



Internationale Azubis beschäftigen





WCR
Welcome Center KMU
Rheinisches Revier

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union

Kofinanziert von der Europäischen Union

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Der Fachkräftemangel stellt viele Unternehmen vor große Herausforderungen. Die Gewinnung internationaler Auszubildender bietet hierbei eine vielversprechende Möglichkeit, Ausbildungsplätze nachhaltig zu besetzen und Fachkräfte von morgen zu sichern.

Diese Broschüre leitet Sie durch den gesamten Prozess, internationale Azubis zu beschäftigen.

WCR
Welcome Center KMU
Rheinisches Revier

Inhalt

Azubis finden 1

Rechtlicher Rahmen 5

Ankommen und Onboarden 8

Sprache als Schlüssel zum Erfolg 12

Ausbildung beenden 15

Unterstützungsmöglichkeiten 16

Arbeit ist das halbe Leben - soziale Integration 17

Azubis finden



Welcome Center KMU – Rheinisches Revier (WCR)

Die Gewinnung und Integration internationaler Auszubildende (Azubis) und Fachkräfte wirft für Unternehmen viele Fragen auf – von der Rekrutierung über aufenthaltsrechtliche Themen bis hin zur sozialen Integration. Das WCR unterstützt Unternehmen, internationale Fachkräfte und Azubis sowie deren Familien beim Ankommen in der Region.

Das WCR informiert und berät zu den Themen Anwerben, Ankommen, Arbeiten, Leben.

Für Unternehmen liegt der Mehrwert des WCR in seiner Lotsenfunktion. KMU erhalten schnell und unkompliziert Orientierung und werden gezielt mit den passenden Netzwerkpartnern im Rheinischen Revier zusammengebracht.
So werden Unternehmen entlastet und bei der erfolgreichen Integration und langfristigen Bindung internationaler Fachkräfte und Azubis unterstützt.

WCR
Welcome Center KMU
Rheinisches Revier

Herzlichen Glückwunsch, Sie haben sich entschieden, auf der Suche nach einer oder einem neuen Azubi den Blick über den eigenen Tellerrand zu wagen! Bei der Suche nach Azubis im Ausland gibt es drei zentrale Möglichkeiten: selbst suchen, die Zusammenarbeit mit einer Vermittlungsagentur oder die Rekrutierung über ein Anwerbeprojekt der Bundesagentur für Arbeit. Wir stellen Ihnen die wichtigsten Infos bereit:

Ausbildung: eine Besonderheit

In vielen anderen Ländern gibt es kein Ausbildungssystem, das mit der dualen Berufsausbildung in Deutschland direkt vergleichbar wäre. Neben der Vermittlung des theoretischen Wissens in der Berufsschule, erlangen Azubis im Betrieb praktische Erfahrungen. Dieses System ist eine deutsche Besonderheit, die Sie Bewerbenden aus anderen Ländern erklären sollten.

DIY – Azubis selbst suchen und finden

Auf eigene Faust nach einer oder einem Azubi zu suchen, bietet sich vor allem dann an, wenn Sie selbst Kontakte ins Ausland pflegen, zum Beispiel durch Mitarbeitende, Lieferanten oder Kunden. Diese können lokal Ihre Ausschreibung für einen Ausbildungsplatz verbreiten und erste Fragen zur Ausbildung in Deutschland beantworten und Kontakte vermitteln.

Falls Sie keine Kontakte in andere Länder haben, können Sie internationale Stellenbörsen nutzen. **„Make it in Germany“** ist das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Damit Ihre Ausschreibung für einen Ausbildungsplatz auf der Stellenbörse von „Make it in Germany“ und im **Eures-Portal** (Europäische Stellenbörse) erscheint, können Sie bei der Eintragung in die Jobbörse der Arbeitsagentur **einen entsprechenden Haken setzen**. Auf Wunsch unterstützt Sie der Arbeitgeberservice Ihrer Arbeitsagentur dabei.

Viele Unternehmen berichten auch von positiven Erfahrungen bei der Suche über **Social Media**. Das klappt vor allem dann gut, wenn Sie bereits Social Media-Kanäle pflegen und entsprechende Hashtags setzen. Bedenken Sie bei der Auswahl der Plattform, welche Zielgruppen diese ansprechen: Jugendliche und junge Erwachsene finden Sie z.B. häufiger auf Tiktok als auf Facebook.

