



## Best Practices, Teil 3: Internationales Recruiting

Im dritten Teil unserer „Best Practices“-Serie aus dem Arbeitskreis Personal geht es um die Rekrutierung ausländischer Talente. Um sie erfolgreich im Unternehmen zu integrieren, ist einiges an Vorarbeit nötig.



### Autor:

Philipp Buchelt, MBA, stellvertretender Abteilungsleiter  
Badeanlagen, Sportamt Stadt Zürich



Nicolas Bacco aus Argentinien und Itzel Rodea aus Mexico haben die Regio Bäder Freiburg seit April in der Wasseraufsicht unterstützt und kommen im Mai nächsten Jahres zurück. Ezequiel Sumpf aus Spanien (rechts im Bild) bleibt sogar ganz erhalten; Regio Bäder GmbH/Michael Spiegelhalter

Die Globalisierung und die zunehmende Mobilität von Fachkräften bieten neue Möglichkeiten, geeignete Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland zu gewinnen. Gerade auch für die Bäder-

branche ist der Zugang zu einem größeren Pool qualifizierter Fach- und Führungskräfte, die bereit sind, ins Ausland zu gehen, immens wichtig, um den Personalbedarf zu decken.

Das internationale Recruiting bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich. Neben kulturellen und sprachlichen Unterschieden müssen Unternehmen sich mit den rechtlichen und administrativen Anforderungen der Arbeitsmigration auseinandersetzen.

### Wie gewinne ich Mitarbeitende aus dem Ausland?

Folgende Tipps können dabei helfen, geeignete Mitarbeitende aus dem Ausland zu finden und sie langfristig im Unternehmen zu halten.

#### Strategische Bedarfsanalyse

Bevor Sie mit der Talentsuche und dem Rekrutierungsprozess beginnen, ist es entscheidend, die spezifischen Fachprofile und Kompetenzen zu definieren, die Ihr Unternehmen benötigt. Dies ermöglicht es, das HR-Team effektiv zu briefen und eventuelle externe Firmen bestmöglich einzubeziehen. Dabei sollten Sie auch beachten,

dass internationale Qualifikationen und Zertifikate möglicherweise von den heimischen Standards abweichen. Die Anerkennung dieser Abschlüsse kann ebenfalls eine Hürde darstellen. Weitere Informationen dazu gibt es im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) auf der Website <https://www.anerkennung-in-deutschland.de> ►

Tabelle einiger EU-Mitgliedsstaaten mit Nachweisen der Rettungsfähigkeit:  
[www.dgfdb.de/aequivalenztabelle-ils](http://www.dgfdb.de/aequivalenztabelle-ils)

# TICKET - CONTROL

Das vollautomatisierte Zugangskontrollsystem von ECS

## Ticketautomat




**Besuchermanagement · Ticketautomaten · Abrechnungssysteme · Sonderlösungen**

**Metallbau Emmeln GmbH & Co. KG**  
 Eichenstraße 58  
 D-49733 Haren (Ems)

Telefon: 0 59 32 / 72 55-199  
 Telefax: 0 59 32 / 72 55-20  
 E-mail: [info@ecs-emmeln.de](mailto:info@ecs-emmeln.de)  
 Internet: [www.ecs-emmeln.de](http://www.ecs-emmeln.de)





**Attraktivität des Standorts betonen**

Um Fachkräfte dazu zu bewegen, ihre Heimatländer zu verlassen und ins Ausland zu ziehen, ist es wichtig, die Attraktivität des Unternehmens und des Standorts hervorzuheben. Dazu gehört eine angemessene Entlohnung, eine langfristige Perspektive durch einen sicheren Arbeitsplatz, gute Sozialleistungen und eine moderne Infrastruktur. Marketinginstrumente wie eine ansprechende Website und Einblicke in den Unternehmensalltag können dabei überzeugen. Kampagnen auf Englisch und Übersetzungen der Website können hilfreich sein, sind aber nicht zwingend erforderlich, da die Rekrutierung auch auf Deutsch funktioniert, wie das Beispiel unten (siehe *Best Practice 1*) zeigt.

