

Recruit global or die local:

Internationale
Strategien für smarte
Personalvermittler.



Aktuell

Offene Stellen in Mangelberufen in Deutschland

502.200

Stellen in MINT-Berufen sind **unbesetzt**

127

Tage Vakanzzeit für Berufe in der Sanitär-,
Heizung-, Klimatechnik

0,8

Arbeitsuchenden-Stellen-Relation

Entwicklung bis 2030

Offene Stellen in Mangelberufen in Deutschland

65-74

jährige Erwerbspersonen sind häufiger am
Arbeitsmarkt vertreten, **als Erwerbspersonen**
die jünger sind als 20 Jahre.

62

Prozent mehr offene Stellen im Handwerk
46.984 (2022) → 75.970 (2030)

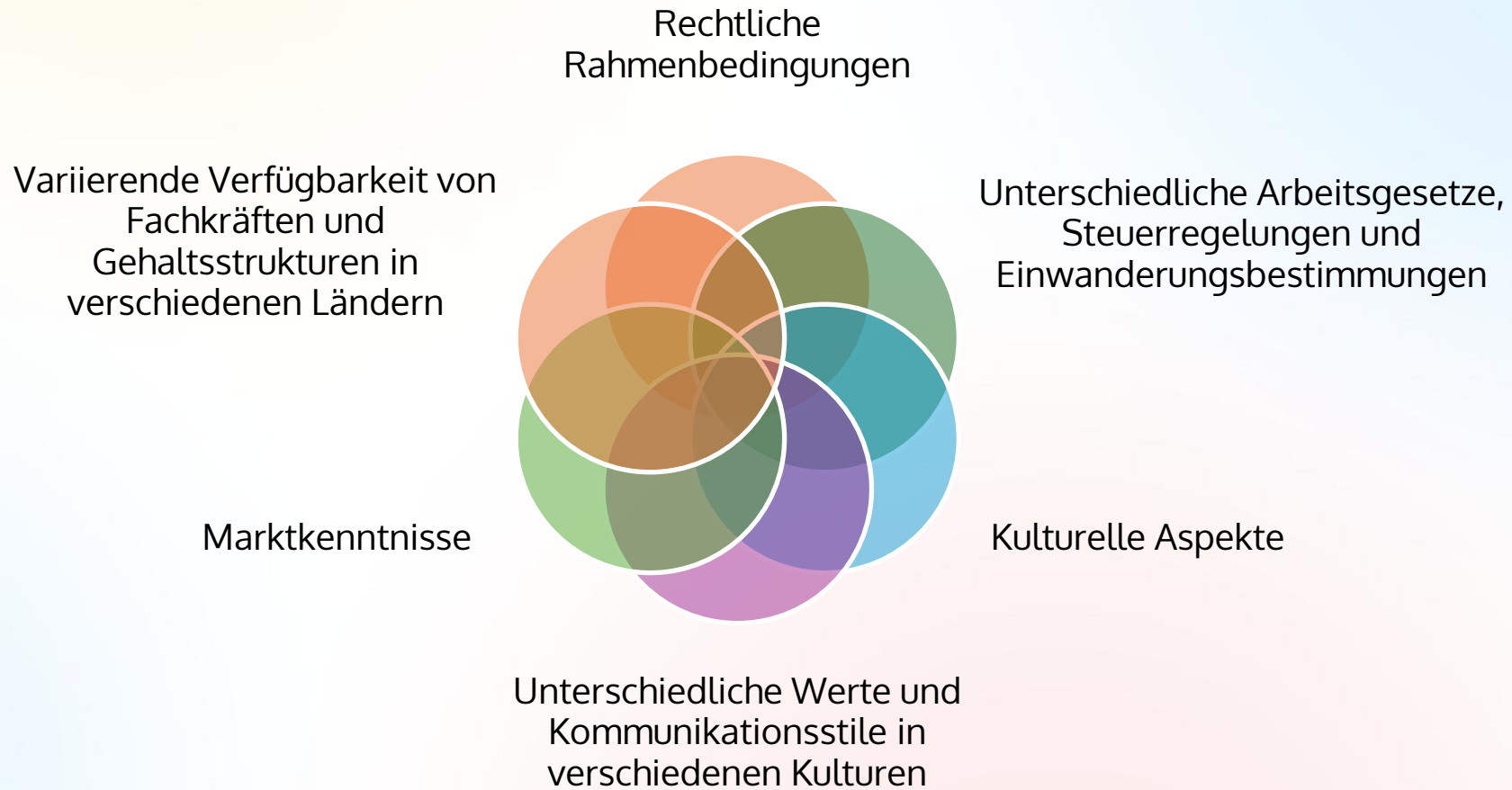
Definition und Bedeutung:

Internationales Recruiting bezeichnet den systematischen Prozess, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, um den Fachkräftemangel zu überbrücken und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Wachstumstreiber:

Globalisierung, Fachkräftemangel in bestimmten Branchen, Diversifizierung der Belegschaft, und technologische Fortschritte sind zentrale Treiber des internationalen Recruitings.

Unterschiede zwischen lokalem und internationalem Recruiting



Internationale Fachkräfte aus der EU oder aus Drittstaaten?



Vorteile:

Uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit

Nachteile:

- Sprachbarrieren,
- Einschätzung der Qualifikationen,
- Fachkräftemangel auch in der EU, Personen sind schnell wieder weg



Vorteile:

- Viele Möglichkeiten, hohes Commitment & Bereitschaft von Fachkräften
- durch Einwanderungsverfahren Zusammenarbeit mit Behörden zur Sicherstellung der Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen & Sprachqualifizierung
- Fachkräfte an langfristiger Orientierung interessiert

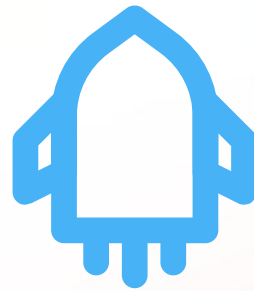
Nachteile:

Aufwändiges, kompliziertes und langes Verfahren mit hohen Hürden für sowohl Fachkräfte als auch Unternehmen.

Möglichkeiten in Drittländern



Erleichterte Regelungen
für die Zuwanderung aus
Drittstaaten



Motivation der Fachkräfte
zur Erwerbsmigration



Junge Bevölkerungskultur
und hohe Arbeitslosigkeit

Fallstudien erfolgreicher Recruiting-Strategien



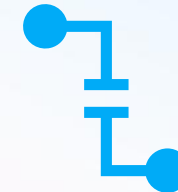
Google:

Anpassung der Strategie an lokale Märkte (z.B. Hackathons in Indien)



McDonald's:

Fokus auf Arbeitsbedingungen (z.B. flexible Arbeitszeiten in Japan)



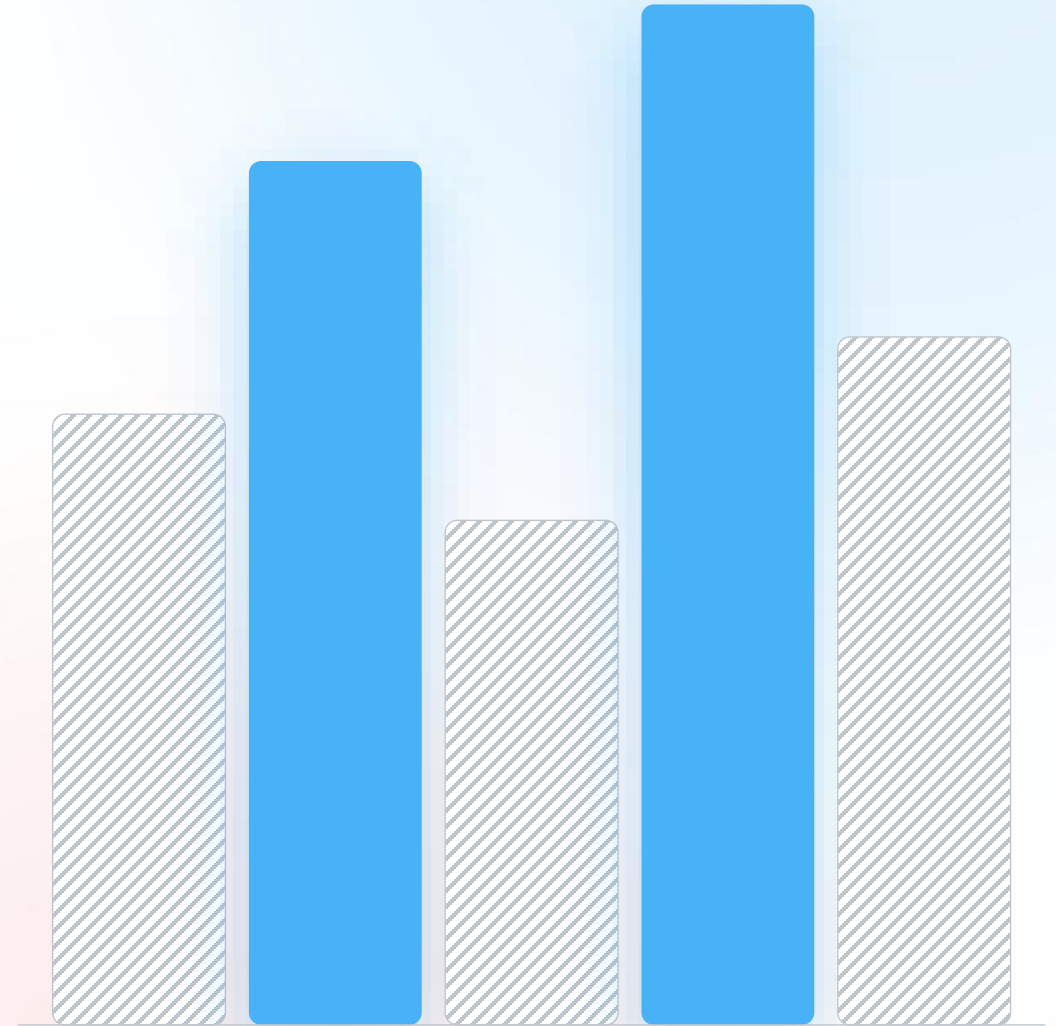
Siemens:

Glocal-Ansatz (globale Werte, lokales Handeln)

Die **zwei** größten Herausforderungen für Unternehmen beim internationalen Recruiting

