



iMOVE im Dialog: Herausforderungen und Erfolgsstrategien der internationalen Fachkräftegewinnung

Autorin: Jelena Tilg

1 Inhaltsverzeichnis

1 Inhaltsverzeichnis	2
2 Einleitung	2
3 Herausforderungen der internationalen Fachkräftegewinnung	2
4 Spracherwerb und Zertifizierung: Schlüssel zur erfolgreichen Fachkräfteintegration	3
5 Sensibilisierung der Unternehmen: Erfolgsfaktor der nachhaltigen Fachkräftemigration	5
6 Erfahrungsbasierte Ansätze aus dem iMOVE-Netzwerk	5
7 Ausblick	6
8 Quellenverzeichnis	6

2 Einleitung

Wie kann Deutschland in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ausreichend qualifizierte Auszubildende und Fachkräfte gewinnen und welche Hürden sehen Unternehmen als zentrale Akteure dieses Prozesses? Diese Fragen gewinnen angesichts der aktuellen demografischen und wirtschaftlichen Entwicklungen zunehmend an Bedeutung. In zahlreichen Branchen, insbesondere in der Pflege, im Handwerk, in der Logistik sowie in technischen Berufen, bleiben Ausbildungsplätze und Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Besonders ländliche Regionen sind davon betroffen, da dort das verfügbare Arbeitskräftepotenzial ohnehin begrenzter ist als in den Städten.

Vor diesem Hintergrund rückt die internationale Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden zunehmend in den Fokus.

Gleichzeitig zeigt sich, dass sie mit zahlreichen Herausforderungen verbunden ist.

Vor diesem Hintergrund hat sich iMOVE im vergangenen Jahr [2025] intensiv den anfangs gestellten Fragen gewidmet und zahlreiche Gespräche mit Unternehmen, Branchenverbänden und Akteuren der Fachkräftemobilität geführt. Zudem wurden Informations- und Netzwerkveranstaltungen durchgeführt, um die Praxisbedarfe zu ermitteln, Erfahrungen aus verschiedenen Branchen zusammenzutragen und die Vertreter/-innen von Angebot und Nachfrage miteinander zu vernetzen. Durch die Verankerung in der internationalen Abteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung verfügt iMOVE über Schnittstellen sowohl zum Anerkennungsportal als auch zum Runden Tisch der internationalen Berufsbildungsk Kooperation.

In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die internationale Fachkräftegewinnung (FKG) beide Zugangswege umfasst: die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte ebenso wie die von Auszubildenden. Gerade die Ausbildungszuwanderung kann – insbesondere für Herkunftsländer des globalen Südens – ein sinnvoller und nachhaltigeres Instrument sein, nicht zuletzt auch mit Blick auf die Vermeidung von Brain Drain. iMOVE setzt dabei gemeinsam mit der deutschen Bildungswirtschaft an, um nachhaltige Lösungsansätze für die internationale Fachkräfte- und Auszubildenden-gewinnung zu entwickeln. iMOVE fungiert als Schnittstelle

zwischen Bildungsanbietern, deutschen Unternehmen mit Fachkräftebedarf und weiteren relevanten Akteuren, um tragfähige Strukturen für Vermittlung, Vorbereitung und Integration zu schaffen.

Diese Informations- und Vernetzungsformate haben zum Ziel, Erfahrungen aus der Praxis zusammenzutragen, bestehende Herausforderungen zu identifizieren und Unterstützungsbedarfe sichtbar zu machen. Im Folgenden soll aufgezeigt werden, wie deutsche Bildungsanbieter den Prozess der FKG aktiv und verantwortungsvoll unterstützen können.

3 Herausforderungen der internationalen Fachkräfte-gewinnung

Ausgehend von Ergebnissen verschiedener Gespräche und der iMOVE-Informationsveranstaltungen sowie Diskussionen in Fragerunden stellte sich heraus, dass der hohe bürokratische Aufwand bei der FKG für Unternehmen eine erhebliche Belastung darstellt, aber auch zu aktuellen Entwicklungen, z. B. zum angepassten Fachkräfteeinwanderungsgesetz, noch hoher Informationsbedarf besteht. Die internationale Fachkräftegewinnung und Anwerbung ist kosten- und zeitintensiv. Die unterschiedlichen Zuständigkeiten von Behörden, Anerkennungsstellen, aber auch bereits die Terminvergabe bei deutschen Botschaften im Ausland und weiteren Institutionen sind oft mit Wartezeiten verbunden, von denen sich Unternehmen ausgebremst fühlen können.

Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen stellt dieser Prozess einen erheblichen organisatorischen Aufwand dar. Häufig fehlen die personellen Ressourcen, um die komplexen Anforderungen der internationalen Fachkräftegewinnung zusätzlich zum laufenden Tagesgeschäft zu bewältigen. Darüber hinaus umfassen „klassische“ HR-Kompetenzen nicht automatisch die spezifische Expertise, die für die Rekrutierung, Begleitung und Integration internationaler Auszubildender und Fachkräfte erforderlich ist. Vor allem die Begleitung und Integration, die über die reine Antragsbearbeitung hinausgeht, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor: Bildungsanbieter können hierbei unterstützen, indem

sie neue Mitarbeitende oder Auszubildende nicht nur vermitteln, sondern auch in den ersten Monaten begleiten, ihre Eingewöhnung fördern und sowohl Unternehmen als auch Fachkräfte bei organisatorischen und kulturellen Herausforderungen beraten. Die für Personal zuständigen Mitarbeitenden können diese vielschichtigen und oftmals unbekannten Prozesse nicht ohne Weiteres parallel zu ihren regulären Aufgaben übernehmen. Ohne fundierte Unterstützung besteht ein erhebliches Risiko, dass formale Fehler gemacht werden, die im ungünstigsten Fall zu Verzögerungen, Nicht-Bearbeitung oder Ablehnung von Anträgen führen. Für Unternehmen bedeutet dies eine eingeschränkte Planbarkeit von Einstellungen und einen erhöhten Koordinationsaufwand.

Die in Gesprächen mit Verbänden und Wirtschaftsförderinitiativen geäußerte Zurückhaltung vieler Unternehmen gegenüber der internationalen Fachkräftegewinnung wurde auch bei iMOVE-Veranstaltungen besonders deutlich. Zahlreiche interessierte Unternehmen erklärten dort, dass sie den Bedarf an Fachkräften zwar erkennen, sich jedoch mit den rechtlichen und administrativen Anforderungen überfordert fühlen. Oft besteht bei den Unternehmen auch Unsicherheit darüber, ob man die soziale Verantwortung für eine ausländische Fachkraft übernehmen kann, die in ihrem Heimatland alles zurücklässt. Diese Unsicherheit verhindert oft den letzten Schritt, nämlich die Entscheidung für die Fachkraft aus dem Ausland, obwohl erste Gespräche vielleicht schon positiv verlaufen sind.

Ein zentraler Ansatz zur Bewältigung dieser Herausforderungen liegt in der professionellen Steuerung und Bündelung der Prozesse durch spezialisierte Akteure der Bildungswirtschaft.

Das Beispiel des Bildungsanbieters **Erfurt Bildungszentrum (EBZ)** zeigt, wie administrative Komplexität und Unsicherheiten reduziert werden können, indem Zuständigkeiten gebündelt und Abläufe standardisiert werden. In Kooperation mit dem lokalen Bildungsakteur **KOICA-Zentrum** in Samarkand übernimmt das **EBZ** die zentrale Koordination des Projekts – von Auswahl und Qualifizierung der Teilnehmenden über Vermittlung und Visumsverfahren bis hin zur Unterstützung während der ersten Arbeits- oder Ausbildungsphase. Deutsche Unternehmen sind eng eingebunden, indem sie Bedarfe anmelden und potenzielle Bewerbende kennenlernen können. Diese umfassende Begleitung erleichtert den Einstieg und stärkt das Vertrauen auf beiden

Seiten. Dadurch werden formale Anforderungen frühzeitig geprüft, Antragsprozesse vorbereitet und Fehlerquellen bereits im Vorfeld minimiert [vgl. Belkner/Mesanagic 2025, S. 6 ff]. Die frühzeitige Einbindung der Unternehmen wirkt zudem der mangelnden Planbarkeit entgegen. Gleichzeitig sorgt die gezielte Vorbereitung der Teilnehmenden auf die spezifischen Anforderungen dafür, dass diese mit realistischen Erwartungen in den Integrations- und Arbeitsprozess starten [ebd.].

