

# EINWANDERUNG IN DIE AUSBILDUNG

Azubis aus dem Ausland  
finden und binden



**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

## INHALT

### **03 Einleitung**

### **05 Azubis aus dem Ausland finden**

- 06 Wege der Rekrutierung
- 09 Den rechtlichen Rahmen kennen
- 16 Infografik: Einwanderung in die Ausbildung

### **18 Integrieren und binden**

- 20 Vor dem ersten Arbeitstag
- 20 Erste Arbeitswoche
- 21 Bis zum Ende der Probezeit und darüber hinaus

### **25 Sprachliche Hürden abbauen**

- 26 Sprachkenntnisse richtig einschätzen
- 27 Möglichkeiten der Sprachförderung
- 29 Sprache lernen im Betrieb

### **30 Weiterführende Links**

### **30 Impressum**

**„Der Mittelstand ist das Rückgrat unserer Wirtschaft – und er braucht dringend gut ausgebildete Fachkräfte. Die Gewinnung Auszubildender aus dem Ausland kann einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Wer jungen Menschen aus Drittstaaten eine Ausbildungsmöglichkeit bietet, investiert in die Zukunft des eigenen Unternehmens. Diese Broschüre zeigt, wie dieser Weg gelingen kann.“**

Dr. Janina Jänsch

Abteilungsleiterin Mittelstandspolitik beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie BMW

Der Fachkräftemangel stellt viele Unternehmen in Deutschland vor Herausforderungen – besonders im Bereich der dualen Ausbildung. Ein Lösungsansatz für die dringend benötigten Fachkräfte von morgen: die Rekrutierung von Auszubildenden aus dem Ausland. Neben neuen Mitarbeitenden finden Sie so auch neue Perspektiven, erleben kulturelle Vielfalt und machen internationale Erfahrungen.

Doch wie gelingt es, Azubis aus dem Ausland zu finden, einzustellen und langfristig zu halten? Wir bieten Ihnen praxisnahe Antworten, die auf den Erfahrungen unserer über 4.600 Mitgliedsunternehmen beruhen:

- Rekrutierung gezielt angehen: Welche Partner unterstützen Sie bei der Kontaktaufnahme im Ausland?
- Den rechtlichen Rahmen kennen: Was müssen Sie bei der Einstellung beachten?
- Das Ankommen unterstützen: Welche Ideen setzen andere Betriebe bereits erfolgreich um?
- Sprachliche Hürden abbauen: Wie können Sie den Spracherwerb vor und nach der Einreise gezielt unterstützen?

Diese Broschüre begleitet Sie Schritt für Schritt – von der ersten Kontaktaufnahme bis zur erfolgreichen Integration von Azubis aus dem Ausland.

### **Verschiedene Symbole zeigen Ihnen, was Sie an der jeweiligen Stelle finden.**



Unsere Checklisten sollen Ihnen dabei helfen, die wichtigsten Schritte auf einen Blick zu erfassen und praktisch umzusetzen.



Hier haben wir praktische Tipps für Sie zusammengefasst.





# Azubis aus dem Ausland finden

Sie wollen Auszubildende aus dem Ausland in Ihrem Betrieb einstellen? Wir erklären Ihnen, wie Sie passende Azubis finden und welche rechtlichen Rahmenbedingungen dabei zu beachten sind.

# Wege der Rekrutierung

Bei der Rekrutierung muss zunächst nach Herkunftsregion unterschieden werden. Für die Anstellung von Auszubildenden aus dem Europäischen Wirtschaftsraum sowie der Schweiz gelten andere Regelungen und Gesetze als für Azubis aus Drittstaaten. Auszubildende aus Drittstaaten benötigen ein Einreisevisum und einen Aufenthaltstitel, um eine Ausbildung in Deutschland zu absolvieren.

Betriebe, die den Weg der Anwerbung von Azubis aus dem Ausland zum ersten Mal gehen, rekrutieren häufig mit Unterstützung eines bestehenden Projekts und fokussieren sich auf ein Herkunftsland. Erfahrene Unternehmen nutzen eine größere Breite an Ansätzen und zeigen sich oft auch offen für Initiativbewerbungen aus Drittstaaten.

Für die Suche nach potenziellen Azubis aus Drittstaaten bieten sich für Betriebe vor allem drei Wege an:

## Selbst aktiv rekrutieren

z.B. über eigene Mitarbeitende aus Drittstaaten, über Kooperationen mit Sprachschulen im Ausland, über das Schalten von Stellenanzeigen, z.B. auf der Jobbörse von [!\[\]\(5a132f13505a6571904d622757b7a8f0\_img.jpg\) Make it in Germany](#), oder über Rekrutierungsreisen in bestimmte Länder.

Die [!\[\]\(10f8862fc183b400327470ea85afe9ae\_img.jpg\) Bundesagentur für Arbeit](#) bietet verschiedene Projekte zur Vermittlung von Azubis aus dem Ausland an. Auch viele Kammern und Berufsverbände haben inzwischen eigene Projekte aufgesetzt und das Programm [!\[\]\(4ba8d838a2aa5445d51c9dee78fcb0cc\_img.jpg\) Passgenaue Besetzung – Willkommenslotsen](#) des Bundeswirtschaftsministeriums berät Betriebe ebenfalls zu der Besetzung von Ausbildungsstellen mit Azubis aus Drittstaaten.

