



Empfehlungsbund

# EMPFEHLUNGSBUND COMMUNITY WORKSHOP #EBCW



# Empfehlungsband

## AGENDA

**MINT**sax.de

**IT**bavaria.de

*Officesax.de*

*Officemitte.de*

**IT**sax.de

**IT**bbb.de

**SANO**sax.de

**IT**mitte.de

# Agenda

---

8:30 Einwahl - Technischer Check-Up

9:00 Beginn Teil 1

➤ Ankündigung: Gehaltsbenchmark 2023

➤ Begrüßung und aktuelle Kennzahlen zum Empfehlungsbund

➤ Vortrag technische Updates

10:30 Pause

10:40 Beginn Teil 2

➤ Fachvortrag: internationale Fachkraftgewinnung - Aufenthaltsrechtliche Grundlagen

➤ Erfahrungsaustausch zur Gewinnung internationaler Fachkräften

11:50 Abschluss

➤ Zusammenfassung, Feedback, nächste Termine

# Vorstellungsrunde

Stellen Sie sich bitte kurz vor und beantworten Sie:

- Welche Fachkräfte werden gesucht?
- Mit welchen Kanälen *z.B. Empfehlungsbund, Online-Stellenbörsen, Direkt-Ansprache, etc.* haben Sie gute Erfahrungen gemacht?
- Haben Sie diese Kanäle während Corona geändert?

# Gehalts- und Benefitbenchmark 2023

# Ziele des Benchmarks

- Bundesweiter Vergleich von Gehältern und Benefits von KMUs
- Spezialisierung in den Branchen IT, Maschinenbau, Elektrotechnik, Design und kaufmännische Berufe
- Typische Profile: Softwareentwickler, Projektleiter, Ingenieure, Techniker, Vertrieb, Beratung, u.a.
- Detaillierte Auswertungen nach Alter, Geschlecht, Betriebszugehörigkeit, Kompetenzen, Kundenkontakt, Unternehmensgröße

# Ziele des Benchmarks

- **Gehaltsbenchmark zur Bindung:** Ermittlung von Median und Bändern für den direkten Gehaltsvergleich als Richtlinie zur fairen bzw. branchenübliche Vergütung
- **Benefitbenchmark zur Motivation und Brutto-Netto Optimierung:** Auswertung von Benefits je Mitarbeiterprofil und Aussagen zu Wertigkeiten verschiedener Benefits

# Gehaltsbenchmark

Gehaltsentwicklung,- veränderungen, -steigerungen

# Datengrundlage

- Basis bildet die Erfassung von Gehaltsdaten aller Mitarbeiter der teilnehmenden Organisationen durch die Personalabteilung
- Erfasst werden Grundgehälter, variable Gehälter, Eigenschaften des Mitarbeiters (Geschlecht, Berufserfahrung, Mitarbeiterprofil, etc.)
- Erfassungszeitraum 01.01.2023 – 31.03.2023 für die kostenfreie Teilnahme für Mitglieder des Empfehlungsbundes

# Entwicklung der Datensätze im Vergleich 2012 und 2022

## Erster Gehaltsbenchmark 2012

- 344 Datensätze
- Von 21 teilnehmenden Unternehmen
- In den Regionen Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt

## Aktueller Gehaltsbenchmark 2022

- 5.025 Datensätze
- Von 45 teilnehmenden Unternehmen
- In den Regionen Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Berlin, München, Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Hessen und Baden-Württemberg

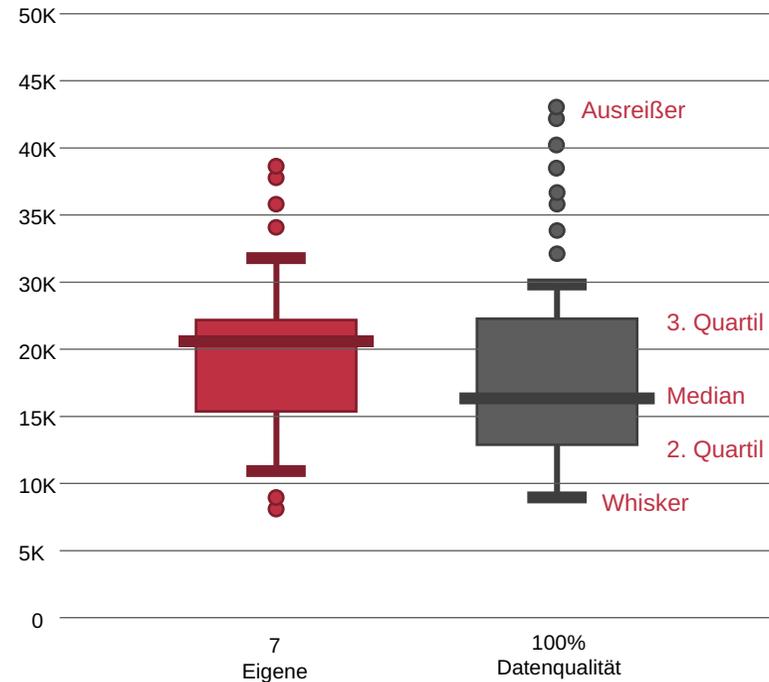
# Erläuterung Boxplot Diagramme

Rote Boxplot Diagramme zeigen Ihre eigenen Angaben. Graue Werte zeigen die Vergleichsgruppe. Die Anzahl der Datensätze pro Boxplot wird zusätzlich entlang der X-Achse angezeigt.

Die Ausreißer werden durch Kreise gekennzeichnet. Das sind einzelne Datensätze, die untypisch sind und mehr als das 1,5-Fache des Interquartilsabstandes zwischen dem 2. und 3. Quartil betragen. Die Grenze wird durch die Whisker (Antennen) angezeigt.

Die Box zeigt, wo sich 50% der Datensätze um den Median befinden (2. und 3. Quartil). Der von der Anzahl der Datensätze und einzelnen Ausreißern unabhängige Median wird als große Linie innerhalb der Box angezeigt. Marktgerichtete Gehälter orientierten sich innerhalb der Box.

Gehälter zwischen den Whiskern (Antennen) zeigen z.B. Gehälter für besonders erfahrene oder unerfahrene Personen. Ausreißer müssen näher analysiert werden. Hier kann z.B. ein Ingenieur zugleich Teamleiter oder vertriebllich tätig sein, was Rückschlüsse auf abweichende Gehälter liefert.

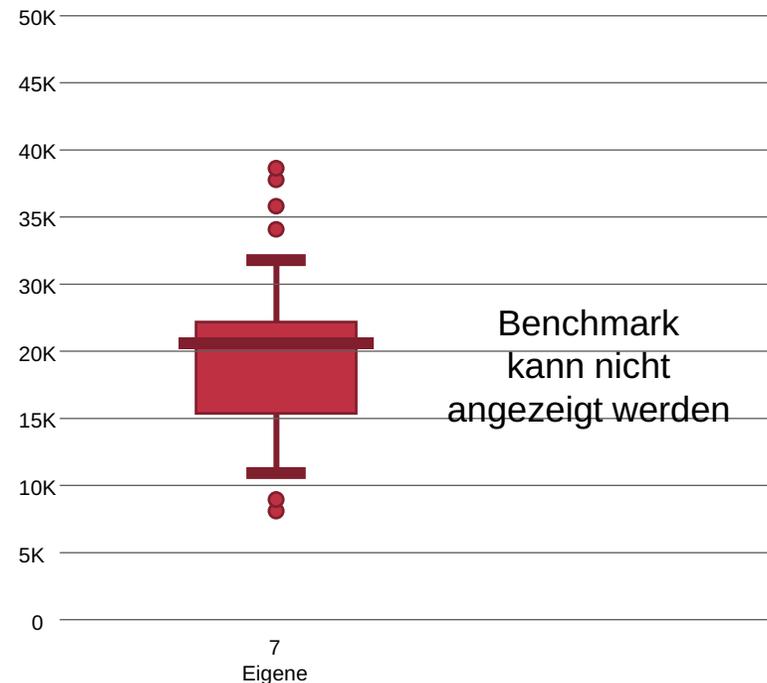


# Regeln zur Anonymisierung und Datenqualität

Mit mind. 10 Datensätzen von 3 Unternehmen

Anhand statistischer Methoden wird die Datenqualität der Benchmarks von 0% – 100% eingeschätzt.

Es werden nur Gehaltssteigerungen errechnet, sofern das Vorjahr und das aktuelle Jahr 100% Datenqualität aufweisen und in welchem sich die Teilnehmergrundlage nicht um mehr als 25% geändert hat.



# Benefitbenchmark

Aussage zur Wertigkeit von geteilten und individuellen Benefits

# Systematische Erfassung von Benefits

11 Kategorien mit insgesamt 49 Benefits

- Zusätzliche Unterscheidung zwischen persönlichen (z.B.: Geschäftsfahrzeug) und geteilten Benefits (z.B.: Parkplatz)
- Erfassung in 4 Stufen:
  1. Unternehmensweit, Bsp.: Softdrinks und Kaffee
  2. Standortspezifisch, Bsp.: Kindergarten
  3. Profilspezifisch, Bsp.: Fahrzeugbudget für Vertriebler vs. Softwareentwickler
  4. Mitarbeiterspezifisch individuell pro Gehaltsdatensatz, Bsp.: Versicherung

# Zukünftig Gehaltsdatenerfassung im Stellenanzeigenbereich möglich

Ergänzende Informationen

Angaben zur Arbeitszeit

Arbeitszeit-Modell

Flexibel

Feste Arbeitszeit (1-Schicht)

Mehrschicht / Wochenendarbeit

Wochenstunden (Min.)

Wochenstunden (Max.)

Angaben zum Urlaub

Schnellauswahl: **40 STD.**

Urlaub (min. Tage)

Urlaub (max. Tage)

Angaben zum Gehalt

Gehaltsuntergrenze

Gehaltsobergrenze

Zahlungsintervall

Beispiel: 2.500,00 €

Beispiel: 3.500,00 €

Keine Angabe

- Gehaltsdatensätze sollen auch im Empfehlungsbund erfasst werden können.
  - Dazu wird ein Anforderungsworkshop mit der Community geplant
- Benefits aus jobwert.info sollen individuell mit auf den Stellenanzeigen platziert werden können.
- Matching der Stellenprofile mit den Mitarbeiterprofilen → erleichterte Datenerfassung

# Gehaltsdaten bei Teilnahme im EBMS verfügbar

Bewerbungsunterlagen

**E-Mail**

**Telefon**

**Geburtsdatum**

**Postanschrift**

**Stelle: Softwareentwickler Java im Bereich e-Commerce  
(m/w/d)**

Stelle aus Bewerbungsverfahren



# Gehaltsdaten bei Teilnahme im EBMS verfügbar

 **Gehaltsvergleich** ✕

Teilnehmer am Jobwert-Gehaltsvergleich (kostenfrei für Empfehlungsbund-Mitglieder) können an dieser Stelle Gehaltsdaten für ähnliche Positionen und Arbeitsorte abrufen.

**Berufstyp**

Berufstyp auswählen... ▾

**Berufserfahrung (min. Jahre)**      **Wöchentliche Arbeitszeit zur Normierung auf 40h/W**      **Standort**

Berufserfahrung ▾ Jahre      40 ▾ Stunden/Woche      **Job-Standort: Dresden**

Diese Angaben an der Stelle speichern zum schnelleren späteren Vergleich bei anderen Bewerbungen

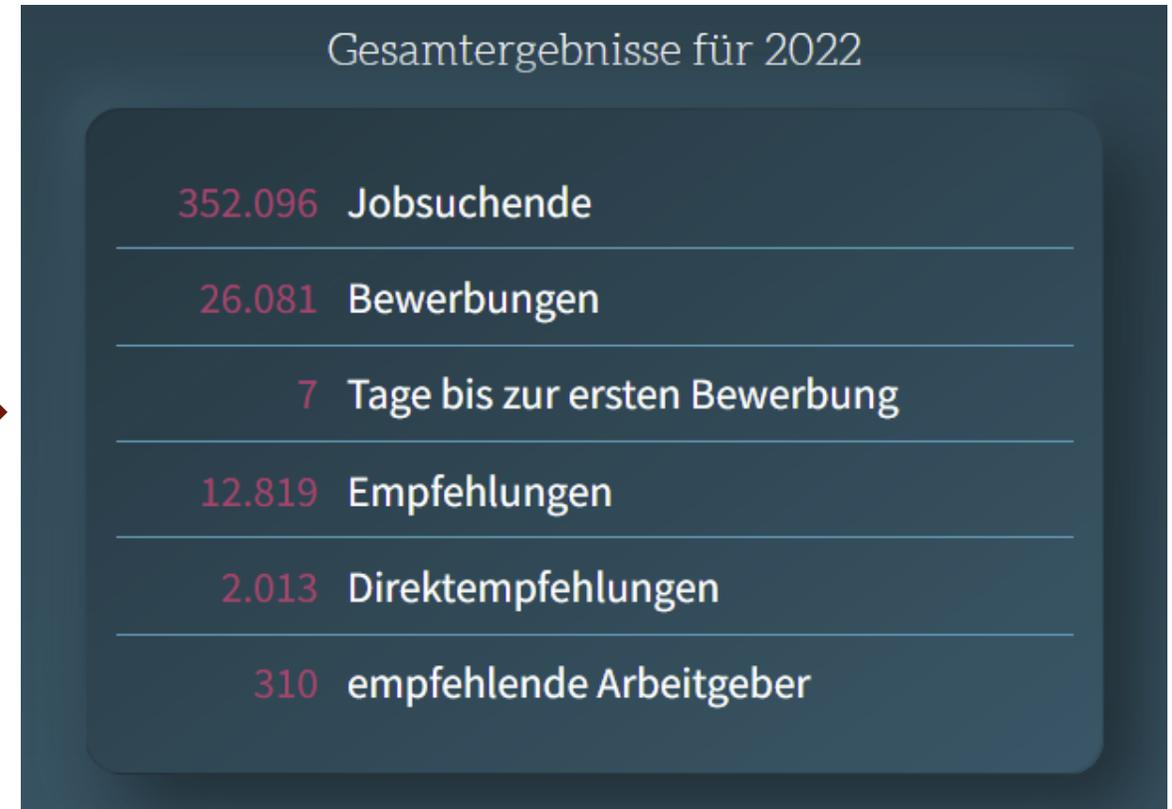
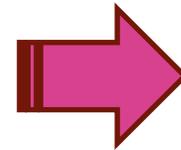
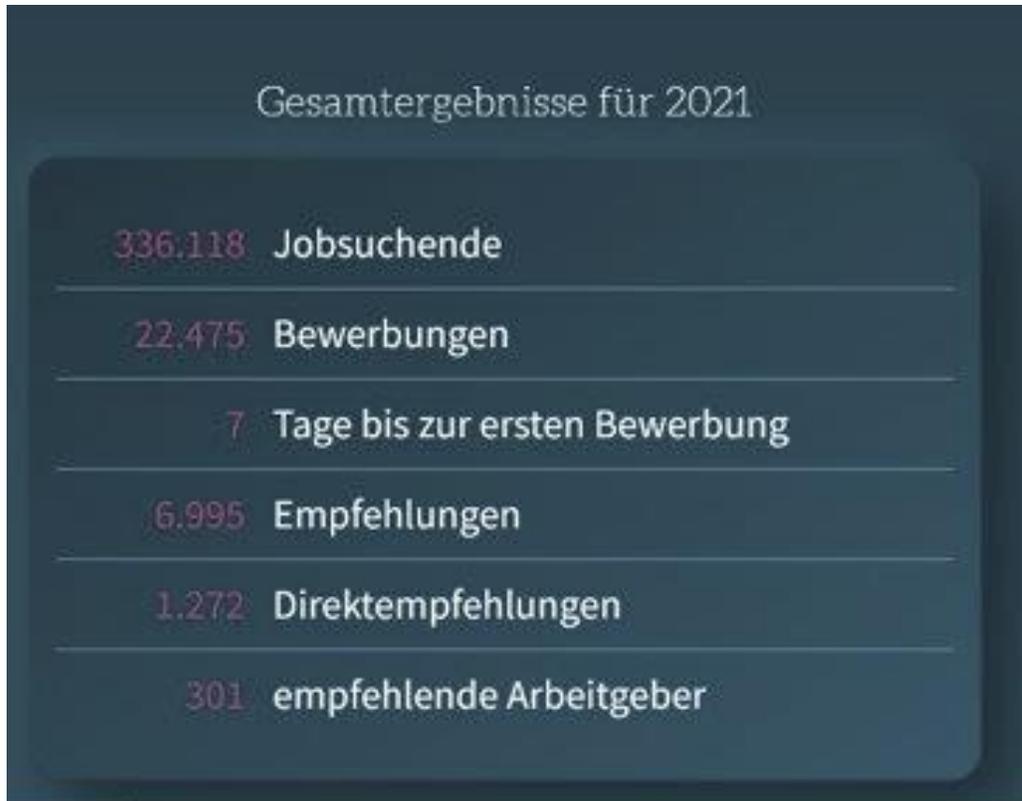
**Gehaltsvergleich anzeigen**

# Nächste Schritte

- **WICHTIG:** Achten Sie darauf interne Personalnummern zu vergeben, um diese im nächsten Jahr wiederzuverwenden
- Ab sofort können Sie Ihre Daten auf Jobwert.info erfassen!
- Kommen Sie bei Fragen gern auf uns zu: [info@jobwert.info](mailto:info@jobwert.info)

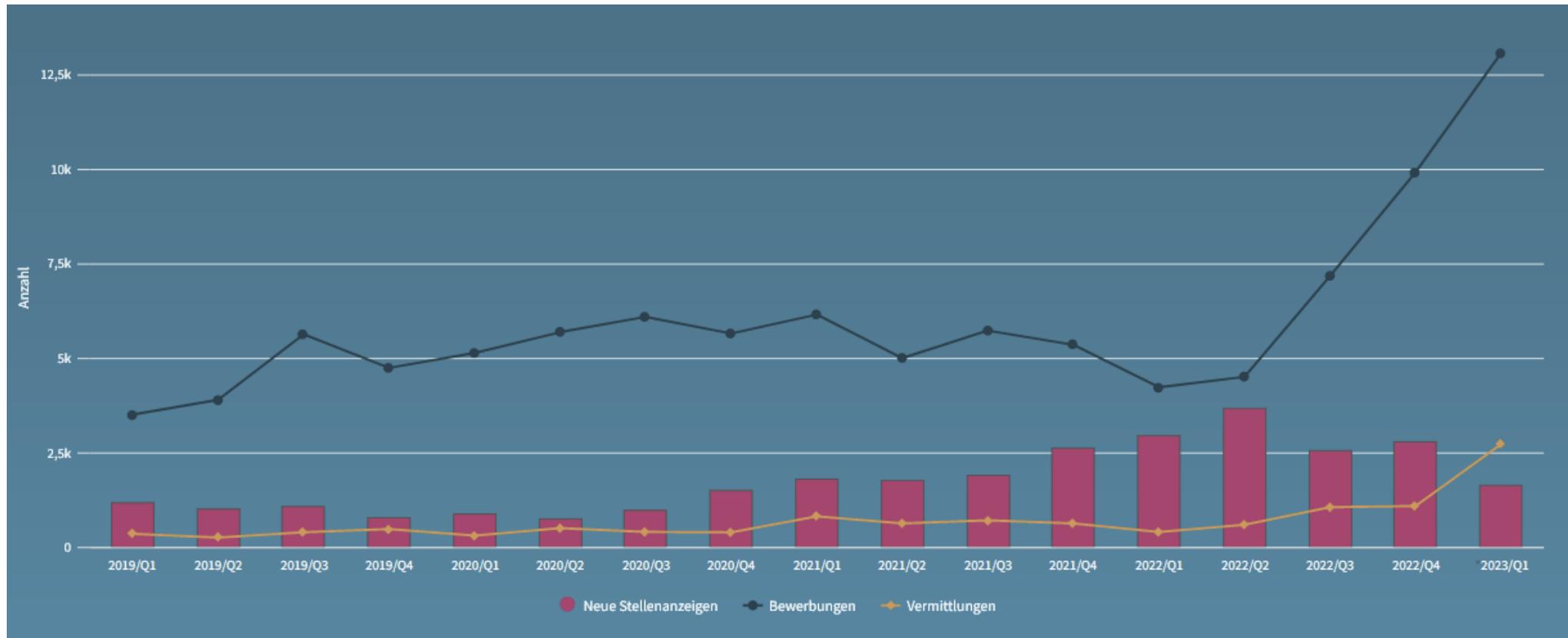
## AKTUELLE KENNZAHLEN ZUM EMPFEHLUNGSBUND

# Ca. 22.500 Talente hat das Fachkräftenetzwerk des Empfehlungsbundes 2021 realisiert – 2022: ca. 26.000



Quelle: <https://www.empfehlungsbund.de/> - Stand: 20.01.2023

# 20.588 Vermittlungen von empfohlenen Bewerbern seit der EB-Gründung im Jahr 2009



Quelle: [www.empfehlungsbund.de/mediadaten](http://www.empfehlungsbund.de/mediadaten) (20.01.2023)

# Unsere Geschichte

## Unsere Geschichte



- ALLE SERVICES
- EMPFEBLUNGSBUND
- KEINEM SERVICE ZUGEWIESEN
- BMS
- PORTAL
- APP
- HRFILTER
- KANALEO
- COWORKR
- FAIREKARRIERE
- JOBWERT

### Automatische Bewerberübermittlung in externe Bewerbermanagementsysteme

Bewerbungen können nun in verschiedene Bewerbermanagementsystem automatisiert übertragen werden: Rexx, Softgarden, Personio, SAP SF, Haufe Talent, Jobshop uvm.

Oktober 2022  


Juni 2022



### Launch der Silicon-Saxony Jobbörse

Stellenangebote des High-Tech Clusters Silicon Saxony insbesondere für IT, Elektrotechnik, Maschinenbau und kaufmännische Jobs, Stellen, Aus-

# Reichweite / Bewerberherkunft - Was hat die pludoni GmbH im Empfehlungsbund für Mitgliedsunternehmen getan?

## Direkte Bewerbungen



zzgl. neuerer Plattformen aus 2022:

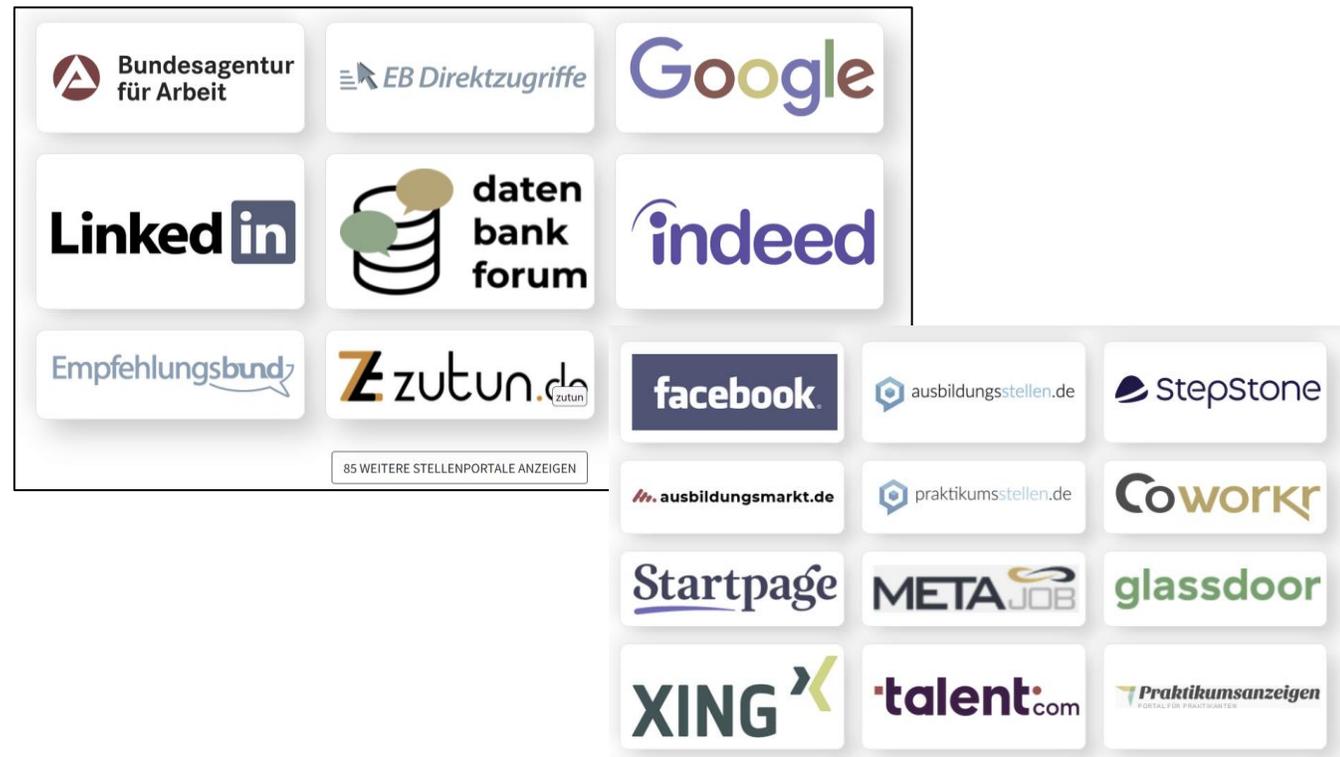
[www.jobsdaheim.de](http://www.jobsdaheim.de)

<https://uajobs.de/>

<https://sisax.empfehlungsbund.de/>

<https://dresdner-datenbankforum-jobs.de/>

## Indirekte Bewerbungen (Auszug von über 90 Portalen)



Quelle: <https://www.empfehlungsbund.de/reichweite> - Stand: 20.01.2023

# Was hat die pludoni GmbH im Empfehlungsbund – für Bewerbende getan?

## Suchprozess

- pro Community max. ein Personaldienstleister
- Wizard-Entwicklung - Ziel: Wunscharbeitgeber finden
- Erweiterung der Spracheinstellung
- Newsletter-Abo / Nutzung EB-App möglich für
  - Branche / konkrete Stelle
  - Konkrete Unternehmen

## Bewerbungsprozess

- schnell und unkomplizierte Bewerbung
- EBMS: keine langen Wartezeiten, wenig Informationslücken, immer auf dem aktuellen Stand

Willkommen im Empfehlungsbund  
Deutschlands größtes Arbeitgebernnetzwerk zur Fachkräfteempfehlung

Momentan suchen im Netzwerk 221 Firmen mit insgesamt 10465 Stellenangeboten nach empfohlenen Talenten.

Entdecken Sie jetzt Ihren nächsten Wunscharbeitgeber mit dem Empfehlungsbund Firmenfinder

[www.empfehlungsbund.de/wizar](http://www.empfehlungsbund.de/wizar)

d

E-Mail Job Abonnement

Möchten Sie automatisch neue Stellenanzeigen per E-Mail erhalten?

JETZT EINRICHTEN



[www.empfehlungsbund.de/app](http://www.empfehlungsbund.de/app)

# Was haben Mitgliedsunternehmen für die Community zur Reichweitenerhöhung getan?

## 1. Das Geben & Nehmen-Prinzip funktioniert durch aktive Bewerberempfehlung

- positiv: Einsatz der Smartlinks - Steigerung von 100 Prozent von 2021 zu 2022 - verstärkte Anwendung von EB-Smartlinks, speziell bei neuen Mitgliedern.
- wichtig:
  - nicht nur die Bewerbenden erhalten Smartlinks, die schon durch uns / den EB gekommen sind
  - alle Bewerbungseingänge sollten einen Smartlink / Code erhalten
- Erhöhte aktive Bewerberempfehlung, auch durch zunehmende Nutzung Bewerbermanagementsystems des Empfehlungsbundes (EBMS)

→ TIPP: ungenutzte Potenziale beim Einsatz von Empfehlungsschreiben für

- Initiativbewerbungen ohne Stellenbezug
- Azubis, die nicht übernommen werden können
- befristete Projektmitarbeiter
- Rückzug von Bewerbungen)

# Was haben Mitgliedsunternehmen für die Community zur Reichweitenerhöhung / Bewerbererhöhung getan?

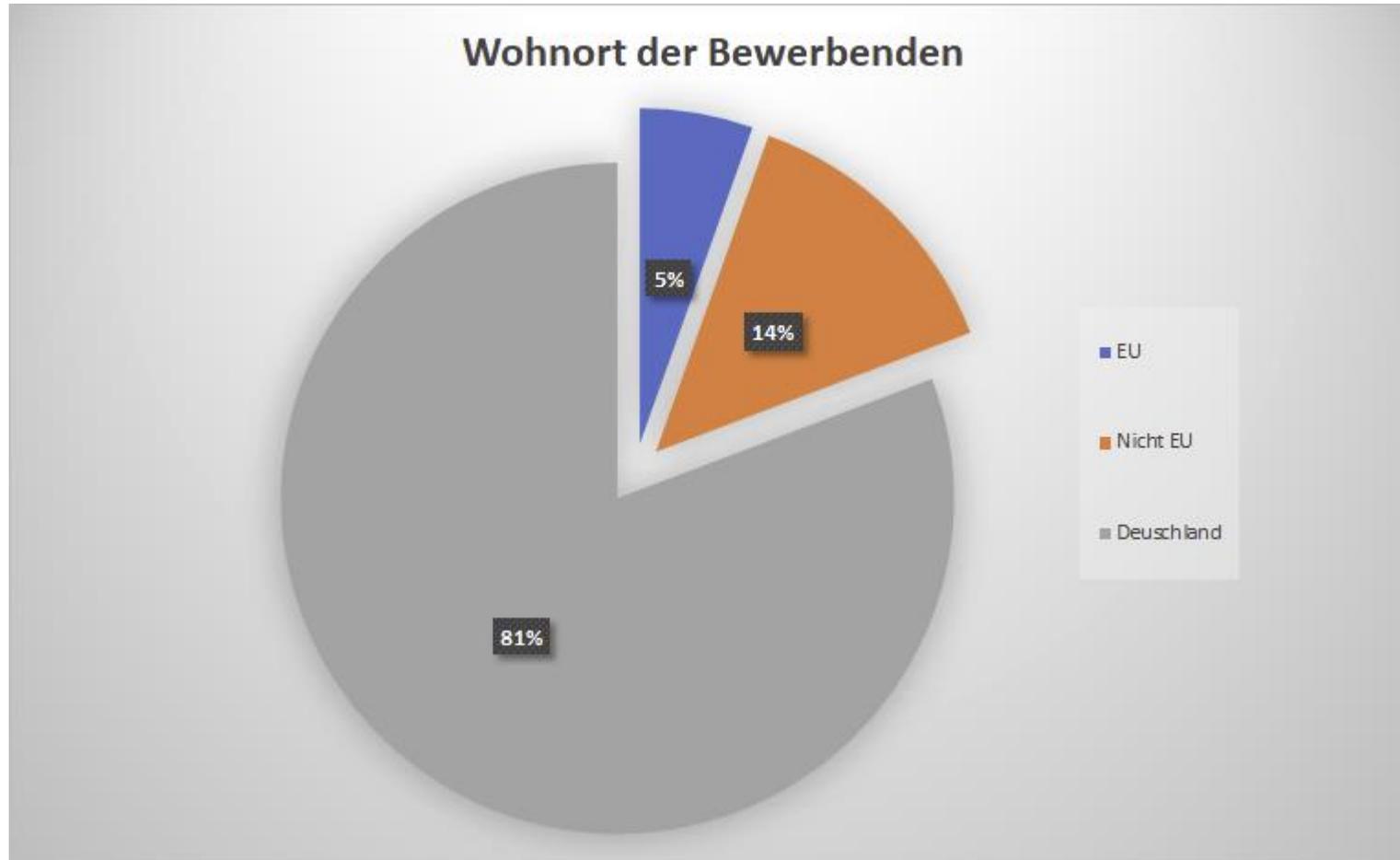
## 2. Aktive Nutzung kostenfreier EB-Tools

- „*kanaleo*“ - Bewerberquellenanalyse inkl. Unternehmensbenchmark  
Sie überprüfen die Effektivität bereits bestehender Marketingkanäle und generieren zusätzlich Neue. Damit helfen Sie uns das Reichweitennetzwerk des Empfehlungsbundes auszubauen, indem Sie es aktivieren und um Ihre firmenspezifischen Kanäle / Dienstleistern erweitern.
- “*coworkr*“ - Mitarbeiter werben Mitarbeiter  
Mit Coworkr maximieren Unternehmen ohne großen Aufwand die Reichweite Ihrer Stellenangebote um ein Vielfaches! Sie holen ganz einfach Ihre Kollegen mit ins Boot und schöpfen deren Vernetzungspotenziale in ihren Bekanntenkreisen aus. Über Coworkr gewinnen aktuell 73 Firmen über das Empfehlungspotential Ihrer Mitarbeiter neue Fachkräfte.
- “*faire karriere*“ – abwerbefreie „Arbeitgeberbewertung mit Jobverknüpfung

## 3. Verwendung von aktiven Backlinks zum Empfehlungsbund

## 4. Nutzung kostengünstiger EB-Stellenanzeigen-Kampagnen auf Facebook, Indeed u.v.m.

# Wo wohnen unsere Bewerbenden?

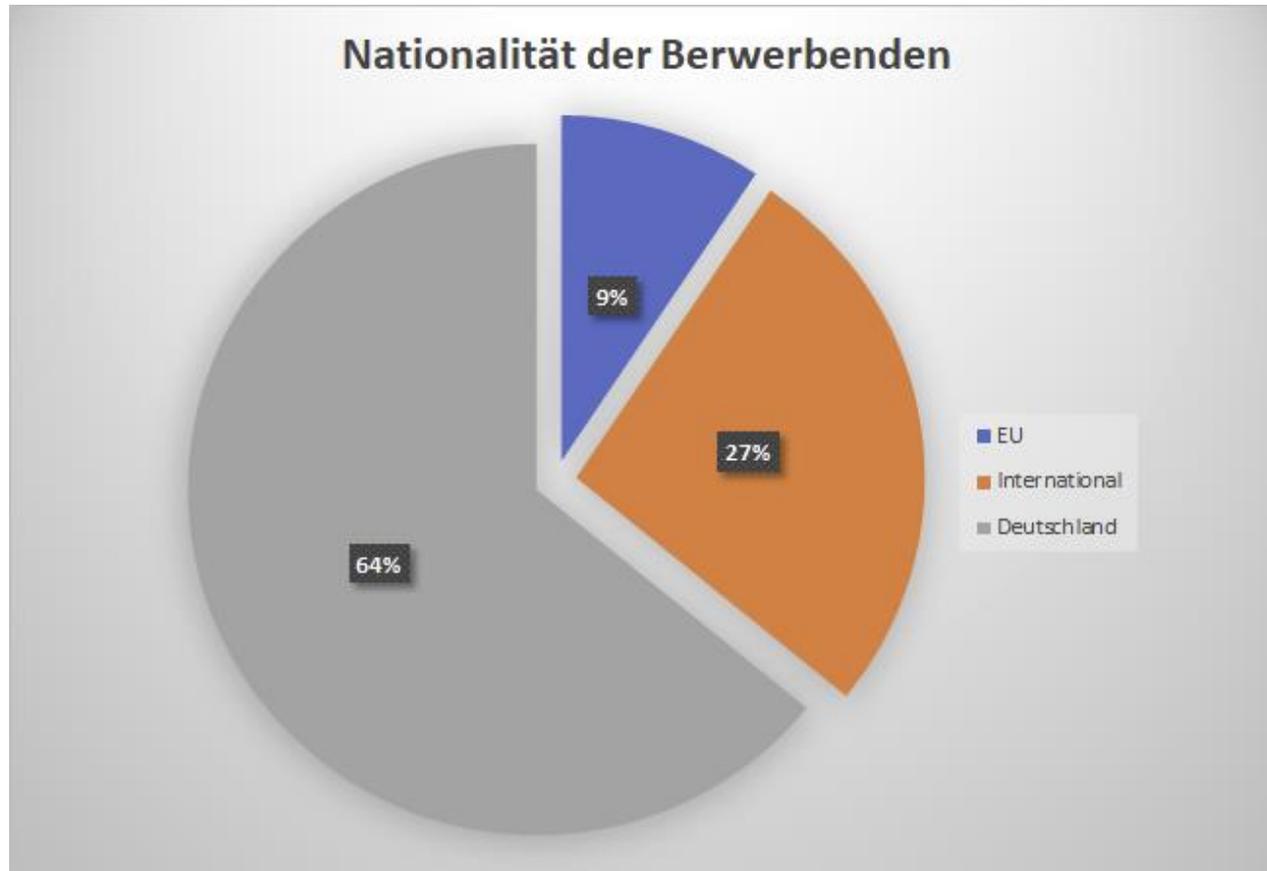


**kanaleo**  
Bewerberquellenanalyse

- Recruiting KPI-Erfassung
- Candidate Experience Auswertung
- inklusive Unternehmensbenchmark

Quelle: <https://www.kanaleo.de>

# Welche Nationalität haben unsere Bewerbenden?

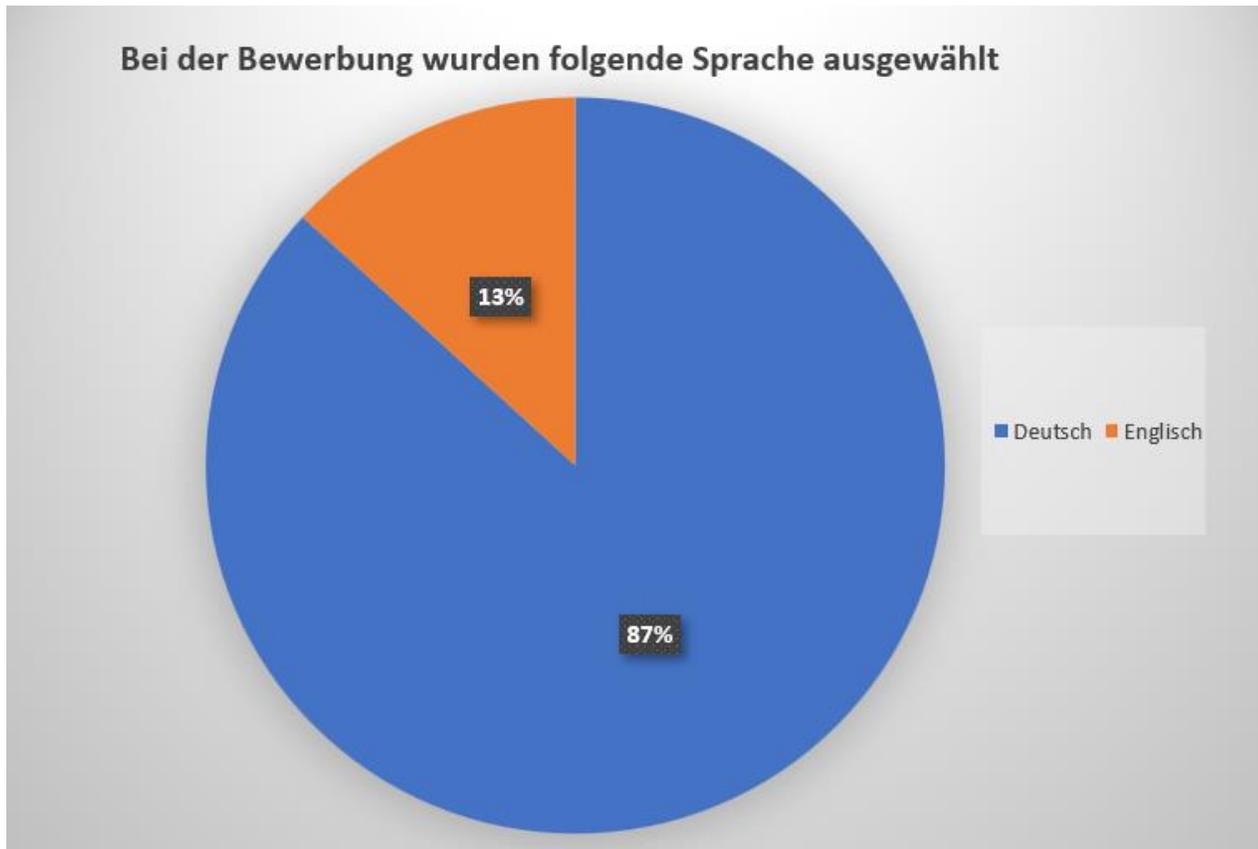


 **Kanaleo**  
Bewerberquellenanalyse

- Recruiting KPI-Erfassung
- Candidate Experience Auswertung
- inklusive Unternehmensbenchmark

Quelle: <https://www.kanaleo.de>

# Bewerbende – Sprachauswahl / Sprachangebot



→ Aktuell existieren bereits **ca. 200 Stellenanzeigen auf Englisch** im Empfehlungsbund



**kanaleo**  
Bewerberquellenanalyse

- Recruiting KPI-Erfassung
- Candidate Experience Auswertung
- inklusive Unternehmensbenchmark

Quelle: <https://www.kanaleo.de> (21.09.2022)

# Umgang mit internationalen Bewerbenden mit EBMS Add-Ons



Add-On: "Individuelle E-Mail-Texte" für Bewerbende und Beobachtende



Add-On: "Standorte außerhalb Deutschlands anbinden"



Add-On: "Talentmanagement/Talentpool" Speicherung der Bewerberakten über gesetzliche Liegefristen

Quelle: [https://bms.empfehlungsbund.de/organisation\\_admin/vertraege](https://bms.empfehlungsbund.de/organisation_admin/vertraege)

# Geben Sie internationalen Bewerbenden eine Orientierung

Die Firmensprache Deutsch bzw. das Mindest-Sprachlevel ist Ihnen wichtig?

Lassen Sie es den Bewerbenden wissen!

1. auf Ihrer Karriere-Website

2. im EB-Firmenprofil

- Firmenbeschreibung
- Text für Initiativbewerbungen

2. in EB-Stellenanzeigen

- Stellenbeschreibung: Hinweis auf vorrangige, tägliche Unternehmenssprache geben
- Anwendung der Kurzfragen-Option
- neue Zusatzangaben nutzen - siehe technische Updates

Empfehlungsbund & EBMS

# TECHNISCHE UPDATES

# Stellenanzeigen

---

Viele neue Zusatzinformationfelder an den Stellenanzeigen

- Viele dieser Informationen werden im Laufe des Quartals/Jahres in allen Portalen angezeigt bzw. zum Filtern an Jobsuchende bereitgestellt
- Können direkt im Empfehlungsbund nachgetragen werden, oder falls Ihr BMS/Karriereseite diese Informationen bereitstellen auch importiert werden

# Neue Portal-Typen LOGISTIK, HOGA, BAU

## Community-Portaltyp



➤ Neue Portal-Typen LAGER, HOGA, BAU

➤ BAU: Baufacharbeiter, Gerüstbauer, Bauleiter, Poliers, Garten- und Landschaftsbau (GaLa), Gärtner

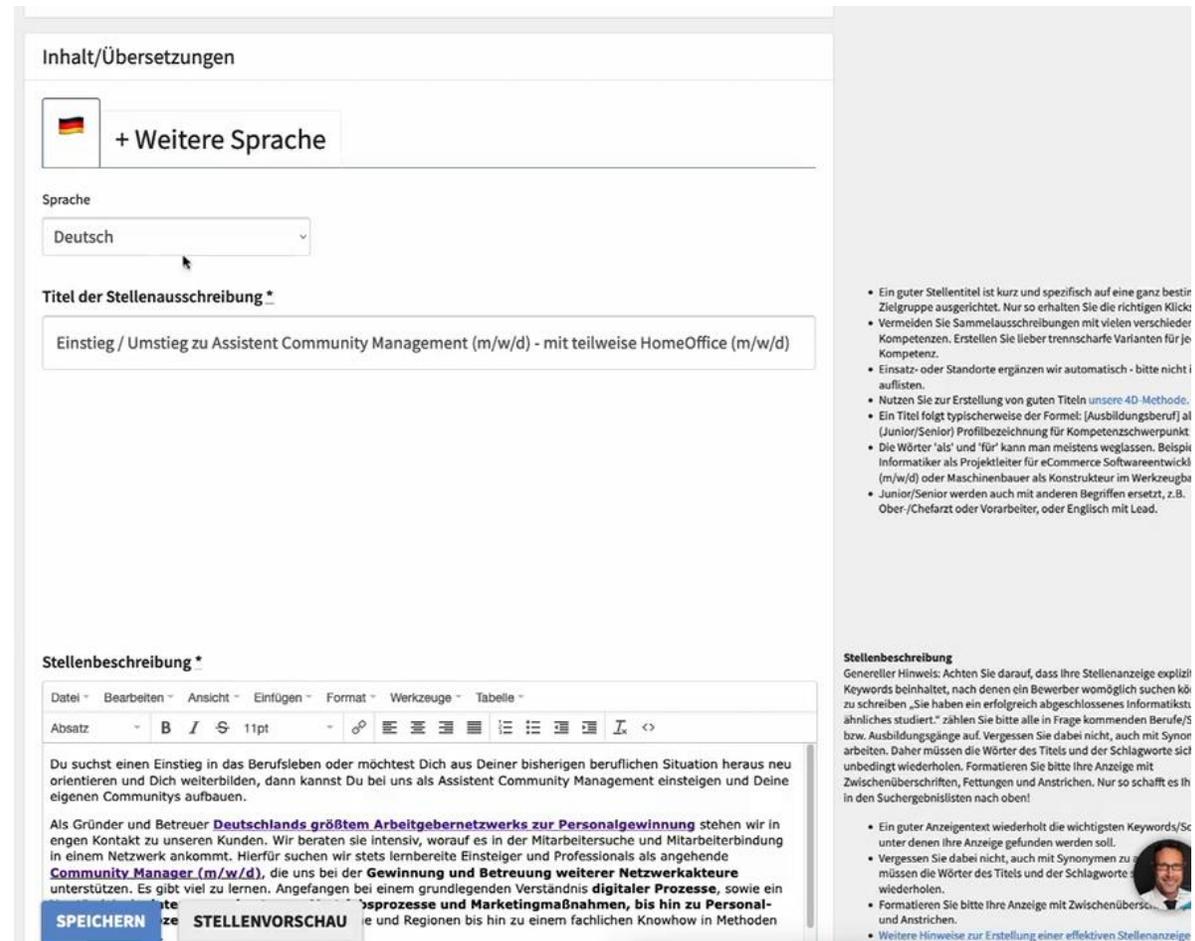
➤ LAGER: Lagermitarbeiter, Transportfachkräfte, Fuhrparkmitarbeiter

➤ HOGA: Hotelfachleute, Gastronomen, Köche, Restaurantfachleute, Kellner, Servicekräfte, Reinigungskräfte, Hauswirtschafter

# Stellenanzeigen - Sprach-Varianten der Texte

➤ Übersetzungen innerhalb der Stelle

➤ Alle Nicht-Deutschen Stellen werden in Zukunft auf jobs4internationals veröffentlicht.



The screenshot shows a job posting form with the following sections:

- Inhalt/Übersetzungen:** A section for language variants. It includes a German flag icon and a button labeled "+ Weitere Sprache". Below this is a dropdown menu for "Sprache" currently set to "Deutsch".
- Titel der Stellenausschreibung \*:** A text box containing the job title: "Einstieg / Umstieg zu Assistent Community Management (m/w/d) - mit teilweise HomeOffice (m/w/d)".
- Stellenbeschreibung \*:** A rich text editor with a toolbar (File, Edit, View, Insert, Format, Tools, Table) and a text area. The text in the area reads: "Du suchst einen Einstieg in das Berufsleben oder möchtest Dich aus Deiner bisherigen beruflichen Situation heraus neu orientieren und Dich weiterbilden, dann kannst Du bei uns als Assistent Community Management einsteigen und Deine eigenen Communitys aufbauen. Als Gründer und Betreuer **Deutschlands größtem Arbeitgebernnetzwerks zur Personalgewinnung** stehen wir in engen Kontakt zu unseren Kunden. Wir beraten sie intensiv, worauf es in der Mitarbeitersuche und Mitarbeiterbindung in einem Netzwerk ankommt. Hierfür suchen wir stets lernbereite Einzelner und Professionals als angehende **Community Manager (m/w/d)**, die uns bei der **Gewinnung und Betreuung weiterer Netzwerkakteure** unterstützen. Es gibt viel zu lernen. Angefangen bei einem grundlegenden Verständnis **digitaler Prozesse**, sowie ein **Verständnis für die Prozesse und Marketingmaßnahmen, bis hin zu Personalmanagement** und Regionen bis hin zu einem fachlichen Knowhow in Methoden". At the bottom of this section are two buttons: "SPEICHERN" and "STELLENVORSCHAU".

On the right side of the form, there are two columns of bullet points providing guidelines for writing effective job titles and descriptions:

- Titelhinweise:**
  - Ein guter Stellentitel ist kurz und spezifisch auf eine ganz bestimmte Zielgruppe ausgerichtet. Nur so erhalten Sie die richtigen Klicks.
  - Vermeiden Sie Sammelausschreibungen mit vielen verschiedenen Kompetenzen. Erstellen Sie lieber trennscharfe Varianten für je eine Kompetenz.
  - Einsatz- oder Standorte ergänzen wir automatisch - bitte nicht auflisten.
  - Nutzen Sie zur Erstellung von guten Titeln unsere 4D-Methode.
  - Ein Titel folgt typischerweise der Formel: [Ausbildungsberuf] als [Junior/Senior] Profilbezeichnung für Kompetenzschwerpunkt.
  - Die Wörter 'als' und 'für' kann man meistens weglassen. Beispiel: Informatiker als Projektleiter für eCommerce Softwareentwicklung (m/w/d) oder Maschinenbauer als Konstrukteur im Werkzeugbau.
  - Junior/Senior werden auch mit anderen Begriffen ersetzt, z.B. Ober-/Chefarzt oder Vorarbeiter, oder Englisch mit Lead.
- Stellenbeschreibung:**
  - Genereller Hinweis: Achten Sie darauf, dass Ihre Stellenanzeige explizit Keywords beinhaltet, nach denen ein Bewerber womöglich suchen könnte. Schreiben Sie „Sie haben ein erfolgreich abgeschlossenes Informatikstudium ähnliches studiert.“ zählen Sie bitte alle in Frage kommenden Berufe/Schulbildungsgänge auf. Vergessen Sie dabei nicht, auch mit Synonymen zu arbeiten. Daher müssen die Wörter des Titels und der Schlagworte sich unbedingt wiederholen. Formatieren Sie bitte Ihre Anzeige mit Zwischenüberschriften, Fettungen und Anstrichen. Nur so schafft es Ihre Anzeige, sich in den Suchergebnislisten nach oben zu schieben.
  - Ein guter Anzeigentext wiederholt die wichtigsten Keywords/Schlagwörter unter denen Ihre Anzeige gefunden werden soll.
  - Vergessen Sie dabei nicht, auch mit Synonymen zu arbeiten. Sie müssen die Wörter des Titels und der Schlagworte sich wiederholen.
  - Formatieren Sie bitte Ihre Anzeige mit Zwischenüberschriften, Fettungen und Anstrichen.
  - Weitere Hinweise zur Erstellung einer effektiven Stellenanzeige.

# Stellenanzeigen

## Sprachanforderungen

 Wird an BA übermittelt

 wird in Zukunft in Portalen  
angezeigt

### Sprachkenntnisse

#### Deutsch

- Nicht erforderlich
- Grundkenntnisse (A1/A2)
- Gut bis Fließend (B1/B2)
- Fließend bis Verhandlungssicher (C1, DSH)
- Muttersprachliches Niveau (C2)

#### Englisch

- Nicht erforderlich
- Grundkenntnisse (A1/A2)
- Gut bis Fließend (B1/B2)
- Fließend bis Verhandlungssicher (C1, DSH)
- Muttersprachliches Niveau (C2)

#### Andere Sprache

Französisch (français, langue française) ⇅

- Nicht erforderlich
- Grundkenntnisse (A1/A2)
- Gut bis Fließend (B1/B2)
- Fließend bis Verhandlungssicher (C1, DSH)
- Muttersprachliches Niveau (C2)

Neues Feld: Die Angaben aus diesem Feld werden voraussichtlich erst in 2023 auf den verschiedenen Portalen angezeigt.

Geben Sie hier die **Mindestsprachkenntnisse** an, die für die ausgeschriebene Stelle erforderlich sind. Optionale Zusatzkenntnisse können in der Stellenbeschreibung verbleiben.

Auswirkungen der Sprache:

- Bewerber auf den Portalen können nach Sprachanforderungen filtern, insbesondere für Bewerber interessant, die nicht Deutsch sprechen. Wählen Sie dort Englisch aus, und Deutsch nicht-erforderlich, um die Stellenanzeige insbesondere dieser Zielgruppe anzubieten.
- Sprachanforderungen werden an Bundesagentur für Arbeit übermittelt.

# Stellenanzeigen – Umzugsbeihilfe/Relocation

☛ Falls Sie Umzugsbeihilfe bieten

☛ Sowohl für Inländer (klassische Umzugsbeihilfe)

☛ aber auch Internationaler Relocation Support

☛ Wird in Zukunft auf Portalen angezeigt (insb. jobs4int)

Angaben zur Unterstützung bei Umzug/Relocation Support insbesondere für Internationale Bewerber

- Keine
- Deutschlandweit/EU/Schengenweit  
- Arbeitsvisum für EU bereits vorhanden
- Auch für Bewerber aus Drittstaaten

Beschreiben Sie hier den Umfang der Umzugsbeihilfe, ggf. direkt auf Englisch

Guidance of international employees through the necessary steps of relocation and visa procedures.

Schnellauswahl: GUIDANCE OF INTERNATIONAL EMPLOYEES THROUGH THE NECESSARY STEPS OF RELOCATION AND VISA PROCEDURES.

ASSISTANCE WITH RELOCATION, VISA MATTERS AND APARTMENT HUNTING.

UMZUGSKOSTENPAUSCHALE

EU BLUE CARD MÖGLICH

# Stellenanzeigen – Befristung

- Wird an BA übermittelt
- Wird in Zukunft auf allen Portalen angezeigt

Ergänzende Informationen / Angebot

Befristung

Befristet  
 Unbefristet

z.B. '01.01.2025' oder '18 Monate'

Schnellauswahl:

Übernahme in unbefristeten Vertrag wahrscheinlich möglich

# Stellenanzeigen – Karrierestufe

- ☰ Karrierestufe auswählbar
- ☰ Wird in Zukunft an Google4Jobs übermittelt und auf Portalen als Filter angeboten.

### Anforderungen

Karrierestufe/Zielgruppe

- Ungelernt
- Quereinstieg
- Junior/Berufseinstieg nach Ausbildung
- Mittel/Intermediate
- Senior/Experte

# Stellenanzeigen – Tarifvertrag

- Auswahl des Tarifvertrags, Entgeltstufe und Eingruppierungsstufen
- Min/Max Gehalt berechnet sich dann automatisch
- Fehlende Tarifverträge an uns senden, dann können wir diese im System anlegen.

Tarifvertrag

- Kein Tarifvertrag  
 Tarifvertrag

Tarifvertrag auswählen

TV-L Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder 2023

Entgeltstufe

E 9a

Stufe	1	2	3	4	5	6
Entgelt	3.136,59 €	3.369,08 €	3.419,58 €	3.520,54 €	3.939,07 €	4.055,96 €

Angaben zum Gehalt

Gehaltsuntergrenze

3.136,59 €

Gehaltsobergrenze

bis

3.419,58 €

Zahlungsintervall

pro Monat

# Bewerberkurzfragen bei Imports hinterlegbar

☞ Kurzfragen für importierte Stellen (Feed, ext. BMS usw.) global hinterlegbar.

☞ Im Bereich „Stellenanzeigen“ -> „Feeds verwalten“ und je XML-Feed einstellbar.

⦿ Fachkräfte ⦿ Lernende **JETZT IMPORTIEREN**

Letzter Import: 20.01.2023 20:19 Uhr **DETAILS**

0 (0) Stellen online, 4 Fehler, 4 Warnungen

Fehlerbenachrichtigung bei leerem Feed  
Sollten einmal keine Stellen im Feed gefunden werden, wird dies als Fehler gewertet. Deaktivieren Sie diese Warnung falls Sie momentan keine Stellen in diesem Feed ausschreiben.

Bewerberkurzfragen (Standard)

☰ 1. Welches Sprachlevel in Deutsch besitzen Sie?	<span>ANPASSEN</span> <span>🗑️</span>
☰ 2. Bitte nennen Sie uns Ihre Gehaltsvorstellung!	<span>ANPASSEN</span> <span>🗑️</span>

FRAGE HINZUFÜGEN

Hier können Sie bis zu 10 Standardfragen definieren. Alle importierten Stellen erhalten diese Fragen als Standardfragen. Diese können Sie bei jeder Stelle individuell anpassen.

**FEED-ANBINDUNG SPEICHERN** LÖSCHEN

# Profilfelder Co-Innovation

- „VR-Rundgang“
- Profil-Video kann Facebook Video verlinken (2-Klick sichere Lösung)
- „Profil-Vorschau“ im Empfehlungsbund

Vorschau

Dies ist eine Vorschau. Ihr Profil wird nach Freischaltung in verschiedene Portale übertragen, wo die Darstellung im Einzelfall geringfügig abweichen kann.



”ITbawü.de ist unsere Empfehlung für Sie, aktiv zu bleiben. Als Betreiber nutzen wir natürlich unsere eigenen Dienstleistungen. Die pludoni GmbH wurde 2008 gegründet und wir haben alle Mitarbeiter über ITbawü.de eingestellt.

Prof. Dr. Jörg Klukas, Geschäftsführer

Bewerbermanagementsystem des Empfehlungsbandes

## EBMS – UPDATES

# EBMS - Blockierliste für E-Mail-Bewerbungseingang

## Spam löschen

- Bewerbungen an z.B. [karriere@firma.de](mailto:karriere@firma.de) werden ins EBMS weitergeleitet.
- Beim Markieren als „Spam“ kann man auswählen, einen Absender zu blockieren

Diese Bewerber ist Spam und wird zur Löschung markiert. Nach Absenden verschwindet die Bewerbung aus Ihrem Dashboard und kann nur noch durch die Suche gefunden werden. Nach 6 Monaten werden die Unterlagen vollständig gelöscht.

E-Mail-Adresse "headhunter@dienstleister.com" für zukünftige Bewerbungen ignorieren (Blockieren)?

E-Mail-Adresse blockieren

**WICHTIG:** Bitte blockieren Sie keine Bewerber, auch wenn diese ggf. unerwünscht sind. Nutzen Sie diese Funktion nur, wenn diese Bewerbung von einem automatischen Programm, Spam-Mail, Headhunter-Anschreiben, Marketing-Mail erzeugt wurde.

## Blockierte E-Mail-Adressen

Postfach Extraktion testen Kontoeinstellungen **Blockliste**

E-Mail-Adresse

Hinzugefügt von

headhunter@dienstleister.com

Wienert, Stefan  
09.01.2023

Löschen

# Addon: Firmen verbinden

- Premium-Addon: Firmen verbinden/Account wechseln zwischen Firmen,
- Bewerber in andere Firma übertragen mit Zustimmungsablauf
- Recruiter/Beobachter Accounts mit Partnerfirma verbinden, so dass reibungslos hin- und hergewechselt werden kann

Bewerber um Erlaubnis bitten, Bewerbung an verbundene Firma senden.

Auswahl der Organisation:  
 Demo GmbH

Auswahl der Stellenanzeige in Zielfirma:

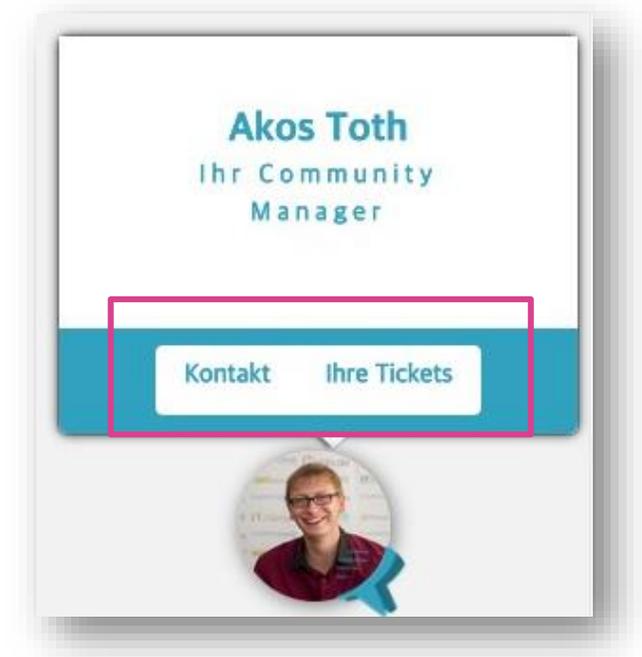
Alle eigenen Bewertungen als PDF zusammenfassen und mit übertragen

# EBMS – Kurzupdates

- Vertragsdetails (Dokumente/1. Arbeitstag) nach „Einstellung“ änderbar
- Stellenwidget: Alphabetische Sortierung möglich,
- E-Mail „Sensitivität“ der versendeten E-Mails einstellbar (Standardmäßig „Privat“)
- In Beta: „einfache“ Karriereseite – für Firmen ohne eigene Karriereseite/Website

# Technische Updates

- Bei Fragen oder Ideen wenden Sie sich an Ihren Ansprechpartner:in
  - Tickets darüber erreichen auch die Entwickler
- Wichtige technische Updates im Changelog / HRfilter





Empfehlungsbund

PAUSE

Fachvortrag

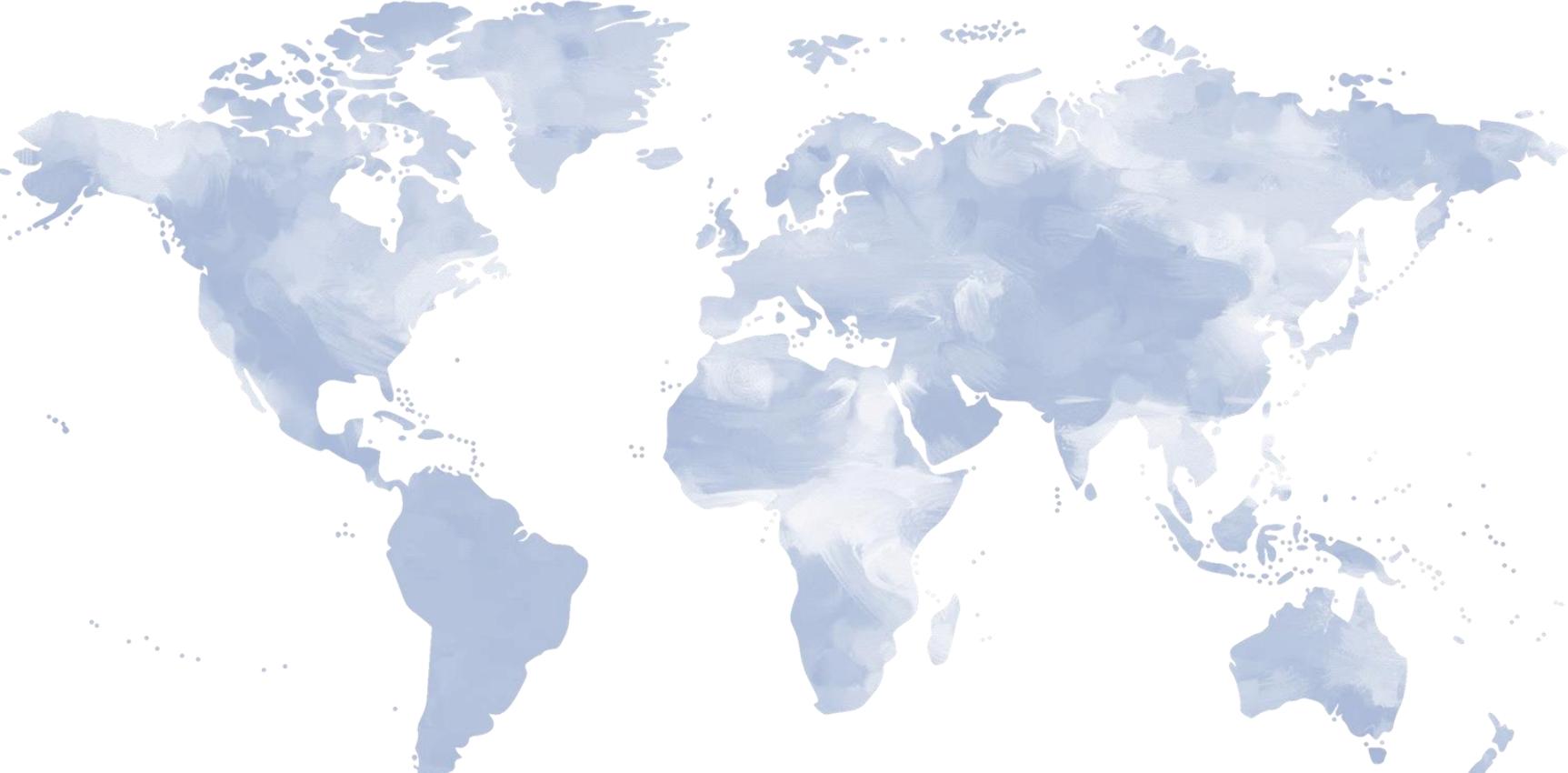
# INTERNATIONALE FACHKRÄFTEGEWINNUNG – AUFENTHALTSRECHTLICHE GRUNDLAGEN

# Referent - Tobias Genswein

- Studium Soziologie an der TU Dresden
- Mitarbeit im Forschungsnetzwerk zu Migration, Integration und Demokratie, TU Dresden
- Seit 2 Jahren als Berater im Fachinformationszentrum Zuwanderung Dresden tätig



tgenswein@welcomesaxony.de



# **INTERNATIONALE FACHKRAFTGEWINNUNG**

## **Aufenthaltsrechtliche Grundlagen**

**Tobias Genswein**

Berater im Fachinformationszentrum Zuwanderung Dresden

Januar 2023

Projekträger der Fachinformationszentren Zuwanderung  
in Sachsen ist Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen e.V.



WIRTSCHAFT FÜR EIN  
WELTOFFENES SACHSEN.



FACHINFORMATIONSZENTRUM  
ZUWANDERUNG



Netzwerk  
Sachsen

### **Angebot für Unternehmen in Sachsen**

Wir bieten individuelle Fachberatungen, Infoveranstaltungen & Workshops zu folgenden **Themen** an:

- Zuwanderung und Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen
- Beschleunigtes Fachkräfteverfahren
- Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen & Qualifizierung
- Finanzierung und Förderung
- Deutschlernen
- faire berufliche Integration
- Vielfalt im Unternehmen

# WO FINDE ICH MEINE FACHKRAFT ?

## Staatsangehörige der EU/ EWR + Schweiz

### → Freizügigkeitsrecht:

- Einreise ohne Visum möglich
- Uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang: ohne extra Arbeitserlaubnis → jede Beschäftigung erlaubt

## Drittstaatsangehörige (= alle weiteren Staatsangehörigen außerhalb der EU/ EWR + Schweiz)

- i.d.R. Visum zur Einreise und Beschäftigung notwendig
  - Beschäftigung als Fachkraft entsprechend der Qualifikation
- **Wichtig:** Ohne vorherige Ausreise ist ein **Wechsel von einem Touristenvisum** in einen Aufenthalt zur Beschäftigung NICHT möglich.

# WO FINDE ICH MEINE FACHKRAFT ?

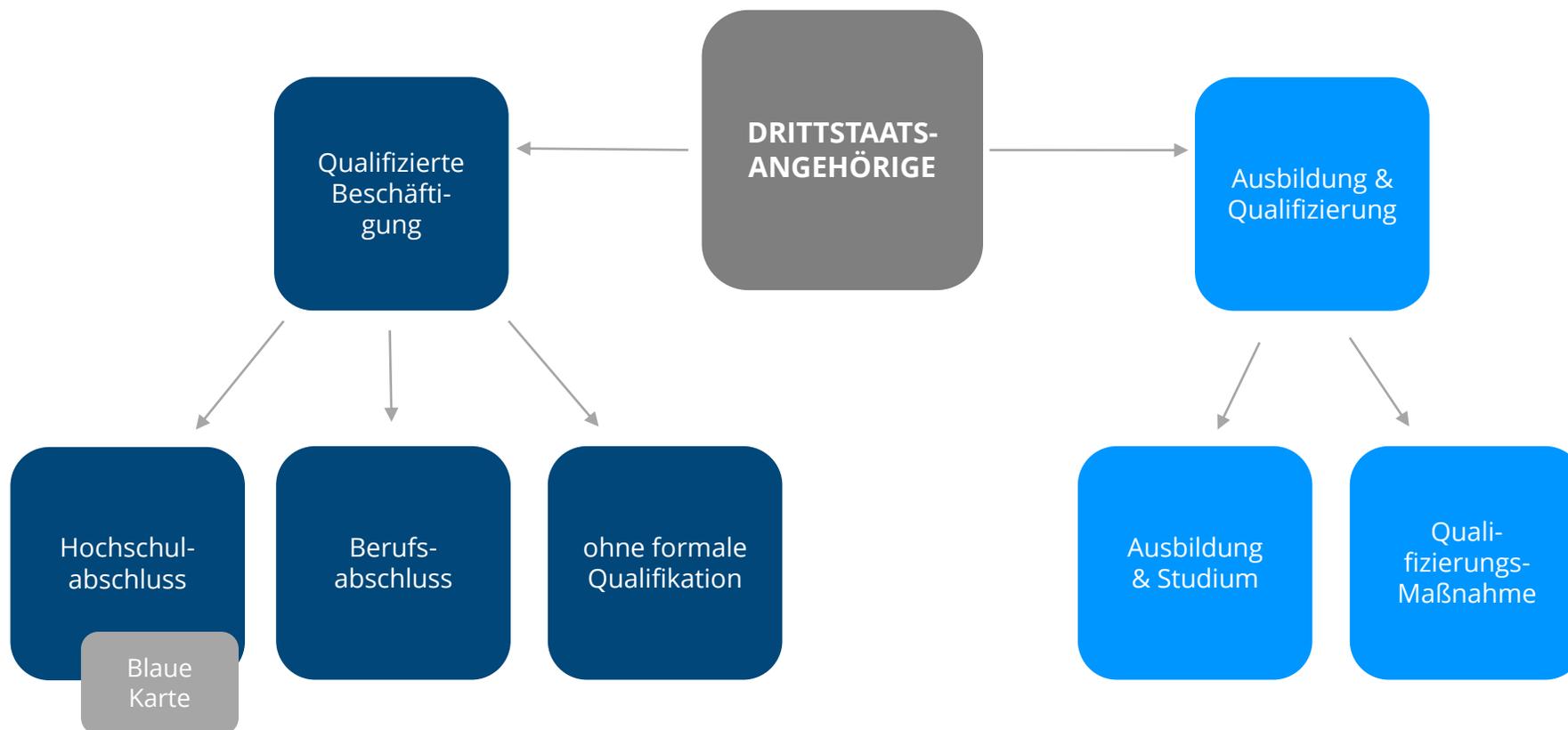
## Staatsangehörige von Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, Südkorea, Monaco, Neuseeland, San Marino, USA, Großbritannien und Nordirland

- Einreise ohne Visum möglich
- Beantragung des Aufenthaltstitels zur Beschäftigung → Ausländerbehörde
- Jede Beschäftigung erlaubt, **aber**
- Zustimmung der Arbeitsagentur (mit Vorrangprüfung)

## Staatsangehörige des Westbalkans (Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro, Serbien)

- Visum zur Einreise und Beschäftigung notwendig
  - Jede Beschäftigung erlaubt, **aber**
  - Zustimmung der Arbeitsagentur (mit Vorrangprüfung)
- **ACHTUNG:** limitiertes Visakontingent, Termine zur Visumsbeantragung nur im Losverfahren

# EINREISEGRÜNDE IN DER ERWERBS- & BILDUNGSMIGRATION



# BESCHÄFTIGUNG INTERNATIONALER FACHKRÄFTE

## Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung

- Berufsabschluss oder Hochschulabschluss
- Anerkennung bei ausländischem Abschluss
- Arbeitsvertrag über qualifizierte Tätigkeit
- Zustimmung der Arbeitsagentur → Prüfung der Beschäftigungsbedingungen

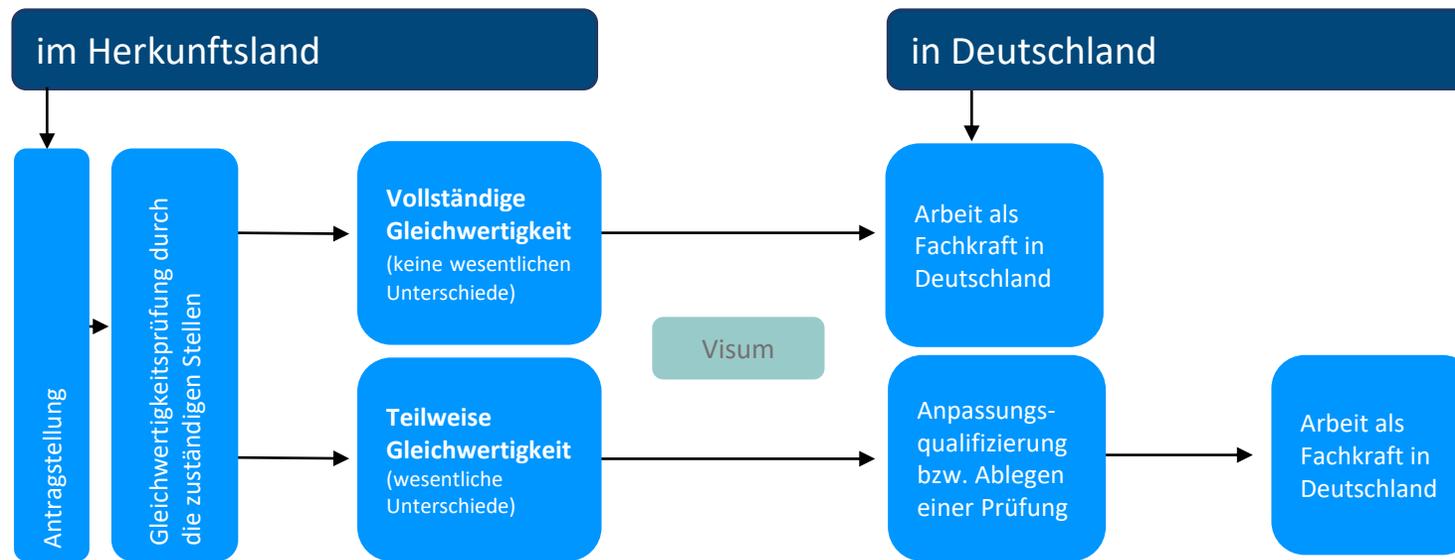
## Besonderheit: Altersgrenze für Fachkräfte

- ab 45. Lebensjahr höheres Mindesteinkommen bei Ersterteilung des Aufenthalts als Fachkraft  
(2023: **48.180 EUR** Brutto/ Jahr)
- oder Nachweis über eine angemessene Altersvorsorge

# BESCHÄFTIGUNG INTERNATIONALER FACHKRÄFTE

## Anerkennung ausländischer Abschlüsse

- **Zeugnisbewertung** durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) oder in der Datenbank anabin: Prüfung ausländischer Hochschulabschlüsse
- **Gleichwertigkeitsfeststellung**: Vergleich der ausländischen Berufsausbildung mit dem deutschen Abschluss (Referenzberuf)



# BESCHÄFTIGUNG INTERNATIONALER FACHKRÄFTE

**Ausnahme:** Einreise **OHNE formale Qualifikation** für bestimmte Personen möglich,  
z.B. IT-Fachkräfte, Berufskraftfahrende, leitende Angestellte

## IT-Fachkräfte OHNE formale Qualifikation

- mindestens 3 Jahre Berufserfahrung
- ggf. Nachweis über theoretische Kenntnisse
- i.d.R. Deutschkenntnisse auf B1-Niveau
- Arbeitsvertrag → Mindestgehalt (2023): **52.560 EUR Brutto/Jahr**
- Zustimmung der Arbeitsagentur

# BESCHLEUNIGTES FACHKRÄFTEVERFAHREN

## Beschleunigtes Fachkräfteverfahren (§ 81a AufenthG)

- **Ziel:** schneller Ablauf der Verfahrensschritte
- **kürzere Bearbeitungsfristen** für Anerkennungs- und Visastellen sind gesetzlich festgelegt
- **Beantragung:** durch Arbeitgebende mit Vollmacht der Fachkraft
- **Zuständigkeit:** Ausländerbehörde am Sitz des Betriebs bzw. der Niederlassung
  - Ausländerbehörde veranlasst und koordiniert **schnelleren Ablauf**
- **Kosten:** 411,00 € pro Fachkraft
- **Familiennachzug** (Mitzug von Ehepartner:in und Kindern) kann mit beantragt werden.

# BESCHÄFTIGUNG VON BEREITS IM INLAND LEBENDEN DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN

# INTERNATIONALE FACH- & ARBEITSKRÄFTE IM INLAND

## Aufenthalt

... **zu Arbeitssuche** (§ 20 Abs. 1 AufenthG)

- max. Probearbeit bis zu 10 h / Woche

... **zur Arbeitssuche im Anschluss an erfolgreichen Abschluss in Deutschland** (§ 20 Abs. 3 AufenthG)

- jede Beschäftigung erlaubt (unabhängig zur Qualifikation)
- Spätestens mit Ablauf qualifikationsadäquate Beschäftigung notwendig → **Aufenthalt als Fachkraft**

... **zum Studium** (§16 b AufenthG)

- Beschäftigung an bis zu 120 ganzen Tagen oder 240 halben Tagen im Jahr
- Studentische Nebenjobs an der Hochschule sind zusätzlich (uneingeschränkt) erlaubt

... **zum Familiennachzug** (§ 27 bis 30 AufenthG)

- i.d.R. jede Beschäftigung erlaubt (unabhängig zur Qualifikation)

# BESCHÄFTIGUNG GEFLÜCHTETER PERSONEN

## **Anerkannte Geflüchtete und Schutzberechtigte** (auch ukrainische Geflüchtete)

- uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang → jede Beschäftigung erlaubt

## **Personen mit Duldung und Aufenthaltsgestattung** (keine Aufenthaltstitel!)

- **eingeschränkter Arbeitsmarktzugang** (Zustimmung der Arbeitsagentur UND der Ausländerbehörde)
- Beantragung der Arbeitserlaubnis nur mit konkretem Arbeitsplatzangebot

## **Beschäftigungsverbot**

- während der ersten drei Monate der Aufenthaltsgestattung
- während eines verpflichtenden Aufenthalts in einer Aufnahmeeinrichtung
- für Asylsuchende aus sicheren Herkunftsstaaten (Mitgliedsstaaten der EU, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro, Serbien, Ghana und Senegal)
- Duldung für Personen mit ungeklärter Identität (§ 60b AufenthG)

# BESCHÄFTIGUNG INTERNATIONALER FACHKRÄFTE

## Pflichten für Arbeitgeber:innen

- **Prüfung der Aufenthaltsdokumente:** → Gültigkeit + Arbeitsmarktzugang
- Kopie des Aufenthaltsdokuments für die Zeit der Beschäftigung aufbewahren
- **Meldepflicht** bei vorzeitigem Beschäftigungsende gegenüber der Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen (bei Ausbildung und Duldung: zwei Wochen)



# FRAGEN ?

## LEIPZIG

Georg-Schumann-Str. 173  
04159 Leipzig

0341 580 88 20 20

fstuermer@welcomesaxony.de  
jurban-mara@welcomesaxony.de

## DRESDEN

Weißeritzstr. 3 (Yenidze)  
01067 Dresden

0351 43 70 70 50

akini@welcomesaxony.de  
tgenswein@welcomesaxony.de

## CHEMNITZ

Annaberger Str. 105  
09120 Chemnitz

0371 52 02 71 74

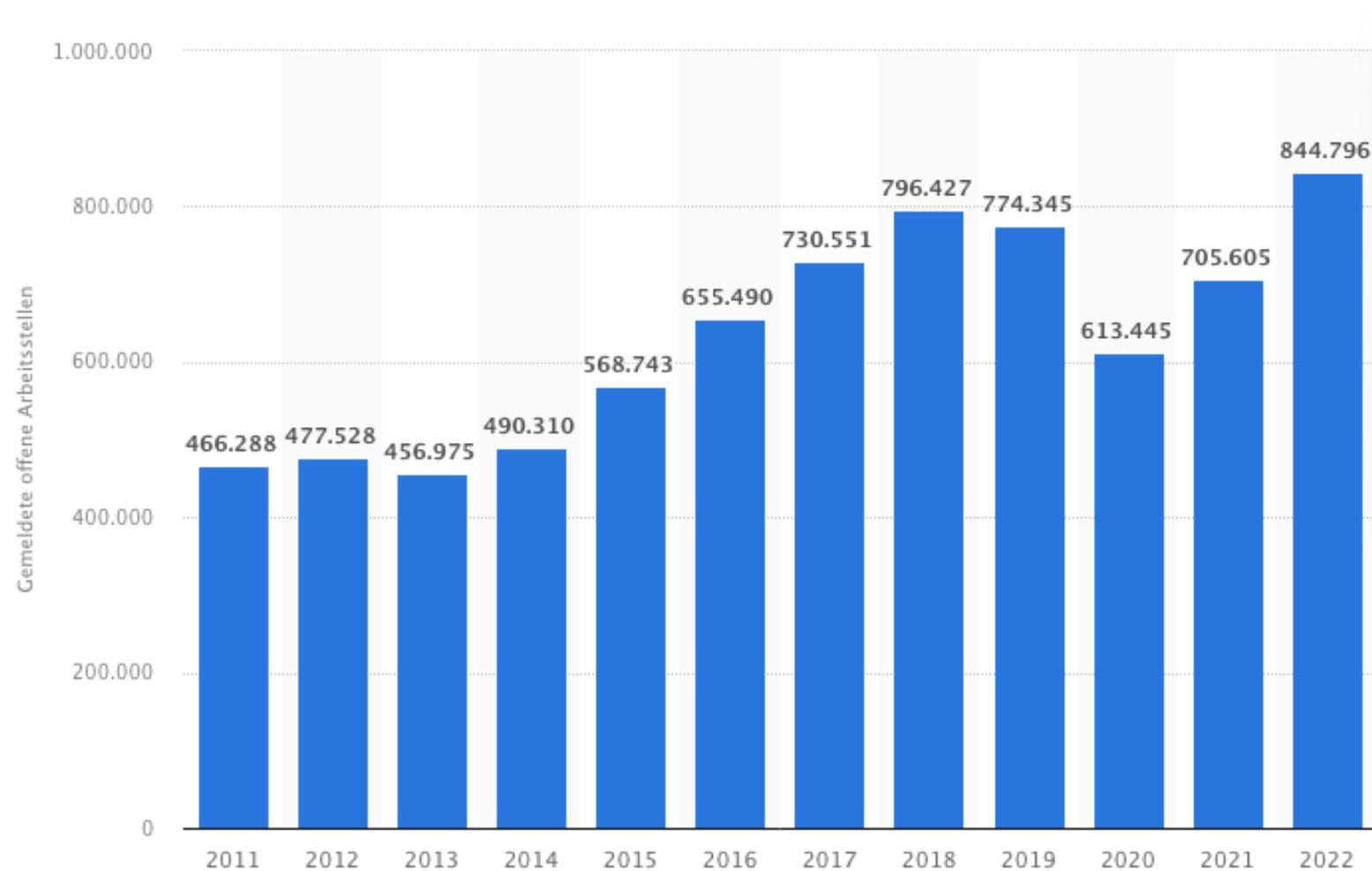
apfeifer@welcomesaxony.de



Empfehlungsband

# WORKSHOP

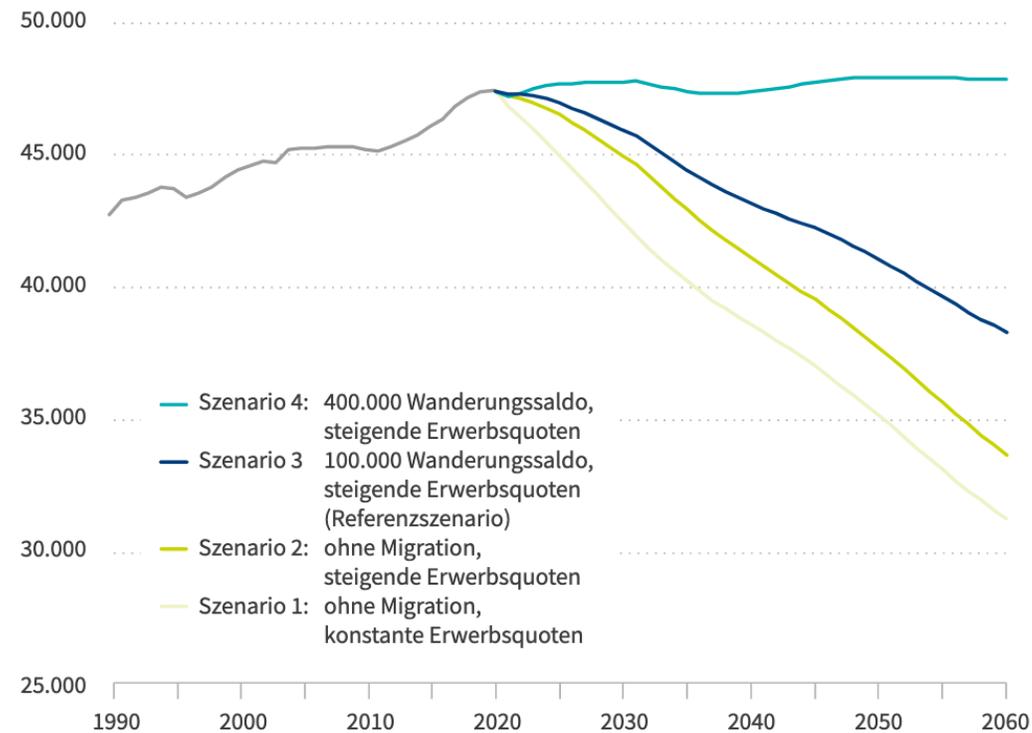
# Herausfordernde Besetzung von offenen Stellen in Zukunft



# Herausfordernde Besetzung von offenen Stellen in Zukunft

## Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060

in 1.000 Erwerbspersonen, Inländerkonzept



Anmerkung: Der angegebene Wanderungssaldo ist die jährliche Differenz aus Zu- und Fortzügen von Personen im Alter von 0 bis 110 Jahren (also nicht nur Arbeitskräfte).

# Leitfragen

Wie kann eine zielgruppengerechte Ansprache int. Fachkräfte erreicht werden?

Wie würden Sie Stellenanzeigen gestalten, um speziell internationale Fachkräfte anzusprechen? Auf welche Herausforderungen sind Sie dabei gestoßen?

- Sprachliche Aspekte: Einfache Sprache, in Fremdsprache formuliert?
- Anforderungsprofil: Anforderungsprofile und Entwicklungsmöglichkeiten zielgerecht kommunizieren
- Problem der Passung/Vergleichbarkeit der Ausbildungshintergründe
- Potentialanalyse: Belegführung von Fähigkeiten/Kompetenzen (direkt/indirekt) bei fehlenden Zertifikaten
- Anzeigenverteilung: Erfolgreiche Kooperationen mit Stellenbörsen/Fachkräftenetzwerke
- Bewerbungsqualität: Wie lässt sich die Qualität steigern?

Wie lässt sich eine emotionale Bindung der int. Fachkraft zum Arbeitgeber, dem Team aber auch zum Standort aufbauen?

Welche Informationen und/oder qualifizierte Schlüsselpersonen benötigt die int. Fachkraft, damit sie leichter eingearbeitet/integriert werden kann? Auf welche Herausforderungen sind Sie dabei gestoßen?

- Kompetenzaufbau: Sprachkenntnisse, Interkulturelle Kompetenz, Fachkompetenz
- Welche Anbieter/Netzwerke unterstützen dabei?
- Förderung interkulturelle Kompetenz des Teams/der Führungskraft
- Mentoren/Partnerprogramme
- Integrationshilfen: Informationsmaterial zu Dingen wie Ämter, Behörden, rechtliche Rahmenbedingungen, Wohnungsmarkt, Freizeit- und Kulturangebote

# Ergebnisse des Workshops

Erfahrung eines international zusammengesetzten (18 Kulturkreise), mittelständigen Unternehmen (weltweit ca. 300 Mitarbeiter, davon in Deutschland: ca. 80) aus Süd-Deutschland

## Zielgruppenspezifische Ansprache

- Agieren eher passiv – viele Bewerber trudeln von allein ein - Voraussetzung dafür bereits im Vorab geschaffen: gut funktionierende Netzwerke
- Relocation Service ist mit den Jahren zum Standard mit Routineprozessen geworden - sie unterstützen bei Visa-Prozessen, Wohnungssuche, Familiennachzug u.v.m. Haben mit diesem Service die Voraussetzung geschaffen Mitarbeiter aus der ganzen Welt einzustellen.

## Mitarbeiterbindung

- funktioniert sehr gut - Voraussetzung: besondere Firmenkultur mit vielen Benefits und offenem Verhalten gegenüber neuen Kollegen, egal wo sie herkommen, ob aus Süddeutschland oder dem Ausland
- Wichtig ist die persönliche Erwartungshaltung der int. Fachkräfte:
  - Es geht nicht um den Job, sondern um ein neues Leben. Trotz sehr guter Teamintegration kommen manche Mitarbeiter mit der neuen Kultur nicht zurecht und gehen wieder zurück in ihr Herkunftsland.
- Mentorenprogramme etc. werden wegen o.g. Vorgehensweise nicht benötigt
- Wenn der int. Mitarbeitende begonnen hat, dann gibt es viele Integrationsangebote. Es liegt jedoch auch in den Händen der neuen Mitarbeitenden diese abzuholen/anzunehmen – Holschuld
- Personaler ist der erste Ansprechpartner für neue Mitarbeiter und bleibt auch über die Jahre hinweg das Gesicht des Unternehmens auch später im Berufsalltag. Die stetige Ab- und Nachfrage von aktuellen Bedarfen außerhalb der Arbeitsstruktur hinsichtlich möglicher kultureller Vernetzungsangebote gehört u.a. mit dazu.
- Viel wird auch von den Teamleadern im Team zur Integration neuer Mitarbeitenden automatisch übernommen, ohne große Konzeption im Hintergrund. Es hat sich mit der Zeit eingespielt.

# Ergebnisse des Workshops

Erfahrung eines kleinen mittelständischen Unternehmens aus Sachsen

## Zielgruppenspezifische Ansprache

## Mitarbeiterbindung

- bietet Sprachkurse im Unternehmen an, Englisch und Deutsch
- überlegen ein Mentorenprogramm aufzulegen
- für die Onboarding- und Einarbeitungsphase bereits gut aufgestellt
- Potenzial sehen sie noch in der emotionalen Bindung, außerhalb der Arbeit, finden die Lösung der Teamintegration sehr interessant

# Ergebnisse des Workshops

Inputs von Tobias Genswein, Berater im Fachinformationszentrum Zuwanderung Dresden

## Zielgruppenspezifische Ansprache

### ➤ Tipps:

- Migrantenorganisationen nutzen
- Ansprache von potenziellen Mitarbeitern, mit internationalem Hintergrund, die bereits länger in Deutschland wohnen, deren Sprachniveau wesentlich besser ist

## Mitarbeiterbindung

➤ Hält es für klug den Integrationsprozess als einen verlängerten Bewerbungsprozess zu verstehen, weil es nicht nur ein reiner Jobwechsel ist, sondern einhergeht dem Wechsel eines gesamten Lebens für einen unbestimmten Zeitraum

### ➤ Wichtig:

- die Erklärung von gesellschaftlichen und politischen Basics wie zum Beispiel: Was ist eine Sozialversicherung etc.
- Unterstützung bei Behördengängen - "Erste Schritte in Deutschland" mit dem Einwohnermeldeamt, Wohnsitzanmeldung, Fahrerlaubnis --> wird u.a. auch vom Fachinformationszentrum Zuwanderung Dresden in der Beratung angeboten

# Ergebnisse des Workshops

Erfahrung eines größeren Automobilunternehmens aus Frankfurt am Main mit Englisch als Firmensprache

## Zielgruppenspezifische Ansprache

- Betreiben, neben der normalen Stellenanzeigenschaltung etc., stark "Active Sourcing" auf LinkedIn, wo sehr viele internationale Arbeitnehmer unterwegs sind
- Arbeiten mit Headhunter
- Bewerbungs- und Suchprozess kann bei Spezialisten sehr lang dauern, z.T. bis zu einem Jahr

## Mitarbeiterbindung

- regelmäßig interkulturelle Events – Foodfestivals etc.

# Ergebnisse des Workshops

Erfahrung eines kleinen, mittelständigen Unternehmens aus Sachsen

## Zielgruppenspezifische Ansprache

- über die international agierende Muttergesellschaft werden zum Teil Mitarbeitende vermittelt und eingestellt

## Mitarbeiterbindung

- profitieren sehr vom aktuell laufenden "Mitarbeiter werben Mitarbeiterprogramm", worüber bereits im Vorab durch die Empfehlung ein Vertrauensaufbau und emotionale Bindung erfolgen kann
- auch ohne konkret vorhandene Stellenausschreibung / z.B. bei Stellen, die noch nicht offiziell freigeben sind, werden trotzdem potenziell interessierte Mitarbeitende langsam an das Unternehmen herangeführt bspw. über eine Einladung zu Firmenrundgängen. Dieser Prozess kann sich auch schon bis zu einem Jahr hinziehen. Dabei entsteht eine Unternehmensbindung, die dann mit Stellenfreigabe und späterer Anstellung langfristig wirken kann. Funktioniert jedoch nur, wenn diese Person nicht im Zugzwang einer schnellen Jobfindung steht.

# Ergebnisse des Workshops

Weitere Feedbacks und Kommentare

## Zielgruppenspezifische Ansprache

- Stellenanzeigen müssen auch für Internationals ganz konkret formuliert sein (4D Methode!)
  - Insbesondere das Anforderungsprofil muss Klarheit schaffen
- Internationals tendieren zu Massenbewerbung, wenn sie unter Zeitdruck stehen. Ursache: Der Aufenthaltsgrund läuft aus
- Einstellung von int. Fachkräften, die bereits in Deutschland leben oder deren Abschluss vollständig anerkannt wurde, verläuft problemlos
- Sollten Ausbildungen nicht anerkannt sein, dauert die Genehmigung des Aufenthaltstitels sehr lang

## Mitarbeiterbindung

- Förderung von Sprachkursen beim Arbeitsamt beantragbar
- Arbeit mit Int. wird einfacher, je mehr Int. schon im Unternehmen sind
- Relocation Thema ist sehr aufwendig für Unternehmen, da die Unterstützung z.B. auf dem Wohnungsmarkt fehlt
- Herausforderung ist auch der sehr lange Prozess bei den Behörden, um Visa und andere Regularien einzuhalten und genehmigt zu bekommen
- Wichtig ist auch die bestehenden Teams nicht zu überfordern --> Sprachliche Herausforderungen und kulturelle Aspekte



# Empfehlungsband

## TERMINE

**MINT**sax.de

**IT**bavaria.de

*Officesax.de*

*Officemitte.de*

**IT**SAX.DE

**IT**bbb.de

**SANO**SAX.DE

**IT**mitte.de

# Termine

- Offenes Expertenforum Personalmanagement 2023 Mai  
Eine Netzwerkveranstaltung des Empfehlungsbundes
  - Termin: 30.05.2023
  - Termin: 31.05.2023
  
- Empfehlungsbund Community Workshop 2023 September  
Netzwerktreffen regionale Fachkräftegewinnung
  - Termin: 26.09.2023
  - Termin: 27.09.2023
  
- Empfehlungsbund Community Workshop 2024 Januar  
Netzwerktreffen regionale Fachkräftegewinnung
  - Termin: 30.01.2024
  - Termin: 31.01.2024

# Termine

Online Workshops zu Ihren Services 2023 – Einladungen folgen:

- 23.02. Lohn und Gehalt: Gehaltsbenchmarks richtig auswerten
  - 09.03. Erfahrungsaustausch: Alternative Wege der Fachkräftegewinnung
  - 23.03. Stellenanzeigen: Stellentiteloptimierung mit der 4D Methode
  - 06.04. Stellenanzeigen: Inhaltliche Optimierung/Platzierung/Zielgruppen
- 
- Registrieren Sie sich gern unter: [www.empfehlungsbund.de/events](http://www.empfehlungsbund.de/events)



Interesse, den Empfehlungsbund zu unterstützen?

MITGLIED WERDEN: [WWW.EMPFEHLUNGSBUND.DE](http://www.empfehlungsbund.de)

KONTAKT: [BERATUNG@EMPFEHLUNGSBUND.DE](mailto:BERATUNG@EMPFEHLUNGSBUND.DE)