

Gewinnen, vorbereiten, integrieren – Anbahnung und Begleitung der Einwanderung zu Ausbildungszwecken

Die demografische Entwicklung und der Trend zur Akademisierung sorgen neben weiteren Gründen für eine zunehmend schwierige Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Viele Unternehmen orientieren sich daher bei der Bewerbersuche Richtung Ausland. Umgekehrt interessieren sich junge Menschen weltweit für einen Ausbildungsplatz in Deutschland. Der Beitrag beschreibt, wie der Bildungsdienstleister SPA ausländische Auszubildende und deutsche Betriebe dabei unterstützt, zueinander zu finden.

Einwanderung zur Ausbildung als Option?

Deutsche Unternehmen beklagen zunehmend, dass sie ihre Ausbildungsplätze aus Mangel an Bewerbungen nicht besetzen können (vgl. DIHK 2025). Dabei sind Branchen und Regionen in unterschiedlicher Weise betroffen. So identifiziert die Bundesagentur für Arbeit für Thüringen im Jahr 2024 Engpässe in 22 Berufsgruppen (vor allem technische Berufe im Bereich Mechatronik, Automatisierungstechnik, Energietechnik und Bauplanung; vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024).

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz aus dem Jahr 2020 und seiner schrittweise in Kraft getretenen Novelle von 2023 besteht eine rechtliche Grundlage, die Auszubildenden- und Fachkräftemigration nach Deutschland zu vereinfachen und zu beschleunigen (vgl. STUDT-HOFF u.a. 2024). Darüber hinaus hat die Bundesregierung in den letzten Jahren mit mehreren Staaten Mobilitäts- und Migrationsabkommen geschlossen. Sie sollen ebenfalls dazu

beitragen, den Zugang für Auszubildende nach Deutschland zu verbessern.

Der Akquise aus Drittstaaten stehen Unternehmen dennoch oft skeptisch gegenüber, weil sie aufwendige und schwer durchschaubare bürokratische Prozesse, begrenzte Möglichkeiten zum Kennenlernen der Bewerbenden und fachliche, sprachliche sowie interkulturelle Probleme bei der Einarbeitung im Betrieb befürchten.

Entscheidung für Usbekistan

Vor diesem Hintergrund verfolgt die gemeinnützige GmbH Simson Private Akademie (SPA) in Thüringen ein Modell zur Gewinnung von Auszubildenden aus Usbekistan – im Auftrag und auf Kosten deutscher Unternehmen. Das gewerblich-technische Bildungszentrum SPA in Suhl engagiert sich seit 1991 in der überbetrieblichen Berufsausbildung, Weiterbildung und Umschulung und ist Prüfungsstandort der IHK Südtüringen für technische Berufe. Rund 200 Unternehmen aus Deutschland haben diese Leistungen von SPA in den vergangenen 35 Jahren genutzt.

Aus den internationalen Kooperationsbeziehungen von SPA hat sich Usbekistan als interessanter Drittstaat für die Akquise von Auszubildenden herauskristallisiert. Dafür gibt es diverse Gründe:

- Das mit über 36 Millionen Einwohnern bevölkerungsreichste Land Zentralasiens leidet unter einer hohen Jugendarbeitslosigkeit. Daher sind viele junge Menschen an einer Ausbildung im Ausland, etwa in Deutschland, interessiert.
- Die Arbeitsmigration hat in Usbekistan eine lange Tradition und orientiert sich inzwischen zunehmend nach Asien und Europa.
- Mit der Agentur für Arbeitsmigration unterstützt die usbekische Regierung aktiv die Schaffung und Einhaltung fairer Migrationsbedingungen für die Bevölkerung.
- 2025 ist zudem ein Migrations- und Mobilitätsabkommen zwischen Deutschland und Usbekistan in Kraft getreten.

Aus diesen Gründen ist auch bei der Erteilung der Visa für eine Berufsausbildung in Deutschland eine relativ dynamische Entwicklung zu beobachten: von 62 im Jahr 2021 zu 412 im Jahr 2024.

Wie Ausbildungsinteressierte und Unternehmen zusammenfinden

Seit 2021 akquiriert SPA in Usbekistan potenzielle Auszubildende und in geringem Umfang auch Fachkräfte im technischen Bereich für deutsche Unternehmen. Dabei setzt SPA auf den Aufbau von direkten Kooperationen und Netzwerken mit Bildungseinrichtungen, Sprachzentren und Behörden sowie auf interkulturell erfahrenes, mehrsprachiges Projektpersonal vor Ort.

Am Anfang der Aktivitäten von SPA steht die Bedarfsermittlung und die Klärung realistischer Erwartungen bei den deutschen Unternehmen. Dabei



SILVIA NIEDIEK
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
niediek@bibb.de

erläutert SPA nicht nur das eigene Angebot von der Vorbereitung in Usbekistan bis zur Begleitung in Deutschland, sondern auch die konkreten Anforderungen, die auf die Unternehmen zukommen. Dazu zählen z.B. die Pflicht, bezahlbaren Wohnraum für die Neuankömmlinge zu besorgen, Auszubildende und Fachkräfte gesetzeskonform zu vergüten und die bestehende Belegschaft interkulturell vorzubereiten und zu sensibilisieren. In Usbekistan kommuniziert das Büro von SPA die konkreten Arbeitsgesuche vor allem über Social Media. Zusätzlich führt es gemeinsam mit örtlichen Partnern wie Sprachschulen und Universitäten Informationsveranstaltungen durch, in denen sich Interessenten auch über das duale Ausbildungssystem in Deutschland informieren können.

Bewerber/-innen durchlaufen dann zunächst einen mehrstufigen Interviewprozess, in dem SPA nicht nur die Deutschkompetenz und den Schul- bzw. beruflichen Abschluss, sondern auch die Motivation der Bewerber/-innen prüft. Bei entsprechender Eignung wird ein Bewerbungsgespräch mit dem jeweiligen Unternehmen in Deutschland initiiert, das je nach Wunsch des ausbildenden Betriebs online oder persönlich in Usbekistan stattfinden kann. Wenn beide Seiten Interesse an einer zukünftigen Zusammenarbeit haben, unterstützt SPA bei der Visabeschaffung und Einreise. Nach der Ankunft setzen Mitarbeiter/-innen von SPA die individuelle Betreuung der Auszubildenden und auch der Unternehmen fort. Behördengänge, etwa bei der zuständigen Ausländerbehörde, begleiten sie ebenso wie die Einrichtung eines Bankkontos, den ersten Besuch bei einem Hausarzt, bei der IHK und der Agentur für Arbeit. Stadtverwaltung und Landratsämter werden im Vorfeld kontaktiert und informiert.

Zusätzlich organisiert SPA alljährlich Unternehmerreisen nach Usbekistan, flankiert von politischen Delega-

tionen. Die persönlichen Eindrücke und unmittelbaren Kontakte bauen Vertrauen aufseiten der deutschen Unternehmen und von Ausbildungsinteressierten auf und stärken bestehende Partnerschaften von SPA mit örtlichen Bildungseinrichtungen und Behörden.

Erfolge, Hürden und Perspektiven

Mit diesem Modell konnte SPA seit Dezember 2021 rund 80 Auszubildende gewinnen, von denen bisher elf ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Neun von ihnen arbeiten als Fachkräfte in ihren Ausbildungsbetrieben und zwei sind in andere deutsche Firmen gewechselt. Über 30 deutsche Unternehmen, die meisten von ihnen aus Thüringen, haben das Vermittlungsangebot von SPA bislang genutzt. Allerdings kämpft SPA auch mit verschiedenen Hindernissen: Dazu zählen der bürokratische Aufwand, die Dauer von Genehmigungsverfahren und die mangelnde gegenseitige Abstimmung unterschiedlicher deutscher Behörden. Aber auch die allgemeine wirtschaftliche Situation in Deutschland verunsichert aktuell viele Unternehmen in Deutschland und sorgt bei ihnen für eine große Zurückhaltung bei der Investition in Auszubildende.

Über die bisherigen Aktivitäten hinaus unterstützt SPA einen Reform- und Modernisierungsprozess im Berufsbildungssystem von Usbekistan. Gemäß einer Vereinbarung mit der usbekischen Region Fergana wird SPA gemeinsam mit der örtlichen Regionalverwaltung ein neues Bildungszentrum aufbauen und dort Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt vorbereiten. Während die Regierung von Fergana die Infrastruktur (Gebäude) zur Verfügung stellt und das Marketing übernimmt, erstellt SPA die Curricula und sorgt für Lehr- und Ausbildungspersonal sowie die technische Ausstattung.

Die Ausbildung orientiert sich am deutschen dualen Bildungssystem und an deutschen Lehrplänen mit den Schwerpunkten Metallbearbeitung, Elektromechanik und anderen technischen Fachrichtungen. Langfristig engagiert sich SPA für die Etablierung eines strukturierten Qualifizierungs- und Mobilitätsprozesses zwischen Deutschland und Usbekistan. Beabsichtigt ist die Angleichung von Lehrplänen an deutsche Standards und die Implementierung praktischer Ausbildungsanteile in verschiedenen Berufen in Usbekistan. Ziel ist die Initiierung von Anerkennungspartnerschaften und die zusätzliche Gründung eines eigenen, unabhängigen Bildungszentrums mit Ausbildungsgängen, die sowohl in Deutschland als auch in Usbekistan anerkannt sind. Für entsprechende Programme sollen jährlich rund 100 Teilnehmende gewonnen werden, davon 15 bis 20 Prozent für den deutschen Arbeitsmarkt. So werden auch Menschen, die auf ihrem lokalen Arbeitsmarkt bleiben wollen, von den Maßnahmen profitieren. ◀

LITERATUR

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Fachkräfteengpassanalyse (inkl. Datenanhang). o. O. 2024. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

DIHK – DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (Hrsg.): Ausbildung 2025. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2025. URL: www.dihk.de/resource/blob/134924/bdb84058e435cc14ccadc376629753c4/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2025-data.pdf

STUDTHOFF, A.; THOMANN, B.; NIEDIEK, S.; SHAHIN S.: Einwanderung in die Ausbildung. Möglichkeiten und Herausforderungen der gezielten Gewinnung, Vorbereitung und Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten. Bonn 2024. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782182

(Alle Links: Stand 21.01.2026)