**Unterstützung bei administrativen Prozessen**

Die bürokratischen Hürden der Arbeitsbewilligung für Nicht-EU-Bürger/-innen sind eine zentrale Herausforderung bei der Rekrutierung. In Deutschland dürfen Ausländer/-innen, die nicht aus dem Europäischen Wirtschaftsraum stammen, grundsätzlich nur dann einer Beschäftigung nachgehen, wenn sie über einen entsprechenden Aufenthaltstitel verfügen, der dies erlaubt (weitere Informationen dazu gibt es beim Auswärtigen Amt).

**Unterschiede EU- und Nicht-EU-Bürger/-innen**

EU-Bürger/-innen haben das Recht:

- in einem anderen EU-Land Arbeit zu suchen und dort zu arbeiten, ohne

eine Arbeitserlaubnis zu beantragen,

- in diesem Land zu wohnen, auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses,
- Gleichbehandlung in Bezug auf Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen wie Staatsangehörige des Aufnahmelandes zu erhalten und
- in bestimmten Fällen Ansprüche auf Kranken- und Sozialversicherungsschutz auf das Aufnahmeland zu übertragen.

Diese Freiheiten gelten auch im Europäischen Wirtschaftsraum (Island, Liechtenstein und Norwegen). Berufliche Qualifikationen, die in einem EU-Land erworben wurden, können in anderen EU-Ländern anerkannt werden.



## 108 Bewerbungen in 48 Stunden

Bei den Regio Bädern Freiburg haben wir in diesem Jahr erstmals eine Kampagne für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte gestartet.

Voraussetzungen für die Bewerbung waren:

- Volljährigkeit
- gute Deutsch- und/oder Englischkenntnisse
- Ausbildung einer anerkannten Wasser-Rettungsorganisation

Nach der Veröffentlichung ausschließlich in den sozialen Medien hatten wir bereits nach 48 Stunden 108 Bewerbungen vorliegen. Es mussten viele Rückfragen, auch in Englisch, zeitnah beantwortet werden, denn

für die potenziellen Mitarbeitenden aus dem Ausland ist ein Umzug nach Deutschland natürlich mit vielen offenen Fragen und auch Unsicherheiten verbunden. Es stellte sich heraus, dass bereits 63 der Bewerber/-innen in Deutschland lebten (davon wiederum 28 in unmittelbarer Nähe) und nach einer neuen Anstellung suchten. Nur vier Wochen später waren 42 neue Saisonkräfte unter Vertrag, darunter erfahrene Rettungsschwimmer/-innen aus Mexico, Argentinien, Spanien, Polen und Uruguay, aber auch Fachkräfte aus Deutschland.

Nach Dienstantritt wurden alle Mitarbeitenden gemäß der Richtlinie DGfDBR 94.05 „Verkehrssicherungs-

Aufsichts- und Organisationspflichten in öffentlichen Bädern während des Badebetriebes“ in der Ersten Hilfe geschult und mussten ergänzend zu ihrer bestehenden Qualifikation das Deutsche Rettungsschwimmabzeichen (DRSA) in Silber absolvieren. Durch die Unterweisungen und Einführungen in die Arbeitsabläufe stellte sich schnell heraus, dass die sprachlichen Hürden kein Problem darstellten. Somit verwundert es nicht, dass sich alle neuen Kolleginnen und Kollegen innerhalb kürzester Zeit sehr gut ins Team integriert haben.

Aufgrund dieser großen Resonanz haben uns viele Kommunen, Bad-

Unter den Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürgern gibt es verschiedene Gruppen mit unterschiedlichen Arbeitsrechten in EU-Ländern:

