Brücken, die tragen.

Internationale Fachkräfte für sächsische KMU gewinnen und halten

Good Practices aus dem Projekt „Lokale Brücken für Migration“

Der demographische Wandel stellt Unternehmen vor die Herausforderung, geeignete Fachkräfte und Auszubildende zu finden und zu halten. Internationale Fachkräfte rücken damit zunehmend ins Blickfeld der Betriebe – auch bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Aus den Erkenntnissen des Projekts „Lokale Brücken für Migration“ zur Fachkräfteeinwanderung in Sachsen zeigt diese Übersicht besonders gute, kreative oder neuartige Ansätze, die KMU oder Informations- und Beratungsstellen für eine nachhaltige Rekrutierung internationaler Mitarbeitender entwickelt haben.

Anwerbestrategien für internationale Fachkräfte in KMU

Eine zentrale Ressource, um internationale Mitarbeitende zu gewinnen, ist die Einbindung von bestehenden Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte, die internationale Kontakte haben. Sie können Stellenausschreibungen gezielt weitergeben und bilden Vertrauen bei Betriebsleitungen und Personalverantwortlichen, insbesondere angesichts eines zunehmend unübersichtlichen Bewerbungsaufkommens durch die Nutzung von künstlicher Intelligenz.

Good Practice
Vermittlungsprämie

Zwei von uns befragte Produktionsbetriebe zahlen eine Prämie an Mitarbeitende, die Bewerber*innen für freie Stellen vermitteln können. Internationale Fachkräfte werben die Betriebe vorwiegend aus einer bestimmten Region an und vertrauen dafür vor allem auf die Empfehlungen der internationalen Mitarbeitenden. Die Kontakte internationaler Mitarbeitender werden so als wertvolle Ressource wahrgenommen und aktiv für den Betrieb genutzt.

Für KMU sind internationale Fachkräfte besonders interessant, die in Deutschland einen Hochschulabschluss erworben haben. Besonders gute Erfahrungen machen KMU, die eng mit dem Career Service der Hochschulen zusammenarbeiten und internationalen Studierenden bereits im Studium Anknüpfungspunkte bieten.

Good Practice
Praktika & Abschlussarbeiten

Ein Betrieb mit Produktions- und Entwicklungsabteilung arbeitet eng mit einer fachlich verwandten Professur an einer Hochschule zusammen. Internationale Studierende können im Betrieb Praktika absolvieren und Abschlussarbeiten vorbereiten. Kontakte werden langfristig aufgebaut und junge internationale Fachkräfte bleiben nach ihrem Abschluss langfristig im Betrieb.

Betriebe in Branchen mit einem großen Fachkräftemangel suchen nach unkonventionellen Wegen, um Fachkräfte und Auszubildende zu gewinnen und probieren neue Anwerbestrategien aus.

Good Practice
Chancen für Bewerber*innen aus Krisengebieten

Ein Unternehmen aus der Pflegebranche und ein IT-Betrieb haben gezielt eine Fachkraft bzw. eine Auszubildende aus Regionen angeworben, in denen die politische Lage kritisch ist und damit neben dem Gewinn für das eigene Unternehmen auch einen humanitären Beitrag geleistet.

Vertrauen in internationale Fachkräfte und den Anwerbeprozess stärken

Anwerbe- und Einreiseprozess gelten bei Betrieben als kompliziert und langwierig.
Es kursieren Erzählungen über bürokratische Hürden und undurchsichtige Prozesse.
In vielen Fällen haben sich die administrativen Hürden in den letzten Jahren reduziert.
Gut erreichbare Informations- und Beratungsstellen haben eine entscheidende Funktion, ob sich Betriebe in den Anwerbeprozess begeben und wie sie diesen erleben.

Good Practice
Persönliche Ansprechpersonen & Telefonsprechstunden

Die Arbeit der Fachinformationszentren Einwanderung oder Welcome Center wird von Betrieben dann als besonders unterstützend erlebt, wenn eine persönliche Ansprechperson da ist, die das Unternehmen kennt und gezielt helfen kann. Insbesondere die telefonische Erreichbarkeit wird als Vertrauensfaktor hervorgehoben.

Ein zentraler Unsicherheitsfaktor ist die Ungewissheit über die Vergleichbarkeit der Arbeitserfahrung einer internationalen Fachkraft. Für viele Betriebe ist damit die Probezeit ein zentrales Entscheidungskriterium. In den meisten Branchen lässt sich diese aber erst nach dem aufwändigen Einreiseprozess realisieren.

Good Practice
Remote-Zusammenarbeit zum Testen

In der IT-Branche besteht aufgrund der ortsungebundenen, digitalen Zusammenarbeit die Möglichkeit, internationale Fachkräfte bereits in ihrer Herkunftsregion in das Unternehmen einzubinden. Beide Seiten lernen sich im Arbeitsprozess kennen, so dass die Entscheidung für die Einreise der Fachkraft mit mehr Sicherheit getroffen werden kann. Auch für andere Branchen lohnt es sich, zu überlegen, ob digitale Zusammenarbeit vorab möglich ist.

