

Leitfaden Wegbegleiter Ausbildung

Orientierung zur Integration internationaler Auszubildender

Generelle Hilfestellung zur qualitativen Ausbildung

Vorwort

Der demografische Wandel und der damit einhergehende Mangel an Bewerbern für Ausbildungsplätze ist längst zur Realität für viele Mitgliedsunternehmen unserer IHK Lüneburg-Wolfsburg geworden. Damit rückt die Nutzung des großen Potentials von jungen Menschen aus dem Ausland immer mehr in den Fokus der Betriebe.

Auszubildende mit Migrationshintergrund leisten bereits jetzt einen wichtigen Beitrag, um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Region sicherzustellen und den Fachkräftebedarf von morgen zu sichern.

Mit diesem Leitfaden möchten wir unseren Mitgliedsbetrieben daher einen Überblick über die Anwerbung und Ausbildung von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund geben.

Darüber hinaus bietet dieser Leitfaden aber auch nützliche Informationen für Ausbilder und Betriebe, unabhängig von der Herkunft Ihrer Auszubildenden!

Wir freuen uns über Ihr Feedback und Anregungen, um dieses Dokument stetig weiterzuentwickeln.

Ihre IHK Lüneburg-Wolfsburg

Farblgende: Nützliche Information für alle Ausbilder*innen

Inhaltsverzeichnis:

- Vorwort
- **Vor Ausbildungsbeginn**
 - [Vorüberlegungen zur Beschäftigung ausländischer Auszubildender](#)
 - [Geeignete Bewerber*innen finden](#)
 - [Interview führen – Besonderheiten beachten!](#)
 - [Rechtliche Rahmenbedingungen – Einstellung von Bewerber*innen aus Drittstaaten](#)
 - [Rechtliche Rahmenbedingungen – Einstellung von Asylbewerber*innen](#)
 - [To-dos nach Vertragsschluss](#)
- **Während der Ausbildung**
 - [Ausbildungsstart gestalten](#)
 - [Ausbildungsverlauf begleiten](#)
 - [Prüfungen erfolgreich bestehen](#)
 - [Krisen meistern](#)
- **Nach der Ausbildung**
 - [Absolventen halten](#)
- **Weiterqualifizieren**
- **Weiterführende Informationen und regionale Ansprechpartner*innen**
- **Ansprechpartner*innen Ihrer IHKLW und Impressum**

Farblgende: Information zur Beschäftigung von ausländischen Auszubildenden

Vor Ausbildungsbeginn

Vorüberlegung: Kann mein Betrieb die Integration von Migrant*innen leisten?

Die Ausbildung von ausländischen Auszubildenden ist für viele Unternehmen eine Erfolgsstory!

Doch auch Hemmnisse wie Sprachbarrieren, Behördengänge und Heimweh müssen überwunden werden und stellen an Unternehmen besondere Anforderungen.

Um die Leistbarkeit einzuschätzen, sollten sich Unternehmen im Vorfeld mit folgenden Fragen auseinandersetzen:

- Weist mein Betrieb die nötigen Strukturen auf, um ein integratives Umfeld zu schaffen?
- Kann ich zusätzlichen Förderbedarf bewältigen und junge Auszubildenden, vor allem in den ersten Wochen nach der Ankunft, eine enge Betreuung und Hilfe bei Behördengängen, Wohnungssuche etc. anbieten?
- Bietet mein Betrieb ein angemessenes Fachkräfteverhältnis?

Wichtig: Um junge Menschen überhaupt als Auszubildende beschäftigen zu können, muss Ihr Unternehmen als **Ausbildungsbetrieb** zugelassen sein.

Nehmen Sie hierzu Kontakt zur [Ausbildungsberatung](#) Ihrer IHKLW auf.

Angemessenes **Fachkräfteverhältnis:** Auf eine*n Auszubildende*n sollten i.d.R. min. 3 Vollzeit-Fachkräfte entfallen!



Quelle: Shutterstock

Geeignete Bewerber*innen finden

Sie haben sich dafür entschieden, eine*n Auszubildende*n einzustellen?
Hier nennen wir Ihnen die wichtigsten Schritte, um geeignete Bewerber*innen zu finden.

Wo finde ich Bewerber*innen?

- In der [IHK-Lehrstellenbörse](#) können registrierte Ausbildungsbetriebe ihre Lehrstellengesuche kostenfrei veröffentlichen.
- Über die Ausbildungskampagne [Moin-Future](#) können Ausbildungsplätze u.a. via Instagram beworben werden.
- Stellenanzeigen können über die eigene Website und diverse Online-Stellenbörsen veröffentlicht werden.
- Die [Agentur für Arbeit](#) ist ein wichtiger Partner bei der Veröffentlichung Ihrer freien Plätze – wenden Sie sich an den Arbeitgeberservice.

- Auch die Bundesregierung und die EU bieten über [Eures](#) (European Employment Services) und [Make it in Germany](#) die Möglichkeit für ausländische Fachkräfte zu werben.
- Das Projekt [THAMM](#) der BA vermittelt Auszubildende und Fachkräfte aus Nordafrika zu fairen Bedingungen an deutsche Arbeitgeber.
- In vielen Regionen und Branchen sind **auch private Vermittlungsdienste** bei der Herstellung von Kontakten zu ausländischen Bewerbern hilfreich. Prüfen Sie hier genau, **welche Dienstleistungen und Kosten (für Sie und für die Bewerber*innen)** damit verbunden sind und lassen Sie sich erklären, wie die Kontakte zustande kommen.

