

# Recruiting aber richtig: Wie Sie Arbeitskräfte im Ausland finden.

## Ein praktischer Leitfaden.

von Philipp Rowe und Team

Berlin | Podgorica | Dubai

Stand 02.10.2025

### Inhalt:

Einleitung .....	2
1. Was ist Recruiting?.....	4
2. Warum fehlen die Arbeitskräfte in Deutschland?.....	5
3. Recruiting im Ausland – Lösung oder Illusion? .....	7
4. Woher kommen die ausländischen Arbeitskräfte? .....	9
5. Wie arbeitet man mit Recruiting-Agenturen zusammen? .....	11
6. Wie findet man die besten Kandidaten? .....	12
7. Wie vermeidet man die häufigsten Fehler im Recruiting? .....	14
8. Welches sind die rechtlichen Rahmenbedingungen?.....	16
9. Was muss man bei Qualifikation und Berufsanerkennung beachten? .....	18
10. Wie funktionieren Integration, Onboarding & Bindung?.....	20
11. Was können Sie jetzt schon tun? .....	23

# Einleitung

## Warum dieser Leitfaden?

Wenn Sie diesen Text lesen, stehen Sie vermutlich vor einer klaren Frage: *Woher bekomme ich Mitarbeiter – und zwar verlässlich?*

In Deutschland suchen Unternehmen seit Monaten, manchmal seit Jahren, vergeblich nach Arbeitskräften. Bau, Logistik, Reinigung, Gastronomie, Lager, Produktion – die offenen Stellen bleiben leer.

Die klassische Personalsuche über Anzeigen, Jobbörsen oder regionale Netzwerke bringt oft keine Ergebnisse mehr. Gleichzeitig gibt es weltweit Millionen Menschen, die arbeiten wollen – viele davon ausgebildet, mit einschlägiger Arbeitserfahrung, hoch motiviert, belastbar und zuverlässig.

Die Frage lautet also nicht mehr: *„Gibt es irgendwo noch geeignete Arbeitskräfte?“* Sondern: *„Wie komme ich legal, zuverlässig und bezahlbar an diese Arbeitskräfte heran?“*

Dieses E-Paper richtet sich an Unternehmer, Geschäftsführer und Personalverantwortliche, die sich genau das fragen. Es zeigt, wie internationale Personalgewinnung in der Praxis funktioniert – von der Stellenbeschreibung über die ersten Anrufe, Video-Calls, Eignungstests, Vertrags- und Visaformalitäten bis zur Ankunft, dem ersten Arbeitstag des neuen Mitarbeiters und darüber hinaus.

Der Fokus liegt dabei auf den Herkunftsregionen Südasien (Indien, Nepal, Pakistan, Bangladesch), den Ländern, welche von der Westbalkanregelung betroffen sind (z.B. Montenegro, Serbien, Albanien, Bosnien-Herzegowina und Mazedonien) und Osteuropa (z.B. Bulgarien, Kroatien, Russland und Belarus). Je nach Stelle, Branche und Anforderung kann jede dieser Regionen sinnvoll sein. Ziel dieses E-Papers ist es, Ihnen den Überblick zu geben, den Sie brauchen, um eine fundierte Entscheidung zu treffen.

Am Ende dieses Leitfadens wissen Sie:

- Was internationales Recruiting für Ihr Unternehmen bringen kann und was nicht.
- Was die wichtigsten Unterschiede bei der Rekrutierung von „blue collar“ und „white collar“ Arbeitskräften sind.
- Aus welchen Regionen der Welt die passenden Arbeitskräfte kommen können und wie sich diese unterscheiden.
- Was es bei der Auswahl von Kandidaten aus anderen Ländern zu beachten gilt.
- Wie man mit internationalen Recruiting-Agenturen zusammen arbeitet.
- Welche rechtlichen Rahmenbedingungen es dabei zu beachten gilt.
- Und vor allem: Wie Sie es schaffen, dass neue Mitarbeiter nicht nur bei Ihnen ankommen, sondern auch bleiben.

Sie finden in diesem E-Paper **Praxiswissen und Insider-Informationen** – mit Beispielen, Checklisten und klaren Handlungsempfehlungen.

### **Mein Versprechen**

Ich schreibe diesen Leitfaden nicht als Theoretiker, sondern als Praktiker. Mein Team und ich unterstützen Unternehmen in Deutschland und Europa dabei, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren – von der internationalen Ausschreibung der Stellen, über die ersten Gespräche, Auswahlverfahren und bis zur Ankunft im Betrieb.

Wenn Sie diesen Weg gehen wollen, finden Sie hier Orientierung. Sprechen Sie mich gerne an, wenn Sie dabei Unterstützung brauchen.

Philipp Rowe

Internationaler Unternehmensberater und Recruiter

Berlin | Podgorica | Dubai

[germandesk@philipprowe.com](mailto:germandesk@philipprowe.com)

# 1. Was ist Recruiting?

Recruiting bedeutet: **die richtigen Leute für die richtigen Aufgaben finden.**

Klassisch denkt man dabei an die Stellenanzeige, den Lebenslauf und das Vorstellungsgespräch im Büro. In Zeiten von globalem Arbeiten und akutem Personalmangel ist Recruiting heute international und enthält:

- Bedarf erkennen (Wo fehlen uns Mitarbeiter? Heute, morgen und langfristig?)
- Die passenden Leute finden: national, international, weltweit.
- Passung prüfen (Können, Motivation, Zuverlässigkeit)
- Rechtlich absichern (Verträge, Visa, Aufenthalt)
- Integration organisieren (Unterkunft, Einarbeitung, Bindung)

Recruiting ist also nicht nur das „Gespräch im Büro“, sondern ein **kompletter Prozess**, der weit über die reine Einstellung hinausgeht.

