



# AUSZUBILDENDE AUS LATEINAMERIKA FÜR DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT BEGEISTERN

EVALUATION DES PILOTPROJEKTS  
„FIT FÜR DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT“ (FIMA)



**FIMA**  
Fit für den deutschen  
Arbeitsmarkt



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

**GOETHE  
INSTITUT**

Sprache. Kultur. Deutschland.

<b>VORWORT</b>	<b>3</b>
<b>AUF EINEN BLICK</b>	<b>4</b>
<b>EINLEITUNG</b>	<b>5</b>
<b>DIE EVALUATION – FRAGESTELLUNGEN UND METHODEN</b>	<b>6</b>
<b>ERGEBNISSE DER EVALUATION</b>	<b>10</b>
<b>WERTE ALS BASIS DER PROJEKTARBEIT: FAIRNESS UND TRANSPARENZ</b>	<b>12</b>
<b>SO VIEL WIE NÖTIG, SO WENIG WIE MÖGLICH: RESSOURCEN EFFIZIENT NUTZEN</b>	<b>14</b>
<b>GESUCHT UND GEFUNDEN: SO VIELE AZUBIS WURDEN REKRUTIERT, SO VIELE AUSBILDUNGSBETRIEBE BEGEISTERT</b>	<b>20</b>
<b>VOM DEUTSCHKURS BIS ZUR WOHNUNGSSUCHE: HERAUSFORDERUNGEN MEISTERN UND ZIELE ERREICHEN</b>	<b>22</b>
<b>MIGRATION ERFOLGREICH GESTALTEN, ALS GEWINN FÜR DIE GESAMTE GESELLSCHAFT</b>	<b>26</b>
<b>DIE ZUKUNFT IM BLICK: GEMEINSAM LÖSUNGEN ENTWICKELN, DIE ÜBER DAS PROJEKT HINAUSWIRKEN</b>	<b>28</b>
<b>FAZIT</b>	<b>30</b>
<b>QUELLENHINWEISE/IMPRESSUM</b>	<b>31</b>

Deutschland steht vor großen Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs. In vielen Branchen, insbesondere im Gesundheitswesen, im Handwerk und in technischen Berufen, steigt der Bedarf kontinuierlich. Gleichzeitig eröffnet die gezielte und verantwortungsvolle Zuwanderung aus Drittstaaten neue Perspektiven für Unternehmen in Deutschland und für junge Menschen weltweit, die sich beruflich und persönlich weiterentwickeln möchten.

Das Goethe-Institut engagiert sich seit vielen Jahren dafür, Menschen frühzeitig auf ihren Weg nach Deutschland vorzubereiten und Migration als ganzheitlichen Prozess zu begleiten. Sprachliche Qualifikation, kulturelle Vorbereitung und verlässliche Informationen sind dabei zentrale Bausteine für eine gelingende Integration und gesellschaftliche Teilhabe.

Mit dem Projekt „Fit für den deutschen Arbeitsmarkt – Initiale sprachliche und interkulturelle Vorbereitung von Fachkräften und Auszubildenden aus Mexiko, Brasilien und Kolumbien auf Deutschland“ (FIMA) wurde dieses Engagement weiter intensiviert. Von 2023 bis 2026 wurden Fachkräfte und zukünftige Auszubildende aus Mexiko, Brasilien und Kolumbien gezielt auf eine Ausbildung und Erwerbstätigkeit in Deutschland vorbereitet. Im Zentrum steht der Erwerb visumsrelevanter Deutschkenntnisse, der von einer umfangreichen Begleitung ergänzt wird, die von der ersten Orientierung im Herkunftsland über die Vorbereitung auf Visaverfahren bis hin zur Unterstützung beim Ankommen in Deutschland reicht.

Ein zentrales Merkmal des Projekts ist die enge Zusammenarbeit mit starken Partnern, insbesondere mit der Bundesagentur für Arbeit. Gemeinsam werden strukturierte und transparente Wege der Fachkräfteeinwanderung geschaffen, die sowohl den Bedarfen der Unternehmen als auch den Erwartungen der Teilnehmenden gerecht werden.

Die Evaluation des Projekts zeigt deutlich, welches Potenzial in diesem Ansatz liegt: FIMA trägt dazu bei, faire und nachhaltige Migration zu ermöglichen, den Zugang zu qualifizierter Ausbildung zu erleichtern und langfristige Perspektiven für alle Beteiligten zu schaffen. Gleichzeitig liefert sie wichtige Hinweise darauf, wie die Angebote weiterentwickelt und noch passgenauer gestaltet werden können.

Die Ergebnisse dieser Evaluation sind für uns Ansporn und Verpflichtung zugleich: Sie bestärken uns darin, den eingeschlagenen Weg fortzuziehen und die Angebote weiterzuentwickeln, um Migration fair, transparent und zukunftsorientiert zu gestalten.

Unser besonderer Dank gilt allen Projektbeteiligten: den Kolleginnen und Kollegen im In- und Ausland, den Partnerorganisationen sowie den Arbeitgebern, die sich mit großem Engagement in die Umsetzung einbringen. Nicht zuletzt danken wir den Teilnehmenden, deren Vertrauen und Motivation das Projekt tragen und dessen Wirkung erst ermöglichen.

Wir bedanken uns beim Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) der Europäischen Union für die Kofinanzierung des Projekts.

München, im Juni 2026



Johannes Ebert,  
Generalsekretär des Goethe-Instituts

# AUF EINEN BLICK

Das Goethe-Institut bereitet junge Menschen aus Mexiko, Brasilien und Kolumbien auf eine Ausbildung in Deutschland vor. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (BA/ZAV) als Kooperationspartnerin übernahm die Vermittlung an Unternehmen in Deutschland und unterstütze u. a. beim Onboarding der Teilnehmenden.

Das Projekt informiert die Bewerber\*innen und die Arbeitgeber frühzeitig und umfassend und bringt sie miteinander ins Gespräch. Die Teilnehmenden tragen kein finanzielles Risiko. Sie werden engmaschig betreut und kontinuierlich sprachlich unterstützt.

Der digitale Deutschunterricht ermöglicht eine breite Teilnahme am Projekt. Die Lehrkräfte und Projektmitarbeitenden sind fachlich und organisatorisch gut qualifiziert. Die Teilnehmenden profitieren davon, dass sie in der Heimat auf die Ausbildung und das Leben in Deutschland vorbereitet werden.

Die Zusammenarbeit der Partnerorganisationen ist erfolgreich, weil die Beteiligten engagiert sind, transparent miteinander kommunizieren und ihre Prozesse kontinuierlich verbessern.

Die Teilnehmenden planen, nach der Ausbildung in Deutschland zu bleiben. Die Arbeitgeber sehen die Anwerbung und Integration internationaler Fachkräfte als lohnende Investition, weil sie hoch motivierte und sprachlich gut vorbereitete Auszubildende gewinnen.

## EINLEITUNG

Der vorliegende Bericht informiert über die Evaluation des Pilotprojekts „Fit für den deutschen Arbeitsmarkt – Initiale sprachliche und interkulturelle Vorbereitung von Fachkräften und Auszubildenden aus Mexiko, Brasilien und Kolumbien auf Deutschland“, kurz FIMA.

FIMA bot drei Jahre eine sprachliche Qualifizierung und interkulturelle Schulungen für Fachkräfte und zukünftige Auszubildende aus Mexiko, Brasilien und Kolumbien, die in Deutschland leben und arbeiten möchten. Gefördert wurden Branchen mit hohem Fachkräftemangel in Deutschland wie Gesundheit, Elektro, IT, Handwerk, Hotellerie und Gastronomie, (Landschafts-)Bau und Pädagogik. Das Goethe-Institut als Projektträger übernahm an seinen Standorten in den Herkunftsländern die sprachliche Vorbereitung, die vorintegrative Information und Beratung sowie die Alumniarbeit. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (BA/ZAV) als Kooperationspartnerin übernahm die Vermittlung an Unternehmen in Deutschland und unterstütze u.a. beim Onboarding der Teilnehmenden.

Die Evaluation beschäftigt sich mit dem Projekt FIMA am Beispiel der Zielgruppe zukünftiger Auszubildender, die ca. 14 % der gesamten FIMA-Teilnehmenden ausmachen. Diese jungen Menschen interessierten und entschieden sich in der Regel direkt nach der Schule für eine Ausbildung in Deutschland, überwiegend im Pflegebereich.

Das Goethe-Institut und die Bundesagentur für Arbeit erreichte diese Zielgruppe u. a. durch Informationsveranstaltungen an Schulen, die Deutsch als Fremdsprache anbieten. Kontakte bestanden bereits durch das Programm „Ausbildungspartnerschaften mit Schulen in Asien und Lateinamerika“ (APAL) und die Initiative „Schulen: Partner der Zukunft“ (PASCH), die das Auswärtige Amt mit dem Goethe-Institut und anderen Kooperationspartnern durchführt. Schüler\*innen, die keine PASCH-Schule besuchten, wurden im Projekt FIMA über Social-Media-Kampagnen und Online-Infoveranstaltungen adressiert.

Dieser Bericht stellt die Evaluation vor und zeigt damit exemplarisch, wie FIMA wirkt. Im Fokus steht, wie die Kooperationspartner im Projekt ihre Ressourcen gemeinsam effizient einsetzen, um Drittstaatsangehörige zu rekrutieren, sie als (zukünftige) Auszubildende kompetent zu betreuen und auch den Arbeitgebern in Deutschland unterstützend zur Seite zu stehen – mit dem Ziel, die legale und erfolgreiche Migration nach Deutschland auch über das Projekt hinaus nachhaltig zu stärken.

## FAKTEN ZUM FIMA-GESAMTPROJEKT

**Projektlaufzeit:** 01.07.2023 – 30.06.2026

**Kofinanzierung:** Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) der Europäischen Union

**Zielgruppen:** Fachkräfte und zukünftige Auszubildende aus Mexiko, Brasilien und Kolumbien, die in Deutschland leben und arbeiten (möchten)

**Anzahl der Teilnehmenden:** 2.200

**Ziel:** Stärkung und Weiterentwicklung der legalen bzw. regulären Migration nach Deutschland entsprechend dem wirtschaftlichen und sozialen Bedarf sowie die wirksame Integration von Drittstaatsangehörigen aus Mexiko, Brasilien und Kolumbien

**Maßnahmen:** Sensibilisierung und Gewinnung potenzieller Teilnehmender für die Berufsausbildung beziehungsweise Erwerbsarbeit in Deutschland, Vorbereitung und Unterstützung der Teilnehmenden vor, während und nach der Migration

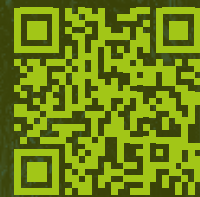
- Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung der Möglichkeiten einer legalen Erwerbs- und Ausbildungsmigration nach Deutschland (Infoveranstaltungen und Social-Media-Kampagnen)
- Kostenfreie Sprachkurse auf den Niveaustufen A1 und A2 inklusive Zertifikatserwerb zur Förderung des Erwerbs visumsrelevanter Deutschkenntnisse im Heimatland
- Vorintegrative Beratungen, Vorbereitung auf das Visaverfahren und die Berufsankennung
- Begleitung bis zur Arbeitsaufnahme
- Beteiligung in einem Alumninetzwerk
- Vernetzung mit deutschen Arbeitgebern

**Ergänzende Angebote:** Teilnehmende haben im Rahmen von FIMA die Möglichkeit, zusätzliche kostenlose Angebote des des Goethe-Instituts im Projekt „Mein Weg nach Deutschland“ zu nutzen, insbesondere in den Bereichen Beratung und kultursensible Vorbereitung auf Alltag und Arbeitsleben

### Kooperationspartner:

- Goethe-Institut als Projektträger
- Bundesagentur für Arbeit / Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (BA/ZAV) als Kooperationspartnerin
- (PASCH-)Schulen aus dem Netzwerk des Goethe-Instituts

[www.goethe.de/fima](http://www.goethe.de/fima)



[www.goethe.de/migration-gestalten](http://www.goethe.de/migration-gestalten)



# DIE EVALUATION – FRAGESTELLUNGEN UND METHODEN

Die Evaluation wurde durch einen externen Dienstleister, das unabhängige gemeinnützige Institut „EDUCULT – Denken und Handeln in Kultur und Bildung“, durchgeführt. Evaluiert wurde das Pilotprojekt „Fit für den deutschen Arbeitsmarkt“ (FIMA) am Beispiel der Zielgruppe zukünftiger Auszubildender.

Die Evaluation folgte einer Theory of Change (ToC) und stellt dar, mit welchen Ressourcen kurzfristige Ergebnisse und langfristige Wirkungen erzielt wurden. Die ToC basiert auf dem Wirkungsmodell „Kultur wirkt!“ des Goethe-Instituts: Sie konzentriert sich auf die gelebten Erfahrungen der Beteiligten und analysiert die Arbeitsweisen und die Nachhaltigkeit des Projekts. Darüber hinaus untersucht die Evaluation, wie und warum bestimmte Ergebnisse entstanden sind.

## DIE ZENTRALEN FRAGEN DER EVALUATION WAREN:

- Wie gelingt die Umsetzung des Projekts? Welche Herausforderungen bestehen bzw. bestanden – allgemein, standortspezifisch und im Hinblick auf die relativ junge Zielgruppe?
- Wie gelingt die Arbeit in den Projektländern? Ist das Projekt vor Ort anerkannt und erfüllt es die lokalen Bedarfe?
- Welche Wirkung entfaltet das Projekt? Verschafft die Förderung von Sprachkursen und Prüfungen den Teilnehmenden einen Vorteil und entspricht dieser den Bedarfen?
- Welche Verbesserungspotenziale und welche weiteren Bedarfe lassen sich erkennen?
- Wie wird das Projekt extern wahrgenommen?

## DIE EVALUATION KOMBINIERT VERSCHIEDENE METHODEN:

- 11 leitfadengestützte **Interviews mit Projektverantwortlichen und -mitarbeitenden**, u.a. aus der Zentrale des Goethe-Instituts, den Goethe-Instituten im Ausland sowie der Bundesagentur für Arbeit / der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (BA/ZAV)
- qualitative **Interviews**: 17 mit **Teilnehmenden** aus Mexiko, Brasilien und Kolumbien, neun mit **Arbeitgebern sowie** sechs mit **Fachexpert\*innen** aus Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und (Aus-)Bildung
- **eine quantitative Online-Befragung** auf Deutsch, Spanisch und Portugiesisch, die sich an alle Teilnehmenden richtet. 175 Personen nahmen an der Online-Befragung teil
- **die Analyse von Projektdokumentationen**, u.a. zu Prozessen, Aktivitäten und Rollen der verschiedenen Stakeholder sowie zu Standards für die Ausbildung ausländischer Fachkräfte
- **die Analyse von Sekundärdaten** zur Arbeitsmigration, v.a. des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Interpretation der Daten wurde im Dezember 2025 und im März 2026 in Validierungsworkshops überprüft und durch die Erfahrungen der Projektarbeitenden aus der Zentrale und den Projektländern des Goethe-Instituts angereichert.

## VON LATEINAMERIKA NACH DEUTSCHLAND – EINBLICKE IN DIE GRUPPE DER ANGEHENDEN AUSZUBILDENDEN



### Informationen zu den Teilnehmenden der quantitativen Erhebung: Herkunft, Start der Ausbildung, Alter und Geschlecht

- 40 Prozent der ausgefüllten Fragebögen kamen aus Brasilien, 31 Prozent aus Mexiko und zehn Prozent aus Kolumbien. 21 Prozent der ausgefüllten Fragebögen kamen von Teilnehmenden, die bereits in Deutschland lebten, knapp die Hälfte davon aus Brasilien (48%) und jeweils knapp ein Viertel aus Mexiko (24%) und Kolumbien (28%).
- Die Mehrheit der Teilnehmenden, die sich an der Umfrage beteiligten, startete ihren Aufenthalt in Deutschland im selben Jahr (72% seit 2025, 28% seit 2024). Von den Teilnehmenden, die sich noch im Herkunftsland befinden, startet der Großteil die Ausbildung noch im Jahr 2026 (79%). Nur wenige standen kurz vor der Ausreise (Ausbildungsstart im Jahr 2025, 6%) oder planten, die Ausbildung erst im übernächsten Jahr zu starten (Ausbildungsstart im Jahr 2027, 14%).
- Zwei Drittel der Befragten waren zum Zeitpunkt der Beantwortung zwischen 18 und 24 Jahre alt (66%). Ein geringer Anteil von vier Prozent war unter 18 Jahre alt. 21 Prozent waren zwischen 25 und 30 Jahre und neun Prozent zwischen 31 und 40 Jahre alt.
- Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (59%) gab an, weiblich zu sein.

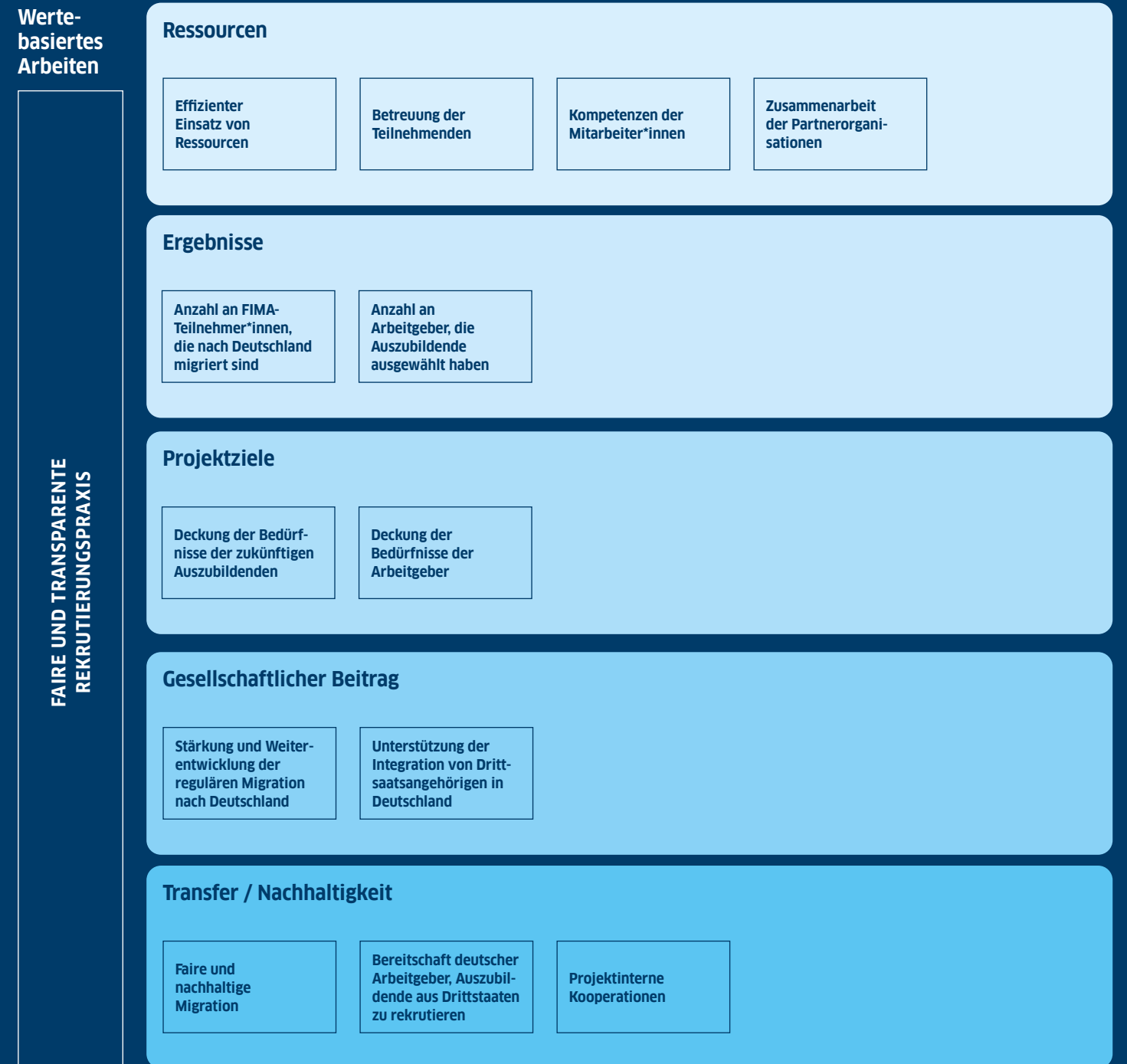
# ERGEBNISSE DER EVALUATION

## DIE EVALUATION UNTERTEILT DIE WIRKUNGS- KETTE VON FIMA IN FOLGENDE KATEGORIEN:

- **Wertebasierte Arbeit:** Faire und transparente Rekrutierungspraxis
- **Ressourcen:** Effizienter Einsatz von Ressourcen, Betreuung der Teilnehmenden, Kompetenzen der Mitarbeitenden, Zusammenarbeit der Partnerorganisationen
- **Ergebnisse:** Anzahl an FIMA-Teilnehmenden, die nach Deutschland migriert sind; Anzahl an Arbeitgebern, die Auszubildende ausgewählt haben
- **Projektziel:** Deckung der Bedürfnisse der zukünftigen Auszubildenden, Deckung der Bedürfnisse der Arbeitgeber
- **Gesellschaftlicher Beitrag:** Stärkung und Weiterentwicklung der regulären Migration nach Deutschland, Unterstützung der Integration und sozialen Inklusion von Drittstaatsangehörigen in Deutschland
- **Transfer/Nachhaltigkeit:** Faire und nachhaltige Migration; Bereitschaft deutscher Arbeitgeber, Auszubildende aus Drittstaaten zu rekrutieren; projektinterne Kooperationen

In jeder dieser Kategorien wurden Effekte gemessen.

Abbildung: Theory of Change FIMA





## WAS ZEICHNET EINE TRANSPARENTE REKRUTIERUNGSPRAXIS UND FAIRE AUSWAHLPROZESSE AUS?

Die Projektpartner orientieren sich bei der Ausgestaltung ihrer Aktivitäten an zentralen Werten wie Transparenz und Fairness. Eine **faire Rekrutierung** bedeutet im Projektkontext insbesondere, dass Teilnehmende **keine finanziellen Risiken** tragen, umfassend informiert werden und Entscheidungen nachvollziehbar und transparent erfolgen. Diese transparente und teilnehmendenorientierte Rekrutierungspraxis wird im Projekt FIMA insbesondere gewährleistet durch:

- die **umfassende Information von Bewerber\*innen und Arbeitgebern** schon in der Vorbereitung, u.a. zu kulturellen Unterschieden und möglichen Herausforderungen – von Heimweh bis hin zu diskriminierenden Situationen im Betrieb
- **frühzeitige Gespräche zwischen Bewerber\*innen und Arbeitgebern**, u.a. mit dem Ziel des gegenseitigen Kennenlernens bereits im Herkunftsland
- die **kontinuierliche sprachliche Unterstützung** der Auszubildenden und die kompetente Betreuung durch die Arbeitgeber und die Projektverantwortlichen

## WERTE ALS BASIS DER PROJEKTARBEIT

# FAIRNESS UND TRANSPARENZ



### Teilnehmende

- zeigen sich Migrationsoptionen gegenüber teilweise anfangs misstrauisch, da Betrugsfälle in den Heimatländern sehr verbreitet sind.
- nehmen das Goethe-Institut als vertrauenswürdige Institution wahr, die Sicherheit vermittelt.
- finden es wichtig, frühzeitig und transparent verbindliche Informationen zu erhalten, zum Beispiel zum Ausreisedatum und zur Wohnsituation in Deutschland.
- wünschen sich auch Informationen zu Themen wie Steuer, Sozialabgaben und Versicherungen in Deutschland.

### Expert\*innen

halten eine fundierte Berufsberatung für essenziell, um den Teilnehmenden ein klares Berufsbild zu vermitteln und somit spätere Ausbildungsabbrüche oder Wechsel zu vermeiden.

### Arbeitgeber,

die Besuche vor Ort leisten können, sehen es als Vorteil, die Bewerber\*innen persönlich kennenlernen zu können.

### Projektverantwortliche

schätzen die Auswahlprozesse überwiegend als fair, transparent und zugänglich ein, auch in den Online-Formaten.

# SO VIEL WIE NÖTIG, SO WENIG WIE MÖGLICH RESSOURCEN EFFIZIENT NUTZEN

## WIE NUTZT DAS PROJEKT FIMA DIE FINANZIELLEN UND PERSONELLEN RESSOURCEN ZUR UMSETZUNG DER AKTIVITÄTEN?

### EFFIZIENTER EINSATZ VON RESSOURCEN:

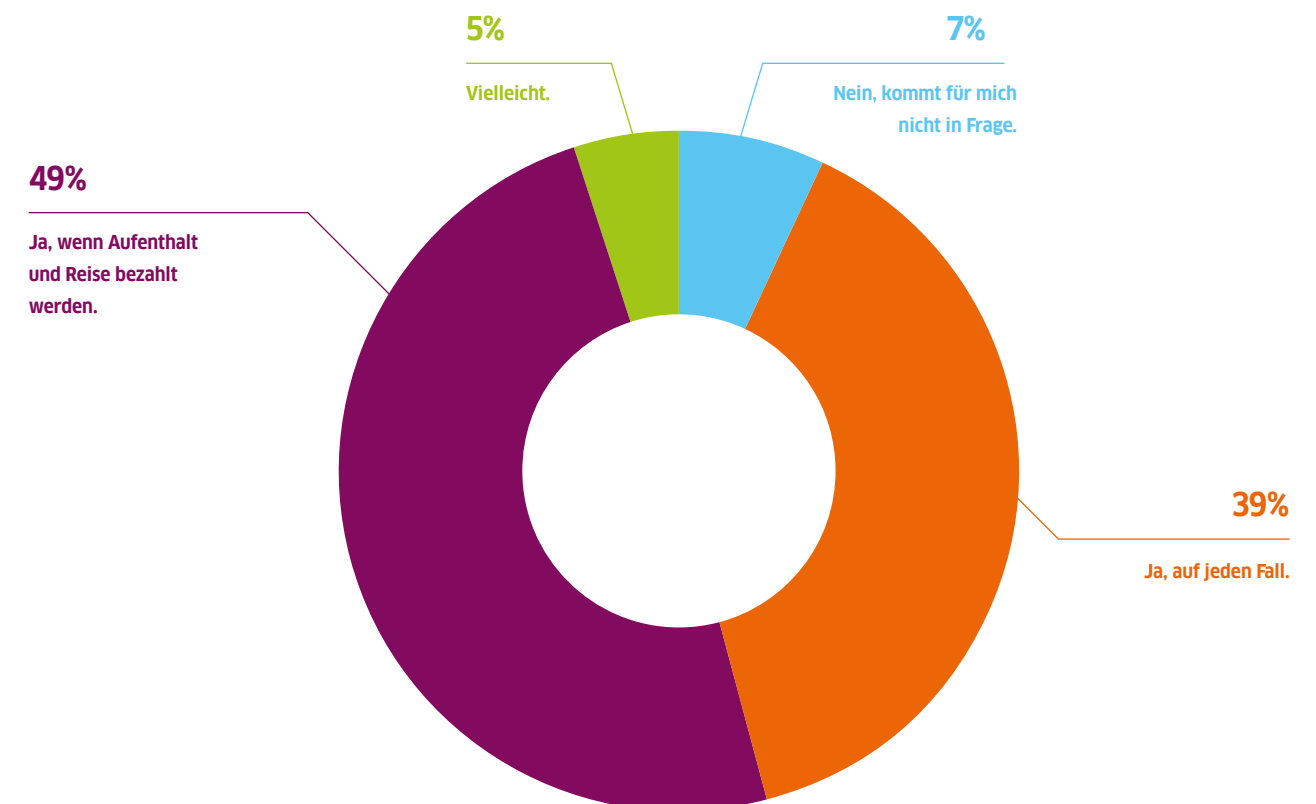
- Die eingesetzten Ressourcen wurden insgesamt effizient genutzt.
- Der administrative Aufwand bei den Projektverantwortlichen ist hoch. Hier sieht die Evaluation Optimierungspotenzial.
- Auch die Arbeitgeber berichten von administrativem Aufwand: Die Organisationsaufgaben rund um Aufenthaltstitel, Berufserlaubnisse und Anerkennungen von Schulabschlüssen binden Ressourcen. Die Unternehmen fordern die bundesweite Standardisierung von Anerkennungsverfahren.
- Darüber hinaus beklagen die Arbeitgeber hohe Kosten, u.a. für Flüge, Wohnraum, Anerkennungen und Sprachkurse ab B-Niveau. Die Tatsache, dass der FIMA-Sprachkurs finanziert wird, stellt für die Unternehmen eine wichtige Entlastung dar.
- Arbeitgeber sehen die Anwerbung und Integration internationaler Fachkräfte trotz der hohen Kosten als lohnende langfristige Investition, wenn sie letztlich hoch motivierte und sprachlich gut vorbereitete Auszubildende gewinnen.
- Die Teilnehmenden empfinden die Zeit- und Arbeitsbelastung durch den Deutschunterricht als hoch: Sie erhalten teils dreißig Stunden Sprachunterricht pro Woche, arbeiten darüber hinaus an den Hausaufgaben, lernen auch selbständig und nutzen teilweise zusätzlich Nachhilfe.
- Das digitale Kursformat ermöglicht eine flexible und ressourcenschonende Durchführung, mit breiter Teilnahme unabhängig vom Wohnort.
- Das digitale Format unterstützt die Teilnahme trotz paralleler Verpflichtungen der Teilnehmenden, wie Erwerbsarbeit oder familiärer Aufgaben.
- Nachteile des digitalen Kursformats sind Einschränkungen, etwa durch technische Probleme wie instabile Internetverbindungen, fehlende persönliche Kontakte zwischen Teilnehmenden und Lehrkräften und unterschiedliche häusliche Lernbedingungen.
- Hybride Lernformate sind eine gute Alternative zu rein digitalen Kursformaten. Knapp 40 Prozent der Teilnehmenden wären bereit, für einen Teil des Kurses in eine andere Stadt zu reisen und die Hälfte der Befragten ebenso, wenn Reise und Unterkunftskosten übernommen werden.



*Das Investment ist hoch. Wir bekommen ganz viel dafür. Und vor allen Dingen Menschen, die sich gut in die Ausbildung einbringen, aber auch hochmotiviert sind.“*

(Interview Arbeitgebende \*r)

Abbildung: Wärest du bereit einen Teil des Kurses (1-2 Wochen) in einer anderen Stadt zu machen, und dafür dahin zu reisen? (n=102, in BR, M, KO).



**BETREUUNG DER TEILNEHMENDEN:**

- **Wie intensiv muss die Betreuung sein?**  
Die Teilnehmenden werden über den gesamten Prozess hinweg – sowohl während der Vorbereitung im Herkunftsland als auch nach der Migration in Deutschland – engmaschig betreut. Diese engmaschige Betreuung ist für die Zielgruppe unerlässlich.

- **In welchen Bereichen brauchen die Teilnehmenden Betreuung?**  
Die zeitlich und inhaltlich intensive Betreuung deckt fachliche, administrative, soziale und emotionale Bedarfe der Teilnehmenden ab.

**Die Vorbereitung im Herkunftsland** umfasst sprachliche Vorbereitung, administrative Unterstützung bei der Vorbereitung der Bewerbung und im Visumsprozess, Begleitung, etwa bei Lernproblemen, sowie Austausch und Vernetzung der Teilnehmenden mit Arbeitgebern und untereinander.

**In der Anfangsphase nach der Migration** brauchen die Teilnehmenden intensive Betreuung: Sie müssen zum Beispiel vom Flughafen abgeholt, bei Gängen zu Behörden wie dem Einwohnermeldeamt, der Eröffnung eines Kontos und der Anmeldung bei der Krankenkasse unterstützt werden. Darüber hinaus benötigen sie eine möblierte Unterkunft inklusive einer Erstausrüstung mit Lebensmitteln, sie müssen sozialen Anschluss finden und wissen nicht, wie alltägliche Dinge in Deutschland funktionieren – von der Mülltrennung über Fahrtwege bis hin zu Sportkursen und anderen Freizeitaktivitäten.

Monate nach der Ankunft in Deutschland müssen die Arbeitgeber weiterhin ein offenes Ohr für die Anliegen der Teilnehmenden haben.

- **Wer sind die zentralen Ansprechpartner\*innen?**  
Zentrale Ansprechpartner\*innen sind in den Herkunftsländern Mitarbeitende der Goethe-Institute, deren Arbeitsprofile und -strukturen eine solch zeitintensive, individuelle Unterstützung allerdings nicht vorsehen.

**Auch die Lehrkräfte der Deutschkurse unterstützen die Teilnehmenden individuell.** Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden gibt an, von Lehrkräften bei Fragen zum Visum oder der Organisation der Reise unterstützt zu werden.

**In Deutschland sind die Arbeitgeber die wichtigsten Kontakte.** Sie investieren viele Ressourcen in die Betreuung.

**Darüber hinaus wäre eine psychologische und sozialarbeiterische Begleitung der Teilnehmenden hilfreich,** um den Stress der Migration zu begleiten sowie die Motivation und Resilienz der jungen Menschen zu stärken.

- **Welche Betreuungsformate nutzen die Arbeitgeber?**  
**Treffen der Arbeitgeber** mit den Teilnehmenden finden in regelmäßigen digitalen Jour Fixe-Terminen statt, bei denen auch Mitarbeitende des Goethe-Instituts und der BA/ZAV anwesend sind. Mehr als die Hälfte treffen sich monatlich, etwa ein Viertel alle sechs bis acht Wochen. Ein kleiner Anteil ist wöchentlich oder noch seltener im Kontakt.

Die Termine dienen sowohl dem persönlichen Kennenlernen und Vorstellen der Arbeitsstelle und geben Raum für Fragen. Einige Arbeitgeber regen den Austausch an, indem sie die Teilnehmenden zum Beispiel nach ihren Gewohnheiten fragen oder sie einladen, mitgebrachte Fotos zu präsentieren.

**Gemeinsame Chat-Gruppen,** in denen Fotos, Videos und Nachrichten ausgetauscht werden, werden von einigen Arbeitgebern als weitere Kommunikationsmöglichkeit genutzt.



*Das ist ja der regelmäßige Kontakt auch mit den jungen Leuten per Videokonferenz. Alle 14 Tage eine WhatsApp Gruppe, die ich mit den jungen Leuten habe, die ich immer gut befülle. Auch mit Videos, wir drehen immer mal aktuelle Dinge, aus unserer Umgebung. Also da sind wir im regen Austausch. Die jungen Leute haben auch die Möglichkeit, mich nochmal anzuschreiben, wenn sie ein Einzelgespräch wollen. Ich biete es auch immer an, dass die Eltern dazukommen können. Wir legen ganz, ganz viel Wert darauf, dass wir einen guten Kontakt haben.“*

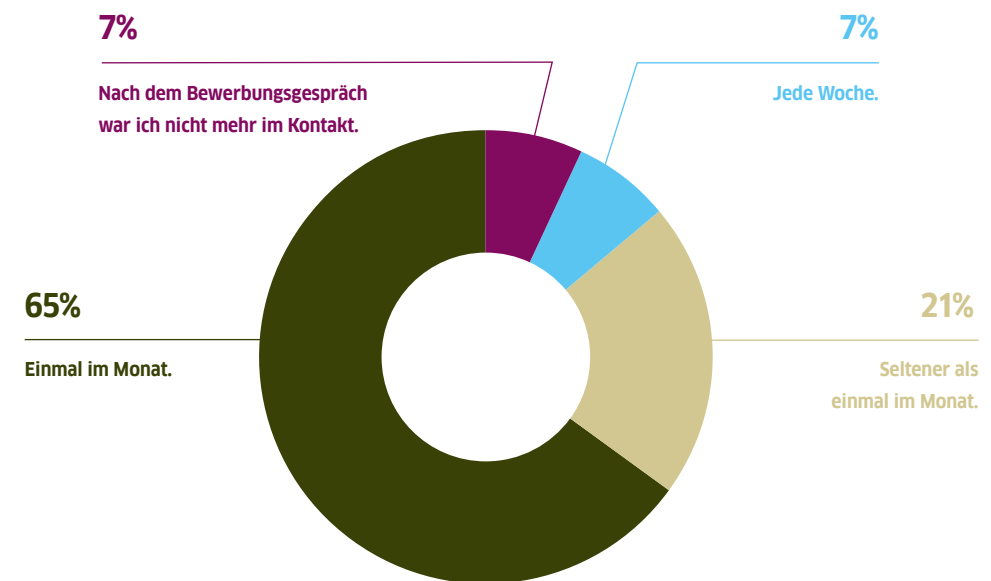
(Interview Arbeitgebende \*r)



*Ich finde sie [die Lehrkraft] toll, weil sie uns alles sehr geduldig und liebevoll erklärt, und obwohl sie sehr schnell spricht, fragt sie immer, ob wir alles verstanden haben oder ob sie etwas noch einmal erklären soll, denn oft haben wir etwas nicht verstanden. Dann liest sie uns etwas vor und erklärt es uns noch einmal langsamer oder sucht nach anderen Ausdrücken.“*

(INTERVIEW TEILNEHMENDE\*ER)

**Abbildung: Wie oft hast du aktuell Kontakt zu deinem zukünftigen Arbeitgeber in Deutschland? (n=97; in BR, M, KO).**



**KOMPETENZEN DER MITARBEITENDEN:**

- **Die Lehrkräfte und Projektmitarbeitenden werden insgesamt als fachlich und organisatorisch gut qualifiziert eingeschätzt** – sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Arbeitgebern. Die Projektverantwortlichen und die Kooperationspartner\*innen betonen, dass die Mitarbeitenden der Goethe-Institute Sprachkompetenz, regionale Expertise und Nähe zum lokalen Kulturraum mitbringen sowie trotz hoher Arbeitsbelastung individuell unterstützen und auf Herausforderungen reagieren.
- **Die interviewten Lehrkräfte äußern Interesse an Schulungen und Fortbildungen zum aktuellen Leben in Deutschland**, zum Beispiel mit Blick auf öffentliche Verkehrsmittel, Zahlungsmodalitäten oder das deutsche Gesundheitssystem.

**ZUSAMMENARBEIT DER PARTNERORGANISATIONEN:**

- **Die Arbeitskräfte der Partnerorganisationen erleben enge Zeitpläne und komplexe Abstimmungsprozesse** als herausfordernd.
- **Die Zusammenarbeit funktioniert trotzdem gut, weil die Beteiligten engagiert sind, transparent miteinander kommunizieren und ihre Prozesse kontinuierlich verbessern.** U.a. hat sich der Erfahrungsaustausch zwischen Projektmitarbeitenden der Standorte in Mexiko, Brasilien, Kolumbien und der Zentrale als hilfreich erwiesen.
- **Das Goethe-Institut nimmt eine zentrale koordinierende Schnittstellenfunktion ein**, zwischen BA/ZAV, Arbeitgebern und (PASCH-) Schulen, deren Lehrkräfte Kontakte zu Schüler\*innen und Familien herstellen.



*Wir sind dabei, wenn es die Infoveranstaltungen mit der BA gibt und dem Arbeitgeber, und sind oft übersetzend tätig oder kulturmittelnd [...]*

(INTERVIEW PROJEKTVERANTWORTLICHE\*R)



*Also man muss sich regelmäßig hinsetzen und sagen: Erzählt mir, was ihr für Themen habt. Ich erzähle euch, was ich für Themen habe. Das muss man in der Vorbereitungsphase machen und auch zumindest mal ein Jahr. Solange die da sind, muss man gut hingucken.“*

(Interview Arbeitgebende \*r)

# GESUCHT UND GEFUNDEN

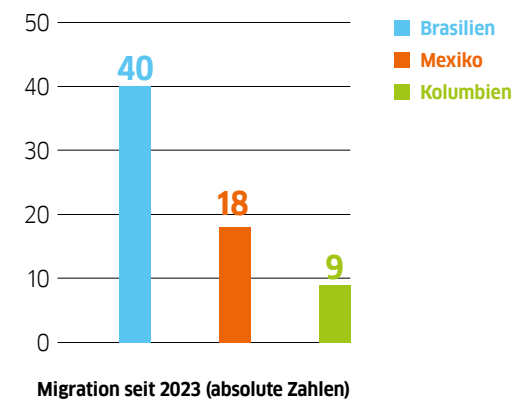
## SO VIELE AZUBIS WURDEN REKRUTIERT, SO VIELE AUSBILDUNGSBETRIEBE BEGEISTERT



### WIE VIELE FIMA-TEILNEHMENDE SIND FÜR EINE AUSBILDUNG NACH DEUTSCHLAND GEKOMMEN?

- 666 Ausbildungsinteressierte haben sich innerhalb des Erhebungszeitraums beworben: 205 davon kamen aus Brasilien, 389 aus Mexiko und 72 aus Kolumbien.
- Von diesen Interessierten wurden 309 in das Projekt aufgenommen, 133 davon aus Brasilien, 148 aus Mexiko und 28 aus Kolumbien.
- Bisher sind 67 Teilnehmende nach Deutschland gereist, 40 davon aus Brasilien, 18 aus Mexiko und 9 aus Kolumbien.
- In einzelnen Fällen wurden bereits Teilnehmende ohne Arbeitgeber zu den Deutschkursen zugelassen. Der Großteil dieser Teilnehmenden hat innerhalb des ersten Jahres die Zusage von einem Arbeitgeber erhalten.

Abbildung: Anzahl Migrationen zum Zweck der Ausbildung bei FIMA, Daten: EDUCULT



### WIE VIELE ARBEITGEBER HABEN AUSZUBILDENDE MIT FIMA AUSGEWÄHLT?

- Bisher wurden 15 deutsche Arbeitgeber durch die BA/ZAV gewonnen, die FIMA-Teilnehmende rekrutiert und einen Ausbildungsplatz in Deutschland angeboten haben.
- Neun davon suchten in Brasilien, vier in Mexiko und zwei in Kolumbien nach (zukünftigen) Auszubildenden.



# VOM DEUTSCHKURS BIS ZUR WOHNUNGS-SUCHE

## HERAUSFORDERUNGEN MEISTERN UND ZIELE ERREICHEN

### JUNGE MENSCHEN FIT MACHEN FÜR DAS LEBEN UND DIE AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND, DIE ARBEITGEBER IN DEUTSCHLAND BEI DER BETREUUNG IHRER NEUEN AZUBIS UNTERSTÜTZEN – HAT FIMA SEINE MITTELFRISTIGEN PROJEKTZIELE ERREICHT?

#### DIE ARBEITGEBER

- **bekommen im Projekt FIMA Unterstützung in der Sicherung von Ausbildungsplätzen und bei der langfristigen Gewinnung von Fachkräften** durch das Goethe-Institut und v.a. die BA/ZAV. Wichtig ist ihnen insbesondere die Transparenz, die die Projektmitarbeitenden der Goethe-Institute und der BA/ZAV durch regelmäßige Kontakte und Fortschrittsberichte gewähren.
- **betrachten den hohen Betreuungsaufwand, komplexe bürokratische Verfahren und begrenzte Ressourcen als Herausforderungen** der Rekrutierung und des Onboardings von Auszubildenden aus Drittstaaten. Sie unterstützen die Teilnehmenden zum Beispiel bei der Suche nach einer Unterkunft und nach Freizeitaktivitäten. Einige berichten zum Beispiel von Kommunikationsproblemen mit deutschen Konsulaten und Botschaften bei Visumsverfahren.
- **benötigen Unterstützung und Vernetzung**, um den Herausforderungen erfolgreich zu begegnen. Manche betrachten die Arbeit des Partnernetzwerks als Entlastung, vor allem bei bürokratischen Verfahren und bei der Rekrutierung, aber auch bei der individuellen Begleitung von Auszubildenden.
- **bewerten die Qualität der sprachlichen Vorbereitung insgesamt positiv.**
- **rekrutieren lieber Auszubildende als ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland**, obwohl dies aufwändiger ist.

”

*Ich möchte auch noch mal ein großes Lob aussprechen, auch was die Bundesagentur betrifft. Wir gehen auch gut in den interkulturellen Austausch. Das finde ich immer sehr gut. Ja, dafür ist auch Zeit und Raum. Ja, wir [...] besprechen auch mal einzelne Fälle, wo es schwierig ist. Das finde ich auch sehr gut.“*

(INTERVIEW ARBEITGEBENDE \*R)

”

*Was diese ganzen Verfahren betrifft, haben wir eine gelungene Aufteilung zwischen Goethe, Bundesagentur für Arbeit und natürlich auch unserer Rekrutierungsabteilung.“*

(INTERVIEW ARBEITGEBENDE \*R)

”

*Ich sage immer: Goethe ist der Porsche.“*

(INTERVIEW ARBEITGEBENDE \*R)

”

*Der rein wirtschaftlich marktorientierende Aspekt ist, dass wir mit Pflegefachkräften natürlich Zeit sparen und professionelle Pflegefachkräfte in relativ kurzer Zeit ins Unternehmen bringen. In der Ausbildung haben wir den Vorteil, dass wir ein bisschen länger Zeit haben, die internationalen Menschen an uns und an unsere kulturellen Rahmenbedingungen zu gewöhnen.“*

(INTERVIEW ARBEITGEBENDE \*R)

## DIE TEILNEHMENDEN

- **haben vielfältige Bedürfnisse.** Dazu zählen finanzielle Sicherheit, transparente Informationen zur Ausbildung und zum Leben in Deutschland, die Einbindung der Familien sowie Möglichkeiten zur frühzeitigen sozialen Vernetzung.
- **sehen ihre Bedürfnisse teilweise gedeckt.** Optimierungsbedarf besteht insbesondere bei der frühzeitigen sozialen Vernetzung vor der Migration.
- **stehen vor psychischen und soziokulturellen Herausforderungen.** Diese entstehen aus: Sprachlichen Hürden, dem Lerndruck im intensiven Deutschkurs, der Mehrfachbelastung durch Lernen, Erwerbsarbeit und familiäre Verpflichtungen, Anpassungsanforderungen in Deutschland wie Heimweh, Wohnortwechsel, Wetterbedingungen und Erfahrungen mit Diskriminierung.
- **stehen teilweise auch vor finanziellen Herausforderungen.**
- **betrachten die Förderung der Sprachkurse als große finanzielle Entlastung.** Auch Personen aus weniger privilegierten sozialen Verhältnissen haben dadurch (leichter) Zugang zur Erwerbsmigration.

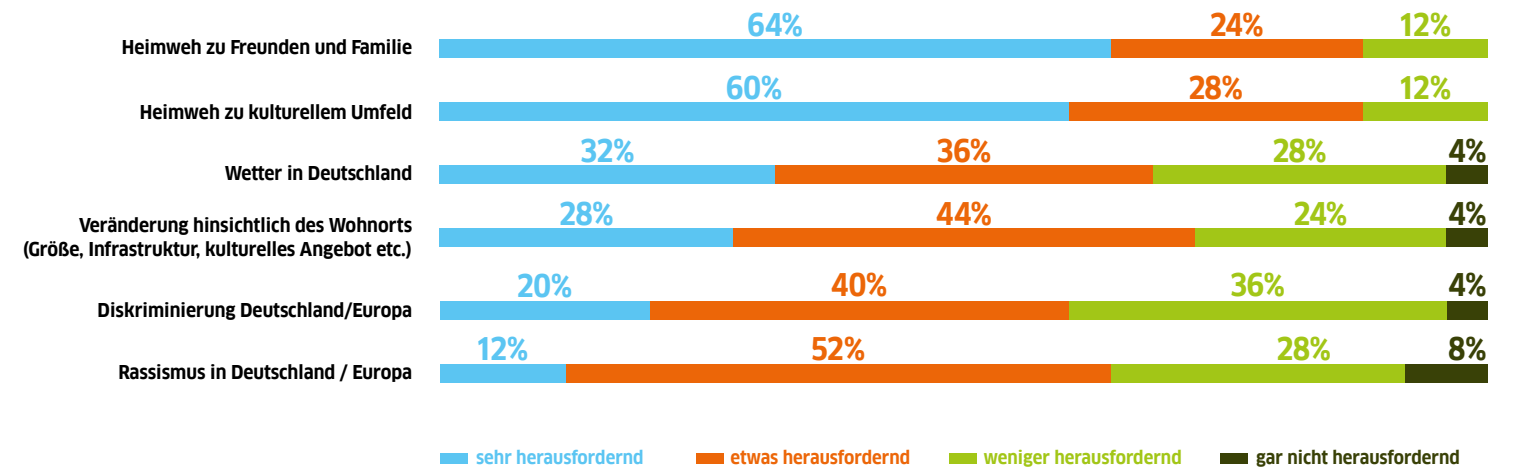


*Für mich wäre es unmöglich, eine Ausbildung in Deutschland zu machen, ohne dieses Projekt. Ich weiß aus den Gesprächen mit meinen Kolleginnen, für sie wäre es auch so. Also, viele von uns sind in derselben Situation.“*

(INTERVIEW TEILNEHMENDE\*<sup>R</sup>)

- **fühlen sich in der Heimat gut auf die Ausbildung und das Leben in Deutschland vorbereitet, stoßen vor Ort aber dann doch auf kulturelle Barrieren.** Zwar gibt es in den Herkunftsländern ergänzende Projekte des Goethe-Instituts zur Vorintegration. Diese können die Teilnehmenden allerdings oft aufgrund von terminlichen Schwierigkeiten und mentalen Ressourcen nicht nutzen.
- **wünschen sich mehr berufsbezogenes Deutsch in den Sprachkursen.**

Abbildung: Inwiefern erlebst du diese Themen in Deutschland als herausfordernd? (n=25, in D).



*Die Tür steht immer offen, um alle Fragen oder Bedenken zu kommunizieren, die wir haben; und es gibt immer jemanden, der uns hilft. Ehrlich gesagt, seit dem Vorstellungsgespräch.“*

(INTERVIEW TEILNEHMENDE\*<sup>R</sup>)



# MIGRATION ERFOLGREICH GESTALTEN

## ALS GEWINN FÜR DIE GESAMTE GESELLSCHAFT

### FÖRdert DAS PROJEKT DIE REGULÄRE ERWERBSMIGRATION IN DIE AUSBILDUNG? UNTERSTÜTZT ES DIE INTEGRATION VON DRITT- STAATSANGEHÖRIGEN IN DEUTSCHLAND?

#### FIMA gewinnt Fachkräfte für die Zukunft

- Das Projekt FIMA schafft geregelte und faire Wege zur Ausbildungsmigration.
- Wichtige Faktoren sind transparente Rekrutierungsstrukturen, die Kostenübernahme der Sprachkurse und Prüfungen und die engmaschige Betreuung der Teilnehmenden.
- Die hohe Nachfrage der Teilnehmenden und die positiven Erfahrungen der Arbeitgeber zeigen das Potenzial zur Etablierung nachhaltiger Migrationspfade und zur Adressierung des Fachkräftemangels in Deutschland.

#### FIMA ermöglicht jungen Menschen einen guten Start in Deutschland

- Die sprachliche Vorbereitung bildet eine solide Grundlage für die berufliche und gesellschaftliche Integration der Auszubildenden in Deutschland.
- Optimierungspotenzial bietet das Programm mit Blick auf die Vermittlung von berufsbezogenen Deutschkenntnissen und die psychosoziale Betreuung. Damit könnte das Programm besser auf Herausforderungen wie Lerndruck und soziokulturelle Anpassung reagieren.

# DIE ZUKUNFT IM BLICK

## GEMEINSAM LÖSUNGEN ENTWICKELN, DIE ÜBER DAS PROJEKT HINAUSWIRKEN

**TRÄGT DAS PROJEKT LANGFRISTIG ZU EINER FAIREN UND NACHHALTIGEN MIGRATION BEI? FÖRDERT ES DIE BEREITSCHAFT DEUTSCHER ARBEITGEBER, AUSZUBILDENDE AUS DRITT-STAATEN ZU REKRUTIEREN UND DABEI MIT PROJEKTPARTNER\*INNEN ZU KOOPERIEREN?**

### Faire Migration bedeutet im FIMA-Projekt

- Kostenfreiheit und Schutz vor Verschuldung für die Teilnehmenden
- Transparenz

### Nachhaltige Migration bedeutet im FIMA-Projekt

- langfristiger Verbleib
- erfolgreiche Integration
- ausreichende Sprachkompetenzen

## EINE SICHERE PERSPEKTIVE FÜR DIE TEILNEHMENDEN

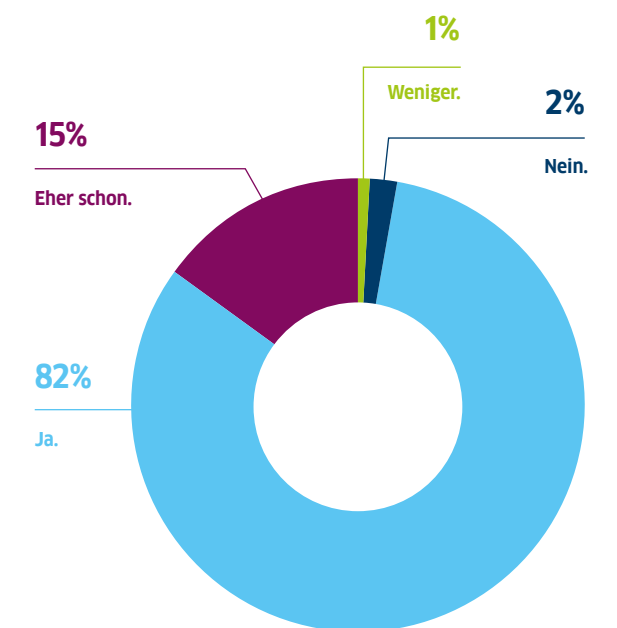
Die FIMA-Aktivitäten tragen durch kostenfreie und transparente Rekrutierungsstrukturen wesentlich zur fairen Migration bei und verhindern Verschuldungsrisiken der Teilnehmenden.

- Arbeitgeber und öffentliche Stellen tragen die Kosten und garantieren damit die finanzielle Absicherung der Teilnehmenden.
- Die Arbeitgeber übernehmen die Finanzierung des Sprachkurses bis B2, die Kosten für die Prüfungen, die Visa und die Reise nach Deutschland. Zudem gewährleisten sie eine finanzielle Überbrückung bis zum ersten Gehalt.
- Das Goethe-Institut und die BA/ZAV als projektverantwortliche Organisationen agieren als neutrale Partner, die im Rahmen des Projekts keinen Profit erwirtschaften müssen und Transparenz gewährleisten.
- Diese Struktur ist keineswegs selbstverständlich. Expert\*innen berichten von privaten Agenturen und staatlichen Einrichtungen einzelner Länder, die oft hohe Gebühren von bis zu 10.000 Euro für die Bereitstellung von Dokumenten verlangen. Das könne zu einer massiven Verschuldung und Abhängigkeitsverhältnissen führen.

**Die sprachliche Vorbereitung, die enge Begleitung und die Integrationsmaßnahmen unterstützen eine nachhaltige Migration. Hinweise auf nachhaltige Migration zeigen sich insbesondere in der langfristigen Bleibeabsicht der Teilnehmenden.**

- Die Interviews mit Personen in Deutschland verdeutlichen, dass sich diese vorstellen können, die nächsten Jahre, auch nach ihrer Ausbildung, in Deutschland zu arbeiten und zu wohnen.
- Dieses Bild repräsentiert auch das Ergebnis der Online-Umfrage, in der 82 Prozent der Befragten angeben, sich vorstellen zu können, die nächsten fünf Jahre in Deutschland zu leben.

Abbildung: Kannst du dir vorstellen die nächsten fünf Jahre in Deutschland zu leben? (n=123).



Das FIMA-Projekt nimmt damit die Rolle eines sogenannten Trailblazers (Wegbereiters) ein, der ethischen Standards internationaler Arbeitsmigration folgt.



## EINE MOTIVIERENDE ERFAHRUNG FÜR DIE ARBEITGEBER

Positive Erfahrungen mit dem Projekt erhöhen die Bereitschaft der in die Evaluation einbezogenen deutschen Arbeitgeber, weiterhin Auszubildende aus Drittstaaten zu rekrutieren.

Konkret loben die Arbeitgeber die Projektstruktur von FIMA sowie die Integration und Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden.

Gestärkt wird die Bereitschaft durch den Fachkräftemangel und die Einschätzung, dass eine Ausbildung in Deutschland eine nachhaltige und langfristig stabile Lösung darstellt.

## HAND IN HAND DIE ZUKUNFT GESTALTEN

Projektinterne Kooperationen, insbesondere mit Schulen, tragen zur Nachhaltigkeit von FIMA bei, indem sie dauerhafte Rekrutierungsstrukturen und institutionelle Netzwerke aufbauen.

Die Zusammenarbeit mit weiteren Partnerorganisationen stärkt langfristige Unterstützungsstrukturen für zukünftige Auszubildende.

**Auch die Alumniarbeit wird als wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeit genannt.** Aktuell werden Netzwerktreffen geplant, um Teilnehmende in Deutschland zu unterstützen und deren Erfahrungen für neue Auszubildende nutzbar zu machen.

Insgesamt zeigen die projektinternen Kooperationen, insbesondere mit Schulen und weiteren Partnerorganisationen, dass nachhaltige Rekrutierungs- und Unterstützungsstrukturen aufgebaut wurden. Die bestehenden Netzwerke stellen eine wichtige Grundlage für eine dauerhafte Förderung der Migration nach Deutschland dar. Kompetenzen werden seitens der Arbeitgeber zur Betreuung von Auszubildenden aus Drittstaaten über den Projektzeitraum hinaus wirksam bleiben, können ohne eine Ausbildungspartnerschaft jedoch nicht unabhängig eingesetzt werden. Das Vertrauen und Kontakte zu lokalen Communities in den Herkunftsländern, kulturelle Nähe zu den Teilnehmenden und gute Vernetzung vor Ort – wie es das Goethe-Institut leistet – sind zentral, um qualitativ hochwertige Projekte zur fairen Migration umsetzen zu können. Zum Fortbestand bleiben diese abhängig von einer staatlichen Finanzierung, um eine langfristige Förderung der Migration zur Ausbildung nach Deutschland zu ermöglichen.

## FAZIT

Das Pilotprojekt „Fit für den deutschen Arbeitsmarkt“ (FIMA) baut auf den langjährigen Erfahrungen und der anerkannten Expertise des Goethe-Instituts und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (BA/ZAV) auf.

Der Projektträger und seine Kooperationspartnerin werden ihrem hohen Qualitätsanspruch in der dreijährigen Laufzeit gerecht, daran lässt die Evaluation keinen Zweifel. Insbesondere die finanzielle Förderung der Sprachkurse und Prüfungen, die engmaschige Betreuung der Teilnehmenden und die projektinternen Kooperationen tragen zum Erfolg bei.

Die Befragten geben in ihren Rückmeldungen auch Impulse für eine Weiterentwicklung der Maßnahmen. Die Evaluation empfiehlt insbesondere, den administrativen Aufwand zu reduzieren, die Deutschkurse um ein Präsenzformat zu ergänzen und die psychosoziale Betreuung der Teilnehmenden sicherzustellen.

Vor allem aber gilt es, die hohe Relevanz des Projekts für den deutschen Arbeitsmarkt sowie seine gesellschaftliche Bedeutung für die faire Migration deutlich zu kommunizieren. FIMA erleichtert die Fachkräfteeinwanderung in Branchen mit hohem Bedarf und bietet konkrete Lösungsansätze für den Fachkräftemangel in Deutschland.

## QUELLENHINWEISE

Die Evaluation basiert auf zentralen Ansätzen wirkungsorientierter und theoriebasierter Evaluation. Grundlage bildet das Evaluationskonzept des Goethe-Instituts: Goethe-Institut e.V., Zentrale (2016), Kultur wirkt. Mit Evaluation Aussenbeziehungen nachhaltig gestalten. Ergänzend wurde der Ansatz der Contribution Analysis nach John Mayne herangezogen: Mayne, John (2008), Contribution analysis. An approach to exploring cause and effect. ILAC Brief 16, Institutional Learning and Change Initiative.

## IMPRESSUM

Herausgeber 2026 © Goethe-Institut e.V., Projekt „Fit für den deutschen Arbeitsmarkt – Initiale sprachliche und interkulturelle Vorbereitung von Fachkräften und Auszubildenden aus Mexiko, Brasilien und Kolumbien auf Deutschland“ Zentrale, Oskar-von-Miller-Ring 18, 80333 München

### Projektleitung

Anna Unsinn (Gesamtprojekt), Adriana Guzmán (Brasilien und Kolumbien), Elizabeth Milán Moreno (Mexiko)

### Redaktion und Lektorat

Janna Lena Degener-Storr

### Korrektorat

Anna Unsinn, Hanna Lindig

### Gestaltung

Mark Minkner, Hinterland | Büro für visuelle Kommunikation

### Druck

gapp print

### Bildnachweise

Titelbild, Goethe-Institut / Ira Barillo  
 1 Goethe-Institut/ Bernhard Ludewig  
 2, 4, 10 Goethe-Institut / Antonio Mainieri  
 3, 12, 13 Goethe-Institut / Ira Barillo  
 7 Goethe-Institut Mexiko  
 5 Goethe-Institut / Getty Images  
 6, 9, 15 Goethe-Institut / Irving Caballo  
 8, 11 Goethe-Institut / Andreas Hiepel  
 14 magnific

Dieser Bericht basiert auf einer Datenerhebung und Analyse, die von dem unabhängigen gemeinnützigen Institut „EDUCULT – Denken und Handeln in Kultur und Bildung“, im Auftrag des Goethe-Instituts e.V. durchgeführt wurde.

Herzlichen Dank für Unterstützung und Beratung an: Christoph Mohr, Jasmin Cool, Nina Hoferichter, Alexandra Rehorn, Markus Stichel, Uljana Souza Lima, Diego Santana de Freitas, Linda Schwarz, Karla Martínez Torres, den Projektleiterinnen und außerdem an alle beteiligten Expert\*innen im In- und Ausland.

### Kontakt

Anna Unsinn  
 fima@goethe.de  
 www.goethe.de/fima

