



Leitfaden und Checkliste für die Ausbildung von Auszubildenden aus Drittstaaten

Die Einwanderung und Integration von Auszubildenden und Fachkräften in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft in Deutschland ist ein langwieriger und komplexer Prozess. Damit dieser gelingt und zur Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Auszubildende/Arbeitnehmer im Sinne einer nachhaltigen Fachkräftesicherung wird, braucht es eine strukturierte Vorgehensweise und ein Zusammenwirken aller am Einwanderungsprozess beteiligten Akteure.

Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen einen Überblick über einen individuellen Prozessablauf mit Blick auf die zu berücksichtigten Umstände geben. Er soll Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden und der Durchführung von erfolgreicher Ausbildung unterstützen.

Leitfaden

- Phase 1: Vor Beginn der Ausbildung einschl. Checkliste
- Phase 2: Während der Ausbildung
- Phase 3: Erfolgreiche Prüfung und Übergang in qualifizierte Beschäftigung

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und stehen bei Rückfragen und Unterstützungsbedarf jederzeit gerne zur Verfügung.

Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main

Telefon: 069 97172-818

E-Mail: service@hwk-rhein-main.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Auszubildende aus Drittstaaten

Phase 1: Vor Beginn der Ausbildung

Wenn Sie als ausbildungsberechtigter Betrieb Auszubildende aus einem Drittstaat einstellen wollen, müssen Sie zunächst prüfen, ob ausreichende Deutschkenntnisse (Sprachniveau B1 i. d. R. erforderlich, B2 wird empfohlen) vorhanden sind. Bitte lassen Sie im Zweifelsfall die Ausbildungsberechtigung Ihres Betriebes durch die Ausbildungsberatung Ihrer zuständigen Handwerkskammer vorab prüfen. Eine Ausbildung sollte bis zum 01.10. eines Jahres begonnen werden. Kann dies aus irgendwelchen Gründen nicht realisiert werden, wenden Sie sich gerne ebenfalls zur Beratung an Ihre zuständige Handwerkskammer.

Außerdem sollten Sie im Rahmen der Akquise die vorhandene Schulbildung, die Verfügbarkeit von Wohnraum und die finanzielle Lebensunterhaltssicherung klären und ein realistisches Berufsbild vermitteln.

Ob der potenzielle Auszubildende geeignet ist, entscheidet der Ausbildungsbetrieb selbst vor Abschluss des Ausbildungsvertrages. Es wäre empfehlenswert, alle Mitarbeiter in diesen Entscheidungsprozess frühzeitig einzubinden.

In der Regel müssen Sie für die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit den geschlossenen Ausbildungsvertrag in die Lehrlingsrolle der zuständigen Handwerkskammer eintragen lassen.

Für die Einreise benötigt Ihr künftiger Auszubildender ein Visum, das er bei der Auslandsvertretung in seinem Herkunftsland beantragen muss.

Als Arbeitgeber können Sie bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland aber auch ein sogenanntes beschleunigtes Verfahren einleiten, um die Dauer des Verwaltungsverfahrens bis zur Visumserteilung zu verkürzen. Hierbei fallen für den Arbeitgeber allerdings zusätzliche Verfahrenskosten an. Das Verfahren soll nur zwei Monate insgesamt dauern. Allerdings müssen alle Antragsunterlagen vollständig – meist als beglaubigte Übersetzungen – vorliegen. Die entsprechende Verfahrensverkürzung kommt damit nicht immer zu Stande.

Das Einreisevisum gilt in der Regel für 6-12 Monate. Unterstützen Sie Ihren Auszubildenden dabei möglichst zeitnah, einen Termin bei der Ausländerbehörde zu vereinbaren, um das Visum in einen Aufenthaltstitel nach § 16 a AufenthG umzuwandeln. Dieser Aufenthaltstitel gilt dann in der Regel für die gesamte Ausbildungsdauer. Bewahren Sie immer eine Kopie des Visums/Aufenthaltstitels auf und notieren Sie sich die Fristen, wann genau Visum und Aufenthaltstitel ablaufen.

Ihr künftiger Auszubildender benötigt nach der Einreise in Deutschland weiterhin ausgiebige Betreuung und Hilfe. Hier ist die Benennung eines Paten sinnvoll, der sich u. a. um Behördenangelegenheiten und die Begleitung zu Terminen kümmert und über kulturelle Besonderheit und Unterschiede aufklärt.

Nutzen Sie für diesen Prozess gerne auch die angehängte Checkliste.