Das Matching zwischen Azubi und Betrieb findet immer häufiger online statt. Nutzen Sie soziale Medien, um Ihren Betrieb und den Ausbildungsberuf sichtbar und attraktiv zu machen!



Quelle: Shutterstock

Interview führen

Sie erhalten Rückmeldungen auf Ihre Stellenausschreibungen und haben mit einem*r Bewerber*in ein Jobinterview vereinbart? Hier gibt es einiges zu beachten!

- Welche **Motivation** bewegt die Kandidaten, sich in Ihrem Unternehmen zu bewerben? Erfragen Sie die Hintergründe, warum jemand nach Deutschland kommen möchte.
- Wie schätzen Sie das **Sprachniveau** ein? Ausreichende Deutschkenntnisse sind ein Schlüssel für eine erfolgreiche Ausbildung!
 - Versuchen Sie das Sprachniveau über die Standard-Fragen hinaus zu prüfen. Interviewsituationen werden häufig im Vorfeld trainiert. Lassen Sie Kandidat*innen z.B. einen kurzen Text (vor)lesen und sprechen Sie dann über die Inhalte.
- Ist den Bewerber*innen klar, wie eine duale Berufsausbildung abläuft? In vielen Ländern ist das System der dualen Berufsausbildung nicht bekannt. Versuchen Sie, hier einen möglichst genauen Einblick in den Alltag der Berufsausbildung zu geben, sowie **Rechte und Pflichten** beider Vertragspartner zu beschreiben.
- Beschreiben Sie Ihren Betrieb, aber auch das soziale und regionale Umfeld. Kommen Ihre Bewerber*innen aus ländlichen oder urbanen Verhältnissen? Wie wird der Alltag für Ihre Bewerber*innen auch neben dem Berufsleben aussehen? Welche Entfernungen sind zurückzulegen?
- Ist den Bewerber*innen die Höhe der **Ausbildungsvergütung** bewusst? Ist der Unterschied zwischen **Brutto- und Nettoverdienst** klar? Sind sich Bewerber*innen der **Lebenshaltungskosten** in Deutschland bewusst?
- Machen Sie auch klar, dass die Ausbildungsvergütung deutlich unter dem Einkommen von ausgelernten Fachkräften liegt!
- Auch wenn Ihre Bewerber*innen noch in ihrem Herkunftsland leben - vereinbaren Sie ein **Online-Bewerbungsgespräch!**
- Das deutsche **Sprachniveau** muss gesetzl. i.d.R. **B1** betragen. Für eine erfolgreiche Ausbildung sollte das Sprachniveau allerdings erfahrungsgemäß **min. B2** betragen. Auch wenn ein Sprachzertifikat vorliegt, sollten Sie während des Jobinterviews Augenmerk auf das Sprachniveau legen. Hier finden Sie eine Erklärung zum [Europäischen Referenzrahmen für Sprache](#)
- Beachten Sie, dass die Abschlussprüfungen ausschließlich in deutscher Sprache absolviert werden!
- Je genauer Sie die Lebensverhältnisse in der Region und Ihrem Betrieb beschreiben, umso besser werden Bewerber*innen einschätzen, ob die eigenen Erwartungen erfüllt werden können.

Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Auszubildende

- [Berufsausbildungsbeihilfe](#) über die Agentur für Arbeit
- **Wohngeld** kann je nach Wohnsituation beansprucht werden – zuständig ist die **lokale Wohngeldbehörde der Gemeinde-, Stadt-, Amts- oder Kreisverwaltung**
- Ein [Bildungskredit](#) der KfW kann die letzte Möglichkeit sein, wenn finanzielle Engpässe die Ausbildung gefährden

Rechtliche Rahmenbedingungen – Einstellung von Bewerber*innen aus Drittstaaten

Je nach Herkunftsland Ihrer Bewerber*innen gibt es verschiedene Voraussetzungen, um eine Ausbildung in Deutschland aufnehmen zu können. Den Rahmen steckt das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** ab.

Wenn Sie sich für eine*n **Bewerber*in aus einem Drittstaat** entschieden haben, stehen folgende Schritte bis zum Ausbildungsbeginn an:

Für die **Beantragung eines Visums** müssen i.d.R. folgende Nachweise **durch Bewerber*innen** bei der zuständigen deutschen Botschaft erbracht werden:

- Unterschriebener **Ausbildungsvertrag**
- Nachweis über **ausreichende Deutschkenntnisse** i.d.R. **Niveau B1** – gemäß den Standards der Association of Language Testers in Europe (ALTE)
- Nachweis über einen **Schulabschluss** (i.d.R. 9. Klasse oder höher)
- Die **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit**
- Nachweis über **ausreichenden Lebensunterhalt**, angelehnt an den aktuellen Bafög-Satz (939€ brutto/Monat Jahr 2023)

Liegen die o.g. Unterlagen vor, kann

- die **Terminanfrage** und **Visumsbeantragung** bei der **deutschen Botschaft** eingeleitet werden,
- nach Visumserteilung die **Einreise** nach Deutschland und die **Antragstellung für eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis** bei der zuständigen Ausländerbehörde erfolgen.