- Staatsangehörige aus Nicht-EU-Ländern mit bestimmten Bedingungen: Diese Gruppe hat unter bestimmten Umständen das Recht auf Arbeitsaufnahme in einem EU-Land und auf Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, abhängig von ihrer Eigenschaft als Familienangehörige eines EU-Bürgers/einer EU-Bürgerin und ihrer eigenen Staatsangehörigkeit.
- Island, Liechtenstein und Norwegen: Staatsangehörige dieser Länder haben ähnliche Arbeitsmöglichkeiten wie EU-Bürger/-innen, da sie zum Europäischen Wirtschaftsraum gehören.
- Schweiz: Schweizer Staatsangehörige haben das Recht, in der EU zu leben und zu arbeiten.
- Türkei: Türkische Staatsangehörige haben abhängig von den nationalen Rechtsvorschriften des betreffenden EU-Landes das Recht, in EU-Ländern zu arbeiten, und erwerben nach einer gewissen Zeit in der Beschäftigung bestimmte Arbeitsrechte.
- Vereinigtes Königreich: Seit dem Brexit gelten neue Regelungen für EU-Bürger/-innen im Vereinigten Königreich und britische Staatsangehörige in der EU, die durch das Austrittsabkommen und nationale Vorschriften geregelt sind.
- Andere Länder mit Abkommen: Staatsangehörige bestimmter Länder, die Abkommen mit der EU haben, genießen ähnliche Arbeitsrechte wie die Staatsangehörigen des Aufnahmelandes.
- Länder ohne Abkommen: Für Staatsangehörige von Ländern ohne Abkommen hängt das Recht auf Arbeit in einem EU-Land von den nationalen Rechtsvorschriften ab, es sei denn, sie sind Familienangehörige eines EU-Bürgers/einer EU-Bürgerin.

Zusätzlich zu diesen Kategorien gibt es EU-Vorschriften, die für Arbeitnehmende aus Nicht-EU-Ländern gelten, wie langfristige Aufenthaltsberechtigung, Familienzusammenführung, Zulassung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Studierenden

leiter/-innen und Bürgermeister/-innen darauf angesprochen, ob wir noch Personal zur Verfügung stellen könnten. Da unser Bedarf gedeckt war, konnten wir weitere Bewerber/-innen an andere Bäder vermitteln. Dabei zeigte sich einmal mehr, wie wichtig es ist, mit seinem „Nachbarbad“ zusammenzuarbeiten. Warum also nicht mit einer Nachbarkommune gemeinsam Wohnraum stellen oder Ideen austauschen? Den Ideen und Möglichkeiten sind keine Grenzen gesetzt, und wir in Freiburg arbeiten bereits an neuen Impulsen für 2024.

Möchte man internationale Saisonkräfte gewinnen, gibt im Voraus ei-

niges zu bedenken. Die Eckpunkte dabei sind:

- Wohnraum für die Unterbringung
- Sprachkenntnisse zur Verständigung
- Vorbehalte des Stammpersonals
- Qualifikation
- Klärung rechtlicher Gesichtspunkte wie z. B. Arbeitserlaubnis

Wohnraum zu schaffen bzw. zu stellen ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um Personal aus dem Ausland für sich zu gewinnen. Ist eine Unterkunft gewährleistet, geht es in der nächsten Stufe darum, die Teamleitung und das Kollegium mitzunehmen. Mitarbeitende haben bezüglich der internationalen Zusammenarbeit häufig durchaus be-

rechtigte Bedenken, an denen gearbeitet werden muss. Meistens geht es um die sprachlichen Hürden. Gibt es Führungskräfte, die z. B. in Englisch mit den neuen Kolleginnen und Kollegen arbeiten können? Spricht jemand aus dem Team vielleicht sogar die Muttersprache? Wie kann eine Kommunikation mit den Gästen erfolgen? All das sind sehr wichtige Fragen, denn natürlich muss sichergestellt sein, dass alle Mitarbeitenden richtig unterwiesen werden, sie die Haus- und Badeordnung verstehen sowie die entsprechenden Arbeitsabläufe und Gesetze kennen.

*Dirk Hesse, Betriebsleiter Regio Bäder, Freiburg im Breisgau*


 Best Practice  
2

und hochqualifizierten Arbeitnehmenden sowie Regelungen für Saisonarbeitnehmer/-innen und konzerninterne Entsendung.

Unterstützen Sie Ihre neuen Mitarbeitenden bei der Bewältigung dieser administrativen Prozesse, einschließlich der Krankenversicherung.

### Partner- und Familiennachzug

Das Thema Partner- oder Familiennachzug kann für ausländische Fachkräfte eine entscheidende Rolle spielen. Hier ist es ratsam, Lösungen und Unterstützung anzubieten, um die Sorgen und Herausforderungen von Doppelverdiener-Paaren und Familien mit Kindern zu mildern. Möglicherweise ist es so, dass der Partner oder die Partnerin des potenziellen Mitarbeitenden im Zielland nicht dieselben beruflichen Perspektiven hat wie im Herkunftsland. Dies kann für das Paar den Verlust eines Einkommens bedeuten. Als Arbeitgeber/-in ist es wichtig, sich dessen bewusst zu sein und Lösungen oder Unterstützung anzubieten. Mitarbeitende mit Kindern schätzen oft Informationen zur Kinderbetreuung im Zielland oder Hilfe bei der Suche nach geeigneten internationalen Schulen.