Checkliste Auszubildende aus Drittstaaten

Einreise mit Ausbildungsvisum

Bitte beachten Sie, dass es sich bei diesem Dokument um ein Muster handelt. Im Einzelfall können sich Abweichungen ergeben und weitere bzw. andere Dokumente erforderlich sein.

Betrieb	Bewerber/-in
1. Voraussetzungen ☐ Ist Ihr Betrieb ausbildungsberechtigt? ☐ Kontakt zur Ausbildungsberatung aufnehmen ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de	1. Voraussetzungen ☐ Deutschkenntnisse ausreichend? (B2 wird empfohlen)
2. Wichtige Fragen für die Akquise - Empfohlene Vorlaufzeit 12 Monate - ☐ Schulbildung ausreichend? ☐ Wohnraum verfügbar? ☐ Finanzielle Lebensunterhaltssicherung ist über ausreichende Ausbildungsvergütung sicherzustellen (orientiert sich am monatlichen Bedarf für Studierende gem. § 13 BaföG) ☐ Erwartungen abklopfen und realistisches Berufsbild vermitteln ☐ Kontakt mit regionalem Welcome-Center oder Willkommenslotsen o. ä. aufnehmen, um weiteres Vorgehen zu besprechen www.work-in-hessen.de/welcomecenter-hessen; E-Mail: willkommenslotse@hwk-rhein-main.de ☐ Gemeinsame Entscheidung im Team treffen ☐ Firmenpaten benennen?	
3. Ausbildungsvertrag ☐ unterschreiben ☐ Sachliche und zeitliche Gliederung unterschreiben + § 12 des Ausbildungsvertrages zur Vertragsabfassung beachten ☐ Alle Unterlagen bei der zuständigen HWK einreichen Keine Beschäftigung ohne Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung inkl. Fristenwahrung	3. Ausbildungsvertrag ☐ unterschreiben ☐ Sachliche und zeitliche Gliederung unterschreiben
4. Visumverfahren vorbereiten ☐ Vorabzustimmung der Agentur für Arbeit (BA) einholen ☐ Vorabzustimmung im Original an den Bewerber/-in schicken ☐ Möglichkeit des beschleunigten Fachkräfteverfahrens gem. § 81a AufenthG prüfen; Verfahrenskosten beachten ☐ Verfahrensdetails mit den zuständigen Stellen, wie Ausländerbehörde klären	4. Ausbildungsvisum beantragen*** (kann grundsätzlich auch bereits vor der Vorabzustimmung beantragt werden) ☐ Möglichst früh einen Termin bei der deutschen Botschaft des jeweiligen Landes vereinbaren Folgende Dokumente sind notwendig: ☐ Ausbildungsvertrag im Original und Eintragungsbestätigung der HWK ☐ Nachweis Deutschkenntnisse (B1 in der Regel erforderlich, Nachweis über Sprachzertifikat) ☐ gültiger Reisepass



5. Einreise mit vorbereiten ☐ Team informieren und vorbereiten ☐ Kontakt halten ☐ Themen, wie z. B. Unterkunft und Ankunft am Flughafen besprechen	5. Einreise planen, sobald Visum erteilt ☐ Flugticket nach Deutschland buchen ☐ Krankenversicherung ab erstem Tag der Einreise nötig ☐ Unterkunft anfragen und organisieren
6. Onboarding ☐ Unterstützung bei der Wohnungssuche ☐ Amtstermine begleiten ☐ Kulturelle Besonderheiten/Unterschiede klären ☐ Anmeldung zur Berufsschule ☐ Anmeldung zu Vorbereitungskursen (z. B. Sprachkurse, interkulturelles Training) ☐ Privathaftpflichtversicherung abschließen ☐ Führerscheingültigkeit prüfen, ggf. Umschreibung veranlassen ☐ ggf. Unterstützung bei der Eröffnung eines Girokontos ☐ Deutschlandticket anbieten	6. Ankunft in Deutschland ☐ Anmeldung des Wohnsitzes beim Bürgeramt innerhalb von zwei Wochen nach Ankunft (Reisepass und Mietvertrag mitnehmen) ☐ Führerscheingültigkeit prüfen, ggf. Umschreibung veranlassen ☐ Anmeldung und Termin bei der Ausländerbehörde vereinbaren ☐ Aufenthaltserlaubnis - vor Ablauf des Visums - bei der Ausländerbehörde beantragen und folgende Unterlagen mitnehmen: - Reisepass und Einreisevisum - Meldebescheinigung - Krankenversicherungsnachweis - Ausbildungsvertrag - Mietvertrag - Mietkostennachweis

*** Länder, die kein Einreise-Visum benötigen, jedoch vor Aufnahme einer Ausbildung eine entsprechende Aufenthaltserlaubnis von der zuständigen Ausländerbehörde brauchen: Island, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz, Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland, Vereinigtes Königreich, Großbritannien und Nordirland sowie USA

Auszubildende aus Drittstaaten

Phase 2: Während der Ausbildung

Ziel ist der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung unter Schaffung günstiger Strukturen und Rahmenbedingungen sowie der Inanspruchnahme von Unterstützungs- und Hilfsangeboten.