## Rekrutierung über Projekte

## Zusammenarbeit mit Vermittlungsdienstleistern

In den letzten Jahren ist eine Vielzahl an privaten Dienstleistern im In- und Ausland entstanden, die Betriebe bei der Rekrutierung von Azubis unterstützen. Die Auswahl der Dienstleister gestaltet sich jedoch nicht immer einfach. Grundsätzlich gilt: Für die reine Vermittlung in Ausbildung darf eine Vergütung nur vom Arbeitgeber verlangt werden, nicht von dem oder der Auszubildenden. Unsere [!\[\]\(d5d7044e5caf6907399af2dced8d6ff8\_img.jpg\) Checkliste „Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen“](#) zeigt, worauf Sie als Betrieb achten sollten.

„Für die Rekrutierung unserer Auszubildenden aus Drittstaaten kooperieren wir u. a. mit einer Sprachschule auf Madagaskar. Der Kontakt zur Sprachschule ergab sich über regionale Netzwerke. Als überzeugend an der Zusammenarbeit empfinden wir das Engagement der Schulleiterin und ihr Know-how zum Ablauf der Einwanderung nach Deutschland.“

**Agnieszka Mohm**

Personalleiterin, Stadtwerke Trier



© privat

## Wohnraum für Azubis

Die Suche nach verfügbarem und bezahlbarem Wohnraum ist für Bewerber\*innen aus dem Ausland herausfordernd. Bewerber\*innen können häufig den Anforderungen wie SCHUFA-Auskunft, Mietschuldenfreiheitsbescheinigung oder einer Kaution in Höhe von drei Monatsmieten nicht gerecht werden. Der Nachweis über Wohnraum in Deutschland ist

jedoch häufig eine **Voraussetzung für den Erhalt eines Einreisevisums**. Prüfen Sie daher unbedingt vor der Rekrutierung aus dem Ausland, ob es verfügbaren Wohnraum in Unternehmensnähe gibt. Unterstützen Sie die Azubis proaktiv bei der Wohnungssuche oder stellen Sie ihnen, wenn möglich, Wohnraum zur Verfügung.

„Wir führen mit Bewerber\*innen aus dem Ausland immer zwei digitale Bewerbungsgespräche, denn wir haben die Erfahrung gemacht, dass Bewerber\*innen im ersten Gespräch viele auswendig gelernte Sätze aufsagen. Im ersten Termin erzählen wir daher viel zur Ausbildung und zu unserem Betrieb. Im zweiten Gespräch fragen wir die Bewerber\*innen, was sie aus dem ersten Gespräch mitgenommen haben. So bekommen wir einen guten Praxiseinblick in die Deutschkenntnisse.“

## Monika Tonkaboni

Hotelleitung Blesius Garten



© Max Kovalenko



Sie haben eine\*n vielversprechende\*n Kandidat\*in kennengelernt? Die Deutschkenntnisse reichen für eine Ausbildung in Ihrem Betrieb aber noch nicht aus?

Mit dem Aufenthaltstitel zum Zweck der Berufsausbildung nach § 16a AufenthG können Ihre zukünftigen Azubis bereits vorab für einen vorbereitenden **Deutschsprachkurs** nach Deutschland einreisen. Mehr zum berufsvorbereitenden Deutschkurs finden Sie auf Seite 27.

# Den rechtlichen Rahmen kennen

## Visum zur Einreise und Aufnahme einer Berufsausbildung

Für die Einreise nach Deutschland benötigen Kandidat\*innen aus Drittstaaten ein Einreisevisum. Es wird bei der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland beantragt.

Seit dem 1. Januar 2025 ist die **digitale Beantragung eines Visums** bei allen deutschen Auslandsvertretungen grundsätzlich möglich. Die Unterlagen für das Visum können bereits vor dem Termin bei der deutschen Auslandsvertretung online über das Auslandsportal des Auswärtigen Amts eingereicht werden (📌 [www.nuif.de/auslandsportal\\_auswaertiges\\_amt](http://www.nuif.de/auslandsportal_auswaertiges_amt)).

**Folgende Voraussetzungen müssen u. a. erfüllt sein, um ein Visum für die Einreise zum Zwecke der Berufsausbildung zu erhalten:**

- ein **unterzeichneter Ausbildungsvertrag** (ggf. mit der Eintragungsbestätigung der zuständigen Kammer)
- ein Nachweis über **ausreichende Deutschsprachkenntnisse** – Niveau B1 (für Ausbildungen in der Pflege, abhängig vom Bundesland, teilweise auch B2)
- die eigenständige **Sicherung des Lebensunterhalts**: Die Werte werden regelmäßig angepasst. Die Beträge für betriebliche sowie für schulische Ausbildungen finden Sie bei uns online unter: 📌 [www.nuif.de/lebensunterhalt\\_16a](http://www.nuif.de/lebensunterhalt_16a)
- ggf. der Nachweis eines anerkannten Schulabschlusses (gilt **nicht** für betriebliche Ausbildungen)

Für Ihre Azubis ist außerdem eine gültige Krankenversicherung erforderlich, sie wird auch für den Erhalt des Visums vorausgesetzt. Bitte beachten Sie, dass die gesetzliche Krankenversicherung erst ab dem ersten Arbeitstag greift. Reist Ihr Azubi früher ein, muss eine zusätzliche Incoming-Krankenversicherung abgeschlossen werden, um die Zeit von der Einreise bis zum Beginn der Ausbildung zu überbrücken.

