
Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

Künftige Kolleg:innen auf ihrem Weg begleiten

Input im Fachforum 2.1 des Deutschen Fürsorgetag 2025

17.09.2025 Referentin Kirstin v. Graefe (LEG Team ThAFF)

Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) informiert und vernetzt

Thüringer Arbeitgeber

- › individuelle (Erst-) **Beratung** zu Fragen der Mitarbeiterbindung und -gewinnung
- › kostenfreie Veröffentlichung von Jobs, Ausbildungsplätzen, Praktika etc. in der Thüringer Stellenbörse der ThAFF
- › **Informations- und Austauschveranstaltungen**
- › Thüringer Jobmesse comeback und Firmenkontaktmesse academix Thüringen
- › qualifizierte Verweisberatung an zuständige Institutionen, Beratungsstellen und Ansprechpartner

(zukünftige) Arbeits- und Fachkräfte

- › individuelle (Erst-) Beratung zum Leben und Arbeiten in Thüringen
- › Thüringer Stellenbörse der ThAFF mit Jobs, Ausbildungsplätzen, Praktika etc.
- › Vorträge zu Jobsuche, Bewerbung und Aufenthaltsrecht in Deutsch und Englisch
- › Thüringer Jobmesse comeback und Firmenkontaktmesse academix Thüringen
- › **qualifizierte Verweisberatung an zuständige Institutionen, Beratungsstellen und Ansprechpartner**

Akteure & Multiplikator*innen

- › Nutzung von Synergien und Zusammenarbeit im Themenfeld „**Arbeiten & Leben in Thüringen**“
- › **Netzwerk-orientierte Veranstaltungen**
- › Bereitstellung von Informationen aus den Themenbereichen der ThAFF
- › gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen
- › Veröffentlichung von Akteurs-/Projektbeschreibungen im Kontakt-Guide (online)
- › Eintrag von Veranstaltungen mit Fachkräftebezug im Online-Veranstaltungskalender

Erfahrungen im internationalen Recruiting

- Der Freistaat Thüringen
 - Demografie & Hidden Champions - Sozialwirtschaft hat große Bedeutung
 - Transformationen & Attraktivität der Region & Blick in die internationale Ferne
 - Ehrenamt und Familie
- Entwicklungen
 - Arbeitsmarkt ist in Thüringen international
- Erfahrungen
 - Kontakte – Auslandsbeauftragte - wer als (zu) klein gilt, baut seine Brücken selber
- Blick in die Zukunft
 - ethisches Recruiting mit gefördertem Handlungs-Rahmen

Ankommen & Bleiben in der Region

Lösungen in der Praxis Netzwerkstrukturen

Angebote organisieren ausgerichtet am Kunden **und in Netzwerk-Strukturen einfügen**

- regelmäßige Treffen mit **Inhalten** zu Situationen und **Lösungen**
z.B. **Thüringer Begleitstruktur zum FEG**
z.B. zentrale Ausländerbehörden (§ 71 AufenthG), Welcome Desk IHK, u.a.
- bewusst Willkommensstrukturen nach 2015 **weiterentwickelt** mit
Einbindung der Hoheitsträger (ABH, AA, BA u.a.)
- Vorteile + **verbindliche** Ergebnisse für alle (auch hoheitliche) Akteure
+ **Nutzbarkeit** von **Wissen** für **alle** (interessierten) Akteure

Ankommen & Bleiben in der Region

Lösungen in der Praxis Fördermittel für den Rahmen unternehmerischen Handelns

Angebote zur Entlastung insb. von KMU und Eigenerbringern in der Sozialwirtschaft

- Fachkräfte-Richtlinie
z.B. Gewinnungsprojekte – internationaler Netzwerkwerke zur Anwerbung
z.B. Sozialpädagogische Betreuung
- Kooperationen mit Bundesagentur für Arbeit & Goethe-Instituten insb. in Lateinamerika
- Qualitätsstandards für Fachkräftegewinnung & Grundsätze für ethisches Recruiting
- Campus-Lösung – German Professional School
- Länderinitiativen zu Curricula-Festlegungen und internationaler Berufsbildung

Rechtliche Fragen

JOB



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren § 81a AufenthG

Schritte des speziellen Visums-Verfahrens



Prüfungsmuster für Aufenthaltsrechte

Was ist zu fragen?