### Integration fördern

Eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft ist für ausländische Mitarbeitende und ihre Familien von großer Bedeutung. Ermutigen Sie sie, an lokalen Aktivitäten teilzunehmen und unterstützen Sie sie beim Spracherwerb. Die Schaffung von Netzwerkveranstaltungen unter den Mitarbeitenden kann ebenfalls zur Integration beitragen.

### „Uns haben alle für verrückt erklärt ...“

Vor einiger Zeit kam bei uns im AquaFun Soest eine ganz ungewöhnliche Bewerbung an: Parastoo Rasouliemamieh (30), eine moderne Frau aus Teheran, der Hauptstadt des Irans, hat sich für eine Auswanderung nach Deutschland entschieden und möchte nun mit einer Ausbildung zur Fachangestellten für Bäderbetriebe beruflich durchstarten. Wir zeigten uns sofort offen, obwohl uns von vielen Seiten davon abgeraten wurde, einer Frau aus dem Ausland, die wir zuvor nur per Videocall oder aus E-Mails kennenlernen durften, eine Ausbildungsstelle in Aussicht zu stellen. Aber wenn man mit jemandem persönlich spricht und ein gutes Gefühl hat, kann man schon einschätzen, ob es sich lohnt. Ich habe selten eine so motivierte Bewerberin erlebt. Und am Ende wurde der Mut belohnt, die Einreise nach Deutschland funktionierte und Parastoo, genannt Pari,

trat ihre Stelle in unserem Freizeitbad motiviert und pünktlich an. Bereits innerhalb von zwei Monaten hat sie sich schon gut eingelebt, ist voll integriert im Aufsichtsteam und spricht sehr gut Deutsch. Im Interview erzählt sie noch mehr über den mutigen Schritt.

### Pari, was hat dich dazu bewegt, deine Heimat zu verlassen?

Ich habe mich im Iran sehr eingeschränkt gefühlt. Die Religion und Menschenrechte in meinem Heimatland konnte und wollte ich nicht länger akzeptieren. Mein Onkel, der schon seit 32 Jahren in Frankfurt wohnt, hat mir erzählt, dass man in Deutschland freier und selbstbestimmter leben kann. Ich habe durch die Medien erfahren, dass es hier einen sehr hohen Bedarf an Fachkräften gibt. Die guten Weiterbildungsmöglichkeiten und der Ruf, den Deutschland als bestes Ausbil-



←  
Timo Schirmer begrüßt  
seine neuen Azubis,  
darunter seine neue  
Mitarbeiterin aus dem  
Iran, Parastoo „Pari“  
Rasouliemamieh;  
Fotos: AquaFun Soest

dungsland hat, haben dazu geführt, dass für mich kein anderes Land infrage kam.

### Wie schwer fiel dir der Abschied, und gibt es Dinge, die du besonders vermisst?

In den vergangenen drei Jahren, in denen das Thema für mich immer wieder präsent war, waren meine Familie und Freunde bei der Entscheidung eine große Stütze, obwohl es natürlich für alle schwer war, mich gehen zu lassen. Wir sind täglich per Videotelefonie in Kontakt und ich werde meinen Urlaub im nächsten Jahr in Teheran verbringen. Schwierig war es aber vor allem mit den Behörden. Hier wurden unendlich viele Unterlagen benötigt, und es war ein Berg an Papieren auszufüllen. Der Iran ist allerdings viel weiter, was die Digitalisierung angeht. Insgesamt hat es sechs Monate gedauert, bis ich mein Heimatland verlassen durfte. Es gibt neben meinen geliebten Menschen, der Sprache und dem Autofahren nicht viel, das ich vermisse. Froh bin ich darüber, dass ich nun meine Meinung äußern darf, kein Kopftuch mehr tragen muss und mit Freunden rausgehen kann.

