

Leitfaden

# Erfolgreich mit internationalen Azubis zusammenarbeiten

Anwerben, ausbilden und nachhaltig einbinden

---

Kulturelle Vielfalt

Februar 2026

# Inhalt

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| I. Im Vorfeld: Wählen Sie eine Weltregion nach Ihren Betriebs- und Ausbildungszielen aus | <b>3</b>  |
| II. Während der Ausbildungszeit: Der Start in den Alltag                                 | <b>7</b>  |
| III. Freizeit als Integrationsfaktor und Teambuilding-Maßnahmen                          | <b>12</b> |
| IV. Eine attraktive Perspektive nach der Ausbildungszeit bieten                          | <b>13</b> |
| V. Fazit                                                                                 | <b>14</b> |

## Einführung

Sie möchten als Unternehmen junge, engagierte Auszubildende aus dem Ausland gewinnen? Dann finden Sie hier einige Tipps, die Ihnen die Vorbereitung auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit erleichtern. Zeigen Sie Ihren ausländischen Auszubildenden und Mitarbeiter:innen mögliche Wege in eine erfolgreiche Ausbildung und einen gesicherten Aufenthaltsstatus auf.

**Hinweis:** Im besten Fall arbeiten Sie mit Kooperationspartner:innen zusammen, die die Azubis in Bereichen, wie Wohnungssuche, Transport und Alltag unterstützen – damit Sie sich voll auf die Ausbildung Ihrer Auszubildenden konzentrieren können. Das können vermittelnde Rekrutierungsfirmen, sog. „Willkommenslotsen“ oder Willkommenszentren sein, die den Auszubildenden vor allem in bürokratischen, aber auch persönlichen Belangen helfen können.

## I. Im Vorfeld: Wählen Sie eine Weltregion nach Ihren Betriebs- und Ausbildungszielen aus

Wo finden Sie nun zu Ihrem Betrieb „passende“ Auszubildende aus dem Ausland? In dieser ersten Planungsphase wählen Sie auf Grundlage eigener Überlegungen, der allgemeinen Wirtschaftslage, oder durch eine externe Anbieterfirma eine bestimmte Weltregion (Europa oder Drittstaat) aus, die Sie für ihre Ausbildungsberufe als geeignet einstufen und in der Sie vielleicht schon Kooperationspartner:innen haben.

### I.I Erstellen Sie ein realistisches Profil Ihrer potenziellen Auszubildenden

Werden Sie sich bewusst, welche Voraussetzungen Ihre zukünftigen Auszubildenden mitbringen sollten. Das Bewerbungsgespräch ist hierbei besonders wertvoll, da Ihre neuen potenziellen Mitarbeiter:innen eine andere Ausgangssituation haben, als jemand, der schon lange in Deutschland lebt – mit Familie und Freund:innenkreis und einem bekannten Umfeld. Denn Ihre Bewerber:innen verlassen ihr gewohntes Umfeld über tausende Kilometer hinweg und müssen deshalb besondere persönliche Fähigkeiten mitbringen, um den neuen Herausforderungen standzuhalten, und diese mit einer erfolgreichen Ausbildung vereinen zu können.

**Ein Tipp:** Wählen Sie, wenn möglich, volljährige Auszubildende aus, die das Wagnis auf sich nehmen, ihre Heimat zu verlassen. Das erleichtert alle weiteren Schritte. Wer sich die Entscheidung gründlich überlegt hat, in Deutschland eine Ausbildung zu beginnen und abzuschließen, der wird auch eher bereit sein, besondere sprachliche und bürokratische Hürden gemeinsam mit Ihnen zu nehmen. Beachten Sie dabei: Je selbstständiger eine Bewerber:in ist, desto verlässlicher ist diese:r erfahrungsgemäß auch für Sie.

Hinzu kommt: Die Volljährigkeit von Kandidat:innen macht rechtlich vieles einfacher.

Gerade bei Jugendlichen sollten auch die Eltern einbezogen werden: Überzeugte Eltern unterstützen ihr Kind, den Schritt zu machen und durchzuhalten.

Wenn Sie zudem mehrere Auszubildende aus derselben Heimatregion gewinnen können, erleichtert das die betriebliche und soziale Integration.

Die Auswahlphase beginnt dann meistens im Ausland, aber man kann auch vor Ort geeignete internationale Auszubildende finden, so z.B. auf Jobmessen mit internationalem Publikum oder durch extra auf diesen Service spezialisierte Vermittlungsfirmen.

Prüfen Sie auch die Möglichkeiten zur Kooperation mit anderen Betrieben und Partner:innen. Hinweise dazu erhalten Sie bei Ihrer IHK oder bei Ihrem Arbeitgeberverband.