Die Voraussetzungen für das Visum können je nach Herkunftsland variieren. Detaillierte Angaben finden Sie auf den Webseiten der jeweiligen 📌 [deutschen Auslandsvertretungen](#).

Mit dem Visum kann die Ausbildung im Betrieb direkt starten. Es ist aber wichtig, auf die Gültigkeitsdauer zu achten und rechtzeitig vor Ablauf einen Aufenthaltstitel zur Absolvierung einer Berufsausbildung nach § 16a AufenthG zu beantragen. Dies erfolgt bei der 📌 [zuständigen Ausländerbehörde](#).



Mit dem Aufenthaltstitel nach § 16a AufenthG können Auszubildende bis zu **20 Stunden** in der Woche einer **Nebenbeschäftigung** nachgehen, sofern diese unabhängig von der Berufsausbildung ist. Die Einkünfte können für die Lebensunterhaltssicherung angerechnet werden. Bitte beachten Sie dabei die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

# Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Um eine möglichst schnelle Einreise Ihrer neuen Azubis zu gewährleisten, können Sie für die Einwanderung zum Zwecke der Berufsausbildung ein  **beschleunigtes Fachkräfteverfahren** anstreben. Gegen eine Gebühr von **411€** wird das Visumverfahren so in der Regel innerhalb von 6 bis 8 Wochen durchgeführt.

## Wie funktioniert das beschleunigte Fachkräfteverfahren?



1

Sie haben eine\*n geeignete\*n Bewerber\*in gefunden.



2

Der/die Kandidat\*in übermittelt Ihnen eine Vollmacht, um das beschleunigte Fachkräfteverfahren anzustoßen.



3

Liegt die Bevollmächtigung vor, schließen Sie als Arbeitgeber eine Vereinbarung mit der Ausländerbehörde (Kosten: 411 €) und übergeben ihr die erforderlichen Unterlagen für das Verfahren.



4

Die Ausländerbehörde kontaktiert die Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese prüft die Beschäftigungsbedingungen.



5

Nach der Prüfung aller Dokumente und der Zustimmung der BA erhalten Sie von der Ausländerbehörde eine Vorabzustimmung zum Visum, die Sie an den/die Kandidat\*in weiterleiten.



6

Mit der Vorabzustimmung erhält der/die Kandidat\*in bei der deutschen Auslandsvertretung einen beschleunigten Termin zur Beantragung des Visums innerhalb von 3 Wochen. Die Entscheidung über den Antrag erfolgt innerhalb von weiteren 3 Wochen.



7

Das Visum wird ausgestellt und der/die Kandidat\*in kann einreisen.



Neben dem beschleunigten Fachkräfteverfahren ist eine  **Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit** ein weiterer Weg, um das Einreiseprozedere zu beschleunigen.

## Einreise für die Ausbildungsplatzsuche

An einer Ausbildung interessierte Personen aus Drittstaaten können auch für die Ausbildungsplatzsuche nach Deutschland einreisen. In diesem Fall müssen sie ein Visum nach § 17 Abs. 1 AufenthG beantragen. Die Personen können in Deutschland eine Probebeschäftigung von insgesamt max. 2 Wochen und eine Nebenbeschäftigung von 20 Stunden pro Woche ausüben. Dieser Weg ist eine gute Möglichkeit, potenzielle Azubis aus Drittstaaten vor Ort in Deutschland kennenzulernen.

Mit diesem Visum ist ein Aufenthalt von bis zu 9 Monaten möglich. Voraussetzungen sind u. a.:

- Sprachkenntnisse auf Niveau B1
- ein Schulabschluss, der zum Hochschulzugang berechtigt, oder ein Abschluss an einer deutschen Auslandsschule
- Altersgrenze: 35 Jahre
- die Sicherung des Lebensunterhalts für die gesamte Dauer des Aufenthalts. Details unter [www.nuif.de/lebensunterhalt\\_17](http://www.nuif.de/lebensunterhalt_17)

## Vom Visum zum Aufenthaltstitel

In Deutschland müssen Ihre Azubis das Einreisevisum in einen Aufenthaltstitel zur Absolvierung einer Berufsausbildung umwandeln. Dies erfolgt bei der **zuständigen Ausländerbehörde**. Es empfiehlt sich, den Wechsel frühzeitig anzugehen.