Wer
kommt woher

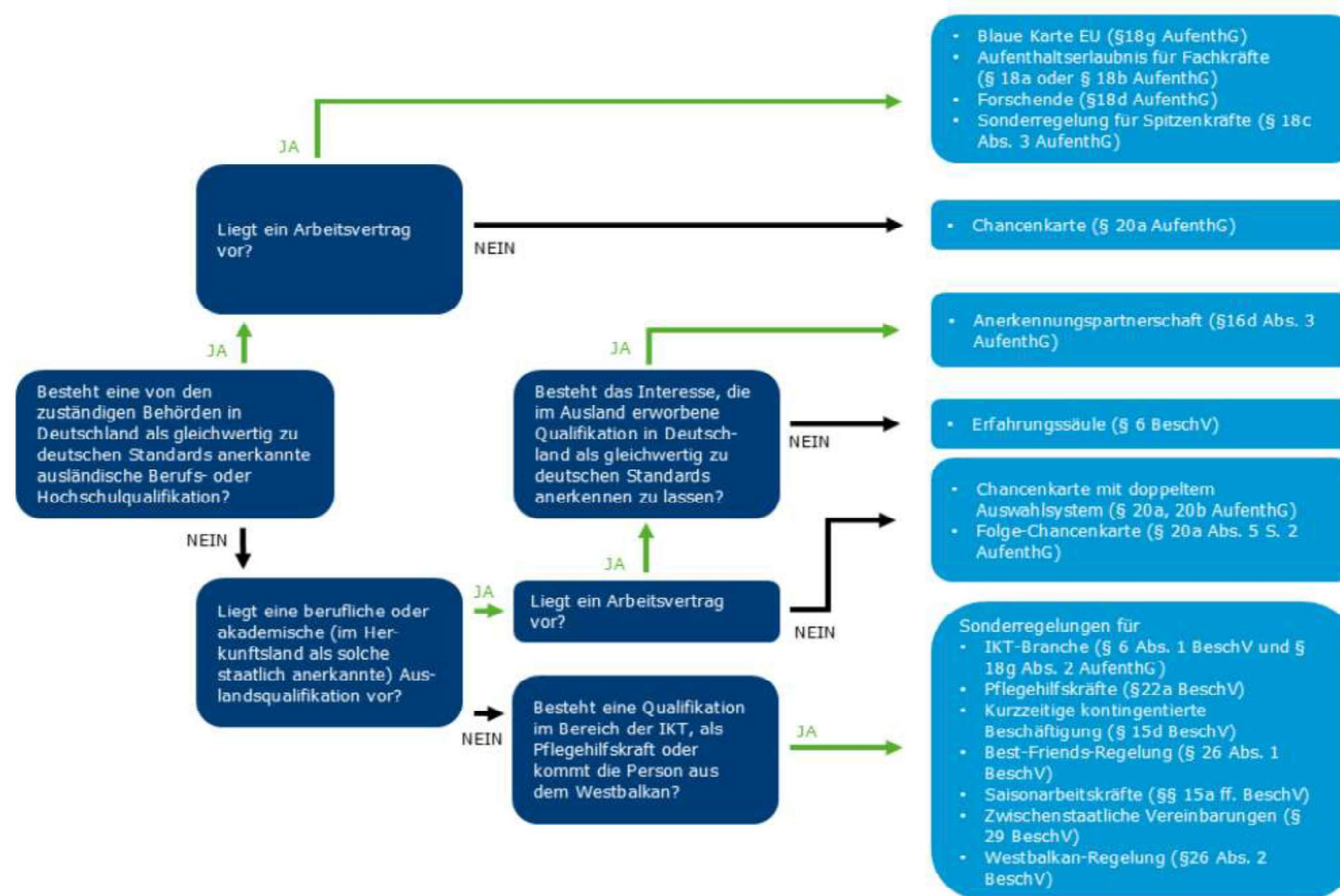
für welchen Zweck
Voraussetzungen
des AT?

in welchen Zweck
Voraussetzungen
des AT?

Person	Staats- angehörigkeit	Visum	Aufenthalts- zweck	Folge- Zweck
wer	woher		was jetzt	folgt
		allg. Voraussetzungen besondere		