## HR vs. Manpower Recruiting – zwei verschiedene Welten

Ein wichtiger Punkt, den viele unterschätzen: **HR ist nicht gleich Recruiting.**

- **HR (Human Resources):**  
Kümmert sich um bestehendes Personal, Arbeitsverträge, Gehälter, Weiterbildung, interne Abläufe.  
Typisch: Bewerber aus Deutschland oder der EU, klare Strukturen, bekannte Prozesse.
- **Manpower Recruiting (internationale Arbeitskräfte, z. B. aus Südasien):**  
Funktioniert völlig anders. Hier geht es darum, **Menschen zu finden, die mit den Händen anpacken und die noch nicht im Land sind** – oft ohne deutsche Ausbildung, mit anderen Dokumenten, mit Sprachhürden.  
Wer diesen Unterschied versteht, macht weniger Fehler. Denn ein Lebenslauf aus Nepal ist nicht dasselbe wie ein Bewerbungsdossier aus München.

Manpower-Recruiting ist näher an **Praxis, Logistik und Kulturverständnis** als an klassischer Personalverwaltung.

## Der Recruiting-Prozess im Überblick

Damit Recruiting international funktioniert, braucht es einen klaren Ablauf. Der Prozess lässt sich in fünf Schritte gliedern:

1. **Den Bedarf ganz genau klären**
  - Welche Positionen fehlen? (z. B. Fahrer, Reinigungskräfte, Bauhelfer)

- Wie viele Mitarbeiter werden gebraucht – und ab wann?
- Welche Anforderungen sind unverzichtbar, welche verhandelbar?

## 2. Die richtigen Quellen bestimmen

- Kommen die Leute aus Südasien, Westbalkan oder Osteuropa?
- Brauchen wir Spezialisten (z. B. Elektriker) oder Helfer (z. B. Lagerarbeiter)?
- Mit oder ohne Sprachkenntnisse (Englisch, Deutsch, Türkisch, Jugoslawisch, Russisch oder andere geläufige Sprachen)?

## 3. Die richtigen Partner finden

- Auswahl einer seriösen Recruiting-Agentur
- Vorauswahl der Kandidaten, erste Profile, Videointerviews, Video- und Online-Eignungstests

## 4. Die rechtlichen und administrativen Schritte klären

- Arbeitsvertrag vorbereiten
- Visa- und Aufenthaltsverfahren einleiten
- Behördenwege klären (Bundesagentur für Arbeit, Ausländerbehörde)

## 5. Integration sichern

- Ankunft: Abholung, Unterkunft, Orientierung
- Erster Arbeitstag: klare Einführung, Sicherheitsunterweisung
- Onboarding: Team-Einbindung, Sprach- und Kulturunterstützung
- Bindung: Pünktlicher Lohn, klare Kommunikation, Wertschätzung

💡 **Merksatz:** Gutes Recruiting endet nicht beim Arbeitsvertrag. Es endet erst dann, wenn der neue Mitarbeiter **arbeitet, bleibt und funktioniert**.

## 2. Warum fehlen die Arbeitskräfte in Deutschland?

### Zahlen & Fakten

Deutschland steckt mitten in einem strukturellen Arbeitskräftemangel.

- Laut Bundesagentur für Arbeit waren 2024 über **1,8 Millionen Stellen unbesetzt**.

- Besonders betroffen sind sogenannte **Engpassberufe** – Berufe, in denen dauerhaft mehr offene Stellen existieren als Bewerber.
- Auf dieser Liste stehen regelmäßig folgende Berufe:
  - Berufskraftfahrer (LKW, Bus)
  - Helfer- und Fachkräfte im Baugewerbe
  - Lager- und Transportarbeiter
  - Reinigungskräfte
  - Gastronomiepersonal (Küchenhilfen, Service)
  - Produktionshelfer in Industrie und Metallverarbeitung
  - Pflegehilfskräfte

Kurz gesagt: Es fehlt überall dort, wo körperlich gearbeitet werden muss.

### Typische Branchen mit Mangel an Arbeitskräften

1. **Bau** – vom Bauhelfer über Pflasterer bis zum Schweißer. In vielen Regionen bleiben Aufträge liegen, weil schlicht keine Leute verfügbar sind.
2. **Logistik & Transport** – Speditionen berichten von monatelang unbesetzten Fahrerstellen. Ohne Fahrer bleiben Lieferketten stehen.
3. **Reinigung** – Hotels, Kliniken, Bürogebäude: Sauberkeit ist Pflicht, Personal fehlt.
4. **Lager & Produktion** – Schichtarbeit, Nachtschichten, körperliche Belastung – dafür gibt es in Deutschland kaum Bewerber.
5. **Gastronomie** – Küchenhilfen, Spüler, Servicekräfte sind immer schwerer zu finden.

### Ein paar Beispiele aus der Praxis

- **Hotel in Berlin-Mitte:** 80 Zimmer, Businesskunden. Das Housekeeping-Team war über Monate unterbesetzt. Auf lokale Stellenanzeigen gab es keine Bewerbungen. Erst durch internationale Kräfte konnte der Betrieb stabilisiert werden.
- **Baufirma in NRW:** Ein Familienbetrieb mit 15 Leuten. Für Abriss- und Transportarbeiten fand sich monatelang niemand. Internationale Bauhelfer aus Nepal ermöglichten die termingerechte Fertigstellung von Projekten.

- **Logistikhalle bei Leipzig:** 3-Schicht-System, ständiger Krankenstand. Der Betrieb stand kurz davor, einen Auftrag zu verlieren. Erst durch zusätzliche Lagerkräfte aus dem Ausland konnte die Produktion laufen.

**Fazit:** Der Arbeitskräftemangel ist kein vorübergehendes Phänomen – er ist strukturell.

- **Demografie:** Immer mehr Menschen gehen in Rente, weniger junge Menschen rücken nach.
- **Attraktivität:** Viele dieser Jobs gelten als unattraktiv – körperlich anstrengend, Schichtdienst, oft geringes Ansehen.
- **Wettbewerb um Arbeitskräfte:** Selbst große Unternehmen haben mittlerweile Probleme, gutes Personal zu finden und langfristig zu binden.

Wer heute Personal sucht, kann sich nicht mehr auf den regionalen Arbeitsmarkt verlassen. Die einzige realistische Lösung ist, **den Blick ins Ausland zu richten**.

