



Die
Bundesregierung

Make it in Germany

Das Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

Auszubildende aus dem Ausland gewinnen

*Rechtliches, Integration und praktische Tipps
für Arbeitgeber*

bundeswirtschaftsministerium.de





Das Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

www.make-it-in-germany.com

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE)
Öffentlichkeitsarbeit
10100 Berlin
www.bundeswirtschaftsministerium.de

Stand

April 2026

Diese Broschüre wird als Download auf „Make it in Germany“ angeboten.

Gestaltung

PRpetuum GmbH, 81541 München

Bildnachweis

Adobe Stock
goodluz / Titel

Shutterstock
ST Line Art / S. 5, 29
OneLineStock / S. 10
Alice Alesya / S. 12
Lakuku Vector / S. 19
Simple Line / S. 21

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
1 Wie finde ich Auszubildende aus dem Ausland?.....	3
1.1 Stellenausschreibung und Rekrutierungskanäle.....	4
1.2 Wie kann ich potenzielle Azubis besser einschätzen und kennenlernen?	6
1.3 Vermittlungsagenturen: Das sollten Sie wissen.....	8
2 Visum und Aufenthalt: Was muss ich rechtlich beachten?.....	10
2.1 Wer benötigt ein Visum?.....	10
2.2 Welche Voraussetzungen müssen Auszubildende für das Visum erfüllen?	12
2.3 Meine Hinweispflichten als Arbeitgeber	15
2.4 Wie kann ich die Einreise der Auszubildenden beschleunigen?	15
2.5 Exkurs: Ausbildungssuchende, die sich bereits in Deutschland befinden.....	17
3 Exkurs: Was müssen Arbeitgeber in der Pflege beachten?.....	18
4 Ankunft in Deutschland: Die wichtigsten Schritte für einen erfolgreichen Start.....	20
5 Integration: Wie kann ich als Arbeitgeber unterstützen?.....	21
5.1 Wie finden die Auszubildenden eine Wohnung?.....	24
5.2 Gemeinsam Sprache fördern – so kann ich meine Azubis stärken.....	25
6 Was muss ich bei der Übernahme der Auszubildenden beachten?.....	28
6.1 Wechsel des Aufenthaltstitels.....	28
6.2 Langfristige Perspektiven fördern	29
7 Weiterführende Informations- und Beratungsangebote.....	30
8 Glossar	32

Vorwort

Die Ausbildung von Menschen für qualifizierte Tätigkeiten ist ein Zukunftsthema für Deutschland. Angesichts des demografischen Wandels und des Mangels an (Nachwuchs-)Fachkräften bilden Auszubildende aus dem Ausland eine immer größer werdende Stütze für den deutschen Arbeitsmarkt: während die Zahl der deutschen Auszubildenden rückläufig ist, entscheiden sich immer mehr Menschen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit für eine Berufsausbildung.

Der Anstieg ist nicht nur auf die Integration von Geflüchteten in den Ausbildungsmarkt zurückzuführen, sondern auch auf gezielte Einwanderung aus der EU und Drittstaaten zu Ausbildungszwecken. Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus dem Jahr 2023 gab es auch in diesem Bereich Erleichterungen.

Zudem ist die Nachfrage groß: Rund 20.000 Personen aus Drittstaaten haben im Jahr 2024 erstmals einen Aufenthaltstitel für eine Berufsausbildung erhalten (vgl. [BAMF](#)).

Hinzu kommen diejenigen Auszubildenden mit der Staatsangehörigkeit eines Staates der Europäischen Union oder der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA).

Um genau diese Personengruppe geht es in dieser Broschüre: Menschen, die sich im inner- und außereuropäischen Ausland befinden und für eine Berufsausbildung nach Deutschland zuwandern (oder dies beabsichtigen). Eine Besonderheit: Viele von ihnen haben bereits Berufserfahrung und einen akademischen oder beruflichen Abschluss. Die Bereitschaft, sich in Deutschland ausbilden zu lassen, lässt eine hohe Motivation erwarten, und – je nach Vorerfahrung und Berufsfeld – auch fachliche Kompetenz im Ausbildungsberuf. Die Gewinnung von Auszubildenden aus dem Ausland kann also eine echte Chance sein.

Diese Broschüre zeigt Ihnen, wie Sie Auszubildende erfolgreich finden, gewinnen und langfristig binden können. Sie begleitet Sie Schritt für Schritt durch den Rekrutierungsprozess – von der Suche über rechtliche Fragen bis hin zur gelungenen Integration. Profitieren Sie von praktischen Tipps, hilfreichen Links und wichtigen Ansprechpartnern.

Kontakt:

Die Broschüre wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie durch das Projektteam von „Make it in Germany“ erstellt.

Fragen und Anregungen können Sie an make-it@iwkoeln.de senden.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website www.make-it-in-germany.com.

1 Wie finde ich Auszubildende aus dem Ausland?

Auszubildende im Ausland zu gewinnen bietet viele Chancen – erfordert jedoch auch Zeit, Planung und eine sorgfältige Vorbereitung. Ein Rekrutierungsprozess außerhalb der EU kann sechs Monate bis über ein Jahr dauern – abhängig vom Herkunftsland und davon, ob im Herkunftsland noch Sprachkompetenzen aufgebaut werden müssen.

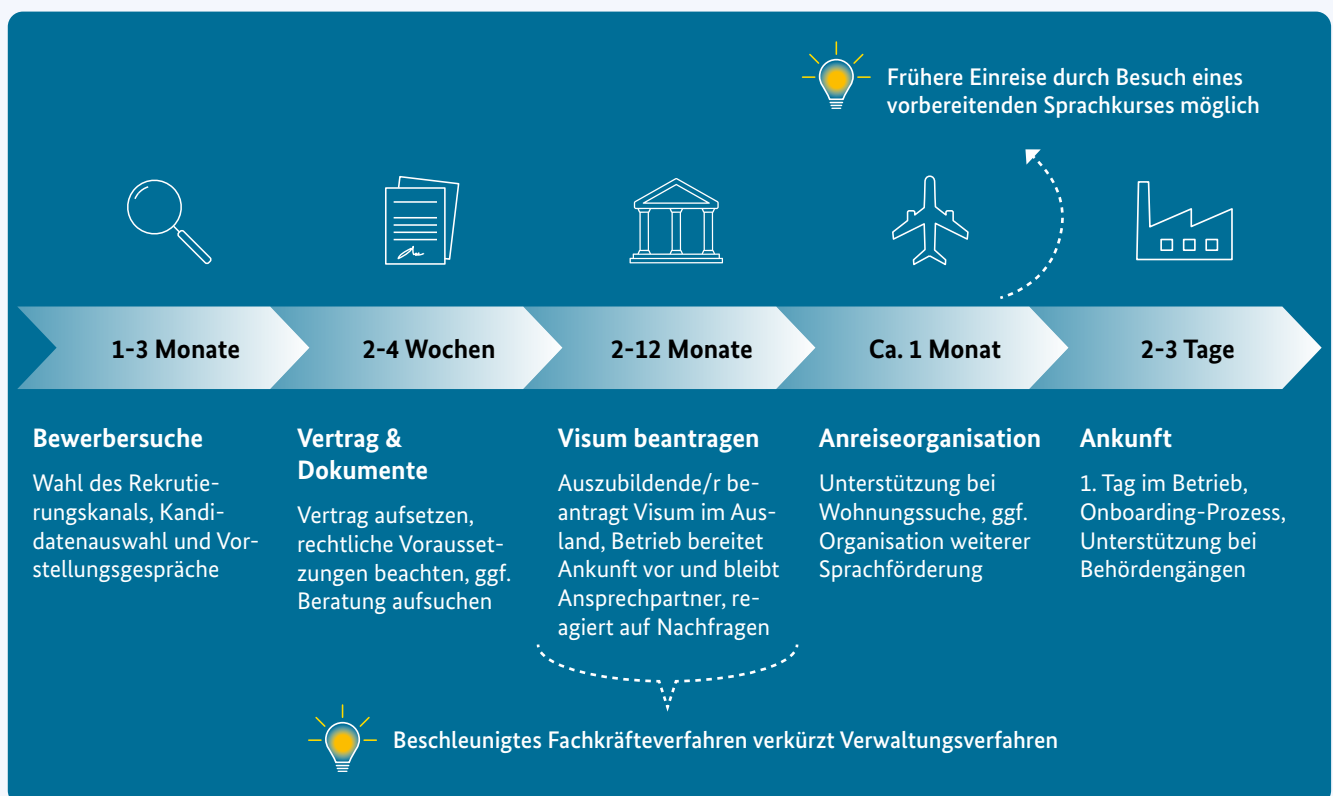
Umso wichtiger ist es, den Prozess von Beginn an gut zu verstehen und strukturiert anzugehen. Machen Sie sich daher frühzeitig Gedanken über folgende Fragen:

- Aus welchen Ländern möchte ich rekrutieren? Habe ich vielleicht bereits Mitarbeitende mit Kontakten in bestimmten Regionen?
- Gibt es in meiner Region, meinem Verband oder in meinem Netzwerk Beratungs- und Vermittlungsstellen, die mich dabei unterstützen können?
- Welche Voraussetzungen, Standards und Abläufe gelten im Bewerbungsprozess?

Im Folgenden erfahren Sie, wie Sie eine ansprechende Stellenanzeige gestalten und erfolgreich veröffentlichen – und worauf Sie beim Vorstellungsgespräch besonders achten sollten. Die Grafik unten zeigt Ihnen die wichtigsten Phasen im Rekrutierungsprozess auf einen Blick.

Rekrutierungsprozess von ausländischen Auszubildenden

Abbildung 1: Die vereinfachte Grafik zeigt den idealtypischen Verlauf des Rekrutierungsprozesses eines Auszubildenden mit Visumpflicht



1.1 Stellenausschreibung und Rekrutierungskanäle

Auszubildende ansprechen: Wie formuliere ich eine Stellenausschreibung?

Der erste Kontakt mit einem Auszubildenden erfolgt meist über die Stellenanzeige. Für deren Gestaltung gilt Ähnliches wie bei inländischen Anzeigen: Sie sollte klar, verständlich und ansprechend formuliert sein. Hier sind nachfolgend weitere Tipps, um Ihre Ansprache für das Ausland zu verbessern:

Konkret formulieren: Beschreiben Sie klar, welche Kenntnisse und Kompetenzen Sie erwarten, und verzichten Sie auf Abkürzungen. Schreiben Sie die Stellenausschreibung in einer möglichst einfachen und verständlichen Sprache.

Sprachanforderungen benennen: Geben Sie an, in welchen Sprachen Bewerbungen entgegengenommen werden. Benennen Sie außerdem die erforderlichen Deutschkenntnisse, die für den Start in Ihren Betriebsalltag sinnvoll erscheinen. Für den Visumantrag muss in der Regel mindestens das Sprachniveau B1 nachgewiesen werden.

Mehrsprachige Anzeige: Formulieren Sie Ihre Stellenanzeige idealerweise auch auf Englisch oder, falls Sie bereits eine spezielle Region für die Rekrutierung ins Auge gefasst haben, in der Muttersprache Ihres zukünftigen Auszubildenden. So sprechen Sie gezielt Bewerberinnen und Bewerber an, die Deutsch noch nicht perfekt beherrschen, und zeigen, dass Ihr Unternehmen weltoffen ist.

Unterstützungsangebote: Weisen Sie auf mögliche Unterstützungsleistungen hin, z. B. Sprachkurse oder Hilfe bei der Wohnungssuche.

Über welche Kanäle kann ich potenzielle Azubis erreichen?

Als Personalverantwortliche oder Arbeitgeber können Sie verschiedene Kanäle nutzen, um Auszubildende aus Drittstaaten gezielt anzusprechen. Welche Wege für Ihr Unternehmen geeignet sind, hängt von Ihren personellen Ressourcen, der Zielgruppe und dem branchenspezifischen Fokus ab. Hier finden Sie die wichtigsten Kanäle:

Jobbörse von „Make it in Germany“

Über die [Jobbörse von „Make it in Germany“](#) können Sie Ihre vakante Ausbildungsstelle international sichtbar machen und von der hohen Reichweite des Portals profitieren. Dafür veröffentlichen Sie Ihre Anzeige online in der Stellenbörse der Bundesagentur für Arbeit (BA). Alternativ können Sie Ihre Stellen direkt beim [Arbeitgeber-Service](#) der BA melden. In beiden Fällen müssen Sie zusätzlich der Veröffentlichung auf „Make it in Germany“ aktiv zustimmen. Eine Anleitung hierfür finden Sie auf [„Make it in Germany“](#).

Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit

Die [Stellenbörse der Bundesagentur für Arbeit](#) ist eines der wichtigsten Instrumente zur Rekrutierung von Auszubildenden – auch international. Durch die Anbindung an verschiedene Partnerportale, wie z. B. „Make it in Germany“ international oder EURES europaweit werden Ihre Anzeigen breit gestreut. Die Nutzung ist **kostenfrei**.

Bewerberbörse der Bundesagentur für Arbeit

Die Bewerberbörse der Bundesagentur für Arbeit bietet Ihnen aktuelle Profile u. a. von Ausbildungs-

interessierten aus dem In- und Ausland. Ausbildungsinteressierte, die sich noch im Ausland aufhalten, werden durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung ZAV gezielt auf den deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet. Über das Stichwort *incomingcc* im Reiter „Folgende Begriffe einschließen oder ausschließen“ können Sie gezielt Ausbildungsinteressierte herausfiltern. Hier gelangen Sie zur [Bewerberbörse](#).

Social Media

Viele ausbildungsinteressierte Menschen im Ausland informieren sich aktiv über **Social-Media-Kanäle** wie LinkedIn, Instagram oder TikTok. Hier können Sie Ihr Unternehmen und Ihre Ausbildungsangebote einfach und zielgruppengerecht präsentieren – auch mehrsprachig.

Online-Ausbildungsbörsen & Ausbildungsmessen

Nutzen Sie auch **Online-Ausbildungsbörsen** oder **internationale Ausbildungsmessen**, z. B. der Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Berufsverbände, Goethe-Institute oder Arbeitgeberverbände. Diese

bieten nicht nur digitale Sichtbarkeit, sondern auch persönliche Kontaktmöglichkeiten – online oder vor Ort. Bei internationalen Veranstaltungen können Sie gezielt Kontakte zu jungen Menschen aus Drittstaaten knüpfen.

Weitere Rekrutierungskanäle

iMOVE ist eine Initiative des Bundesbildungsministeriums (BMBFSFJ), die im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) angesiedelt ist. iMOVE unterstützt Arbeitgeber in Deutschland durch ein Netzwerk von international tätigen deutschen Bildungsanbietern. Nutzen Sie beispielsweise die [Kooperationsbörse](#) und die [Anbieter-Datenbank](#) für die Suche nach Partnern.

Diese vorgestellten Rekrutierungskanäle sind nur beispielhaft – es gibt noch viele weitere Möglichkeiten. Fragen Sie auch bei Ihrer IHK oder HWK nach geeigneten Kanälen für Ihre Suche. In [Kapitel 1.3](#) finden Sie konkrete Hinweise zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern über Agenturen und staatliche Angebote.



1.2 Wie kann ich potenzielle Azubis besser einschätzen und kennenlernen?

Bewerbungen einschätzen

Die Praxis zeigt: Sobald Sie Ihre Rekrutierungskanäle für Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland öffnen, erhalten Sie häufig zahlreiche Bewerbungen. Damit Sie diese gut einschätzen können, finden Sie hier einige hilfreiche Tipps:

1. Offenheit für unterschiedliche Bewerbungsformen: In vielen Ländern werden häufig nur Lebenslauf und Abschlusszeugnisse eingereicht. Lehnen Sie solche Bewerbungen nicht vorschnell ab, nur weil sie nicht den in Deutschland üblichen Standards entsprechen.

2. Ausländische Qualifikationen richtig bewerten:
Das [BQ-Portal](#) und seine **Ländersteckbriefe** helfen Ihnen dabei, ausländische Berufsabschlüsse besser einzuordnen. Auch Ihre **Kammer** kann Sie hierzu individuell beraten. Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen hält in der Datenbank [anabin](#) Informationen zur Bewertung ausländischer Schulabschlüsse im Hinblick auf den Hochschulzugang in Deutschland vor. Bewertet sind alle ausländischen Sekundarschulzeugnisse, die im Heimatland den Hochschulzugang ermöglichen. Dies ermöglicht Ihnen eine weitergehende Einordnung einzelner Abschlüsse.

3. Lebenswege mitdenken:

Vielleicht bringt eine Bewerberin oder ein Bewerber einen ungewöhnlichen Lebenslauf mit. Nutzen Sie das Vorstellungsgespräch, um die Person näher kennenzulernen – oft steckt großes Potenzial hinter einem unkonventionellen Werdegang.

Potenzielle Auszubildende im Vorstellungsgespräch kennenlernen

Wie bei inländischen Bewerberinnen und Bewerbern ist es wichtig zu erfahren, welche Motivation die Kandidatin oder der Kandidat mitbringt und welche fachlichen Kompetenzen bereits vorhanden sind. Nutzen Sie hierbei Video-Konferenztools, um Ihre Kandidaten besser kennenzulernen. Bei der Gewinnung internationaler Auszubildender sollten Sie insbesondere folgende Punkte berücksichtigen:

- Welche **schulischen Abschlüsse** und bisherigen Lernerfahrungen bringen sie mit?
- Welche **Sprachkenntnisse** sind vorhanden – und wo besteht noch Förderbedarf?
- Welche **langfristigen** Ziele verfolgt die Bewerberin oder der Bewerber in Deutschland?
- Benötigt sie oder er ein **Visum**, um nach Deutschland einzureisen?



Tipp: Die [Checkliste](#) des „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“, des Goethe-Instituts und des Projekts „Hand in Hand for International Talents“ hilft Ihnen bei der Einschätzung von Sprachkenntnissen in der Praxis.

Nutzen Sie die Gespräche zudem dazu, um Ihren Betrieb sowie das deutsche Ausbildungssystem vorzustellen und Erwartungen an Auszubildende klar zu kommunizieren. Verweisen Sie dabei gern auf Ressourcen wie die [Website](#) der Kampagne „Die Duale“ des BMBFSFJ sowie die mehrsprachige [GOVET-Website des BIBB](#), die unter anderem einen [Erklärfilm zur dualen Ausbildung](#) bietet. So schaffen Sie von Anfang an klare Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Lassen Sie sich auch das Ausweisdokument der Kandidatin oder des Kandidaten zeigen.



Hinweis: Kandidatinnen und Kandidaten aus visumpflichtigen Ländern benötigen für den Visumantrag nach § 16a AufenthG die Bestätigung Ihres Ausbildungsplatzes. Mehr Informationen finden Sie im Kapitel [„Visum und Aufenthalt: Was muss ich rechtlich beachten?“](#)

Zusätzliche Testmöglichkeiten

Um sich ein genaueres Bild von den Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zu machen, können Sie ergänzende Testungen einsetzen, zum Beispiel:

- berufliche Eignungstests
- Mathematikaufgaben
- Sprachkenntnisse prüfen, z. B. mit

[Goethe-Test PRO](#)

Eventuell haben Ihre Bewerberinnen oder Bewerber bereits erste berufliche oder sogar akademische Qualifikationen im Herkunftsland erworben. Bringt die Bewerberin oder der Bewerber bereits eine Vorqualifikation mit, unterstützt Sie die zuständige Beratungsstelle dabei zu prüfen, ob ein Anerkennungsverfahren eine Alternative zur Ausbildung sein kann.

Auch die zuständige IHK oder HWK hilft bei der Einschätzung der Qualifikation. Weitere Infos und Online-Tools finden Sie auch bei den offiziellen Seiten [Anerkennung in Deutschland](#) und [BQ-Portal](#).

1.3 Vermittlungsagenturen: Das sollten Sie wissen

Denken Sie darüber nach, eine Vermittlungsagentur für die Suche nach Fachkräften aus dem Ausland zu beauftragen? Zur Unterstützung im Rekrutierungsprozess stehen Ihnen sowohl private Vermittlungsagenturen als auch staatlich organisierte Vermittlungsangebote zur Verfügung.

Private Vermittlungsagenturen

Private Vermittlungsagenturen bieten Arbeitgebern eine Vielzahl von Dienstleistungen bei der Vermittlung von internationalen Auszubildenden an, z.B. Matching, individuelle Begleitung bei Einreise- und Visaverfahren, Organisation des Spracherwerbs oder Unterstützung bei der betrieblichen Integration.

Vermittlungsagenturen haben zwar keinen direkten Einfluss auf behördliche Entscheidungen, doch durch Expertise und Netzwerke können sie den Rekrutierungsprozess vereinfachen und damit Ihren Betrieb entlasten.

Der Markt bei Personalvermittlung ist groß – achten Sie bei der Auswahl einer Vermittlungsagentur für eine faire und nachhaltige Gewinnung von Auszubildenden daher auf folgende Merkmale:

- ▶ **Employer-Pays-Prinzip:** Die Vermittlungsgebühren im Rahmen der Ausbildungsvermittlung sind ausschließlich durch den Arbeitgeber zu tragen (vgl. § 296a SGB III). Auch weitere durch die Anwerbung entstehende Kosten – z.B. für Sprachkurse oder das Visumverfahren – trägt in der Regel der Arbeitgeber. Klären Sie die Kostenübernahme im Vorfeld genau.
- ▶ **Transparente Kommunikation:** Der Ablauf des Vermittlungsprozesses sowie alle anfallenden Kosten werden offen, schriftlich und in einer verständlichen Sprache dargestellt – sowohl für die Betriebe als auch für die Auszubildenden. Die Informationen liegen schriftlich und in Erst- oder Amtssprache des Herkunftslandes vor.
- ▶ **Spracherwerb über B1-Niveau hinaus gemeinsam planen:** Die Agentur begleitet den Spracherwerb im Herkunftsland bis zum B1-Niveau und kümmert sich um die Testung des Sprachniveaus und die Ausstellung eines von der Visastelle anerkannten Sprachzertifikats (z.B. Goethe-Institut, Telc, ÖSD). Weitere Sprachförderung kann gemeinsam geplant werden.
- ▶ **Spezialisierung auf Länder oder Branchen:** Seriöse Agenturen konzentrieren sich meist auf bestimmte Herkunftsländer und Berufsfelder – ein Zeichen für Fachwissen und belastbare Netzwerke vor Ort.
- ▶ **Unterstützung bei Integration und Übergang:** Gute Agenturen stellen vorbereitende Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland bereit – beginnend im Herkunftsland bis hin zur Begleitung im Betrieb. Klären Sie vorab, wie deren Angebote Ihre betrieblichen Integrationsmaßnahmen ergänzen.
- ▶ **Gute Erreichbarkeit:** Die Agentur ist zuverlässig erreichbar – für Sie und Ihre Auszubildenden – und stellt feste Ansprechpersonen für Rückfragen zum Verfahren zur Verfügung.

