



# Auszubildende aus dem Ausland gewinnen

Leitfaden für Unternehmen

**IHK**

Arbeitsgemeinschaft  
Rheinland-Pfalz

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>Hintergrund</b>	<b>4</b>
<b>1 Auszubildende finden</b>	<b>6</b>
1.1 Stellenausschreibung	6
1.2 Bewerberauswahl	7
1.3 Zeitplan	8
1.4 Projekte und Rekrutierungsprogramme	8
<b>2 Visum und Vertrag</b>	<b>9</b>
2.1 Aufenthaltstitel für Personen aus Drittstaaten	9
2.2 Beschleunigtes Fachkräfteverfahren	9
2.3 Ausbildungsvertrag und Eintragungsbestätigung	10
2.4 Krankenversicherung	10
2.5 Deutschkenntnisse	10
2.6 Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit	11
<b>3 Einreise, Unterbringung und Onboarding</b>	<b>12</b>
3.1 Wohnraum	12
3.2 Termine und ToDos	12
3.3 Onboarding im Betrieb	13
<b>4 Erfolgreiche Ausbildung</b>	<b>14</b>
4.1 Aufenthaltstitel verlängern	14
4.2 Fördermöglichkeiten	14
4.3 Prüfungsvorbereitung	15
<b>5 Entwicklungsperspektiven und langfristige Integration</b>	<b>16</b>
5.1 Aufenthaltsrechtliche Perspektive	16
5.2 Weiterbildung	17
5.3 Integration und Unternehmenskultur	18
<b>Beratungs- und Unterstützungsangebote</b>	<b>19</b>
<b>Impressum</b>	<b>20</b>

# Vorwort

Diese Broschüre bietet Ihnen einen umfassenden Schritt-für-Schritt-Leitfaden, um geeignete Auszubildende aus Drittstaaten zu gewinnen. Unser Fokus liegt dabei auf der Gewinnung von jungen Talenten, die nicht aus EU-Ländern stammen und keinen Fluchtstatus haben..

Durch unsere langjährige Erfahrung und die Ergebnisse zahlreicher Projekte wurden wertvolle Erkenntnisse gesammelt und bewährte Strategien entwickelt. Diese Broschüre bündelt all dieses Wissen, um Ihnen dabei zu helfen, nachhaltige Rekrutierungsmethoden zu implementieren, die Ausbildung erfolgreich zu gestalten und langfristig gut integrierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Unsere Zielsetzung ist es, Sie dabei zu unterstützen, den Prozess der internationalen Rekrutierung so effizient und effektiv wie möglich zu gestalten. Auf diese Weise tragen wir gemeinsam dazu bei, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Vielfalt in Ihrem Unternehmen zu fördern.

*Dieser Leitfaden verweist auf weitere Informationsmaterialien und Checklisten, die u. a. über einen QR-Code verlinkt sind.*

Viel Erfolg bei der Umsetzung!



Foto: IHK Koblenz

## **Dr. Holger Bentz**

Sprecher Ausbildung der  
IHK-Arbeitsgemeinschaft  
Rheinland-Pfalz und  
Geschäftsführer Aus- und  
Weiterbildung IHK Koblenz



Foto: IHK Koblenz

## **Susanne Ditzer**

Sprecherin des Kompetenzteams  
Welcome Center der IHK-Arbeits-  
gemeinschaft Rheinland-Pfalz und  
Referentin Fachkräftesicherung |  
Welcome Center IHK Koblenz

# Hintergrund

Je nach Herkunft, Aufenthaltsstatus und Ausbildungsart bzw. -beruf gibt es verschiedene Aspekte, auf die bei der Einstellung von ausländischen Auszubildenden zu achten ist.

## Personenkreis

Diese Broschüre konzentriert sich auf **Personen aus Drittstaaten, die einen Aufenthaltstitel nach §16a AufenthG für eine Ausbildung in nicht-reglementierten IHK-Berufen erlangen.**

Personen aus der EU und EFTA <sup>1</sup>	Personen aus Drittstaaten	Geflüchtete und schutzberechtigte Personen
<p>Europäische Personen (EU und EFTA) haben in der Regel einen ungehinderten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie können ohne Beschränkungen eine Beschäftigung aufnehmen und benötigen kein Visum zur Einreise.</p>	<p>Dieser Aufenthaltsstatus bedeutet, dass die Person aus einem bestimmten Grund nach Deutschland einreist. Folgende Aufenthaltstitel sind u. a. zu unterscheiden:</p> <p><b><u>Befristeter Aufenthalt mit einem Visum</u></b> Die Einreise ist nur für einen bestimmten Zweck beantragt. Die Arbeitserlaubnis ist auf dem Aufenthaltstitel oder Zusatzblatt vermerkt. Hierzu zählt der Aufenthaltstitel nach §16a AufenthG zum Absolvieren einer Berufsausbildung.</p> <p><b><u>Unbefristeter Aufenthalt mit Niederlassungserlaubnis:</u></b> Fachkräfte, die bereits eine mehrjährige Aufenthaltserlaubnis besitzen und weitere Voraussetzungen erfüllen, können eine Niederlassungserlaubnis beantragen. Diese erlaubt uneingeschränkt die Ausübung einer Erwerbstätigkeit.</p>	<p>Geflüchtete in Deutschland erhalten bei Anerkennung meist eine Aufenthaltserlaubnis für begrenzte Zeit oder dauerhaftes Bleiberecht, das ihnen erlaubt, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Abgelehnte Asylbewerber können unter anderem eine Duldung erhalten, je nach individueller Situation und geltenden gesetzlichen Bestimmungen.<sup>2</sup></p>