Empfehlung: Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Durch das **beschleunigte Fachkräfteverfahren** nach § 81a AufenthG können Arbeitgeber*innen in Deutschland mit Unterstützung der Ausländerbehörde das Verwaltungsverfahren bis zur Einreise der ausländischen Fachkraft signifikant verkürzen. Trotzdem sollten vom Verfahrensbeginn bis zur Aufnahme der Ausbildung **ca. 4 - 6 Monate** eingeplant werden!

Bei dem Verfahren wird der/die Arbeitgeber*in in Deutschland von der ausländischen Fachkraft bevollmächtigt. Bei der zuständigen Ausländerbehörde wird durch den Arbeitgeber dann das beschleunigte Verfahren eingeleitet (Gebühr 411€).

- Bewerber*innen aus der EU, Lichtenstein, Island, Norwegen und der Schweiz müssen ihren neuen Wohnort lediglich dem zuständigen Bürger- oder Einwohnermeldeamt mitteilen. Hier gibt es keine weiteren Auflagen für die Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses!
- Bewerber*innen aus **Australien, Israel, Japan, Kanada, Süd-Korea, Neuseeland, Großbritannien, Nordirland** oder den **USA** können ohne Visum nach Deutschland einreisen und vor der Aufnahme einer Beschäftigung die Aufenthaltserlaubnis für die Beschäftigung in Deutschland beantragen. Sie können sich unmittelbar an die Ausländerbehörde in ihrer Stadt wenden – auch, wenn sie schon in Deutschland sind. Möchten sie schon kurz nach der Einreise eine Beschäftigung aufnehmen, empfiehlt sich allerdings die Beantragung eines entsprechenden Visums vor der Einreise.
- Reicht die Ausbildungsvergütung nicht aus, so kann die Differenz durch Vorweisen eines **Sperrkontos** oder einer **Verpflichtungserklärung** von Dritten kompensiert werden!
- Ab Ankunft in Deutschland ist ein **Krankenversicherungsschutz** nötig. Hierfür müssen sie i.d.R. bei der Visumsbeantragung bei ihrer Auslandsvertretung ein Bestätigungsschreiben über den Abschluss einer Reisekrankenversicherung einreichen. Die Versicherung muss medizinische Notfallbehandlungen und Krankenhausaufenthalte sowie die Rückführung im Todesfall mit einer Mindestdeckung von 30.000€ im Schengen-Raum abdecken.

Rechtliche Rahmenbedingungen – Einstellung von Asylbewerber*innen

Damit **geflüchtete** Menschen in Deutschland einer Beschäftigung nachgehen dürfen, müssen bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt sein.

An dieser Stelle geben wir Ihnen einen kurzen ersten Überblick, da eine detaillierte Darstellung den Rahmen dieses Leitfadens sprengen würde.

Für detaillierte Informationen nutzen Sie gerne die Website des [Netzwerks Unternehmen integrieren Flüchtlinge](#).

Der wichtigste Faktor für die Möglichkeit zur Beschäftigung von Flüchtlingen ist der **Aufenthaltsstatus** des/der Bewerber*in!

- Folgende Aufenthaltsstati werden unterschieden:
- **Aufenthaltserlaubnis**
 - **Gestattung**
 - **Duldung**

Positiver Asylbescheid (Aufenthaltserlaubnis) - hier besteht **freier Zugang zum Arbeitsmarkt**, eine Ausbildungsduldung ist nicht notwendig!

Laufendes Asylverfahren (Aufenthalts-gestattung)

Herkunftsländer **Syrien, Eritrea, Somalia** - hier besteht eine **gute Bleibeperspektive!**

Für eine Ausbildung wird eine **Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde** benötigt. Wer mit diesem Status eine Ausbildung beginnen durfte, hat in der Regel gute Aussichten diese auch bei negativem Ausgang des Asylverfahrens im Rahmen einer **Ausbildungsduldung** abzuschließen.

Herkunftsländer **Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal, Serbien** (sichere Herkunftsländer) - hier wird Asylsuchenden i.d.R. **keine Beschäftigungserlaubnis** erteilt, sie unterliegen einem generellen Beschäftigungsverbot. Auch eine Ausbildung ist damit ausgeschlossen. Für BürgerInnen **der Westbalkan-Länder** kann aber eventuell ein Arbeitsmarktzugang über die "**Westbalkan-Regelung**" infrage kommen.

Andere Herkunftsländer - für eine Ausbildung wird eine **Beschäftigungserlaubnis** der Ausländerbehörde benötigt. Wer mit diesem Status eine Ausbildung beginnen durfte, hat in der Regel gute Aussichten diese auch bei negativem Ausgang des Asylverfahrens im Rahmen einer **Ausbildungsduldung** abzuschließen.

Negativer Asylbescheid (Asylantrag abgelehnt) – je nach Herkunftsland und Duldungsstatus gibt es auch hier ggf. noch die Möglichkeit, eine Ausbildung in Deutschland abzuschließen.

Für detailliertere Informationen empfehlen wir an dieser Stelle die Website des [Netzwerks Unternehmen integrieren Flüchtlinge](#).

To-dos nach Vertragsabschluss

Die Bewerbungsgespräche wurden absolviert und der Ausbildungsvertrag geschlossen. Vor Beginn der Ausbildung gibt es noch viele Dinge vorzubereiten.

Viele Ausbildungsverhältnisse werden bereits **vor Ausbildungsstart wieder gekündigt**. Versuchen Sie also schon vor Beginn der Ausbildung mit der **Mitarbeiterbindung** zu starten!