Das Best-Practice-Beispiel verdeutlicht damit, dass die Herausforderungen der internationalen Fachkräftegewinnung nicht allein durch gesetzliche Maßnahmen adressiert werden können. Entscheidend ist vielmehr eine strukturierte Begleitung im gesamten Prozess durch erfahrene Bildungsanbieter sowie das hundertprozentige Commitment des deutschen Unternehmens, das am besten auch schon während der Vorqualifizierungsphase mit dem/der zukünftigen Arbeitnehmer/-in bzw. dem/der Auszubildenden im Austausch ist, damit sich beide Seiten schon frühzeitig kennenlernen und sich nicht als „Fremde“ am ersten Arbeitstag in Deutschland gegenüberstehen.

Auch wenn professionelle Prozesssteuerung und administrative Unterstützung entscheidende Voraussetzungen für eine erfolgreiche internationale Fachkräftegewinnung sind, endet Integration nicht mit der Einreise oder der Vertragsunterzeichnung. Die Erfahrungen aus Best-Practice-Beispielen und Rückmeldungen von Bildungsanbietern aus dem iMOVE-Netzwerk verdeutlichen, dass die nachhaltige Eingliederung internationaler Fachkräfte nicht allein von formalen Zugangsbedingungen abhängt, sondern entscheidend von ihrer sprachlichen Handlungsfähigkeit. Nur wer sich angesichts der relevanten sprachlichen und interaktiven Anforderungen sicher bewegt, kann Arbeitsabläufe zuverlässig umsetzen, in Teams integriert werden und auch im sozialen Umfeld Fuß fassen. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Spracherwerb und berufliche Zertifizierung zentrale Hebel für erfolgreiche Integration sind und dass Bildungsanbieter hier durch gezielte Programme und Dienstleistungen, praxisnahe Sprachförderung und begleitende Maßnahmen eine Schlüsselrolle übernehmen. Im Folgenden wird daher aufgezeigt, wie diese Ansätze in der Praxis umgesetzt werden und welche Strategien sich als besonders wirksam erwiesen haben.

4 Spracherwerb und Zertifizierung: Schlüssel zur erfolgreichen Fachkräfteintegration

Auf Basis der Gespräche mit Unternehmen und Bildungsanbietern sowie der Ergebnisse aus Informationsveranstaltungen von iMOVE zeigt sich, dass neben bürokratischen Hürden ein weiterer zentraler Faktor den Erfolg internationaler Fachkräftegewinnung entscheidend beeinflusst: der Spracherwerb. Deutschkenntnisse sind nicht nur Voraussetzung für die fachliche Tätigkeit, sondern entscheidend dafür, dass Fachkräfte sich in Deutschland ein eigenständiges Leben aufbauen und in die Kultur eintauchen können. Die Praxis verdeutlicht jedoch, dass Sprachzertifikate oft nicht ausreichen: Trotz nachgewiesenem B1- oder B2-Niveau ihrer Mitarbeitenden berichten Unternehmen, dass die berufsspezifische Kommunikation im Alltag häufig noch sehr herausfordernd ist. Dies bestätigten auch die Teilnehmenden am iMOVE-Round-Table zu Indien im März 2025, die betonten, wie wichtig es ist, die angehenden Auszubildenden und Fachkräfte bereits vor der Arbeitsaufnahme sprachlich und sozial einzubinden.

Anknüpfend an die zuvor dargestellten Erkenntnisse zur frühzeitigen sprachlichen Vorbereitung wurde in den Gesprächen und Informationsveranstaltungen deutlich, wie dringend der Bedarf an qualifizierten Deutschlehrkräften ist¹. Diese Lehrkräfte übernehmen eine zentrale Funktion für die Fachkräftemobilität nach Deutschland. Beispielsweise hoben politische Vertreter aus Usbekistan während einer iMOVE-Veranstaltung im Dezember 2025 die Bedeutung dieser Lehrkräfte hervor und wiesen zugleich auf spezielle finanzielle Förderprogramme hin, die Anreize für ihre Tätigkeit in Usbekistan schaffen sollen.

In Indien, einem der Hauptkooperationsländer Deutschlands für die Fachkräftegewinnung, übersteigt die Nachfrage nach Deutschkursen das verfügbare Angebot erheblich, und die Möglichkeiten, Prüfungen in zertifizierten Einrichtungen abzulegen, sind häufig eingeschränkt. Teilweise müssen Fachkräfte sogar ins Ausland reisen, um ihre Qualifikationen

¹ Hierzu weiterführend: [Aktuelle Trendanalyse zeigt Relevanz von Deutsch als Fremdsprache weltweit - Auswärtiges Amt](#)



offiziell anerkennen zu lassen. Ein Bildungsanbieter betonte in diesem Zusammenhang: „Die sprachliche Begleitung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Wir begleiten die Fachkräfte vom ersten Kontakt über die Sprachförderung bis hin zum laufenden Coaching während der Ausbildung.“ (vgl. Interview mit Dr. Matthias Jung *IIK Deutschland*).

Das *Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)*, Mitglied im iMOVE-Netzwerk, zeigt anhand eines Beispiels aus dem Pflegebereich, wie Teilzeitausbildungen und frühzeitige Integrationsansätze zur nachhaltigen Fachkräftebindung beitragen können. In Zusammenarbeit mit einem seriösen Rekrutierungsunternehmen wurden Projektteilnehmende in Kirgistan bereits vor der Einreise sprachlich und fachlich nach deutschen Standards vorbereitet. Im Anschluss reisten sie nach Deutschland, um ihre vierjährige duale Teilzeitausbildung zu beginnen. Darüber hinaus beschränken sich die eingliedernden Maßnahmen nicht auf die Ausbildung selbst, sondern umfassen auch die Unterstützung bei der Bereitstellung von Wohnraum auf dem Gelände des Arbeitgebers, was das Ankommen in Deutschland erheblich erleichtert. Integration wird hier systematisch in den Ausbildungsprozess eingebettet. Mentoring und berufsbezogene Sprachförderung sind Voraussetzungen für Zugehörigkeit und langfristige Perspektiven (vgl. Gröblichhoff 2025, S. 11 ff.). Die Finanzierung des ausbildungsbegleitenden Sprachtrainings ab Beginn des theoretischen Unterrichts erfolgt in diesem Beispiel durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (ebd.).

Idealerweise erfolgt der Einstieg in die berufliche Praxis häufig unmittelbar nach dem Abschluss von Sprachkursen im Herkunftsland. Diese vermitteln wichtige Grundlagen, können jedoch die situativen und institutionellen Anforderungen – wie z. B. im Pflegebereich – laut Dr. Rüdiger Schmitz (*casuu GmbH*), nur begrenzt abbilden (vgl. Schmitz 2025, S. 15 f). Insbesondere das aktive Sprechen, das Verstehen unterschiedlicher Sprachregister im Versorgungsalltag sowie die Einbettung in bestehende Arbeitsabläufe lassen sich unter den gegebenen Lernbedingungen nur eingeschränkt vorbereiten. Zugleich fehlen im Arbeitsalltag selbst meist geschützte Räume, um berufssprachliche Handlungssicherheit jenseits des unmittelbaren Versorgungsdrucks zu entwickeln. Hier setzt die *casuu GmbH* mit KI-gestützten Simulationen an. Diese Trainings ermöglichen es, typische berufliche Situationen realitätsnah zu üben, angefangen von der korrekten Umsetzung ärztlicher Anordnungen über strukturierte Schichtübergaben bis hin zu Gesprächen mit

Angehörigen. Die KI übernimmt die Rolle eines flexiblen Dialogpartners, in dessen geschütztem Rahmen Fehler erlaubt und Lernprozesse aktiv erprobt werden können (ebd.).

An diesen Beispielen wird deutlich, wie die Bildungswirtschaft als qualitätssichernder und vermittelnder Akteur entlang der gesamten Ausbildungsmobilität wirkt. Sie gewährleistet realistische, berufsbezogene Sprachvorbereitung über formale Zertifikate hinaus, erstellt belastbare Bewerberprofile und ermöglicht ein passgenaues Matching zwischen Teilnehmenden und den Anforderungen der Betriebe. Durch digitale Lernangebote, kontinuierliches Sprachcoaching und begleitende Integrationsmaßnahmen überbrückt sie Wartezeiten, stabilisiert Motivation und Sprachkompetenz und unterstützt sowohl Auszubildende als auch Unternehmen vor, während und nach der Einreise. Auf diese Weise reduziert die Bildungswirtschaft strukturelle Risiken, steigert die Erfolgsquote internationaler Ausbildungen und trägt entscheidend dazu bei, das volle Potenzial der Ausbildungsmobilität langfristig zu erschließen.

Diese Erkenntnisse bilden den Ausgangspunkt für den nächsten Schwerpunkt: die Integration der Fachkräfte und die Sensibilisierung der Unternehmen als zentrale Erfolgsfaktoren.

5 Sensibilisierung der Unternehmen: Erfolgsfaktor der nachhaltigen Fachkräftemigration

Internationale Fachkräfte und Auszubildende bringen vielfältige berufliche Erfahrungen, Qualifikationen und Perspektiven mit, die für Unternehmen und Gesellschaft gleichermaßen wertvoll sind. Zugleich bringen sie eigene kulturelle Prägungen, Arbeitsweisen und Erwartungshaltungen ein. Eine nachhaltige Integration setzt daher voraus, dass diese Vielfalt nicht als Hindernis verstanden wird, sondern als Ausgangspunkt für gegenseitiges Lernen und Weiterentwicklung. Integration, wie bereits erwähnt, muss auf beiden Seiten erfolgen. Sie ist ein wechselseitiger Aushandlungsprozess, der sowohl die Fachkräfte als auch die Unternehmen und ihre Belegschaften einbezieht.

Vor diesem Hintergrund wurde in den Gesprächen und Veranstaltungen von iMOVE deutlich, dass die Vorbereitung und Sensibilisierung der Unternehmen eine ebenso zentrale Rolle spielt wie die Begleitung der internationalen Fachkräfte selbst. Strukturen, Arbeitskulturen und Kommunikationsformen in deutschen Betrieben sind historisch gewachsen und nicht automatisch selbsterklärend. Bildungsanbieter können eine vermittelnde Funktion übernehmen, indem sie Unternehmen dabei unterstützen, Erwartungen transparent zu machen, interkulturelle Kompetenz aufzubauen und integrationsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Wie dies in der Praxis gelingen kann, zeigen Best-Practice-Beispiele aus dem iMOVE-Netzwerk. *Talent Scouts Germany* bündelt die Kompetenzen der *F+U-Unternehmensgruppe*, um internationale Talente sprachlich und fachlich vorzubereiten. Die Teilnehmenden erhalten berufsbezogene Trainings sowie kulturelle Orientierung, die ihnen eine informierte Entscheidung und einen reflektierten Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt ermöglichen. Parallel dazu werden Unternehmen bei administrativen und organisatorischen Prozessen unterstützt und für ihre Rolle im Integrationsprozess sensibilisiert. Auf diese Weise werden asymmetrische Erwartungen reduziert und Raum für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe geschaffen (vgl. Adam 2025, S.39 ff).

Auch im pädagogischen Bereich lassen sich vergleichbare Erfolge beobachten. So unterstützt *Career-in-bw* spanische Fachkräfte für Kindertagesstätten in Leimen. Nach einer sorgfältigen Vorauswahl in Spanien reisen die Kandidatinnen und Kandidaten zunächst für Hospitationen nach Deutschland, um den Arbeitsalltag sowie das soziale und berufliche Umfeld kennenzulernen. Parallel dazu werden die Teams der beteiligten Einrichtungen gezielt auf die Aufnahme der neuen Kolleginnen und Kollegen vorbereitet. Diese beidseitige Vorbereitung trägt wesentlich dazu bei, Akzeptanz zu fördern und den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern (vgl. Martinez 2025).

Die Erfahrungen zeigen, dass nachhaltige Fachkräftebindung nur dann gelingt, wenn Unternehmen ihre Belegschaften sensibilisieren und zugleich realistische Rahmenbedingungen für den beruflichen und sozialen Alltag schaffen. Integration erweist sich dabei als gemeinsamer Prozess, von dem Mitarbeitende, Teams und Betriebe gleichermaßen profitieren. Zwar ist dieser Ansatz mit zusätzlichem organisatorischem, zeitlichem und finanziellem Aufwand verbunden, er eröffnet jedoch langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse und stärkt die Zusammenarbeit im Betrieb.

In Gesprächen mit Unternehmen wurde zudem deutlich, dass die internationale Fachkräftegewinnung häufig als kosten- und risikoreich wahrgenommen wird. Dabei bleibt oftmals unberücksichtigt, dass auch nationale Rekrutierungsverfahren mit erheblichem finanziellen und personellen Aufwand verbunden sind. Risiken wie ein vorzeitiger Abbruch, etwa infolge sozialer Überforderung oder fehlender Unterstützung, lassen sich durch eine frühzeitige, kontinuierliche Begleitung und die Einbindung erfahrener Bildungsanbieter deutlich reduzieren.