Bei den folgenden Stellen können Sie sich beraten lassen - manche vermitteln Auszubildende auch direkt, z. B.:

- die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** von der Bundesagentur für Arbeit kann bei der Suche nach ausbildungswilligen Jugendlichen aus Europa hilfreich sein. Sie arbeitet eng mit den Arbeitsverwaltungen der EU-Länder zusammen. Die ZAV veröffentlicht Ihre Stellenanzeige für einen Ausbildungsplatz und vermittelt Ihnen geeignete Bewerber:innen
- Das Programm vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle „**Passgenaue Besetzung von Ausbildungsplätzen**“
- **Make it in Germany** – Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland
- **EURES – EUROpeanEmployment Services**

## **I.II Weitere Schritte noch vor der Ausbildung: To-dos für Sie, Ihre zukünftigen Auszubildenden und Ihr Team**

### **Die Azubis: Der Erfolgsfaktor Sprache – „am Ball“ vor und während der Ausbildung**

Gute Sprachkenntnisse sind unverzichtbar – im privaten Bereich wie für den Ausbildungserfolg. Allgemein und auch rechtlich ist das **offiziell anerkannte Sprachniveau B1** zwingend erforderlich. Besser wäre ein Niveau B2 oder C1, um die Anforderungen der Berufsschule, der IHK-Prüfungen und im beruflichen Alltag gut meistern zu können.

Idealerweise kann bereits im Heimatland die sprachliche Vorbereitung durch Sprachkurse stattfinden. Diese können entweder vom Auszubildenden in Eigenregie organisiert werden, besser ist es jedoch, wenn die Firma selbst, oder durch eine Agentur, einen geeigneten Kurs auswählt und teilfinanziert. Wird ein Sprachkurs besucht, ist darauf zu achten, dass das Sprachniveau B1 erreicht werden kann.

Gegebenenfalls können auch schon im Rahmen des Sprachkurses berufsspezifische Wörter und Termini vermittelt werden. Zusätzlich können im Verlauf des Preboardings auch Informationen auf Deutsch über das Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Wichtig ist hierbei auch, zu überdenken, ob die Sprachstufe B1 für den entsprechenden Ausbildungsberuf ausreichend ist. Ist dies nicht der Fall, sollte das Sprachniveau in Deutschland auf B2 erhöht werden. Nur so kann es im Betrieb gelingen, auch durch interkulturelle Kommunikation Konflikte konstruktiv zu lösen.

**Tipp:** Die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Ausbildung nach § 16a Abs. 1 AufenthG ermöglicht ausländischen Lehrlingen, einen berufsbezogenen Sprachkurs zu besuchen. Das BAMF bietet hier entsprechend für Auszubildende spezielle Berufssprachkurse (Azubi-BSK) mit einer kontinuierlichen Sprachförderung während der gesamten Ausbildungsdauer an:

Verfügen ausländische Auszubildende bereits über Sprachkenntnisse, können Sie diese auf den [Online-Test des Goethe-Instituts](#) hinweisen. Hier wird unter anderem das schriftliche und mündliche Sprachverständnis getestet. Auf Basis des Ergebnisses kann danach entschieden werden, ob ein Sprachkurs absolviert werden muss, bevor die offizielle Prüfung (Niveau B2) abgelegt wird.

Hilfreich ist es auch, wenn die Bewerber bereits im Ausland auch eine **kulturelle Vorbereitung** erhalten. Dort können Besonderheiten der deutschen Kultur (etwa wichtige Werte wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sowie einige wichtige Regeln und Gesetze) anschaulich gemacht werden.

### **I.III Ankunft und Aufnahme in Deutschland**

**Für die Auszubildenden:** Wenn die Bewerbungsphase erfolgreich mit einem Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde, sollten Sie Ihren Auszubildenden dabei helfen, schnell und gut in Deutschland in mehrfachem Sinn „anzukommen“.

Besondere Bedeutung hat hier die Wohnsituation, bei der Sie oder der Kooperationspartner:innen die Auszubildenden unterstützen sollten:

Eine angenehme und sichere und vor allem auch bezahlbare Wohnsituation ist ein allgemeingültiger entscheidender Faktor für das eigene Wohlbefinden.

Unternehmen können durch Kooperationen mit Wohnheimen, Unterstützung bei Mietverträgen oder durch das Bereitstellen von Unterkünften dazu beitragen, dass Azubis eine gute Wohnmöglichkeit finden.

Eine frühzeitige Planung umfasst außer der Bereitstellung von Wohnraum auch die Unterstützung bei bürokratischen Prozessen.

### **I.IV Für Ihr Mitarbeiterteam: Schulungen als interne Vorbereitung**

**Bereiten Sie Ihr Team auf die neuen Aufgaben vor:**

1. Erläutern Sie transparent Ihre Entscheidung, internationale Auszubildende einzustellen, und teilen Sie Ihre Erwartungen. Schaffen Sie Raum für Austausch – insbesondere mit dem Ausbildungspersonal sind vorbereitende Gespräche essenziell.

Erläutern Sie auch insbesondere die Gründe für die Einstellung. Zeigen Sie Verständnis für die neue Situation Ihrer Belegschaft und ermutigen Sie sie zu Nachfragen. Kommunizieren Sie eine klare Haltung für die Integration von internationalen Auszubildenden. Bieten Sie auch für spätere Nachfragen von einzelnen Mitarbeitenden ausreichend Möglichkeiten an.

2. Sensibilisieren Sie Führungskräfte einzelner Abteilungen/Teams dafür, offen für Gespräche zu sein. Viele Mitarbeitende treten eher an ihre direkten Vorgesetzten als an die Personalabteilung oder die Geschäftsführung heran. Vermitteln Sie der Belegschaft, dass die betriebliche Integration ein gemeinsames Vorhaben des gesamten Teams ist, bei dem alle gemeinsam mitwirken. Fehler machen und gemeinsames Lernen sind in diesem Prozess völlig normal.

Im Idealfall durchlaufen möglichst alle Mitarbeitenden schon vor Ankunft der internationalen Auszubildenden Schulungen, um sie auf die alltägliche Zusammenarbeit mit den zukünftigen Auszubildenden vorzubereiten. Inhalte können unter anderem das Herkunftsland der Auszubildenden, die dortige Arbeitskultur, sprachliche Besonderheiten oder Möglichkeiten sozialer Integration sein.

Diese gezielten interkulturellen Schulungen werden sowohl die neuen Auszubildenden als auch das bestehende Team für das Anderssein sensibilisieren und können helfen, Missverständnisse zu vermeiden und das Verständnis für unterschiedliche Arbeits- und Kommunikationsstile zu fördern. Hierbei geht es vor allem darum, kulturelles Bewusstsein zu schaffen und Verständnis zu fördern. Auch sollten die anderen Mitarbeiter:innen sensibilisiert werden, wie mit Sprachproblemen umzugehen ist und wie eine Verständigung gefördert werden kann.

Wichtig ist hierbei, dass das interkulturelle begleitende Training für alle Beteiligten da ist: Die Integration gelingt besser, wenn nicht nur die Azubis, sondern auch die Kollegen und Vorgesetzten für interkulturelle Unterschiede sensibilisiert werden. Schulungen oder Workshops können helfen, kulturelle Missverständnisse zu vermeiden und ein gegenseitiges Verständnis zu fördern. Denn Vorbehalte gegenüber internationalen Mitarbeiter:innen sind meist durch Unsicherheit und/oder Unwissenheit begründet. So können sie oftmals bereits mit Information und Kommunikation abgebaut werden.

## **II. Während der Ausbildungszeit: Der Start in den Alltag**

### **II.I Wohnen in Deutschland - Deckung von praktischen Bedürfnissen**

Nachdem die:r unter Vertrag genommene Auszubildende in Deutschland angekommen ist und eine bezahlbare und akzeptable Wohnung bezogen hat, in der er sich wohlfühlen kann, sind einige bürokratische Aufgaben zu erledigen. Diese kann die:r ausgewählte Mentor:in oder Mitarbeiter:in aus Ihrem Betrieb oder auch eine externe Firma oder Institution begleiten, da diese Aufgaben mit anfangs begrenzten Sprachkenntnissen sehr komplex sein können. Der Azubi bekommt Unterstützung z.B. bei Stromverträgen, Behördengängen (z. B. Anmeldung, Eröffnung eines Bankkontos, Krankenversicherung), damit der Start möglichst stressfrei verläuft.

### **II.II Start im Betrieb selbst: Betriebliches Onboarding**

#### **Betriebliches Integrationskonzept, Mentoring- und Coaching-Programme bereitstellen - Aufgaben von Mentor:innen/Pat:innen**

In dem idealerweise vorab ausgearbeiteten betrieblichen Integrationskonzept ist vermerkt, wer den Auszubildenden in welcher Phase als Ansprechpartner:in/Mentor:in zur Seite steht, an wen er sich bei Fragen wenden kann und der ihn langfristig in seiner Ausbildungszeit begleitet.

Gerade am Anfang sollte neuen Mitarbeiter:innen alles ausführlich erklärt werden, so dass ein gelungener Einstieg in das Arbeitsleben möglich ist und die Eingewöhnung erleichtert. Die:r Mentor:in kann Fragen beantworten, bei Unsicherheiten unterstützen und erste Aufgaben gemeinsam mit der:r Auszubildenden erledigen. Regelmäßige Coachings helfen dabei, die Potenziale der Auszubildenden zu erkennen und gezielt zu fördern.

## **Willkommenspaket und Informationsmaterial**

Zusätzlich kann ein gut zusammengestelltes Willkommenspaket den Start enorm erleichtern. Bereits vor dem ersten Tag in der Firma sollten neben wichtigen Informationen zu Arbeitszeiten, Ansprechpartnern und Unternehmenskultur auch praktische Tipps zu öffentlichen Verkehrsmitteln, Einkaufsmöglichkeiten und medizinischer Versorgung mitgeteilt werden. Zusätzlich kann ein Begrüßungsschreiben des Unternehmens eine persönliche Note hinzufügen.

Eine weitere gute Unterstützung bei der Integration bieten auch die **Willkommenslotsen** an. Im Rahmen des Programms „Unterstützung von Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Jugendlichen aus dem Inland, aus dem Ausland oder mit Fluchthintergrund“ unterstützt der „Willkommenslotse“ der bundesweiten Handwerkskammern kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Integration von ausländischen Jugendlichen und Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert. Die Vermittlungsaufträge sind kostenlos. „Willkommenslotsen“ unterstützen

- bei der Planung und Durchführung der Ausbildung,
- bei der Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen,
- bei den zusätzlichen verwaltungstechnischen Aufgaben,
- bei der Klärung von Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen,
- bei der Feststellung des individuellen zusätzlichen Qualifizierungsbedarfs für Ihre Auszubildenden,
- durch eine vermittelnde Beratung bei Konflikten und Problemen während der Ausbildung

## **II.III Herzliche Begrüßung**

Nach diesen Vorbereitungen sollte Ihr Team frühzeitig über die Ankunft der Neulinge informiert werden. Eine kurze Vorstellung per E-Mail oder ein Kick-off-Meeting kann helfen, Berührungspunkte abzubauen und eine offene Atmosphäre zu schaffen.

Diese Dinge sollten beim Start nicht fehlen:

- **Herzliche Begrüßung:** Die:r Auszubildende sollte von einer:m verantwortlichen Ansprechpartner:in in Empfang genommen und durch das Unternehmen geführt werden. Ein kleines Willkommens-Meeting mit dem gesamten Team ist ideal, um eine freundliche Atmosphäre zu schaffen und neue Kolleg:innen direkt anzusprechen und einzubeziehen.
- **Vorstellung des Arbeitsplatzes und des Teams:** Die:r Auszubildende sollte eine ausführliche Einführung in seine Arbeitsumgebung erhalten. Dazu gehören der eigene Arbeitsplatz, relevante Räumlichkeiten wie Kantine oder Pausenräume sowie die wichtigsten Kolleg:innen und Vorgesetzten.
- **Strukturierter Einarbeitungsplan:** Ein klarer Plan mit definierten Lernzielen und einer schrittweisen Einführung in die Arbeitsprozesse hilft, die:n Auszubildende:n nicht zu überfordern. Dies kann eine Übersicht über die ersten Tage, Wochen und Monate umfassen, in der festgelegt ist, wann welche Themen behandelt werden.



- **Klare Kommunikation:** Regeln, Arbeitszeiten und Abläufe sollten in verständlicher und möglichst einfacher Sprache erklärt werden. Dazu gehört auch die Klärung von Erwartungen seitens des Unternehmens und die Möglichkeit für die:n Auszubildende:n, Fragen zu stellen.
- **Unterstützung bei praktischen Angelegenheiten:** Neben der Arbeit selbst sollten auch organisatorische Themen wie der Umgang mit IT-Systemen, betriebliche Abläufe oder Ansprechpartner:in für administrative Belange erläutert werden.
- **Erste Aufgaben und Integration in den Arbeitsprozess:** Um die:n Auszubildende:n nicht zu überfordern, sollten diese mit einfachen, aber sinnvollen Aufgaben beginnen, die ihnen die Möglichkeit geben, sich aktiv einzubringen. Dabei sollte regelmäßiges Feedback gegeben werden, um Unsicherheiten zu beseitigen und den Lernfortschritt zu unterstützen.

## II.IV Weiterführende vertiefende Sprachkurse

Auch während der Ausbildung sind weitere, **vertiefende Sprachkurse**, gerade im beruflichen Kontext, von großer Bedeutung. Entsprechende Angebote der Agentur für Arbeit sollten unbedingt genutzt werden, da die Beherrschung der Sprache ein wichtiger Schritt im Rahmen des Integrationsprozesses darstellt und die Chancen für einen langfristigen Aufenthalt in Deutschland deutlich erhöht werden.

Förderlich auf die Sprachkenntnisse wirkt sich in jedem Fall auch aus, wenn Sie:

- **Sprachpartnerschaften einrichten:** Ein:e erfahrene:r Kolleg:in kann als Sprachpartner:in fungieren, um die:n Auszubildende:n im täglichen Sprachgebrauch zu unterstützen. Dabei können regelmäßige Gespräche im Arbeitsalltag oder auch informelle Treffen helfen, die sprachliche Sicherheit zu verbessern.
- **offene Kommunikationsformen fördern:** Es ist wichtig, eine offene und wertschätzende Kommunikationskultur zu pflegen. Geduld, einfache und klare Sprache sowie das Ermutigen der Auszubildenden, Fragen zu stellen, helfen dabei, Sprachbarrieren zu überwinden und Missverständnisse zu vermeiden.
- **Alltagssprache im Unternehmen einführen:** Neben der Fachsprache ist es für internationale Auszubildende wichtig, die informelle Alltagssprache und die Gepflogenheiten innerhalb des Unternehmens zu verstehen. Hier können praxisnahe Übungen oder gemeinsame Aktivitäten helfen, sprachliche Feinheiten zu erlernen.

## II.V Umgang mit Problemen

Treten während der Ausbildung Schwierigkeiten oder Zweifel auf, sollte zunächst der **offene Dialog** mit dem:r Auszubildenden und dem:r persönlichen Mentor:in gesucht werden, um eine individuelle Unterstützung anzubieten. Der Schwerpunkt liegt auf der individuellen sozialpädagogischen („Hilfe zur Selbsthilfe“) und dem fachbezogenen ausbildungsbegleitenden Deutschunterricht. Sollte dies nicht erfolgreich sein, besteht die Möglichkeit, sich **externe Hilfe** zu holen.

Ein Angebot ist beispielsweise die Initiative **VerA des Bundesministeriums für Bildung**, bei der die Auszubildenden eine:n erfahrene:n, **externe:n Mentor:in** als Ansprechpartner:in bekommen. Diese:r kann dann als Vermittler:in zwischen den Auszubildenden und dem Betrieb agieren. Bei Schwierigkeiten im Rahmen des Lernens oder der Sprache helfen **Angebote der Agenturen für Arbeit**.

### **Abbruch der Ausbildung:**

Wird die Ausbildung - trotz aller Bemühungen von Ihnen und Ihrem Team - abgebrochen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diesen Sachverhalt innerhalb von vier Wochen der zuständigen Ausländerbehörde zu melden. Ansonsten drohen hohe Bußgelder.

### **Förderung:**

Damit es nicht zu schweren oder gar nicht lösbaren Konflikten während der Ausbildung kommt, ist auch die langfristige **Förderung der Entwicklung und der Perspektiven** der internationalen Auszubildenden entscheidend, um sie dauerhaft im Unternehmen zu halten und ihre Motivation zu fördern. Unternehmen sollten daher eine gezielte Strategie zur Karriereentwicklung anbieten.

### **Austausch und Feedback: Soziale Integration und Wohlbefinden - zentraler Aspekt**

Grundlegend sind für eine gelingende Integration am Arbeitsplatz wie erwähnt regelmäßige **Feedbackgespräche und eine kontinuierliche Begleitung**.

Halten Sie regelmäßig Rücksprachen – mit Ihrem Kooperationspartner, dem Ausbildungspersonal, den Mitarbeitenden und selbstverständlich den Auszubildenden selbst.

Beachten Sie dabei: Die in Deutschland verbreitete, sehr direkte Feedbackkultur ist nicht in allen Ländern üblich. Es kann Auszubildenden schwerfallen, offen und direkt mit einer vorgesetzten Person über Probleme oder Kritik zu sprechen. Sorgen Sie deshalb für alternative (und auch indirekte) Möglichkeiten zur Rückmeldung – etwa über Vertrauenspersonen oder anonyme Formate – zusätzlich zum klassischen Vieraugengespräch.

Diese Kommunikationsformen helfen,

- frühzeitig Herausforderungen zu erkennen und Lösungen zu erarbeiten. Hier müssen die Betriebe der:m Auszubildenden die Perspektiven für seine langfristige berufliche Entwicklung aufzeigen, um seine Motivation zu steigern. Dies kann durch Weiterbildungsangebote, gezielte Karriereförderung und attraktive Aufstiegsmöglichkeiten geschehen.
- den Fortschritt zu überwachen, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und individuelle Unterstützung zu bieten. Sie können in einem festen Rhythmus (z. B. monatlich) stattfinden und sollten sowohl fachliche als auch persönliche Themen umfassen.

Zu diesem Zweck sollten Sie:

- **Anerkennung und Wertschätzung vermitteln:** Um die Motivation der Auszubildenden zu fördern, sollten gute Leistungen regelmäßig anerkannt werden. Dies kann durch Lob von Vorgesetzten, kleine Prämien oder die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung geschehen. Ein positives Arbeitsumfeld trägt maßgeblich zur langfristigen Bindung der Azubis ans Unternehmen bei.
- **Unterstützung bei fachlichen Herausforderungen bieten:** Neben sprachlichen Hürden können auch Unterschiede im Bildungssystem oder der beruflichen Ausbildung dazu führen, dass internationale Auszubildende in manchen Bereichen Nachholbedarf haben. Unternehmen sollten daher zusätzliche Schulungen, Zugang zu Lernmaterialien oder Mentoring-Programme anbieten, um fachliche Defizite auszugleichen.
- **Regelmäßige Entwicklungsgespräche führen:** Gespräche über Karrierewünsche und berufliche Entwicklung sollten fest im Ausbildungsablauf verankert sein. Dies zeigt den Auszubildenden, dass sein Werdegang im Unternehmen ernst genommen wird.
- **Gezielte Karriereplanung entwickeln:** Unternehmen sollten gemeinsam mit den Auszubildenden Karrierepläne entwickeln, die mittelfristige und langfristige Ziele enthalten. Dazu gehört auch die Möglichkeit, sich nach der Ausbildung weiter zu qualifizieren oder innerhalb des Unternehmens aufzusteigen.
- **Attraktive Aufstiegschancen, transparente Erwartungen und klare Strukturen aufzeigen:** Damit sich die Auszubildenden im Unternehmen sicher fühlen, ist es wichtig, klare Abläufe und Verantwortlichkeiten zu kommunizieren. Eine strukturierte Aufgabenverteilung sowie ein klar definierter Karriereweg innerhalb des Unternehmens können dabei helfen, Unsicherheiten abzubauen. Eine klare Perspektive für den beruflichen Aufstieg motiviert Auszubildende, sich weiterhin für das Unternehmen einzusetzen. Führungskräfte Schulungen, Spezialisierungen oder Zusatzqualifikationen können hier eine entscheidende Rolle spielen.
- **Weiterbildungsangebote bereitstellen:** Internationale Auszubildende sollten die Möglichkeit haben, sich fachlich weiterzuentwickeln, sei es durch interne Schulungen, externe Fortbildungen oder berufsbegleitende Qualifikationen. Sprachkurse, technische Weiterbildungen und spezialisierte Seminare sind essenziell, um den Auszubildenden den Aufstieg in ihrem Berufsfeld zu ermöglichen.
- **Möglichkeiten zur Übernahme aufzeigen:** Von Beginn an sollte transparent gemacht werden, welche Chancen zur Übernahme nach der Ausbildung bestehen. Ein fester Karriereplan, der bereits während der Ausbildung vermittelt wird, stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen und die Motivation der Auszubildenden.
- **Langfristige Integration in das Unternehmen fördern:** Neben der fachlichen Entwicklung sollten auch kulturelle und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Veranstaltungen, Netzwerke oder eine Community für ehemalige Auszubildende können die langfristige Bindung an das Unternehmen stärken.

## III. Freizeit als Integrationsfaktor und Teambuilding-Maßnahmen

Ein bedeutender Aspekt einer guten Eingliederung sind auch gemeinsame Aktivitäten mit anderen Mitarbeitern außerhalb der Arbeitszeit. Neben regelmäßigen gemeinsamen Mittagessen können beispielsweise auch Firmenfeiern, Betriebsausflüge oder sportliche Events dazu beitragen, das Zugehörigkeitsgefühl der Auszubildenden zu stärken.

### III.I Nachhaltige soziale Integration durch gemeinsame Aktivitäten

Den neuen Azubis sollten gerade am Anfang Angebote zu Freizeitaktivitäten und Hobbys unterbreitet werden. Oft bewährt es sich, wenn gleichaltrige Kollegen Unterstützung anbieten und den:r neuen Mitarbeiter:in beispielsweise zu gemeinsamen Freizeitaktivitäten mitnimmt. Hilfreich ist es auch, wenn mehrere Auszubildende aus der gleichen Region eingestellt werden, da sich diese so untereinander austauschen und bei Problemen unterstützen können.

Auch sprachliche Hürden können durch gemeinsame Unternehmungen wie Teamausflüge, Mittagspausen oder interkulturelle Events abgebaut werden. Solche Gelegenheiten fördern den Austausch und erleichtern die sprachliche Integration in den Arbeitsalltag.

### III.II Gemeinsamer Besuch von lokalen Attraktionen

Fördern Sie gemeinsame Aktivitäten von Mitarbeiter:innen in der Freizeit zum Kennenlernen der lokalen Besonderheiten Ihres Standorts und beziehen Sie die internationalen Azubis mit ein.

An dieser Stelle ein kleiner Perspektivwechsel: Stellen Sie sich vor, Sie selbst kämen als junge Person für eine Ausbildung in ein Land, das tausende Kilometer entfernt liegt. Sie sprechen die Sprache erst seit Kurzem und sind auf sich allein gestellt. Wäre es da nicht schön, die neue Umgebung wirklich kennenzulernen – nicht aus einem Buch, sondern durch Menschen vor Ort. **Genau diese Rolle können Sie und Ihr Team übernehmen.**

Stellen Sie eine kleine Sammlung mit Tipps zusammen:

- Welche regionalen Feste werden gefeiert?
- Welche Restaurants oder Cafés sind beliebt?
- Wo treffen sich die Menschen in ihrer Freizeit?
- Welcher Sportverein prägt die Region?

Weitere mögliche Beiträge von Ihrer Seite mit positivem Effekt auf die „Eingewöhnung“:

- Die Vermittlung von Freizeitangeboten: kulturelle Veranstaltungen oder lokale Community-Gruppen bieten eine gute Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und sich in der neuen Umgebung wohl zu fühlen.
- Interkulturelle Events organisieren: Gemeinsame Aktivitäten wie Kochabende, Länderabende oder Ausflüge fördern den Austausch zwischen internationalen Azubis und deutschen Kollegen. Solche Events tragen zur Schaffung einer offenen und integrativen Unternehmenskultur bei.
- Aufbau von Netzwerken: Die Gründung interner oder externer Netzwerke für internationale Auszubildende kann helfen, Erfahrungen zu teilen und soziale Unterstützung zu bieten. Erfahrene Auszubildende können als Mentor:innen für neue Kolleg:innen fungieren, um ihnen den Einstieg zu erleichtern.
- Die Familienintegration unterstützen: Falls Auszubildende mit Familie anreisen, sollte das Unternehmen auch für deren Integration sorgen, indem es Informationen über Schulen, Kitas und Familienaktivitäten bereitstellt.
- Tandem-Programme anbieten: Ein Tandem-Programm, bei dem internationale Auszubildende mit einheimischen Mitarbeiter:innen zusammengebracht werden, kann helfen, Sprachkenntnisse zu verbessern, Freundschaften aufzubauen und kulturelle Unterschiede besser zu verstehen.

Solche Informationen fördern die Integration – und sorgen gleichzeitig für eine emotionale Bindung an die neue „Heimat“ und eine erfolgreiche soziale Integration sorgt nicht nur für ein besseres Arbeitsklima, sondern stärkt auch die langfristige Bindung der Auszubildenden an das Unternehmen und erhöht ihre Zufriedenheit im neuen Umfeld.

## **IV. Eine attraktive Perspektive nach der Ausbildungszeit bieten**

**Anschlussaufenthalt:** Als positive Perspektive können Sie Ihren Auszubildenden Ihre Unterstützung und die Information mitgeben, dass nach der erfolgreichen Ausbildung Ihre Aufenthaltserlaubnis unter bestimmten Voraussetzungen um bis zu einem Jahr verlängert werden kann und sie in dieser Zeit einen seinem Berufsabschluss angemessenen Arbeitsplatz suchen und uneingeschränkt arbeiten können. Diese Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche nach § 20 Abs. 1 Nr. 3 AufenthG erlaubt einen Aufenthalt von bis zu 18 Monaten. Während dieser Zeit kann jede Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

Haben die Auszubildenden eine Assistenz- oder Helferausbildung in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf erfolgreich abgeschlossen, wird ihnen nach § 20 Abs. 5 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis zur Jobsuche für bis zu 12 Monaten erteilt. Diese kann einmalig um weitere sechs Monate verlängert werden.

Ebenso wie Hochschulabsolvent:innen können ausländische Absolvent:innen einer Berufsausbildung in Deutschland nach vier Jahren eine **Niederlassungserlaubnis** erhalten.

## V. Fazit

Deutschland steht als Gastland an 3. Stelle hinter USA und Großbritannien und es wird versucht, die Bleibequote zu erhöhen. Machen Sie mit! Die Vorteile liegen auf der Hand; denn:

Das Recruiting ausländischer Menschen kann dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen hat im Jahr 2023 einen neuen Höchststand erreicht. Mit Menschen aus dem Ausland können Ausbildungsbetriebe ihren **Kandidatenpool** deutlich erweitern, Plätze **schneller besetzen** und damit den **Unternehmenserfolg** nachhaltig sichern.

Vielfältige Teams sind produktiver: Studien zeigen, dass vielfältig aufgestellte Arbeitsumfelder die Produktivität und **Motivation der Mitarbeitenden** steigern. Zudem intensiviert sich dadurch das Zugehörigkeitsgefühl der Angestellten zum Betrieb (Page Group, 2019). Diversity ist dementsprechend ein wichtiger Baustein der **Unternehmenskultur** – und internationales Recruiting ist ein Teil davon.

**Neue Sprachkenntnisse** für Ihren Betrieb: Personen aus dem Ausland können zudem wertvolle **Fremdsprachenkenntnisse** in Ihr Unternehmen einbringen. Pflegt Ihr Unternehmen beispielsweise Beziehungen mit Zulieferern aus dem französischsprachigen Ausland? Eine Person, die Französisch als Muttersprache spricht, kann eine wichtige Hilfe beim **Networking** sein und die **Partnerschaft** auf ein neues Level heben.

Mit einer gut durchdachten intensiven Planung und Durchführung der Ausbildungen und mit menschlichem und wirtschaftlichem Weitblick können Sie den Druck im Ausbildungsprozess entscheidend positiv mitbeeinflussen, der auf den jungen neu nach Deutschland gekommenen Menschen lastet, wie z. B. die Sprachbarrieren, bürokratische Hürden, eine problematische Wohnsituation, eine langsame/stagnierende Integration.

Wenn Sie sich also auf die veränderten Bedingungen des Arbeitsmarkts einlassen, sich gut vorbereiten und den richtigen Kooperationspartner an Ihrer Seite haben, werden sowohl Sie als auch Ihre Schützlinge bald die Früchte Ihrer Arbeit ernten.

## NETZWERK Q

Das Netzwerk Q ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), der Bildungswerke der Wirtschaft und weiterer Bildungseinrichtungen. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) – damit Ausbildung für dich und deine Auszubildenden noch stärker, zukunftsorientierter und wirksamer wird.

## Impressum

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft  
gGmbH

NETZWERK Q in Sachsen

netzwerkq.de

### Autorin

Susanna Vykoupil

### Quellen

Interkulturelle Vielfalt im Unternehmen:  
Herausforderung und Chance zugleich.  
Nachschlagewerk mit wertvollen Praxistipps.  
Hamburg 2025.

Fachportal des Bundesministeriums für  
Berufsbildung: Sprache und Kultur in der Ausbildung.  
Dossier. In: <https://www.ueberaus.de/wws/sprache-kultur-ausbildung.php>. (Zuletzt aktualisiert am 02.07.2025) [25.01.2026]

BAMF: Den Menschen im Blick - Sicherheit geben.  
Chancen ermöglichen. Wandel leben. Link:  
<https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/AzubiBSK>. [25.01.2026]

Berg, Wilhelmine, Leinecke, Rita: Deutsch habe ich im  
Betrieb gelernt. Berufsbezogenes Deutsch im  
Unternehmen verankern. In: Fachstelle.  
Berufsbezogenes Deutsch.  
Link:  
<https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/aktuelles/detail-nachrichten/broschuere-deutsch-habe-ich-im-betrieb-gelernt-berufsbezogenes-deutsch-im-unternehmen-verankern>. [25.01.2026]

**Stand: Februar 2026**

Bethscheider, Monika; Wullenweber, Karin: Deutsch  
als Zweitsprache und Mehrsprachigkeit von  
Auszubildenden. Impulse zur Förderung einer  
sprachsensiblen Haltung des Ausbildungspersonals,  
in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2016 –  
Link: [www.bibb.de/bwp-8008](http://www.bibb.de/bwp-8008) (Kostenfreier  
Download) [25.01.2026]

BMWK: Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung.  
Was Arbeitgeber wissen müssen. In:  
BMWK\_Moeglichkeiten\_der\_FKE\_2024\_DE-bf.pdf.  
Link: <https://www.make-it-in-germany.com>.  
[25.01.2026]

Checkliste. Azubis aus Drittstaaten – Hinweispflichten  
für Betriebe. In: [https://www.ihk-muenchen.de/ihk/documents/FI%C3%BCchtlinge/Checkliste-Azubis-aus-Drittstaaten\\_final.pdf](https://www.ihk-muenchen.de/ihk/documents/FI%C3%BCchtlinge/Checkliste-Azubis-aus-Drittstaaten_final.pdf). In:  
Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge. Link:  
[www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de).  
[25.01.2026]

El-Mafaalani, Aladin: Heterogenität als Potenzial  
nutzen. Möglichkeiten individueller Förderung in der  
vollzeitschulischen beruflichen Bildung. In: BWP  
1/2009, S. 11-14 (PDF) Link: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/1527>.  
[25.01.2026]

Groll, Melanie: Connect, Trust, Care - Hacks für  
interkulturelle Führung und Co-Creation. München  
2024.

Pauw, Daniel: Beziehungsgestaltung im  
interkulturellen Coaching. Eine erste empirische  
Annäherung. Wiesbaden 2016.

GESAMTPROJEKT-  
KOORDINATION



Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend