

# WARUM IN DIE FERNE SCHWEIFEN?

*Hofmann Personal geht mit der Rekrutierung von jungen Spaniern direkt an Berufsschulen einen neuen Weg. Lesen Sie, wie das Projekt funktioniert.*



**Der Fachkräftemangel sowie das neue Einwanderungsgesetz der Regierung sind aktuell in aller Munde. Die Personaldienstleistungsbranche, aber auch Teile der Wirtschaft versuchen, dass das aktuelle Verbot für Personaldienstleister, Mitarbeitende in so genannten Dritt-Staaten zu rekrutieren, fallengelassen wird. Doch der Fachkräftemangel ist ein Fakt. Hofmann Personal geht mit der direkten Rekrutierung von Personal an spanischen Berufsschulen einen neuen Weg.**

„Ende 2021 standen wir vor einer extrem problematischen Situation“, erklärt Christian Eichinger, Leiter EU-Recruiting. „Wir mussten bereits seit Monaten Aufträge ablehnen.“ „Natürlich haben wir uns schon lange Gedanken darüber gemacht, wie wir aufgrund dieser Lage – kaum gutes, einsetzbares Personal – mit unseren Kunden weiterarbeiten können“, ergänzt Daniel Schulz, Projektleiter. „Wir

hatten aber keine Lösung.“ In dieser Situation kam dem Team um Christian Eichinger der Zufall zu Hilfe: Jemand von außen trat mit der Idee an Christian Eichinger heran, Personal direkt in Spanien, an den spanischen Berufsschulen, zu rekrutieren und in Deutschland bei Hofmann-Kunden einzusetzen. Gesagt – getan.

## VON DER SPANISCHEN HOCHSCHULE ZUM EINSATZ IM DEUTSCHEN UNTERNEHMEN

Der Ideengeber bekam einen Job bei Hofmann Personal und hat das Projekt sofort in die Tat umgesetzt. Seit Anfang 2022 hält er an spanischen Berufsschulen in den Abschlusskassen Vorträge über Hofmann Personal und unser Arbeitsmodell. Er bietet den jungen Leuten an, nach ihrem Abschluss bei Hofmann Personal anzufangen und eine Zeit lang in Deutschland zu leben. Die Arbeitslosigkeit, vor allem die Jugendarbeitslosigkeit in Spanien ist mit rund 30 Prozent extrem hoch. Das Angebot, zum Arbeiten nach Deutschland zu ziehen, ist daher für viele Absolventen reizvoll. Sie sind noch jung, fangen gerade erst an, sich ein eigenes Leben aufzubauen. Und sie müssen in der Regel noch keinen eigenen Haushalt mit Familie finanzieren. Dadurch ist die Bereitschaft, die Chance zu ergreifen und sich in Deutschland niederzulassen sehr hoch. „Aktuell konzentrieren wir uns auf die Region Andalusien“, erklärt Christian Eichinger. „Die Region ist extrem strukturschwach, lebt nur vom Tourismus und die Arbeitslosigkeit ist dort noch höher als im Rest des Landes.“ Inzwischen hat Hofmann Personal Kooperationen mit 16 Berufsschulen und deckt somit eine sehr breite Palette an Berufen ab:



Leider wird der spanische Fachabschluss in Deutschland noch nicht anerkannt, da es in Spanien keine

vergleichbare duale Ausbildung gibt. Die jungen Spanier müssen daher erst einmal als Fachhelfer starten. „Unser Ziel ist es, dass ihr fachlicher Abschluss nach relativ kurzer Zeit im Einsatz auch in Deutschland gilt“, erklärt Christian Eichinger.“ Dazu sind wir aktuell in sehr vielversprechenden Gesprächen mit der IHK in Frankfurt.“

Wenn ein Absolvent Interesse hat, bewirbt er sich bei Hofmann Personal und bringt so eine ganze Maschinerie in Gang.

„Wir bieten den Bewerber als ersten Schritt bei unseren Kunden an“, erklärt Daniel Schulz. „Ist der Kunde einverstanden, erstellen wir den Vertrag und bereiten gleichzeitig den Bewerber in Spanien auf seinen Einsatz in Deutschland vor.“ Bis alle bürokratischen Hürden genommen sind, dauert es in der Regel vier bis sechs Wochen. Diese Zeit nutzt Hofmann Personal, um eine geeignete Wohnung zu finden sowie alle notwendigen Meldungen – von der Sozialversicherung, bis zur Krankenkasse – zu erledigen. Die Wohnungssuche ist dabei der herausforderndste Teil, da es einiges zu beachten gilt. Die Wohnung sollte in der Nähe des Einsatzortes liegen. Es sollte eine ausreichend große spanisch-sprechende Community in der Stadt geben, damit die Neuankömmlinge sich leichter integrieren können. Aber auch das kulturelle, sportliche und sonstige Freizeitangebot sowie die Versorgung mit Einkaufsmöglichkeiten, Ärzten, Apotheke etc. muss gegeben sein. „Um unseren Mitarbeitern die Eingewöhnung zu erleichtern, starten wir grundsätzlich mit fünf bis zehn Mitarbeitern gleichzeitig am gleichen Ort“, erklärt ein Kollege aus dem Bereich Relocation.



Gespräche mit Verantwortlichen einer Berufsschule

## SELBST KONZIPIERTER SPRACHKURS

Doch auch die Bewerber bereiten sich bereits in Spanien auf ihren Einsatz in Deutschland vor. Der größte Vorbehalt von deutschen Unternehmen, spanisches Personal einzustellen, ist die Angst vor zu geringen Sprachkenntnissen. „Deshalb haben wir ein eigenes Deutschlernprogramm für unsere Bewerber aufgesetzt“, sagt Christian Eichinger stolz. „Wir bringen ihnen in sechs Stunden pro Woche die notwendigsten arbeitsplatzspezifischen Vokabeln sowie erste Grundlagen der Grammatik bei.“ „Aktuell sind wir außerdem dabei, zertifizierte Deutsch-Kurse in Spanien aufzusetzen“, ergänzt er. „Wenn die Kollegen dann erst einmal in Deutschland sind, bieten wir ihnen hier natürlich auch professionelle Sprachkurse an.“

Diese intensive Vorbereitung und Betreuung der spanischen Kollegen ist notwendig, um die Abbrecherquote so gering wie möglich zu halten. Und es funktioniert. Von zehn angeworbenen Spaniern starten neun tatsächlich ihren Job in Deutschland. „Die Leute sind zufrieden und bleiben lange bei uns“, ist Daniel Schulz, stolz. „Die ersten Spanier sind jetzt seit zwölf Monaten bei unserem Kunden Siemens in der Nähe von Frankfurt eingesetzt. Viele von ihnen werden übernommen. Das ist ein toller Erfolg!“

## UMSATZ UM 60 PROZENT GESTIEGEN - TROTZ INTENSIVER BETREUUNG

Um ein [solches Projekt](#) zu stemmen, braucht es natürlich einige zupackende Hände. Inzwischen arbeiten in der Frankfurter Niederlassung sieben spanische Kolleginnen und Kollegen, um die Bewerber so intensiv und vor allem auf Spanisch betreuen zu können. Doch der Aufwand lohnt sich. „Innerhalb eines Jahres haben wir insgesamt 260 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Spanien bei 13 Kunden platziert“, ist Christian Eichinger zufrieden. „Unser Umsatz ist im Vergleich zum Vorjahr um 60 Prozent gestiegen.“ Um das Projekt noch effizienter organisieren zu können, wird Hofmann Personal auch in Sevilla ein Büro beziehen, um als ständiger Ansprechpartner vor Ort alles zu koordinieren und die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen weiter zu stärken.

„Wir dachten, es wäre doch toll, wenn wir irgendwann mal einen ganzen Bus voller Facharbeiter hätten, die man beim Kunden anbieten kann“, strahlt Daniel Schulz. „Grade kein Thema. Wir können auch ein Flugzeug voll machen.“



So sieht es an einer der Berufsschulen aus, mit der Hofmann Personal kooperiert.