6 Erfahrungsbasierte Ansätze aus dem iMOVE-Netzwerk

Die bisherigen Ausführungen haben bereits gezeigt, dass internationale Fachkräftegewinnung weit über einzelne Maßnahmen hinausgeht. Die folgenden Einblicke sollen verdeutlichen, wie sich die zuvor beschriebenen Ansätze in der Praxis bewähren und welche Strukturen sich insbesondere bei langfristig angelegten Projekten als tragfähig erwiesen haben – sowohl für die berufliche Qualifikation als auch für das Ankommen im neuen Alltag. Deutlich wird dabei, dass erfolgreiche internationale Fachkräftegewinnung nur dann gelingt, wenn Bildung, Integration und Personalstrategie systematisch miteinander verzahnt werden. iMOVE bietet hierfür eine zentrale Plattform, indem die Initiative die Expertise der Bildungswirtschaft mit den konkreten Bedarfen von Unternehmen zusammenführt. In der Praxis zeigt sich: Während eine gezielte Vorbereitung im Herkunftsland wichtige Grundlagen legt, entscheidet letztlich das Ankommen in Deutschland über den nachhaltigen Erfolg.

Die *Heimerer-Schulen* bereiten Pflegefachkräfte u. a. aus der Republik Kosovo nach deutschen Standards gezielt auf eine Tätigkeit in Deutschland vor. Neben fachlicher Qualifikation und Sprachkenntnissen vermitteln sie Wissen über rechtliche und organisatorische Abläufe im deutschen Gesundheitswesen; praktische Einsätze sowie Vorstellungsgespräche mit deutschen Arbeitgebern erleichtern den Übergang und unterstützen das Ankommen bereits vor der Einreise (vgl. Heimerer 2025).

Ein vergleichbarer Ansatz zeigt sich bei den *Carl Duisberg Centren* in Mexiko. Hier werden Fachkräfte, darunter viele Pflegekräfte, intensiv sprachlich und interkulturell geschult. Besonders wichtig ist die persönliche Begleitung nach der Einreise in Deutschland: Unterstützung beim Aufbau des sozialen Umfelds, Beratung zu Alltag und Familie sowie Orientierungshilfe vor Ort helfen den angehenden Auszubildenden und Fachkräften, die ersten Monate in Deutschland erfolgreich zu meistern. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden von Anfang an Zuspruch und Motivation aus ihrem engsten Umfeld bekommen, was Unsicherheiten abbaut und das Ankommen erleichtert (vgl. Grabbe 2025).

Die *TÜV Rheinland Akademie* legt einen großen Schwerpunkt auf das Ankommen in Deutschland. Ab der Einreise werden Fachkräfte sowohl beruflich als auch privat begleitet: Sie erhalten Unterstützung bei Behördengängen, bei der Eröffnung eines Bankkontos, dem Abschluss einer Krankenversicherung, der Einrichtung der Wohnung und Orientierung im neuen Lebensumfeld. Begleitende Patenschaften, feste Ansprechpartner und strukturierte Onboarding-Prozesse sorgen dafür, dass die Fachkräfte nicht nur im Job, sondern auch im Alltag Fuß fassen können. Dieses umfassende Unterstützungsangebot macht das Ankommen nicht nur leichter, sondern kann dazu beitragen, dass die Fachkräfte langfristig im Unternehmen und im neuen Umfeld bleiben. Darüber hinaus wird der Einstieg in den Betrieb aktiv begleitet. Durch feste Ansprechpersonen, strukturierte Einarbeitungsprozesse und regelmäßige Austauschformate soll sichergestellt werden, dass sich die Fachkräfte sowohl fachlich als auch persönlich im Unternehmen zurechtfinden. Ziel ist es, die Fachkräfte schrittweise in die Eigenständigkeit zu führen und gleichzeitig eine langfristige Bindung zu fördern.

Alle Beispiele kommen auf einen gemeinsamen Nenner: Erfolg entsteht durch die Kombination aus gezielter fachlicher und sprachlicher Vorbereitung, kultureller Sensibilisierung, systematischer Integration und kontinuierlicher Begleitung während der gesamten Ankunfts- und Ausbildungsphase. Bildungsanbieter aus dem iMOVE-Netzwerk bringen hierfür langjährige Erfahrung in internationalen Mobilitätsprojekten ein.

7 Ausblick

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen: Deutschland kann den Fachkräftemangel nicht nur als Problem begreifen, sondern auch als Chance nutzen. Auf die eingangs gestellten Fragen, wie qualifizierte Auszubildende und Fachkräfte aus dem Ausland gewonnen werden können, lässt sich eine klare Antwort formulieren: Erfolgreiche internationale Fachkräftegewinnung erfordert systematische Begleitung und eine enge Verzahnung aller beteiligten Akteure. Hierbei kann die deutsche Bildungswirtschaft eine Schlüsselfunktion übernehmen.

iMOVE übernimmt dabei eine zentrale Rolle. Die Initiative vernetzt Unternehmen, Bildungsanbieter und Berufsverbände und fördert den Austausch von Best-Practice-Beispielen, die zeigen, wie internationale Fachkräfte effizient rekrutiert, vorbereitet und integriert werden können. Gleichzeitig unterstützt iMOVE bei der Identifizierung von Partnerinstitutionen in den Herkunftsländern für den Aufbau von Migrationsvorhaben und beim Knüpfen von Kontakten zu staatlichen oder privaten Bildungseinrichtungen sowie Regierungsstellen.

Die Best-Practice-Ansätze verdeutlichen, dass Fachkräfte frühzeitig einbezogen, praxisnah vorbereitet und eng begleitet werden müssen, um Motivation, Integration und langfristige Bindung zu sichern.

Ein zentraler Punkt ist, stets im Blick zu behalten, dass es sich um Menschen mit verschiedenen Lebensrealitäten, kulturellen Bindungen und Hoffnungen handelt. Internationale Fachkräfte sind keine Ressourcen, sondern handelnde Subjekte mit Rechten, Wissen und Handlungsmacht. Programme und Projekte sollten diese Perspektiven nicht nachträglich berücksichtigen, sondern von Beginn an gemeinsam mit ihnen entwickeln.

Das Ankommen internationaler Fachkräfte ist kein einseitiger Anpassungsprozess, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Internationale Fachkräftegewinnung gelingt nur, wenn sie partnerschaftlich, respektvoll und realistisch gestaltet wird, sodass Identität, Kultur und Bindungen der Teilnehmenden gewürdigt werden und sie ihr Potenzial voll entfalten können.

8 Quellenverzeichnis

Adam, A.: Deutsche Bildungslandschaft: Mit innovativer Bildungsvielfalt internationale Talente gewinnen. xPORT – Das Magazin für internationale Berufsbildung, 2/2025. URL: https://www.imove-germany.de/static/de/downloads/iMOVE-Magazin_xPORT_2025-2.pdf [Stand 20.01.2025]

Belkner, F.; Mesanagic, A.: Innovative Wege in der internationalen Fachkräftequalifizierung. xPORT – Das Magazin für internationale Berufsbildung, 2/2025. URL: https://www.imove-germany.de/static/de/downloads/iMOVE-Magazin_xPORT_2025-2.pdf [Stand 20.01.2025]

Grabbe, H. : Mexikanische Expertise für den deutschen Arbeitsmarkt – ein Win-Win. iMOVE. 2025. URL: <https://www.imove-germany.de/de/praxisberichte/Mexikanische-Expertise-fuer-den-deutschen-Arbeitsmarkt-ein-WinWin.htm> [Stand 22.01.2025]

Gröbblinghoff, B. : Hamburger Partner pilotieren Pflegeausbildung für Jugendliche aus Kirgistan. xPORT – Das Magazin für internationale Berufsbildung, 2/2025. URL: https://www.imove-germany.de/static/de/downloads/iMOVE-Magazin_xPORT_2025-2.pdf [Stand 20.01.2025]

Heimerer, A. [2025]. Pflegeausbildung im Kosovo. iMOVE. 2025. URL: <https://www.imove-germany.de/de/praxisberichte/Pflegeausbildung-im-Kosovo.htm> [Stand 23.01.2025]

Martinez, G.: Pädagogische Unterstützung aus Spanien für Leimen. iMOVE. 2025. URL: <https://www.imove-germany.de/de/praxisberichte/Paedagogische-Unterstuetzung-aus-Spanien-fuer-Leimen.htm> [Stand: 22.01.2025]

Schmitz, R.: Routine statt Praxis Schock. xPORT – Das Magazin für internationale Berufsbildung, 2/2025. URL: https://www.imove-germany.de/static/de/downloads/iMOVE-Magazin_xPORT_2025-2.pdf [Stand 20.01.2025]

Bildnachweis: Tony A/Adobe Stock, Cover; Allistair/people-images.com/Adobe Stock, S.4.