Lassen Sie Ihrem Auszubildenden z.B. bereits **vor Ausbildungsbeginn** eine **Willkommensmappe** zukommen.

Falls Ihre Auszubildenden bereits in Deutschland sind, können Sie auch über eine kleine **Veranstaltung zum gemeinsamen Kennenlernen** aller Azubis nachdenken. Hierfür bietet sich vielleicht ein Betriebsrundgang oder eine gemeinsame Mahlzeit an.

Sprechen Sie zudem mit Ihrer **Belegschaft**, gerade mit Blick auf Mitarbeiter*innen aus anderen Kulturen. Zeigen Sie **Offenheit gegenüber Befürchtungen** und gehen Sie ins Gespräch, um Vorbehalte abzubauen.

Egal, woher Ihre Auszubildende kommen - der **betriebliche Ausbildungsplan** bildet das zentrale Dokument für die Ausbildung junger Menschen!

Der **betriebliche Ausbildungsplan** konkretisiert die zu vermittelnden Lerninhalte, die im allgemein gehaltenen **Ausbildungsrahmenplan** genannt werden und ist **für jede*n Auszubildende*n** zu erstellen.

Grundsätzlich enthält der betriebliche Ausbildungsplan Angaben darüber **Was, von Wem, Wo, Wie und Wann** vermittelt wird und beschreibt den „Regeldurchlauf“ der Ausbildung im Betrieb.

Ein Muster für einen betrieblichen Ausbildungsplan finden Sie z.B. [hier](#). Zu diesem Thema bieten wir auch einen **Zertifikatslehrgang** im Rahmen der Reihe „**Kompetent Ausbilden**“ an.

Auszubildende, die erst nach Vertragsschluss nach Deutschland reisen, sollten von Ihnen bereits am **Flughafen in Empfang** genommen werden.

Bereits **vor der Einreise** benötigen **ausländische Auszubildende** häufig Unterstützung bei der **Suche nach einer Wohnung und bei Kontakt mit Behörden**. Nehmen Sie Angebote von **regionalen Welcome-Centern** und **Flüchtlingsinitiativen** in Anspruch!

Unterstützen Sie ausländische Auszubildende z.B. bei der:

- **Wohnungssuche** (evtl. ist übergangsweise eine Unterbringung in Ihrem Betrieb möglich)
- Einrichtung eines **Bankkontos**
- Anmeldung bei der **Krankenkasse**
- Terminvereinbarung beim **Einwohnermeldeamt**
- Terminvereinbarung beim **Ausländeramt**
- **Führerscheinanerkennung**
- Anmeldung der **Rundfunkgebühren**
- Einrichtung eines **Mobilfunkvertrags**

Mögliche Inhalte einer **Willkommensmappe**:

- Begrüßungsschreiben und Firmenprofil
- Kontaktinformationen und Ansprechpartner*innen (ggf. mit Foto) zu wichtigen Themen in den ersten Arbeitstagen
- Grundlagen zu Arbeits- und Pausenzeiten
- Allgemeine Verhaltensweisen und Erwartungen
- Ggf. Sensibilisierung für deutsche Gepflogenheiten
- Unterstützungs- und Förderangebote
- Info über Dresscode/Arbeitskleidung

Checkliste Ausbildungsstart

- **Erstes Mal** Ausbildung? Dann vereinbaren Sie einen Termin zur Erstberatung mit Ihrem/Ihrer zuständigen **Ausbildungsberater*in!**
- **Ausbilder*in** benannt und hinterlegt. Falls nein, reichen Sie mit dem **Datenblatt für Ausbilder*innen** die Daten bei uns ein!
- **Ausbildungsvertrag einfach [online](#) bei der IHK eintragen**
- **Betrieblicher Ausbildungsplan** erstellt
- **Erstuntersuchung** nach Jugendarbeitsschutzgesetz liegt vor (nur bei minderjährigen Auszubildende). Hierfür wird i.d.R. ein **Untersuchungsberechtigungsschein** und ein **Erhebungsbogen** bei der **Gemeinde des Hauptwohnsitzes** angefordert. Im Anschluss erfolgt eine Untersuchung durch den Hausarzt, um die Beeinträchtigung der körperlichen und geistigen Entwicklung von Minderjährigen durch die Ausbildungstätigkeit auszuschließen.
- **Beschäftigungserlaubnis** bei der Ausländerbehörde beantragt (bei Duldung und Gestattung).
- Anmeldung bei der **Berufsschule**
- Anmeldung für einen (berufsbezogenen) **Sprachkurs**, weitere Informationen z.B. [hier](#).



Quelle: Shutterstock

Während der Ausbildung

Ausbildungsstart gestalten

Der **erste Ausbildungstag** steht an und sowohl Auszubildende/r als Betrieb lernen einander kennen. Beide Parteien sollten sich von ihrer besten Seite zeigen, denn ca. ein Fünftel der **Ausbildungsverträge wird während der Probezeit gekündigt**.