Während der Eingewöhnungsphase des Auszubildenden sollten Sie ihn auch in administrativen Dingen unterstützen, wie z. B.:

- Wohnsituation klären/verändern oder ummelden
- Umwandlung der übergangsweisen Krankenversicherung in eine reguläre Krankenversicherung für Auszubildende
- Eröffnung eines Gehaltskontos
- Ggf. Umschreibung der Fahrerlaubnis

Stellen Sie ihm einen betrieblichen Ausbildungsplan mit Stationen, Inhalten und Begleitpersonen zur Verfügung (dieser sollte vor Ausbildungsbeginn im Betrieb erarbeitet und abgestimmt werden).

Organisieren Sie im Vorfeld innerbetrieblich einen Paten, der als feste Ansprechperson zur Verfügung steht. Außerdem ist es sinnvoll, Lerngemeinschaften zu organisieren, z. B. über andere Auszubildende.

Falls das Sprachniveau doch nicht ausreichen sollte, bieten Sie Hilfen an. Eine Übersicht über regionale Nachhilfeangebote bekommen Sie bei Ihrer Handwerkskammer. Unterstützen Sie den Auszubildenden aktiv bei der Suche nach Sprachkursen.

Halten Sie engen Kontakt zu den Lehrkräften und Ausbildern der anderen Lernorte, wie Berufsschule und überbetriebliche Lehrlingsunterweisung.

Bieten Sie Prüfungsvorbereitungskurse aktiv an und unterstützen Sie hier. Insbesondere bei einer Gesellenprüfung Teil 1, da diese bis zu einem Drittel in die Gesamtnote einfließt und für das Bestehen der Gesamtprüfung ausschlaggebend sein kann.

Kontrollieren Sie regelmäßig alle für die Ausbildung relevanten Dokumente (z. B. Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis). Dazu zählen auch Dokumente der sogenannten Nebenbestimmungen (wie z. B. Auflagen, Bedingungen, befristete Regelungen oder Widerrufsvorbehalte).

Ebenfalls empfohlen wird ein enger Austausch mit der Ausländerbehörde, möglichst über feste Ansprechpartner.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass das Ausbildungsziel möglicherweise gefährdet sein könnte, nehmen Sie Kontakt zur Ausbildungsberatung Ihrer Handwerkskammer auf. Sollten beispielsweise zum Ende der Ausbildung beim Prüfling noch keine soliden Deutschkenntnisse vorliegen, kann ein Antrag auf Verlängerung der Ausbildung zum Erreichen des Ausbildungsziels sinnvoll sein. So kann ein Scheitern aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse in der Prüfung vermieden werden, da diese nur zweimal wiederholt werden darf.

Jegliche Änderungen des Ausbildungsverhältnisses sind zwingend und unverzüglich Ihrer zuständigen Handwerkskammer sowie der Ausländerbehörde mitzuteilen. Dies gilt insbesondere für Ausbildungsabbrüche.

Bleiben Sie in regelmäßigem Austausch mit Ihrem Auszubildenden, um frühzeitig Konfliktpotenziale erkennen und entgegenwirken zu können.

Nutzen Sie vorhandene regionale Netzwerke und Förder- und Unterstützungsangebote aktiv.

Auszubildende aus Drittstaaten

Phase 3: Erfolgreiche Prüfung und Übergang in qualifizierte Beschäftigung

Wenn sich die Ausbildung dem Ende zuneigt, stehen für Betriebe und Auszubildende wichtige Schritte an. Neben der fachlichen Vorbereitung auf die Abschlussprüfung sind aufenthaltsrechtliche Aspekte für die Planungssicherheit des Betriebes sowie die Zukunftsperspektiven des ausländischen Mitarbeiters entscheidend. Zudem sollte nach erfolgreicher Qualifizierung bei Eignung die dauerhafte Bindung der Fachkraft durch frühzeitige Gespräche über Karriere- und Einsatzmöglichkeiten und die Einrichtung einer gelebten Willkommenskultur im Betrieb aktiv gestaltet werden.