### 3. Recruiting im Ausland – Lösung oder Illusion?

#### Welche Chancen die Rekrutierung im Ausland bietet

Internationales Recruiting ist für viele Unternehmen kein „Plan B“ mehr, sondern **der realistische Weg**, offene Stellen zu besetzen. Vorteile:

- **Verfügbarkeit:** Vor allem in Südasien, aber auch auf dem Westbalkan oder Teilen Osteuropas gibt es große Arbeitskräfte-Reserven.
- **Motivation:** Viele Bewerber haben ein klares Ziel – sie wollen für ihre Familien sorgen und sind deshalb hoch motiviert.
- **Erfahrung:** Wer bereits in Dubai, Katar oder den Vereinigten Arabischen Emiraten gearbeitet hat, bringt Routine, Disziplin und Englischkenntnisse mit.
- **Kostenstruktur:** Arbeitgeber zahlen ortsüblich nach Tarif, haben aber im Gegenzug Mitarbeiter, die mehr arbeiten und langfristig bleiben wollen.

#### Welche Risiken & Herausforderungen gibt es?

Doch Recruiting im Ausland ist kein Selbstläufer. Wer unvorbereitet startet, trifft auf **die typischen Probleme**:

- **Bürokratie:** Visum- und Aufenthaltsverfahren sind komplex und dauern oft Monate.
- **Sprachbarrieren:** Deutschkenntnisse sind sehr selten. Englisch funktioniert – aber nur, wenn Betriebe es akzeptieren.

- **Kulturelle Unterschiede:** Von Essgewohnheiten bis zu Hierarchie-Verständnissen kann vieles ungewohnt sein.
- **Dokumente:** Lebensläufe und Zertifikate aus manchen Regionen sind schwer überprüfbar – überprüfbare Erfahrung zählt viel mehr als Papier.
- **Agenturen:** Der Markt ist unübersichtlich. Es ist nicht immer einfach, die guten von den schlechten Agenturen zu unterscheiden.

## Gängige Vorurteile – und die Realität

- **„Die sprechen kein Deutsch.“**  
Stimmt meist. In praktischen Berufen, wo es um das Anpacken geht, sind Fremdsprachenkenntnisse viele weniger verbreitet als z.B. in Büroberufen. Aber für einfache Tätigkeiten (Bau, Lager, Reinigung) reichen klare Anweisungen und ggf. Englisch. Deutschkenntnisse können später aufgebaut werden.
- **„Die laufen uns eh wieder weg.“**  
Im Gegenteil: Wer gut behandelt wird, bleibt. Hohe Fluktuation ist nicht selten ein Ergebnis von schlechter Organisation, falschen Erwartungen oder fehlender Integration. Es gibt Wege, wie man als Arbeitgeber lernen kann, ausländische Arbeiter besser zu verstehen, zu integrieren, zu organisieren und so produktiver einzusetzen.
- **„Visa und Genehmigungen sind unmöglich.“**  
Komplex, ja – unmöglich, nein. Mit klaren Prozessen und erfahrenen Partnern sind Visa realistisch. Die genannten Engpassberufe z.B. werden rechtlich erleichtert behandelt.
- **„Die passen kulturell nicht zu uns.“**  
Anfangs gibt es Unterschiede. Mit klaren Regeln, Respekt und etwas Vorbereitung entsteht aber meist ein stabiles Miteinander. Viele Teams berichten nach einigen Monaten von einer positiven Dynamik.

**Fazit:** Recruiting im Ausland ist **kein Wundermittel**, aber eine **reale Chance**.

Sie funktioniert dann, wenn Unternehmen:

- ihre Erwartungen klar definieren,
- den Prozess professionell angehen,
- und bereit sind, in Integration zu investieren.

Wer glaubt, dass Arbeitskräfte aus dem Ausland „nebenbei“ kommen und sofort perfekt funktionieren, wird scheitern. Wer aber bereit ist, diesen Weg ernsthaft zu gehen, kann den Fach- und Arbeitskräftemangel nachhaltig lösen.

## 4. Woher kommen die ausländischen Arbeitskräfte?

### Südasien – das größte Reservoir

Südasien umfasst Indien, Pakistan, Bangladesch, Nepal und Sri Lanka. Gemeinsam leben dort über **2 Milliarden Menschen** – mit einem Durchschnittsalter von rund 27 Jahren.

- **Indien:** Fachkräfte im Bau, Schweißer, Fahrer, Logistik. Ganze Regionen (z. B. Tamil Nadu, Gujarat, Punjab) sind spezialisiert auf bestimmte Gewerke.
- **Pakistan:** Bekannt für gute Fahrer und Handwerker, viele mit Auslandserfahrung.
- **Bangladesch:** Eine der größten Textilnationen weltweit – Arbeiter mit Erfahrung in industrieller Serienfertigung.
- **Nepal:** Fleißig, belastbar, oft sozial stark in Gruppen. Viele kommen aus Familien, in denen Arbeitsmigration Tradition ist.
- **Sri Lanka:** Kleinere Quelle, dafür häufig bessere Ausbildung in Nischenberufen (z. B. Textilien, Service).

### Warum Südasien?

- Hohe Mobilität, viele wollen ins Ausland.
- Erfahrung aus den Golfstaaten (Dubai, Katar, Saudi-Arabien).
- Englischkenntnisse sind verbreitet, auch wenn nicht perfekt.

### Dubai – die große Drehscheibe der internationalen Personalvermittlung

Dubai spielt eine besondere Rolle. Es ist seit Jahrzehnten ein Magnet für südasiatische Arbeitskräfte:

- Viele haben dort unter westlichen Standards gearbeitet (Bau, Hotels, Logistik).
- Englisch ist Arbeitssprache – ein Vorteil für europäische Arbeitgeber.
- Wer in Dubai 2–3 Jahre gearbeitet hat, ist meist gut vorbereitet auf die Arbeit in Europa: belastbar, pünktlich, an internationale Abläufe gewöhnt.

**Merksatz:** Kandidaten mit Dubai-Erfahrung sind oft einen Schritt voraus.

### Westbalkan – Nähe und Sonderregelung

Länder wie Montenegro, Serbien, Bosnien-Herzegowina oder Albanien sind **geografisch nah** und über die **Westbalkanregelung** leichter zugänglich:

- Auch ungelernete Kräfte können legal nach Deutschland kommen.
- Viele sprechen etwas Deutsch oder haben Verwandte in Deutschland oder den deutschsprachigen Ländern.
- Branchen: Bau, Reinigung, Gastronomie, einfache Helfertätigkeiten.