<sup>1</sup> EFTA = Die Europäische Freihandelsassoziation

<sup>2</sup> Weitere Informationen bietet das Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge unter [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)

## Berufe

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Deutschland unterscheidet zwischen reglementierten und nicht-reglementierten Berufen.

Reglementierte Berufe	Nicht-reglementierte Berufe
Erfordern spezifische berufsqualifizierende Voraussetzungen und anerkannte Abschlüsse, wie z.B. Ärzte, Pflegeberufe oder Anwälte. Auszubildende in diesen Berufen müssen oft zusätzliche Kriterien erfüllen, um zur Ausbildung zugelassen zu werden.	Haben keine spezifischen berufsqualifizierenden Anforderungen und umfassen auch Berufe, die der Zuständigkeit der IHK unterliegen.

## Schulabschluss

Ob ein bestimmter Schulabschluss für eine Ausbildung in Deutschland benötigt wird, variiert je nach Ausbildungsart:

Duale Ausbildung	Schulische Ausbildung	Duales Studium
Ein spezifischer Schulabschluss ist nicht zwingend erforderlich; Unternehmen legen individuell fest, welche Qualifikationen Bewerber mitbringen sollten.	Ein Abschluss von einer allgemeinbildenden Schule wie einem Gymnasium oder einer Realschule ist erforderlich, um eine Berufsfachschule oder ein Berufskolleg zu besuchen. Erfahrungen durch Praktika oder ein Mindestalter können zusätzlich verlangt werden.	Hochschulzugangsberechtigung ist notwendig

Die Anerkennung eines ausländischen Schulabschlusses ist in einigen Berufen relevant und kann in Rheinland-Pfalz über die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion beantragt werden.

# 1 Auszubildende finden



## 1.1 Stellenausschreibung

Die Gewinnung von Auszubildenden aus dem Ausland weist grundsätzlich einige Ähnlichkeiten zur Inlandsrekrutierung auf, jedoch gibt es spezifische Unterschiede hinsichtlich der Stellenausschreibung, der Bewertung von Bewerbungsunterlagen und des Bewerbungsverhaltens. Insbesondere bedarf es bei internationalen Auszubildenden aus Drittstaaten, die in Deutschland eine Ausbildung beginnen wollen, eines Aufenthaltstitels. Dieser stellt die Berechtigung dar, in Deutschland zu leben und die Ausbildung aufzunehmen.

### Stellenausschreibung

- Ausschreibung in Amtssprachen der Zielländer oder zumindest auf Englisch
- Klar definierte fachliche und persönliche Anforderungen
- Betonung von notwendigen Sprachkenntnissen
- Konkretisierte Fähigkeiten und Kompetenzen für Transparenz
- Hinweise auf Unterstützungsangebote wie Sprachkurse, Integration, Wohnungssuche oder Kinderbetreuung
- Kenntnis über landestypische Bewerbungsverfahren und -unterlagen wichtig für die Qualitätsbewertung

### Kanäle und Plattformen

- ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung): Arbeitsagenturen kooperieren mit der ZAV für internationale Bewerbermittlung, Rekrutierungsveranstaltungen und Zugang zu EURES (European Employment Services).
- Make it in Germany: Offizielles Portal der Bundesregierung für internationale Fachkräfte. Stellenanzeigen bei der Arbeitsagentur können auch auf [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) veröffentlicht werden.
- Unternehmen-Website: Veröffentlichen Sie Stellenanzeigen mit Unternehmensinformationen auf Ihrer Karriere-Seite. Binden Sie ggf. eigene internationale Mitarbeiter dabei ein.
- Soziale Netzwerke: LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram und weitere.

Bewerbungsgespräche per Videokonferenz helfen dabei, einen umfassenderen Eindruck von Bewerberinnen und Bewerbern zu bekommen.



## 1.2 Bewerberauswahl

Durch eine sorgfältige Auswahl können Unternehmen sicherstellen, dass sie Bewerber mit den erforderlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und kulturellen Kompetenzen einstellen. So kann eine erfolgreiche Integration und Zusammenarbeit im Arbeitsumfeld gewährleistet werden.

Es sollte klar definiert werden, welche Zielländer für die Rekrutierung im Fokus stehen. Dabei sind sowohl **länderspezifische Faktoren** als auch **unternehmensspezifische Faktoren** zu berücksichtigen. Bei minderjährigen Bewerbern müssen zudem weitere Voraussetzungen berücksichtigt werden.

Länderspezifische Faktoren:	Unternehmensspezifische Faktoren:
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Überprüfen des Qualifikationsniveaus und der Abschlüsse im Zielland sowie Vergleichbarkeit mit deutschen Standards<sup>3</sup></li> <li>■ Analyse des Arbeitsmarkts und aufenthaltsrechtlicher Voraussetzungen</li> <li>■ Prüfung der Affinität zur deutschen Sprache und Kultur</li> <li>■ Beurteilung der Bereitschaft, nach Deutschland zu migrieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prüfung von passenden Anwerbeprogrammen</li> <li>■ Nutzung von bestehenden Niederlassungen oder Geschäftspartnern in Zielländern</li> <li>■ Berücksichtigung der Unternehmenskultur und bereits vorhandener Mitarbeiter aus Zielländern</li> <li>■ Analyse, in welchen Ländern das Unternehmen bereits bekannt ist</li> <li>■ Prüfung, ob bereits Mitarbeiter über dieselben Sprachkenntnisse der Zielländer verfügen</li> <li>■ Einschätzung des Integrationsaufwands im eigenen Betrieb</li> </ul>

### Vorstellungsgespräch

Bewerber sollten nicht nur anhand formaler Qualifikationen oder Zeugnisse bewertet werden, sondern auch anhand nachweisbarer Kompetenzen aus Lebens- und Berufserfahrung.

Es ist wichtig, offen für formale Abweichungen im Bewerbungsprozess zu sein, da der Aufbau von Lebenslauf und Anschreiben im Ausland oft anders ist als in Deutschland (z. B. sind Bewerbungsfotos in anderen Ländern unüblich).

Für die erste Kontaktaufnahme empfiehlt sich ein (Video-)Telefonat, um neben fachlichen Themen auch folgende Fragen zu klären:

- Beweggründe für die Bewerbung nach Deutschland
- Vorstellungen über Arbeit und Leben in Deutschland
- Unterstützungsangebote für die Integration der Fachkraft und gegebenenfalls ihrer Familie
- Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt (Thema Arbeitserlaubnis)
- Schulbildung und Lernerfahrungen
- Sprachkenntnisse und Förderbedarf
- Mögliche Unterstützung bei der Anreise

Kulturelle Unterschiede sollten während der Vorstellung beachtet werden, sowohl in der verbalen als auch non-verbalen Kommunikation.

<sup>3</sup> Hilfreiche Informationen und Übersichten der Bildungssysteme: [www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)

### 1.3 Zeitplan

Abhängig vom Herkunftsland ist es sinnvoll, rechtzeitig vor dem geplanten Ausbildungsbeginn mit der Rekrutierung zu beginnen und folgende Zeiten einzuplanen:



### 1.4 Projekte und Rekrutierungsprogramme

Es gibt viele bestehende Programme, Projekte und Agenturen, die Unternehmen und Ausbildungsplatzsuchende zusammenbringen. Bei vielen Programmen unterscheiden sich jedoch die Auswahlkriterien, Kosten und Leistungen, daher lohnt es sich, hier genauer zu vergleichen.

Die IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz bietet eine Übersicht der Rekrutierungsprogramme der IHK

## 2 Visum und Vertrag

### 2.1 Aufenthaltstitel für Personen aus Drittstaaten

Im Bewerbungsprozess ist es wichtig, den Aufenthaltsstatus der Auszubildenden zu klären. Abhängig von ihrem Status – Aufenthaltserlaubnis, Gestattung oder Duldung – kann eine Arbeitserlaubnis oder Ausbildungserlaubnis erforderlich sein.

Auszubildende aus Drittstaaten benötigen für die Einreise und Beschäftigung in Deutschland üblicherweise ein Visum nach §16a AufenthG, das in der deutschen Vertretung im Herkunftsland beantragt wird. Bereits in Deutschland lebende Personen müssen je nach bestehendem Aufenthaltstitel eine Änderung bei der Ausländerbehörde ihres Wohnorts beantragen, um rechtmäßig die Ausbildung beginnen zu dürfen. Dies ist unbedingt vor Beginn der Ausbildung zu klären.