Anwerbestrategien etablieren und internationale Fachkräfte halten

Für das Ziel einer langfristigen Zusammenarbeit sind gute Arbeitsbedingungen, persönliche Wertschätzung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten entscheidend.

Betriebe können diese Perspektiven schaffen, indem sie ihren internationalen Mitarbeitenden eine fachliche Weiterbildung und die Unterstützung beim Deutschspracherwerb ermöglichen. Das Erlernen der deutschen Sprache unterstützt besonders die sozialen Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsplatz und in der lokalen Gemeinschaft.

Good Practice
Sprachförderung im Arbeitsalltag

Mehrere befragte Betriebe finanzieren Deutschkurse oder organisieren berufsnahe Sprachkursangebote und stellen die Mitarbeitenden für die Zeit des Sprachkurses frei. Damit wird das Lernen im Arbeitsalltag ermöglicht und die Kommunikation innerhalb des Betriebs für alle erleichtert.

Für ein erfolgreiches Ankommen ist auch das Leben abseits des Arbeitsplatzes wichtig. Gerade in den ersten Wochen ist für neue Mitarbeitende aus dem Ausland die Unterstützung bei der Wohnungssuche, bei Behördengängen und in der ersten Alltagsorientierung hilfreich.

Good Practice
Buddys im Betrieb

Befragte Unternehmen bringen neue internationale Mitarbeitende mit erfahrenen Kolleg*innen, oft selbst mit Migrationsgeschichte, zusammen. Diese unterstützen im Rahmen eines Buddy-Systems bei der Orientierung im Betrieb und bei Alltagsfragen.

Langfristiges Bleiben hängt auch davon ab, welche Perspektive die internationalen Mitarbeitenden für sich und ihre Familien in der Region sehen: Ein offenes gesellschaftliches Umfeld, passende Kinderbetreuung und Schulen sowie Arbeitsmöglichkeiten für den/die Partner*in sind dabei essentiell. Betriebe können hier Kontakte vermitteln und gemeinsam mit lokalen Akteuren nach Lösungen suchen.

Good Practice
Familien von Beginn mitdenken

Mehrere befragte Unternehmen berücksichtigen die familiäre Situation und unterstützen bei organisatorischen Fragen des Ankommens für die Familie und sozialen Anknüpfungspunkten. Ein Betrieb aus dem Gesundheitswesen organisiert mit einem örtlichen Ausländerrat Projekte zur sozialen Integration.

PraxisCheck für Unternehmen: Internationale Fachkräfte gewinnen

Bedarfe klären

- ☐ Welche Fachkräfte suchen wir?
- ☐ Welche Anforderungen sind nötig?
- ☐ Wo können wir Kompromisse eingehen (z. B. Sprachkenntnisse, Arbeitserfahrung)?
- ☐ Welche Möglichkeiten gibt es, fehlende Kompetenzen nach Arbeitseinstieg aufzubauen?

Beratungen früh nutzen

- ☐ Wo sind die nächsten Beratungszentren und wer sind die zuständigen Ansprechpersonen?
- ☐ Wobei können mich Fachinformationszentren, Welcome Center oder Kammern beraten?
- ☐ Welche Informationen von Behörden benötigen wir im Prozess?

Eigene Netzwerke aktivieren

- ☐ Welche Potentiale zur Weiterempfehlung haben bereits eingestellte Mitarbeitende?
- ☐ Welche Unternehmensnetzwerke können unterstützen?
- ☐ Welche Kontakte bestehen zu Bildungsinstitutionen (z.B. Hochschulen, Sprachschulen)?

Erfahrungen anderer Betriebe einholen

- ☐ Gibt es Unternehmen aus meinem Umfeld, die bereits Erfahrungen mit der Gewinnung von internationalen Fachkräften gesammelt haben?
- ☐ Wo kann ich mich mit anderen Betrieben vernetzen (z.B. Stammtisch, Netzwerk oder informeller Austausch)?
- ☐ Welche Personen bzw. Positionen sind in anderen Unternehmen für die Anwerbung internationaler Fachkräfte zuständig?

Basierend auf den Erkenntnissen
der Studie „Lokale Brücken für Migration“
Autorinnen: Dr. Friederike Enßle-Reinhardt & Dr. Hanne Schneider

WIRTSCHAFT FÜR EIN WELTOFFENES SACHSEN.

Die Studie wurde von Wirtschaft für ein Weltoffenes Sachsen e.V. beauftragt und durch ein Förderprojekt der Robert Bosch Stiftung an Wirtschaft für ein Weltoffenes Sachsen e.V. finanziert.