## Osteuropa – Partnerregion

Polen, Rumänien, Bulgarien oder Ungarn sind selbst von Arbeitskräftemangel betroffen, beschäftigen aber zunehmend Arbeitskräfte aus Südasien oder Zentralasien.

- Für deutsche Firmen interessant als „Zwischenstation“: Produktion vor Ort, Transfer von Personal oder Zusammenarbeit mit Subunternehmern.
- Beispiele: Bulgarische Textilbetriebe mit indischen Nähern, rumänische Bauunternehmen mit nepalesischen Helfern.

## Welche Region für welchen Beruf?

- **Bau:** Indien (Beton, Schweißer), Nepal (Helfer), Pakistan (Straßenbau, Fahrer)
- **Logistik & Transport:** Pakistan (LKW, Taxi, Bus), Indien (Lager, Kommissionierung)
- **Reinigung & Hotel:** Bangladesch (Routine, Disziplin), Nepal (Gruppenarbeit, sozial stabil)
- **Textil:** Bangladesch (Massenproduktion), Indien & Sri Lanka (hochwertige Verarbeitung), Nepal (präzise Handarbeit)
- **Gastro & Service:** Indien, Sri Lanka (Serviceorientierung, Englischkenntnisse)

**Fazit:** Es gibt nicht **die eine Quelle** für Arbeitskräfte. Jede Region bringt Stärken und Besonderheiten mit.

- Südasien liefert Masse, Motivation und Erfahrung.
- Dubai ist die Drehscheibe und Qualitätsfilter.
- Der Westbalkan bietet Nähe und rechtliche Erleichterungen.
- Osteuropa ist Partnerregion und Transitmarkt.

Wer weiß, **welche Region zu welchem Bedarf passt**, spart Zeit, Kosten und Nerven – und hat am Ende die richtigen Mitarbeiter im Betrieb.

## 5. Wie arbeitet man mit Recruiting-Agenturen zusammen?

### Warum sollte man überhaupt mit einer Agentur zusammen arbeiten?

Internationales Recruiting ist komplex. Wer es ohne erfahrene Partner versucht, stößt schnell an Grenzen:

- Unterschiedliche Arbeitsmärkte und Bewerberprofile
- Sprach- und Kulturbarrieren
- Rechtliche und bürokratische Hürden (Visa, Aufenthaltstitel)
- Schwierige Bewertung von Dokumenten und Lebensläufen

### Woran erkennt man eine gute Agentur?

Eine gute Agentur kennt den Markt im Herkunftsland und versteht gleichzeitig die Anforderungen des deutschen Arbeitgebers. Sie vermittelt **nicht irgendwen**, sondern genau die passenden Kandidaten. Sie unterscheiden sich von den vielen unseriösen Anbietern durch klare Strukturen und nachweisbare Erfahrung.

Merkmale:

- **Klare Unterlagen:** Lebenslauf, Referenzen, Passkopien, Berufsnachweise – vollständig und nachvollziehbar.
- **Passende Profile:** Kandidaten, die wirklich zur Stelle passen, nicht „Standardprofile“.
- **Kenntnis beider Seiten:** Verständnis für die Situation des deutschen Unternehmens und für die Realität im Herkunftsland.
- **Transparente Abläufe:** Sie können den Ablauf von Auswahl bis Anreise nachvollziehbar erklären.
- **Keine überzogenen Versprechungen:** „100 Arbeiter in 4 Wochen“ ist in der Praxis unseriös.

### Checkliste: Gute Agentur oder nicht?

Stellen Sie einer Agentur diese Fragen – und prüfen Sie die Antworten:

1. **Welche Erfahrungen haben Sie mit meinem Berufsfeld?**  
– Gibt es konkrete Beispiele oder Referenzen?
2. **Wie prüfen Sie Kandidaten?**  
– Persönliche Interviews, Tests, Referenzen – oder nur Papier?

3. **Wie läuft das Visumverfahren ab?**
  - Kann die Agentur die Schritte erklären und kennt Bearbeitungszeiten?
4. **Wer übernimmt welche Aufgaben?**
  - Klarheit, welche Verantwortung beim Arbeitgeber liegt und welche bei der Agentur.
5. **Wie sehen die Kosten aus – und was ist enthalten?**
  - Transparente Preise, keine versteckten Gebühren.
6. **Wie sichern Sie Qualität?**
  - Gibt es ein System, um unpassende Kandidaten auszufiltern?
7. **Was passiert nach Ankunft?**
  - Unterstützt die Agentur bei Unterkunft, Onboarding oder nur bis zur Einreise?

## Typische Fehler in der Zusammenarbeit mit Agenturen

- **Unklare Kommunikation:** Wenn Stellenprofile nicht präzise beschrieben sind, kommen falsche Kandidaten.
- **Falsche Erwartungen:** Wer perfekte Deutschkenntnisse oder „sofortige Verfügbarkeit“ erwartet, wird enttäuscht.
- **Fehlende rechtliche Absicherung:** Ohne saubere Verträge (auch auf Englisch) drohen Probleme.
- **Keine Integrationsplanung:** Wenn niemand die Ankunft betreut, brechen Mitarbeiter schneller ab.

**Fazit:** Die Wahl der richtigen Agentur entscheidet über Erfolg oder Misserfolg im internationalen Recruiting.

- Eine gute Agentur spart Zeit, Nerven und Geld.
- Eine schlechte Agentur verursacht Frust und schadet dem Ruf beim Arbeitgeber wie auch bei den Kandidaten.

**Merksatz:** Beginnen Sie nicht mit dem Lebenslauf – beginnen Sie mit dem richtigen Partner.

## 6. Wie findet man die besten Kandidaten?

### Warum die richtige Kandidatenauswahl entscheidend ist

Nicht jeder Bewerber passt zu jeder Stelle. Auf dem internationalen Markt gibt es viele motivierte Menschen – aber auch solche, die falsche Vorstellungen oder unpassende Profile haben. Entscheidend ist, dass Arbeitgeber frühzeitig die Spreu vom Weizen trennen.

Eine gute Vorauswahl bedeutet:

- **Weniger Fluktuation** – wer passt, bleibt.
- **Schnellere Integration** – weniger Missverständnisse.
- **Weniger Kosten** – jeder Fehlgriff verursacht doppelte Arbeit.

## Kandidaten Screening & Interviews – der Ablauf

### 1. Profile prüfen

- Lebenslauf, Berufserfahrung, Voraufenthalte (z. B. Dubai)
- Familienstand und Verantwortlichkeiten (oft ein Hinweis auf Motivation)
- Referenzen – besonders von Auslandsjobs

### 2. Vor-Interview (durch die Agentur)

- Erste Einschätzung von Sprache und Auftreten
- Abgleich mit der Stellenbeschreibung

### 3. Arbeitgeber-Interview (z. B. per Video)

- Klare Fragen: Motivation, Erfahrung, Erwartungen
- Bei Bedarf mit Dolmetscher
- Kurzer Praxistest oder Rollenspiel (z. B. Werkzeug zeigen, Arbeitsablauf erklären lassen)

## Worauf man bei der Auswahl ausländischer Kandidaten achten sollte

- **Motivation:** Kandidaten, die sagen „Ich will meine Familie unterstützen“ sind meist stabiler.
- **Alter & Lebenssituation:** Ältere, verheiratete Bewerber mit Kindern sind oft verantwortungsbewusster.
- **Voraufenthalte:** Wer bereits im Ausland gearbeitet hat, kennt Regeln und Abläufe.
- **Soziale Stärke:** Bewerber aus Nepal oder Bangladesch sind oft sehr gruppenorientiert – hilfreich bei Teamarbeit.

## Red Flags im (online) Vorstellungsgespräch

Achten Sie auf diese Warnsignale – sie deuten oft auf Probleme hin:

- **Unklare Motivation:** „Ich will nach Europa, weil es cool ist.“
- **Widersprüchliche Angaben:** Berufserfahrung, die zeitlich nicht passt.
- **Übertriebene Selbstdarstellung:** „Ich kann alles“ – ohne konkrete Beispiele.
- **Mangelnde Belastbarkeit:** Kandidat wirkt schnell gestresst oder nervös.
- **Keine Auslandserfahrung:** Für körperlich fordernde Jobs nicht zwingend ein Ausschluss, aber ein Risiko.
- **Unrealistische Erwartungen:** Forderungen nach hohem Gehalt, Einzelzimmer oder sofortiger Familiennachzug.

### Praxis: Kleine Tests, große Wirkung

- **Sprachtest:** Einfache Fragen auf Englisch oder mit Dolmetscher.
- **Praxisnaher Test:** Kandidat erklärt, wie er eine Aufgabe löst (z. B. Werkzeug benutzen, Schichtablauf).
- **Situationsfragen:** „Was tun Sie, wenn Sie krank sind?“ – zeigt Verantwortungsbewusstsein.

**Fazit:** Die besten Kandidaten erkennt man nicht am perfekten Lebenslauf, sondern an **Haltung, Motivation und Erfahrung**. Wer klar prüft und Red Flags beachtet, minimiert Fehlbesetzungen und gewinnt Mitarbeiter, die wirklich bleiben.

## 7. Wie vermeidet man die häufigsten Fehler im Recruiting?

Viele Probleme im internationalen Recruiting entstehen nicht durch die Kandidaten – sondern durch falsche Erwartungen oder unklare Prozesse beim Arbeitgeber.

Die häufigsten Fehler sind:

### 1. Unklare Kommunikation

- Die Stellenbeschreibung ist zu vage.
- Anforderungen werden nicht präzise übersetzt.
- Folge: Es kommen unpassende Bewerber.

### 2. Unrealistische Erwartungen

- Erwartung: Perfekte Deutschkenntnisse oder sofortige Einsatzbereitschaft.

- Realität: Die meisten Bewerber sprechen Englisch, Deutsch kommt erst mit der Zeit.

### 3. Fehlende rechtliche Absicherung

- Kein zweisprachiger Arbeitsvertrag.
- Visafragen nicht geklärt.
- Folge: Verzögerungen oder rechtliche Risiken.

### 4. Keine Integrationsplanung

- Unterkunft unklar oder ungeeignet.
- Niemand betreut die Ankunft.
- Folge: Abbrüche in den ersten Wochen.

### 5. Falsche Agenturwahl

- Zusammenarbeit mit Vermittlern ohne Erfahrung oder Nachweise.
- Folge: unzuverlässige Profile, Zeitverlust, Imageschaden.

## Checkliste: Häufige Fehler im Recruiting vermeiden

### ✓ Klarheit schaffen:

- Erstellen Sie eine präzise Stellenbeschreibung (Deutsch & Englisch).
- Definieren Sie unverzichtbare Anforderungen (z. B. Schichtbereitschaft, Führerschein).

### ✓ Erwartungen prüfen:

- Erwarten Sie keine perfekten Deutschkenntnisse.
- Planen Sie 2–3 Monate Vorlaufzeit für Visa & Anreise.

### ✓ Rechtlich absichern:

- Zweisprachige Verträge (Deutsch & Englisch).
- Frühzeitige Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit und Ausländerbehörde.

### ✓ Integration vorbereiten:

- Unterkunft vorab organisieren.
- Ansprechpartner im Betrieb benennen.
- Onboarding-Plan für die ersten 30 Tage erstellen.

### ✓ **Agentur sorgfältig wählen:**

- Referenzen prüfen.
- Fragen nach realen Projekten stellen.
- Klären: Wer übernimmt welche Aufgaben im Prozess?

**Fazit:** Fehler im Recruiting sind teuer – sie kosten Zeit, Geld und Reputation.

Die gute Nachricht: Mit klarer Vorbereitung und ehrlichen Erwartungen lassen sich fast alle Probleme vermeiden.

**Merksatz:** Internationales Recruiting funktioniert nicht „nebenbei“. Es funktioniert, wenn Arbeitgeber es **strukturiert und ernsthaft** angehen.