Prüfungsvorbereitung und Förderinstrumente

Schon zu Beginn der Ausbildung sollten Betriebe und Auszubildende die sprachlichen Anforderungen der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung im Blick haben. Diese Prüfungen werden nach den maßgebenden Vorschriften der Prüfungsordnungen der hessischen Handwerkskammern grundsätzlich in deutscher Sprache durchgeführt. Wörterbücher oder Dolmetscher sind dabei nicht zugelassen.

Daher ist es wichtig, dass Auszubildende im Verlauf der Ausbildung solide Deutschkenntnisse erwerben, insbesondere den fachbezogenen Wortschatz. Betriebe können dabei unterstützen, indem sie ihre Auszubildenden frühzeitig auf diese Anforderungen hinweisen und die Teilnahme an Sprach- oder Prüfungsvorbereitungskursen fördern. Das erhöht die Erfolgchancen in der Abschlussprüfung deutlich.

Es gibt maximal drei Prüfungsversuche. Wenn man die Abschlussprüfung nach drei Versuchen nicht besteht, gilt das Verfahren als endgültig nicht bestanden und die Ausbildung endet mit Ablauf des Ausbildungsverhältnisses. Dies hat auch aufenthaltsrechtliche Konsequenzen. Eine frühzeitige und gezielte Prüfungsvorbereitung ist daher entscheidend für den Ausbildungserfolg.

Aufenthaltstitel im Übergang von Ausbildung zu Beschäftigung

Die Beschäftigung ausländischer Auszubildender ist nur möglich, solange der Aufenthaltstitel gültig ist. Da dieser an den Ausbildungsplatz gebunden ist, müssen Betriebe und Auszubildende die Gültigkeit und Bedingungen des Aufenthaltstitels stets im Blick behalten. Ein Wechsel des Betriebes oder des Ausbildungsberufes erfordert immer die Beantragung eines neuen Aufenthaltstitels. Ohne gültigen Aufenthaltstitel darf keine Beschäftigung erfolgen und es drohen empfindliche Bußgelder.

Bereits etwa ein halbes Jahr vor Abschluss der Ausbildung sollten Betriebe gemeinsam mit ihren Auszubildenden klären, ob eine Übernahme geplant ist. Wenn ja, sollte frühzeitig ein Termin bei der zuständigen Ausländerbehörde vereinbart werden, um den künftigen Aufenthaltsstatus zu klären und die notwendigen Schritte zu besprechen. So bleibt genügend Zeit, die erforderlichen Dokumente vorzubereiten und einen nahtlosen Übergang in die Beschäftigung zu ermöglichen.

Mit dem erfolgreichen Bestehen der Gesellen-/Abschlussprüfung endet der Aufenthaltstitel automatisch, unabhängig von einem eventuell später angegebenen Ablaufdatum im Ausbildungsvertrag. Ab diesem

Zeitpunkt besteht kein gültiger Aufenthaltstitel mehr und eine Weiterbeschäftigung ist erst zulässig, wenn der neue Aufenthaltstitel vorliegt.

Wenn die Gesellen-/Abschlussprüfung nicht bestanden wurde, endet das Ausbildungsverhältnis mit dem vertraglich festgelegten Enddatum. Der Auszubildende hat in diesem Fall einen gesetzlichen Anspruch auf Verlängerung der Ausbildung bis zum nächsten Prüfungstermin, muss diesen Willen jedoch aktiv äußern, das Ausbildungsverhältnis verlängert sich also nicht automatisch. Eine enge Abstimmung mit der Ausländerbehörde ist auch hier erforderlich, um den Aufenthaltstitel entsprechend anzupassen.

Als Anschlusslösung bietet sich bei erfolgreichem Abschluss die Beantragung eines Aufenthaltstitels als Fachkraft an. Nach fünf Jahren rechtmäßigem Aufenthalt, ausreichenden Deutschkenntnissen und gesichertem Lebensunterhalt kann zudem eine Niederlassungserlaubnis beantragt werden, die ein dauerhaftes Aufenthalts- und Arbeitsrecht in Deutschland ermöglicht.

Der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung ist nur der erste Schritt: Damit zugewanderte Fachkräfte dem Betrieb langfristig erhalten bleiben, sollten Arbeitgeber rechtzeitig Maßnahmen zur Bindung ergreifen und über konkrete Einsatzmöglichkeiten sprechen.

Sollte sich im Anschluss an die Ausbildung keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb ergeben, ist es ein wertschätzendes Signal, den ehemaligen Auszubildenden bei der Suche nach einer passenden Arbeitsstelle zu unterstützen. In diesem Fall ist die Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche notwendig.

Wichtig in allen 3 Phasen:

Immer die Gültigkeit aller relevanten Dokumente, wie z. B. Arbeits- und Aufenthaltspapiere, prüfen.