Arbeitsmigration– ja – nein – Zweck – §§

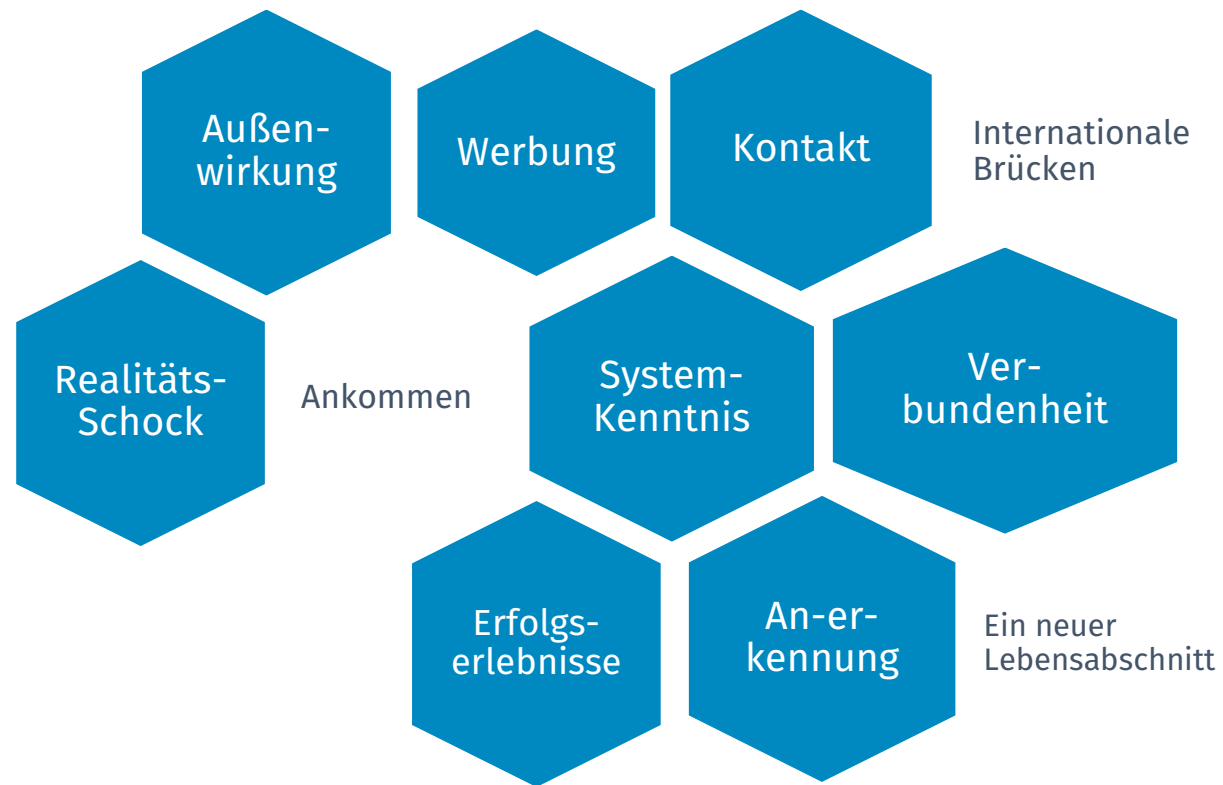
Abb. 1: Zugangsmöglichkeiten für Drittstaatsangehörige zum deutschen Arbeitsmarkt nach Voraussetzungen



Darstellung: SVR

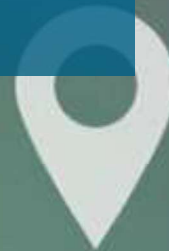
Themen

Was bietet sich an, zu beachten bei internationaler Anwerbung



Internationale Brücken

JOB



Internationale Brücken

Tragfähige Kooperationen

- **Kontakte pflegen**

- Gewachsene Kommunikation auf ihre Tragfähigkeit prüfen
- Interessen aus den Bedarfen filtern und dazu Kontakt- und Referenzpersonen suchen