## 8. Welches sind die rechtlichen Rahmenbedingungen?

Internationale Rekrutierung funktioniert nur dann, wenn sie **rechtlich sauber organisiert** ist. Für Arbeitgeber bedeutet das: Sie müssen wissen, welche Aufenthaltstitel, Visa und Genehmigungen es gibt – und welche Verfahren dahinterstehen.

### Aufenthaltstitel – die Grundlage für alles

Ein Aufenthaltstitel ist die formale Genehmigung, sich in Deutschland für einen bestimmten Zweck aufzuhalten.

Für ausländische Arbeitskräfte heißt das: Arbeiten in Deutschland ist nur mit einem gültigen Aufenthaltstitel erlaubt.

### **Wichtige Aufenthaltstitel für Arbeitskräfte aus Drittstaaten:**

- **§ 18a AufenthG – Fachkräfte mit Berufsausbildung**  
Voraussetzung: im Ausland absolvierte, in Deutschland anerkannte Berufsausbildung.
- **§ 18b AufenthG – Fachkräfte mit akademischer Ausbildung**  
Voraussetzung: Hochschulabschluss, der in Deutschland anerkannt wird.
- **§ 19c AufenthG – Helfertätigkeiten in Engpassberufen**  
Ermessensspielraum, wenn besondere Arbeitskräftemangel besteht.
- **§ 26 Abs. 2 BeschV – Westbalkanregelung**  
Erleichterte Anwerbung für Bewerber aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien (bis mind. 2029 gültig).

## Visum – die Eintrittskarte nach Deutschland

Bevor ein Aufenthaltstitel erteilt wird, braucht es ein **Visum zur Arbeitsaufnahme**.

### Ablauf (vereinfacht):

1. Kandidat beantragt Visum bei der deutschen Botschaft im Herkunftsland.
2. Botschaft leitet Unterlagen an die zuständige Ausländerbehörde in Deutschland weiter.
3. Bundesagentur für Arbeit prüft, ob die Einstellung rechtlich zulässig ist (Lohn, Arbeitsbedingungen, Engpassprüfung).
4. Bei Zustimmung wird das **D-Visum für Erwerbstätigkeit** ausgestellt.
5. Nach Einreise: Beantragung des endgültigen Aufenthaltstitels in Deutschland.

**Bearbeitungsdauer:** 4–16 Wochen, je nach Land und Auslastung.

## Arbeitserlaubnis – Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) prüft fast jeden Antrag auf folgende Punkte:

- Ist die Stelle nicht durch deutsche oder EU-Bewerber besetzbar?
- Entspricht der Lohn dem Tarif bzw. der ortsüblichen Bezahlung?
- Sind die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Unterkunft) gesetzeskonform?

Erst wenn diese Punkte erfüllt sind, stimmt die BA zu – ohne diese Zustimmung wird das Visum nicht erteilt.

## Sonderregelungen

- **Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV):**  
Erlaubt die Beschäftigung von Bewerbern aus sechs Westbalkan-Ländern auch ohne formale Berufsankennung.
- **Engpassberufe:**  
Für Berufe, die offiziell als Engpassberufe gelistet sind, können Genehmigungen schneller erfolgen.
- **Saisonarbeit:**  
Für bestimmte Branchen (z. B. Landwirtschaft) gelten Sonderregelungen mit befristeten Aufenthaltstiteln.

## Übersichtstabelle: Aufenthalt & Arbeit

Kategorie	Rechts- grundlage	Typische Bewerber	Kommentare
<b>Fachkraft mit Berufsausbildung</b>	§ 18a AufenthG	Elektriker, Mechaniker	Anerkennung der Ausbildung erforderlich
<b>Fachkraft mit Studium</b>	§ 18b AufenthG	Ingenieure, IT- Fachkräfte	Anerkannter Hochschulabschluss nötig
<b>Helfertätigkeiten in Engpassberufen</b>	§ 19c AufenthG	Bauhelfer, Reinigungskräfte	Ermessen, oft langwierige Verfahren
<b>Westbalkan-regelung</b>	§ 26 Abs. 2 BeschV	Bau, Logistik, Reinigung	Bis mind. 2029 gültig, relativ einfacher Zugang
<b>Saisonarbeits</b>	§§ 15–18 BeschV	Landwirtschaft, Hotel	Nur befristet möglich, Rückkehrpflicht

**Fazit:** Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind kein Hindernis, wenn man sie kennt. Arbeitgeber müssen nicht jedes Detail beherrschen, aber die **Grundprinzipien verstehen**.

- **Aufenthaltstitel:** Ohne gültigen Titel keine legale Beschäftigung.
- **Visum:** Eintrittskarte, die im Herkunftsland beantragt wird.
- **BA-Zustimmung:** Prüft Lohn, Bedingungen und Engpasssituation.
- **Sonderregelungen:** Westbalkanregelung und Engpassberufe erleichtern vieles.

**Merksatz:** Wer rechtlich sauber arbeitet, spart sich Ärger mit Behörden und sichert langfristig seine Mitarbeiter.

## 9. Was muss man bei Qualifikation und Berufsanerkennung beachten?

Viele Arbeitgeber denken: „Wenn jemand 15 Jahre als Schweißer gearbeitet hat, dann ist er doch Fachkraft.“ In der Praxis stimmt das oft – rechtlich aber nicht unbedingt. Das deutsche **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** unterscheidet streng zwischen **rechtlich anerkannten Fachkräften** und **allen anderen Arbeitnehmern**.

## Wer gilt als Fachkraft im Sinne des Aufenthaltsgesetzes?

- **Fachkraft mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG):**  
Ausländische Ausbildung muss **gleichwertig** zu einer deutschen Berufsausbildung sein.
- **Fachkraft mit Hochschulabschluss (§ 18b AufenthG):**  
Studium muss anerkannt sein oder auf einer internationalen Positivliste stehen.
- **Teilweise Gleichwertigkeit:**  
Wenn nur Teile anerkannt werden, sind **Ausgleichsmaßnahmen** (Prüfung, Zusatzqualifikation) notwendig.

### Praktische Realität im Recruiting

- Viele Kandidaten aus Südasien haben **jahrelange Praxiserfahrung**, aber keine offiziell anerkannte Ausbildung.
- Für Helfertätigkeiten reicht das völlig aus – rechtlich laufen sie dann nicht als Fachkraft, sondern als „Helfer“.
- Arbeitgeber sollten deshalb unterscheiden zwischen:
  - **rechtlicher Fachkraft (für Aufenthaltstitel relevant)**
  - **praktisch qualifiziertem Mitarbeiter (für den Arbeitsalltag relevant)**

### Übersichtstabelle: Fachkraft vs. Helfertätigkeit

Kategorie	Rechtliche Grundlage	Beispiel	Anerkennung nötig?	Praxisrelevanz
<b>Fachkraft mit Berufsausbildung</b>	§ 18a AufenthG	Elektriker mit staatlichem Abschluss aus Indien	Ja, Gleichwertigkeit prüfen	Zugang zu Fachkräfte-Visum
<b>Fachkraft mit Studium</b>	§ 18b AufenthG	Bauingenieur aus Pakistan	Ja, Anerkennung oder Positivliste	Zugang zu Fachkräfte-Visum
<b>Teilweise anerkannte Ausbildung</b>	§ 18a + Ausgleichsmaßnahmen	Kfz-Mechaniker aus Nepal	Teilweise, Zusatzprüfung nötig	Verzögerung im Verfahren
<b>Praktisch qualifizierter Arbeiter</b>	§ 19c AufenthG (Engpass),	Schweißer mit 15 Jahren Erfahrung, aber	Nein	Einsetzbar als Helfer,

<b>(ohne Diplom)</b>	Westbalkanregelung	ohne Abschluss		sehr wertvoll im Betrieb
<b>Helfertätigkeit (ungelernt)</b>	§ 26 Abs. 2 BeschV (Westbalkanregelung)	Reinigungskraft aus Albanien	Nein	Einsatz sofort möglich, aber nicht als „Fachkraft“ anerkannt

## Sprachkenntnisse – Wunsch und Wirklichkeit

- **Gesetzlich erforderlich:** Nur in Berufen mit besonderer Verantwortung (Pflege, Medizin) oder bei Anerkennungsmaßnahmen.
- **Praxis:** Für Bau, Reinigung, Lager oder Gastro sind Deutschkenntnisse nicht vorgeschrieben.
- **Realität:** Englisch reicht oft aus, besonders wenn die Kandidaten in Dubai oder anderen Golfstaaten gearbeitet haben.
- **Tipp:** Arbeitgeber sollten einfache Strukturen schaffen – z. B. Piktogramme, Dolmetscher am ersten Tag, zweisprachige Teamleiter.

**Fazit:** Nicht jeder gute Mitarbeiter ist eine „Fachkraft“ im rechtlichen Sinne – und nicht jede Stelle braucht eine Anerkennung.

Für Arbeitgeber gilt:

- **Rechtlich:** Prüfen, welcher Aufenthaltstitel möglich ist.
- **Praktisch:** Auf Erfahrung und Motivation achten – nicht nur auf Papier.

**Merksatz:** Ein Diplom macht noch keine gute Arbeitskraft – und fehlende Anerkennung heißt nicht fehlende Qualifikation.

## 10. Wie funktionieren Integration, Onboarding & Bindung?

Die eigentliche Arbeit beginnt nicht mit dem Arbeitsvertrag – sondern mit dem ersten Tag im Betrieb.

Viele internationale Rekrutierungen scheitern nicht an Visa oder Qualifikation, sondern an der **mangelhaften Integration im Alltag**. Wer hier Strukturen schafft, behält seine Mitarbeiter.

## Der erste Arbeitstag entscheidet

Ein neuer Mitarbeiter aus dem Ausland kommt in eine völlig fremde Welt:

- Neues Land, fremde Sprache, ungewohnte Regeln.
- Selbstverständlichkeiten in Deutschland (Pausenzeiten, Sicherheitsregeln, Arbeitskleidung) sind für ihn nicht automatisch bekannt.

### **Empfehlung für den ersten Arbeitstag:**

- Persönliche Begrüßung durch eine feste Bezugsperson.
- Sicherheitsunterweisung (möglichst zweisprachig oder mit Dolmetscher).
- Übergabe von Werkzeug, Kleidung, Material.
- Klare Erklärung der Arbeitszeiten und Pausen.
- Kurze Orientierung außerhalb der Arbeit (Unterkunft, Einkaufsmöglichkeiten, Nahverkehr).

## Onboarding ist mehr als nur Einarbeitung

Onboarding bedeutet: den neuen Mitarbeiter systematisch in den Betrieb einzuführen – über mehrere Wochen hinweg.

Hilfreich sind:

- **Checkliste für neue Mitarbeiter:** Was muss erklärt, übergeben oder organisiert werden?
- **Ein fester Ansprechpartner:** Jemand, der Fragen beantwortet und die ersten Wochen begleitet.
- **Einführungsplan für 4 Wochen (beispielhaft):**
  - Woche 1: Sicherheit & Basisaufgaben
  - Woche 2: Arbeitsabläufe im Detail
  - Woche 3: erste eigenständige Aufgaben
  - Woche 4: Integration ins Team, Feedback-Gespräch

## Betreuung außerhalb der Arbeit

Wer Mitarbeiter aus dem Ausland beschäftigt, sollte die ersten Schritte erleichtern:

- Unterkunft mit Grundausstattung und WLAN

- Hilfe bei Anmeldung im Bürgeramt
- Unterstützung beim Kauf von SIM-Karte, Ticket für Nahverkehr, Arztbesuchen
- Informationen zu Supermärkten, Religion (Moschee, Kirche), Sprachkursen

## Bindung – wie man Mitarbeiter langfristig hält

- **Pünktliche Lohnzahlung:** Für viele Bewerber der wichtigste Punkt.
- **Klare Kommunikation:** Regeln, Feedback, Ansprechpartner.
- **Wertschätzung:** Ein einfaches „Danke“ wirkt – gerade, wenn man sich fremd fühlt.
- **Entwicklungsmöglichkeiten:** Wer Aufstiegschancen hat (z. B. Schichtführer), bleibt eher.

