

Leitfaden für Unternehmen zum Umgang mit internationalen Talenten

Zur Vorbereitung auf den Matching Day der Potsdamer Hochschulen am
01.07.2026

Kurz zusammengefasst:

- Der Matching Day ist ein Kennenlernformat.
- Potenzial und Entwicklung der Teilnehmenden stehen im Vordergrund.
- Gute Vorbereitung und offene Haltung machen den Unterschied.
- Die Potsdamer Hochschulen begleiten Unternehmen und Talente kontinuierlich.

Internationale Fachkräfte nutzen den Matching Day zunehmend – ein Potenzial, das Sie durch gezielte Vorbereitung bestmöglich erschließen können.

Dieser Leitfaden zeigt Ihnen, wie Sie Gespräche strukturierter, wertschätzender und zielführender führen und gibt klare Orientierung zu Zielen, Ablauf und Haltung. So sind Sie optimal vorbereitet, um das Beste aus jedem Gespräch herauszuholen.

Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Offenheit gegenüber internationalen Talenten!

1. Teilnehmende: Profile und Potenziale

- Teilnehmende sind internationale Fachkräfte, Absolventinnen und Absolventen oder Studierende mit unterschiedlichen fachlichen Hintergründen, Qualifizierungsständen und Deutschkenntnissen.
- Sie präsentieren ihre Qualifikationen und Erfahrungen oft anders als nach deutschen Standards – Standards, beispielsweise im Aufbau von Lebensläufen oder in der Darstellung von Kompetenzen.
- Bitte beachten Sie, dass Lücken im Lebenslauf oder längere Phasen der Erwerbslosigkeit in vielen Ländern üblich sind, beispielsweise aufgrund angespannter Arbeitsmarktlagen. Solche Phasen sagen nicht zwangsläufig etwas über die fachlichen Kompetenzen oder die Motivation der Bewerbenden aus. Achten Sie darauf, hinter den Unterlagen das Potenzial und die Motivation der Bewerberinnen und Bewerber zu erkennen.
- Nicht alle sind sofort voll einsetzbar. Entscheidend sind Entwicklungsperspektiven, die durch gezielte Förderung, Lernbereitschaft und neue Erfahrungen entstehen und zukunftsorientierte Chancen eröffnen.
- Die Potsdamer Hochschulen begleiten Qualifizierung, Beratung und Übergänge, sodass Sie Talente gezielt erkennen und einsetzen können.

2. Vorbereitung

Ziel: Potenziale erkennen, Einsatzmöglichkeiten prüfen und nächste Schritte planen.

2.1. Fachliche Vorbereitung

- Welche Profile sucht Ihr Unternehmen?
- Welche Tätigkeiten oder Abteilungen kommen infrage?
- Welche Kompetenzen sind zwingend erforderlich (Must-have)?
- Welche Kompetenzen können entwickelt werden (Nice-to-have)?

2.2. Organisatorische Vorbereitung

- Gesprächsformat:
 - Machen Sie sich bewusst, dass es sich um ein erstes Kennenlernen und nicht um ein klassisches Bewerbungsgespräch handelt. Dies hilft Ihnen, die Gespräche mit einer angemessenen und entwicklungsorientierten Erwartungshaltung zu führen.
- Gesprächszeit:
 - Planen Sie für jedes Gespräch etwa 30 Minuten ein. Davon sollten ca. 20 Minuten für das eigentliche Kennenlernen vorgesehen sein. Bei Gesprächen mit internationalen Fachkräften kann es sinnvoll sein, zeitlich etwas flexibler zu bleiben, um Raum für sprachliche Klärungen, Nachfragen oder Beispiele aus der

Praxis zu lassen. Die restliche Zeit kann flexibel für kurze Pausen, Reflexion, Notizen oder die Vorbereitung auf das nächste Gespräch genutzt werden.

- Technische Vorbereitung:
 - Sicherstellen einer stabilen Internetverbindung sowie funktionierender Kamera und Mikrofone sowie einer ruhigen Umgebung und guter Bild- und Tonqualität
 - Technisches Tool vorab testen (z. B. Videokonferenzsystem)
 - Teilnehmende vorab über Ablauf, Dauer und Technik informieren
- Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für Rückfragen oder Entscheidungen:
 - Benennen Sie eine oder mehrere Personen, um Kommunikation und Entscheidungen zu bündeln.
- Einstiegsformate:
 - Setzen Sie sich im Vorfeld damit auseinander, welche Einstiegsformate Sie realistisch anbieten können, und seien Sie offen für unterschiedliche Möglichkeiten: Praktikum, Trainee, projektbezogener Einsatz, Teilzeit- oder Vollzeitanstellung.

2.3. Haltung und Erwartungsmanagement

- Fokus auf Potenziale statt Defizite
- Realistische Einschätzung des aktuellen Qualifizierungsstands
- Verständnis für Lern- und Integrationsprozesse
- Berücksichtigung kultureller Unterschiede: Zurückhaltung oder ein schüchternes Auftreten sind nicht automatisch ein Zeichen von Desinteresse.
- Sensibilität für die Situation der Bewerbenden: Nervosität oder Unsicherheit im Gespräch sind normal; das Potenzial der Talente steht im Vordergrund.

3. Gespräche erfolgreich gestalten

Beim Matching Day befinden sich die Teilnehmenden oft in einer ungewohnten Situation, die einer Bewerbungssituation auf Deutsch ähnelt. Diese Einleitung hilft Ihnen, Gespräche wertschätzend, verständnisvoll und zielführend zu führen, damit Potenziale besser erkennbar werden.

3.1. Tipps für den Gesprächseinstieg und -ausstieg

- Begrüßen Sie die Teilnehmenden freundlich und schaffen Sie eine angenehme Atmosphäre, beispielsweise durch Small Talk oder eine kurze persönliche Vorstellung.
- Erklären Sie kurz Ablauf und Ziel: „Wir möchten Sie kennenlernen und mehr über Ihre Erfahrungen und Interessen erfahren – das Gespräch ist kein klassisches Bewerbungsgespräch.“
- Nutzen Sie konkrete Einstiegsfragen, z. B.: „Erzählen Sie uns kurz, wie Ihr beruflicher Werdegang bisher aussah und welche Erfahrungen für Sie besonders wichtig sind.“
- Vermeiden Sie zu offene Standardfragen wie „Erzählen Sie mal von sich“, da diese Unsicherheit fördern können.
- Machen Sie transparent, wie es nach dem Gespräch weitergeht, beispielsweise: „Wir besprechen die Eindrücke intern und informieren Sie anschließend über mögliche nächste Schritte.“
- Danken Sie am Ende für die geteilten Erfahrungen und Ihr Interesse.

3.2. Inhalte des Gesprächs & Impulsfragen

Die folgenden Themen können im Gespräch behandelt werden. Unter jedem Punkt finden Sie mögliche Impulsfragen als Anregung.

- Fachlicher Hintergrund / Erfahrungen
 - „Welche Aufgaben oder Projekte aus Ihrer bisherigen Erfahrung könnten Sie besonders gut in unserem Unternehmen einbringen?“
 - „Welche fachlichen Kenntnisse oder Tools nutzen Sie regelmäßig?“
 - „Welche Erfahrungen würden Sie als Ihre größten Erfolge bezeichnen?“
 - „In welchen Tätigkeiten hatten Sie Führungs- oder Koordinationsaufgaben?“
 - „In welchen Projekten haben Sie eng im Team gearbeitet?“
 - „Gab es Herausforderungen oder komplexe Aufgaben, die Sie erfolgreich gelöst haben?“
- Qualifizierung / Lernfelder
 - „Welche neuen Fähigkeiten oder Kenntnisse möchten Sie in Deutschland weiterentwickeln?“
 - „In welchen Bereichen fühlen Sie sich sicher, wo würden Sie gern dazulernen?“

- Persönliche / interkulturelle Kompetenzen
 - „Welche Erfahrungen aus anderen Ländern oder Kulturen bringen Sie in Ihre Arbeit ein?“
 - „Wie gehen Sie typischerweise an neue Herausforderungen heran?“
 - „Welche Fähigkeiten helfen Ihnen besonders bei der Zusammenarbeit im Team?“

- Berufliche Ziele / Interessen
 - „In welchen Funktionen oder Bereichen würden Sie langfristig gern arbeiten?“
 - „In welchen Bereichen könnten Sie Ihre Interessen und Stärken am besten einbringen?“

- Motivation / Erwartungen
 - „Was motiviert Sie bei der Arbeit besonders?“
 - „Was hat Ihr Interesse an einer Arbeit in unserem Unternehmen geweckt?“
 - „Was ist Ihnen in Ihrem Arbeitsumfeld besonders wichtig?“
 - „Welche Erwartungen haben Sie an Ihr zukünftiges Team oder Ihre Führungskraft?“
 - „Was hat Sie motiviert, nach Deutschland zu kommen bzw. hier arbeiten zu wollen?“
 - „Gibt es Rahmenbedingungen, die für Ihren beruflichen Einstieg aktuell besonders relevant sind?“
 - „Welche Unterstützung würde Ihnen den Einstieg in Arbeit und Alltag erleichtern?“
 - „Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Entwicklung in den nächsten Jahren vor?“

Tipp: Nutzen Sie im Gespräch einen vorbereiteten Bewertungsbogen mit klaren Kriterien, um Entscheidungen nachvollziehbar zu treffen und den Fokus auf die relevanten Kompetenzen zu legen.

3.3. Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber vorstellen

Nutzen Sie das Gespräch, um Ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren. Internationale Talente interessieren sich besonders für Einarbeitung, Unterstützung im Arbeitsalltag, Teamkultur und Entwicklungsperspektiven. Transparenz zu Onboarding, Lernmöglichkeiten und Begleitung stärkt das Vertrauen und erleichtert eine realistische Erwartungshaltung auf beiden Seiten.

Tipp: Kommunizieren Sie auch konkrete Unterstützungsangebote, z. B. Hilfe bei der Wohnungssuche, bei Behördengängen, bei Sprachkursen oder Mentoring.

3.4. Sprachliche Hinweise

- Langsam und klar sprechen, kurze Sätze verwenden
- Fachbegriffe ggf. kurz erläutern
- Verständnis durch Nachfragen absichern
- Zeigen Sie Geduld und Offenheit.
- Ermutigende Worte einsetzen, um Nervosität abzubauen.
- Bei Bedarf in eine gemeinsame Sprache wechseln (z. B. Englisch), wenn das Gespräch stockt.
- Kolleginnen oder Kollegen mit entsprechenden Sprachkenntnissen hinzuziehen, um Verständnis und Kommunikation zu sichern.

3.5. Was vermieden werden sollte

- Zu frühe Fokussierung auf formale Defizite
- Vergleich mit vollständig qualifizierten Bewerberprofilen
- Annahmen über Motivation, Belastbarkeit oder Anpassungsfähigkeit

4. Mögliche Einstiegsformate

Verschiedene Einstiegswege ermöglichen es, Potenziale zu erkennen und Talente langfristig zu fördern. Flexibilität erhöht die Chancen auf ein erfolgreiches Matching.

- Praktikum oder Hospitation
- Werkstudentische Tätigkeit
- Trainee- oder Einstiegsposition
- perspektivische Festanstellung nach Abschluss der Qualifizierung

5. Nach dem Matching Day - Nachbereitung und Rückmeldung

- Einschätzung der Passung, Potenziale und Entwicklungsperspektiven der Kandidatinnen und Kandidaten
- Klärung möglicher Einsatzbereiche und Festlegung der nächsten Schritte (z. B. Folgegespräch, Qualifizierungsangebot, Absage)
- Geben Sie konstruktives, wertschätzendes und möglichst kurzes Feedback, damit Bewerbende – insbesondere internationale Fachkräfte – den Mehrwert erkennen und sich gezielt weiterentwickeln können.
- Berücksichtigen Sie administrative Rahmenbedingungen, z. B. Visa, Arbeitserlaubnis oder Anerkennung ausländischer Abschlüsse, um realistische nächste Schritte zu planen.

6. Unterstützende Tools

- DeepL / Google Translate: Übersetzung von Texten oder einfachen Sätzen
- Microsoft Translator: Echtzeit-Untertitelung im Gespräch z. B. für vertiefte Folgegespräche nach dem Matching Day

7. Unterstützung und Kontakt

- Sie benötigen keine Detailkenntnisse zu rechtlichen oder formalen Rahmenbedingungen.
- Sie erhalten Unterstützung bei:
 - Anerkennungsfragen
 - Visa- oder Arbeitserlaubnis-Themen
 - Fördermöglichkeiten
 - Qualifizierungs- und Entwicklungspfad
 - Onboarding und Integration

- Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB)
Team WFBB Arbeit - Fachkräfte & Qualifizierung
Anne Lüdemann & Melanie Schreiber
Tel.: +49 331 – 70 44 57-28
E-Mail: talent-brandenburg@wfbb.de

<https://arbeit.wfbb.de/unsere-services/fach-und-arbeitskraefte-gewinnen-integrieren-und-weiterbilden/internationale-fachkraefte>

Impressum

TITEL

Leitfaden für Unternehmen zum Umgang mit internationalen Talentendes

HERAUSGEBER

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Babelsberger Straße 21, 14473 Potsdam
www.wfbb.de

REDAKTION

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Team WFBB Arbeit – Fachkräfte und Qualifizierung
Verfasserinnen: Heike Bürkle, Katharina Luther

COPYRIGHT

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Alle Rechte vorbehalten
März 2026

KONTAKT

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
Team WFBB Arbeit – Fachkräfte und Qualifizierung
Friedrich-Engels-Straße 103
14473 Potsdam
www.wfbb.de
info@wfbb.de