

PROZESSBESCHREIBUNG

Digitales Recruiting internationaler Fachkräfte und Ausbildungskandidaten

SZB Sagdullaev Zwei Brüder UG (haftungsbeschränkt)

Dieses Dokument beschreibt den digitalen Recruiting-Prozess der SZB UG von der Reichweitengewinnung bis zur Vorstellung geeigneter Kandidaten beim Arbeitgeber sowie bis zur Einreise- und Integrationsbegleitung. Grundlage ist die interne Präsentation „Digital Recruiting – Internationale Fachkräfte für deutsche Unternehmen“.

Dokumenttyp	Prozessbeschreibung / interne Selbstauskunft
Stand	Mai 2026
Geltungsbereich	Internationale Fachkräftevermittlung und Ausbildungsplatzvermittlung
Grundsatz	Direktvermittlung, keine Arbeitnehmerüberlassung, keine Vermittlungsgebühr für Kandidaten

1. Ziel und Grundprinzip des digitalen Recruiting-Prozesses

Ziel des Prozesses ist es, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten aus Usbekistan und weiteren Herkunftsländern effizient, transparent und ohne unnötige Zwischenvermittler zu gewinnen, vorzuqualifizieren und deutschen Arbeitgebern strukturiert vorzustellen.

Der Ansatz verbindet organische digitale Reichweite, fachliche Informationsinhalte, automatisierte Vorqualifizierung und persönliche Prüfung. Dadurch entstehen direkte Kandidatenkontakte, messbare Ergebnisse und ein skalierbarer Recruiting-Prozess.

- Personalvermittlung statt Arbeitnehmerüberlassung: Der Arbeits- oder Ausbildungsvertrag wird direkt zwischen Kandidat und deutschem Arbeitgeber geschlossen.
- Employer-Pays-Prinzip: Fachkräfte und Ausbildungskandidaten zahlen keine Vermittlungsgebühr an SZB UG.
- Direkte Kandidatenwege: Interessenten erreichen SZB über eigene Medienkanäle, Websites, Lernplattformen und Social-Media-Kanäle.
- Transparenz: Kandidaten werden frühzeitig über Prozess, Anforderungen, mögliche persönliche Kosten, Sprache, Visa und Integration informiert.
- Qualitätssicherung: Vor Weiterleitung an Arbeitgeber erfolgen persönliche Prüfung, Dokumentenprüfung und Einschätzung der Eignung.

2. Digitales Ökosystem zur Kandidatengewinnung

Der Prozess basiert auf einem eigenen Content- und Recruiting-Ökosystem. Dieses umfasst Social Media, YouTube, Experten-Websites, organische Suchmaschinenreichweite und eine Online-Lernplattform. Die Kandidaten werden nicht nur über Stellenangebote erreicht, sondern über fachliche Inhalte zu Sprache, Arbeit, Visa, Leben in Deutschland und Integration.

Kanal / Plattform	Funktion im Recruiting-Prozess
YouTube-Kanal	Expertenvideos, längere Inhalte, Erfahrungsberichte, Vertrauensaufbau; laut Präsentation 454.012 Aufrufe in 365 Tagen.
Instagram – Sprache & Kultur	Deutschlernen, Alltag in Deutschland, Motivation; laut Präsentation 34.111 Aufrufe in 30 Tagen.

SZB (Sagdullaev Zwei Brüder) UG
(haftungsbeschränkt)
Inh.: Khayotjon Sagdullaev

Windthorststraße 20
48153 Münster, Deutschland.

Tel.: +49 176 93173450
hr-management@szb-nrw.de
www.szb-nrw.de

Volksbank Westmünsterland eG
IBAN: **DE43 4286 1387 0393 4327 00**
SWIFT/BIC: **GENODEM1BOB**
Steuer-Nr.: 337 / 5955 / 2289
UST.-ID: DE457136624

Instagram – Jobs & Visa	Stellenangebote, Visainformationen, Bewerbungswissen, Arbeitsmarkt Deutschland; laut Präsentation 33.155 Aufrufe in 30 Tagen.
Alman Visum Website	Experten-Blogs, SEO-Fachartikel, organischer Traffic und nachhaltige Sichtbarkeit; laut Präsentation 1,1 Tsd. Besucher in 28 Tagen.
Alman Bildung Website / Online-Lernplattform	Sprachtraining, Vorbereitung der Kandidaten und unterstützende Lerninhalte; laut Präsentation 564 Besucher in 28 Tagen.

3. Warum dieser Ansatz gewählt wurde

- Organische Sichtbarkeit statt teurer klassischer Werbung: Kandidaten kommen über eigene Inhalte, Suchmaschinen und Social Media.
- Schneller Vertrauensaufbau: Kandidaten kennen SZB bereits über Videos, Fachartikel, Live-Inhalte und Informationsmaterialien.
- Direkte Kommunikation mit Kandidaten: Es werden unnötige Zwischenhändler konsequent vermieden.
- Skalierbarkeit: Durch Content, Automatisierung und bestehende Reichweite kann die Kandidatengewinnung bei Bedarf erhöht werden.
- Niedrigere Prozesskosten: Weniger externe Marketingkosten, weniger Streuverlust und effizientere Vorauswahl.

4. Recruiting-Prozess von der Reichweite bis zur Arbeitgebervorstellung

Die Präsentation beschreibt einen siebenstufigen Prozess vom ersten Content-Kontakt bis zum qualifizierten Kandidatenprofil und zur Vorstellung beim Arbeitgeber.

Stufe	Prozessschritt	Beschreibung
1	Kostenlose Inhalte	Kandidaten entdecken SZB über Instagram, YouTube, Websites und Lernangebote. Dadurch entsteht erster Kontakt ohne klassische Werbekosten.
2	Direkte Anfrage	Interessenten melden sich ohne Zwischenhändler direkt bei SZB, zum Beispiel über Telegram, Website, Instagram oder persönliche Kontaktwege.
3	Automatische Vorqualifizierung	Telegram-Bots und strukturierte digitale Abfragen sortieren nach Sprache, Berufserfahrung, Qualifikation und Zielposition.
4	Persönlicher Erstkontakt	Geeignete Kandidaten werden persönlich kontaktiert. Dabei werden Motivation, Erwartungen, Verfügbarkeit und Grundvoraussetzungen geprüft.
5	Erstinterview	Motivation, Erfahrung und Zielsetzung werden vertieft geprüft. Nur realistische und geeignete Kandidaten werden weitergeführt.
6	Dokumenten- und Sprachprüfung	Lebenslauf, Nachweise, Führerschein, Zertifikate, Sprachstand und sonstige

SZB (Sagdullaev Zwei Brüder) UG
 (haftungsbeschränkt)
 Inh.: Khayotjon Sagdullaev

Windthorststraße 20
 48153 Münster, Deutschland.

Tel.: +49 176 93173450
hr-management@szb-nrw.de
www.szb-nrw.de

Volksbank Westmünsterland eG
 IBAN: **DE43 4286 1387 0393 4327 00**
 SWIFT/BIC: **GENODEM1BOB**
 Steuer-Nr.: 337 / 5955 / 2289
 UST.-ID: DE457136624

		Unterlagen werden geprüft und strukturiert vorbereitet.
7	Vorstellung beim Arbeitgeber	Erst nach Prüfung und Vorqualifizierung erhält der Arbeitgeber ein strukturiertes Kandidatenprofil und kann ein Interview führen.

5. Automatisierung und persönliche Qualitätsprüfung

Ein wesentlicher Bestandteil des Prozesses ist die Kombination aus Automatisierung und manueller Qualitätsprüfung. Laut Präsentation sind ca. 80–85 % des Recruiting-Prozesses automatisiert. Gleichzeitig greift SZB an den qualitätsentscheidenden Punkten persönlich ein.

Automatisierte Elemente	Persönliche Prüfung durch SZB
Automatische Sortierung nach Sprache, Beruf, Erfahrung und Qualifikation; Telegram-Bots; strukturierte Anfragewege; digitale Vorqualifizierung; automatisierte Reichweitengewinnung.	Persönliche Erstgespräche; Bewertung von Motivation und realistischen Erwartungen; Prüfung der Unterlagen; Einschätzung der Sprach- und Kommunikationsfähigkeit; Entscheidung über Weiterleitung an den Arbeitgeber.

6. Recruiting-Funnel und erwartbare Ergebnisse

Die Präsentation zeigt einen monatlichen Recruiting-Funnel mit ca. 109.410 digitalen Kontakten pro Monat über YouTube, Instagram und Websites. Daraus entstehen direkte Anfragen, Bot-Vorqualifizierungen, persönliche Erstinterviews und schließlich arbeitsfähige Kandidatenprofile.

Funnel-Stufe	Erwartbarer Wert	Erläuterung
Digitale Kontakte / Monat	ca. 109.000	Content-Kontakte über eigene Beiträge und Kanäle
Direkte Anfragen	ca. 545–1.090	über Instagram, Telegram, Website, WhatsApp oder Kommentare
Bot-Sortierung abgeschlossen	ca. 245–654	Kandidaten bleiben im Formular vollständig
Passende Kandidaten	ca. 61–262	nach Ziel, Sprache und Erfahrung
Nach Erstinterview	ca. 30–183	persönliche Gespräche und realistische Einschätzung
Arbeitsfähige Kandidaten	ca. 12–110	nach Dokumenten- und Eignungsprüfung
Realistisches Ergebnis	ca. 25–60	arbeitsbereite Kandidaten pro Monat, abhängig von Berufsgruppe und Nachfrage

Die Werte dienen als realistische Orientierungswerte. Ergebnisse können je nach Berufsgruppe, Saison, Nachfrage, Sprachanforderung und Veröffentlichungsintensität variieren.

7. Skalierbarkeit der Kandidatengewinnung

Der Prozess ist skalierbar, weil die Kandidatengewinnung nicht ausschließlich von bezahlter Werbung abhängt. Die Präsentation zeigt, dass bei Bedarf innerhalb eines Monats eine Steigerung der Reichweite und Kandidatenmenge um das 3- bis 4-Fache möglich ist, wenn die Content-Aktivität entsprechend erhöht wird.

Szenario	Digitale Kontakte	Direkte Anfragen	Arbeitsfähige Kandidaten
Aktueller Stand	ca. 109.000	ca. 545–1.090	ca. 25–60
3x Content-Reichweite	ca. 328.000	ca. 1.640–3.280	ca. 75–180
4x Content-Reichweite	ca. 438.000	ca. 2.190–4.380	ca. 100–240

SZB (Sagdullaev Zwei Brüder) UG
(haftungsbeschränkt)
Inh.: Khayotjon Sagdullaev

Windthorststraße 20
48153 Münster, Deutschland.

Tel.: +49 176 93173450
hr-management@szb-nrw.de
www.szb-nrw.de

Volksbank Westmünsterland eG
IBAN: **DE43 4286 1387 0393 4327 00**
SWIFT/BIC: **GENODEM1BOB**
Steuer-Nr.: 337 / 5955 / 2289
UST.-ID: DE457136624

8. Mehrwert für Arbeitgeber

- Direkter Zugang zu Kandidaten ohne unnötige Zwischenhändler.
- Vorqualifizierte Kandidatenprofile statt ungeprüfter Bewerbungen.
- Zeitersparnis im Auswahlprozess durch strukturierte Vorauswahl.
- Niedrigere Recruiting-Kosten durch eigene Reichweite und Automatisierung.
- Vertrauen durch Content: Kandidaten kennen SZB bereits vor der Anfrage.
- Skalierbarkeit bei größerem Personalbedarf.
- Transparenter Prozess von Anfrage bis Einreise und Onboarding.

9. Kompletter Ablauf aus Sicht des Arbeitgebers

Nr.	Phase	Beschreibung
1	Bedarfsmeldung	Der Arbeitgeber teilt Berufsgruppe, Anzahl, Anforderungen, Gehalt, Arbeitsort und Starttermin mit.
2	Profil- und Prozessklärung	SZB prüft, welche Kandidatenprofile realistisch sind und welche Visum-/BA- oder Anerkennungsschritte erforderlich sein können.
3	Kandidatengewinnung	SZB nutzt eigene Medienkanäle, Websites, Social Media, Lernplattform und Bewerberkontakte.
4	Vorqualifizierung	Digitale und persönliche Prüfung nach Sprache, Qualifikation, Erfahrung, Motivation und Verfügbarkeit.
5	Kandidatenvorstellung	Der Arbeitgeber erhält geeignete Profile und entscheidet über Intervieweinladung.
6	Arbeitgeberinterview	SZB organisiert Online-Interviews und begleitet die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Kandidat.
7	Vertrag und Unterlagen	Nach Auswahl werden Arbeitsvertrag, Arbeitgeberunterlagen, Bewerbungsunterlagen und visumrelevante Dokumente vorbereitet.
8	Visum / BA / Anerkennung	SZB begleitet organisatorisch den Prozess und informiert Arbeitgeber und Kandidat über den Stand.
9	Einreise und Onboarding	Nach Visumerteilung werden Einreise, Ankunft, Onboarding und Integration koordiniert.
10	Integrationsbegleitung	SZB unterstützt im vereinbarten Rahmen bis zu 12 Monate nach Einreise.

10. Qualitätssicherung und faire Anwerbung

- Kandidaten werden vor Weiterleitung an Arbeitgeber fachlich, sprachlich und persönlich vorgeprüft.
- Kandidaten erhalten transparente Informationen zum Prozess, zu Anforderungen, möglichen persönlichen Kosten und nächsten Schritten.
- Es werden keine Vermittlungsgebühren von Kandidaten oder Ausbildungskandidaten erhoben.

SZB (Sagdullaev Zwei Brüder) UG
(haftungsbeschränkt)
Inh.: Khayotjon Sagdullaev

Windthorststraße 20
48153 Münster, Deutschland.

Tel.: +49 176 93173450
hr-management@szb-nrw.de
www.szb-nrw.de

Volksbank Westmünsterland eG
IBAN: **DE43 4286 1387 0393 4327 00**
SWIFT/BIC: **GENODEM1BOB**
Steuer-Nr.: 337 / 5955 / 2289
UST.-ID: DE457136624

- SZB arbeitet organisatorisch und informierend, ersetzt jedoch keine behördliche Entscheidung, Rechtsberatung, Steuerberatung oder Versicherungsberatung.
- Ziel ist eine nachhaltige Vermittlung: Kandidaten sollen nicht nur eingestellt, sondern auch in Betrieb und Alltag integriert werden.
- Internationale Fachkräfte und Ausbildungskandidaten werden nur in Stellen vermittelt, deren Bedingungen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Bei anerkannter gleichwertiger Qualifikation und vergleichbarer Tätigkeit dürfen internationale Fachkräfte hinsichtlich Vergütung, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Sozialversicherung und betrieblicher Behandlung nicht schlechter gestellt werden als vergleichbare inländische Beschäftigte.

11. Kurzfassung des Prozessmodells

Eigene Reichweite + kostenlose Fachinhalte + direkte Kandidatenanfragen + digitale Vorqualifizierung + persönliche Prüfung + strukturierte Arbeitgebervorstellung + Visum-/BA-Begleitung + Einreise und Integration.

Das Modell verbindet Content, Technologie, persönliche Auswahl und transparente Begleitung. Dadurch kann SZB Kandidaten effizient gewinnen, prüfen und deutschen Arbeitgebern direkt vorstellen.

Münster, den 13.05.2026

SZB Sagdullaev Zwei Brüder UG (haftungsbeschränkt)

Khayotjon Sagdullaev
Geschäftsführer

SZB (Sagdullaev Zwei Brüder) UG
(haftungsbeschränkt)
Inh.: Khayotjon Sagdullaev

Windthorststraße 20
48153 Münster, Deutschland.

Tel.: +49 176 93173450
hr-management@szb-nrw.de
www.szb-nrw.de

Volksbank Westmünsterland eG
IBAN: **DE43 4286 1387 0393 4327 00**
SWIFT/BIC: **GENODEM1BOB**
Steuer-Nr.: 337 / 5955 / 2289
UST.-ID: DE457136624