Onboarding & Integration im Betrieb

Ein gutes Onboarding erleichtert internationalen Fachkräften den Start in Ihrem Unternehmen. Erfahren Sie, wie Sie neue Mitarbeitende von Anfang an begleiten, die Zusammenarbeit im Team stärken und Integration langfristig fördern.

Inhalt

- Willkommenstage organisieren
- Mentoring und Unterstützung im Alltag anbieten
- Regionale Unterstützungsangebote nutzen
- Diversity-Management im Betrieb
- Möglichkeiten zur Weiterbildung schaffen

Die ersten Tage im Unternehmen prägen die weitere Zusammenarbeit. Ein strukturierter Onboarding-Prozess hilft ausländischen Fachkräften, ihre Aufgaben selbstständig zu übernehmen, die deutsche Arbeits- und Unternehmenskultur kennenzulernen und gute Beziehungen im Team aufzubauen.

Beginnen Sie mit dem Onboarding bei der Vertragsunterzeichnung und begleiten Sie die **Fachkraft** mindestens bis zum Ende der Probezeit. Standardisierte Abläufe, Checklisten und Leitfäden erleichtern die Einarbeitung und sparen bei Neueinstellungen Zeit. Trainings zur interkulturellen Zusammenarbeit können zudem das Verständnis in der Belegschaft stärken.

Profitieren Sie auch von den Erfahrungen anderer Unternehmen: zum Beispiel mit der Broschüre „**Vom ersten Gespräch bis zum 100. Arbeitstag**“ des Projekts „Unternehmen Berufsanerkennung“. Sie enthält einen Onboarding-Leitfaden und konkrete Tipps sowie Erfahrungen verschiedener Unternehmen.

Weitere Tipps für ein erfolgreiches Ankommen der Fachkraft finden Sie auf „Make it in Germany“ unter „**Vorbereitung & Unterstützung beim Ankommen**“ und inspirierende Praxisbeispiele finden Sie in der Rubrik „**Fachkraft finden**“.

So gelingt Integration: Auszubildende in Hotel und Gastronomie langfristig binden

Willkommenstage organisieren

Willkommenstage sind in der Praxis ein zentrales Instrument des Onboardings. Sie helfen neuen Mitarbeitenden, das Arbeitsumfeld und ihre künftigen Aufgaben kennenzulernen. Der erste Arbeitstag kann zum Beispiel so aussehen:

- **Willkommen heißen:** Begrüßen Sie die neuen Mitarbeitenden und stellen Sie das Team vor. Benennen Sie auch feste Ansprechpersonen für die neue Fachkraft.
- **Unternehmen vorstellen:** Falls Sie das Unternehmen nicht bereits im ersten Gespräch mit der Fachkraft vorgestellt haben, bietet sich jetzt ein Rundgang durch die relevanten Unternehmensbereiche und Abteilungen an.
- **Aufgaben besprechen und in den Arbeitsplatz einführen:** Zeigen Sie den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihren Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel. Besprechen Sie gemeinsam die anstehenden Aufgaben und die nächsten Schritte für die ersten Tage. Klären Sie bei Bedarf noch offene Personalangelegenheiten, wie z. B. Kernarbeitszeiten, Urlaubsregelungen sowie weitere betriebliche Regeln.
- **Willkommensmappe überreichen:** Nutzen Sie die kostenlose **Willkommensmappe** von „Make it in Germany“. Neue Mitarbeitende können die Willkommensmappe zur Orientierung und als Nachschlagewerk nutzen.

Planen Sie die Integration über die ersten Tage hinaus. Ein Integrationsplan hilft Ihnen, fachliche, sprachliche, kulturelle und soziale Aspekte systematisch zu berücksichtigen. Prüfen Sie regelmäßig gemeinsam mit der Fachkraft, wie die berufliche und persönliche Integration verläuft. Beziehen Sie dabei bei Bedarf auch die direkten Kolleginnen und Kollegen ein. So erkennen Sie Unterstützungsbedarfe frühzeitig und erhöhen die Chance, Fachkräfte langfristig an Ihr Unternehmen zu binden. Mit der Checkliste „**Onboarding ausländischer Fachkräfte**“ können Sie das Onboarding gezielt vorbereiten.

Auf der Fachkräfte-Seite von „Make it in Germany“ finden neue Mitarbeitende in der Rubrik „**Ankommen & Bleiben**“ wichtige Informationen für die ersten Tage in Deutschland.

Mentoring und Unterstützung im Alltag anbieten

Mentoring-Programme erleichtern ausländischen Fachkräften das Ankommen im Unternehmen. Feste Ansprechpersonen unterstützen bei Fragen zum Arbeitsalltag, zur Zusammenarbeit im Team und bei praktischen Herausforderungen in Deutschland.

Als Mentorinnen und Mentoren eignen sich erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die betrieblichen und regionalen Strukturen gut kennen oder selbst zugewandert sind. Bereiten Sie die Mentorinnen und Mentoren auf ihre Aufgabe vor, zum Beispiel durch Trainings zur interkulturellen Kommunikation. Klären Sie außerdem frühzeitig, welche Themen die Mentorin oder der Mentor begleitet und an welche Stellen sie oder er bei weitergehenden Fragen verweist.

Alternativ können eine Integrationsbeauftragte oder ein Integrationsbeauftragter die Fachkraft und die Personalverantwortlichen unterstützen. Diese Person kann die Fachkraft bei Fragen zum Alltag in Deutschland begleiten und die fachliche Entwicklung fördern.

Weitere Hinweise finden Sie auf „Make it in Germany“ unter „**Vorbereitung & Unterstützung beim Ankommen**“.

Regionale Unterstützungsangebote nutzen

Nutzen Sie regionale Beratungsstellen, um die langfristige Integration Ihrer ausländischen Fachkräfte zu unterstützen. **Welcome Center**, Kammern, Wirtschaftsförderungen und weitere Anlaufstellen beraten Unternehmen und Fachkräfte zu Themen wie Ankommen in der Region, Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, Integration und Willkommenskultur. Sie können auch dabei helfen, passende regionale Angebote und Kontakte zu finden.

In der **Beratungsstellensuche** von „Make it in Germany“ können Sie gezielt nach Anlaufstellen in Ihrer Nähe suchen.

Video: Azubis aus dem Ausland gewinnen & integrieren – Praxisberichte aus 1. Hand

Diversity-Management im Betrieb

Diversity-Management bezeichnet den bewussten, strategischen Umgang mit Vielfalt im Betrieb – etwa hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft oder Weltanschauung. Für Diversity-Management gibt es keine Pauschallösung: Wählen Sie Maßnahmen, die zu Ihrem Unternehmen und Ihrer Belegschaft passen.

Tipp: Die **Charta der Vielfalt** ist eine bundesweite Arbeitgebendeninitiative, die Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt fördert. Wer die Charta unterzeichnet, wird Teil eines bundesweiten Netzwerks und erhält praxisnahe Impulse für die eigene Diversity-Arbeit.

Stärken Sie die interkulturelle Kompetenz Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Beispiel durch Informationsangebote oder Weiterbildungen. Sprachtandems und Deutschkurse können helfen, Sprachbarrieren abzubauen und die Zusammenarbeit im Arbeitsalltag zu erleichtern. Weitere Informationen zu **Deutschkursen** am Arbeitsplatz finden Sie auf „Make it in Germany“.

Berücksichtigen Sie unterschiedliche kulturelle und religiöse Hintergründe Ihrer Belegschaft. Kulturelle oder religiöse Kalender können dabei helfen, wichtige Feiertage angemessen zu berücksichtigen. Gemeinsame Aktivitäten wie Kochen, Feiern oder Sport fördern den interkulturellen Austausch und stärken den Zusammenhalt im Team. Ausländische Fachkräfte lernen ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen dabei besser kennen und können ihre Sprachkenntnisse im Alltag anwenden.

Der kostenlose Selbsttest von INQA „**Vielfaltsbewusster Betrieb**“ hilft Ihnen einzuschätzen, wie gut Ihr Unternehmen die unterschiedlichen Perspektiven und Stärken Ihrer Mitarbeitenden bereits nutzt.

Möglichkeiten zur Weiterbildung schaffen

Weiterbildung hilft Ihnen, Fachkräfte entsprechend den Anforderungen Ihres Unternehmens zu qualifizieren und langfristig zu binden. Sie stärkt fachliche Kompetenzen, zeigt Wertschätzung für die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und kann die Motivation sowie das Zugehörigkeitsgefühl fördern.

Begleiten Sie die berufliche Entwicklung Ihrer ausländischen Fachkräfte auch über die Einarbeitung hinaus. Regelmäßige Weiterbildungsangebote und transparente Entwicklungsmöglichkeiten unterstützen eine langfristige Zusammenarbeit und helfen Ihnen, Ihren Fachkräftebedarf zu sichern.

Informationen zur betrieblichen Weiterbildung bietet das **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)**. Die **Bundesagentur für Arbeit** kann Unternehmen bei Weiterbildungsvorhaben beraten und fördern.

Weitere Informationen im Web

Goethe-Institut

Überblick über das Angebot an Deutschkursen

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Eine Handlungsempfehlung zum Diversity Management für Unternehmen

Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.

Aufgaben und Leistungen von Diversity Management

Podcast-Reihe „internationale Fachkräfte finden & binden"

Folge 9: Ankommen im Unternehmen und in der Region

Seite drucken

URL: https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/integrieren/neue-mitarbeiter/onboarding
Datum: 2026-11-11 19:34:54 GMT