Sorgen Sie für

- eine*n klar benannte*n **Ansprechpartner*in** an dem Tag
- einen geplanten und organisierten **Tagesablauf**
- einen vollständig eingerichteten **Arbeitsplatz**
- **Zugänge** und **Passwörter**
- **Namensschilder**, um den Kolleg*innen die Ansprache zu erleichtern
- Ggf. ein **berufsbezogenes Wörterbuch**

Ein typischer Ablauf für den ersten Tag könnte wie folgt aussehen:

- **Begrüßung**
- **Unternehmensrundgang**
 - Wo befinden sich Toiletten und Sozialräume?
 - Bei größerem Betriebsgelände: **Übersichtsplan** erstellen!
- **Kolleg*innen** vorstellen
- **Sicherheitshinweise**
- **Grundsätze** und **Regeln** des Unternehmens erläutern
 - Wie sind die **Arbeits- und Pausenzeiten** geregelt?
 - Was ist im Betrieb erlaubt? Wie sind **Handynutzung** und **Rauchen** geregelt?
 - Bei minderjährigen Azubis: **Jugendarbeitsschutzgesetz** erläutern!
 - **Duzen** oder **Siezen**?
 - Gibt es **Vertrauenspersonen** oder **Mobbing-Beauftragte**?
- Aushändigung des **Betrieblichen Ausbildungsplans**
- Kurzer **Tagesrückblick** und Feedback durch die Azubis
- **Ausblick** auf die kommenden Tage

Vor Beginn der Ausbildung und während der **Probezeit (1 - 4 Monate)** können beide Parteien den Vertrag **fristlos** und ohne Angabe von Gründen kündigen.

Wir empfehlen, die gesetzlich höchste zulässige Probezeitdauer von 4 Monaten zu vereinbaren!

Versuchen Sie, die **Perspektive** zu **wechseln**! Wie würden Sie sich als junger Mensch Ihren ersten Arbeitstag wünschen?

Die Mentalität „**Lehrjahre sind keine Herrenjahre**“ ist heute fehl am Platz – das Angebot an freien Ausbildungsstellen übersteigt zurzeit die Anzahl der Bewerber*innen!

Kleine **Geschenke** erhalten die Freundschaft!

Ein Präsent zum ersten Arbeitstag erzeugt eine Atmosphäre der Wertschätzung – das könnten z.B. **berufstypische Arbeitsmittel, Werkzeuge** oder die eigene Kaffeetasse sein.

Auf Augenhöhe kommuniziert es sich besser: Binden Sie die Auszubildenden aus den höheren Lehrjahren ein und benennen Sie "**Paten/Mentoren**".

Für ausländische Auszubildende:

Versuchen Sie, den sprachlichen und kulturellen Einstieg zu erleichtern:

Bereiten Sie z.B. ein kleines **Wörterbuch** mit den wichtigsten **Fachbegriffen** vor, nutzen Sie ggf. Piktogramme.

Blieben Sie eng in der **Kommunikation**, um Missverständnissen und Unsicherheiten vorzubeugen - führen Sie schon zu Beginn der Ausbildung regelmäßig **Feedbackgespräche** durch, um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen.

Ausbildungsverlauf begleiten

Der Ausbildungsstart ist geschafft und der Erfolg der dualen Ausbildung hängt in der Praxis von einer Vielzahl von Faktoren und Partner*innen ab.

Die duale Ausbildung zeichnet sich durch die Verzahnung von betrieblicher Praxis und theoretischem Wissen aus, das in der Berufsschule vermittelt wird.

Wir empfehlen daher, regelmäßig den **Austausch mit den Lehrkräften in den Berufsschulen** zu suchen, um mögliche Herausforderungen und Defizite frühzeitig zu erkennen.

Zudem stellt der [Ausbildungsnachweis](#) (das Berichtsheft) ein wichtiges Instrument zur Lernerfolgskontrolle dar und sollte daher zeitnah und regelmäßig von Ihnen kontrolliert werden.

Parallel dazu sollten Sie regelmäßig **Feedbackgespräche** mit den Auszubildenden führen und sich mit den **ausbildenden Fachkräften** austauschen. Bei Dokumentation der Gespräche können Vereinbarungen getroffen und Entwicklungsschritte nachvollzogen werden. Gerade für ausländische Auszubildende gilt – etablieren Sie immer wieder Aufgaben, die die **Sprache in Wort und Schrift fordern**.

Auf der Website unserer IHK finden Sie diverse [Informationen und Angebote](#) für Ausbildungsbetriebe, um die Qualität Ihrer Ausbildung und das Wissen des ausbildenden Personals zu verbessern.



Quelle: Shutterstock

Ausbildung noch attraktiver gestalten – für interessierte Auszubildende und Betriebe besteht die Möglichkeit über das Programm [ERASMUS +](#) **geförderte Auslandspraktika** anzubieten.

Aus Datenschutzgründen wird der Ausbildungsnachweis dem Prüfungsausschuss nicht mehr vorgelegt. Die IHK kontrolliert aber weiterhin stichprobenartig. Zudem zählt das **Führen des Ausbildungsnachweis zu den vertraglichen Pflichten des Auszubildenden sowie die regelmäßige Kontrolle zu den vertraglichen Pflichten des Ausbildenden. Das ordnungsgemäße Führen des Ausbildungsnachweises ist zudem Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung!**

Exkurs - Fokus auf berufliche Handlungsorientierung

Ziel der dualen Berufsausbildung ist die Vermittlung **beruflicher Handlungskompetenz**. Man meint damit die Fähigkeit zum **selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren** von fachbezogenen Aufgaben.