Vorteile der Suche auf eigene Faust:
+ kostengünstig
+ wenn bestehende Netzwerke genutzt werden können, erleichtert dies häufig die Integration

Herausforderungen:
- Ausbleibende Bewerbungen, wenn die passenden Kanäle noch nicht gefunden wurden
- Viele Bewerbungen in Fremdsprachen (geben Sie die erwarteten Deutschkenntnisse genau an)

Vermittlungsagenturen einschalten

Es gibt private Dienstleister, die Betriebe bei der Gewinnung von Azubis im Ausland unterstützen können. Das Angebot unterscheidet sich bezüglich der Unterstützungsangebote und der entstehenden Kosten für den Betrieb. Hilfe bei der Auswahl einer geeigneten Agentur bietet eine **Checkliste**. Die FAI NRW sammelt **Selbstauskünfte** von Vermittlungsagenturen.

Vorteile der Zusammenarbeit mit einem Vermittlungsdienstleister:

+ kann den Aufwand beim Betrieb deutlich reduzieren
+ je nach Vereinbarung Hilfe bei Bürokratie, Vorbereitung und Integration

Herausforderungen:

- Auswahl einer seriösen Agentur
- Kostenintensiv

Rekrutierung über die Anwerbeprojekte der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit betreibt eine zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die selbst im Rahmen von Projekten Azubis aus dem Ausland anwirbt. Dabei geht es in erster Linie um Berufe, die den Bereichen Digitalisierung (IT/Elektro), Dekarbonisierung (Baubranche) und Demografie (Gesundheitsberufe, Erziehung) zugeordnet werden können. Häufig sollen mehrere Azubis an einen Arbeitgeber vermittelt werden. Zugang zum Bewerberpool bekommen Sie über den Arbeitgeber-Service Ihrer Arbeitsagentur.

Nützlicher Link: **Azubis aus dem Ausland für Ihr Unternehmen**

Vorteile der Vermittlung über die Arbeitsagentur:
+ Unterstützung und Begleitung durch die Bundesagentur bei Fragen zum Visum, zur Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse sowie zur Arbeitsmarktzulassung.
+ die Bewerbenden sind vorausgewählt (z.B. bezüglich ihrer Sprachkenntnisse)
+ die Bundesagentur berücksichtigt die Grundsätze der fairen Anwerbung (Arbeitgeber trägt Kosten der Anwerbung)

Herausforderungen:

- Häufig feste Termine für Interessensbekundung und Einreise mit viel Vorlauf
- In der Regel werden mehrere Personen zeitgleich in ein Unternehmen vermittelt

Faire Anwerbung

Bei der Anwerbung von Azubis aus dem Ausland entsteht ein Machtgefälle: die Arbeitgeber haben mehr Wissen, sei es über den Arbeitsplatz, das deutsche Arbeitsrecht und die Lebensbedingungen vor Ort. Auch die finanzielle Situation von Bewerbenden im Ausland unterscheidet sich häufig wesentlich von der in Deutschland. Daher gibt es einige Regeln, um den Prozess fair zu gestalten. In der Pflegebranche gibt es bereits ein **Gütesiegel** hierzu.
Employer-Pays-Prinzip (Der Arbeitgeber zahlt): dahinter steht die Verpflichtung der Arbeitgebenden, die Kosten der Anwerbung zu tragen. Dazu gehören in der Regel Visums-, Anerkennungs- und Qualifizierungskosten. Hinzu kommt häufig ein Verzicht auf Bindungs- und/oder Rückzahlungsklauseln.

Kommunikation beim Vorstellungsgespräch

Für viele Bewerbende ist das Gespräch eine besondere Herausforderung. Gleichzeitig bietet es Ihnen als Unternehmen die Möglichkeit, einen realistischen Eindruck von den mündlichen Sprachkenntnissen zu gewinnen. Dabei geht es nicht darum, ein Sprachzertifikat *(siehe Sprache)* zu ersetzen. Das Gespräch hilft vielmehr dabei, einzuschätzen, ob die sprachliche Grundlage für den Einstieg in die Ausbildung ausreichend ist.

Gestalten Sie das Gespräch grundsätzlich wie sonst auch:

- Beginnen Sie mit einfachen Einstiegsfragen zu bisherigen beruflichen, schulischen oder praktischen Erfahrungen.
- Erklären Sie kurz die Ausbildung und typische Aufgaben im Betrieb.
- Geben Sie den Bewerbenden Gelegenheit, eigene Fragen zu stellen.
- Planen Sie ausreichend Zeit ein, damit Antworten nicht unter Druck entstehen.

Achten Sie im Gespräch besonders auf:

- klare und verständliche Sprache
- kurze und präzise Fragen
- ausreichend Zeit für Antworten
- Wiederholung wichtiger Informationen bei Bedarf
- eine wertschätzende Gesprächsatmosphäre

Hier gibt es weitere Tipps für Vorstellungsgespräche.