**Folgende Voraussetzungen und Unterlagen müssen für den Erhalt des Aufenthaltstitels nach § 16a AufenthG erfüllt bzw. vorhanden sein:**

- ein gültiger Reisepass
- ein aktuelles biometrisches Passfoto
- ein Mietvertrag bzw. Wohnungsbescheinigung
- ein Nachweis der Krankenversicherung
- ein Nachweis des Lebensunterhalts
- ein Ausbildungsvertrag

Es fallen Gebühren in Höhe von bis zu 100 € für die Beantragung an.

Bitte fragen Sie bei der zuständigen Ausländerbehörde nach, ob weitere Unterlagen benötigt werden. Der Aufenthaltstitel ist dann i. d. R. für die gesamte Dauer der Ausbildung gültig.



Einen Überblick über das, was Sie als Betrieb vor, während und nach der Ausbildung von Azubis aus Drittstaaten berücksichtigen müssen, finden Sie in unserer **Checkliste „Azubis aus Drittstaaten – Hinweispflichten für Betriebe“**.

# Nach dem **Abschluss** der Ausbildung

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und einer geplanten Weiterbeschäftigung kann ein Wechsel in einen Aufenthaltstitel für Fachkräfte (§ 18a AufenthG) erfolgen.

## **U. a. müssen folgende Unterlagen vorhanden sein:**

- ein Arbeitsvertrag oder Arbeitsplatzangebot
- eine  **„Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“** (Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nötig)
- eine Berufsausübungserlaubnis (bei reglementierten Berufen)
- ein Nachweis über ausreichenden Wohnraum



Treten Sie für den Wechsel des Aufenthaltstitels frühzeitig mit der Ausländerbehörde in Kontakt und bereiten Sie alle relevanten Dokumente vor, um einen möglichst nahtlosen Übergang in den Fachkrafttitel zu ermöglichen.



## INTERVIEW – IHK REGION STUTTGART

### **Sigrit Walsdorff**

Abteilungsreferentin, Abteilung  
Berufliche Bildung und Fach-  
kräfte

### **Tanja Laabs**

Abteilungsreferentin, Programm  
„Integration durch Ausbildung –  
Perspektiven für Zugewanderte“

### **1. Was ist beim Übergang von der Ausbildung nach § 16a AufenthG in den Fachkräftitel wichtig?**

Mit dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung muss der Azubi bei der Ausländerbehörde einen neuen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung beantragen. Um den Übergang gut zu gestalten, sollte dies frühzeitig vorbereitet werden, indem z.B. notwendige Unterlagen wie der künftige Arbeitsvertrag, das Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“, die Meldebescheinigung und der Wohnraumnachweis zusammengestellt werden. Eine Übersicht aller erforderlichen Unterlagen gibt es bei der zuständigen Ausländerbehörde.

## 2. Welche Tipps oder Empfehlungen haben Sie für Unternehmen, die sich für die Rekrutierung von Auszubildenden aus Drittstaaten interessieren?

Für die Ausbildung empfehlen die IHKs Deutschkenntnisse auf einem guten B2-Niveau, auch wenn die gesetzliche Vorgabe für die Einreise lediglich ein Mindestniveau von B1 vorsieht.

Generell sollte die Einreise nicht erst wenige Tage vor Ausbildungsbeginn erfolgen, sondern eine mindestens zweiwöchige Phase für die Eingewöhnung/Behördengänge beinhalten bzw. einen mehrmonatigen Besuch eines berufsvorbereitenden Sprachkurses in Deutschland ermöglichen (z.B. auch sogenannte Sommerintensivkurse). Diese Möglichkeit sieht § 16a AufenthG ausdrücklich vor.

Entscheidend ist aber auch, wie das Unternehmen beim Ankommen unterstützt: Wie gestalte ich z. B. das Onboarding und die Integration im Betrieb? Wo kann der Azubi wohnen und wie erreicht er oder sie den Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule? Auch hier können die Unternehmen auf vielfältige Weise unterstützen, sei es mit Azubi-WGs, der Begleitung bei Wohnungsbesichtigungen, einer Fahrkarte für den ÖPNV oder einem guten Netzwerk.

Betriebe sind mit all diesen Fragen nicht auf sich allein gestellt. Infos und Beratung gibt es an zahlreichen Stellen. In Baden-Württemberg können z.B. die Kümmerer im Rahmen des Projekts  „Integration durch Ausbildung - Perspektiven für Zugewanderte“ die Azubis von der Rekrutierung bis zu 6 Monate nach dem Ausbildungsbeginn unterstützen.



Bundesweit unterstützt das Programm  Passgenaue Besetzung - Willkommenslotsen Unternehmen bei der Besetzung von Stellen mit Azubis aus dem Ausland – auch über den Zeitpunkt des Arbeitsbeginns hinaus.



## CHECKLISTE

# Azubis aus Drittstaaten finden und einstellen – wichtige Fragen im Überblick

## ✓ REKRUTIERUNG

Welche Projekte und Anlaufstellen können mich bei der Rekrutierung unterstützen?

Steht bezahlbarer Wohnraum in Unternehmensnähe zur Verfügung?

## ✓ VOR DER EINREISE

Soll das beschleunigte Fachkräfteverfahren genutzt werden?