Lassen Sie Auszubildende an **realen und berufstypischen Aufgaben** möglichst selbstständig lernen und arbeiten. Sehen Sie Ihre Rolle als **Lernbegleiter*in**. Typische Methoden der handlungsorientierten Ausbildung sind z.B.:

- **Projektarbeiten**
- **4 Stufen Methode** (Vorbereiten, Vormachen & Erklären, Nachmachen lassen & Erklären, Üben)
- **Lernaufträge**

Prüfungen erfolgreich bestehen

Ziel der dualen Berufsausbildung ist die Erlangung der beruflichen Handlungskompetenz. Am Ende der Ausbildung wird sie durch eine Kombination aus **schriftlicher** und **praktischer Prüfung** festgestellt.

In vielen Ausbildungsberufen wird bereits die **gestreckte Abschlussprüfung** absolviert - das bedeutet, dass die vormalige Zwischenprüfung durch die Abschlussprüfung Teil 1 ersetzt wird. Diese ist dann bereits **relevant für das Gesamtergebnis**.

Umso wichtiger wird es, die Prüfungsvorbereitung bereits mit dem Start der Ausbildung zu beginnen.

- Informieren Sie sich frühzeitig über die [Prüfungstermine](#), um eine langfristige Prüfungsvorbereitung zu planen. Integrieren Sie diese ggf. in den **betrieblichen Ausbildungsplan**.
- Versuchen Sie früh die **Prüfungssprache** zu vermitteln und die [Operatoren](#) (beschreiben, nennen, erstellen..) der Prüfungsfragen abzugrenzen und zu üben.
- Über die Partnerverlage der IHK (z.B. den [U-Form Verlag](#), [Christiani-Verlag](#)) gibt es gelaufene **Original-Prüfungsaufgabensätze** sowie diverse Lernmaterialien, die auf die Originalprüfungsfragen abgestimmt sind. Anhand der alten Prüfungsunterlagen können Sie Prüfungen simulieren und Lerndefizite aufdecken.
- Nutzen Sie ggf. einen [Prüfungsvorbereitungskurs](#). Angebote finden Sie unter anderem auf der Website unserer IHK.
- Ein **Deutsch-Deutsch Wörterbuch ist ein zulässiges Hilfsmittel** in den Prüfungen und damit besonders relevant für ausländische Auszubildende. Der Umgang damit muss allerdings geübt werden. Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden dabei und schaffen Sie gezielt Anlässe zur Nutzung.

Sollten sich im Rahmen der Prüfungsvorbereitung **massive Lernlücken** eröffnen, die vor der Prüfung nicht mehr aufgearbeitet werden können, oder sollten während der Ausbildung **mehr als 10 Prozent Fehlzeiten** entstanden sein, kontaktieren Sie die IHK-[Ausbildungsberatung](#), um die Möglichkeiten einer **Verlängerung der Ausbildung bzw.** einer Verschiebung des Prüfungstermins zu besprechen!



Quelle: Shutterstock

Prüfung nicht bestanden – Was nun?

Kein Grund zur Panik – **IHK-Abschlussprüfungen können zweimal wiederholt werden**. Bereits bestandenen Prüfungsteile müssen nicht noch einmal absolviert werden. Erst nach dem dritten Fehlversuch, ist eine Erlangung des Berufsabschlusses nicht mehr möglich.

- Mit dem Bescheid über die nicht bestandene Prüfung lassen wir Ihnen einen **Verlängerungsvertrag** zukommen, der vom Auszubildenden und Ausbildenden unterschrieben werden muss.
- Mit dem verlängerten Vertrag kann eine **Verlängerung des Aufenthaltstitels** bei der Ausländerbehörde beantragt werden.
- Analysieren Sie gemeinsam **die Gründe für das Nichtbestehen** und erstellen Sie für die kommenden sechs Monate einen Plan, um die Defizite aufzuarbeiten.

Bitte beachten Sie: Auszubildende haben einen **Rechtsanspruch auf Verlängerung der Ausbildung** um bis zu 12 Monate, wenn die Prüfung nicht bestanden wurde.

Krisen meistern

Für viele Auszubildende bedeutet eine Ausbildung den Einstieg ins Berufsleben und damit eine große Veränderung zum vorherigen (Schul-)Leben. Für ausländische Auszubildende kommt der Verlust des bisherigen sozialen Umfelds erschwerend hinzu.

Ausbildungsabbrüche auf Grund diverser Gründe sind daher nicht auszuschließen.

Bevor es zu einem Abbruch kommt, sollten Sie das Gespräch mit Ihrem **Auszubildenden** und den **Berufsschullehrer*innen** suchen. Auch die Ausbildungsberater*innen der IHKLW können Ihnen helfen.

Hier gilt: **Lieber zu früh als zu spät das Gespräch suchen** – versuchen Sie eng im Kontakt mit Ihren Auszubildenden zu stehen und eine Vertrauensatmosphäre zu schaffen.

Ihr*e Auszubildende*r benötigt Hilfe beim Lernen?

- Die Initiative **VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen)** vermittelt ehrenamtliche Fachkräfte kostenlos als Wegbegleiter*innen an Auszubildende. Sie begleiten Auszubildende als Vertrauenspersonen im Lernprozess, stärken Motivation und Sozialkompetenzen.
- Schwächere Auszubildende können zudem durch das Förderprogramm **AsA-flex** der Agentur für Arbeit Unterstützung erhalten. Das Unterstützungsangebot orientiert sich am individuellen Förderbedarf der Auszubildenden.
Ansprechpartner ist Ihre regionale Agentur für Arbeit.

