Ausgabe 2 | 2025

xPORT

Das iMOVE-Exportmagazin

Schwerpunktthema:

Deutsche Bildungswirtschaft unterstützt internationale Fachkräftegewinnung

iMOVE®
TRAINING – MADE IN GERMANY

xPORT Inhalt

Editorial 3

Innovative Wege in der internationalen Fachkräftequalifizierung
von Frank Belkner und Adnan Mesanagic,
ERFURT Bildungszentrum gGmbH (EBZ) 4

Hamburger Partner pilotieren Pflegeausbildung für Jugendliche aus Kirgistan
von Beate Gröblinghoff,
Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) 10

Routine statt Praxisschock
von Dr. Rüdiger Schmitz,
casuu GmbH 14

Zwischen Anspruch und Realität: Herausforderungen bei der internationalen Fachkräftegewinnung
von Jana Trapp,
Berlitz Deutschland GmbH 18

Das Handwerk will nachhaltig Verantwortung übernehmen
von Frank Tischner,
Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf 22

Gewinnung von Auszubildenden aus Laos für die M+E-Industrie in der Nordoberpfalz
von Sonja Prüll,
Überbetriebliches Bildungszentrum in Ostbayern gemeinnützige GmbH 26

Großes Potenzial der Ausbildungsmobilität nach Deutschland
von Dr. Matthias Jung,
Institut für Internationale Kommunikation Deutschland e. V. (IIKDeutschland) 30

Deutsche Bildungslandschaft: Mit innovativer Bildungsvielfalt internationale Talente gewinnen
von Dr. Anne Kathrin Adam,
Talent Scouts Germany 38

Impressum *43*

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

angesichts der langfristigen demographischen Herausforderungen in Deutschland kristallisiert sich die faire Rekrutierung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender immer deutlicher als wichtiger Schlüssel zur nachhaltigen Fachkräftesicherung heraus. Die deutsche Bildungswirtschaft leistet seit Jahren wichtige Beiträge, damit sich das volle Potenzial dieses wirtschaftspolitischen Instruments entfalten kann.

In der vorliegenden Ausgabe von xPORT stellen die Autorinnen und Autoren aus der Bildungswirtschaft vor, wie sie die faire Migration von internationalen Fachkräften und Auszubildenden wirkungsvoll unterstützen. Dabei zeigt sich, dass Berufsbildungsexporteure an vielen Hebeln in der Vor- und Nachbereitung einer Fachkräftegewinnung ansetzen können, um ihr zu nachhaltigem Erfolg zu verhelfen.

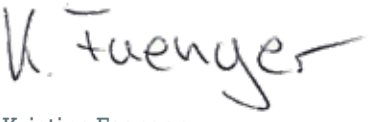
Als besonders effektiv erweisen sich regelmäßig umfassende Integrationskonzepte mit einer ganzheitlichen strukturellen Unterstützung, bei denen Bildungsunternehmen die Leitung und/oder die Durchführung wichtiger Einzelmaßnahmen übernehmen. Diese reichen von der fairen Rekrutierung über die fachliche und sprachliche Qualifizierung sowie die organisatorische Mobilitätsbegleitung bis zum Onboarding im Betrieb und der integrativen Betreuung. Dies sorgt für die Entlastung von Arbeitgeber/-in und (angehender) Fachkraft, bei der auch KI-basierte Lerninstrumente eine zunehmend wichtige Rolle spielen. Außerdem erweist sich die Bildungswirtschaft als effektiver Vermittler, wenn es um die Erwartungen geht, die Unternehmen und potenzielle Arbeitnehmer/-innen im Hinblick auf das Beschäftigungsverhältnis hegen. Transparente Kommunikation und ein frühzeitig einsetzendes „Erwartungsmanagement" leisten einen erheblichen Beitrag zum Gelingen von Arbeitskräftemigration, wie die Erfahrungen zeigen.

Auf diesem Wege bedanken wir uns erneut bei allen Bildungsanbietern, die in ihren Artikeln darüber informieren, auf welch vielfältige Weise die Bildungsexportbranche die internationale Fachkräftegewinnung für den deutschen Markt unterstützt. Über Ihre Beiträge, die diese Ausgabe von xPORT ermöglicht haben, freuen wir uns sehr.

In der kommenden Ausgabe von xPORT möchten wir uns den Kooperationen und Partnerschaften der deutschen Bildungswirtschaft zuwenden. Gemeinsam ist man stärker – das gilt auch für die erfolgreiche internationale Vermarktung von Dienstleistungen und Produkten der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Kooperieren Sie – in Deutschland oder vor Ort – mit Unternehmen oder Verbänden der deutschen Industrie, um Ihre Angebote an internationale Kunden zu bringen? Arbeiten Sie mit anderen Bildungsanbietern zusammen, die ähnliche oder ergänzende Leistungen bereithalten? Gibt es weitere Partner im In- oder Ausland, die Ihnen den Berufsbildungsexport erleichtern?

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie in unserem Magazin xPORT 1/2026 mit dem Titel „Gemeinsam sind wir stärker – Partner der deutschen Bildungswirtschaft" von Ihren Erfahrungen berichten würden. Autoren- und Interviewbeiträge sind uns gleichermaßen willkommen. Bitte informieren Sie uns über Ihr Interesse bis Dezember 2025. Ihre Ansprechpartnerin ist Silvia Niediek aus unserem iMOVE-Team.

Danke für Ihr Interesse an xPORT. Wir freuen uns über Ihr Feedback.



Kristine Faenger
Leitung „iMOVE: Training – Made in Germany"

Innovative Wege in der internationalen Fachkräftequalifizierung

Mit fachsprachlichem und technischem Unterricht im Herkunftsland hat das ERFURT Bildungszentrum ein Erfolgsmodell entwickelt, mit dem angehende Fachkräfte aus Drittstaaten nachhaltig in den deutschen Ausbildungsmarkt integriert werden können.

Frank Belkner und Adnan Mesanagic

In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels bietet das ERFURT Bildungszentrum (EBZ) einen innovativen Lösungsansatz zur internationalen Fachkräftegewinnung – abseits traditioneller Vermittlungswege. Als langjährig anerkannte Bildungseinrichtung, Prüfungszentrum und Partner zahlreicher nationaler wie internationaler Projekte bringt das EBZ seine umfassende Erfahrung in der beruflichen Bildung ein, um junge Menschen im Ausland gezielt und praxisnah auf eine Ausbildung in Deutschland vorzubereiten.

Das aktuelle Projekt im usbekischen Samarkand steht exemplarisch für diesen neuartigen Qualifizierungsansatz. Anders als bei herkömmlichen Modellen, bei denen sich die Vorbereitungen auf einen reinen Sprachkurs im Herkunftsland beschränken, kombiniert das EBZ Sprachunterricht mit fachlicher Ausbildung – und das konsequent nach deutschem Rahmenlehrplan.

Für die Durchführung des Fachunterrichts kooperiert das EBZ mit einem lokalen Bildungsträger, dem KOICA Zentrum, das bereits seit vielen Jahren qualitativ hochwertig und erfolgreich für Südkorea Fachkräfte ausbildet. Mit angepasstem Rahmenlehrplan und mit Begleitung durch das EBZ werden in diesem Bildungszentrum nun auch Interessierte für den deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet. Dabei wird der gesamte Prozess von der Auswahl der Teilnehmenden bis zur Vermittlung vom EBZ geleitet. Während der gesamten Vorbereitungszeit in Samarkand können interessierte Firmen mit den potenziellen Auszubildenden in Kontakt treten und Bewerbungsgespräche führen. Unternehmen haben auch die Möglichkeit, konkrete Bedarfe vorher anzumelden. So können Teilnehmende im Hinblick auf die Besonderheiten von Firmen zielgerichtet ausgewählt und gefördert werden.

Vorbereitung auf Augenhöhe: fachliches und sprachliches Lernen im Tandem

Über einen Zeitraum von acht Monaten erhalten die Teilnehmer/-innen in Usbekistan nicht nur intensiven Deutschunterricht bis zum B1-Niveau, sondern auch eine fundierte Einführung in zentrale Berufsfelder wie Mechatronik, Elektrotechnik, CNC-Technik, Metalltechnik und Informatik.

Das Besondere: Der Fachunterricht orientiert sich direkt an den Anforderungen deutscher Ausbildungsordnungen. Diese konkrete Bildungsmaßnahme wird vor Ort vom EBZ fachlich betreut und durchgeführt. Die Teilnehmenden werden somit nicht nur sprachlich, sondern auch fachlich umfassend auf eine Ausbildung in Deutschland vorbereitet – ein entscheidender Vorteil für alle Beteiligten.

Die frühzeitige Sensibilisierung für technische Inhalte fördert nicht nur das Verständnis für berufliche Abläufe, sondern erleichtert auch den späteren Einstieg in die duale Ausbildung. Gleichzeitig steigen dadurch die Erfolgschancen der jungen Fachkräfte im Betrieb und in der Berufsschule – ein Aspekt, den viele Unternehmen bei der Auswahl von Auszubildenden aus dem Ausland besonders wertschätzen.

Im Jahr 2024 ist das Projekt erstmals mit einer Klasse aus 24 Teilnehmenden gestartet. Die Maßnahme ist abgeschlossen und alle Teilnehmenden sind in Ausbildungsstellen in Deutschland vermittelt worden. Dieses Jahr sind bereits zwei Klassen mit insgesamt 48 Lernenden geplant.

EBZ: Brücke zwischen Herkunftsland und deutschem Arbeitsmarkt

Mit über zwei Jahrzehnten Erfahrung in der internationalen Zusammenarbeit ist das EBZ heute in mehr als einem Dutzend Ländern aktiv. Projekte in China, Usbekistan, Kasachstan, der Mongolei, Vietnam, zahlreichen EU-Staaten sowie in Süd- und Mittelamerika haben gezeigt, wie nachhaltige Bildungskooperationen zwischen Herkunfts- und Zielländern gelingen können.

Das EBZ versteht sich dabei nicht nur als Bildungsdienstleister, sondern als Brückenbauer: Von der fachlichen Schulung über die Bewerbung und Vermittlung bis hin zur Integration nach der Einreise begleitet das EBZ alle Prozessschritte. Die Koordination von Bewerbungsgesprächen mit deutschen Unternehmen, die Vorbereitung der Unterlagen in deutscher Sprache sowie die Unterstützung beim Visumsprozess gehören ebenso zum Leistungspaket wie die Unterbringung und Schulung in den ersten Wochen nach der Ankunft in Deutschland. Diese Schulung erfolgt im EBZ vor Ort und beschäftigt sich mit der Integration in Deutschland und ersten Schritten in der technischen Ausbildung. Im hauseigenen Wohnheim in Erfurt haben die Neuankömmlinge die Möglichkeit, sich in den ersten Wochen nach der Einreise einzugewöhnen. Auch die Firmen werden im gesamten Prozess begleitet und unterstützt. Das Projekt mit usbekischen Teilnehmenden stellt eine ganzheitliche Lösung für alle Schwerpunkte bei der komplexen Fachkräftegewinnung aus dem Ausland dar.