Welche Dokumente muss ich den Bewerber\*innen für das Visum zur Verfügung stellen?

Ist das Ausbildungsverhältnis bei der entsprechenden Kammer/Stelle eingetragen?

Habe ich die Vereinbarung für das beschleunigte Fachkräfteverfahren mit der Ausländerbehörde abgeschlossen? (Sofern Sie das beschleunigte Verfahren nutzen)

Habe ich die Vorabzustimmung an den/die Bewerber\*in weitergeleitet? (Sofern Sie das beschleunigte Verfahren nutzen)

## ✓ NACH DER EINREISE

Wurde das Visum in den Aufenthaltstitel nach § 16a AufenthG umgewandelt?

## ✓ WÄHREND DER AUSBILDUNG

Welche Schritte sind nötig für die Übernahme nach der Ausbildung?

Welche Unterlagen werden für den Wechsel in § 18a AufenthG benötigt?

## INFOGRAFIK

# Von der Einreise über die **Ausbildung** bis zur **Fachkraft**



## Beschleunigung des Visumverfahrens



**Option 1 – Vorabprüfung: Beantragung einer Vorabzustimmung bei der Bundesagentur für Arbeit**

**Option 2 – Beschleunigtes Fachkräfteverfahren: Vereinbarung mit der Ausländerbehörde**

Gegen eine Gebühr von **411 €** können Sie die Dauer des Visumverfahrens auf i. d. R. **6-8 Wochen** verkürzen.



**Sind die Voraussetzungen für den Erhalt eines Visums zur Berufsausbildung (§ 16a AufenthG) erfüllt?**

### Termin bei der deutschen Auslandsvertretung

Die Dokumente für das Visum werden final geprüft. Es fällt eine Visumgebühr von ca. **75 €** an.



**Kandidat\*in erfolgreich gefunden**



**1**

### Beantragung des Visums

Das Visum wird durch die Kandidat\*in bei der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland beantragt. Das Visum kann auch digital beantragt werden (vgl. S. 9).



**Erhalt des Visums und Einreise nach Deutschland**



In einem behördeninternen Verfahren prüft die Bundesagentur für Arbeit die Beschäftigungsbedingungen.



MEHR ZUM THEMA:

[www.nuif.de/infografik\\_16a](http://www.nuif.de/infografik_16a)



Ankunft in  
Deutschland

### Ist eine Übernahme nach der Ausbildung geplant?

Kontaktieren Sie rechtzeitig vor  
Ausbildungsende die zuständige  
Ausländerbehörde für die Umwandlung des  
bestehenden Aufenthaltstitels  
in einen Fachkrafttitel (§ 18a AufenthG)



2

Beantragung des **Aufent-  
haltstitels zur Berufsausbil-  
dung** nach § 16a AufenthG  
vor Ablauf des Visums bei  
der Ausländerbehörde

3

Beantragung des  
**Aufenthaltstitels  
als Fachkraft** nach  
§ 18a AufenthG bei  
der Ausländerbehörde

Langfristige  
Beschäftigung  
als Fachkraft in  
Ihrem Betrieb



Optional:  
**Absolvieren eines  
Sprachkurses  
vor Beginn  
der Ausbildung**



# Integrieren und binden

Ein gut strukturiertes Onboarding hilft, sprachliche sowie kulturelle Barrieren zu überwinden, und erleichtert den Start im Ausbildungsbetrieb. Hier finden Sie bewährte Strategien und praktische Tipps, wie es Betrieben gelingt, ihre neuen Azubis langfristig zu binden.



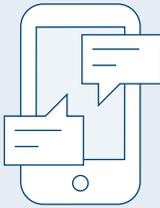


© Jerritt Peineit

NAME TAG

## Vor dem ersten Arbeitstag

Halten Sie Kontakt zu den neuen Auszubildenden. Unterstützen Sie sie bei der Wohnungssuche und klären Sie bereits jetzt, wer die Azubis am Flughafen in Empfang nimmt und ihnen einen ersten Einblick in den neuen Wohnort verschafft (z.B. Spaziergang zum nächsten Supermarkt). Legen Sie besonderen Wert darauf, wichtige Infos zur Ausbildung (z.B. Unterschiede Netto-/Bruttogehalt) und zum neuen Leben in Deutschland zu teilen.



Auch der fortlaufende Kontakt bis zum ersten Arbeitstag ist wichtig. Stellen Sie, wenn möglich, eine Kontaktmöglichkeit via WhatsApp zur Verfügung. Einige Unternehmen bieten auch Newsletter, die sich jeweils an die einwandernden Azubis und an die Stammebelegschaft richten. Während die Azubis in ihrem Newsletter wertvolle Informationen über das Leben in Deutschland erhalten, kann die Belegschaft mehr über die Herkunftsländer der neuen Kolleg\*innen erfahren und wird aktiv und frühzeitig in den Prozess eingebunden.



Kurze Steckbriefe der neuen Azubis im Aufenthaltsraum, die Interessen und Hobbys vorstellen, helfen dabei, erste Gemeinsamkeiten zu entdecken, und erleichtern das gegenseitige Kennenlernen noch vor der Einreise. Fußballfans können zum nächsten Besuch im Stadion, Musikinteressierte zum örtlichen Chor oder nächsten Konzertbesuch eingeladen werden. So gelingt auch die soziale Integration am neuen Wohnort.