Sie und Ihr*e Auszubildende*r tragen einen Konflikt aus?

- Schalten Sie die **Ausbildungsberatung** der IHK ein, um Konfliktlösungen zu finden und eine neutrale Person an Ihrer Seite zu haben. Sollte sich kein einvernehmlicher Kompromiss finden lassen, kann durch eine der Streitparteien ein **Schlichtungsverfahren** bei der IHK initiiert werden.



Quelle: Shutterstock

Letztes Mittel: Ausbildungsabbruch – rechtlicher Rahmen

- Während der **Probezeit** kann der Vertrag von beiden Vertragsparteien **ohne Angabe von Gründen fristlos** gekündigt werden.
- Nach der Probezeit ist beiden Parteien noch die **Kündigung mit wichtigem Grund und fristlos** möglich.
- Die **Aufgabe des Berufs** ist ebenfalls ein Grund, aus dem Auszubildende mit einer Frist von 4 Wochen kündigen dürfen.
- Auch ein **Auflösungsvertrag** ist jederzeit möglich, wenn beide Parteien einverstanden sind.

In allen genannten Fällen ist die IHK umgehend zu informieren!

Nach der Ausbildung

Absolventen halten

Super, die Abschlussprüfung ist bestanden!

Damit haben Ihre ehemaligen Auszubildenden gute Chancen dauerhaft in Deutschland zu bleiben und auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen.

- Wenn Sie mit den Leistungen Ihres Auszubildenden zufrieden waren, empfehlen wir Ihnen bereits deutlich **vor der Abschlussprüfung** über die **beruflichen Pläne und Perspektiven** zu sprechen.
- Machen Sie rechtzeitig klar, ob Sie eine weitere Beschäftigung anbieten möchten oder ob sich nach der bestandenen Prüfung die Wege trennen. So hat Ihr Auszubildender frühzeitig die Chance, sich Gedanken über die berufliche Zukunft zu machen.
- Machen Sie nur Zusagen zum Arbeitsplatz, die Sie auch einhalten können: **Eine Zusage zu einem Arbeitsplatz entspricht bereits einem mündlich vereinbarten Arbeitsvertrag.**
- Eine erneute Vereinbarung einer **Probezeit** von bis zu 6 Monaten ist zulässig.
- Auch eine **Befristung** des Arbeitsvertrags ist zulässig.

Das ungewollte Arbeitsverhältnis

- **Beschäftigen** Sie Ihre*n Auszubildende*n **nach Bestehen der Abschlussprüfung** weiter – und sei es auch nur für eine Stunde –, dann begründen Sie damit einen **unbefristeten Arbeitsvertrag**.
- Nach § 78a Betriebsverfassungsgesetz müssen Sie **Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung** im Rahmen der Zumutbarkeit übernehmen.

Wer mit einer **Ausbildungsduldung** die Abschlussprüfung besteht, hat ggf. Anspruch auf eine **Aufenthaltserlaubnis** für 2 weitere Jahre. Folgende Voraussetzungen sind zu erfüllen:

- Es ist ausreichender **Wohnraum** vorhanden
- Der **Lebensunterhalt** wird selbstständig gesichert (abgeschlossene Ausbildung & Arbeitsvertrag)
- Die **Passpflicht** ist erfüllt
- Ausreichende deutsche **Sprachkenntnisse** (die abgeschlossene Ausbildung genügt i.d.R.)
- Es liegen keine **Ausschlussgründe** vor (bspw. Verurteilung wg. Straftat)

Weitere Informationen erhalten Sie beim [Netzwerk Unternehmen Integrieren Flüchtlinge](#).

Vom Ausbildungsvisum zum Visum zum Arbeiten für Fachkräfte

Wer mit einer **Ausbildungsduldung** die Abschlussprüfung besteht, hat ggf. Anspruch auf eine **Aufenthaltserlaubnis** für bis zu 4 weiteren Jahren. Im Anschluss können ggf. auch die Voraussetzungen für eine **Niederlassungserlaubnis** erfüllt sein.

Auskünfte erhalten Sie bei der zuständigen **Ausländerbehörde**.

Kein Anschlussvertrag in Sicht?

Wer nach absolvierter Ausbildung keinen Anschlussvertrag vorweist, kann bei der zuständigen Ausländerbehörde ein [Visum zur Arbeitsplatzsuche](#) für bis zu 12 Monate beantragen!

Weiterqualifizieren

Im Anschluss an die absolvierte Berufsausbildung bestehen diverse Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung von Mitarbeiter*innen. Einen ersten Anhaltspunkt gibt der **Deutsche Qualifikationsrahmen**.

- Eine qualifizierte Auskunft über **Weiterbildungen** und **Fördermöglichkeiten** erhalten Sie bspw. über eine [Weiterbildungsberatung](#) oder über das [Weiterbildungsinformationssystem der IHK](#).
- Über die [Seminarangebote der IHKLW](#) informieren wir Sie auch gerne persönlich.
- Einige Berufe in der IHK-Ausbildungswelt sind zudem sogenannte **Stufenberufe**.
Bereits nach 2 Jahren Ausbildung kann ein Berufsabschluss erlangt werden (DQR-Niveau 3).
Anschließend besteht für Betrieb und Auszubildende*n die Möglichkeit, die Ausbildung für ein Jahr bzw. 1,5 Jahre fortzusetzen, um einen Berufsabschluss gem. DQR-Niveau 4 zu erlangen (z.B. Verkäufer*in / Kaufmann/-frau im Einzelhandel).

Für ausländische Auszubildende: Mit einem neuen Ausbildungsvertrag für eine Stufenausbildung muss auch eine neue Aufenthaltserlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragt werden!



Weiterführende Informationen

Auf der Website Ihrer **IHK Lüneburg-Wolfsburg** haben wir viele nützliche Informationen rund um das Thema Ausbildung für Sie zusammengetragen. Zudem finden Sie hier auch Ihre Ansprechpartner*innen.

ihk.de/ihklw

Die Website **make-it-in-germany** ist das **mehrsprachige Portal der Bundesregierung** für Fachkräfte aus dem Ausland. Es informiert Einwanderungsinteressierte, wie sie ihren Weg nach Deutschland erfolgreich gestalten können.

make-it-in-germany.de

Das **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge** unterstützt Betriebe aller Größen, Branchen und Regionen, die geflüchtete Menschen beschäftigen oder sich ehrenamtlich engagieren wollen.

unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Die **IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA)** ist das bundesweite Kompetenzzentrum deutscher IHKs zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse. Sie nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und vergleicht, inwieweit ausländische Berufsqualifikationen mit deutschen Berufsabschlüssen als gleichwertig eingestuft werden können.

ihk-fosa.de

VerA ist eine bundesweite Initiative des Senior Experten Service (SES). VerA bringt junge Menschen, denen die Ausbildung schwerfällt, mit ehrenamtlichen Fachleuten im Ruhestand zusammen: immer nach dem 1:1-Prinzip oder Tandem-Modell – kostenlos.

vera.ses-bonn.de

Regionale Ansprechpartner & Angebote

Landkreis Celle:

- [Agentur für Arbeit Celle](#)
- [Ausländerstelle Celle](#)
- [Jugendberufsagentur Celle](#)
- [Team Migration & Integration LK Celle](#) – Informationen und Ansprechpartner zur Integrationsarbeit im Landkreis Celle

Landkreis Gifhorn

- [Agentur für Arbeit Helmstedt](#)
- [Ausländerbehörde Gifhorn](#)

Landkreis Harburg:

- [Agentur für Arbeit Hamburg-Harburg](#)
- [Ausländerstelle Harburg](#)
- [Jugendberufsagentur Hamburg](#)

Landkreis Heidekreis:

- [Agentur für Arbeit Celle, Geschäftsstelle Soltau](#)
- [Agentur für Arbeit Celle, Geschäftsstelle Walsrode](#)
- [Ausländerbehörde Heidekreis](#)
- [Bildungsberatung Heidekreis](#)
- [Diakonie Walsrode](#) - Div. Beratungsangebote für Migrant*innen
- [Jugendberufsagentur Heidekreis](#)
- [Welcome-Center Heidekreis](#) - Zentrale Anlaufstelle für Fachkräfte & Auszubildende aus dem Ausland

Landkreis Lüchow-Dannenberg:

- [Agentur für Arbeit Lüchow](#)
- [Jugendberufsagentur Lüchow](#)
- [Wendlandleben.de](#) - Wendlandleben bietet Arbeitgebern im Landkreis Lüchow-Dannenberg eine Präsentationsplattform sowie Hilfe bei der Rekrutierung von Fachkräften

Landkreis Lüneburg:

- [Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen](#)
- [Ausbildungsbrücke Lüneburg](#) – Patenprogramm für Schüler*innen und Auszubildende
- [Ausländerbehörde Lüneburg](#)
- [Jugendberufsagentur Lüneburg](#)
- [Landkreis Lüneburg](#) – Beratung zu Ausbildung, Studium und Arbeit

Landkreis Uelzen:

- [Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen](#)
- [Ausländerbehörde Uelzen](#)
- [Bildungsbüro Uelzen](#) - Ansprechpartner und Informationsknotenpunkt für Bildungsakteure und Unternehmen der Region
- [hansstadt-uelzen.de](#) – Information über regionale Beratungsangebote
- [Jugendberufsagentur Uelzen](#)

Stadt Wolfsburg

- [Agentur für Arbeit Helmstedt](#)
- [Ausländerstelle Wolfsburg](#)
- [Jugendberufsagentur Wolfsburg](#)
- [Welcome Center Wolfsburg](#)

Ansprechpartner Ihrer IHK Lüneburg Wolfsburg

Sie haben Fragen oder Anregungen zu diesem Leitfaden, zu dem Thema Ausbildung von ausländischen Menschen oder generelle Fragen zu dem Thema Berufsausbildung?

Sprechen Sie uns gerne an!

Projekt „Wegbegleiter Ausbildung“

Riccardo Guida
Industrie- und Handelskammer
Lüneburg-Wolfsburg
Volgershall 1
21339 Lüneburg

E-Mail: riccardo.guida@ihklw.de

Tel.: 04131 724 463

Hier finden Sie die aktuellen **Ansprechpartner*innen in der Ausbildungsberatung** der IHK Lüneburg-Wolfsburg:

*Ausbildungsberater*innen IHKLW*

Stand: Juni 2023

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Weiterhin übernehmen wir keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der in der Publikation aufgeführten Informationen.