später zu Frust führen. Es ist sinnvoll, sehr genau zu beschreiben, was erwartet wird.

*Keine Überraschungen am ersten Arbeitstag: Die von OSI Food Solutions Germany GmbH investierte Zeit in die Vorstellungsgespräche hat sich für den neuen Mitarbeiter Lucas Medeiros ausgezahlt.*



## Wie HiH beim Organisieren und Umsetzen der Vorstellungsgespräche unterstützt

- › **Terminliche Koordination:** Wir kümmern uns um die gesamte Organisation des Termins für Fachkraft und Unternehmen.
- › **Vorbereitung auf den Termin:** Wir bereiten, wenn gewünscht, das Unternehmen auf den Termin vor und erläutern, was es von dem Gespräch erwarten kann.
- › **Dolmetscher/in beauftragen:** Wir übernehmen die Organisation einer Dolmetscherin/eines Dolmetschers und die Kosten dafür.
- › **Ansprechpartner/in während des Vorstellungsgesprächs:** Wir sind beim Vorstellungsgespräch dabei und beiden Seiten behilflich, wenn das Gespräch ins Stocken kommen sollte oder es technische Probleme gibt.
- › **Begleitung und Betreuung:** Wir unterstützen die Bewerber/innen in den Drittstaaten beim Anerkennungsverfahren und beraten sie zum Visumprozess.

### STIMMEN AUS DER PRAXIS:

## Digitale Möglichkeiten ausschöpfen

### Thomas Lange

#### Geschäftsführer, Hotel Haus am Meer in Graal-Müritz

Bereits bei den digitalen Vorstellungsgesprächen haben wir mittels einer virtuellen Führung durch unseren Betrieb den ausgewählten Bewerbern und Bewerberinnen einen Einblick in ihren künftigen Arbeitsplatz gegeben. Durch diese einfache Methode konnten wir das neue Arbeitsumfeld auch über viele Tausend Kilometer hinweg greifbar machen.

## STIMMEN AUS DER PRAXIS:

### Zeit nehmen, um Erwartungen zu klären

#### Veronika Wieland-Kolumban

HR Manager Recruiting,  
OSI Foods GmbH & Co. KG in Gersthofen



Es war uns sehr wichtig, dass ganz klar ist, welche Arbeit der neue Kollege machen wird und dass alles passt. Deshalb hatten wir drei lange Videointerviews, bevor wir eingestellt haben – wir sind dort technische Fragebögen durchgegangen, haben aber auch das Werk und Arbeitsumfeld per Video gezeigt. Auch den Arbeitsvertrag sind wir im Videogespräch durchgegangen – all das, um Enttäuschungen zu vermeiden, und das hat sich ausgezahlt.



#### Weiterführende Informationen zur Organisation von Vorstellungsgesprächen:



- Unsere Orientierungshilfe für Unternehmen zu Vorstellungsgesprächen mit internationalen Fachkräften

# Mit dem Onboarding schon vor der Einreise starten



*Der direkte Draht zu ihrem Arbeitgeber GWA Hygiene GmbH hat der Fachinformatikerin Bianca Rodrigues de Castro bei der Organisation ihrer Einreise geholfen.*

Das Onboarding beginnt bei einer Fachkraft, die zeitgleich mit der Arbeitsaufnahme nach Deutschland zieht, schon ab der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages. Hierzu gehört vor allem auch eine

gründliche Vorbereitung auf den neuen Kollegen/ die neue Kollegin. Damit schaffen Sie die Basis für einen reibungslosen Start und die Integration in das Unternehmen.



## Vorbereitung vor der Einreise

### Die Belegschaft gut vorbereiten

- › **Ein offenes Ohr haben:** Geben Sie Ihrem Kollegium die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern. Dadurch sensibilisieren Sie sie für das Thema und beugen möglichen interkulturellen Konflikten vor.
- › **Das Team in das Onboarding einbinden:** Gestalten Sie mit Ihrem Team gemeinsam das Onboarding für den neuen Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin, verteilen Sie Aufgaben und ernennen Sie ggf. Verantwortliche für die Einarbeitungsphase.

### Die Fachkraft gut vorbereiten

- › **Digitales Kennenlernen:** Organisieren Sie schon vor dem Arbeitsbeginn ein erstes digitales Kennenlernen zwischen Fachkraft und dem Team. Bekannte Gesichter schaffen Vertrauen – auf beiden Seiten.
- › **Wohnungssuche unterstützen:** Stehen Sie der Fachkraft bei der Wohnungssuche bei und stellen Sie ihr ggf. eine erste Wohnmöglichkeit für die ersten Wochen zur Verfügung.
- › **Infomaterialien schon vorab zuschicken:** Schicken Sie Ihrer neuen Fachkraft bereits vor der Ausreise relevante Informationen zu Ihrem Betrieb (Dresscode im Unternehmen, Sicherheitsvorschriften, Leitbild (falls vorhanden) etc.) und ggf. auch Informationen über die Stadt und Region, wo der Betrieb angesiedelt ist.

## Hilfe bei der Wohnungssuche ist wichtig

### Vladimir Gaal

#### Industrieelektriker aus Brasilien



Ich glaube, dass die größte Herausforderung neben der Sprache und dem Geld darin besteht, eine Wohnung zu finden. In den ersten Monaten fehlen den meisten Fachkräften Dokumente wie z. B. eine Schufa-Auskunft. Zudem hat man einen Nachteil, weil man vor seiner Einreise keine Wohnungen vor Ort besichtigen kann. Auch die Zahlung der Kautions vor Erhalt des ersten Gehaltsschecks ist eine Herausforderung. Mein Unternehmen war ein gutes Beispiel dafür, wie man ausländischen Arbeitnehmern in dieser Situation helfen kann. Die Unternehmensleitung vermittelte mir die erste Unterkunft, sodass bei meiner Ankunft in Deutschland bereits eine Wohnung auf mich wartete.



### Tobias Bühne

#### Geschäftsführer, Netigo GmbH in Düsseldorf



Bevor unser neuer Mitarbeiter aus Vietnam in Düsseldorf eintraf, haben wir uns für ihn nach einem WG-Zimmer auf dem lokalen Wohnungsmarkt umgeschaut. Einige geeignete Angebote haben wir ihm zur Abstimmung übermittelt. Anschließend nahmen wir Kontakt mit den jeweiligen Vermietern auf und mit einem Vermieter hat es schließlich geklappt.





Die Logatec GmbH unterstützte ihren Mitarbeiter aus Brasilien, Vladimir Gaal, bei der Wohnungssuche – ein großer Beitrag zu einem guten Start.

## INFOS ZUM PROJEKT

### Wie HiH beim Onboarding und bei der Einreise unterstützt

- › **Kulturelle Vorbereitung:** Wir führen mit den Fachkräften Infotermine zu verschiedenen Themen durch (z. B. Steuer- und Versicherungssystem, deutsche Arbeitskultur, Arbeitsrecht oder Gewohnheiten im Alltag) und geben ihnen vor ihrer Ausreise Informationen zum Leben und Arbeiten hierzulande an die Hand.
- › **Einreiseprozess begleiten:** Wir organisieren zusammen mit der Fachkraft die Einreise – Visaprozess, Einreise nach Deutschland, Willkommen vor Ort – und beraten sie zu den ersten Schritten.

### Weiterführende Informationen zum Onboarding:



- Unsere Tipps bei der Wohnungssuche für Unternehmen
- Unser Starterkit für Fachkräfte zur Vorbereitung auf die Ausreise
- Tipps des Projekts NUiF für das Onboarding internationaler Fachkräfte

# Sprachkenntnisse sind ein zentraler Erfolgsfaktor



*Vom Deutschkurs in die Praxis: Die Sprachkenntnisse werden vor allem durch Kommunikation außerhalb des Unterrichts gefördert*

Deutsche Sprachkenntnisse sind zentral, wenn es um Fachkräfteeinwanderung geht. In den allermeisten Unternehmen wird ein flüssiges Deutschniveau vorausgesetzt, gleichzeitig ist

Deutsch zu lernen für viele Fachkräfte nicht einfach. Diese Hürde zu überwinden, erfordert Zeit und ein klares Erwartungsmanagement.



## Es braucht Zeit, Deutsch zu lernen

### Ho Trung Dung

**Geschäftsführer und Sprachlehrer,  
Sprachschule „Café Deutsch“ in Vietnam**



Vietnamesisch und Deutsch könnten kaum unterschiedlicher sein. Deutsch ist sehr strukturiert, auf Vietnamesisch funktioniert sehr viel über die Betonung von Wörtern. Deshalb fällt es Deutschen auch sehr schwer, Vietnamesisch zu lernen, und umgekehrt ist es genauso. Am Ende braucht Spracherwerb immer Zeit und sehr viel Wiederholung: Wenn jemand in Vietnam mit Sprachaffinität anfängt, Deutsch zu lernen, braucht es auch in einem Vollzeit-Sprachkurs mindestens ein dreiviertel Jahr, bis die Person ein Niveau von B1 erreicht, also mehr oder weniger flüssig sprechen kann.



#### PRAXISTIPPS

### Unterstützung beim Spracherwerb

- › **Konkrete Angebote machen:** Damit die Fachkraft ihr Deutsch verbessern kann, gibt es je nach Unternehmensgröße verschiedene Supportmöglichkeiten:
  - › (berufsspezifische) **Sprachkurse** im Unternehmen
  - › **Freistellung für Deutschkurse** online oder in der Umgebung
  - › **Sprach-Tandems im Team**
  
- › **Fachspezifische Vokabelsammlung:** In Ihrem Unternehmen werden besondere Abkürzungen oder spezielle Wörter verwendet, die man in einem normalen Sprachkurs nicht lernt? Bereiten Sie der Fachkraft eine Übersicht vor, zum leichteren Verständnis und zur Orientierung.

## Wie HiH beim Spracherwerb unterstützt

- › **Organisation und Kostenübernahme des Deutschkurses im Drittstaat:** Wir qualifizieren die Fachkraft schon im Drittstaat bis zum zertifizierten Deutsch auf B1-Niveau.
- › **Organisation von weiterführenden Sprachkursen in Deutschland:** Wir organisieren bei Bedarf einen weiterführenden berufsbezogenen Sprachkurs (Niveau B2).

### STIMMEN AUS DER PRAXIS:

## Realistische Erwartungen statt Frust

### Laura Sonnen

#### Projektkoordinatorin, IHK zu Lübeck



Einige Unternehmen erwarten bereits vom ersten Tag an ein sehr hohes Deutschniveau. Dieses innerhalb weniger Monate zu erreichen, ist für die meisten Fachkräfte aus unseren Pilotländern schlicht nicht leistbar. Daher ist am Anfang ein guter Abgleich wichtig: Wo sind gute Sprachkenntnisse unverzichtbar und was geht vielleicht auch mit weniger Kenntnissen?



## STIMMEN AUS DER PRAXIS:

### Bei der Verständigung ist Kreativität gefragt

#### Guido Mayer

Project Manager Operations, Retraced GmbH in Düsseldorf



Ein sicherer Weg zum Erfolg besteht darin, als Unternehmen aktiv auf neue Mitarbeiter zuzugehen, klare Kommunikation zu fördern und realistische Erwartungen zu setzen. Das bedeutet, einfache Sprache zu verwenden und die Möglichkeit von Englisch als Kommunikationsbrücke zu prüfen. Als aufstrebendes IT-Unternehmen greifen wir dabei auf die Nutzung von Technologien für die Kommunikation und Dokumentation von Onboarding Informationen zurück, um den Onboarding-Prozess für neue Mitarbeiter zu so einfach wie möglich zu gestalten.



#### Weiterführende Informationen zum Thema Sprache:



- Tipps von „Make it in Germany“ zum Spracherwerb im Betrieb
- Unsere Übersicht zur Bedeutung der unterschiedlichen Sprachniveaus nach europäischem Referenzrahmen
- Unser branchenspezifischer Vokabelflyer: Büro
- Unser branchenspezifischer Vokabelflyer: Elektro
- Unser branchenspezifischer Vokabelflyer: Hotellerie und Gastronomie

# Betriebliche und soziale

## Integration gestalten

Neue Mitarbeitende richtig willkommen zu heißen, schafft die Basis für die Zusammenarbeit. Eine ausländische Fachkraft entscheidet sich mit dem Wechsel nicht nur für einen neuen Arbeitgeber, sondern auch für ein neues Land, eine neue

Gesellschaft, eine neue Kultur. Ob sie sich als Menschen aufgenommen und akzeptiert fühlen, ist ein entscheidender Faktor dafür, dass Fachkräfte auch bleiben. Das hat auch viel damit zu tun, welche Integrationsangebote es im Unternehmen gibt.

### PRAXISTIPPS

#### Neue Kolleg/innen im Betrieb willkommen heißen

- › **Persönlich abholen:** Die Fachkraft am Flughafen oder Bahnhof abzuholen, zeigt Wertschätzung und bedeutet einen vergleichsweise geringen Aufwand für das Unternehmen.
- › **Prepaid-SIM-Karte bereitstellen:** Stellen Sie eine Prepaid-SIM-Karte für das Handy direkt bei der Ankunft bereit, damit ein erster Kontakt mit der Familie im Heimatland möglich ist.
- › **Willkommenstreffen am ersten Tag organisieren:** Planen Sie für das persönliche Kennenlernen am ersten Arbeitstag ein Willkommensfrühstück oder -mittagessen zusammen mit dem Team.
- › **Bei Behördengängen unterstützen:** Am Anfang fallen z. B. Termine bei der Bank, der Ausländerbehörde oder dem Einwohnermeldeamt an. Es kann den Einstieg erleichtern, wenn dies bei der Dienstplanung berücksichtigt oder bei der Organisation geholfen wird.





## Vanessa Ahuja

Vorständin Leistungen und Internationales,  
Bundesagentur für Arbeit



Selbst wenn alle inländischen Hebel zur Fach- und Arbeitskräftesicherung greifen, wird das aus demografischen Gründen nicht reichen, um den Arbeitskräftebedarf zu decken. Wir brauchen Fachkräfteeinwanderung und zwar unter fairen Bedingungen. Wichtig ist mir neben der arbeitsmarktlichen auch die gesellschaftliche Integration. Wer sich sozial eingebunden und willkommen fühlt, bleibt gerne in Deutschland.



## STIMMEN AUS DER PRAXIS:

# In den ersten Wochen Geduld und Verständnis haben

### **Sandra Schorrer** Projektkoordinatorin, IHK Reutlingen

“ Aus meiner Erfahrung sollten Unternehmen bereit sein, aktive Assistenz beim Ankommen in Betrieb und Gesellschaft zu leisten. Das heißt auch, Geduld dafür mitzubringen, dass am Anfang Dinge vielleicht etwas mehr Zeit brauchen. Zum Beispiel können Fachkräfte vielleicht ihre fachliche Kompetenz noch gar nicht richtig zeigen, weil sie Probleme mit der Kommunikation haben. Zudem können Unternehmen die Belegschaft dabei unterstützen, Verständnis füreinander zu entwickeln – indem sie zum Beispiel eine Mitarbeiterin, die selbst bereits im Ausland gearbeitet hat, bitten, im Kollegium von ihren anfänglichen Herausforderungen dort zu berichten. “

*Bao Tram Doan arbeitet seit September 2022 im HANSA-PARK.*

*Ihr Arbeitgeber hat sichergestellt, dass sie vom ersten Tag an als fester Bestandteil des Teams aufgenommen wird.*



## Neue Kolleg/innen sozial integrieren

- › **Mentoring anbieten:** Eine Person aus dem Betrieb auswählen, die besonders in den ersten Wochen unterstützend zur Seite steht.
- › **Soziale Integration findet auch in der Freizeit statt:** Mitarbeitende im Betrieb ausfindig machen, die gleiche Interessen haben, und sie ermutigen, die Fachkraft und ggf. ihre Familie in ihre Freizeitgestaltung einzubeziehen.
- › **Lokale Integrationsnetzwerke in Anspruch nehmen:** In den meisten Städten und Regionen gibt es bereits Integrationsstrukturen mit Welcome-Centern und interkulturellen Vereinen. Lassen Sie sich auch von Ihrer IHK beraten.
- › **Kulturelle Termine mitdenken:** Mitarbeitende mit einer anderen Religion feiern andere Feiertage – beziehen Sie diese Feiertage in die Dienstplanung ein.

### STIMMEN AUS DER PRAXIS:

## Das Team in die Integration einbinden

### Björn Axt

**Personalleiter, HANSA-PARK Freizeit- und Familienpark GmbH & Co.KG in Sierksdorf**



Wir haben unsere neue Kollegin aus Vietnam von Anfang an in unser Team mit aufgenommen. Unser Team ist ihr erster Ansprechpartner bei Alltagsfragen im Betrieb, die z.B. beim gemeinsamen täglichen Mittagessen beantwortet wurden. Außerdem hat das Team sie ganz praktisch unterstützt, z. B. beim Umzug geholfen, als sie aus unserem Personalhaus in eine eigene Wohnung umzog. Sie ist Teil unserer HANSA-PARK-Familie geworden.





*Die Emil Schmid Maschinenbau GmbH & Co. KG in Sonnenbühl hat bereits mehrere Fachkräfte aus dem Ausland eingestellt. Jairo Reinehr ist seit März 2022 im Betrieb und unterstützt nun die Neuankömmlinge aus Brasilien.*

## STIMMEN AUS DER PRAXIS:

### Feiertage mitdenken

#### **Lam Nguyen** Projektkoordinatorin, AHK Vietnam



Das wichtigste Fest in Vietnam ist das mehrtägige Neujahrsfest im Januar/Februar, gleichzeitig markiert es den Beginn des Frühlings. Für vietnamesische Fachkräfte ist es wichtig, in dieser Zeit Urlaub nehmen zu können, und nicht an Weihnachten wie in Deutschland. So können sie arbeiten, wenn Einheimische gerne frei machen – zum beiderseitigen Nutzen.





STIMMEN AUS DER PRAXIS:

## Ein faires Gehalt bedeutet Mitarbeiterbindung

### Marcel Fernandes

Projektreferent, DIHK Service GmbH



Auch eine Fachkraft aus dem Ausland ist eine vollwertige Arbeitskraft. Eine angemessene Entlohnung versteht sich da von selbst. Unsere Erfahrungen bei HiH haben ganz deutlich gemacht: Wo das nicht der Fall war, führte es zu Unzufriedenheit und in Einzelfällen sogar zum Arbeitgeberwechsel.



*Durch Treffen mit der Belegschaft abseits des Arbeitsalltags können Sie dem/der neuen Mitarbeiter/in helfen, sich einzuleben.*





## INFOS ZUM PROJEKT

### Wie HiH bei der Integration unterstützt

- › **Verweisberatung:** Wir stellen dem Unternehmen und der Fachkraft in den Pilotregionen einen Projektkoordinator/eine Projektkoordinatorin aus der lokalen IHK zur Seite, der/die mit Rat und Tat zu Seite steht bei Fragen rund um Bürokratie und Integration.
- › **Workshops:** Wir organisieren Schulungen mit verschiedenen Kooperationspartnern wie z. B. Antidiskriminierungszentren, um Fachkräfte auf ihr Leben in Deutschland vorzubereiten.

*Dem Brasilianer Michel Polak hat am Anfang vor allem die Hilfsbereitschaft innerhalb der Belegschaft weitergeholfen.*



## STIMMEN AUS DER PRAXIS:

### Gemeinsam geht auch Bürokratie leichter

#### Xuan Duy Nguyen

##### Fachinformatiker aus Vietnam



Das Schwierigste und Wichtigste für mich sind die Gänge zu Behörden, z. B. zur Ausländerbehörde. Das Projekt hat mir geholfen, die benötigten Dokumente aufzulisten und sie vorzubereiten. Die Projektkoordinatorin bei der IHK Düsseldorf ist mit mir zum Einwohnermeldeamt gegangen, um meinen Namen zu ändern, weil er bei meiner ersten Anmeldung falsch eingetragen wurde.



#### Weiterführende Informationen zum Thema Integration:



- Unser Starterkit für Unternehmen zur betrieblichen Integration
- Konkrete Praxisbeispiele des Projekts UBA, wie Unternehmen Fachkräfte gebunden und gefördert haben
- Tipps des Projekts NUiF zur Etablierung von Paten- und Mentoringmodellen

# Alle Materialien auf einen Blick

## Materialien aus unserem Projekt:



### Über das Projekt

- Digitale Broschüre: Lernen Sie unser Projekt kennen
- Infografik über Ihren Weg mit „Hand in Hand for International Talents“ zur neuen Fachkraft
- Was kostet eine unbesetzte Stelle? Wie unterstützt das Projekt Sie, diese zu besetzen?
- Projektwebsite „Hand in Hand for International Talents“
- LinkedIn-Profil „Hand in Hand for International Talents“

### Über die Vorbereitung

- Infografik zum Anerkennungsverfahren
- Orientierung für Unternehmen zu Vorstellungsgesprächen mit internationalen Fachkräften
- Starterkit für Fachkräfte zur Vorbereitung auf die Ausreise
- Tipps bei der Wohnungssuche für Unternehmen

### Über Sprachbarrieren und Integration

- Übersicht zur Bedeutung der unterschiedlichen Sprachniveaus nach europäischem Referenzrahmen
- Branchenspezifischer Vokabelflyer: Büro
- Branchenspezifischer Vokabelflyer: Elektro
- Branchenspezifischer Vokabelflyer: Hotellerie und Gastronomie
- Starterkit für Unternehmen zur betrieblichen Integration

## KONTAKTDATEN

### Sie haben Fragen zum Projekt?

Hand in Hand for International Talents / T: +49 30 20308-6583 / M: projekt\_hih@dihk.de



## Weiterführende Materialien aus unserem Netzwerk:



### Über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

- Informationen von „Make it in Germany“ zu den neuen FEG-Regelungen im Detail
- Informationen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren des Projekts „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA)
- Eine Kurzinformation der Bundesagentur für Arbeit für Unternehmen zum FEG

### Über die Rekrutierung

- Aktuelle Projekte zur Fachkräftegewinnung auf „Make it in Germany“
- Die zuständige IHK in Ihrer Region mit dem IHK-Finder ermitteln
- Suchen Sie in einem bestimmten Land, können Sie die örtliche AHK zur weiteren Orientierung ansprechen – eine Übersicht
- Startseite der Zentralen Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

### Über das Anerkennungsverfahren

- Startseite der IHK FOSA als zentrale Stelle zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
- Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) berät Fachkräfte im Ausland und begleitet sie im Anerkennungsverfahren
- Informationsportal Unternehmen Berufsanerkennung (UBA):
  - Details zum Anerkennungsverfahren
  - Fragen und Antworten zum Ablauf der Anpassungsqualifizierung
  - Ratgeber für Unternehmen zur betrieblichen Anpassungsqualifizierung
  - Informationen zur Förderung und Finanzierung des Anerkennungsverfahrens und der Anpassungsqualifizierung

### Über die Integration

- Liste der Welcome-Center und Anlaufstellen zur Integration
- Tipps von „Make it in Germany“ zum Spracherwerb im Betrieb
- Tipps eines Unternehmens aus dem Projekt NUiF zum Umgang mit Vorbehalten der Belegschaft
- Handlungsempfehlungen des KOFA zum betrieblichen Diversity Management
- Tipps des Projekts NUiF für das Onboarding internationaler Fachkräfte
- Konkrete Praxisbeispiele des Projekts UBA, wie Unternehmen Fachkräfte gebunden und gefördert haben
- Tipps des Projekts NUiF zur Etablierung von Paten- und Mentoringmodellen

# Impressum

## **Bildquellen:**

Seite 4: Portraitfoto Dr. Robert Habeck (© BMWK / Dominik Butzmann); Seite 10: Reshma Sahadevan im Büro ihres Arbeitgebers Copart Deutschland GmbH (© Andreas Endermann); Seite 11: Cong Truong Le mit Hotel-direktor und Personalleiterin seines Arbeitgebers Travel Charme Ostseehotel (© Travel Charme Ostseehotel); Seite 13: Portraitfoto Dr. Achim Dercks (© DIHK / Werner Schuering); Seite 14: Rekrutierungsveranstaltung an einer vietnamesischen Berufsschule (© AHK Vietnam); Seite 17: Projektkoordinatorin der AHK Vietnam Lam Nguyen bei einer Veranstaltung (© AHK Vietnam); Seite 18: Le Huong Chi Tran bei ihrer Arbeit an der Hotelbar im Travel Charme Ostseehotel (© Privat / Le Huong Chi Tran); Seite 21: Lucas Medeiros an seinem Arbeitsplatz bei der OSI Food Solutions Germany GmbH (© OSI Foods GmbH & Co. KG); Seite 24: Bianca Rodrigues de Castro an ihrem Arbeitsplatz bei der GWA Hygiene GmbH (© Privat / Bianca Rodrigues de Castro); Seite 27: Vladimir Gaal mit Geschäftsführung seines Arbeitgebers Logatec GmbH (© ari – sehenswerte Fotografie); Seite 28: Fachkräftestammtisch in Vietnam (© AHK Vietnam); Seite 33: Portraitfoto Vanessa Ahuja (© Bundesagentur für Arbeit (BA)); Seite 34: Bao Tram Doan mit Personal-leiter ihres Arbeitgebers HANSA-PARK Freizeit- und Familienpark GmbH & Co.KG (© Markus Hertrich); Seite 36: Jairo Reinehr bei seinem ersten Arbeitstag bei der Emil Schmid Maschinenbau GmbH & Co. KG (© Privat / Jairo Reinehr); Seite 37: Fachkräftestammtisch bei der IHK zu Lübeck (© DIHK Service GmbH); Seite 38: Michel Polak im Austausch mit einem Kollegen vom Hotel Aquamarin (© Mathias Rösensthal)

## **Herausgeber:**

DIHK Service GmbH  
Breite Straße 29  
10178 Berlin-Mitte

+ 49 30 203 08 - 65 83  
projekt\_hih@dihk.de

## **Geschäftsführung:**

Dr. Achim Dercks und Sofie Geisel

Handelsregister: HRB 191906 B  
Amtsgericht Charlottenburg  
Ust.-IDNr.: DE 317040590  
Steuernummer: 27/027/37736

Das Projekt „Hand in Hand for International Talents“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK).

## **Verantwortlich für redaktionellen Inhalt:**

Anine Linder, Anouk Melzig, David Müller und Rafael Schmauch, DIHK Service GmbH

## **Konzept:**

dialogwert. Kommunikations- und Strategieberatung, Berlin

## **Grafik:**

Braun Grafikdesign, Berlin

Alle in dieser digitalen Broschüre verwendeten Texte und grafischen Gestaltungen sind urheberrechtlich geschützt. Sollten Sie Teile hiervon verwenden wollen, wenden Sie sich bitte an die Herausgeberin. Sie wird dann gegebenenfalls den Kontakt zum Urheber oder Nutzungsberechtigten herstellen.

Berlin, 2023