## Checkliste: Die ersten 30 Tage

### ✓ Vor der Ankunft

- Unterkunft organisieren (mit WLAN, Grundausstattung)
- Arbeitsvertrag zweisprachig vorbereiten
- Ansprechpartner im Betrieb festlegen

### ✓ Tag 1

- Begrüßung & Sicherheitsunterweisung (ggf. mit Dolmetscher)
- Übergabe von Werkzeug, Kleidung, Zugangskarten
- Arbeitszeiten, Pausen, Ansprechpartner klären
- Orientierung im Umfeld: Unterkunft, Supermarkt, Transport

### ✓ Woche 1

- Basisaufgaben zeigen und begleiten
- Team vorstellen, kleine gemeinsame Pausen organisieren
- Erste Rückmeldung: „Wie geht es Ihnen?“

### ✓ Woche 2–3

- Schrittweise mehr Eigenständigkeit geben
- Dolmetscher oder zweisprachiger Kollege bei Bedarf einbeziehen

- Kurze Feedbackgespräche führen

#### ✔ Woche 4

- Integration ins Team überprüfen
- Aufgaben erweitern (z. B. kleine Verantwortung übertragen)
- Abschlussgespräch: Erwartungen klären, offene Fragen beantworten

**Fazit:** Integration ist keine Frage der Herkunft – sondern der Struktur.

Wer die ersten 30 Tage gut organisiert, schafft loyale, zuverlässige Mitarbeiter.

Wer diese Phase vernachlässigt, riskiert Abbrüche, Unzufriedenheit und Kosten.

**Merksatz:** Die Investition in einen guten Start zahlt sich doppelt aus – durch Stabilität im Team und weniger Fluktuation.

## 11. Was können Sie jetzt schon tun?

Der Arbeitskräftemangel in Deutschland wird sich nicht von selbst lösen. Je länger Sie warten, desto größer wird der Druck auf Ihr Unternehmen. Dieser Leitfaden zeigt, wie internationales Recruiting funktioniert und wie Unternehmen, welche Mitarbeiter suchen, damit umgehen können.

**Für Sie als Arbeitgeber gibt es bei der Rekrutierung ausländischer Arbeiter mehrere Optionen**

**Sie können es selbst machen. D.h.:**

- Sie klären den Personalbedarf intern.
- Sie suchen eigene Kontakte im Ausland oder schalten dort Anzeigen.
- Sie kümmern sich um Visa, Behörden, Migration und Integration selbst.
- Das bringt Ihnen den Vorteil, dass Sie die volle Kontrolle über den Vorgang haben, führt aber zu einem sehr hohen Zeit- und Organisationsaufwand und nicht selten zu einer hohen Fehlerquote. Trial and Error.

**Oder: Sie können mit einem Recruiting Partner zusammenarbeiten.**

- Sie wählen eine passende Agentur aus und diese übernimmt für Sie je nach Vereinbarung: die internationale Ausschreibung der freien Stellen, die Suche, Vorauswahl, Eignungstests, Unterlagen und Visa-Prozess.
- Weiterhin unterstützt sie diese Agentur im Idealfall bei der Organisation der Unterkunft, bei der Einarbeitung und der Integration über den Zeitpunkt der Einstellung hinaus.

- Der Vorteil besteht darin, dass Sie weniger mit der Bürokratie zu tun haben, mit Leuten zusammenarbeiten, die sowohl die deutsche Arbeitskultur, als auch die Gepflogenheiten im Herkunftsland kennen und so viel schnellere Ergebnisse liefern können.
- Der Nachteil besteht darin, dass sie von der Qualität der Agentur abhängen. Wählen Sie Ihren Recruiting Partner also mit Bedacht.

## Wenn Sie mit uns (RC Hiring Hub und Philipp Rowe/ Internationale Recruiting-Agentur) zusammenarbeiten, dann

- Übernehmen wir den gesamten Ablauf: von der Bedarfsklärung bis zur Ankunft im Betrieb.
- Erhalten sie geprüfte Kandidaten, transparente Prozesse und eine Begleitung auch nach der Ankunft.
- Bekommen Sie den direkten Kontakt direkt in die Weltregionen, wo heutzutage die meisten Arbeitskräfte zu finden sind. Wir haben Büros und Netzwerke in Südasien, Dubai und Europa.

### Mini-Checkliste: Sind Sie bereit für den nächsten Schritt?

- ✓ Sie haben einen klaren Personalbedarf (Position, Anzahl, Zeitraum).
- ✓ Sie sind bereit, sich auch auf ausländische Kandidaten einzulassen.
- ✓ Sie akzeptieren, dass sie mit Arbeitskräften arbeiten, die kein Deutsch können.
- ✓ Sie können Unterkunft und Onboarding im Betrieb organisieren.
- ✓ Zeit bedeutet für Sie Geld und Sie möchten unnötige Fehler vermeiden.

**Fazit & Ausblick:** Internationale Rekrutierung ist kein fernes Zukunftsthema mehr – sie ist längst Realität. Wer heute damit beginnt, gewinnt Zeit, Sicherheit und handlungsfähige Teams, die richtig anpacken können. Das ist ein großer Wettbewerbsvorteil in einer Welt, wo es überall an Arbeitskräften fehlt.

👉 Wenn Sie bereit sind, den nächsten Schritt zu gehen – **melden Sie sich bei mir. Ich freue mich auf Ihre Email oder Ihren Anruf.**

### Philipp Rowe

Internationaler Unternehmensberater & Recruiter

Berlin | Podgorica | Dubai

✉ [germandesk@philipprowe.com](mailto:germandesk@philipprowe.com)

☎ +49 (0)30 754 359 13

🌐 <https://www.montenegroconsulting.me/hiring-solutions>

## **Disclaimer**

Dieses E-Paper dient ausschließlich der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung.

Der Autor ist kein Rechtsanwalt und führt keine Rechtsberatung durch. In Deutschland ist die Rechtsberatung ausschließlich Rechtsanwälten vorbehalten.

Alle Angaben basieren auf zum Zeitpunkt der Veröffentlichung verfügbaren Informationen. Änderungen durch Gesetze, Behörden oder regionale Unterschiede sind möglich. Für Vollständigkeit und Richtigkeit wird keine Haftung übernommen.

---

Stand: Oktober 2025