Wenn Sie diese Grundregeln beachten, unterstützen Sie eine faire und nachhaltige Gewinnung von Auszubildenden.

Auf „Make it in Germany“ finden Sie weitere Informationen [zur fairen und ethischen Rekrutierung](#) von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden.

Qualitätskriterium: Mitgliedschaft in einem Verband

Um in einem Verband, zum Beispiel dem [Gesamtverband der Personaldienstleister \(GVP\)](#) oder dem [Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung \(bvifg\) e. V.](#), Mitglied zu werden, müssen von privaten Anbietern bestimmte Qualitätskriterien erfüllt bzw. eingehalten werden. Daher ist eine solche Mitgliedschaft ein guter Indikator für eine seriöse Dienstleistung.

Staatliche Vermittlungsangebote

Auch Projekte, die von staatlichen Akteuren oder Kammern umgesetzt werden – etwa der Bundesagentur für Arbeit (BA), der DIHK Service GmbH oder der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) –, unterstützen Sie dabei, Auszubildende aus dem Ausland zu gewinnen und in den Betrieb zu integrieren

Viele dieser Programme bieten ebenfalls einen Rundum-Service bei der Vermittlung von Auszubildenden. Ihr Vorteil als Arbeitgeber: Die Projekte verpflichten sich zur fairen und ethischen Rekrutierung.

Informieren Sie sich im Vorfeld über die jeweiligen Rahmenbedingungen. Eine regelmäßig aktualisierte Übersicht über die Projekte finden Sie auf der Unterseite [„Aktuelle Projekte der Fachkräftegewinnung“](#) auf „Make it in Germany“.

Für kleinere, regionale Projekte wenden Sie sich bitte an Ihre **örtlichen Beratungsstellen** (z. B. Kammern, Wirtschaftsförderungen oder Arbeitgeber-Services). Fragen Sie dort gezielt nach bestehenden Kooperationen zur Rekrutierung von Auszubildenden aus dem Ausland und auch nach finanziellen Förderungen für die Rekrutierung mithilfe privater Agenturen. Sie können nach passenden Anlaufstellen unter [„Beratungsstellen finden“](#) auf „Make it in Germany“ suchen.



Tipp: Der Arbeitgeber-Service (AGS) der BA in Ihrer Region berät Sie telefonisch zum Thema Auslandsrekrutierung. Falls Sie noch keine persönliche Ansprechperson haben, nutzen Sie die kostenlose Servicrufnummer 0800 4 555520 oder schreiben Sie alternativ eine E-Mail an ZAV.BIPP@arbeitsagentur.de.

2 Visum und Aufenthalt: Was muss ich rechtlich beachten?

Für eine Ausbildung in Deutschland benötigen Bewerberinnen und Bewerber aus „Drittstaaten“ (d.h. außerhalb der EU und EFTA) in der Regel ein Visum für die Einreise (erteilt im Ausland) bzw. eine Aufenthaltserlaubnis (nach der Einreise, erteilt im Inland). Die Voraussetzungen dafür sind: ein Ausbildungsplatz in Deutschland, Deutschkenntnisse und ein Nachweis der Finanzierung ihres Aufenthalts. Besteht bereits ein Aufenthaltsrecht

(beispielsweise auf humanitärer Grundlage oder im Rahmen des Familiennachzugs), ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine Ausbildung erlaubt ist.

2.1 Wer benötigt ein Visum?

Ob angehende Auszubildende ein Visum bzw. einen Aufenthaltstitel für die Ausbildung beantragen müssen, hängt von deren Nationalität ab.

Abbildung 2: Zugang zur Ausbildung in Deutschland: Wer benötigt ein Visum?



EU- und EFTA-Staaten

Personen mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union (EU) oder der Europäischen Freihandelsassoziation EFTA (Island, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz) können **ohne Visum** nach Deutschland einreisen und ohne Einschränkungen eine Ausbildung beginnen.

Drittstaaten

Staatsangehörige anderer Staaten – sogenannte Drittstaatsangehörige – benötigen einen Aufenthaltstitel, um in Deutschland eine Berufsausbildung zu absolvieren. Sofern sie keinen anderen Aufenthaltstitel innehaben, welcher eine Ausbildung erlaubt, benötigen diese Personen ein Visum bzw. eine Aufenthaltserlaubnis zum Absolvieren einer Berufsausbildung nach **§ 16a AufenthG**.

In der Regel wird das Visum bei der deutschen Auslandsvertretung am Wohnort der zukünftigen Auszubildenden beantragt. Den Antrag für ihr/sein Visum stellt die/der zukünftige Auszubildende entweder online über das [Auslandsportal](#) des Auswärtigen Amtes oder alternativ direkt bei der zuständigen deutschen Botschaft bzw. dem Generalkonsulat. Das Visum berechtigt zur Einreise sowie zur Aufnahme der Ausbildung. Vor Ablauf der Gültigkeitsdauer des Visums müssen die/der Auszubildende bei der Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis beantragen.



Frühzeitig einen Termin vereinbaren

Es gibt oft lange Wartezeiten bei den Ausländerbehörden. Die Auszubildenden sollten daher frühzeitig einen Termin für ihre Aufenthaltserlaubnis vereinbaren. Weisen Sie Ihre Auszubildenden darauf hin.

Einreise privilegierter Staatsangehöriger („Best Friends“-Regelung)

Staatsangehörige der Länder Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland, USA, Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland können laut § 41 Abs. 1 AufenthV visumfrei einreisen und sich für bis zu 90 Tage in Deutschland aufhalten. Innerhalb dieser 90 Tage dürfen sie allerdings **keine Ausbildung** beginnen. Auch sie müssen vor Ausbildungsbeginn bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16a beantragen.

Aufgrund von oft langen Wartezeiten in den Ausländerbehörden ist es sinnvoll, noch im Wohnsitzland ein Visum für die Berufsausbildung zu beantragen. So kann sichergestellt werden, dass die Auszubildenden pünktlich zum Ausbildungsstart rechtlich abgesichert sind.

2.2 Welche Voraussetzungen müssen Auszubildende für das Visum erfüllen?

Allgemeine Voraussetzungen

Wenn Ihr(e) zukünftige(r) Auszubildende(r) ein Einreisevisum benötigt, muss sie/er dieses bei der zuständigen Visastelle beantragen (die zuständigen Kontakte finden Sie auf [„Make it in Germany“](#)). Es müssen allgemeine Voraussetzungen erfüllt werden:

- Nachweis der Identität und Staatsangehörigkeit
- Gültiges Passdokument
- Sicherung des Lebensunterhalts
- Kein Ausweisungsgrund und keine Gefahr für die Interessen der Bundesrepublik

Zusätzlich gibt es spezielle Voraussetzungen für das Visum und die Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG.

Angaben der Auslandsvertretung beachten

Vor dem Visumantrag sollten Interessierte sich immer detailliert bei der zuständigen Auslandsvertretung über die benötigten Dokumente informieren. In der Regel sind Informationen zu erforderlichen Unterlagen auf den jeweiligen Webseiten verfügbar.

Voraussetzungen für das Visum zur Berufsausbildung

Ausbildungsvertrag

Wenn Sie Auszubildende aus Drittstaaten einstellen möchten, ist die Zusage des konkreten Ausbildungsplatzes die Grundlage der Visumerteilung. Daher ist es wichtig, dass Sie als zukünftiger Ausbildungsbetrieb so früh wie möglich einen entsprechenden Vertrag ausstellen. Sie können eine Klausel einfügen, dass der Vertrag erst bei der Erteilung des Visums wirksam wird.

Lebensunterhalt und Krankenversicherung

Der Lebensunterhalt muss für die Dauer des gesamten Aufenthalts gesichert sein. Der Nachweis kann über die Ausbildungsvergütung, ein Sperrkonto oder eine Verpflichtungserklärung erfolgen. Die aktuellen Beträge zum Nachweis des Lebensunterhalts finden Sie auf dem Portal „Make it in Germany“ unter [„Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung“](#). Bei einer Finanzierung des Lebensunterhalts über die Ausbildungsvergütung muss aus dem Vertrag eine Mindest-Bruttovergütung hervorgehen.

Wenn die Ausbildungsvergütung zu gering ist, können Visumantragstellende die Differenz über ein Sperrkonto oder eine [Verpflichtungserklärung](#) einer in Deutschland lebenden Person kompensieren.



Durch den Arbeitgeber bereitgestellte Kost & Logis können auch angerechnet werden. Diese geldwerten Leistungen können Sie als Arbeitgeber im Ausbildungsvertrag oder in einer schriftlichen Zusage angeben. Informieren Sie sich hierzu bitte bei der zuständigen Kammer oder einer anderen [Beratungsstelle](#).

Denken Sie auch daran: Auszubildende müssen bereits bei der Visumbeantragung eine gültige Krankenversicherung ab dem ersten Tag der Einreise nachweisen. Falls kein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz besteht, ist eine private Krankenversicherung erforderlich, die den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 11 SGB V) entspricht und unbefristet gilt – ohne Alters-, Tätigkeits- oder Aufenthaltsbeschränkung.

Sprachkenntnisse

Für das Visum zum Zweck der Berufsausbildung sind in der Regel Deutschkenntnisse auf **B1**-Niveau (GER) erforderlich. In der Pflege ([→ Kapitel 3](#)) können höhere Anforderungen gelten.

Die Sprachkenntnisse können folgendermaßen nachgewiesen werden:

- durch ein **Sprachzertifikat** (z. B. von Goethe-Institut, Telc GmbH, TestDaF-Institut oder einem anderen [ALTE-zertifiziertes](#) Institut). Das Sprachzertifikat sollte bei Antragsstellung in der Regel nicht länger als ein Jahr alt sein.
- oder
- durch die **Bestätigung des Ausbildungsbetriebs**, dass die vorliegenden Sprachkenntnisse für die angestrebte Berufsausbildung ausreichend sind (angegeben in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis).

Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

Bei der betrieblichen Berufsausbildung wird im Visumverfahren in der Regel die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingeholt. Dabei wird zum Beispiel geprüft, ob die oder der Auszubildende zu den gleichen Bedingungen wie deutsche Auszubildende eingestellt wird. Sie müssen dafür nicht aktiv werden.

Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit

Als Arbeitgeber können Sie die [Vorabzustimmung](#) unmittelbar bei der BA beantragen, um das Antragsverfahren zu beschleunigen. Diese können Sie online beantragen und ist bei Erteilung bis zu 9 Monate gültig.

Einreise vor Ausbildungsbeginn planen

Im Visumantrag muss ein Einreisetermin angegeben werden. Dieser sollte **nicht exakt mit dem Ausbildungsbeginn** zusammenfallen. Planen Sie stattdessen einige Tage **Vorlaufzeit** (z. B. bis zu 2 Wochen) ein – so bleibt genügend Spielraum, um Behördengänge zu erledigen, organisatorische Fragen zu klären und einen reibungslosen Start der Ausbildung sicherzustellen. Achten Sie darauf, dass auch für diese Zeit eine Krankenversicherung vorliegen und die Finanzierung gesichert sein muss.

Nebenbeschäftigung ist aufenthaltsrechtlich erlaubt

Mit der [Aufenthaltserlaubnis](#) zur Absolvierung einer Berufsausbildung darf die oder der Auszubildende laut geltendem Aufenthaltsrecht neben ihrer/seiner Ausbildung bis zu 20 Stunden in der Woche einer Beschäftigung entweder im Ausbildungsbetrieb oder bei einem anderen Arbeitgeber nachgehen. Sonstige Regelungen (bspw. das Jugendarbeitsschutzgesetz und vertragliche Vereinbarungen) sind zu beachten.

Exkurs: Schulische Ausbildung

Für schulische Ausbildungen gelten ähnliche Voraussetzungen wie für betriebliche Ausbildungen – mit einigen Besonderheiten, die Sie als Bildungsträger oder Arbeitgeber beachten sollten:

- **Schriftliche Zusage einer Berufsschule:**
Bewerberinnen und Bewerber benötigen eine verbindliche Aufnahmebestätigung einer anerkannten Berufsschule.
- **Nachweis ausreichender Sprachkenntnisse:**
In der Regel ist ein Sprachniveau von **B1** oder höher erforderlich. Dieses kann durch eine Bestätigung der Berufsschule oder durch ein **ALTE-zertifiziertes Sprachzertifikat** nachgewiesen werden.

- **Anerkanntes Schulzeugnis:**

Für die Aufnahme ist häufig ein in Deutschland anerkannter Schulabschluss notwendig. Die Anerkennung ausländischer Schulzeugnisse erfolgt über die **Zeugnisanerkennungsstellen** der jeweiligen Bundesländer. Die zuständigen Stellen sind über die Datenbank [anabin](#) unter ‚Anerkennungs- und Beratungsstellen in Deutschland‘ abrufbar. Auf „Make it in Germany“ unter [„Voraussetzungen für eine Ausbildung“](#) finden Sie eine Kurzanleitung.

Wichtig: Für die Antragstellung bei der zuständigen Anerkennungsstelle muss in der Regel bereits eine **deutsche Meldeadresse** oder eine **konkrete Ausbildungszusage** vorliegen – nur dann kann der Antrag bearbeitet werden. Weitere Informationen und die zuständigen Anerkennungs- und Beratungsstellen finden Sie im Informationsportal [anabin](#).

Informieren Sie sich auch direkt bei den Schulen über die Aufnahmevoraussetzungen. Außerdem gibt es Unterschiede zwischen den Bundesländern – daher sollten Sie immer auch die konkreten Anforderungen der jeweiligen Zeugnisanerkennungsstelle berücksichtigen.

2.3 Meine Hinweispflichten als Arbeitgeber

Wenn Sie Personen aus Ländern außerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz einstellen, gelten besondere gesetzliche Vorgaben für Sie als Ausbildungsbetrieb. Sie haben folgende Pflichten:

- **Aufenthaltstitel prüfen:** Stellen Sie sicher, dass Ihre Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn einen gültigen Aufenthaltstitel besitzen, der zur Ausbildung berechtigt. Bewahren Sie eine Kopie des gültigen Aufenthaltstitels in Papier- oder elektronischer Form auf.
- **Verlängerung beachten:** Weisen Sie bei befristeten Titeln auf die rechtzeitige Verlängerung hin.
- **Auszubildenden über Beratungsstelle informieren:** Seit dem 1. Januar 2026 sind Arbeitgebende mit Sitz in Deutschland gemäß § 45c AufenthG verpflichtet, Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland spätestens am ersten Tag der Arbeitsaufnahme in Textform auf die Möglichkeit einer arbeits- und sozialrechtlichen Beratung durch das Beratungsangebot „Faire Integration“ hinzuweisen. Dabei müssen sie den Auszubildenden auch die Kontaktdaten der dem Arbeitsplatz nächstgelegenen Beratungsstelle mitteilen.

Auf der Webseite des Beratungsangebots [„Faire Integration“](#) können Sie ein Merkblatt für Arbeitgeber sowie eine Informationsvorlage für Arbeitnehmerinnen und -nehmer/Auszubildende herunterladen. Die Vorlage beinhaltet auch eine Übersicht aller [Beratungsstellen](#).

Ausnahme: Wenn Sie die ausländischen Auszubildenden mithilfe einer [Vermittlungsagentur](#) gewonnen haben, entfällt die Pflicht für Sie als Arbeitgeber und liegt bei der Agentur.

Weitere Anlaufstellen finden Sie in [Kapitel 7](#).

Beendigung, Änderung oder Wechsel der Ausbildung

Bei vorzeitiger Beendigung, Änderung oder Wechsel der Ausbildung müssen Auszubildende dies innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der zuständigen Ausländerbehörde mitteilen. Hierauf sollten Sie die Auszubildenden hinweisen, auch um die Möglichkeit zur Suche nach einem anderen Ausbildungsplatz zu wahren.

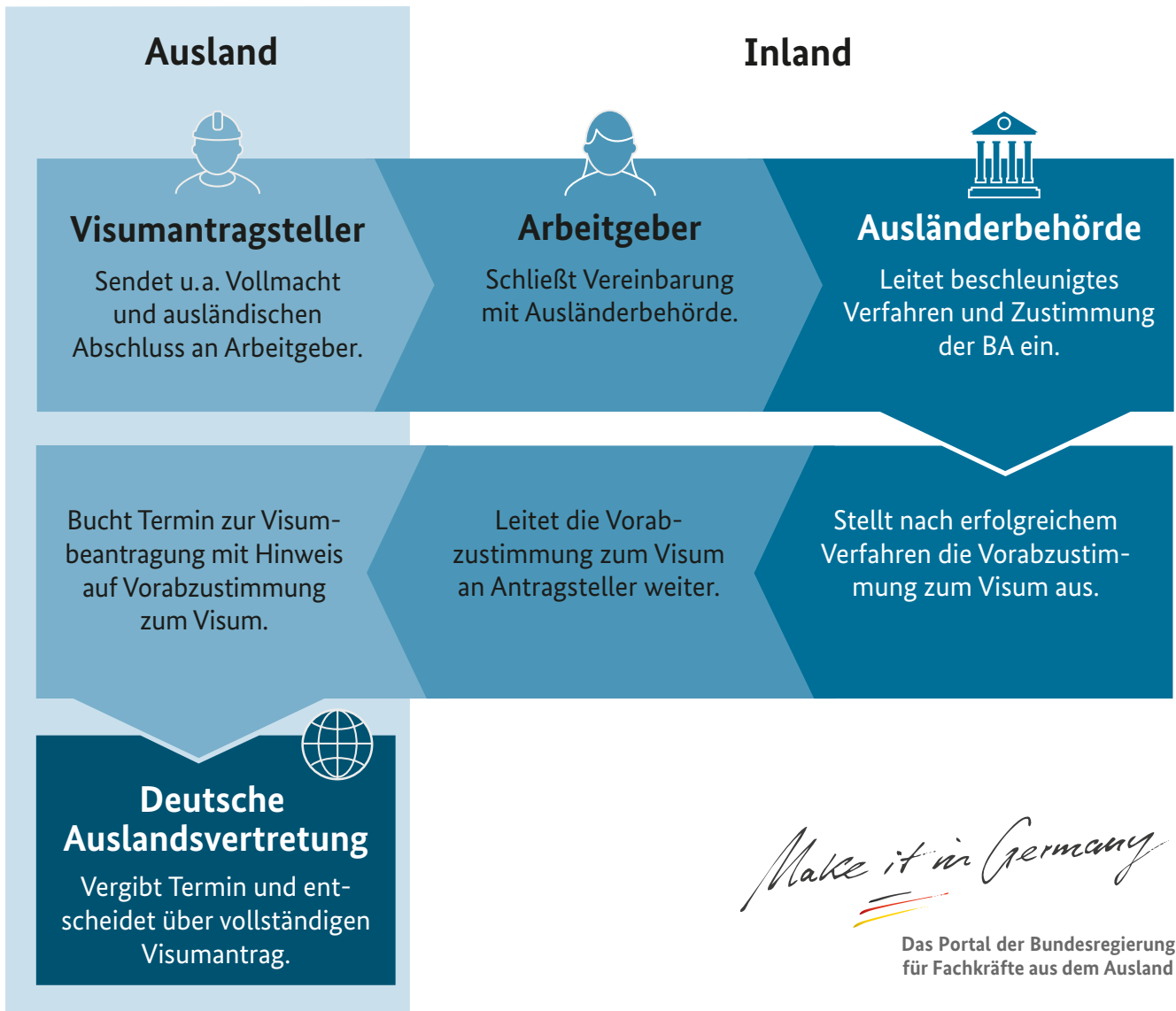
2.4 Wie kann ich die Einreise der Auszubildenden beschleunigen?

Sie können die Einreise Ihrer zukünftigen Auszubildenden beschleunigen, indem Sie das [beschleunigte Fachkräfteverfahren](#) anwenden. Dafür benötigen Sie eine Vollmacht Ihres zukünftigen Auszubildenden. Zur Aufnahme des Verfahrens melden Sie sich damit bei der zuständigen Ausländerbehörde. Nach einer Beratung schließen Sie

eine Vereinbarung ab und zahlen eine Gebühr von 411 Euro.

Ein Erklärvideo, die Kontaktdaten der zuständigen Behörden sowie eine Broschüre mit Fragen und Antworten zum Verfahren finden Sie auf dem Portal unter [„Das beschleunigte Fachkräfteverfahren“](#).

Abbildung 3: Idealtypischer Ablauf des beschleunigten Fachkräfteverfahrens



2.5 Exkurs: Ausbildungssuchende, die sich bereits in Deutschland befinden

Nicht alle Ausbildungssuchenden aus Drittstaaten müssen erst einreisen – auch in Deutschland leben bereits viele potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten. Sie haben bereits erste Erfahrungen in Deutschland gesammelt und stehen dem Ausbildungsmarkt direkt zur Verfügung. Diese Personen können bereits einige relevante Voraussetzungen erfüllen, wie z. B. eine anerkannte Qualifikation oder ausreichende Sprachkenntnisse. Folgende Gruppen könnten für Sie als Arbeitgeber interessant sein:

- Personen mit Visum zur [Ausbildungsplatzsuche](#) (§ 17 Abs. 1 AufenthG)
- Inhaberinnen und Inhaber einer [Chancenkarte](#) (§ 20a AufenthG)
- [Internationale Studierende, die auf eine Ausbildung umsteigen möchten](#) (§ 16b AufenthG)
- Personen mit bestehendem Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit (z. B. [§ 18a AufenthG](#)), die eine Berufsausbildung anstreben
- Personen in einem Freiwilligendienst, die eine Berufsausbildung beginnen möchten
- Personen mit Asylhintergrund, z. B. anerkannte Asylberechtigte, Geduldete, Asylbewerberinnen und Asylbewerber oder Schutzberechtigte (weitere Informationen finden Sie beim [„Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“](#))

Wie können Sie diese Personen für eine Ausbildung in Ihrem Betrieb einstellen?

Um diese Zielgruppen für eine Ausbildung einstellen zu können, gelten folgende Voraussetzungen:

- Verbindliche Ausbildungszusage
- Gesicherter Lebensunterhalt
- Sprachkenntnisse in der Regel mindestens auf Niveau B1 (GER)

Die meisten der o. g. Personengruppen können dann in den Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung (→ [Kapitel 2.1](#)) wechseln. Bei Personen mit Asylhintergrund ist die rechtliche Lage je nach Aufenthaltsstatus anders.



Lassen Sie sich beraten

Regionale Welcome Center beraten Betriebe und Ausbildungssuchende bei der Suche nach geeigneten Kandidaten. Örtliche Anlaufstellen finden Sie in der Datenbank [„Beratungsstellen finden“](#) auf „Make it in Germany“.

Bitte beachten: Über den Antrag entscheidet die zuständige Ausländerbehörde. Informieren Sie sich frühzeitig, welche Unterlagen vorzulegen sind.

3 Exkurs: Was müssen Arbeitgeber in der Pflege beachten?

Auch für Arbeitgeber in der Pflege sind ausländische Auszubildende eine große Chance, um engagierte Nachwuchskräfte zu gewinnen – nicht zuletzt, weil bei einer Ausbildung in Deutschland im Vergleich zu im Ausland ausgebildeten Pflegefachkräften das Anerkennungsverfahren entfällt und die Azubis den deutschen Pflegealltag noch einmal von Grund auf kennenlernen.

Die Visa- und Aufenthaltsbestimmungen unterscheiden sich nicht von den allgemeinen, in [Kapitel 2.1](#) beschriebenen. Neben diesen müssen für die Pflegeausbildung weitere Zugangsvoraussetzungen erfüllt werden.

Welche Voraussetzungen müssen Auszubildende in der Pflege erfüllen?

Für die Ausbildung zur **Pflegefachfrau/-mann** bzw. **Pflegefachperson** gelten spezielle Anforderungen:

- Ein **mittlerer Schulabschluss**, welcher offiziell in Deutschland anerkannt werden muss. Hierüber entscheiden die Zeugnisanerkennungsstellen der Länder. Die zuständigen Stellen sind über die Datenbank [anabin](#) unter ‚Anerkennungs- und Beratungsstellen in Deutschland‘ abrufbar.



Meldeadresse kann erforderlich sein

In der Regel muss die/der Antragstellende entweder eine Meldeadresse im entsprechenden Bundesland haben, damit der Antrag angenommen wird, oder eine verbindliche Zusage zu einem Ausbildungsplatz. Informieren Sie sich bei der zuständigen Zeugnisanerkennungsstelle für weitere Voraussetzungen.

- **Deutschkenntnisse:** abhängig vom [Bundesland](#), in dem die Ausbildung erfolgt, müssen Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 oder B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) nachgewiesen werden.
- **Gesundheitliche Eignung für den Beruf:** wird durch eine ärztliche Bescheinigung aus Deutschland oder dem Herkunftsland nachgewiesen (kann nach der Einreise erfolgen).
- **Polizeiliches Führungszeugnis:** als Nachweis der Straffreiheit und Vertrauenswürdigkeit wird ein Führungszeugnis bzw. ein *Certificate of Good Standing* aus dem Herkunftsland oder von der deutschen Polizei verlangt.

Die WHO-Liste: Anwerbungs- und Vermittlungsverbot

Als Arbeitgeber im Gesundheits-/Pflegebereich beachten Sie bitte das [Anwerbe- und Vermittlungsverbot](#) von Gesundheits- und Pflegepersonal aus Staaten der sogenannten [WHO-Liste](#) der Weltgesundheitsorganisation. Aus den Ländern auf dieser Liste dürfen – außer durch die Bundesagentur für Arbeit – keine Personen in Beschäftigungen / Ausbildungen in Gesundheits- und Pflegeberufen in Deutschland angeworben oder vermittelt werden (§ 38 BeschV). Hintergrund ist, dass keine Abwerbung aus Ländern mit einem Personalmangel im Gesundheitsbereich erfolgen soll. Wenn die Auszubildenden sich allerdings initiativ bei Arbeitgebern in Deutschland bewerben (also ohne vom Arbeitgeber zuvor angesprochen oder von einem privaten Vermittler oder einer anderen Institution vermittelt worden zu sein), so ist dies nicht vom Verbot umfasst. Die WHO-Liste wurde im Jahre 2023 aktualisiert – eine nächste Überarbeitung erfolgt im Jahr 2026.

Auszubildende zur Pflegehilfskraft/ Pflegefachassistenzperson

Neben der Ausbildung zur Pflegefachkraft können Sie auch Pflegehilfskräfte / Pflegefachassistenzpersonen aus dem Ausland rekrutieren. Für Auszubildende aus Drittstaaten müssen – wie bei der Ausbildung zur Pflegefachkraft – Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 bis B2, die gesundheitliche Eignung sowie ein Nachweis der Straffreiheit vorliegen. Als Schulabschluss reicht ein erster **allgemeinbildender Schulabschluss** (Hauptschulabschluss) aus, der ebenfalls in Deutschland anerkannt werden muss. Auch hier gelten die allgemeinen aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen wie für alle Auszubildenden.

Wie erkenne ich seriöse Personalvermittler in der Pflegebranche?

Um Anforderungen an eine gute internationale Personalvermittlung im Pflegearbeitsmarkt festzulegen und zu etablieren, wurde das **staatliche Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“** entwickelt. Das Siegel dient als **Kompass** für die privatwirtschaftliche Personalvermittlung im Bereich Pflege und kann helfen, seriöse Vermittlungsagenturen zu finden. Es orientiert sich dabei an den Standards eines fairen, ethischen und transparenten Rekrutierungsprozesses.

Unternehmen, Personalserviceagenturen und sonstige Organisationen können sich anhand fester Kriterien von der Gütegemeinschaft zertifizieren lassen, die Arbeitgebern bei der Auswahl eines geeigneten Anbieters helfen. Dabei wird bisher jedoch nur die Vermittlung von Pflegefachpersonen überprüft. Die Agenturen sind nicht offiziell für die Vermittlung von Auszubildenden zertifiziert. Dennoch können die Kriterien des Gütesiegels bei der Vermittlung von Azubis als Anhaltspunkt dienen.

Staatliche Projekte zur Fachkräftegewinnung in der Pflege

- Das Projekt **APAL** vermittelt Auszubildende auch im Bereich Pflege nach dem Prinzip der fairen und ethischen Rekrutierung.
- Das Programm **Triple Win** unterstützt Arbeitgeber bei der Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland und Auszubildenden aus Indien.



4 Ankunft in Deutschland: Die wichtigsten Schritte für einen erfolgreichen Start

1

Wohnungssuche und Anmeldung des Wohnsitzes



- Vereinbarung eines Termins zur Wohnsitzanmeldung
- Die Anmeldung des Wohnsitzes muss innerhalb von zwei Wochen nach Ankunft erfolgen. Beachten Sie, dass Hoteladressen nur im Einzelfall als Wohnsitz gelten können.
- Tipps zur Wohnungssuche finden Sie weiter unten.

2

Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID) beantragen



- Nach der Anmeldung des Wohnsitzes wird die Steuer-ID automatisch an die Meldeadresse gesendet.
- Für einen Zeitraum von maximal drei Monaten kann der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug auch ohne Steuer-ID vornehmen.

3

Aufenthaltserlaubnis beantragen



Vereinbaren Sie rechtzeitig einen Termin bei der zuständigen Ausländerbehörde. Folgende Unterlagen sollten in der Regel mitgebracht werden (prüfen Sie bei der Behörde, ob weitere Dokumente erforderlich sind): *Reisepass und Einreisevisum, Biometrisches Passbild, Meldebescheinigung, Krankenversicherung, Ausbildungsvertrag, Mietvertrag.*

4

Bankkonto eröffnen



Ausländische Auszubildende sollten zeitnah nach Einreise ein deutsches Bankkonto eröffnen, damit die Ausbildungsvergütung ausgezahlt werden kann. Üblicherweise werden folgende Unterlagen benötigt: *Gültiger Reisepass, Aufenthaltserlaubnis, Meldebescheinigung, Steuer-ID (falls vorhanden), Lohnbescheinigung (je nach Kontoart).*

5

SIM-Karte besorgen

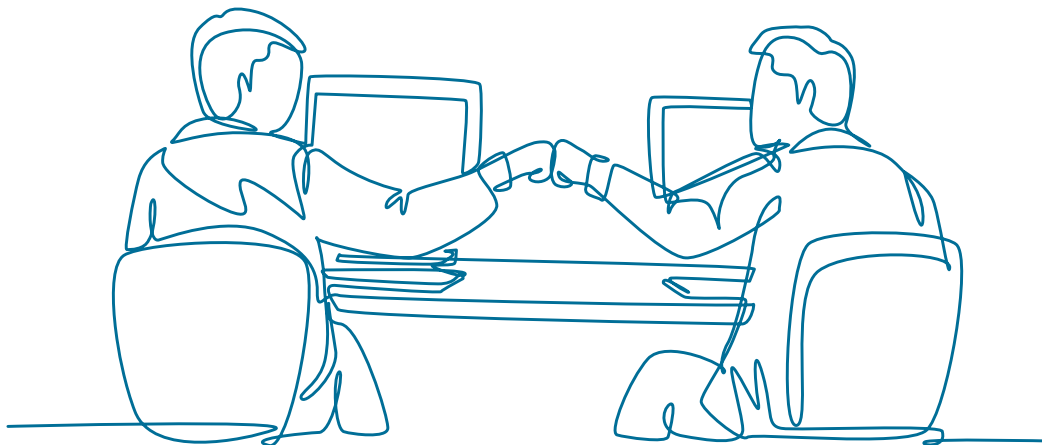


- **Erreichbarkeit sichern:** SIM-Karte direkt nach der Ankunft besorgen (z. B. Supermarkt, Mobilfunkshop).
- **Freischaltung:** Identitätsnachweis erforderlich, ggf. Einschränkungen ohne deutsche Dokumente.
- **Alternative:** eSIM als praktische Übergangslösung.

5 Integration: Wie kann ich als Arbeitgeber unterstützen?

Wenn Sie Auszubildende aus dem Ausland erwarten, bedenken Sie: Diese starten oft unter besonderen Umständen in ihre Ausbildung. Die Ausgangssituationen sind dabei vielfältig. Neben sprachlichen Herausforderungen ist das Konzept einer praxisnahen, dualen Berufsausbildung für viele neu. Hinzu kommt die Orientierung in einem fremden Land. Integration ist kein Selbstläufer. Wer frühzeitig in die Integration investiert, schafft die Grundlage für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss – und dafür, dass Auszubildende dem Betrieb auch über die Ausbildung hinaus erhalten bleiben. Wie sieht aber eine erfolgreiche Integration aus?

Der erste entscheidende Faktor für den Ausbildungserfolg ist die **sprachliche Förderung** für den Betriebsalltag und die Berufsschule. Sprache bildet die Grundlage, um die Inhalte zu verstehen, die Arbeit zu lernen und die Prüfungen zu bestehen. Tipps für eine erfolgreiche Sprachförderung finden Sie in [Kapitel 5.2](#). Sollten Ihre Azubis darüber hinaus Probleme in der Ausbildung haben, etwa mit den Inhalten oder der Organisation, kann das Programm VerAplus helfen. Auch ein Ausbildungsbegleiter im Rahmen einer Assistierten Ausbildung kann Unterstützung, in Form von Coachings oder Nachhilfeunterricht, bieten. Fragen Sie bei Ihrer Kammer oder einer Beratungsstelle auch nach weiteren Fördermöglichkeiten.



VerAplus – Verbesserung von Ausbildungserfolgen

Das bundesweite Mentoringprogramm [VerAplus](#) des Senior Expert Service (SES) verbindet junge Menschen in Ausbildung in einem **Tandem-Modell** mit **ehrenamtlichen Fachleuten** im Ruhestand. Die Mentorinnen und Mentoren werden gezielt vorbereitet und geschult, um die Auszubildenden bei Herausforderungen in der Berufsschule und im Betrieb, bei Prüfungen und zum Beispiel bei der Selbstorganisation zu unterstützen. Das Angebot wird vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert und ist kostenlos.

Unterstützung für Azubi und Unternehmen – die Assistierte Ausbildung (AsA)

Die „[Assistierte Ausbildung](#)“ (AsA) unterstützt Auszubildende und Betriebe. Über die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter können Ihnen Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter zur Seite gestellt werden. Je nach Bedarf sind z. B. sozialpädagogische Betreuung, Sprach- und Förderunterricht für Auszubildende möglich.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an den Arbeitgeber-Service.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für den Ausbildungserfolg sind auch interkulturelle Kompetenzen. Ausbildungsverantwortliche aus Deutschland können interkulturelle Kompetenzen stärken. Hierzu können Sie sich vom [Beratungsservice für Auslandsaufenthalte in der Ausbildung](#), einem Angebot im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ), beraten lassen.

Damit die Ausbildung langfristig erfolgreich läuft, ist auch angemessener **Wohnraum** ([→ Kapitel 5.1](#)) wichtig. Denn: die Auszubildenden brauchen einen Rückzugsort, an dem sie in Ruhe lernen oder mit ihrer Familie telefonieren können. Andernfalls werden sie sich nur schwer auf die Ausbildung konzentrieren können.

Nicht zu unterschätzen ist auch die Bedeutung einer gelebten **Willkommenskultur**. Ob Sie die Auszubildenden vom Flughafen abholen, Mentorinnen/Mentoren benennen, ihnen die Stadt zeigen oder Tipps zu regionalen Vereinen und Veranstaltungen geben – solche Gesten stärken die Zufriedenheit und Motivation und sind damit entscheidend für den Erfolg. Dabei gilt: Lassen Sie sich von anderen inspirieren und werden Sie kreativ. Es gibt kein „richtig“ oder „falsch“!



Tipp: Stellen Sie ein Willkommenspaket zusammen. Auf „Make it in Germany“ finden Sie ein Muster einer solchen [Willkommensmappe](#) mit vielen grundlegenden Informationen zum Start in Deutschland (u. a. zu den Themen Wohnen, Mobilität, Gesundheits- und Sozialsystem, Steuern, Behörden, Kinderbetreuung, Anlaufstellen). Sie können die Mappe mit regionalspezifischen Tipps und Wissenswerten zum Unternehmen ergänzen und Ihren Auszubildenden noch vor der Einreise zuschicken.

Tipps für die Kommunikation

Die Erfahrungen zeigen, dass offene Kommunikation und **Erwartungsmanagement** sehr wichtig im Kontext der Ausbildung von Personen aus dem Ausland sind. Daher gilt grundsätzlich:

- Stellen Sie den angehenden Auszubildenden von Anfang an eine Ansprechperson im Betrieb zur Verfügung.
- Erklären Sie lieber einmal mehr als einmal weniger. Nicht in jeder Kultur ist es üblich, von selbst Nachfragen zu stellen.
- Werden Sie konkret, wenn es zum Beispiel um die Ausbildungsvergütung (inklusive Sozialversicherungsbeträge) oder die Lage des Betriebs geht.
- Fragen Sie nach, was Ihre Auszubildenden brauchen, und hören Sie zu.
- Denken Sie Ihre Belegschaft mit. Binden Sie diese in den Integrationsprozess ein und stehen Sie auch den Mitarbeitenden für Fragen zur Verfügung.
- Bei Unsicherheiten lassen Sie sich von Expertinnen und Experten (z. B. der Welcome Center oder Kammern → [Kapitel 7](#)) beraten.

Kostenlose Tools und Informationsangebote

- **Make it in Germany:** [„Erfolgreich Integrieren“](#)
- **Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA):** [„Onboarding ausländischer Fachkräfte“: Checkliste wichtigster Schritte des Onboardings mit Zeitstrahl](#)
- **Unternehmen Berufsanerkennung:** [Erfolgreiche Wege des Onboardings und der Integrationsunterstützung internationaler Fachkräfte – Vom ersten Gespräch bis zum 100. Arbeitstag!](#)

- **THAMM Plus:** [„Ein guter Start in Deutschland“](#)
- Praxisbeispiele finden Sie in der [Datenbank](#) auf „Make it in Germany“
- **ESF Plus-Bundesprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“:** IQ unterstützt Arbeitgeber durch „Regionale Integrationsnetzwerke Willkommens- und Anerkennungskultur internationaler Arbeitskräfte“ dabei, Belegschaften und Lehrkräfte an Berufsschulen auf Kooperationen mit internationalen Arbeitskräften und Auszubildenden vorzubereiten. Sie erhalten dort bedarfsgerechte Informationsangebote wie etwa zu leichter Sprache, Diskriminierungsrisiken im Betrieb oder zur Unterstützung am Arbeitsplatz.

Es passt doch nicht?

Wenn Sie oder Ihre Auszubildenden die Ausbildung nicht mehr fortsetzen möchten oder wenn der Ausbildungsberuf innerhalb des Betriebs gewechselt werden soll, muss die Ausländerbehörde durch den Auszubildenden innerhalb der 2-wöchigen Frist informiert werden. Die/der Auszubildende hat grundsätzlich die Möglichkeit, einen neuen Ausbildungsbetrieb zu finden, und kann sich dazu bei der Bundesagentur für Arbeit beraten lassen.

5.1 Wie finden die Auszubildenden eine Wohnung?

Bezahlbarer Wohnraum ist für internationale Auszubildende eine große Herausforderung. Die Wohnungssuche aus dem Ausland ist kaum möglich, zudem fehlen oft Nachweise wie SCHUFA oder Mietschuldenfreiheitsbescheinigungen. Häufig müssen zunächst Übergangslösungen wie möblierte Zimmer oder Ferienwohnungen genutzt werden, in denen jedoch keine Wohnsitzanmeldung erlaubt ist – obwohl diese gesetzlich vorgeschrieben ist. Gleichzeitig ist das Budget der Auszubildenden meist stark begrenzt, da bereits Kosten für Visum, Sprachkurs, Flüge und Umzug angefallen sind und familiäre Netzwerke vor Ort fehlen.



Beachten Sie: Für den Visumantrag muss bereits eine lokale Adresse angegeben werden – oft reicht dafür zunächst eine Hoteladresse. Spätestens für die Wohnsitzanmeldung ist jedoch ein fester Wohnsitz erforderlich.

Mit Ihrer Unterstützung als Kontakt in Deutschland haben die Auszubildenden deutlich bessere Chancen, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Doch wie können Sie als Betrieb aktiv werden? Im Folgenden finden Sie einige konkrete Maßnahmen.

Direkte Unterstützungsmaßnahmen zur Bereitstellung von Wohnraum:

- Anmietung von Wohnraum, der den Auszubildenden – ggf. zu vergünstigten Konditionen – zur Verfügung gestellt wird. Die Kooperation mit Partnern wie Wohnungsunternehmen kann KMU organisatorisch entlasten. Bei kleinen

Betrieben kann auch die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen in der Region eine Lösung sein.

- Kooperation mit Jugendwohnheimen oder sozialen Trägern
- Unternehmen als Eigentümer: Bereitstellung eigener Werkswohnungen, Unterbringung in betriebseigenen Wohngemeinschaften
- Nutzen des eigenen Netzwerks zur Vermittlung von Wohnungsangeboten
- Vermittlung an Vermieterinnen und Vermieter
- Beauftragung einer Maklerin/eines Maklers
- Hilfe bei Mietverträgen
- Begleitung zu Besichtigungen

Falls Sie die Möglichkeit dazu haben, denken Sie ggf. auch über finanzielle Unterstützung nach, wie zum Beispiel:

- Vorschuss auf die erste Ausbildungsvergütung
- Einmaliges Darlehen oder Zuschuss für Kautions, Möbel etc.
- Regelmäßiger Zuschuss zur Miete
- Hinweis auf staatliche Förderung geben, wie z. B. [Berufsausbildungsbeihilfe \(BAB\)](#)



Achtung! BAB kann erst im Inland beantragt werden. Für die schulische Ausbildung kann ggf. BAföG genutzt werden.

Weitere Tipps und Praxisbeispiele können Sie beim [Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung \(KOFA\)](#) nachlesen.

5.2 Gemeinsam Sprache fördern – so kann ich meine Azubis stärken

Die **Sprachförderung** ist ein zentraler Erfolgsfaktor in der Ausbildung. Besonders beim Besuch der Berufsschule zeigen sich häufig Sprachbarrieren, die sich spätestens bei der Abschlussprüfung bemerkbar machen können. Unterstützen Sie daher Ihre Auszubildenden bereits vor sowie während der Ausbildung beim Spracherwerb.

Ausbildungsvorbereitender Sprachkurs

Auszubildende mit einem Visum nach § 16a AufenthG können bereits **vor Ausbildungsbeginn** nach Deutschland einreisen, um an einem ausbildungsvorbereitenden Sprachkurs teilzunehmen.

Der Vorteil: Auszubildende werden sprachlich gut auf die Ausbildung vorbereitet und können bereits vor Ausbildungsbeginn erste Erfahrungen in Deutschland sammeln. Weisen Sie Ihre Auszubildenden auf diese Möglichkeit hin und unterstützen Sie sie bei der Organisation eines passenden Kurses.

Der ausbildungsvorbereitende Sprachkurs kann ein staatlich geförderter Berufssprachkurs (z. B. **Azubi-Berufssprachkurs**) oder ein Kurs eines privaten Sprachkursanbieters zur gezielten Vorbereitung sein. Bitte beachten Sie, dass es sich um einen **Vollzeitkurs in Präsenz** (mindestens 20 Unterrichtseinheiten pro Woche à 45 Minuten) handeln muss. Empfehlenswert für die Teilnahme sind sprachliche **Vorkenntnisse** ab mindestens Niveau A2, um Lernfortschritte beim Spracherwerb in angemessener Zeit zu ermöglichen.

Für den **Visumantrag** wird im Fall eines ausbildungsvorbereitenden Sprachkurses Folgendes benötigt:

- Teilnahmeberechtigung + Zahlungsnachweis des Sprachkursanbieters (Für die Teilnahmeberechtigung: Ausbildungsvertrag erforderlich)
- Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit
- Nachweis über die Sicherung des Lebensunterhalts (Da vor der Ausbildung noch keine Vergütung gezahlt wird, können ein Sperrkonto oder eine Verpflichtungserklärung vorgelegt werden. Auch eine Nebenbeschäftigung kann angerechnet werden.)



Krankenversicherung notwendig

Für den Aufenthalt für einen vorbereitenden Sprachkurs ist eine ‚Incoming‘-Krankenversicherung erforderlich, da die gesetzliche Krankenversicherung noch nicht gilt. Weisen Sie hier Ihre(n) zukünftige(n) Auszubildende(n) darauf hin. Dies wird auch vor der Einreise durch die Visa-stelle geprüft.

Beachten Sie auch die allgemeinen Voraussetzungen (→ [Kapitel 2.2](#)).



Gut zu wissen: Eine Nebenbeschäftigung von 20 Wochenstunden während der Vorbereitungszeit ist, wie auch während der Ausbildung, möglich.

Ausbildungsbegleitender Sprachkurs

Geförderter Azubi-Berufssprachkurs

Auszubildende in einer dualen Ausbildung oder in einem Ausbildungsberuf in der Pflegebranche werden mit den [Azubi-Berufssprachkursen](#) (Azubi-BSK) während der Berufsausbildung passgenau beim Spracherwerb unterstützt. Die Azubi-BSK legen einen besonderen Fokus auf den speziellen Ausbildungskontext (Ausbildungsinhalte, Prüfungen und Fachvokabular) und unterstützen sie so bei den konkreten Herausforderungen in der Berufsschule. Auszubildende können die Azubi-BSK kostenfrei besuchen.

Um die Passgenauigkeit zu gewährleisten, sind die Azubi-BSK in vier Berufsbereiche unterteilt:

- Handwerk, Gewerbe und Technik (inkl. Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe, kaufmännische und verarbeitende Ausbildungsberufe),
- Hotel- und Gaststättengewerbe,
- Lager- und Logistik,
- Pflege (alle Ausbildungsberufe in der Pflegebranche, die nach § 57 Abs. 1 SGB III förderfähig sind).

Dauer: Ein ausbildungsbegleitender Azubi-BSK hat die Dauer von einem Berufsschuljahr. Idealerweise beginnt der Kurs bereits zum Start der Ausbildung, kann jedoch auch zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden. Es können auch mehrere Azubi-BSK hintereinander und damit über die gesamte Ausbildungsdauer absolviert werden.

Kursangebot: Verschiedene, vom BAMF zugelassene Träger führen die Kurse deutschlandweit durch. Das aktuelle Kursangebot finden Sie auf dem Portal [KURSNET](#) der Bundesagentur für Arbeit.



Hinweis: Eine Freistellung der Auszubildenden für die Kursstunden ist empfohlen, um diese nicht zu überlasten.

Voraussetzungen: Für die kostenlose Teilnahme an einem Azubi-BSK müssen Auszubildende einen Antrag auf Teilnahmeberechtigung beim BAMF stellen. Neben der Vorlage des Ausbildungsvertrags müssen die Teilnehmenden berufsschulpflichtig sein und Unterstützung beim Spracherwerb benötigen. Mit der Teilnahmeberechtigung können sich die Auszubildenden direkt beim Kursträger anmelden.

Die Kontaktdaten der Ansprechpartner für die Kurse im BAMF und Details finden Sie auf der [Website des BAMF](#).

Weitere Kursangebote im In- und Ausland

Neben den staatlich geförderten [Kursen](#) bieten zum Beispiel auch die [Volkshochschulen](#) und [Goethe-Institute](#) Deutschkurse an. Diese beiden, sowie viele weitere Anbieter, haben auch kostenlose Online-Angebote (wie Übungen, Videos, Podcasts, Apps). Solche Angebote eignen sich auch, um Wartezeiten auf das Visum sinnvoll zu nutzen. Eine Zusammenstellung solcher Angebote finden Sie auf „[Make it in Germany](#)“ im Bereich für Fachkräfte. Empfehlen Sie die Seite oder konkrete Angebote Ihren Auszubildenden.

Seriöse Kursanbieter erkennen: Wenn Sie nach geeigneten Sprachkursen suchen, finden Sie auf der Seite des [Goethe-Instituts](#) eine hilfreiche Übersicht, wie und woran Sie gute Sprachkurse im In- und Ausland erkennen können.

Sprachförderung im Betrieb

Neben dem Besuch von Sprachkursen können Unternehmen auch im Betriebsalltag aktiv werden. Sensibilisieren Sie Ihre Belegschaft dafür, langsam zu sprechen und zunächst auf Dialekt zu verzichten. **Integrieren Sie die Auszubildenden:** Essen Sie zum Beispiel gemeinsam Mittag und stellen Fragen. So können diese ihr Deutsch in der Praxis üben.

Praktische Tipps für den Arbeitsalltag:

- Vokabellisten oder Karteikarten mit den wichtigsten Fachbegriffen auf Deutsch und in der Herkunftssprache
- Apps oder KI-gestützte Tools für schnelle Übersetzungen
- Motivieren Sie Ihre Auszubildenden, eigene Checklisten zu Arbeitsabläufen und Anweisungen zu erstellen – so festigen sie Fachinhalte in eigenen Worten.
- Bei wichtigen betrieblichen Dokumenten und Sicherheitsunterweisungen sollten Sie nachfragen und/oder überprüfen, ob Ihre Auszubildenden diese wirklich verstehen. Auch das Bereitstellen in vereinfachter Sprache kann eine echte Hilfe sein.

Kostenlose digitale Angebote zur beruflichen Sprachförderung

- [Berufsspezifische Vokabelflyer](#) in 11 Sprachen vom Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge
- [„Profis gesucht“](#): branchenspezifische Sprachtrainer für Ausbildungsberufe der deutschen Welle
- [Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch „Deutsch am Arbeitsplatz“](#): Hier finden Sie interessante Praxisbeispiele und Tipps zur Sprachförderung.
- [Sprach-App „Lunes“](#): Die kostenlose Sprach-App Lunes bietet Vokabeln für über 40 Berufe aus unterschiedlichen Branchen.
- [Sprachportal des Österreichischen Integrationsfonds](#)

Sprachförderung erfordert Zeit und Geduld

Auch wenn Ihre Auszubildenden bereits ein gutes B1-Niveau mitbringen, ist weitere Sprachförderung notwendig – und diese braucht Zeit. Der Spracherwerb bedeutet zudem eine zusätzliche Belastung neben der Ausbildung. Zeigen Sie daher Geduld und unterstützen Sie Ihre Auszubildenden weiterhin aktiv beim Lernen.

6 Was muss ich bei der Übernahme der Auszubildenden beachten?

6.1 Wechsel des Aufenthaltstitels

Wenn Sie Ihre/n Auszubildende/n nach der Ausbildung übernehmen möchten, kann die/der Auszubildende einen [Aufenthaltstitel zum Arbeiten als Fachkraft](#) nach § 18a AufenthG bei der Ausländerbehörde beantragen.

Der Termin für einen Wechsel des Aufenthaltstitels sollte frühzeitig vor Ausbildungsende bei der zuständigen Ausländerbehörde vereinbart werden, um die nächsten Schritte planen zu können.

Frühzeitige Terminerinnerung: Erinnern Sie Ihre/n Auszubildende/n für einen reibungslosen Ablauf rechtzeitig an die Termine bei der Ausländerbehörde!

Welche Voraussetzungen müssen bei einem Wechsel des Aufenthaltstitels erfüllt werden?

- Abschlusszeugnis der Ausbildung
- Konkretes Arbeitsplatzangebot (nachgewiesen durch die „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“)
- Sicherung des Lebensunterhalts (nachgewiesen durch Vergütung)
- ggf. weitere Nachweise (über die zuständige Ausländerbehörde abzuklären)

Das Arbeitsplatzangebot kann grundsätzlich aus einem anderen **Fachbereich** als die Ausbildung sein. So kann beispielsweise eine Person mit einer Ausbildung zum Hotelfachmann auch als Bürokaufmann tätig werden. Entscheidend ist, dass eine qualifizierte Berufsausbildung erworben wurde und es sich um eine **qualifizierte Beschäftigung** handelt: Für die Ausübung der Beschäftigung muss eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss erforderlich sein. Hilfstätigkeiten erfüllen diese Bedingung nicht.

Falls es sich um einen reglementierten Beruf wie die Pflegefachkraft handelt, muss außerdem eine **Berufsausübungserlaubnis** vorliegen.

Prüfung nicht bestanden?

Keine Sorge, beim Nicht-Bestehen der Ausbildungsprüfung kann die/der Auszubildende eine Verlängerung des Titels bei der Ausländerbehörde beantragen, um die Prüfung zu wiederholen. Das „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ hat auch eine [Broschüre](#) erstellt, wie Sie als Unternehmen Ihre Auszubildenden bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen können.

6.2 Langfristige Perspektiven fördern

Ihre ausgebildete Fachkraft ist nun Teil Ihres Teams – doch die Reise endet nicht zwangsläufig hier. Auch nach Abschluss der Ausbildung gibt es verschiedene Aspekte, die Sie als Arbeitgeber beachten können, um die langfristige Perspektive aktiv mitzugestalten. Einige Beispiele:

Niederlassungserlaubnis

Ihre Auszubildenden aus Drittstaaten können bei erfolgreichem Abschluss einer Berufsausbildung bereits nach **zwei Jahren Beschäftigung in Deutschland** eine **Niederlassungserlaubnis** beantragen (§ 18c Abs. 1 S. 2 AufenthG), um dauerhaft in Deutschland ein Leben aufzubauen. Hierfür müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt werden, z. B. die Sicherung des Lebensunterhalts, Deutschkenntnisse etc. Weitere Informationen finden Sie unter [„Niederlassungserlaubnis“](#) auf „Make it in Germany“.

Karrierewege nach der Ausbildung

Nach der Ausbildung stehen vielfältige Möglichkeiten zur **Weiterqualifizierung** offen – vom Fach-

wirt oder Meister (Bachelor-Niveau) bis hin zum Betriebswirt (Master-Niveau). So können Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schritt für Schritt weiterhin immer mehr Verantwortung übernehmen.

Die **Bildungsberaterinnen und -berater** Ihrer zuständigen Kammer unterstützen Sie dabei, den Qualifizierungsbedarf in Ihrem Unternehmen zu ermitteln, passende Angebote zu finden und Fördermöglichkeiten zu nutzen.

Familie mitdenken

Viele Auszubildende lassen bei ihrem Start in Deutschland zunächst ihre Ehepartnerinnen und Ehepartner oder Kinder in der Heimat zurück, um neue Perspektiven zu schaffen. Für eine **nachhaltige Integration** ist es jedoch wichtig, auch frühzeitig über den **Familiennachzug** zu sprechen. Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden dabei, indem Sie sie auf die bestehenden Möglichkeiten aufmerksam machen. Aktuelle Informationen zu den Voraussetzungen finden Sie auf dem Portal **„Make it in Germany“** im Bereich [„Familiennachzug“](#).



7 Weiterführende Informations- und Beratungsangebote

Anlaufstellen

Anerkennung in Deutschland – Portal zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, inkl. Suchfunktion nach Berufen und zuständigen Stellen.

www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/arbeitgeber.php

Anabin – Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen.

<https://anabin.kmk.org/db/schulabschluesse-mit-hochschulzugang>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) – Informationen zu Sprachkursen, Integrationsprogrammen und Förderangeboten.

<https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/migrationaufenthalt-node.html>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – Das BIBB ist ein staatlich gefördertes Kompetenzzentrum für Forschung und Entwicklung in der beruflichen Bildung. Es berät die Bundesregierung und fördert die internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung.

<https://www.bibb.de/de/48.php>

BQ-Portal – Informationsportal der Industrie- und Handelskammern zu ausländischen Berufsqualifikationen und Bewertungshilfen für Arbeitgeber.

www.bq-portal.de

Bundesagentur für Arbeit (BA) – Beratung und Vermittlung internationaler Fachkräfte und Auszubildender durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und den Arbeitgeber-Service (AGS).

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland/beratung>

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/personal-aus-dem-ausland>

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) – Informationen, Netzwerke und Beratung rund um Ausbildung und Fachkräftegewinnung.

<https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/ausbildung>

European Employment Service (EURES) – EURES ist ein europäisches Kooperationsnetzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Das Netzwerk unterstützt sowohl Arbeitssuchende dabei, eine Beschäftigung in Europa zu finden, als auch Unternehmen, Fachkräfte im Ausland anzuwerben.

https://eures.europa.eu/index_de

Faire Integration – Arbeits- und sozialrechtliche Beratung von Drittstaatsangehörigen in vielen verschiedenen Sprachen.

<https://www.faire-integration.de/>

Goethe-Institut – Sprachkurse und Prüfungen weltweit, Vorbereitung auf den Einstieg in den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Sprach- und Kulturvermittlung in Deutschland sowie Online-Angebote.

<https://www.goethe.de/de/spr/mig.html>

Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“

– Bei der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ beraten das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausländische Fachkräfte und Ausbildungs- und Studieninteressierte im In- und Ausland sowie Arbeitgeber in Deutschland auf

Deutsch und Englisch zu den Themen Jobsuche, Arbeit und Beruf, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Einreise und Aufenthalt sowie Deutsch lernen. Erreichbar ist die Hotline unter der Telefonnummer: +49 30 1815-1111

IQ-Netzwerk – Integration durch Qualifizierung (IQ) bietet bundesweit Informationen, Beratung und Qualifizierungsangebote im Rahmen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für Personen an, die sich bereits in Deutschland befinden.

www.netzwerk-iq.de

iMOVE – Die Initiative unterstützt Arbeitgeber in Deutschland durch ein Netzwerk von international tätigen deutschen Bildungsanbietern, die im Ausland Fachkräfte und Auszubildende qualifizieren.

<https://www.imove-germany.de/de>

Jugendmigrationsdienste – Beratung für Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 12 bis 27 Jahren mit dem Ziel, junge Menschen bei der Integration zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen Schule, Ausbildung und Beruf.

<https://www.jugendmigrationsdienste.de/>

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen bei der Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte.

<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/ausbildung/azubis-finden/>

Make it in Germany – Offizielles Portal der Bundesregierung rund um Fachkräftezuwanderung: Informationen zu Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender in Deutschland. Angebote: Jobbörse, kostenfreie Webinare, Veranstaltungskalender, Newsletter, Praxisbeispiele u. v. m.

www.make-it-in-germany.com/unternehmen

„Make it in Germany“-Datenbank mit regionalen Anlaufstellen – Übersicht über regionale Beratungs- und Unterstützungsangebote für Unternehmen.

<https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/beratungsstellen-finden>

mbeon – Migrationsberatung für Erwachsene – Kostenlose, App-basierte Beratung zu Aufenthalt, Arbeit und Qualifizierung.

www.mbeon.de

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge – Plattform für Betriebe mit Praxistipps, Erfahrungsaustausch und Unterstützungsangeboten zur Integration Geflüchteter.

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Welcome Center – Regionale Anlaufstellen für Unternehmen und Fachkräfte mit Informationen zu Aufenthalt, Arbeit und Integration.

<https://www.make-it-in-germany.com/de/service/beratung-anlaufstellen/in-deutschland>

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks – Beratungs- und Informationsangebote speziell für Handwerksbetriebe.

<https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-berufliche-bildung/ausbildung/unterstuetzung-fuer-ausbildungsbetriebe/>

Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) – Die ZAB ist das Kompetenzzentrum der Länder für die Bewertung ausländischer Qualifikationen in Deutschland. Die ZAB erstellt Gutachten zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise für Behörden und stellt für Privatpersonen Zeugnisbewertungen für ausländische Hochschulabschlüsse aus.

<https://zab.kmk.org/de>

8 Glossar

Aufenthaltserlaubnis

Im Aufenthaltsgesetz gibt es verschiedene Titel, die die Bestimmung für die Einreise und Aufenthalt regeln: die Aufenthaltserlaubnis ist einer davon. Die Aufenthaltserlaubnis ist befristet und wird zu einem bestimmten Zweck wie Erwerbstätigkeit, Ausbildung und Familiennachzug oder auch aus humanitären, völkerrechtlichen oder politischen Gründen von der Ausländerbehörde in Deutschland erteilt.

Aufenthaltstitel

Der Aufenthaltstitel ist die Berechtigung, die Personen aus dem Ausland für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland benötigen. Aufenthaltstitel können als Visum, Aufenthaltserlaubnis, Blaue Karte EU, Niederlassungserlaubnis oder Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU erteilt werden.

Ausländerbehörde

Eine Ausländerbehörde (oder Ausländeramt) ist eine Behörde, die zur Aufgabe hat, das Aufenthaltsgesetz auszuführen und den Rechtsstatus von Drittstaatsangehörigen zu klären. Ausländerbehörden gibt es in der Regel in jedem Landkreis bzw. jeder kreisfreien Stadt. Für das beschleunigte Fachkräfteverfahren sind i. d. R. die sogenannten „zentralen Ausländerbehörden“ zuständig. Finden Sie auf „Make it in Germany“ die für Sie relevante Behörde.

<https://www.make-it-in-germany.com/pdf-zentrale-auslaenderbehoerden>

Auslandsvertretung (deutsche)

Die deutschen Auslandsvertretungen sind diplomatische oder konsularische Einrichtungen außerhalb Deutschlands. Sie vertreten die Interessen des deutschen Staates im Ausland und fördern die politischen Beziehungen. Die meisten Auslands-

vertretungen, nicht jedoch die deutschen Honorarkonsuln im Ausland, unterhalten eine Visastelle. Sie entscheiden über die Einreise visumpflichtiger Drittstaatsangehöriger. Finden Sie die Kontaktadressen der deutschen Auslandsvertretungen auf „Make it in Germany“.

<https://www.make-it-in-germany.com/de/service/beratung-anlaufstellen/weltweit>

Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER)

Der GER ist ein vom Europarat entwickeltes Referenzinstrument in der Spracharbeit. Es bietet eine Grundlage für die Vergleichbarkeit von Fremdsprachenkenntnissen. Der GER wird in Europa, aber auch auf anderen Kontinenten verwendet.

Sperrkonto

Ein Sperrkonto ist ein spezielles Bankkonto, das von Auszubildenden aus Drittstaaten im Ausland eingerichtet werden muss, um bei der Beantragung eines Visums oder einer Aufenthaltserlaubnis ihre finanzielle Absicherung nachzuweisen. Auf das Konto wird ein gesetzlich festgelegter Mindestbetrag eingezahlt, über den nur in monatlich begrenzten Teilbeträgen verfügt werden darf.

Verpflichtungserklärung

Personen aus Drittstaaten, die ein Visum in Deutschland beantragen möchten und nicht über die finanziellen Mittel verfügen, um ihren Aufenthalt zu finanzieren, können von in Deutschland lebenden Personen eingeladen werden, indem diese eine Verpflichtungserklärung bei einer deutschen Ausländerbehörde abgeben. Durch die Erklärung verpflichtet sich die einladende Person, für den Visumantragsteller während seines Aufenthalts in Deutschland finanziell zu haften beziehungsweise zu bürgen.

Visum

Ein Visum berechtigt den Inhaber, in ein anderes Land einzureisen oder durch ein anderes Land zu reisen. In Deutschland benötigen Drittstaatsangehörige eine solche Einreise- und Aufenthaltsgenehmigung; für EU-Länder und einige andere Länder gelten Ausnahmen. Je nach Aufenthaltszweck und -dauer gibt es verschiedene Arten von Visa. Verantwortlich für die Erteilung sind die deutschen Auslandsvertretungen.

Vorabzustimmung zum Visum

Eine Vorabzustimmung zum Visum wird nach erfolgreicher Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens von der **Ausländerbehörde** ausgestellt. Mit dieser Vorabzustimmung erhält die ausländische Fachkraft bzw. der Auszubildende bei der zuständigen Auslandsvertretung (Botschaft oder Konsulat) schneller einen Termin zur Visumantragstellung sowie eine Entscheidung über den Antrag innerhalb einer vorgegebenen Frist (i. d. R. drei Wochen). Die Vorabzustimmung zum Visum ist ab Datum der Ausstellung in der Regel für drei Monate gültig.

Auch die **Bundesagentur für Arbeit** stellt – unabhängig vom beschleunigten Fachkräfteverfahren – Vorabzustimmungen aus: Die Bundesagentur für Arbeit stellt in diesem Fall ihre erforderliche Zustimmung bereits aus, bevor der Drittstaatsangehörige bei der Visastelle im Ausland ein Visum oder bei der Ausländerbehörde im Inland eine Aufenthaltserlaubnis beantragt. Die Visastelle oder die Ausländerbehörde müssen dann nicht selbst die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit einholen.

Welcome Center

Welcome Center (auch Welcome Services) unterstützen internationale Fachkräfte und ihre Familien bei der Ankunft und Integration in einer Region. Teilweise richten sie sich auch an internationale Studierende und Auszubildende und beraten Unternehmen zu Anwerbung, Anerkennung von Abschlüssen und Willkommenskultur. Sie werden meist von Kommunen oder Bundesländern getragen.