 Überforderung mit ausländischen Bewerbungen

 Schwierigkeiten bei der Suche nach ausländischen Talenten





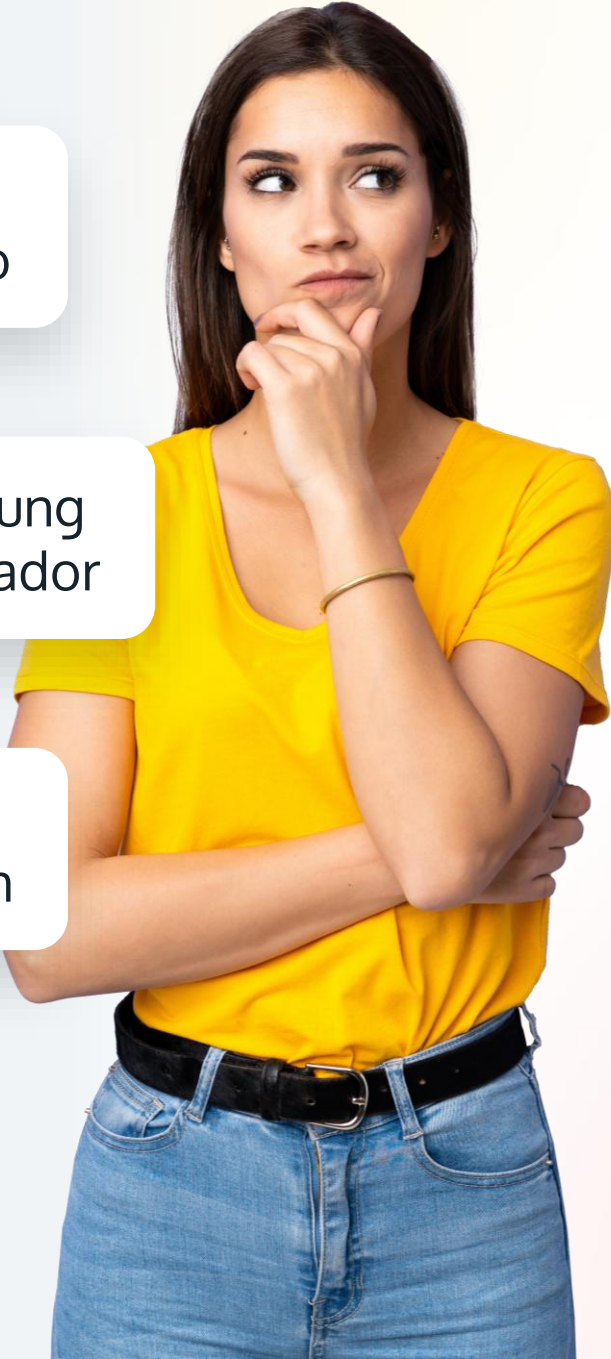
Bewerbung
aus Marokko



Bewerbung
aus Ecuador



Bewerbung
aus Tunesien



01

Überforderung mit vielen internationalen Bewerbungen

- Wie überwinde ich vorhandene Sprachbarrieren?
- Welche Erfolgsaussichten hat der Bewerber bzw. die Bewerberin?
- Wie kann ich die vorhandenen Qualifikationen einschätzen?



 Länder

 Besonderheiten

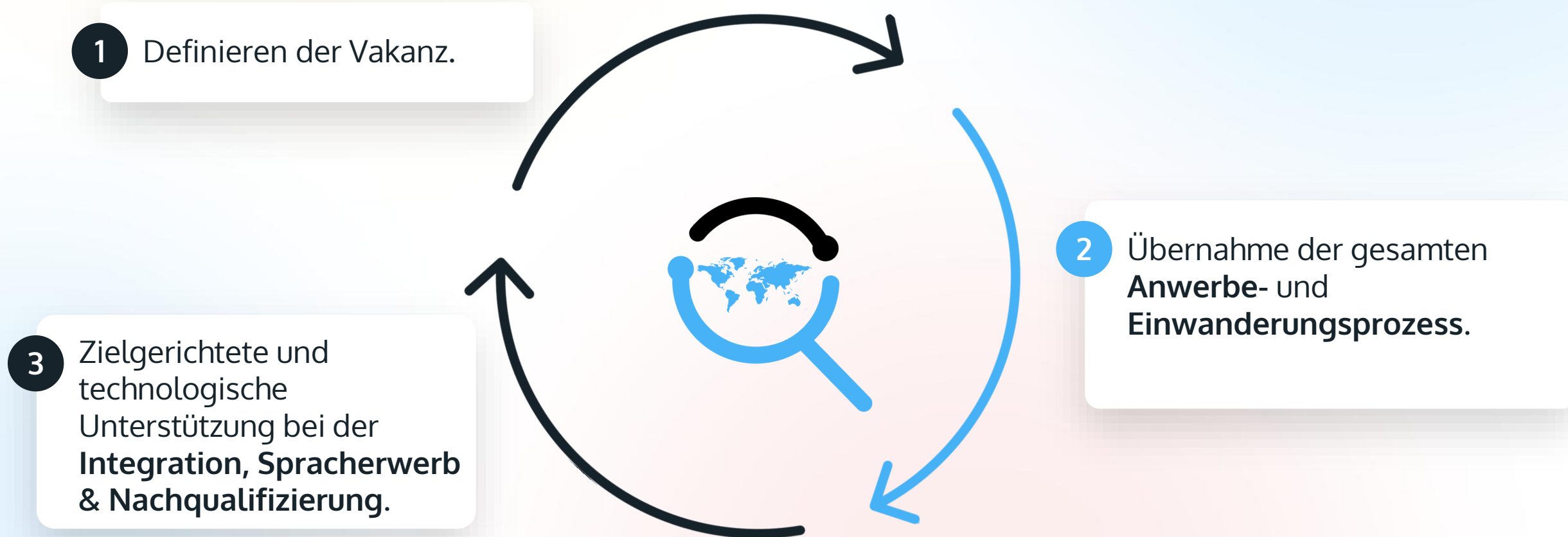
 Verfahren

02

Schwierigkeiten bei der Suche nach ausländischen Talenten

- Welche Länder eignen sich für meine Suchkriterien?
- Auf welche Besonderheiten muss ich beim Bewerbungsprozess achten?
- Welches Verfahren eignet sich am besten?
- Welche bürokratischen Hürden kommen auf mich zu?

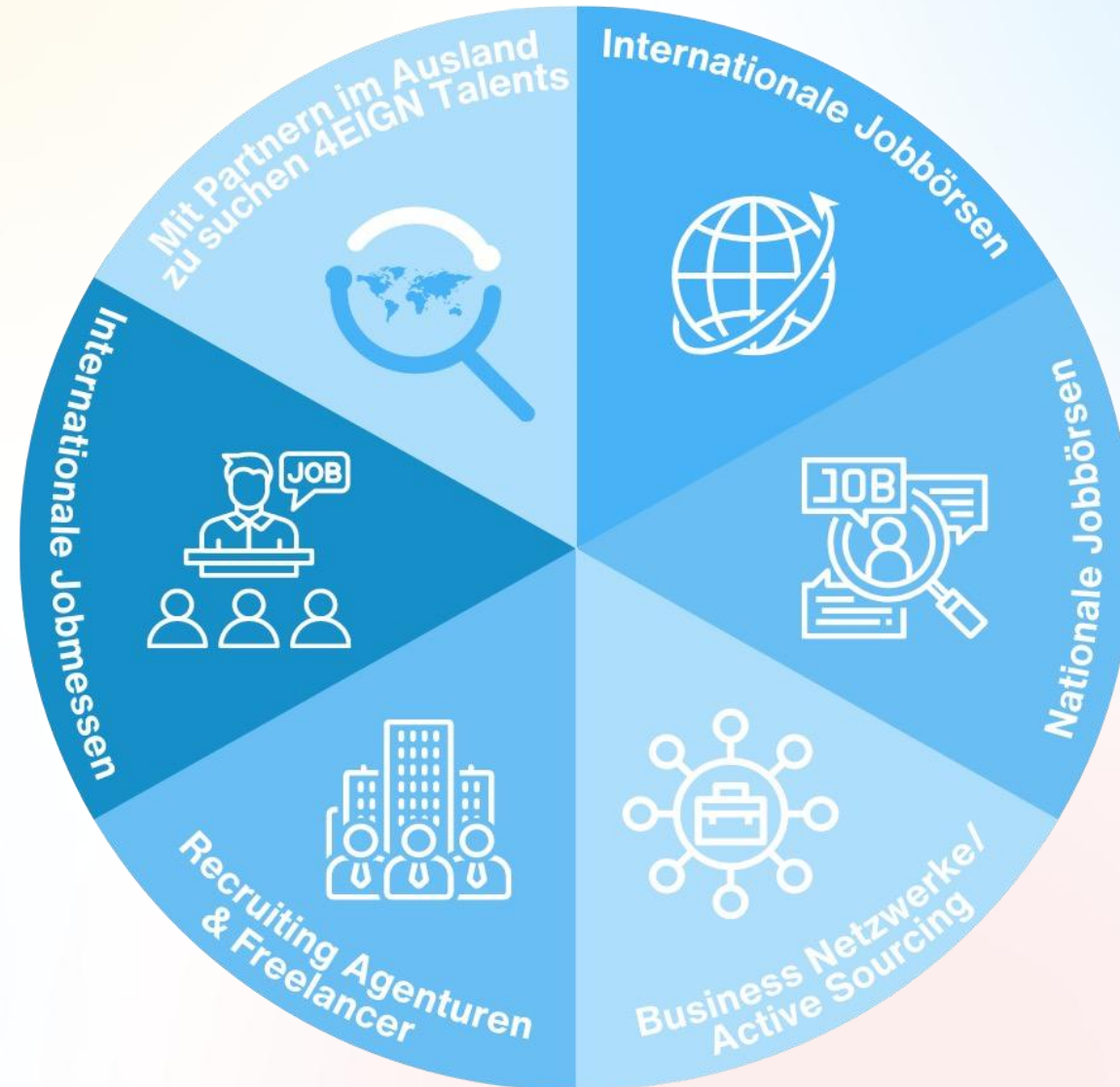
Zusammengefasst: Der Kunde benötigt eine Lösung für den dauerhaften Erfolg



Qualifizierte Fachkräfte aus mehr als 20 Ländern weltweit



Rekrutierungsmöglichkeiten im Ausland



Kandidat registrieren & Einschätzung erhalten

- + Formelle Prüfung des Kandidaten
- + Gezieltes persönliches Interview mit einem Experten aus unserem Recruiting-Team

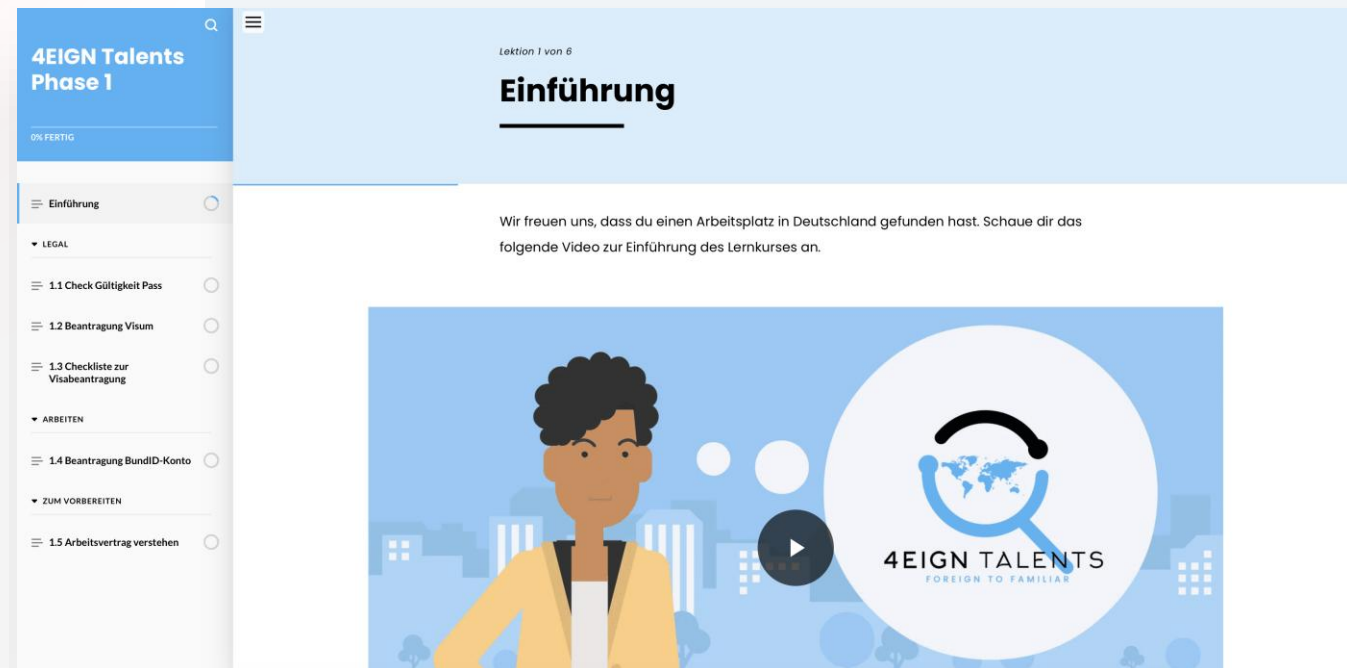
Ergebnis: Qualifizierte Auswahl darüber, welche Kandidaten für weitere Schritte lohnenswert sind.

