

## Checkliste: Kriterien zur Auswahl von Zielländern

Eine sorgfältige  
Länderauswahl ist  
die Grundlage für das  
weitere Rekrutierungs-  
verfahren.

### ■ Länderspezifische Kriterien

- Sind Qualifikationsniveau und Abschlüsse im Zielland mit denen in Deutschland vergleichbar (Informationen bietet z.B. das [BQ-Portal](#))?
- Besteht in den gesuchten Berufen ein Überschuss auf dem Arbeitsmarkt vor Ort?
- Welche aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen sind bei der Rekrutierung für das Zielland zu beachten?
- Sind Fachkräfte aus dem Zielland bereits in Deutschland anzutreffen und bestehen aktive Communities – idealerweise in unserer Region?
- Wie hoch sind die Mobilität und die Bereitschaft dortiger Arbeitskräfte, nach Deutschland zu wechseln?
- Wie verbreitet sind deutsche (bzw. englische) Sprachkenntnisse?
- Besteht eine Affinität zu Deutschland und deutscher Kultur im Land?
- Gibt es im Zielland Unternehmen, die auf unseren Geschäftsfeldern bzw. auf verwandten Märkten aktiv sind?
- Gibt es Anwerbeprogramme (z.B. der [ZAV](#)), die genutzt werden können und die den Zugang erleichtern?

### ■ Unternehmensspezifische Kriterien

- Hat unser Unternehmen Niederlassungen oder Geschäftspartner in einzelnen Ländern, auf die wir aufbauen können?
- In welchen Ländern sind wir als Unternehmen bereits bekannt (zumindest in der Branche)?
- Haben wir ein Gespür für Kultur und geschäftliche Gepflogenheiten in dem Land?
- Arbeiten aktuell bereits Mitarbeiter aus einzelnen Zielländern in unserem Betrieb?
- Gibt es in unserem Unternehmen Mitarbeiter, die über Sprachkenntnisse von Zielländern verfügen?
- Passt es zur Gesamtstrategie, Netzwerke in einem spezifischen Land zu erweitern oder aufzubauen?
- Wie hoch schätzen wir den Aufwand für die Integration von Mitarbeitern aus dem Zielland in eigenen Betrieb ein?