- **Werbung**

- Wofür stehen wir – was macht Arbeitsbedingungen und Umfeld attraktiv

- **Außenwirkung**

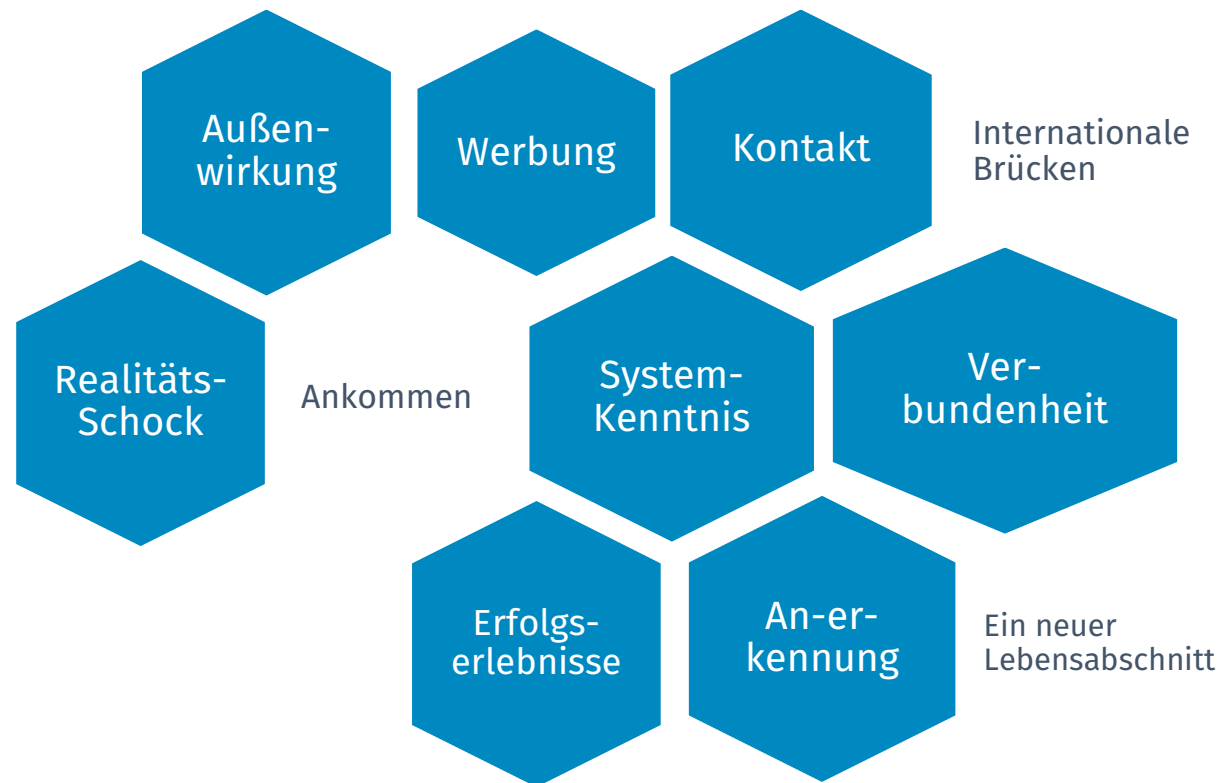
- Wie werden die Aktivitäten von den Adressaten und Stakeholdern aufgenommen?
- Wer hat im Umfeld ein Interesse, Inhalte nur auszugsweise zu präsentieren?

- **Blick in die Zukunft**

- Ermöglicht ethisches Recruiting mit geförderttem Handlungs-Rahmen nachhaltige Lösungen?

Themen

Was bietet sich an, zu beachten bei internationaler Anwerbung



The background is a dark blue gradient with various white and light blue icons. There are icons of a group of people, a single person, a gear, a location pin, and a family group. A white arrow points towards the family icon. The text 'Ankommen' is prominently displayed in the center-right.