Rechtlicher Rahmen



Wenn Sie eine oder einen Azubi gefunden haben, stellt sich als nächstes die Frage, wie Sie die Person nach Deutschland holen können. Die wesentlichen rechtlichen Überlegungen zu Aufenthalt und Arbeitsrecht für ausländische Azubis haben wir hier zusammengefasst.

Eine zentrale Frage für alle weiteren Überlegungen ist die Staatsangehörigkeit Ihrer oder Ihres Azubis. Aus welchem Land kommt die Person?

Herkunft aus Europa

Menschen, die aus der Europäischen Union (EU) oder dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) stammen, brauchen kein Visum und keine Aufenthaltsgenehmigung, wenn sie in Deutschland eine Ausbildung machen wollen. Die Schweiz ist den **EWR-Staaten** gleichgestellt. Das bedeutet, dass Azubis aus vielen Ländern Europas aufenthaltsrechtlich gar nichts bedenken müssen: Ankommen und los geht's!

Herkunft aus Drittstaaten: Visum

Drittstaaten sind Länder, die nicht zur EU und EWR gehören. Für Azubis, die aus Drittstaaten kommen, ist ein Visum erforderlich, dass vor der Einreise bei der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung (Botschaft) im Heimatland beantragt werden muss.
Für die Aufnahme einer Berufsausbildung in Deutschland wird ein Visum zur Berufsausbildung (§16a AufenthG) benötigt. Dafür werden folgende Voraussetzungen geprüft:

- Unterschriebener Ausbildungsvertrag (inkl. Eintragungsbestätigung bei der zuständigen Kammer)
- Nachweis über Deutschkenntnisse mindestens auf B1-Niveau (siehe Kapitel Sprache als Schlüssel zum Erfolg)
- Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes durch eine entsprechende Ausbildungsvergütung (1048€ brutto) oder eine entsprechende Geldsumme auf einem Sperrkonto (992€ pro Monat).

Tipp: Es ist möglich (und, wenn ausreichend Zeit bis zum Ausbildungsstart verbleibt, auch empfehlenswert), dass Ihre Azubi bereits früher einreist und einen vorbereitenden Deutschkurs absolviert (§16a Abs. 1 S.4 AufenthG). Dafür kann das Visum früher erteilt werden, wenn eine Anmeldebescheinigung für einen Sprachkurs vorliegt (siehe àDeutsch vor Ort lernen).
Der Visumsprozess nimmt in der Regel mehrere Monate in Anspruch.



Ausnahmen

Wenn Ihre Azubi aus Australien, Japan, Israel, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland, dem Vereinigtem Königreich Großbritannien und Nordirland oder den USA kommt, ist kein Visum zur Einreise erforderlich. Es muss allerdings ein Aufenthaltstitel ***(siehe Aufenthaltstitel)*** nach §16a AufenthG bei der örtlichen Ausländerbehörde in Deutschland beantragt werden.



Wie geht's schneller?

Um den oft mehrere Monate dauernden Prozess der Visumserteilung zu beschleunigen, haben Sie zwei Optionen, für die Sie sich aber entscheiden müssen, bevor Ihre Azubi den normalen Weg über die Botschaft einschlägt:

Option 1: Vorabzustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die Bundesagentur für Arbeit muss für jede Azubi prüfen, ob die (monetären) Ausbildungsbedingungen vergleichbar zu denen von deutschen Azubis sind. Informationen hierzu gibt es direkt bei der **Bundesagentur für Arbeit**.

Option 2: Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Hier kann mit der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland eine zügigere Abwicklung (ca. acht Wochen) angestoßen werden. Die Kosten in Höhe von 411€ trägt der Arbeitgeber.
Informationen zum Ablauf finden Sie **hier**.

Zur **Beantragung**.

Aufenthaltstitel

Ihr Azubi ist eingereist: entweder mit Visum oder - aufgrund einer Ausnahme - ohne. Nun muss aus dem Visum (innerhalb der gewährten Frist) ein Aufenthaltstitel werden. Diesen stellt die örtliche Ausländerbehörde aus. Dafür wird Folgendes benötigt:

- Gültiger Reisepass
- Aktuelles biometrisches Passfoto
- Mietvertrag/Wohnungsbescheinigung
- Nachweis einer Krankenversicherung
- Ausbildungsvertrag
- Ggf. Sperrkonto mit Geld zur Sicherung des Lebensunterhaltes

Sie als Arbeitgeber benötigen eine Kopie des gültigen Aufenthaltstitels (Papier oder elektronisch). Sollte der Aufenthaltstitel auslaufen, besteht ein Beschäftigungsverbot.