1. Infos zum Kandidaten eingeben
2. Lebenslauf hochladen

The screenshot displays the 'Mein Talentpool' (My Talent Pool) interface of the 4EIGN TALENTS platform. On the left, a sidebar contains navigation links for 'Dashboard', 'Talentpool', and 'Vakuenzen'. The main area shows a grid of candidate profiles. Each profile includes a photo, name, email, job title, location, and a progress bar indicating their status (e.g., 'EXPERTENSCHEITUNG AKZEPTIERT', 'INTERVIEW STEHT BEVOR', 'BEREIT FÜR EXPERTENSCHEITUNG'). A 'Details' button is present for each candidate. On the right, a modal window titled 'Registrieren Sie einen Kandidaten' (Register a candidate) is open, showing a three-step process: 1. Persönliche Angaben (Personal data), 2. Berufliche Angaben (Professional data), and 3. Lebenslauf (Resume). The first step is active, displaying input fields for 'Vorname' (First name), 'Name', and 'E-Mail Adresse' (Email address), each with a 'Sample Text' placeholder. At the bottom of the form are 'Zurück' (Back) and 'Weiter' (Next) buttons.

Onboarding & Integration

- + Exklusive digitale Workshops und passgenaue Phasen zur Erledigung aller relevanten Schritte vor und nach Einwanderung.
- + Innovativer Chatbot als persönlicher Assistent



Was macht internationales Recruiting erfolgreich?

- **Kulturelle Intelligenz**
 - ✓ Unterschiede in Kommunikationsstilen, Hierarchien und Entscheidungsprozessen.
 - ✓ „One size fits all“ funktioniert nicht – passe dein Vorgehen an lokale Gepflogenheiten an.
- **Kandidatenerfahrung priorisieren**
 - ✓ Klare Kommunikation zu Prozess, Feedback und Erwartungen.
 - ✓ Sprache, Tonalität und Ansprache an Land & Kultur anpassen.
- **Employer Branding global denken**
 - ✓ Einheitliche Markenbotschaft – aber lokale Authentizität.
 - ✓ Beispiele und Erfolgsgeschichten aus den jeweiligen Regionen nutzen.
- **Prozesse & Tools anpassen**
 - ✓ Zeitzonen, rechtliche Rahmenbedingungen und Gehaltsniveaus berücksichtigen.
 - ✓ Digitale Interviews, Assessment-Tools & ATS global synchronisieren.

Tipps & Tricks aus der Praxis

- **Lokale Partner einbeziehen**
 - ✓ Zusammenarbeit mit lokalen Recruitern, Agenturen oder internen Ambassadors für Marktkennntnis.
- **Timing ist entscheidend**
 - ✓ Nationale Feiertage, lokale Recruiting-Zyklen und Bewerbungsgewohnheiten beachten.
- **Active Sourcing mit Feingefühl**
 - ✓ LinkedIn funktioniert nicht überall gleich gut – in manchen Regionen sind lokale Netzwerke (z. B. Xing DACH, WeChat, JobStreet) entscheidend.
- **Storytelling nutzen**
 - ✓ Persönliche Geschichten von Mitarbeitenden aus dem jeweiligen Land zeigen – schafft Vertrauen und Identifikation.
- **Kontinuierliches Lernen & Feedback**
 - ✓ Nach jedem internationalen Hiring-Projekt Lessons Learned dokumentieren und teilen.

Online Seminare des GVP:

- ❖ Internationale Fachkräfte erfolgreich begleiten – Einwanderungsprozess, Anerkennungsverfahren und Integration – **25.11. 09:30 – 14:00**
- ❖ Internationales Recruiting professionell umsetzen – Strategie, Sourcing und Bewerberauswahl – **03.12. 09:30 – 14:00**



Vielen Dank