### Hat bei deiner Einreise alles geklappt? Und wie sind deine ersten Eindrücke?

Mein Onkel empfing mich am Frankfurter Flughafen und ich habe die ersten paar Tage bei ihm verbracht. Von dort ging es für mich in meine Wohnung nach Hamm. Auch von meinem Arbeitsort Soest bin ich total überwältigt, es ist eine sehr schöne ruhige und gepflegte Stadt.

Die Luft ist viel besser als in Teheran und es gibt viel weniger Verkehr. Das Essen in Deutschland ist anders, aber sehr lecker. Vor allem Schnitzel mag ich sehr. Es ist einfach so schön, zu tanzen und Fahrradfahren zu dürfen.

### Was hast du vorher beruflich gemacht und wie bist du auf das AquaFun aufmerksam geworden?

Schwimmen ist mein absoluter Lieblingssport. An der Universität habe ich sogar in einer Mannschaft mitschwimmen dürfen. In meinem Heimatland habe ich einen Schulabschluss erreicht, der hier dem Realschulabschluss nahek kommt, und dann ein vierjähriges Studium im Bereich Sportwissenschaften absolviert. Von dem Beruf habe ich in einer Gruppe einer Social-Media-Plattform erfahren und auf das AquaFun bin ich über die Agentur für Arbeit gestoßen. Ich habe damals fast 70 verschiedene Bäder angeschrieben, von denen mich fünf zu Videovorstellungen eingeladen und drei mir Verträge angeboten haben. Am Ende habe ich mich aufgrund der ansprechenden Homepage und der durchweg positiven Gespräche mit Herrn Schirmer für das Freizeitbad in Soest entschieden.

### Wie gefällt es dir nun und was erhoffst du dir von deiner Ausbildung?

Meine neuen Kolleginnen und Kollegen haben mich mit offenen Armen empfangen und direkt angefangen, mir Sachen zu zeigen und zu erklären. Ich fühle mich sehr wohl im Team. Wir hatten neulich ein

# fashy



Individueller Aufdruck  
Logo/Fotoprint möglich.  
Mindestbestellwert 250 ab Stück



Angebot auf Anfrage!  
07150 - 92 06 77



SHOP NOW!  
B2B-WEBSHOP



www.fashy.de



←  
Pari wurde bei ihrer Ankunft in Deutschland von ihrem Onkel am Frankfurter Flughafen empfangen.

Mitarbeiterfest, was eine ganz neue Erfahrung für mich war. Wir haben getanzt und etwas getrunken. Im Iran steht man nur zusammen und unterhält sich.

Ich erhoffe mir von der Ausbildung, meine Deutschkenntnisse weiter zu verbessern, die ich mir bislang durch Kurse und im Selbststudium angeeignet habe. Ich wünsche mir, dass ich nach der Ausbildung übernommen werde, eventuell einen Meister anschließe und einen festen Arbeitsvertrag erhalte. Das wäre meine Chance, bleiben zu dürfen.

### Welche Unterschiede gibt es zwischen deutschen und iranischen Bädern?

Es ist schön zu sehen, dass in Bädern in Deutschland Männer und Frauen zusammen schwimmen dürfen. Im Iran dürfen an vier Tagen die Männer und an drei Tagen die Frauen schwimmen. Wenn die Familie ins Schwimmbad geht, dann immer nur die Mütter mit den Kindern. Die Bäder im Iran sind bei Weitem nicht so sauber und es wird viel mehr mit Chlor gearbeitet.

Timo Schirmer, Geschäftsführung  
AquaFun Soest



## WATER-I.D.®

WATER TESTING EQUIPMENT ●●●

KOSTENLOSE  
SOFTWARE, APP & CLOUD

Available on the  
App Store    Google Play

4G
Wi-Fi
Bluetooth
USB

24.-27.10.2023  
Köln

06.-09.11.2023  
Amsterdam

27.-30.11.2023  
Barcelona

### PRIMELAB 2.0

MEHR ALS 140 PARAMETER

18 WELLENLÄNGEN

QR-CODE SCANNER

ELEKTRODENANSCHLUSS

### PoolLAB 2.0®

24 PARAMETER

4 WELLENLÄNGEN

IP67 WASSERFEST

3 PARAMETER PARALLEL MESSBAR

WATER TESTING SOLUTIONS  
MADE IN GERMANY