Arbeitsrecht

Arbeitsrechtlich sind Azubis aus dem Ausland genauso zu behandeln wie Azubis aus dem Inland. Konkrete Empfehlungen:

- Verwenden Sie ein aktuelles Muster für einen Ausbildungsvertrag (fragen Sie dieses bei Ihrer Kreishandwerkerschaft, Ihrem regionalen Arbeitgeberverband oder der zuständigen Kammer an)
- Beachten Sie die Mindestvergütung zur Sicherung des Lebensunterhaltes von aktuell mind. 1048€ brutto monatlich, die für die Aufenthaltserlaubnis erforderlich ist. Alternativ muss der/die Azubi ein Sperrkonto mit entsprechendem Geld nachweisen.
  Spätestens am ersten Tag der Tätigkeit müssen Sie in Textform (E-Mail, Brief) auf die Möglichkeit einer arbeits- und sozialrechtlichen Beratung durch „Faire Integration“ hinweisen (§ 45c AufenthG), z.B. so:
  „Sie können sich kostenlos zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen informieren und beraten lassen (Beratungsangebot „Faire Integration“ §45c AufenthG).
  Die Kontaktdaten der nächsten Beratungsstelle für das ganze Rheinische Revier ist die IQ Consult gGmbH, M. Othman, 0211 4301 465, m.othman@iq-consult.de in Düsseldorf ***https://www.faire-integration.de/de/topic/11.beratungsstellen.html.***“

Ankommen und Onboarden



Machen Sie den neuen internationalen Azubis den Einstieg leicht: Ein strukturiertes Onboarding hilft dabei, anfängliche Hürden erfolgreich zu nehmen.

Die Checkliste der FAI sorgt für klare Orientierung, sowohl bei den neuen Azubis als auch bei Ihrem bestehenden Team.

Vorbereitung des Teams

Die Beschäftigung eines internationalen Azubis bringt nicht nur Veränderungen für das gesamte Team. Aus diesem Grund lohnt es sich, Kolleginnen und Kollegen frühzeitig einzubeziehen und offen über Erwartungen, Sorgen, mögliche Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe zu sprechen.

Gerade in den ersten Wochen werden vermutlich viele Fragen auftauchen, nicht nur fachliche, sondern auch rund um Sprache, kulturelle Unterschiede oder alltägliche Abläufe. Wichtig ist daher eine offene und wertschätzende Haltung im Betrieb. Kleine Missverständnisse gehören dazu und lassen sich meist schnell klären, wenn alle Beteiligten geduldig und respektvoll miteinander umgehen.

Erkundigen Sie sich, wer von den Mitarbeitenden die oder den Azubi als Buddy (Tutor/in, Pate oder Patin) begleiten möchte. Dabei begleitet eine Kollegin, ein Kollege oder auch ein Azubi im höheren Lehrjahr die Azubis in den ersten Wochen.

Diese Unterstützung hilft nicht nur bei fachlichen Fragen, sondern oft auch im Alltag: Wo kaufe ich ein? Wie funktioniert der Bus? Was muss ich bei der Berufsschule beachten? Gleichzeitig entstehen schneller soziale Kontakte im Betrieb.

Vorbereitung des Azubis im Heimatland

Viele internationale Azubis kennen Deutschland bislang nur aus dem Internet, dem Fernsehen oder aus Erzählungen. Umso wichtiger ist es, frühzeitig Informationen bereitzustellen.

Hilfreich sind zum Beispiel Informationen zu:

- Arbeitszeiten und typischen Abläufen im Betrieb
- Berufsschule und dualer Ausbildung
- Öffentlichem Nahverkehr
- Lebenshaltungskosten
- Krankenversicherung
- Bankkonto
- Wetter und Kleidung

Auch regelmäßiger Kontakt vor der Einreise, etwa per Videotelefonat, kann den Azubis Sicherheit geben und Vertrauen aufbauen. Einige Betriebe berichten, dass bereits ein kurzer virtueller Rundgang durch den Betrieb oder die Unterkunft hilfreich sein kann.

Wohnen als zentrale Herausforderung

Die Wohnungssuche gehört vielerorts zu den größten Herausforderungen für internationale Azubis. Viele Vermieter verlangen Einkommensnachweise, SCHUFA-Auskunft oder persönliche Besichtigungen - Dinge, die aus dem Ausland oft kaum möglich sind.

Deshalb ist Unterstützung bei der Wohnungssuche besonders wichtig. Manche Betriebe stellen Werkswohnungen zur Verfügung oder mieten zunächst möblierte Unterkünfte an. Auch Jugendwohnheime oder Wohngemeinschaften können gute Übergangslösungen sein.

Tipp: Beginnen Sie möglichst frühzeitig mit der Suche nach Wohnraum. Gerade zu Ausbildungs- und Studienbeginn im Sommer sind viele Unterkünfte schnell vergeben.

Für Mietwohnungen eignen sich neben den typischen Immobilienportalen auch Wohnungsgenossenschaften. Für Azubis ist ein Zimmer in einer Wohngemeinschaft (WG) oft eine beliebte und kostengünstige Wohnmöglichkeit, auch hierfür gibt es Onlineportale.

Speziell in Aachen

Eine weitere Möglichkeit ist **POHA House.** Darüber finden Sie moderne, möblierte Co-Living-Apartments mit flexiblen Mietoptionen – ideal für internationale Azubis, die für den Einstieg in Deutschland eine unkomplizierte Wohnlösung suchen.
In Aachen kann Ihre Azubi durch das **Auszubildendenwerk Aachen** unterstützt werden: Das Azubiwerk vernetzt bestehende Angebote, bietet eine niedrigschwellige Anlaufstelle bei Fragen und hilft auch bei der Suche nach bezahlbarem Wohnraum.

Kaution

Für eine Wohnung müssen häufig mehrere Monatsmieten als Kaution hinterlegt werden. Für viele internationale Azubis stellt dies eine große finanzielle Belastung dar. Manche Unternehmen unterstützen deshalb mit einem Vorschuss oder übernehmen die Kaution zunächst darlehensweise. Wichtig sind dabei klare und transparente Vereinbarungen.

Erstausstattung

Nach der Ankunft fehlen oft grundlegende Dinge des täglichen Bedarfs: Bettwäsche, Küchenutensilien, Handtücher oder warme Kleidung für den Winter. Bereits kleine Unterstützungen können hier viel bewirken. Einige Betriebe organisieren Spenden im Kollegenkreis oder stellen Starterpakete zusammen. Zudem besteht die Möglichkeit, Möbel in Sozialkaufhäusern zu erwerben.

Anmeldung (Meldebehörde)

Sobald eine Unterkunft für den Azubi gefunden wurde, muss der Wohnsitz bei der zuständigen Meldebehörde angemeldet werden. Informationen zur Terminvereinbarung finden Sie auf der Website Ihrer Stadt oder Gemeinde.

Die Steuer-ID wird nach der Anmeldung des Wohnsitzes automatisch per Post zugeschickt. Falls sie nicht angekommen oder verloren gegangen ist, kann sie **erneut angefordert werden**.

Bankkonto

Für die Ausbildungsvergütung, Mietzahlungen oder Verträge wird in Deutschland ein Bankkonto benötigt. Die Eröffnung eines Kontos kann jedoch schwierig sein, wenn Sprachkenntnisse fehlen oder Unterlagen noch nicht vollständig vorliegen.
Eine Begleitung zum Banktermin oder Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen kann den Prozess erheblich erleichtern. Für die Kontoeröffnung sind in der Regel eine Meldebescheinigung (Wohnsitzanmeldung) und eine deutsche Telefonnummer erforderlich.

Tipp: Falls noch keine Meldebescheinigung vorliegt, können Sie prüfen, ob in der Übergangszeit die Betriebsanschrift genutzt werden kann.

Medizinische Versorgung und Kranken- und Sozialversicherung

In Deutschland besteht eine Krankenversicherungspflicht. Daher müssen Azubis vor oder zu Beginn ihrer Ausbildung bei einer (in der Regel gesetzlichen) Krankenkasse versichert sein.

Hinweis: Unterstützen Sie Ihre Azubis bei der Auswahl einer Krankenkasse und wenn möglich auch bei der Suche nach einem Hausarzt oder eine Hausärztin.
Die Sozialversicherungsnummer wird in der Regel nach der Anmeldung bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder über den Arbeitgeber vergeben. Bei Verlust oder Nichterhalt kann die Nummer hier beantragt werden **hier beantragt werden**.

Das Ende der Probezeit

Die ersten Monate entscheiden häufig darüber, ob eine Ausbildung langfristig erfolgreich verläuft. Regelmäßige Gespräche helfen dabei, frühzeitig Schwierigkeiten zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden.

Gerade internationale Azubis stehen oft unter besonderem Druck: eine neue Sprache, ein neues Land, eine neue Arbeitswelt und häufig auch eine große Entfernung zur Familie. Umso wichtiger sind ehrliches Feedback, Geduld und verlässliche Ansprechpersonen im Betrieb.

Das Ende der Probezeit kann bewusst genutzt werden, um gemeinsam zurückzublicken: Was läuft gut? Wo gibt es noch Unterstützungsbedarf? Ein positives Gespräch zu diesem Zeitpunkt stärkt Motivation und Bindung an den Betrieb.

Sprache als Schlüssel zum Erfolg



Die sprachliche Integration spielt eine zentrale Rolle für den beruflichen Erfolg von Azubis in Deutschland. Gute Deutschkenntnisse erleichtern nicht nur die fachliche Einarbeitung, sondern auch die Kommunikation im Team, im Betrieb und im Alltag.

Gerade für Azubis stellt die Sprache eine wichtige Grundlage dar, um sowohl im Unternehmen als auch in der Berufsschule erfolgreich zu sein.

Für Sie als Unternehmen bedeutet das: Je besser die sprachliche Vorbereitung und Begleitung erfolgt, desto schneller können neue Azubis produktiv eingesetzt und langfristig gebunden werden.

Europäischer Referenzrahmen

Um Sprachkenntnisse international vergleichbar zu machen, wird der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (**Goethe-Institut – Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen**) verwendet.

Der Referenzrahmen unterscheidet sechs Niveaustufen:

- A1 / A2 – elementare Sprachverwendung, z.B.:
  - „Ich heiße Max."
  - Ich wohne in Aachen."

- B1 / B2 – selbstständige Sprachverwendung, z.B.:
  - „Ich bin der Meinung, dass Weiterbildung sehr wichtig ist."
  - „Ich habe mich für diese Ausbildung entschieden, weil ich gerne praktisch arbeite."
-
- C1 / C2 – kompetente Sprachverwendung, z.B.:
  - „Ich kann selbst komplexe Fachtexte mühelos zusammenfassen"
  - „Wenn Probleme auftreten, versuche ich, eine schnelle und effiziente Lösung zu finden."

Für ein Visum zur Berufsausbildung werden in der Regel Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 gefordert, wenn kein vorbereitender Deutschkurs absolviert wird. Im Arbeitsalltag hat sich B2 als gutes Sprachniveau für den Start gezeigt.

Sprachkenntnisse können durch anerkannte Sprachzertifikate nachgewiesen werden, zum Beispiel durch Prüfungen des Goethe-Instituts, von telc oder des ÖSD. Diese Prüfungen orientieren sich an den Niveaustufen A1-C2 und prüfen in der Regel Hören, Lesen, Schreiben und Sprechen.

Gerade am Anfang kann es vorkommen, dass Azubis mehr verstehen (passiver Wortschatz), als sie aktiv sagen können. Für eine erfolgreiche Ausbildung ist es wichtig, den aktiven Wortschatz gezielt aufzubauen.

Für Sie als Ausbildungsbetrieb gilt: Während ein Zertifikat das formale Sprachniveau dokumentiert, zählt im Alltag vor allem, ob die Azubis die Sprache auch für konkrete Anforderungen einsetzen können - sei es für den Austausch im Betrieb, für den Unterricht in der Berufsschule oder beim Verfassen des Berichtshefts.

Deutsch lernen im Heimatland

Häufig liegen zwischen Zusage zum Ausbildungsplatz und Einreise mehrere Monate – diese Zeit kann gut zum Deutsch lernen genutzt werden.

Neben den klassischen Deutschkursen, z.B. bei den **Goethe-Instituten** und lokalen Sprachschulen, gibt es eine Reihe kostenfreier digitaler Lehrmaterialien:

- Das **vhs-Lernportal**: Interessierte können sofort anfangen, kostenlos die Sprache zu lernen.
- „Mein Weg nach Deutschland“ vom Goethe-Institut. Im Bereich „**Deutsch am Arbeitsplatz**“ gibt es Übungen zu wichtigen Wörtern und Sätzen für den Beruf. Dort wird u.a. geübt, wie man E-Mails schreibt, im Team kommuniziert und sich auf Bewerbungssituationen vorbereitet.
- „**Nicos Weg**“ der Deutschen Welle (interaktiv mit Videos und Übungen) hilft beim strukturierten und sehr alltagsnahen Sprachlernen

Zusätzlich zum allgemeinen Deutsch sollte auch der berufsbezogene Wortschatz früh gefördert werden). Hierfür müssen Sie nichts erstellen: Das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ stellt **Materialien** kostenfrei bereit.

Deutsch lernen vor Ort

Nach der Einreise geht es vor allem darum, Deutsch im Arbeitsalltag und in der Berufsschule sicher anzuwenden und weiterzuentwickeln.

Integrationskurse vermitteln alltagsnahe Deutschkenntnisse und Orientierung. Sie bestehen in der Regel aus einem Sprachkurs und einem Orientierungskurs.

Integrationskurse und Berufssprachkurse werden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert. Für Azubis gibt es spezielle Kurse (**Azubi BSK**), die die Ausbildung sprachlich begleiten und das Fachvokabular stärken.

Das **Online-Portal des BAMF** bietet einen guten Überblick über Sprach- und Integrationskurse in Deutschland. Zusätzlich helfen **regionale Beratungsstellen** bei der Suche.

Ausbildung beenden



Abschluss und wie geht's weiter?

Wenn Sie Ihre oder Ihren Azubi nach der Ausbildung übernehmen möchten, sollten Sie rechtzeitig vor Ende der Ausbildung die zuständige Ausländerbehörde informieren, da nun ein anderer Aufenthaltstitel erforderlich ist (§18a AufenthG). Dafür werden folgende Unterlagen benötigt:

- Arbeitsvertrag oder Arbeitsplatzangebot
- **Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis** für die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit
- Nachweis über ausreichend Wohnraum

Wenn Sie Ihre oder Ihren Azubi nicht übernehmen können, müssen diese aber nicht zwangsläufig sofort in ihre Heimat zurückkehren. Im Anschluss an die Berufsausbildung kann eine Aufenthaltserlaubnis nach §20 Abs. 1 Nr. 3 AufenthG für bis zu 18 Monate erteilt werden, damit Ihre oder Ihr Azubi einen neuen Job in Deutschland finden kann.

Abbruch durch Azubi oder Unternehmen

Ein Ausbildungsabbruch oder eine Kündigung durch den Betrieb sind bedauerlich, kommen in der Praxis jedoch immer wieder vor. Wenn ein Azubi aus dem Ausland die Ausbildung abbricht oder Sie die Kündigung aussprechen, müssen Sie als Unternehmen die zuständige Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen darüber informieren.

Der Abbruch der Ausbildung bedeutet aber nicht unbedingt das Ende des Aufenthalts in Deutschland. Endet die Ausbildung unverschuldet durch den Azubi, kann die Aufenthaltserlaubnis zur Suche eines neuen Ausbildungsplatzes um sechs Monate verlängert werden. Andernfalls ist eine Duldung zur Suche nach einem Ausbildungsplatz möglich.

Unterstützungs-möglichkeiten



ASA

Die **Assistierte Ausbildung (AsA)** ist ein Förderangebot der Bundesagentur für Arbeit. Sie unterstützt junge Menschen, denen es schwerfällt, eine Ausbildung abzuschließen.

Die assistierte Ausbildung ist für Sie sinnvoll, wenn Sie als Ausbildungsbetrieb vor diesen Herausforderungen stehen:

- Sie haben wenig Zeit oder Personal für die intensive Betreuung Ihrer Azubis.
- Sie bilden zum ersten Mal aus.
- Ihre Azubis benötigen besondere Unterstützung, zum Beispiel wegen Sprach- oder Lernschwierigkeiten.
- Die erfolgreiche Durchführung oder der Abschluss der Ausbildung sind gefährdet.

Tipp: Die Förderung müssen Ihre Azubis beantragen.

VERA

VERA ist ein bundesweites Mentoringprogramm des Senior Experten Service (SES). Erfahrene Fach- und Führungskräfte im Ruhestand begleiten Azubis ehrenamtlich während ihrer Ausbildung. Ziel ist es, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und Azubis bei fachlichen, sprachlichen oder persönlichen Herausforderungen zu unterstützen. Das Angebot ist für Sie kostenfrei.

Finanzielle Unterstützung

Internationale Azubis können unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Unterstützung erhalten. Dazu gehören insbesondere die **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)**.
Die Höhe der BAB wird individuell berechnet, geht aber von einem monatlichen Bedarf (für Miete, Lebensunterhalt, Fahrtkosten etc.) von 822€ aus. Es lohnt sich, den **BAB-Rechner der Bundesagentur für Arbeit** für eine erste Einschätzung zu nutzen. Eine frühe Antragstellung, am besten vor Beginn der Ausbildung, ist empfehlenswert.

Arbeit ist das halbe Leben – soziale Integration



Für internationale Azubis bedeutet die Einreise nach Deutschland häufig, vertraute soziale Netzwerke, Freundschaften und familiäre Kontakte zurückzulassen. Der Aufbau neuer Beziehungen vor Ort ist daher wichtig für den Ausbildungserfolg und die langfristige Integration. Einen Überblick gibt hier die **Integreat-App**.

Vereine

Sport-, Kultur- oder Freizeitvereine bieten zahlreiche Möglichkeiten, neue Kontakte zu knüpfen und gemeinsame Interessen mit anderen Menschen zu teilen. Betriebe können ihre Azubi aktiv auf entsprechende Angebote aufmerksam machen und sie bei den ersten Schritten in einen Verein unterstützen.
Sportvereinen – sowohl im organisierten Breitensport als auch im Betriebssport – kommt eine zentrale Bedeutung für die soziale Integration zu. Viele Vereine bieten offene Trainingsangebote, Schnupperkurse sowie gezielte Integrationsprojekte an, die den Zugang für Neuzugewanderte erleichtern. Sportvereine in ihrer Nähe finden Sie unter: **Vereinssuche Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.**

Freizeitangebote

Kommunale Veranstaltungskalender, Stadtmagazine und digitale Veranstaltungsportale stellen eine zentrale Informationsquelle für die gesellschaftliche Teilhabe neuzugewanderter Menschen dar. Sie bieten einen umfassenden Überblick über aktuelle, häufig kostenfreie Freizeit-, Kultur- und Nachbarschaftsangebote und erleichtern damit den Zugang zu lokalen Aktivitäten. Durch ihre niedrigschwellige Informationsvermittlung fördern sie die eigenständige Orientierung im neuen Lebensumfeld, unterstützen den Aufbau sozialer Kontakte und erleichtern die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Die Bedeutung der Community

Community-Strukturen stellen wichtige Ressourcen für eine nachhaltige gesellschaftliche Integration neuzugewanderter Menschen dar. Damit sind Netzwerke von Menschen mit gemeinsamer Herkunft, Sprache und/oder Migrationserfahrung gemeint. Sie bieten Orientierung, gegenseitige Unterstützung sowie Zugang zu integrationsrelevanten Informationen, beispielsweise in den Bereichen Wohnen, Arbeit, Bildung und Behörden. Darüber hinaus fördern sie den sozialen Austausch, erleichtern den Aufbau sozialer Netzwerke und können als Brücke zwischen der Herkunftskultur und der Aufnahmegesellschaft fungieren.

Religion

Wenn Menschen aus dem Ausland kommen, können Religionsgemeinschaften eine bedeutende Rolle spielen. Hier können sie gemeinsam ihre Religion praktizieren und Kontakte knüpfen. In unterschiedlichen Religionsgemeinschaften werden regelmäßig Beratungsangebote und gemeinschaftliche Aktivitäten angeboten. Darüber hinaus stehen in vielen Religionsgemeinschaften Seelsorgerinnen und Seelsorger als vertrauensvolle Ansprechpersonen zur Verfügung. Insbesondere in schwierigen Lebenslagen, persönlichen Krisen oder belastenden Situationen können sie internationale Azubis durch seelsorgerische Gespräche begleiten, psychosoziale Unterstützung leisten und bei Bedarf an weiterführende Hilfsangebote vermitteln.

Impressum

Die vorliegende Broschüre entstand im Rahmen des Projekts „Welcome Center KMU – Rheinisches Revier (WCR)“ in gemeinsamer Herausgeberschaft und Zusammenarbeit der unten genannten Institutionen:

Stadt Aachen – Fachbereich Wirtschaft, Wissenschaft, Digitalstadt und Europa
Johannes-Paul-II.-Str. 1, 52058 Aachen
www.aachen.de/wirtschaft-wissenschaft/

VUV – Vereinigte Unternehmerverbände Aachen e. V.
Theaterstraße 55, 52062 Aachen
www.vuv-aachen.de

StädteRegion Aachen – Kommunales Integrationszentrum
Trierer Str. 1, 52078 Aachen
www.staedteregion-aachen.de

Qualitec GmbH der Handwerkskammer Aachen
Tempelhofer Str. 15–17, 52068 Aachen
www.qualitec-ac.de

Redaktion:
Dr. Anna Claus, VUV e.V.
Kirill Dolgopolov, Qualitec GmbH der Handwerkskammer Aachen
Bianca Gonzales, Städteregion Aachen
Stephan Mayer, Städteregion Aachen
Judith Steinfeld, Stadt Aachen

Layout:
Judith Steinfeld, Stadt Aachen

Stand Oktober 2026

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe der Herausgeber, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an judith.steinfeld@mail.aachen.de

Die inhaltliche Verantwortung für diese Publikation liegt bei den Herausgebern.
Weitere Informationen zum Projekt und Kontakt zum WCR: www.welcome-rheinisches-revier.de

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union

Kofinanziert von der Europäischen Union

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

WCR
Welcome Center KMU
Rheinisches Revier