## Erste Arbeitswoche

Unterstützen Sie den Einstieg mit einer Willkommensmappe und klaren Kommunikationsroutinen. Benennen Sie Pat\*innen in der Belegschaft – z.B. aus höheren Ausbildungsjahrgängen. Binden Sie die Azubis in Freizeitaktivitäten am Wohnort ein (z.B. Sportvereine). Auch die Vermittlung von Kontakten zu Landesgemeinschaften können Azubis helfen, sich schneller wohlfühlen. Definieren Sie Aufgaben und Ziele und bieten Sie Raum für Rückfragen und Feedback.

Leisten Sie auch Unterstützung bei administrativen Fragestellungen: Ob die Begleitung zu Behördengängen, die Auswahl der Krankenversicherung und des Hausarztes oder der Hausärztin, die Eröffnung eines Bankkontos oder der Erwerb einer SIM-Karte – den neuen Azubis wird der Start in Deutschland erheblich erleichtert, wenn Sie ihnen auch hier als Betriebsgemeinschaft zur Seite stehen.

Zu den typischen Behördengängen gehören: die Wohnsitzanmeldung und die Umwandlung des Einreisevisums in einen Aufenthaltstitel nach § 16a AufenthG.

„Die creatio GmbH unterstützt ihre ausländischen Azubis schon beim Ankommen in Deutschland. Die angehenden Auszubildenden zur Pflegefachkraft werden am Flughafen in Empfang genommen und lernen ihre neue Heimat im Rahmen eines gemeinsamen Stadtrundgangs durch Trier kennen. Die Kolleg\*innen des Integrationsmanagements stehen den neuen Mitarbeitenden während des gesamten Onboarding-Prozesses zur Seite und klären administrative Fragen rund um das Ankommen in der Region Trier.“

### Markus Kowalik

Prokurist & Leiter Personal- und Integrationsmanagement,  
creatio GmbH



© Jens Naumann



Neu ankommende Azubis müssen viele Anschaffungen tätigen, haben aber meist erst am Monatsende Zugang zu ihrem ersten Gehalt. Ein Vorschuss kann hier entlasten. Wird er mit dem regulären Gehalt verrechnet, hat das keine steuerlichen Nachteile – vorausgesetzt, er wird korrekt dokumentiert und abgerechnet.

## Bis zum Ende der Probezeit und darüber hinaus

Integrieren Sie die neuen Azubis nachhaltig in die Belegschaft. Regelmäßige Feedbackgespräche helfen, Probleme frühzeitig zu erkennen und die Motivation aufrechtzuerhalten. Suchen Sie auch das Gespräch mit der Berufsschule. Achten Sie auf kulturelle und sprachliche Barrieren und bieten Sie Unterstützung an.

Denken Sie spätestens jetzt auch über nötige Förderangebote nach, etwa im Bereich Sprachenerwerb oder Nachhilfe.

# Förderangebote für Azubis kennen

## Assistierte Ausbildung (AsA)

Umfangreiche Unterstützung, z. B. in Form von Sprachunterricht oder fachtheoretischem Nachhilfeunterricht, aber auch sozialpädagogische Betreuung oder Unterstützung für den Ausbildungsbetrieb beim Erstellen von Qualifizierungsplänen

## Azubi-Berufssprachkurse

Intensive Förderung zum Erlernen der deutschen Sprache – orientiert an den Ausbildungsinhalten und der Prüfungsvorbereitung

## Finanzielle Unterstützung während der Ausbildung

Die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) kann für die betriebliche Ausbildung zur Lebensunterhaltssicherung beitragen, aber erst im Inland beantragt werden. Für die schulische Ausbildung kann unter bestimmten Voraussetzungen BAföG genutzt werden.

*Alle Angebote sind kostenfrei.*



Neben den staatlichen Förderangeboten gibt es z. B. auch das Programm „VERA plus – Verbesserung von Ausbildungserfolgen“ des Senior Expert Service. Hier bieten sogenannte Senior-Expert\*innen in Rente kostenlose 1:1-Betreuung, Unterstützung bei Ausbildungsinhalten, sprachlichen Schwierigkeiten und sozialen sowie persönlichen Problemen mit Familie, Freund\*innen oder im Betriebsalltag. Die Ausbildungsbegleiter\*innen werden auf ihre Aufgabe vorbereitet und bringen durch jahrelange Berufserfahrung Fachwissen aus Industrie, Handwerk, technischen, kaufmännischen und sozialen Berufen mit. Auch dieses Angebot kann auf der Webseite [www.nuif.de/vera](http://www.nuif.de/vera) beantragt werden.



## CHECKLISTE

# Ankommen in Deutschland, ankommen im Betrieb – Unterstützung für Azubis

### ... in Deutschland

- 
 Unterstützung bei Behördengängen und Umwandlung des Einreisevisums in den Aufenthaltstitel nach § 16a AufenthG: Freistellung von Mitarbeitenden zur Begleitung
- 
 Organisatorisches erleichtern: bei der Klärung und Organisation der Krankenversicherung, Eröffnung eines Bankkontos und Beantragung einer SIM-Karte unterstützen oder bei Ankunft einmal den Kühlschrank füllen
- 
 Vorstellung von Sportvereinen, Gebetsorten (z. B. Moscheen): regelmäßige Informationen zu Freizeit- und sonstigen Angeboten vor Ort



### ... im Betrieb

- 
 Info-Tag/Info-Woche: Einführung in das Unternehmen und Abteilungen, wichtige Ansprechpersonen vorstellen, gemeinsames Essen organisieren
- 
 Willkommensmappe mit Kontaktinformationen, internen Regelungen, Ausbildungsplan und Checklisten, z.B. für Krankmeldung, Urlaubsregelungen etc.
- 
 Bereitstellen einer Patin oder eines Paten, im besten Falle ein\*e Auszubildende\*r im zweiten oder dritten Lehrjahr
- 
 Förderangebote kennen und bei Bedarf frühzeitig in Anspruch nehmen







# Sprachliche Hürden abbauen

Für eine Berufsausbildung in Deutschland benötigen Azubis aus Drittstaaten ein Sprachniveau von mindestens B1. Der Spracherwerb sollte von Ihnen als Betrieb auch nach dem Start im Ausbildungsberuf eng begleitet werden. Wir erklären Ihnen, wie dies in der Praxis aussehen kann.

# Sprachkenntnisse richtig einschätzen

Um die Deutschkenntnisse Ihrer Azubis aus dem Ausland einzuschätzen, können Sie sich am „Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)“ orientieren. Er unterteilt die Sprachkompetenz in drei Level:



Für die Ausbildung empfehlen wir ein Sprachniveau von B2. Sollte dies bei Einreise der Azubis noch nicht vorhanden sein, empfiehlt es sich, den Besuch weiterer Sprachkurse zu organisieren.



Schon im Bewerbungsprozess ist es wichtig, sich ein realistisches Bild von den Deutschkenntnissen Ihrer zukünftigen Auszubildenden zu verschaffen. Achten Sie dabei vor allem auf die Aktualität vorhandener Sprachzertifikate. Sie sollten nicht älter als 6 Monate sein.

# Möglichkeiten der Sprachförderung

## Vor dem Start in die Ausbildung

Schon vor dem Start der Ausbildung können Azubis aus Drittstaaten in Deutschland einen vorbereitenden Deutschsprachkurs besuchen. Der Aufenthalt ist über den Aufenthaltstitel zum Zweck der Berufsausbildung nach § 16a AufenthG abgedeckt. Bei Beantragung des Visums im Herkunftsland muss der Wunsch, einen solchen Deutschsprachkurs zu besuchen, angegeben werden. Eine **➤ Berechtigung zur Teilnahme** muss vorab beim BAMF eingeholt werden.

## Während der Ausbildung

Im Rahmen der Berufssprachkurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge gibt es spezielle **➤ Azubi-Berufssprachkurse**. Der Fokus der Kurse liegt auf den konkreten Ausbildungsinhalten, der Fachsprache und der Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfung. Ein großer Vorteil für Sie als Betrieb: Das Angebot ist kostenfrei und wird häufig direkt am Lernort Berufsschule angeboten. Kurse können ab sieben Teilnehmenden starten. Ihre Auszubildenden beantragen die **➤ Teilnahmeberechtigung** für den Berufssprachkurs unmittelbar beim BAMF.



Der Sprachunterricht findet zusätzlich zur Ausbildung statt. Um die Teilnehmenden nicht zu überlasten, ist eine Freistellung für den Unterricht hilfreich.

„Mit den Koch-Videos bringen wir unsere Rezepte Deutschlernenden spielend näher. Die kurzen Videos werden u. a. von den Azubis selbst produziert und fördern Sprach-, Lese- und Hörverständnis gleichermaßen. So profitieren nicht nur neu eingereiste Auszubildende – auch langjährige Kolleg\*innen mit Migrationsgeschichte können z. B. ihr Leseverständnis vertiefen.“

## Andreas Zimmermann

Personalleiter, MoschMosch GmbH



Auch im Betrieb können Sie beim Spracherwerb unterstützen. Alle Deutsch lernenden Auszubildenden können z. B. im Laufe der Woche unbekannte deutsche Fachbegriffe und Redewendungen notieren. Am Freitag setzen sie sich mit den Azubis zusammen, die Deutsch als Muttersprache sprechen, und gehen die Begrifflichkeiten durch. So wird nicht nur der Fachwortschatz erweitert, auch das gegenseitige Verständnis wird gefördert.

# Sprache lernen **im Betrieb**

Der Einsatz von einfacher Sprache kann den Start Ihrer Azubis aus dem Ausland im Betrieb erleichtern. Bereits kleine Tricks und Kniffe ermöglichen eine bessere Kommunikation für den Einstieg. Gerade während der Berufsausbildung ist aber auch das Erlernen der Fachsprache unerlässlich. Auch mit der

Prüfungssprache und typischen Signalwörtern in Prüfungsaufgaben und deren Unterschieden – wie z. B. „Nennen Sie ...“ oder „Beschreiben Sie ...“ sollten sich Ihre Azubis früh vertraut machen. Unser  **Workbook zur Prüfungs-**  
**vorbereitung** für Azubis hilft dabei.



## **Vokabelflyer mit branchenspezifischen Fachbegriffen**

Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge bietet für zahlreiche Branchen Vokabelflyer an. Sie führen wichtige Fachbegriffe auf, die jeweils in Kooperation mit Ausbildungsbetrieben entwickelt werden. In folgende Sprachen wird übersetzt:

Englisch, Farsi, Arabisch, Tygrinja, Russisch, Ukrainisch, Türkisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Hindi, Vietnamesisch und Indonesisch. Sie finden alle

 **Vokabelflyer auf der Webseite des NETZWERKs.**

# Weiterführende Links

## WICHTIGE ANLAUFSTELLEN

Rekrutierungsprojekte der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV):

➔ [www.nuif.de/zav\\_azubis\\_aus\\_dem\\_ausland](http://www.nuif.de/zav_azubis_aus_dem_ausland)

Passgenaue Besetzung und Willkommenslots\*innen:

➔ [www.nuif.de/willkommenslotsen](http://www.nuif.de/willkommenslotsen)

Überblick über Unterstützungsangebote des Goethe-Instituts:

➔ [www.nuif.de/angebote\\_goethe\\_institut](http://www.nuif.de/angebote_goethe_institut)

Weitere Informationen zur Einwanderung in die Ausbildung bei Make it in Germany:

➔ [www.nuif.de/make\\_it\\_in\\_germany\\_ausbildung](http://www.nuif.de/make_it_in_germany_ausbildung)

Checkliste zum Weiterleiten an Ausbildungsinteressierte:

➔ [www.nuif.de/checkliste\\_fuer\\_ausbildungsinteressierte](http://www.nuif.de/checkliste_fuer_ausbildungsinteressierte)

## MATERIALIEN DES NETZWERKS

Checkliste „Hinweispflichten für Betriebe“:

➔ [www.nuif.de/checkliste\\_azubis\\_aus\\_drittstaaten](http://www.nuif.de/checkliste_azubis_aus_drittstaaten)

Checkliste „Zusammenarbeit mit Vermittlungsagenturen“:

➔ [www.nuif.de/checkliste\\_vermittlungsagenturen](http://www.nuif.de/checkliste_vermittlungsagenturen)

---

## IMPRESSUM

Auflage: September 2025

Herausgeber: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge/DIHK Service GmbH

Redaktion: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Gestaltung und Layout: BRAUN GRAFIKDESIGN

Kontakt:

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Breite Straße 29, 10178 Berlin

Tel.: +49 30 20 308-6550

E-Mail: [info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](mailto:info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)

[www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)

Bildnachweise: Sofern nicht anders vermerkt, gilt: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge/Viktor Strasse

Nutzungshinweis: Sie möchten diese Publikation ganz oder teilweise nutzen? Bitte fragen Sie uns, wir helfen gerne!

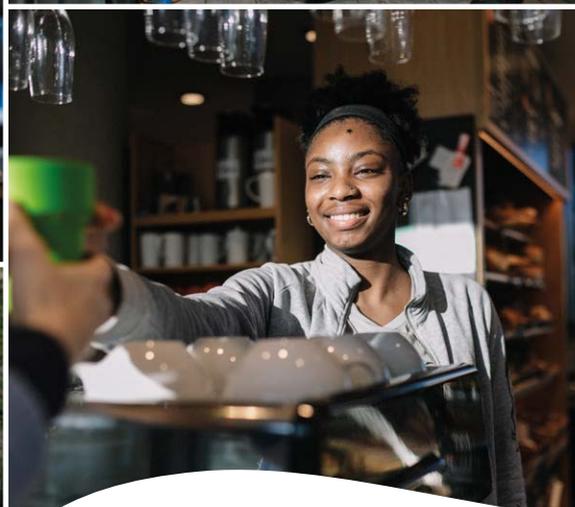
Unser besonderer Dank gilt der MoschMosch GmbH, den Stadtwerken Trier, Blesius Garten, der WAGO GmbH & Co. KG, der creatio GmbH sowie Sigrít Walsdorff und Tanja Laabs von der IHK Region Stuttgart.



**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

## 4 Gründe für eine kostenfreie Mitgliedschaft

- ✓ **Beratung und Informationen**  
rund um die Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten und Zugewanderten
- ✓ **Praxistipps und gute Beispiele**  
zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Azubis aus Drittstaaten
- ✓ **Erfahrungsaustausch und Kooperationen**  
mit anderen NETZWERK-Unternehmen
- ✓ **Werbung für Ihr Engagement**  
Wir machen Ihren Einsatz für Integration sichtbar – auf Veranstaltungen und in der Presse



**WERDEN SIE  
MITGLIED!**



→ [www.nuif.de/  
registeren](http://www.nuif.de/registeren)



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH