

## Internationale Fachkräfte langfristig binden: Strategien für den Erfolg in Mittelfranken

Die erfolgreiche Rekrutierung ist nur der erste Schritt gegen den Fachkräftemangel. Um wirtschaftlich erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen Strategien implementieren, die internationale Talente sowohl beruflich als auch gesellschaftlich in Mittelfranken verwurzeln.

### PHASE 1: Betriebliche Integration & Recht

#### Rechtliche Rahmenbedingungen klären

Nutzung der IHK-Beratung zu Fachkräftegesetzen für eine rechtssichere Beschäftigung von Anfang an.



#### Integrations-Mentoring im Betrieb

Etablierung fester Ansprechpartner, um den Einstieg in die Arbeitsabläufe und die Unternehmenskultur zu erleichtern.



#### Interkulturelle Kompetenz fördern

Durchführung von Trainings für die gesamte Belegschaft zur Vermeidung von Missverständnissen und Vorurteilen.



### PHASE 2: Gesellschaftliche Teilhabe & Lebensqualität

#### Unterstützung im Alltag bieten

Aktive Hilfe bei essenziellen Themen wie Wohnraumsuche, Sprachkursen und Behördenkontakten.



#### Das familiäre Umfeld einbeziehen

Fachkräfte bleiben langfristig, wenn auch Partner und Kinder in der Region Anschluss finden.



#### Netzwerke und Freizeit fördern

Förderung der Teilnahme an Sport, Kultur und Ehrenamt zur Stärkung der sozialen Bindung.



### Strategische Handlungsfelder (IHK-Welcome Desks Unterstützung)

Handlungsfeld	Fokus der Unterstützung
Qualifizierung	Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Teilqualifizierung (z.B. UBAconnect).
Integration	Mentoring-Programme und Beratung für internationale Fachkräfte.
Regionale Vernetzung	Zugang zu Sport, Kultur und gesellschaftlicher Teilhabe in Mittelfranken.

© NotebookLM

## Internationale Fachkräfte langfristig binden



Rüdiger Frey / 30.03.2026

### 1. Einleitung und Veranstaltungsfokus

Am 24. März 2026 fand im Haus der Wirtschaft in Nürnberg die Fachveranstaltung „IHK trifft Wissenschaft“ statt. Im Fokus stand das Impulsreferat von Prof. Dr. [Yuliya Kosyakova \(PhD\)](#) vom [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung \(IAB\)](#). **Die zentrale Problemstellung: In Zeiten des verschärften Fachkräftemangels reicht die reine Rekrutierung aus dem Ausland als isolierte Maßnahme nicht mehr aus.**

Der strategische Fokus muss sich zwingend von der bloßen Gewinnung hin zu einer nachhaltigen **Willkommenskultur** und langfristigen Bindung (Retention) verschieben. Für Unternehmen in Mittelfranken ist diese Transformation kein „Nice-to-have“, sondern ein kritischer Erfolgsfaktor für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit.

### 2. Die zentrale These: Rekrutierung vs. Retention

[Yuliya Kosyakova \(PhD\)](#) betonte, dass der wirtschaftliche Erfolg heute maßgeblich von der **betrieblichen Bindungsrendite** abhängt. Während die Rekrutierung lediglich den

Marktzugang ermöglicht, sichert erst die langfristige Haltestrategie das investierte Kapital (Recruiting-Kosten, Onboarding).

- **Gewinnung (Recruitment):** Fokus auf rechtliche Rahmenbedingungen (Fachkräfteeinwanderungsgesetz), aktive Suche und den administrativen Prozess des Onboardings.
- **Langfristiges Halten (Retention):** Fokus auf die soziale Einbettung, die berufliche Identifikation und die Schaffung einer stabilen Lebensperspektive in der Region. Es ist die Transformation von der „Arbeitskraft“ zum „Mitglied der Stadtgesellschaft“.

### 3. Strategische Säule I: Betriebliche Integration

Die innerbetriebliche Integration bildet das Rückgrat der Bindungsstrategie. Erfolgreiche **Onboarding-Prozesse** müssen laut Prof. Kosyakova folgende Elemente enthalten:

- **Interkulturelle Trainings & Empowerment:** Diese dienen der Sensibilisierung der Stammbesellschaft und stärken gleichzeitig das Selbstbewusstsein der neuen Fachkräfte. Ziel ist die Vermeidung von Missverständnissen und der Aufbau gegenseitiger Wertschätzung.
- **Spracherwerb:** Die Förderung der Kommunikation im Arbeitsalltag ist weit mehr als eine Sprachprüfung. Sie ist die Basis für Arbeitssicherheit, Fehlervermeidung und die informelle Teilhabe an der Teamkultur.
- **Mentoring-Programme:** Das Projekt „**Integrations-Mentoring**“ der IHK ist hier ein Schlüsselwerkzeug. Es sichert den gezielten **Wissenstransfer** und verhindert die Gefahr der „stillen Resignation“ (silent resignation), indem es der Fachkraft von Tag eins an einen erfahrenen Vertrauten zur Seite stellt.

### 4. Strategische Säule II: Gesellschaftliche Teilhabe

Eine Fachkraft entscheidet sich nicht nur für einen Arbeitgeber, sondern für einen Lebensmittelpunkt. Die soziale Integration ist die wirksamste Versicherung gegen Fluktuation.

Bereich / Funktion für die Fachkraft (Strategischer Wert)

#### **Ehrenamt**

Ermöglicht die Übernahme von Verantwortung und schafft tiefes Vertrauen in die lokale Gemeinschaft.

#### **Sport**

Baut soziale Brücken durch gemeinsame Ziele und fördert die psychische Resilienz.

#### **Musik & Kultur**

Fördert die emotionale Beheimatung und den Ausdruck der eigenen kulturellen Identität im neuen Kontext.

#### **Freunde**

Aufbau eines informellen Stützsystems, das die Fachkraft in Krisenzeiten auffängt.

## Familie

**Der entscheidende Faktor:** Das Wohlbefinden der Angehörigen bestimmt oft die Dauerhaftigkeit des Aufenthalts.

### 5. Strategische Säule III: Lebenspraktische Unterstützung

Um die **Standortattraktivität** zu erhöhen, müssen Unternehmen über den Tellerrand des Arbeitsvertrags hinausblicken. Existenzielle Stabilität wird durch gezielte Unterstützung in lebenspraktischen Bereichen erreicht.

#### Checkliste zur Sicherung der Aufenthaltsstabilität:

- **Wohnen:** Aktive Flankierung bei der Wohnraumsuche als wesentliches Argument im Wettbewerb um Talente.
- **Gesundheit & Beratung:** Aufklärung über das Gesundheitssystem und Zugang zu spezifischen Beratungsangeboten zur physischen und mentalen Prävention.
- **Beratung für internationale Fachkräfte:** Nutzung professioneller Anlaufstellen zur Klärung aufenthaltsrechtlicher oder persönlicher Fragestellungen.
- **Familienbewusste Personalpolitik:** Unterstützung bei der Integration von Partnern und Kindern (Kita, Schule), um die Entscheidung für einen dauerhaften Verbleib in Mittelfranken zu festigen.

### 6. Weiterführende Ressourcen und Serviceangebote der IHK

Die [IHK Nürnberg für Mittelfranken](#) fungiert als Lotse durch die komplexe Landschaft der Arbeitsmarktintegration:

- **IHK-Welcome Desk:** Die erste Anlaufstelle für eine grundlegende Orientierung und Erstinformation für Fachkräfte und Betriebe.
- **IHK-Firmenservice Internationale Fachkräfte:** Ein spezialisiertes Beratungsangebot für Arbeitgeber, um tiefere strategische Integrationskonzepte zu entwickeln.
- **Navigationshilfe durch die Rechtslage:** Beratung zu den wichtigsten Fachkräftegesetzen für Arbeitgeber, um rechtssichere Beschäftigungsverhältnisse zu gestalten.
- **Projekt „Integrations-Mentoring“:** Praktische Begleitung für den betrieblichen Alltag zur Sicherung des Wissenstransfers.

= Eine Strategie mit Modellcharakter