#### Arbeitgeberpflichten

Bei der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern müssen Arbeitgeber grundsätzlich einige Pflichten erfüllen. Bei Nichtbeachtung der Pflichten drohen empfindliche Geldstrafen. Nach § 4a Abs. 5 AufenthG zählen dabei folgende Punkte zu den grundsätzlichen Pflichten:

- Die Überprüfung, ob der ausländische Mitarbeiter einen aktuell gültigen Aufenthaltstitel besitzt, welcher ihm erlaubt, in Deutschland erwerbstätig zu sein. Hier sind insbesondere auch die Hinweise auf einem Zusatzblatt entscheidend.
- Die Aufbewahrung einer Kopie des aktuell gültigen Aufenthaltstitels der ausländischen Fachkraft in elektronischer Form oder Papierform.
- Die Mitteilung an die zuständige Ausländerbehörde im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Ab dem Zeitpunkt der Kenntnis über die Beendigung muss die Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen informiert werden. Sinn und Zweck dieser Mitteilungspflicht ist es, dass die Ausländerbehörde alle Informationen erhält, um prüfen zu können, ob die Geltungsdauer des Aufenthaltstitels zu verkürzen ist.



#### Voraussetzungen für ein Ausbildungsvisum nach §16a AufenthG

- Ausbildungsvertrag und Eintragungsbestätigung
- Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit
- Nachweis der Lebensunterhaltssicherung
- Ggf. weitere Voraussetzungen (sind bei der deutschen Botschaft im aktuellen Aufenthaltsland der künftigen Auszubildenden zu ermitteln)
- B1 (GER) Sprachzertifikat

### 2.2 Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ermöglicht ausländischen Personen einen schnelleren Zugang zum Arbeitsmarkt durch verkürzte Visabearbeitungszeiten und effiziente Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Besonders sinnvoll ist es bei Herkunftsländern mit langen Wartezeiten für Visumsanträge (z. B. Tunesien oder Marokko) oder für Fachkräfte mit Anerkennungsverfahren. Das Verfahren ist kostenpflichtig<sup>4</sup> und wird von Unternehmen direkt über die Zentrale Ausländerbehörde in Kaiserslautern<sup>5</sup> eingeleitet.

<sup>4</sup> 411 Euro, Stand Oktober 2024

<sup>5</sup> [www.kaiserslautern.de/zab](http://www.kaiserslautern.de/zab)

## 2.3 Ausbildungsvertrag und Eintragungsbestätigung

Bei Vertragsabschluss muss grundsätzlich genau auf die Schreibweise des Namens und der ausländischen Adressangaben geachtet werden. Am besten werden diese vom Unternehmen nochmals direkt mit den Ausweisunterlagen abgeglichen. Bei der Vertragserstellung muss auch das jeweilige Länderkürzel eingetragen werden.



### DIE IHK EMPFIEHLT

Aufgrund des Prozesses empfiehlt es sich, die Ausbildungsverträge online abzuschließen. Hierbei kann der Ausbildungsvertrag eingescannt und hochgeladen werden, und auf die Postversendung in Drittländer kann verzichtet werden. Die Ansprechpartner der jeweiligen IHK stehen den Unternehmen hierbei unterstützend zur Seite.

## 2.4 Krankenversicherung

Für die Dauer der beruflichen Ausbildung besteht grundsätzlich eine gesetzliche Krankenversicherung. Auszubildende aus Drittstaaten müssen zumeist beim Visumsantrag nachweisen, dass sie sich bei einer Krankenkasse angemeldet haben. Dies kann oftmals per Online-Anmeldung aus dem Herkunftsland durchgeführt werden. Sollte die Auszubildenden bereits vor Ausbildungsstart einreisen, so ist eine Zusatz-Krankenversicherung bis zum Ausbildungsstart abzuschließen.

## 2.5 Deutschkenntnisse

Für die Erteilung eines Visums zu Ausbildungszwecken ist ein Sprachniveau von mindestens B1 verpflichtend. Dies muss durch ein aktuelles Sprachzertifikat – nicht älter als ein Jahr – nachgewiesen werden.



### DIE IHK EMPFIEHLT

Sprache ist der Schlüssel für die Teilhabe am Arbeitsleben in Deutschland. Der Anspruch an das Sprachvermögen ist in Betrieb und Berufsschule oftmals unterschiedlich und steigt im Laufe der Ausbildungszeit. Spätestens bei den Abschlussprüfungen muss der komplette berufsbezogene Sprachschatz abrufbar sein, und die Auszubildenden müssen gelernt haben, die komplexe Bildungssprache zu entziffern. Dazu empfiehlt die IHK ein Sprachniveau von mindestens B2 (selbstständige Sprachanwendung – Fachsprache in Berufsschule und Prüfungen) zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns. In manchen Berufen, die sprachintensiver sind und in denen u. a. Briefe oder E-Mails selbstständig geschrieben oder beantwortet werden müssen, empfiehlt sich sogar ein Sprachniveau von C1 (kompetente Sprachanwendung).

## Sprachniveaustufen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen:

Elementare Sprachanwendung	A1	Versteht und verwendet einfache, alltägliche Ausdrücke und Sätze, um grundlegende Bedürfnisse zu erfüllen. Kann sich selbst vorstellen und einfache Fragen zu persönlichen Details stellen und beantworten.
	A2	Versteht häufig genutzte Sätze zu Themen wie persönliche Informationen, Einkaufen und Arbeit. Kann sich in einfachen, routinierten Situationen verständigen und über vertraute Themen wie Herkunft und Umgebung sprechen.
Selbstständige Sprachanwendung	B1	Versteht die Hauptpunkte bei vertrauten Themen in klarer Standardsprache und kann die meisten Alltagssituationen bewältigen. Kann sich einfach und zusammenhängend über persönliche Interessen und Erfahrungen äußern.
	B2	Versteht die Hauptinhalte komplexer Texte, auch in Fachgesprächen im eigenen Bereich. Kann sich spontan und fließend verständigen und zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert Stellung nehmen.
Kompetente Sprachanwendung	C1	Versteht anspruchsvolle Texte und implizite Bedeutungen. Kann sich fließend und flexibel in verschiedenen Kontexten ausdrücken und komplexe Themen klar und strukturiert darstellen.
	C2	Versteht mühelos nahezu alles Gehörte und Gelesene. Drückt sich spontan, sehr flüssig und präzise aus, auch bei komplexen Themen, und kann feine Bedeutungsnuancen deutlich machen.

## 2.6 Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

Im Visumverfahren wird die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingeholt<sup>6</sup>. Dabei erfolgt beispielsweise eine Überprüfung, ob unter denselben Konditionen wie bei deutschen Auszubildenden angestellt wird. Es wird geprüft, ob es vorrangige Bewerberinnen oder Bewerber aus Deutschland oder der EU gibt, die für die Ausbildungsstelle in Frage kommen (sogenannte Vorrangprüfung).

Um die Zustimmung der BA zu erhalten, muss der Arbeitgeber die „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ ausfüllen. Hier müssen die angegebenen Daten unbedingt korrekt und mit dem Ausbildungsvertrag identisch sein. Die BA ist verpflichtet, innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang (im Beschleunigten Fachkräfteverfahren innerhalb einer Woche) eine Rückmeldung zu geben.

**Tipp:** Wenn das beschleunigte Fachkräfteverfahren nicht passend ist, jedoch eine Überprüfung der Voraussetzungen für die Zustimmung zur Beschäftigung vor der Antragstellung für das Visum gewünscht wird, besteht die Möglichkeit, das Vorabzustimmungsverfahren zu nutzen. Die erforderlichen Dokumente können über das Portal bei der BA hochgeladen werden, oder der Arbeitgeber-Service kann kontaktiert werden.

Checkliste: Visumsunterlagen

<sup>6</sup> Kontakt: ZAV Team 233 (Bonn), Villemombler Straße 76, 53123 Bonn, Tel. 0228 713-1313  
zav.amz-bonn-233@arbeitsagentur.de

## 3 Einreise, Unterbringung und Onboarding

### 3.1 Wohnraum

Die Wohnungssuche aus dem Ausland gestaltet sich für Auszubildende nahezu unmöglich ohne Unterstützung. Daher ist es wichtig, bei der Suche nach einem (WG-) Zimmer oder einem möblierten Apartment zu unterstützen und bei der Mietvertragsunterzeichnung zu begleiten. Das Unternehmen könnte eine Bürgschaft übernehmen oder eine Wohnung anmieten, um sie den Auszubildenden unterzuvermieten. Eine Ersteinrichtung der Wohnung durch das Unternehmen mit zinsfreier Rückzahlung erleichtert den Auszubildenden das Einleben. Hierbei bestehen steuerrechtliche Besonderheiten, die der Arbeitgeber vorher prüfen sollte.



**Tipp:** Oftmals gibt es auch Azubi-Wohnheime, welche kostengünstig sind und ein attraktives Umfeld für Auszubildende darstellen, die in Deutschland neu ankommen und sich integrieren möchten. Die regionale IHK berät Unternehmen hierzu.

### 3.2 Termine und ToDos

Nach Ankunft der ausländischen Auszubildenden müssen einige Termine vereinbart und Behördengänge durchgeführt werden. Bei diesen Terminen ist es hilfreich, wenn ein betrieblicher Ansprechpartner den Auszubildenden unterstützend zur Seite steht.

#### Wohnsitzanmeldung und Steuer ID

Die Anmeldung des Wohnsitzes im Einwohnermeldeamt muss innerhalb von **zwei Wochen** nach Einreise erfolgen. Mit der Anmeldung beim Einwohnermeldeamt wird die Steueridentifikationsnummer an die Meldeadresse gesendet. Liegt die Identifikationsnummer noch nicht vor, können Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) weder automatisiert gebildet noch abgerufen werden. In diesen Fällen wird eine Papierbescheinigung des Finanzamtes mit den gültigen ELStAM benötigt.

#### Elektronischer Aufenthaltstitel

Um den elektronischen Aufenthaltstitel (Ausweiskarte) zu erhalten, ist ein Termin bei der Ausländerbehörde erforderlich, welcher spätestens zum Ablauf des Visums wahrgenommen werden muss. Hierbei müssen verschiedene Dokumente vorgelegt werden, die je nach Art der Aufenthaltserlaubnis variieren können. Nach Ausstellung des elektronischen Aufenthaltstitels können sich die Inhaber mit diesem und ihrem Reisepass bei Behörden, Banken und anderen Institutionen ausweisen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, im Internet die Identifikation durch die (freiwillige) Online-AusweisFunction vorzunehmen.

### Bankkonto

Ausländische Auszubildende müssen zeitnah nach Einreise ein deutsches Bankkonto eröffnen, damit der Zahlungsverkehr gelingt und die Ausbildungsvergütung ausgezahlt werden kann. Hierfür werden in der Regel folgende Unterlagen von der jeweilig gewählten Bank benötigt: gültiger Reisepass, Aufenthaltserlaubnis, Meldebescheinigung, Steuer-ID, Lohnbescheinigung (je nach Kontoart). Beachtet werden sollte, dass Banken unterschiedliche Gebühren verlangen können, etwa für die Kontoführung oder für außereuropäische Überweisung.



## 3.3 Onboarding im Betrieb

Unternehmen, die Ausbildungsverhältnisse mit ausländischen Auszubildenden erfolgreich gestalten, pflegen eine aktive Willkommenskultur im Unternehmen und unterstützen neue Auszubildende bei ihrer Integration. Besonders in den ersten Wochen und Monaten ist dies entscheidend für eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Mögliche Maßnahmen, die für Unternehmen in Betracht kommen könnten, sind z. B.:

- Zuweisung ausgewählter Mitarbeiter als Mentoren für internationale Auszubildende
- Bereitstellung eines Willkommenspakets mit grundlegenden Informationen zum Arbeitsplatz und Leben am Standort
- Erstellung eines Einarbeitungsplans für neue (internationale) Mitarbeiter
- Langfristige Förderung der beruflichen und persönlichen Integration, z.B. durch Feedbackgespräche, Qualifizierungsmaßnahmen, Sprachkurse, alltägliche Unterstützung und Unterstützung beim Familiennachzug



### Checkliste: Ankunft

Die ersten Tage im neuen Betrieb mit dem entsprechenden Onboarding spielen eine große Rolle.

# 4 Erfolgreiche Ausbildung

## 4.1 Aufenthaltstitel verlängern

Die Beschäftigung von Auszubildenden ist immer nur so lange erlaubt, wie der Aufenthaltstitel gültig ist. Daher ist immer auf die Aktualität und rechtzeitige Verlängerung des Aufenthaltstitels zu achten.

Hierbei empfiehlt es sich, die Auszubildenden dabei zu unterstützen, dass sie bereits frühzeitig den Kontakt zur zuständigen Ausländerbehörde aufnehmen und mit den notwendigen Dokumenten die Verlängerung beantragen.



**HINWEIS:** Aufenthaltstitel sind immer zweckgebunden. D.h. sie sind immer nur für ein bestimmtes Ausbildungsverhältnis ausgestellt. Sollte die Person das Unternehmen oder den Ausbildungsberuf wechseln, muss ein neuer Aufenthaltstitel ausgestellt werden. Änderungen müssen direkt an die Ausländerbehörde gemeldet werden, damit der Titel angepasst werden kann. Ohne gültigen Aufenthaltstitel ist die Beschäftigung nicht gestattet, und es können Bußgelder anfallen.

## 4.2 Fördermöglichkeiten

### Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

BAB ist ein finanzieller Zuschuss für Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen können, weil der Ausbildungsbetrieb zu weit entfernt ist. Diese Unterstützung gilt sowohl während der beruflichen Ausbildung als auch bei vorbereitenden Bildungsmaßnahmen bis hin zum Erwerb eines Schulabschlusses.

### Assistierte Ausbildung (ASA flex)

Mit der Assistierte Ausbildung (AsA flex) können Jugendliche in Ausbildung durch Stützunterricht Sprach- und Bildungsdefizite abbauen und fachliche Inhalte festigen. Die Maßnahme umfasst die Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie eine kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen.

### Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerAplus)

VerAplus bietet ein Mentoring-Programm durch ehrenamtliche Fachleute im Ruhestand. Diese unterstützen Auszubildende und junge Menschen in der Berufsvorbereitung bei Problemen in der Berufsschule, Sprachproblemen, Prüfungsangst, Konflikten im Ausbildungsbetrieb sowie bei der Integration im Betrieb und im Alltag.

## Sprachförderung

Für eine umfassende Sprachförderung während der Ausbildung stehen verschiedene Angebote zur Verfügung. Diese umfassen Sprachkursanbieter sowie spezialisierte Programme an Berufsschulen und geförderte Azubi-Berufssprachkurse (Azubi-BSK), die gezielt auf berufliche Anforderungen eingehen. Das Welcome Center der regionalen Industrie- und Handelskammern (IHK) unterstützt Auszubildende und Unternehmen dabei, passende Sprachfördermaßnahmen zu finden, die auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt sind.



## 4.3 Prüfungsvorbereitung

Für eine erfolgreiche Prüfungsvorbereitung gibt es eine Vielzahl von Unterstützungsmaßnahmen. Dazu zählen die u.a. von den IHKs angebotenen speziellen berufsspezifischen Vorbereitungskurse und das gemeinsam mit dem NETZWERK Unternehmen integrierten Flüchtlinge durchgeführte Workshop-Angebot. Die Ausbildungsberater der IHKs stehen den Auszubildenden und Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Maßnahmen zur Seite.



Checkliste: Prüfungsvorbereitung

Zur Vorbereitung auf die Prüfung hilft gemeinsames Lernen mit anderen Auszubildenden.

# 5 Entwicklungsperspektiven und langfristige Integration

## 5.1 Aufenthaltsrechtliche Perspektive

### Aufenthalt als Fachkraft

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung können die ausländischen Personen als Fachkräfte mit einem neuen Aufenthaltstitel weiterbeschäftigt werden. Hierzu sind einige Punkte zu beachten:

Der Aufenthaltstitel nach §16a AufenthG (Ausbildung) läuft am Tag des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses aus, unabhängig davon, ob ein anderes Enddatum im Aufenthaltstitel steht. Dadurch besteht nach Mitteilung des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses kein gültiger Aufenthaltstitel für diese Person, und sie darf daher nicht direkt weiterbeschäftigt werden. Dies gilt im Übrigen auch bei Vertragsende ohne Bestehen.



### Wann ist das formale Ende der Ausbildung?

Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Die Bekanntgabe gilt dann als erfolgt, wenn das Unternehmen Zugang zu diesen Informationen erlangt. Dies kann entweder mündlich durch die Auszubildenden erfolgen oder über das Online-Ausbildungsportal des Unternehmens oder aber per Brief. Hierbei gilt das zeitlich früheste Ereignis.

### Wie ist eine Weiterbeschäftigung möglich?

Mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und neuem Arbeitsvertrag kann bei der zuständigen Ausländerbehörde ein Aufenthaltstitel für Fachkräfte (§18a AufenthG) beantragt werden. Dafür sind folgende Dokumente notwendig:

- Abschlusszeugnis der Ausbildung
- Arbeitsvertrag als Fachkraft
- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis (für die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit)
- Ggf. weitere Nachweise (mit der Ausländerbehörde abzuklären)

Bearbeitet werden die Unterlagen erst, wenn sie komplett eingegangen sind. Erst nach Erteilung des neuen Aufenthaltstitels darf die Person wieder beschäftigt werden.



#### DIE IHK EMPFIEHLT

Für eine schnelle Bearbeitung und Terminvergabe empfiehlt es sich, bereits frühzeitig vor Abschluss der Ausbildung den Kontakt zur Ausländerbehörde aufzunehmen und die notwendigen Unterlagen vorzubereiten.

### Niederlassungserlaubnis

Nach mehreren Jahren rechtmäßigen Aufenthalts als Fachkraft kann die Niederlassungserlaubnis beantragt werden. Diese ermöglicht Fachkräften aus Drittstaaten einen unbefristeten und nicht-zweckgebundenen Aufenthalt in Deutschland. Wer eine Ausbildung oder ein Studium in Deutschland abgeschlossen hat, kann bereits nach zwei Jahren als Fachkraft eine Niederlassungserlaubnis erlangen.

### Einbürgerung

Wer die deutsche Staatsangehörigkeit annehmen möchte, hat in der Regel nach fünf Jahren unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, sich einbürgern zu lassen.

## 5.2 Weiterbildung

Nach der Ausbildung können Auszubildende (auch ausländische) durch Weiterbildungen ihre Fachkenntnisse vertiefen und sich spezialisieren, etwa durch interne Schulungen, berufsbegleitende Studiengänge oder Zertifizierungen, um ihre Karrierechancen und Einsatzmöglichkeiten zu verbessern. Eine gezielte Planung entsprechend den beruflichen Zielen und Interessen ist dabei ratsam. Wenden Sie sich an Ihre regionale IHK zur individuellen Beratung.



### Der deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)





## 5.3 Integration und Unternehmenskultur

### Willkommenskultur leben

Die Unternehmenskultur spielt eine entscheidende Rolle bei der Schaffung eines integrativen und vielfältigen Arbeitsumfelds. Eine aktive Willkommenskultur erleichtert die Integration neuer Mitarbeiter und stärkt deren Bindung ans Unternehmen. Sie fördert ein positives Betriebsklima, verbessert das Unternehmensimage und erleichtert den Zugang zu qualifizierten Fachkräften. Die Einführung einer solchen Kultur ist entscheidend für langfristigen Erfolg und erfordert Engagement von Management, Belegschaft und Neuzugängen.

### Netzwerke nutzen

Das NETZWERK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ verbindet Ausbildungsbetriebe, die Erfahrungen im Umgang mit Geflüchteten und Migranten austauschen möchten. Als Mitglied profitieren Sie von praktischen Tipps, rechtlichen Informationen und Unterstützungsangeboten wie Webinaren und Materialien – alles kostenlos dank der Förderung durch das Bundeswirtschaftsministerium und die DIHK.

### Interkulturelle Kompetenz aufbauen

In Betrieben mit vielfältigen kulturellen Hintergründen ist gute Kommunikation, Toleranz und Respekt essenziell für ein harmonisches Teamklima. Das IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz bietet kostenlose Unterstützung durch Beratung, Coaching, Workshops und Einarbeitungshilfen, um Ihre interkulturelle Kompetenz zu fördern und die Integration im Team zu verbessern.

#### Checkliste: Onboarding und Integration

Auszubildende aus dem Ausland tragen dazu bei, den Bedarf der Unternehmen an Fachkräften zu decken.



# Beratungs- und Unterstützungsangebote

## **IHK: Welcome Center Rheinland-Pfalz der IHK**

Die Welcome Center bei den Industrie- und Handelskammern (IHK) sind die erste Anlaufstelle für rheinland-pfälzische Unternehmen und internationale Fachkräfte, wenn es um Themen wie Visum, Einreise und Aufenthalt, die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen sowie alle Fragen rund um die Integration und die interkulturelle Zusammenarbeit geht. Die gemeinsame Initiative der IHKs und der Landesregierung fördert und unterstützt die internationale Erwerbsmigration seit 2015.



## **IHK: Ausbildungs- und Qualifizierungsberater**

Die Ausbildungsberater der regionalen IHK sind Ansprechpartner für alle Ausbildungsbetriebe im Kammerbezirk und deren Auszubildende. Sie besuchen regelmäßig die Unternehmen und informieren ausbildende Betriebe. Aber auch für die Auszubildenden selbst halten sie ein umfangreiches Service-Paket bereit.

## **Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur**

Arbeitgeber können sich beim Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur über Beschäftigungsmöglichkeiten informieren, Stellengesuche aufgeben und Informationen zu passenden Förderangeboten erhalten.

## **KAUSA Servicestelle**

Die KAUSA Servicestelle Rheinland-Pfalz, angesiedelt bei den vier Handwerkskammern, unterstützt Selbständige, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie junge Geflüchtete in Fragen der beruflichen Ausbildung. Ziel ist es, die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

## **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung**

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), Teil der Bundesagentur für Arbeit, unterstützt Unternehmen bei der Personalsuche im Ausland. Gemeinsam mit den Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit vor Ort findet die ZAV geeignete Bewerber für offene Stellen, die bisher auf dem deutschen Arbeitsmarkt unbesetzt geblieben sind.

## **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung**

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) bietet kleinen und mittelständischen Unternehmen Informationen zur Fachkräftesicherung, Praxistipps zur Willkommenskultur sowie zur Ausbildung von jungen Menschen mit internationalem Hintergrund.

## **EURES (European Employment Services)**

EURES verbindet europäische Fachkräfte und Unternehmen über sein Informations- und Stellenportal. Arbeitgeber können hier nach Bewerbern suchen oder europaweit Stellenangebote veröffentlichen.

## **Integrationsbeauftragte in den jeweiligen Regionen**

Die Integrationsbeauftragten in den jeweiligen Regionen – meist bei den Kommunalverwaltungen angesiedelt – sind Ansprechpartner für alle Einwohner bezüglich der Integration. Sie verfügen über ein großes Netzwerk und können passende Angebote vermitteln sowie einen Überblick über Veranstaltungen, Informationen und Beratungsangebote bieten.



Arbeitsgemeinschaft  
Rheinland-Pfalz

---

## Impressum

### Herausgeber

IHK-Arbeitsgemeinschaft  
Rheinland-Pfalz  
Schlossstraße 2  
56068 Koblenz

### Redaktion

Hanna van de Braak  
☎ 0651 9777-360  
@ vandebraak@trier.ihk.de

### Layout

Stefanie Eltges, Mediendesign  
@ stefanie-eltges@t-online.de

### Titelfoto

NVB Stocker/stock.adobe.com

### Stand

Oktober 2024

### Copyright

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet. Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernimmt die IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz keine Gewähr.