> *Das Projekt setzt nicht auf schnelle und massenhafte Vermittlung, sondern auf Qualität und individuelle Betreuung. Ziel ist es, junge Menschen nicht nur kurzfristig in Ausbildungsplätze zu bringen, sondern sie langfristig als Fachkräfte im deutschen Arbeitsmarkt zu etablieren.*

Nachhaltigkeit durch Qualität – nicht durch Masse

Das Projekt setzt nicht auf schnelle und massenhafte Vermittlung, sondern auf Qualität und individuelle Betreuung. Ziel ist es, junge Menschen nicht nur kurzfristig in Ausbildungsplätze zu bringen, sondern sie langfristig als Fachkräfte im deutschen Arbeitsmarkt zu etablieren. Viele ehemalige Teilnehmer/-innen aus vergleichbaren Projekten haben nach ihrer Ausbildung beim EBZ oder in dessen Partnernetzwerk ein festes berufliches Zuhause in deutschen Unternehmen gefunden – sei es in Form von Festanstellungen oder weiterführenden Qualifizierungen.

> *Anders als bei herkömmlichen Modellen, bei denen sich die Vorbereitungen auf einen reinen Sprachkurs im Herkunftsland beschränken, kombiniert das EBZ Sprachunterricht mit fachlicher Ausbildung – und das konsequent nach deutschem Rahmenlehrplan.*

Ein Modell mit Signalwirkung

Mit dem Projekt in Samarkand setzt das EBZ ein starkes Signal für eine neue Generation der Fachkräftekooperation: praxisnah, strukturiert, sprachlich fundiert und technisch solide vorbereitet. Gerade für Unternehmen, die internationale Auszubildende integrieren möchten, bietet dieses Modell eine deutlich höhere Planungssicherheit und reduziert Integrationsaufwand und Ausbildungsabbrüche.

In einer Zeit, in der nachhaltige Fachkräftegewinnung zur zentralen Herausforderung geworden ist, zeigt das EBZ, wie internationale Bildungszusammenarbeit auf Augenhöhe gestaltet werden kann – mit Kompetenz, Empathie und Struktur.

Frank Belkner
Geschäftsführer ERFURT Bildungszentrum

Adnan Mesanagic
Ressortleitung Projektmanagement, Projektentwicklung und Vertrieb

ERFURT Bildungszentrum gGmbH (EBZ)

www.ebz-verbund.de

Hamburger Partner pilotieren Pflegeausbildung für Jugendliche aus Kirgistan

Angesichts des Fachkräftemangels in der Pflege entwickelten das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) und die Diakonie Alten Eichen in Zusammenarbeit mit Alfa Personnel Care GmbH ein Pilotprojekt zur Gewinnung von 25 Schulabsolventinnen und -absolventen aus Kirgistan für die Pflegeausbildung in Hamburg.

Beate Gröblinghoff

Die vierjährige duale Teilzeit-Ausbildung umfasst 2.100 Stunden Theorie und 2.500 Stunden Praxis. Sie basiert auf den Rahmenbedingungen im Pflegeberufegesetz und wird seit dem 1. August 2025 umgesetzt. Neben dem HIBB unterstützt die Hamburger Sozialbehörde das Projekt als zuständige Fachbehörde für die generalistische Pflegeausbildung.

Projektpartner aus Hamburg

Zur Realisierung des Projekts fanden sich verschiedene Partner aus Hamburg zusammen, deren Leistungen den jungen Menschen aus Kirgistan eine umfassende Unterstützung bieten sollen. Das HIBB ist für den staatlich finanzierten, schulischen Teil der Ausbildung zuständig. Es wurde 2007 als Landesbetrieb der Freien und Hansestadt Hamburg gegründet und ist der Behörde für Schule und Berufsbildung angeschlossen. Beim HIBB sind, mit 30 berufsbildenden Schulen und der HIBB-Zentrale, rund 3.000 Mitarbeitende beschäftigt. Es trägt u. a. die Verantwortung für die Entwicklung der beruflichen Bildung in der Freien und Hansestadt Hamburg.

Die Diakonie Alten Eichen ist ein Unternehmensverbund mit 1.700 Mitarbeitenden im Großraum Hamburg und bietet Pflege und Assistenz für alte Menschen an. Sie arbeitet sowohl ambulant, bei den Menschen zuhause, als auch in ihren stationären Seniorenheimen und Residenzen. Als christliches gemeinnütziges Sozialunternehmen heißt ihr Motto „Dem Menschen zuliebe". Im Mittelpunkt steht dabei ein freundlicher und zugewandter Umgang mit den Patienten und Patientinnen sowie Mitarbeitenden, unabhängig von deren Religionszugehörigkeit. Im Pilotprojekt kümmert sie sich – auf der Grundlage von Ausbildungsverträgen zwischen den angehenden Fachkräften und der Diakonie – um den praktischen Teil der Ausbildung und die faire Entlohnung der Teilnehmenden.

Auftrag und Mission der Agentur Alfa Personnel Care sind Akquisition, Vermittlung, Training und nachhaltige Integration von internationalen Fachkräften und Auszubildenden im Gesundheitswesen. Zum innovativen und ganzheitlichen Ansatz des Unternehmens gehört die fachspezifische Weitergabe von Know-how, Sprache, Werten und Kultur sowie die Vermittlung von attraktivem Wohnraum. Dadurch sollen sich die neuen Mitarbeitenden so rasch wie möglich in Kultur und Abläufe des Unternehmens integrieren, das Team bereichern und langfristig im Unternehmen und in Hamburg bleiben.

Rekrutierungs- und Ausbildungsprozess

Zwischen Oktober und Ende 2024 rekrutierte Alfa Personnel Care in Zusammenarbeit mit der örtlichen Personal-Agentur Delphi Schulabsolventinnen und -absolventen in Kirgistan, die sich für eine Pflegeausbildung interessierten. Anschließend organisierte die Agentur Online-Vorstellungsgespräche mit dem zukünftigen Arbeitgeber, der Diakonie Alten Eichen.

Für die ausgewählten angehenden Auszubildenden begann das Sprachtraining in einer zertifizierten Sprachschule vor Ort im Januar 2025. Ausgehend vom Deutschniveau A2 sollten sie in vier Monaten die Stufe B1 erreichen. Parallel lief das Anerkennungsverfahren für die erworbenen Abschlüsse und der Antrag auf Visa.

Im Juli 2025 reisten die zukünftigen Pflegefachkräfte dann nach Deutschland und bezogen ihre Apartments auf dem Gelände ihres Arbeitgebers. Im Anschluss lernten sie ihre Mentorinnen und Mentoren sowie Lehr- und Ausbildungskräfte in Hamburg kennen. Dies geschah auch mit dem Ziel, die Sprachkenntnisse besser einordnen und sie, falls notwendig, in Kleingruppen gezielter fördern zu können. Außerdem fand ein Treffen mit der kirgisischen Gemeinde Hamburg statt, um den jungen Menschen Anschluss an die dortige Community aus der Heimat zu ermöglichen.

Am 1. August begann die vierjährige Ausbildung in Teilzeit mit einer monatlichen Vergütung, die wegen der Teilzeit bei 75 Prozent des üblichen Ausbildungsgehaltes liegt und in jedem neuen Ausbildungsjahr leicht ansteigt. Der theoretische Teil der Pflegeausbildung findet an der Beruflichen Schule Burgstraße (BS 12) in Hamburg statt. Für das erste Ausbildungsjahr wurde der Träger Passage Akademie mit einer zusätzlichen sprachlichen Wei-

Beate Gröblinghoff
Leitstelle Berufliche Bildung International – Leiterin

Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)

www.hibb.hamburg.de

terqualifizierung mit Pflegefachbezug beauftragt. Das HIBB finanziert eine der Ausbildung vorangestellte Sprachstandsermittlung und das ausbildungsvorbereitende Sprachmodul. Die Kosten für das ausbildungsbegleitende Sprachtraining, das mit Beginn des Theorieunterrichtes startet, übernimmt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Zusätzlich nehmen die Auszubildenden in den ersten drei Jahren an einem Integrationskurs zum Erlernen von Alltagskompetenzen – mit einem Umfang von 16 Stunden pro Monat – teil. Diesen Kurs finanziert die Zeit-Stiftung Hamburg unter dem Titel *Mentorenprogramm Weichenstellung*.

Erfolgreiches Konzept soll weiterverfolgt werden

Diese unterschiedlichen und ineinandergreifenden Unterstützungsmaßnahmen sollen den Auszubildenden eine gute Basis für das Bestehen der Zwischenprüfung, das Erreichen des Sprachniveaus B2 zum Ende der Ausbildung und den erfolgreichen Abschluss der Pflegeausbildung ermöglichen, der schließlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Pflegekraft in der Diakonie Alten Eichen mündet.

Da das B1-Sprachzertifikat nicht von allen ausgewählten Kirgisinnen und Kirgisen – als Grundlage für das Visum – fristgerecht vorgelegt werden konnte, die Diakonie Alten Eichen aufgrund des Personalbedarfs aber eine ausgewogene Lerndengruppe füllen wollte, konnte Alfa Care die noch zu vergebenden Restplätze mit Schulabsolventinnen und -absolventen aus Indien besetzen. Die an der Pflegeausbildung interessierten jungen Inder/-innen hatten die sprachlichen Voraussetzungen für das Anerkennungs- und Visaverfahren bereits erfüllt.

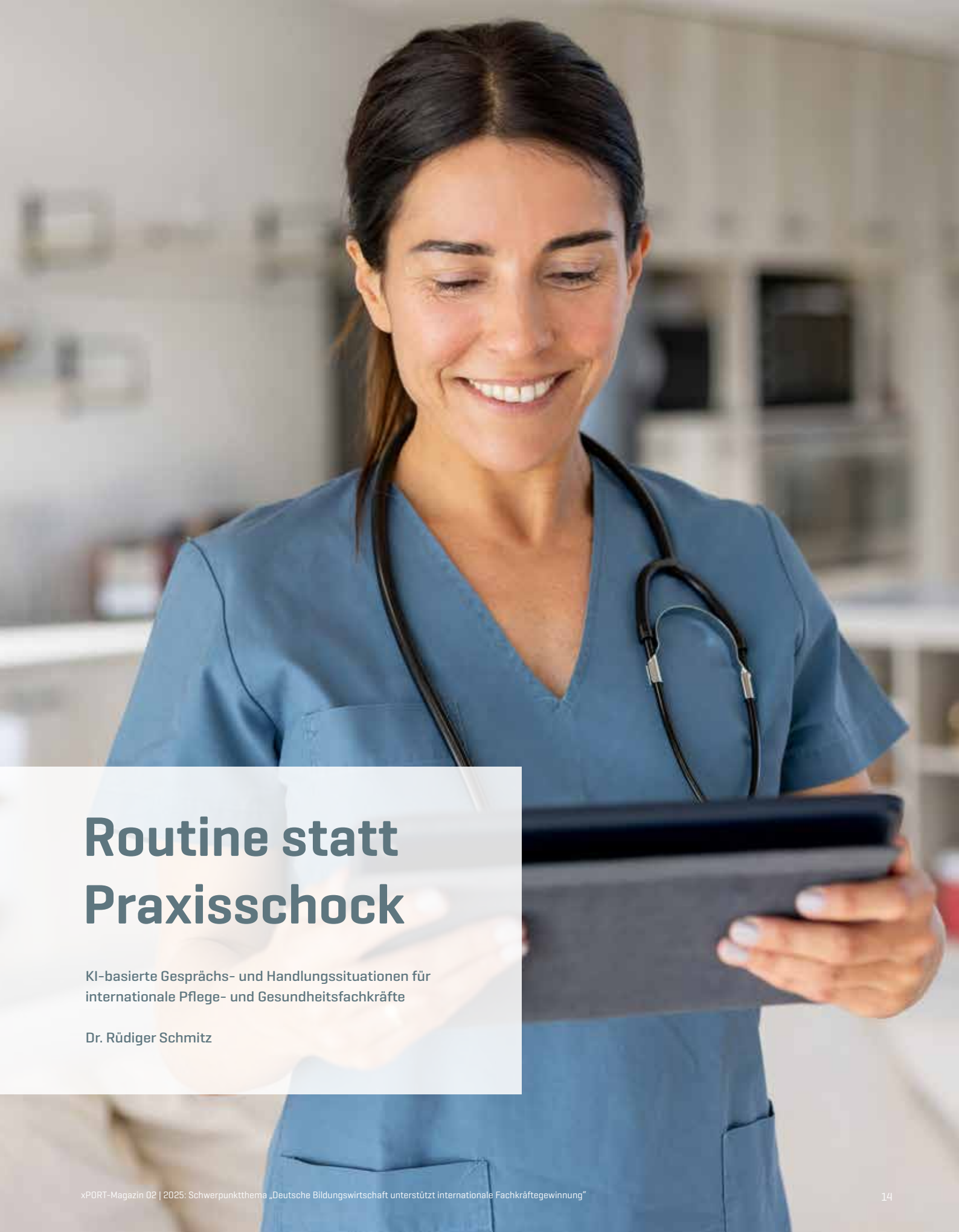
Für die künftigen Pflegefachkräfte wird noch ein Treffen mit dem Kirgisischen Kulturverein Hamburg und der indischen Community in Hamburg organisiert. Dies soll ihnen einen Erfahrungsaustausch mit den bereits in Hamburg lebenden Zugewanderten aus der jeweiligen Region ermöglichen.

Die Diakonie Alten Eichen möchte das Konzept der vierjährigen Teilzeitausbildung für junge Menschen aus Kirgistan auch im Ausbildungsjahr 2026/27 weiterverfolgen.

Suchen Sie internationale Kunden für Ihre Trainingsangebote?

Präsentieren Sie Ihr Unternehmen kostenlos in unserer Anbieter-Datenbank!

Registrieren Sie sich jetzt, um direkt mit internationalen Interessenten Kontakt aufzunehmen!



Routine statt Praxisschock

KI-basierte Gesprächs- und Handlungssituationen für internationale Pflege- und Gesundheitsfachkräfte

Dr. Rüdiger Schmitz

Der Bedarf an Fachkräften in Gesundheitswesen und Pflege wächst. Doch bei der Integration internationaler Fachkräfte ist der Praxisschock erheblich, wenn Sprachkurs-Wissen auf Stationsalltag trifft. KI-basierte Simulationen schaffen die dringend benötigte Brücke und entlasten aufnehmende Teams und Arbeitgeber.

Der Status quo: nach dem Sprachkurs direkt ins kalte Wasser

Die berufliche Integration internationaler Pflegekräfte beginnt mit klassischen Sprachkursen im Herkunftsland. Doch damit ist man für die Tätigkeit in Krankenhaus, Ambulanz, Pflegeheim oder Pflegedienst nicht vorbereitet. Die zentralen Hürden sind aktives Sprechen und das Hörverstehen bei „Patientendeutsch" und Klinikjargon.

Ressourcen und Umstände im Unterricht geben es nicht her, Gesprächssituationen in der Intensität zu simulieren, die für den Aufbau von Routine notwendig wäre. Zudem verfügen Sprachschulen nicht über die klinische Kompetenz oder die Kenntnis der Abläufe im deutschen Gesundheitswesen oder gar beim konkreten Arbeitgeber, um berufliche Kommunikation so praxisnah zu trainieren, dass die Pflegekräfte ihr Training in der realen Situation wiedererkennen und sich sicher fühlen, aktiv zu werden.

Gespräche mit Patientinnen und Patienten, ärztliche Übergaben, kollegiale Abstimmungen – all das bleibt im Unterricht oft abstrakt oder auf einfache, zu seltene Rollenspiele reduziert. Es fehlt an der nötigen Spezifität, Intensität und Wiederholung, um aus sprachlichem Wissen tatsächliche Handlungsroutine zu entwickeln.

Auf Station und sogar mehr noch im ambulanten Setting hingegen fehlen die Möglichkeiten, die Berufssprache zu üben ohne den Druck der realen Versorgung oder das Risiko, das Gesicht zu verlieren.

Das Ergebnis: Die neue Fachkraft fühlt sich „ins kalte Wasser geworfen", überfordert und bleibt sprachlich und handlungspraktisch unsicher. Die aufnehmenden Teams fühlen sich be- statt entlastet. Abbruchraten von 30 Prozent und mehr sprechen für sich. Zudem beeinträchtigen Kommunikationsprobleme die Versorgungsqualität: Ihre Rolle als Ursache von unerwünschten Ereignissen ist lange bekannt und in zahlreichen Studien belegt. Hinzu kommen weniger auffällige, für Leistungserbringer und Solidargemeinschaft aber ebenfalls relevante Effekte wie unnötige Diagnostik, verzögerte Entlassungen oder vermeidbare Wiederaufnahmen.

Ins aktive Sprechen kommen: KI schafft den Transfer

Die Lösung beginnt dort, wo klassische Sprachkurse aufhören: im aktiven Sprechen in berufsspezifischen Situationen. KI-basierte Gesprächs- und Handlungssimulationen („virtual interactions") sind der Kern von casuu.

Teilnehmende trainieren typische Szenarien ihres Arbeitsalltags – etwa ärztliche Anordnungen korrekt zu verstehen, Übergaben strukturiert zu gestalten (oder auch weiterzugeben – „stille Post" ist ein beliebtes Spiel auf jeder Station!) oder Angehörigengespräche zu führen. Die KI agiert unter anderem als flexibler Dialogpartner.

So entsteht eine sichere Übungsumgebung, in der Fehler erlaubt und sogar erwünscht sind – ganz ohne Gesichtsverlust. Das Resultat: Aus passivem Sprachwissen wird aktive Kommunikationsfähigkeit unter Realbedingungen. Und die Routine gibt Sicherheit in den geübten Situationen.

Dr. med. Rüdiger Schmitz, MSc. ETH
Gründer und Geschäftsführer

casuu GmbH

https://casuu.com

Wann der Einsatz sinnvoll ist: So wird der Praxisschock vermeidbar

Optimalerweise beginnen Fachkräfte schon während des Sprachkurses im Herkunftsland mit den Simulationen. Nach unseren und den Erfahrungen unserer Kunden und Partner ist oft die Zeit vor der Einreise ein besonders geeigneter Moment für einen „Wrap-up"-Kurs. Dies gilt zum einen, weil beim Warten aufs Visum eine zeitliche Lücke entsteht, die genutzt werden kann, und zum anderen, weil eine oft wochenlange Pause ohne aktive Sprachverwendung in der Regel mit entsprechendem Kompetenzverlust verbunden ist. Das Risiko, dass man am ersten Tag im sprichwörtlichen kalten Wasser untergeht, ist dann besonders hoch.

Wichtig dabei ist: Es geht nicht nur um die neue Pflegekraft selbst. Auch das Team erlebt den ersten Kontakt – und dieser prägt dauerhaft das Bild der Kollegin oder des Kollegen. Ein misslungener Start führt oft zu Isolation, Vorbehalten und Unsicherheiten im Miteinander.

> *Aus passivem Sprachwissen wird aktive Kommunikationsfähigkeit unter Realbedingungen.*

Aber auch im Anerkennungsverfahren in Deutschland und sogar danach lassen sich Simulationen gezielt einsetzen. Die Möglichkeiten sind vielfältig: als weiteres didaktisches Mittel im Unterricht, als Entlastung für die aufnehmenden Teams beim Onboarding, zur Nachqualifizierung von Kolleginnen und Kollegen, die sich trotz Anerkennung nicht zutrauen, „allein in die Nacht zu gehen", oder die sich für Spezialbereiche weiterbilden möchten.

Erste Ergebnisse: mehr Routine und bessere Prüfungserfolge

Die bisherigen Ergebnisse sind positiv:

- Bei konsequentem Einsatz der KI-gestützten Simulationen während des Anerkennungsverfahrens fallen 54 Prozent weniger Kandidatinnen und Kandidaten bei der Fachsprachprüfung (FSP) durch.
- Es gibt positive Rückmeldungen sowohl von Teilnehmenden als auch von Arbeitgebern: spürbar mehr Sicherheit im Alltag, bessere Integration ins Team.

Aktuell läuft eine groß angelegte Studie, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (V-PREP-CARE) zum präventiven Einsatz bereits vor Ausreise.

Erfolgsfaktoren

Klinik ist nicht gleich Klinik. Jede Station und jede Einrichtung haben ihre spezifischen Prozesse und Materialien – mit teils einrichtungsspezifischen Abkürzungen oder Jargon. Je besser das Training dies abbildet, desto mehr „Anker" von bekannten Begriffen, Abläufen und Formulieren haben die Pflegekräfte an ihren ersten Tagen auf Station.

Viele internationale Fachkräfte bereiten sich noch im Herkunftsland auf ihren Einsatz in Deutschland vor – oft mit begrenztem Zugang zu aufwendigen Lernumgebungen. Den Erfolg erhöht daher ein konsequentes Mobile-First-Prinzip: Die Simulationen sind per Smartphone, Tablet oder PC nutzbar und können flexibel in Alltag und Beruf integriert werden.

Dank Microlearning erfolgen die Trainings in kurzen, prägnanten Einheiten, die sich, neben einer möglichen Einbindung in den Sprachunterricht oder unabhängig davon, in freien Momenten oder am Abend absolvieren lassen. Lernen wird damit verstetigt und individuell steuerbar.

Fazit: Nachhaltige Integration braucht sprachliche Routine – und technologische Unterstützung ist möglich

Mit KI-basierten Simulationen kann casuu die Lücke zwischen Sprachkurs und Berufsalltag wirkungsvoll schließen. Virtuelle Interaktionen sorgen für echte Routine in klinischen Schlüsselmomenten.

Das Ergebnis:

- Kosteneffizienz für die Arbeitgeber im Anerkennungsverfahren, zum Beispiel durch schnellere Anerkennung, und danach
- mehr Patientensicherheit
- bessere Versorgungsqualität
- und vor allem: nachhaltige Integration und Entwicklungsperspektiven für internationale Fachkräfte

> *Bei konsequentem Einsatz der KI-gestützten Simulationen während des Anerkennungsverfahrens fallen 54 Prozent weniger Kandidatinnen und Kandidaten bei der Fachsprachprüfung (FSP) durch.*

Zwischen Anspruch und Realität: Herausforderungen bei der internationalen Fachkräftegewinnung

Politisch gefordert, wirtschaftlich ersehnt – die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte gilt als zentraler Schlüssel zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Doch die Realität zeigt: Zwischen Paragrafen und Praxis, Sprachkursen und Skepsis klafft oft eine Lücke. Ein Erfahrungsbericht aus der Bildungswirtschaft.

Jana Trapp

Fachkräftemangel? Kennt inzwischen jedes Unternehmen. Die Lösung? Angeblich einfach: Qualifizierte Einwanderung. Doch so linear, wie es klingt, ist es nicht.

Seit einigen Jahren wird die internationale Fachkräftegewinnung in Deutschland intensiv diskutiert – als Hoffnungsträger für eine alternde Gesellschaft, als wirtschaftspolitisches Instrument, als logischer Schritt in einer globalisierten Welt. Bildungsanbieter wie wir erleben tagtäglich, was passiert, wenn politische Reformideen auf operative Realität treffen. Und dabei zeigt sich vor allem, dass viele der Hürden nicht (mehr) im Ausland liegen – sondern bei uns.

„Wir brauchen Personal – möglichst sofort einsetzbar und risikofrei“

Mit Aktivitäten in über 70 Ländern und rund 50 Standorten in Deutschland steht Berlitz seit fast 150 Jahren für hochwertige Lernqualität. Unser breites Angebot umfasst Sprachkurse, Business-Seminare, interkulturelle Trainings, IT- und Programmierkurse und geförderte Weiterbildungen – für Privatpersonen und Unternehmen. Mit der internationalen Fachkräftevermittlung unterstützen wir Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften im Ausland bis hin zum Dokumentationsmanagement sowie weiterführenden Sprach- und interkulturellen Trainings im Zielland.

Ob vor Ort, online oder KI-gestützt: Unsere flexiblen Lernformate machen Weiterbildung einfach und effektiv. Persönliche Beratung, innovative Lernlösungen und praxisnahe Inhalte sorgen für nachhaltigen Lernerfolg. Unternehmen profitieren zudem von einem messbaren „Return on Learning“.

In unserer täglichen Arbeit begegnen wir immer wieder der Erwartung, dass internationale Fachkräfte möglichst schnell einsetzbar, gut qualifiziert und sprachlich vorbereitet sind. Oft fehlt im Arbeitsalltag jedoch die Zeit, sich intensiver mit der strukturellen Integration neuer Mitarbeitender auseinanderzusetzen. Die Auslandsrekrutierung wird häufig erst dann zum Thema, wenn der Fachkräftemangel bereits spürbar ist. Eine vorausschauende Planung ist noch nicht überall etabliert.

Jana Trapp
Stellvertretende Direktorin Berlitz Internationale Fachkräftevermittlung

Berlitz Deutschland GmbH

www.berlitz.de

Was häufig unterschätzt wird: Migration braucht Zeit, Begleitung und vor allem Vertrauen. Ebenso zentral ist eine gelebte Willkommenskultur, die neuen Mitarbeitenden Orientierung und Zugehörigkeit vermittelt. Wer Menschen aus anderen Kulturkreisen integrieren will muss auch innerbetrieblich bereit sein, diesen Prozess aktiv zu gestalten. Sprachbarrieren, andere Lerngewohnheiten oder kulturelle Missverständnisse lassen sich nicht durch ein Zertifikat auflösen, sondern durch systematische Vorbereitung und langfristige Perspektiven.

Genau hier setzt Berlitz an: Mit umfassenden Programmen, von Sprachqualifizierung und interkulturellem Training bis zur Begleitung vor und nach der Ankunft, unterstützen wir Unternehmen dabei, internationale Fachkräfte nachhaltig zu integrieren.

> *Eine gelebte Willkommenskultur, die neuen Mitarbeitenden Orientierung und Zugehörigkeit vermittelt, ist zentral.*

Behörden und Bürokratie: Die unberechenbare Variable

Trotz gesetzlicher Erleichterungen sind die Verfahren nach wie vor komplex, langwierig und stark regional geprägt. Während manche Behörden kooperativ und lösungsorientiert arbeiten, gestalten sich Abläufe an anderen Standorten deutlich weniger transparent und planbar.

Auch die fehlende Digitalisierung stellt ein strukturelles Problem dar: In vielen Fällen erfolgt die Antragstel-

lung noch analog, mit Papierformularen und postalischem Versand. Eine zentrale, digitale Plattform für alle Bundesländer könnte hier wesentlich zur Vereinfachung beitragen.

Bildung ist kein Nebenprodukt – sondern der Schlüssel

Ein zentrales Element für erfolgreiche Fachkräftegewinnung ist die Sprach- und Handlungskompetenz. Dabei reicht es nicht aus, ein Sprachzertifikat zu erwerben. Arbeitgeber/-innen sollten hinterfragen, ob Bewerber/-innen tatsächlich im Arbeitsalltag kommunizieren können – im Kollegenkreis, mit der Kundschaft sowie mit Patientinnen und Patienten.

Sprachtrainings, Lernkompetenz- und interkulturelle Workshops sowie begleitende Phonetik-Trainings und eine effiziente Prüfungsvorbereitung sind dafür unerlässlich. Sie erfordern jedoch Zeit, pädagogische Expertise und Geduld, also Werte, die in einem auf Effizienz getrimmten System oft untergehen. Künstliche Intelligenz kann hier unterstützen, aber niemals ersetzen.

Nachhaltige Migration braucht mehr als eine Einreiseerlaubnis

Einmal eingereist, sind viele Hürden noch längst nicht überwunden. Fehlende Wohnangebote, komplizierte Familiennachzugsverfahren oder mangelnde soziale Einbindung führen dazu, dass viele Fachkräfte nach kurzer Zeit wieder gehen. Was fehlt, sind verbindliche Integrationskonzepte, auch auf Seiten der Arbeitgeber/-innen.

Gerade im ländlichen Raum, wo der Fachkräftemangel besonders spürbar ist, fehlt es oft an Erfahrung mit Diversität und internationalem Recruiting. Die Vorstellung, dass sich „die Neuen" schnell und reibungslos anpassen müssen, ist nicht nur unrealistisch, sondern gefährlich. Sie verhindert nachhaltige Bindung.

Integration beginnt jenseits der Kursräume

Ein oft übersehener Aspekt bei der Integration internationaler Fachkräfte ist ihre soziale Einbindung vor Ort. Viele Teilnehmende reisen in Gruppen ein, was einen nachvollziehbaren Reflex darstellt, da die Gruppe gerade zu Beginn ein Gefühl der Sicherheit und Orientierung gibt. Doch genau diese Bindungen können langfristig den Aufbau lokaler Netzwerke behindern. Der Kontakt zu Deutschen bleibt begrenzt; Sprachpraxis findet vor allem innerhalb der gewohnten „Clique" statt.

Arbeitgeber/-innen sind gefragt, hier aktiv gegenzusteuern, mit kreativen, niederschwelligen Maßnahmen. In einigen Regionen hat sich etwa bewährt, neue Mitarbeitende öffentlich auf Stadtfesten oder in Gemeinderatssitzungen vorzustellen. Solche Formate schaffen persönliche Begegnungen und fördern eine Willkommenskultur, die über Begrüßungsmappen hinausgeht. Denn wer als Mensch sichtbar ist, wird auch als Teil der Gemeinschaft wahrgenommen.

Fazit: Fachkräftegewinnung ist mehr als Recruiting – es ist Transformationsarbeit

Wer glaubt, internationale Fachkräfte seien das fehlende Puzzlestück für den deutschen Arbeitsmarkt, übersieht: Die Qualität des Gesamtprozesses entscheidet über den Erfolg. Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Behörden und Politik müssen gemeinsam an einem Strang ziehen – mit realistischen Erwartungen und struktureller Unterstützung.

Solange Integration nicht als integraler Bestandteil der Personalstrategie verstanden wird, sondern lediglich als begleitende Maßnahme, bleiben wichtige Potenziale ungenutzt. Entscheidend ist, dass guten Absichtserklärungen auch konkrete Schritte und eine nachhaltige Umsetzung folgen.

Das Handwerk will nachhaltig Verantwortung übernehmen

Bei der Vorbereitung von (angehenden) Fachkräften aus Drittstaaten auf ihren Aufenthalt in Deutschland müssen die gegenseitigen Erwartungen der Jugendlichen und ihrer Arbeitgeber frühzeitig geklärt werden.

Frank Tischner

Frank Tischner
Hauptgeschäftsführer

Kreishandwerkerschaft
Steinfurt Warendorf

www.kh-st-waf.de

Kreishandwerkerschaft
Steinfurt Warendorf

Trotz der aktuell eingetrübten wirtschaftlichen Situation und Stagnation ist der Fachkräftebedarf im heimischen Handwerk ungebrochen. 24 Prozent der befragten Mitgliedsunternehmen der Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf haben in einer 2025 durchgeführten Blitzumfrage angegeben, dass für sie der Fachkräftemangel das größte Hemmnis für die Unternehmensentwicklung ist. Lediglich „gestiegene bürokratische Anforderungen" (45%) werden noch häufiger genannt.

Ähnliche Befragungsergebnisse ergaben sich auch in den Vorjahren und machen deutlich, dass die heimische Handwerkswirtschaft dringend auf gut qualifizierte Nachwuchskräfte angewiesen ist. Bei vielen Unternehmen führt diese Erkenntnis zu einer Stärkung der Ausbildungsbereitschaft, was sich auch in den Ausbildungszahlen im Handwerk widerspiegelt. Dennoch werden – auch wegen der geringeren Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern und dem ungebrochenen Trend zum Studium – frühere Rekordzahlen bei weitem nicht erreicht. Hieraus ergibt sich Handlungsbedarf und die naheliegende Idee, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus Drittstaaten die Chance einer handwerklichen Berufsausbildung in Deutschland zu bieten.

Gemeinsam mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und zwei Handwerkskammern engagiert sich die Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf – als einzige Organisation ihrer Art – bundesweit im Rahmen des Vorhabens „Partnerschaften für entwicklungsorientierte Ausbildungs- und Arbeitsmigration" (PAM) der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Jordanien. Dieses Engagement ist kein Zuckerguss auf eine interessengeleitete Entwicklungshilfepolitik, sondern eigenständiger Ausdruck einer modernen Handwerksorganisation, nachhaltig Verantwortung zu übernehmen und sich solidarisch zu zeigen. Die breite Unterstützung der Gremien und der Mitgliedsbetriebe ist ein starkes Signal und zeigt die breite Solidarität des Handwerks auf allen Ebenen. Gleichzeitig unterstützen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten dabei, den von den Vereinten Nationen 2018 verabschiedeten Globalen Pakt für Migration, dem auch Deutschland seine formelle Zustimmung erteilt hat, mit Leben zu füllen.

Gemeinsam mit unseren Partnern verfolgen wir als Kreishandwerkerschaft im PAM-Projekt das Ziel, die Arbeitsmobilität von jungen Menschen aus Jordanien nach Deutschland zu fördern und sie beim Erlernen eines handwerklichen Berufs in Deutschland zu unterstützen. Wir stehen als Handwerksorganisation für eine faire und transparente Fachkräftemigration. Parallel dazu schulen wir Ausbilder/-innen und Jugendliche in Jordanien, um die Bildungsstrukturen im Land zu stärken und die Ausbildungsqualität vor Ort zu verbessern. Im Sommer 2024 sind die ersten fünf Jordanier im Kreis Steinfurt eingetroffen, um hier eine Handwerksausbildung in unterschiedlichen Gewerken zu beginnen.

In der Praxis ist das Team der Kreishandwerkerschaft mit mehreren Herausforderungen konfrontiert worden, die so im Vorfeld nicht absehbar waren – angefangen beim hohen bürokratischen Aufwand zur Visumserteilung für die angehenden Auszubildenden durch die deutsche Botschaft in Amman über die Schwierigkeiten, geeigneten und von einer Azubi-Vergütung bezahlbaren Wohnraum im Kreis Steinfurt zu finden, bis hin zu den Auswirkungen von kulturellen und Mentalitätsunterschieden zwischen Jordanien und Deutschland, die in einigen Fällen zum vorzeitigen Ende der Ausbildung und zur Rückreise nach Jordanien geführt haben. Rückblickend wird man festhalten müssen, dass gerade die „weichen" Faktoren rund um die Berufsausbildung in Deutschland im Vorfeld zu wenig Beachtung gefunden hatten und die angehenden Auszubildenden zu wenig auf die Anforderungen und Abläufe einer handwerklichen Ausbildung in Deutschland vorbereitet worden waren.

All das sind wichtige Erkenntnisse, die in der neuen Auswahlrunde für das Ausbildungsjahr 2025 mit eingeflossen sind. Die potenziellen Auszubildenden wurden noch in ihrem Heimatland intensiv auf eine Berufsausbildung in Deutschland vorbereitet – beispielsweise mit einem umfassenden Sprachkurs. Während persönlicher Kennenlern- und Auswahlgespräche in Amman im Februar 2025 haben Dr. Peter Weiss vom ZDH und ich sowie weitere Projektpartner die Motivation potenzieller Auszubildender erfragt und ihnen verdeutlicht, wie eine handwerkliche Ausbildung in Deutschland abläuft. Hierbei mussten wir auf deutscher Seite feststellen, dass die geforderten Deutschkenntnisse, ohne die eine Berufsausbildung hierzulande nicht gelingen kann, bei einigen Kandidaten nicht in ausreichendem Maße vorhanden waren. An anderer Stelle mangelte es an realistischen Erwartungen und Einschätzungen der Herausforderungen, die eine berufliche Ausbildung, noch dazu in einem fremden Land, mit sich bringen wird.

Zum Ausbildungsstart in diesem Sommer haben mehr junge Menschen aus Jordanien im Rahmen des PAM-Projekts ihren Weg in eine Handwerksausbildung in Deutschland gefunden als bei der Premiere 2024. Dennoch: Eine Konzentration auf Bewerber/-innen, bei denen eine realistische Chance besteht, dass sie den Anforderungen einer Berufsausbildung gerecht werden und auf dieser Grundlage eine berufliche Existenz in Deutschland aufbauen können, ist für alle Beteiligten der sinnvolle Weg.

Andernfalls besteht die Gefahr, dass es zu Ausbildungsabbrüchen und damit zu vermeidbaren Enttäuschungen auf beiden Seiten kommt – bei den Auszubildenden, für die es nichts wird mit einer beruflichen Existenz in Deutschland, aber auch für die Ausbildungsbetriebe, die sich finanziell nicht unerheblich engagieren und vielfach auch bereit sind, ihre Auszubildenden weit über die reine Vermittlung beruflicher Fähigkeiten hinaus zu fördern und zu unterstützen. Nur wenn heimische Betriebe auch in Zukunft bereit sind, jungen Menschen aus dem Ausland eine Ausbildungschance zu bieten, haben Projekte wie PAM eine Perspektive.

Dennoch bleibt nach unserer Einschätzung ein Programm wie PAM eine wichtige Möglichkeit, jungen Menschen faire und legale Wege in den deutschen Arbeitsmarkt zu bieten, und so Entwicklungschancen vor Ort mit der Deckung des größer werdenden Fachkräftebedarfs hierzulande zu verbinden. Es ist allerdings unbedingt geboten, den potenziellen Auszubildenden vor einem Ausbildungsstart zu verdeutlichen, welche Rahmenbedingungen das Programm mit sich bringt, und so Enttäuschungen bei allen Beteiligten bestmöglich zu vermeiden.

Gewinnung von Auszubildenden aus Laos für die M+E-Industrie in der Nordoberpfalz

Ein engagiertes Bildungsnetzwerk verfolgt einen werteorientierten und partnerschaftlichen Ansatz mit Erfolg.

Sonja Prüll

Die Gewinnung und Integration internationaler Auszubildender und Fachkräfte ist eine der zentralen Zukunftsaufgaben für die deutsche Wirtschaft. Besonders in strukturschwachen Regionen wie der Nordoberpfalz bieten vertrauensvolle Netzwerke mit zivilgesellschaftlichen Akteuren wie Stiftungen Chancen, dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen. Seit 2019 engagieren sich dort mehrere Bildungsorganisationen mit engem Bezug zur BHS Corrugated Maschinen- und Anlagenbau GmbH in der Akquise und Integration junger Menschen aus Laos und anderen Drittstaaten für die Metall- und Elektroindustrie (M+E).

Vom europäischen zum internationalen Ausbildungsmarkt

Bereits vor 2019 sammelte die BHS Corrugated erste Erfahrungen mit der Integration europäischer Auszubildender. Mit der Zeit zeigte sich jedoch: Die Potenziale zur Fachkräftegewinnung liegen auch außerhalb Europas.

Insbesondere durch die enge Verbindung zur Stiftung "Angels for Children" (AfC), die sich seit 2003 in Laos für schulische und berufliche Bildung engagiert, entstand eine natürliche Brücke zu einer neuen Zielgruppe: motivierte junge Menschen aus Laos, einem der ärmsten Länder der Welt, die durch gezielte Förderung in der Lage sind, eine duale Ausbildung in Deutschland erfolgreich zu durchlaufen.

Pilotprojekt: Ausbildung laotischer Jugendlicher bei BHS Corrugated

Die erste Kohorte laotischer Auszubildender trat 2019 bei BHS Corrugated in Weiherhammer ihre Ausbildung an. Ermöglicht wurde dies durch eine enge Kooperation zwischen dem Industriebetrieb, der Stiftung Angels for Children (AfC), dem Überbetrieblichen Bildungszentrum Ostbayern (ÜBZO gGmbH) und der laotischen Berufsschule Lao-German Technical College (LGTC).

Sonja Prüll
2. Stiftungsvorsitzende (AfC)
und Consultant international
Education (ÜBZO)

**Stiftung Engel für Kinder –
Foundation Angels for Children (AfC)**

www.engelfuerkinder.de

**Überbetriebliches Bildungszentrum
in Ostbayern gemeinnützige GmbH
(ÜBZO)**

www.uebzo.de

In Laos werden drei staatliche Schulen durch die AfC-Stiftung unterstützt. Im Anschluss an die Schulzeit fördert die Stiftung den Übergang an das LGTC, wo BHS Stipendien für Ausbildungen im M+E-Bereich und zusätzlich Deutschunterricht vergibt. Das Projekt wird an der Berufsschule in Laos von einem Mitarbeiter des ÜBZO betreut.

Zwischen 2019 und 2025 haben insgesamt 30 junge Laotinnen und Laoten bei BHS Corrugated eine duale Berufsausbildung begonnen. Alle absolvieren zunächst eine zweijährige Ausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/-in oder Industrieelektriker/-in. Bei entsprechender Eignung schließen sie eine weitere Ausbildung zum/zur Industriemechaniker/-in, Zerspanungsmechaniker/-in oder Elektroniker/-in an, verlängert auf zwei Jahre. Bisher eigneten sich 15 von bereits 18 Erstabsolventinnen und -absolventen für diesen Weg. Drei leistungsschwächere Auszubildende wurden nicht von BHS übernommen, konnten jedoch erfolgreich an andere Firmen in der Nordoberpfalz vermittelt werden.

Erweiterung: Auszubildende aus anderen Drittstaaten

Seit 2022 werden in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und privaten Vermittlungsagenturen auch junge Menschen aus Malaysia, El Salvador und Vietnam für eine Ausbildung im Metall- und Elektrobereich bei BHS rekrutiert. Bislang konnten rund 30 Auszubildende aus diesen Ländern gewonnen werden.

Sie befinden sich derzeit noch in der Ausbildung; ein Abschluss steht also noch aus. Im Gegensatz zu den laotischen Teilnehmenden durchlaufen sie direkt die reguläre 3,5-jährige Ausbildung – ohne vorgelagerten zweijährigen Ausbildungsweg. Möglich ist dies unter anderem, weil viele von ihnen aus vergleichsweise wohlhabenden Familien stammen und häufig ein höheres schulisches Bildungsniveau mitbringen. Auch in dieser Gruppe gab es bisher keine Ausbildungsabbrüche.

Gleichwohl zeigen sich im Vergleich zu den laotischen Auszubildenden Unterschiede im sozialen und kulturellen Bezug zum Unternehmen. Während sich die Teilnehmen-

den aus Laos durch ein besonders starkes emotionales Engagement auszeichnen – etwa durch hohe Leistungs- und Hilfsbereitschaft, eine ausgeprägte Identifikation mit dem Betrieb, kaum Krankheitstage, eine große Dankbarkeit und einen sehr sozialen Umgang – ist dieser Bezug bei Auszubildenden aus anderen Drittstaaten oftmals weniger stark ausgeprägt.

Warum die Integration laotischer Auszubildender besonders gut gelingt

Die erfolgreiche Integration der laotischen Auszubildenden bei BHS ist kein Zufall, sondern das Ergebnis gezielter Vertrauensarbeit und langfristiger Beziehungsstrukturen, die durch das Engagement der Stiftung Angels for Children (AfC) in Laos aufgebaut wurden. Schon während der Schulzeit besteht ein enger Kontakt zu den Jugendlichen, ihren Familien und ihrem sozialen Umfeld. Diese persönliche Verbindung setzt sich über die Dauer der Berufsausbildungen in Laos und Deutschland fort und schafft ein starkes Fundament aus Vertrauen und gegenseitiger Verantwortung.

Die wachsende Community der laotischen Auszubildenden in der Nordoberpfalz wirkt mit Unterstützung der AfC-Stiftung wie ein familiäres Netzwerk – ein sozialer Anker, der vielen Jugendlichen im fremden Land Halt und Orientierung bietet. Durch die enge Verzahnung von schulischer Förderung, persönlicher Betreuung und institutioneller Unterstützung entsteht ein ganzheitliches System, das weit über rein arbeitsmarktbezogene Maßnahmen hinausgeht. Die Auszubildenden erfahren soziale Stabilität, kulturelle Orientierung und emotionale Einbindung – zentrale Voraussetzungen für Motivation, Leistungsbereitschaft und langfristige Bindung an Unternehmen und Region.

Das Beispiel unterstreicht: Wo zivilgesellschaftliche Akteure wie Stiftungen gezielt in Beziehung, Bildung und Vertrauen investieren, entsteht ein nachhaltiger Integrationspfad, der sowohl den Bedürfnissen junger Menschen aus dem Ausland als auch den Anforderungen des deutschen Fachkräftemarkts gerecht wird.

Die Auszubildenden erfahren soziale Stabilität, kulturelle Orientierung und emotionale Einbindung – zentrale Voraussetzungen für Motivation, Leistungsbereitschaft und langfristige Bindung an Unternehmen und Region.

Ausweitung auf weitere Unternehmen und Branchen in der Nordoberpfalz

Seit 2025 wird das Ausbildungsmodell laotischer Jugendlicher auf andere Unternehmen und Branchen in der Nordoberpfalz ausgeweitet. Ziel ist es, die aufgebauten Strukturen, Netzwerke und Erfahrungen nicht nur bei BHS zu nutzen, sondern auch anderen regionalen Akteuren zugänglich zu machen.

Durch den geplanten Ausbau des Deutschunterrichts am LGTC wird eine breitere sprachliche Vorbereitung der Auszubildenden ermöglicht. Die Stiftung AfC und das ÜBZO unterstützen interessierte Betriebe dabei aktiv im gesamten Prozess: von der Akquise geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten über die Einreiseformalitäten bis hin zur sozialen und beruflichen Integration.

Großes Potenzial der Ausbildungsmobilität nach Deutschland

Die Erkenntnis, dass die Förderung von Ausbildung und Studium der nachhaltigere Weg zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland ist, scheint sich angesichts der langfristigen demographischen Herausforderungen mehr und mehr durchzusetzen. Das gilt insbesondere für den vergleichsweise neuen Fokus auf Auszubildende, die direkt aus Drittstaaten (also nicht EU-Ausland) angeworben werden und deren Zuwanderung in den letzten Jahren stark erleichtert wurde.

Dr. Matthias Jung

1. Ausbildung im Trend

Die langjährige Erfahrung aus entsprechenden Projekten zeigt, dass Auszubildende im Vergleich zu erfahrenen Fachkräften:

- besser und schneller die Sprache lernen, weil sie jünger sind und mehr Zeit dafür haben, sich ggf. sogar ganztägig auf den Deutscherwerb zu konzentrieren, während Fachkräfte dies berufsbegleitend tun müssen,

- i. d. R. familiär ungebunden sind und damit die Integration in Deutschland einfacher ist und seltener scheitert, weil sie nicht auch für Ehegatten und Kinder gelingen muss bzw. die belastende Trennung von Ehegatten und Kindern entfällt,

- aufgrund ihres jüngeren Alters und mangelnder Berufserfahrung im Vergleich zu einer gestandenen Fachkraft, die in vielen Punkten umlernen muss, keine Probleme damit haben, ganz neu anzufangen.

Gleichzeitig ist betriebliche Ausbildung eine besonders faire Form der internationalen Arbeitskräftemobilität, da die Kosten der Ausbildung von Deutschland getragen werden, also dem Land, das anschließend auch von der Arbeitskraft, Kompetenz und Wertschöpfung der ehemaligen Auszubildenden profitiert. Und da oft später hohe Summen in die Heimat geschickt oder dort in Immobilien und Firmen investiert werden, profitiert auch das Entsendeland. Berücksichtigt man zudem, dass es in Deutschland zu wenig junge Leute gibt, die sich betrieblich ausbilden lassen wollen, und außerhalb Europas zu viele junge Leute, die keine qualifizierte Arbeit finden, scheint die Anwerbung ausländischer Auszubildender ein perfektes Beispiel für die gern beschworenen „Win-win-Situationen" darzustellen.

2. Probleme und Enttäuschungen

Das gilt umso mehr, als betriebliche Ausbildungen einen legalen und im Vergleich zum Studium in Deutschland kostengünstigen Weg für eine prestigeträchtige Ausbildung und Karriere in Europa eröffnen, der damit auch einer weniger finanzkräftigen Mittelschicht in Asien, Sub-Sahara- und Nordafrika oder Lateinamerika offensteht, wo das größte Interesse an einer Ausbildung in Deutschland besteht. Dieser Umstand hat sich mittlerweile weltweit herumgesprochen, so dass in der internationalen Ausbildungsbranche der Germanismus „Ausbildung" auch in anderen Sprachen ein fester Begriff geworden ist.

Im Widerspruch zu der auf dem Papier idealen Situation hakt es in der aktuellen Praxis allerdings an vielen Stellen, es gibt Fehlentwicklungen und es macht sich eine gewisse Enttäuschung breit:

- auf Seiten der potenziellen Auszubildenden, weil sie extra Deutsch gelernt und dafür meist auch bis zum B1-Zertifikat nicht unbeträchtliche Summen investiert haben, aber keinen oder nicht den gewünschten Ausbildungsplatz bekommen und dann z. B. in der Gastronomie landen, wo es besonders viele unseriöse Praktiken gibt,

- auf Seiten der Firmen, weil die Sprachkenntnisse der Kandidatinnen und Kandidaten nicht ausreichen, um sich zu verständigen, die Auszubildenden ihre Ausbildung abbrechen oder nicht erfolgreich abschließen, nachdem sie viel Zeit und Geld investiert haben,

- auf Seiten – auch der seriösen – Vermittlungsagenturen, weil es ihnen nicht gelingt, Bewerberinnen und Bewerber in gute Ausbildungsplätze zu vermitteln, obwohl der Bedarf in Deutschland besteht.

Dafür gibt es mehrere Ursachen, auch wenn diese sich je nach Ausbildungsbranche unterschiedlich darstellen:

1. naive Herangehensweisen, geringe Kompetenz und falsche Versprechungen, auch seitens oft gutwilliger Vermittler,

2. mangelnde Sprachkenntnisse, unseriöse Sprachzertifikate und unrealistische Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber,

3. Missbrauch und unfaire Praktiken mancher Vermittlungsagenturen und Arbeitgeber,

4. keine Erarbeitung von Bewerberprofilen, so dass auch kein echtes Matching mit den Ausbildungs- und Firmenprofilen erfolgt,

5. Vermittlung der Interessentinnen und Interessenten „mit allen Mitteln" bis hin zu Fake-Profilen und standardisierten Motivationsschreiben für jede Ausbildungsrichtung,

6. Einreiseprobleme aufgrund der Unkenntnis der einschlägigen Regularien und langer Fristen bis zur Visumserteilung,

7. fehlende Relocation-Unterstützung – etwa bei der Wohnungssuche oder bei Formalitäten,

8. keine mobilitätsbegleitende (sozialpädagogische) Betreuung durch persönliche Ansprechpartner/-innen bzw. „Integrationscoachs" vor und während der Ausbildung,

9. mangelnde Kontinuität bei der Verbesserung der Deutschkenntnisse während der Ausbildung, obwohl auch ein „echtes" B1-Niveau (s. u.) nicht ausreicht, um Zwischen- und Abschlussprüfungen zu bestehen oder im Betrieb immer zurechtzukommen.

Dreh- und Angelpunkt der Vorbereitung auf eine Ausbildung in Deutschland bleibt der Erwerb der notwendigen Sprachkompetenz – als visumsrelevantes Minimum ein anerkanntes B1-Zertifikat zu erwerben. Für die Deutschausbildung und Prüfungen bis zu diesem Niveau investieren die potenziellen Auszubildenden bzw. ihre Familien erhebliche Summen. Ein gutes, vor allem mündliches Deutschniveau ist nicht zu unterschätzen und muss durch Sprachzertifikate dokumentiert werden; dennoch sind die aktuellen Deutschnachweise, speziell im Rahmen der internationalen Arbeitsmobilität, nur ein „notwendiges Übel", deren Aussagekraft oft über- bzw. falsch eingeschätzt wird.

Anerkannte Sprachnachweise bieten ein objektiveres Bild als das klassische Jobinterview, da sie eben nicht nur einen situativen Eindruck von den mündlichen Fähigkeiten bieten, sondern viel breiter die vier klassischen Basisfertigkeiten Sprechen, Schreiben, Lesen, Hören (genauer: Hörverstehen) dokumentieren. Diese sind aber im Betrieb und je nach Ausbildung unterschiedlich stark gefordert, so dass einerseits Auszubildende trotz „seriöser" B1-Nachweise überfordert sind, und andererseits Auszubildende gut in Betrieb wie Schule zurechtkommen, die bei den B1-Prüfungen durchgefallen sind. Für den Ausbildungsbetrieb ist aber das primäre Kriterium: Verstehen die Bewerberinnen und Bewerber, was wir sagen, und können wir sie verstehen? Letzteres fängt beim Akzent an und reicht über strukturierende Grammatik und Wortschatz bis hin zur Flüssigkeit der Rede.

3. Vorbereitung und Vermittlung im Heimatland oder in Deutschland?

Eine Grundsatzentscheidung bei den verschiedenen Modellen der sprachlich-kulturellen Vorbereitung ausländischer Jugendlicher betrifft die Frage, wo diese erfolgen soll. Die Visaregularien definieren zwar den Erwerb eines B1-Zertfikats im Heimatland in Verbindung mit einem Ausbildungsvertrag als Königsweg, aber über die flexiblere „Chancenkarte" bzw. je nach garantiertem Programm in Deutschland und der Branche kann diese Anforderung höher (etwa B2 für Pflegeausbildungen) oder niedriger sein, etwa A2. In Ausnahmefällen ist bei entsprechend vorgeschalteten Sprachprogrammen sogar die Einreise ohne Deutschkenntnisse möglich. Wie immer gilt bei Visaerteilungen: Nichts ist ganz sicher, aber auch nichts völlig unmöglich und im Einzelfall immer anders. Die Vorbereitung und Vermittlung noch im Heimatland bietet aus Sicht der Auszubildenden und Agenturen vor allem einen großen Kostenvorteil und ist in Verbindung mit einem B1-Zertifikat der am besten planbare Weg, um ein Visum zu erhalten.

Andererseits möchten Firmen Auszubildende gern persönlich kennenlernen, oft spezielle Tests mit ihnen durchführen, die nur vor Ort möglich sind, oder die Bewerber/-innen über ein Praktikum kennenlernen. Ein Beispiel ist etwa eine Baufirma, die bei einem Praktikum erkennen möchte, ob der potenzielle Auszubildende auf einer Baustelle keine Gefahr für sich und andere darstellt, weil er zwei linke Füße hat und über jede Planke stolpert oder sich nicht an die Sicherheitsregeln hält. Eine andere Firma verlangt einen Schwindelfreiheitstest, weil die Mitarbeitenden Aufzüge in enge, hohe Schächte einbauen müssen. Die Ausbildung in einem Logistikunternehmen kann eine nur in Deutschland durchführbare Sicherheitsüberprüfung

erforderlich machen, wenn die Auszubildenden Zugang zum Flughafengelände erhalten sollen. Wachdienste verlangen einen deutschen Führerschein. Und das sind nur einige wenige Beispiele.

Ein weiterer Faktor, der Firmen in Deutschland zögern lässt, Auszubildende einzustellen, die noch im Ausland sind, ist der dafür notwendige aufwändige, in seiner genauen Dauer aber nicht planbare administrative Prozess. Selbst im sogenannten „beschleunigten Fachkräfteverfahren", für das eine Dauer von zwei bis vier Monaten angegeben wird, umfasst er sieben Schritte bis zur Antragstellung für das Visum, dessen Erteilung dann inkl. vorgeschaltetem persönlichen Termin in der Botschaft seinerseits noch einmal ein bis zwei Monate dauert. Dafür fallen dann Gebühren von derzeit 411 EUR an. Schlimmer als der administrative Aufwand und die unklare Dauer der Wartezeit ist für die Firmen aber die Unsicherheit, ob der oder die Auszubildende überhaupt einreisen darf.

Diese nicht genau kalkulierbare Wartezeit von rund zwei bis fünf Monaten zwischen Vertragsabschluss und Einreise ist aus vielerlei Gründen problematisch: So geht der Sprachstand, der mit der Prüfung dokumentiert ist, erst einmal verloren. Im schlimmsten Fall verliert das Sprachzertifikat sogar administrativ seine Gültigkeit (maximal ein Jahr), was zur Verweigerung des Visums führen kann. Die Monate des Wartens sind psychologisch gesehen ein Belastungstest. Bewerber/-innen wie Firmen werden nervös, weil die Botschaft das Visum möglicherweise doch ablehnt, und der Kontakt ist über Monate unterbrochen, während es nicht vorangeht. Diese Unsicherheit ist in Verbindung mit dem schleichenden Verlust der Deutschkompetenz nicht nur negativ für den Einstieg in die Ausbildung, sondern kann auch zu Abbrüchen noch vor Beginn der eigentlichen Ausbildung führen. Wegen der mangelnden Planbarkeit von Visumsterminen wie der Bearbeitungsdauer der Einreise wird zudem das Thema „Verspäteter Einstieg in die Ausbildung" für diese Gruppe besonders wichtig. Es wäre erst recht unsinnig, die Ausbildung um ein Jahr zu verschieben, nur weil sich die Visumserteilung über den Ausbildungsbeginn hinaus verzögert.

Stattdessen gilt es, diese Wartezeit produktiv zu nutzen. Das macht auch das IIK Deutschland zusammen mit seinen Partnern, etwa durch Kurse für die Aufrechterhaltung bzw. den Ausbau der Sprachkompetenz, ein Online-Bewerbercoaching für das kulturelle wie administrative Onboarding (z. B. Wohnungssuche) und die Vorbereitung bzw. – bei verspätetem Einstieg – die parallele Bearbeitung des Berufsschulstoffs. Das alles ist durch virtuelle Klassenzimmer in Verbindung mit Selbstlernplattformen bzw. KI-Agenten heutzutage sehr gut möglich und führt schon vor der Einreise zu einer gegenseitigen Bindung, was eine ideale Voraussetzung für die gelingende Integration und erfolgreiche Ausbildung ist. Ein echtes Best-Practice-Beispiel ist hier die Zusammenarbeit mit der Firma Gebr. Jaeger GmbH in Wuppertal, mit der wir aktuell das Modell der Begleitung während des verspäteten Einstiegs in die Ausbildung erproben. Bei der Begrüßung der neuen Auszubildenden wurden Aziz aus Tunesien und Rahul aus Indien online zugeschaltet. Einer der beiden schrieb anschließend: „Ich habe mich zuerst vorgestellt und alle haben mir zugehört. Es war ein unvergesslicher Moment. Ich wäre gern schon am ersten Tag dabei gewesen. Was mich noch mehr motivierte, war, dass alle eine Familie waren, denn die anderen Mitarbeiter stellten sich auch vor."

Viele Arbeitgeber, die noch keine Erfahrung mit der Direktanwerbung von Auszubildenden aus dem Ausland haben, machen sich Sorgen, dass ihre jungen Mitarbeitenden vielleicht Heimweh bekommen und die Ausbildung abbrechen. Zwar ist diese Sorge in aller Regel unbegründet, weil die Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland meist hochmotiviert sind und ihre Familien viel Geld in die Sprachausbildung und die Mobilität nach Deutschland, oft sogar kreditfinanziert, investiert haben. Eine vorzeitige Rückkehr wäre nicht nur eine große Blamage, sondern hätte auch unangenehme Folgen. Richtig ist aber, dass auch hochmotivierte und auch sprachlich gut qualifizierte Auszubildende, die viele tausend Kilometer entfernt von Europa aufgewachsen sind, noch nie im Ausland, geschweige denn in Europa waren und bisher immer zu Hause wohnten. Sie können an vielen Stellen scheitern, angefangen bei der Zimmersuche über die Herausforderungen der Berufsschule und der Prüfungen bis hin zur sprachlichen und kulturellen Integration im Betrieb wie in Deutschland allgemein. Ein ausbildungsbegleitendes sprachliches und soziales Integrationsmanagement haben aber die wenigsten Firmen. Auch die Kliniken, die seit vielen Jahren ausländische Pflegekräfte anwerben und hier viel Geld investieren, erkennen den Nutzen einer solchen Begleitung erst allmählich und investieren hier verstärkt.

Aus den genannten Gründen bietet sich ein zweites Modell an, nach dem Interessierte für eine Ausbildung in Deutschland ohne Ausbildungsvertrag nach Deutschland kommen. Dann können sie ihre Sprachausbildung in einer deutschsprachigen Umgebung bis zu einem B1- oder B2-Zertifikat voranbringen und sich parallel dazu bei Firmen vorstellen, ggf. bestimmte Einstellungstests oder Praktika machen und sich in Ruhe ein Zimmer suchen. Die Chancen auf einen geeigneten und attraktiven Ausbildungsplatz stiegen damit erheblich, weil so die oben genannten Vorbehalte vieler Firmen gegenstandslos werden und durch das sprachliche wie kulturelle Onboarding die berufliche Qualifikation mit einem optimalen Einstieg beginnt.

Geht dann der vorbereitende Sprachkurs auch noch nahtlos in ein berufs- und ausbildungsbegleitendes „Sprachcoaching" als Hilfe zum Selbstlernen im Betrieb über, sind alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung erfüllt. Vorbereitende wie begleitende Maßnahmen können übrigens zu einem Großteil öffentlich finanziert werden, soweit sie ein vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zugelassener Träger für Berufssprachkurse durchführt. Idealerweise begleiten solche Programme die späteren Auszubildenden über die sprachlich-kulturelle Vorbereitung, die Ausreise und den Arbeitsantritt bis zum Abschluss der Ausbildung nach drei Jahren.

4. Fazit: Stärken und Schwächen der internationalen Ausbildungsmobilität

Internationale Bewerber/-innen, die für eine betriebliche Ausbildung nach Deutschland gehen wollen, haben eine Reihe von Stärken gegenüber deutschen Interessentinnen und Interessenten wie

- höhere Motivation und Resilienz,
- bessere Qualifikationen (mindestens Fachabitur),
- geringes Anspruchsdenken,

aber auch Schwächen wie

- geringere Deutschkompetenz und
- mangelnde kulturelle Vertrautheit mit Deutschland.

Internationale Bewerber/-innen, die für eine betriebliche Ausbildung nach Deutschland gehen wollen, haben eine Reihe von Stärken gegenüber deutschen Interessentinnen und Interessenten wie höhere Motivation und Resilienz, bessere Qualifikationen (mindestens Fachabitur), geringes Anspruchsdenken, aber auch Schwächen wie geringere Deutschkompetenz und mangelnde kulturelle Vertrautheit mit Deutschland.

Gleichzeitig bieten sich ihnen aktuell eine Reihe von Chancen wegen

- vielen nicht besetzten Ausbildungsstellen in bestimmten Berufen und
- der im Vergleich zu einem Studium kostengünstigen betrieblichen Ausbildung,
- somit der Erschließung neuer Zielgruppen im Ausland für eine Ausbildung in Deutschland.

Die Risiken auf Seiten der Firmen bzw. der Vermittlungsagenturen, d. h.

- keine Bereitschaft, administrativ neue Wege zu gehen,
- schlechte Erfahrungen mit Azubis aus dem Ausland durch unseriöse Vermittler und
- Vorbehalte wegen möglicher Zusatzkosten sowie
- Kundenunzufriedenheit wegen ausbleibender Vermittlungserfolge

lassen sich durch das oben skizzierte Vorgehen mit einem sorgfältigen Matching passender Profile und einer durchgehenden Begleitung der „Customer Journey" vom Beginn der sprachlich-kulturellen Vorbereitung bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung minimieren. Auf solche Aufgaben hat sich der Bildungsanbieter IIK Deutschland spezialisiert.

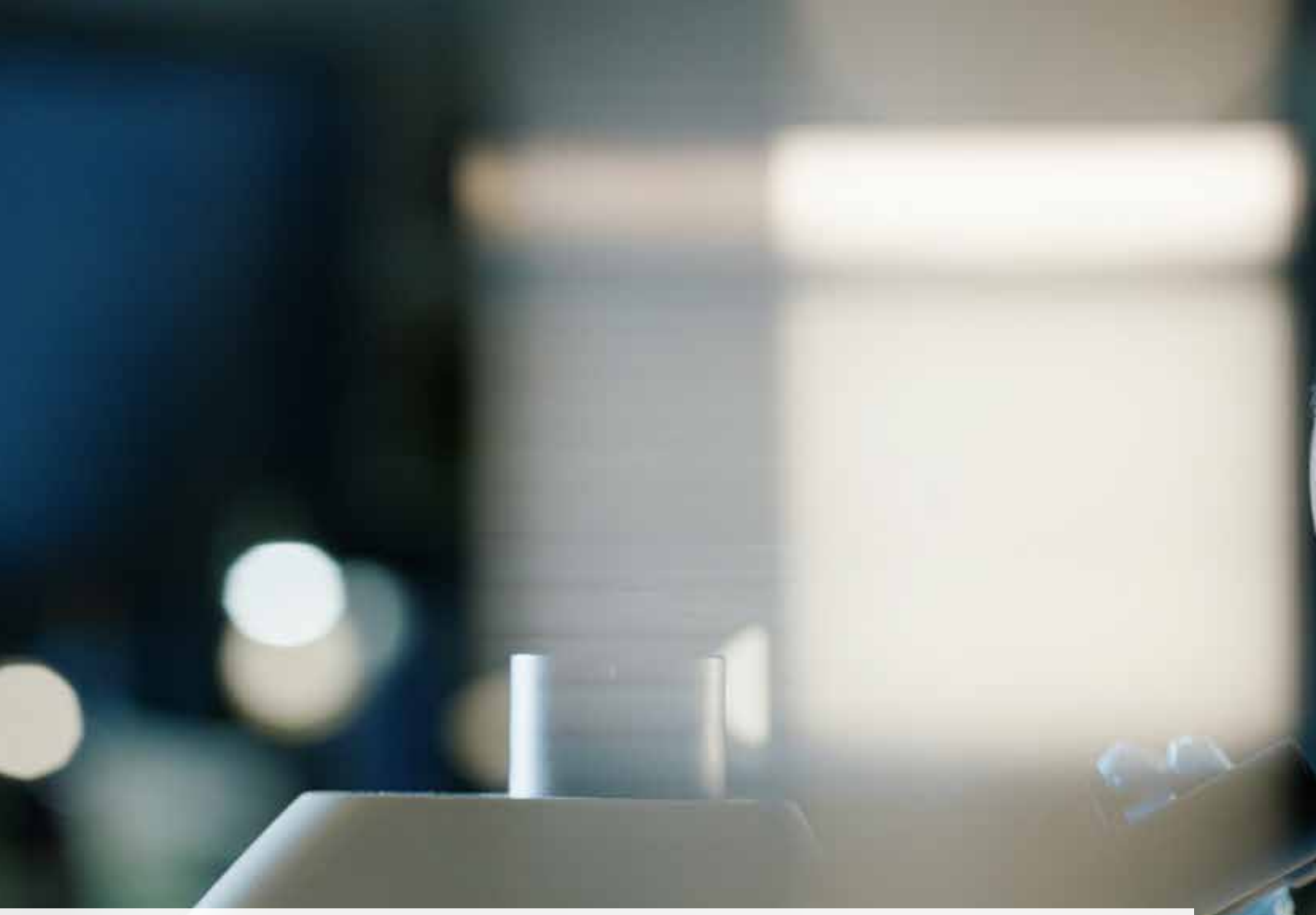
Dabei kommt es nicht zuletzt darauf an, als sprachlich-kultureller Mittler zwischengeschaltet zu sein, um den Auszubildenden wie den Firmen spezifische Besonderheiten zu erläutern (z. B. die jeweiligen Besonderheiten des Lebenslaufs oder des deutschen Systems der beruflichen Bildung), um Missverständnisse zu vermeiden (wer etwas gelernt hat – englisch: to study –, hat deswegen z. B. noch lange nicht im deutschen Sinn des Wortes an einer Hochschule „studiert") und um als Vertrauter der Auszubildenden ggf. eingreifen zu können (etwa wenn im Bewerbungsgespräch etwas falsch verstanden wird). Hört man dann von einem Ausbilder, wie vor Kurzem geschehen, dass die vorgeschlagenen jungen Leute trotz Sprachhandicap die besten Bewerberinnen und Bewerber seien, die er seit Jahren gesehen habe, weiß man, dass man auf dem richtigen Weg ist.

Es bleibt zu wünschen, dass in den nächsten Jahren aktuell zu beobachtende Fehlentwicklungen korrigiert werden, damit sich das volle Potenzial der Ausbildungsmobilität nach Deutschland – zum gegenseitigen Nutzen aller Beteiligten – entfalten kann. Da die zugrundeliegende demographische Konstellation über Jahre und Jahrzehnte erhalten bleiben wird, gibt es allen Grund, hier optimistisch zu sein, auch wenn es für die relevanten Akteure aus der Bildungsbranche noch einiges zu justieren gibt.

Dr. Matthias Jung
Geschäftsführender Vorstand

Institut für Internationale Kommunikation Deutschland e. V. (IIK Deutschland)

www.iik-deutschland.de



Deutsche Bildungslandschaft: Mit innovativer Bildungsvielfalt internationale Talente gewinnen

Die F+U-Unternehmensgruppe setzt mit Talent Scouts Germany neue Maßstäbe in der internationalen Fachkräftegewinnung – eine integrierte Lösung von der Bedarfsermittlung bis zur nachhaltigen Integration für Unternehmen, die auf qualifizierten Nachwuchs aus aller Welt bauen.

Dr. Anne Kathrin Adam

Über die F+U

Die F+U-Unternehmensgruppe ist seit ihrer Gründung im Jahr 1980 als gemeinnütziger Bildungsträger mit Sitz in Heidelberg kontinuierlich gewachsen und zählt heute zu den größten und vielseitigsten Bildungsanbietern Deutschlands. Mit mehr als 500 innovativen Bildungsangeboten, die von allgemeinbildenden und beruflichen Schulen über anerkannte Fachschulen, Akademien und Sprachschulen bis hin zu einem starken internationalen Netzwerk reichen, steht F+U für exzellente Bildungsqualität und Durchlässigkeit auf allen Qualifikationsstufen. Seit jeher verfolgt die Gruppe die Vision, individuelle Lernerfolge zu ermöglichen und Brücken für eine erfolgreiche akademische und berufliche Zukunft zu bauen.

Genau an dieser Schnittstelle setzt das Angebot der Talent Scouts Germany GmbH an: Als strategische Gründung aus der F+U-Unternehmensgruppe bündelt Talent Scouts Germany gezielt die Stärken und Synergien des Bildungsnetzwerks, um internationalen Talenten maßgeschneiderte Bildungs- und Karrierewege zu eröffnen – und Unternehmen in Deutschland einen nachhaltigen Zugang zu qualifizierten Nachwuchs- und Fachkräften zu bieten.

Zum Portfolio der F+U-Unternehmensgruppe zählen unter anderem:

- **Academy of Languages**: Intensivkurse für Deutsch als Fremdsprache, Fachsprachprogramme, interkulturelle Trainings und anerkannte Prüfungen
- **Internationale Berufsakademie (iba):** Deutschlands größte private, staatlich anerkannte Berufsakademie mit dualen Bachelorstudiengängen für Management, Soziales und Gesundheit an zwölf Standorten in Deutschland sowie online
- **Internationale Studien- und Berufsakademie (ISBA):** spezialisiert auf duale und berufsintegrierende Studiengänge im Gesundheits- und Sozialbereich
- **Internationale Berufsschule Heidelberg (IBS):** erster dualer, bilingualer Bildungsgang für Hotellerie und Gastronomie in Deutschland – englischsprachig und international ausgerichtet

Dr. Anne Kathrin Adam
Geschäftsführung - iba University of Cooperative Education

Talent Scouts Germany

www.talentscouts-germany.com

- **Heidelberger Privatschulcentrum (HPC):** bilinguale Grundschule, Realschule und berufliches Gymnasium, das modernes Lernen mit individuellen Förderschwerpunkten kombiniert

- **F+U-Fachschulzentrum:** umfasst Akademien für Pflege, Sozialberufe, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie und viele weitere Branchen

Talent Scouts Germany als Schlüssel zur Zukunft

Talent Scouts Germany bildet die internationale Brücke zwischen den Angeboten der F+U-Gruppe und den Bedürfnissen deutscher Unternehmen mit Fachkräftebedarf. Das integrierte Konzept verbindet sprachliche, fachliche und kulturelle Vorbereitung mit individuellen Bildungswegen – von Sprachkursen über Schule, Fachschule, duale Ausbildung und Studium bis hin zur erfolgreichen Integration im Unternehmen.

Dieses Angebot ist im deutschen Bildungssektor einzigartig: Unternehmen erhalten Zugang zu passgenau vorbereiteten internationalen Talenten und profitieren vom gesamten Synergiepotenzial der F+U-Gruppe – für nachhaltige Fachkräftesicherung und echte Zukunftsperspektiven.

Der Prozess bei Talent Scouts Germany

Der Ablauf der Talentgewinnung und Integration ist klar strukturiert und umfassend:

- **Bedarfsermittlung & Auswahl:** Gemeinsam mit den Unternehmen wird der konkrete Personalbedarf erhoben. Durch

das internationale Netzwerk, Branchenveranstaltungen und lokale Partner werden passgenaue Kandidatenprofile generiert. Die Auswahl erfolgt anhand von Interviews, Qualifikationsprüfungen und Potenzialanalysen – stets mit aktiver Einbindung der Unternehmen.

- **Sprachliche & kulturelle Vorbereitung:** Die ausgewählten Talente absolvieren intensive Deutschkurse (mindestens Niveau B1/B2) an der Academy of Languages, erhalten berufsbezogene Fachsprachkurse, Bewerbungstrainings und interkulturelle Schulungen, um optimal auf Ausbildung, Studium und Alltag in Deutschland vorbereitet zu sein.

- **Matching & Vermittlung:** Nach erfolgreicher Vorbereitung werden die Kandidatinnen und Kandidaten gezielt an Unternehmen vermittelt. Das Matching berücksichtigt die Anforderungen der Betriebe und die Profile der Talente.

- **Formalitäten & Organisation**: Talent Scouts Germany übernimmt die umfassende Unterstützung beim Visumsverfahren, organisiert Ausbildungsverträge, Wohnraum (soweit verfügbar) sowie Reiseplanung und Anreise. Die Koordination erfolgt eng mit allen Beteiligten, um einen reibungslosen Start sicherzustellen.

- **Einschreibung & Bildungsstart:** Nach der Vermittlung erfolgt die Einschreibung an den entsprechenden F+U-Einrichtungen. Die duale Ausbildung oder das duale Studium beginnt entsprechend des gewählten Profils, wobei Theorie und Praxis systematisch verzahnt sind.

- **Begleitung während Ausbildung und Studium:** Auch nach Ausbildungs- oder Studienbeginn profitieren die Talente von einer kontinuierlichen Begleitung, u. a. durch fortlaufende Sprachkurse, Mentoring, Hilfestellung bei Anerkennungsverfahren, Konfliktmoderation und administrativer Unterstützung.

Dieses strukturierte Vorgehen garantiert einen ganzheitlichen Integrationsprozess und sorgt für nachhaltigen Erfolg bei allen Beteiligten.

Auch nach Ausbildungs- oder Studienbeginn profitieren die Talente von einer kontinuierlichen Begleitung, u. a. durch fortlaufende Sprachkurse, Mentoring, Hilfestellung bei Anerkennungsverfahren, Konfliktmoderation und administrativer Unterstützung.

Fazit: Brücken zwischen globalen Talenten und dem deutschen Arbeitsmarkt

Talent Scouts Germany nutzt die Ressourcen und Kompetenzen von F+U, um Unternehmen und Institutionen in Deutschland gezielt zu stärken und gleichzeitig jungen internationalen Talenten echte Karrierechancen zu bieten. Das durchdachte Gesamtkonzept verbindet sprachliche, berufliche und kulturelle Vorbereitung mit dem direkten Zugang zu dualen Ausbildungs- und Studienplätzen. Dabei verfolgt Talent Scouts Germany einen effektiven, integrativen und fairen Ansatz, von dem alle Beteiligten profitieren: Unternehmen, Teilnehmende und Bildungseinrichtungen gleichermaßen. So leistet das Modell einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland.

Finden Sie frische Informationen und Kontakte für Ihren Bildungsexport!

www.imove-germany.de

IMPRESSUM
xPORT – Das iMOVE-Exportmagazin

10. Jahrgang, Heft 2/2025, Oktober/November 2025
Redaktionsschluss: 30.09.2025

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Arbeitsbereich iMOVE: Training – Made in Germany
Friedrich-Ebert-Allee 114–116, 53113 Bonn

Redaktion
Silvia Niediek (verantw.)
Telefon: (0228) 1 07 - 17 02
E-Mail: niediek@imove-germany.de
Internet: www.imove-germany.de

Gestaltung
Andrea Wendeler

Copyright
Auszug/Nachdruck bei Nennung der
Quelle gestattet.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Beiträge, die nicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB stammen, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 2367-2145

Erscheinungsweise zweimal jährlich

Bildnachweise

elenabsl/AdobeStock, Cover;
Vesnaandjic/istockphoto.com, S. 2;
Georg Rolshoven/iMOVE, S. 3;
supersizer/istockphoto.com, S. 4–5;
anatoliycherkas/istockphoto.com, S. 6;
aydinmutlu/istockphoto.com, S. 8;
fotostorm/istockphoto.com, S. 10;
The best photo for all/istockphoto.com, S. 13;
Hispanolistic/istockphoto.com, S. 14;
PeopleImages/Shutterstock.com, S. 18/19;
monkeybusinessimages/istockphoto.com, S. 22/23;
Chawkaew Poungpeth istockphoto.com, S. 26/27;
Unaihuiziphotography/istockphoto.com, S. 30;
Nikola Stojadinovic/istockphoto.com, S. 33;
Phynart Studio/istockphoto.com, S. 36;
Bevan Goldswain/istockphoto.com, S. 38/39;
KarepaStock/istockphoto.com, S. 42/43.

www.imove-germany.de

iMOVE ist eine Initiative vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ)

Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung