Suche Sprachwissenschaftler/
Linguisten als Co-Autor
für neues Buchprojekt

☎ 0172 – 88 99 293

Beilagen

... wir achten darauf, dass Ihre Beilage nicht in geballter Werbeflut untergeht!

Beilagen ab 60,– Euro/1.000 Stück

Telefon 0172/88 99 293

Tübingen im Fokus

Taschengeld aufbessern?

Für die Zustellung unserer Zeitung suchen wir zuverlässige **Austräger** für die Gebiete:

- **Altstadt**
- **Herrlesberg**
- **Ursrainer Ring**
- **Gartenstraße**
- **Im Schönblick**
- **Nürtingerstraße**
- **Hartmeyerstraße**
- **Pfrondorf**
- **Hagelloch**
- **Lustnau**
- **Linsenbergstraße / Denzenbergstraße**

Ideal für Schüler, Studenten und Rentner
Wir freuen uns auf Ihren Anruf.
Telefon 0172/88 99 293

Tipps für Ausbildungsbetriebe – Azubis aus dem Ausland einstellen

Wer junge Menschen aus dem Ausland für eine Ausbildung gewinnen möchte, sollte frühzeitig planen. Zwei Unternehmen aus der Region Neckar-Alb berichten von ihren Erfahrungen bei der Azubi-Suche und Integration. Sie geben Tipps zu Sprache, Einreise und einem guten Start im Betrieb.

„Internationale Auszubildende können für Betriebe eine gute Möglichkeit sein, Nachwuchs zu gewinnen. Entscheidend ist, den Aufwand nicht zu unterschätzen und frühzeitig zu planen“, sagt Aleksandra Vohrer, Integrationsberaterin bei der IHK Reutlingen. „Visum und Aufenthalt sind dabei nur ein Teil. Auch Sprache, Wohnen und die Begleitung im Betrieb müssen von Anfang an mitgedacht werden.“

Frühzeitig planen

Wie wichtig ausreichend Vorlauf ist, weiß Cornelia Dreher, Herbergsleiterin der Jugendherberge Bad Urach und verantwortlich für die strategische Personalentwicklung beim Deutschen Jugendherbergswerk, Landesverband Baden-Württemberg e.V.: „Oft wird unterschätzt, wie viel Zeit der Einstellungsprozess in Anspruch nimmt, wenn Aufenthaltsgenehmigung und Visum eine Rolle spielen und Behörden schlicht überlastet sind.“ Mit der Ausländerbehörde in Reutlingen habe Cornelia Dreher sehr gute Erfahrungen gemacht: „Das Team haben wir immer als extrem schnell und hilfreich erlebt.“

Vermittlungsagenturen genau prüfen

Viele Betriebe suchen internationale Auszubildende über private Vermittlungsagenturen. Dass die Zusammenarbeit nicht immer reibungslos verläuft, hat Nicole Davies, Recruiterin bei der Hornbach Baumarkt AG, erlebt. „Aufgrund verschiedener Probleme im Vermittlungsprozess dauerte es fast zwei Jahre, bis die erste Auszubildende tatsächlich bei uns anfangen konnte.“ Das Unternehmen änderte daraufhin seine Strategie und sucht nun selbst im Ausland nach Bewerbern. Mit Erfolg: Inzwischen hat Hornbach Ausbildungsplätze an mehreren Standorten besetzt, unter anderem in Tübingen mit einem Azubi aus Marokko.

Deutschkenntnisse überprüfen

Die Sprachkenntnisse internationaler Azubis sind eine der größten Hürden und zugleich ein wichtiger Schlüssel für die Integration. Ein Sprachzertifikat allein sagt nicht immer aus, wie sicher jemand Deutsch im Ausbildungsalltag sprechen kann. Hornbach hat seine Anforderungen an aktuelle Entwicklungen angepasst: „Ein Online-Gespräch allein reicht als Nachweis für uns nicht mehr aus, da KI-Systeme die Bewerber inzwischen in Echtzeit unterstützen können. Deshalb ist ein B2-Sprachzertifikat heute feste Voraussetzung für eine Ausbildung bei uns“, sagt Davies.

Kontakt halten und Ankommen erleichtern

Zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn sollten Betriebe den Kontakt zu ihren künftigen Azubis halten. Regelmäßige Videotelefonate und eine feste Ansprechperson helfen, eine Bindung aufzubauen und offene Fragen zu klären. Cornelia Dreher setzt beim Deutschen Jugendherbergswerk auf zentrale Einführungstage. Viele internationale Nachwuchskräfte lernen den Betrieb zunächst über einen Freiwilligendienst kennen. „Der Vorteil eines solchen Probejahrs besteht darin, dass der größte Kulturschock bereits überstanden ist, wenn die Ausbildung beginnt“, sagt Dreher.

IHK-Service

Fragen zum Thema beantwortet IHK-Integrationsberaterin Aleksandra Vohrer, Telefon: 07121/201-264 oder E-Mail: vohrer@reutlingen.ihk.de.