



CHECKLISTE: INTERNATIONALES RECRUITING

	Ja	Nein
1. Prüfen Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen - Arbeitsrecht: Jedes Land hat unterschiedliche Arbeitsgesetze, die Aspekte wie Arbeitsverträge, Kündigungsfristen, Arbeitszeiten, Mindestlohn und Urlaubsansprüche regeln. - Visum und Arbeitsgenehmigungen: Klären Sie, ob der Kandidat ein Visum oder eine Arbeitserlaubnis benötigt. Der Prozess kann je nach Land komplex und zeitaufwendig sein. - Steuerrecht: Berücksichtigen Sie die steuerlichen Anforderungen, insbesondere bei Gehaltszahlungen und Sozialabgaben. In manchen Ländern gibt es Doppelbesteuerungsabkommen.	☐	☐
2. Berücksichtigen Sie kulturelle Unterschiede - Kommunikationsstil: In verschiedenen Kulturen können Erwartungen an den Kommunikationsstil (direkt vs. indirekt) sehr unterschiedlich sein. - Kulturelle Gepflogenheiten: Verständnis für kulturelle Unterschiede bei Vorstellungsgesprächen, Verhandlungen und der Zusammenarbeit ist entscheidend. Beispielsweise können Fragen zu persönlichen Themen in einigen Kulturen unangebracht sein. - Arbeitsethik: Die Einstellung zur Arbeit (z. B. Pünktlichkeit, Teamarbeit, Hierarchien) kann stark variieren.	☐	☐
3. Legen Sie sich Strategien für die Rekrutierung zurecht - Lokale Jobbörsen und Netzwerke: Nutzen Sie regionale Plattformen wie LinkedIn, lokale Jobbörsen oder spezialisierte Headhunter, um Talente zu finden. - Employer Branding im Ausland: Potenzielle Mitarbeiter müssen Ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen. Eine starke Marke hilft, auch international Top-Talente anzuziehen. - Universitäten und Netzwerke: Arbeiten Sie mit lokalen Universitäten oder Bildungsinstituten zusammen, da beides eine gute Quelle für Nachwuchstalente sein kann.	☐	☐
4. Überdenken Sie Gehaltsstrukturen und Benefits - Marktübliche Gehälter: Recherchieren Sie die marktüblichen Gehälter und Benefits im jeweiligen Land, um wettbewerbsfähig zu bleiben. - Zusatzleistungen: In manchen Ländern sind Zusatzleistungen wie private Krankenversicherungen, Transportzuschüsse oder Essensgutscheine Standard. - Remote-Work-Optionen: Angesichts der Zunahme von Remote-Arbeit ist es oft eine gute Idee, flexible Arbeitsoptionen anzubieten.	☐	☐