Ankommen

Vorbereitung und Verständnis für lange Zeit für alle Überraschungen

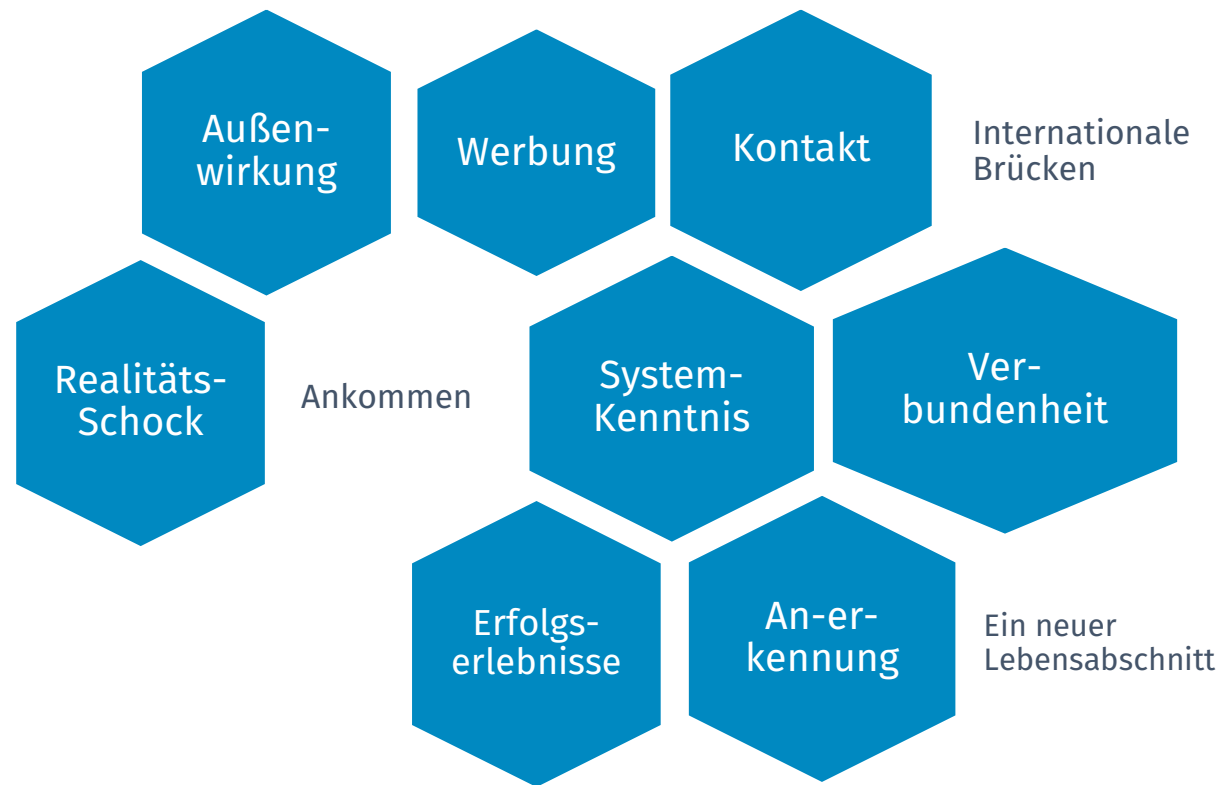
Ankommen

Von **wo** weg - **wohin** – in welches **Woanders** – **kommen** um zu bleiben

- **Systemkenntnis**
 - Was dient der Vorbereitung und was der Orientierung?
Projekte der Vorintegration bieten **ergebnisoffene** Informationen
- **Verbundenheit**
 - Sehr früh Bindungen aufbauen und kontinuierlich halten und ausbauen
 - Fragen Fragen Fragen - nicht mit Inhalten überfordern
- **Realitäts-Schock**
 - Ankommen ist nicht einleben – Monat für Monat weitet sich der Blick
- **Heimweh - Heimat - Wo ist hier und was mache ich hier**
 - Erlebe ich, wofür ich all die Vorbereitung auf mich genommen habe?

Themen

Was bietet sich an, zu beachten bei internationaler Anwerbung



Ein neuer Lebensabschnitt



Ein neuer Lebensabschnitt

Migration schneidet Leben ab oder öffnet Perspektiven

- **Erfolgs_erlebnisse**
 - Als Erfolg wird häufig definiert: Arbeitsvertrag, Visum, Berufsausübungserlaubnis, systemkonforme Arbeit im Team
 - **Persönliche** Betrachtung eines Erfolgs in der Migration umfasst sehr viel mehr
- **Anerkennungs_recht und Recht auf Anerkennung**
 - Die Phase der Qualifizierung ist besonders belastend, weil abwertend (empfunden)
 - Ausbildungsabbrüche verhindern und nicht sofort beruflich abstufen
 - Wartezeiten auf Genehmigungen mit qualifikationsangemessener Tätigkeit füllen
- **Skills und Dokumente - was bestimmt und prägt die neue Zeit mehr?**
 - Rechtliche Vorgaben sind nicht durch Fähigkeiten allein zu erfüllen

Strukturen & Standards



Strukturen & Standards

Internationale Potenziale ansprechen

- **Strategische Planung von Bedarfen und passendem Können**
 - Für welchen Bedarf wird gesucht – wo wurde bereits gesucht?
 - Welche Ressourcen für Einarbeitung und Begleitung bestehen tatsächlich?
 - Weshalb soll jemand für diesen Bedarf einwandern? Weshalb nicht jemand aus dem Inland?
- **Detailliertes Recruiting**
 - Was können Menschen im Ausland vorbereiten für die geforderten Fähigkeiten & Qualifikationen?
 - Nach welchen Maßstäben handeln die Akteure im Ausland im dortigen Netzwerk?
 - Wie können Kontakte geknüpft werden? Suche und Erprobung im Inland vor Vertragsunterzeichnung?
- **Skills versus Dokumente**
 - Unmöglich, in reglementierten Berufen auf rechtliche Vorgaben zu verzichten
 - Wie können Qualifizierungsphasen kurz gehalten werden oder soll gestuft geplant werden



Landesentwicklungs-
gesellschaft
Thüringen mbH

Wir bleiben gern im Austausch mit Ihnen



thaff@leg-thueringen.de



0361 5603-520



www.thaff-thueringen.de

www.thaff-thueringen.de
