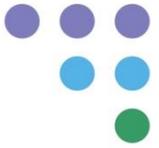




Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Dieses Programm wird gemeinsam von der Europäischen Union und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung finanziert.

HANDBUCH FÜR ARBEITGEBER*INNEN




THAMM **plus**

Towards a Holistic Approach to Labour Migration
Governance and Labour Mobility in North Africa

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union (EU) und des Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) erstellt. Der Inhalt dieser Publikation liegt in alleiniger Verantwortung der GIZ, und gibt nicht zwingend die Sichtweise der EU und des BMZ wieder.
© — 2024 — GIZ. Alle Rechte vorbehalten.

Durchgeführt von:



In Kooperation mit:





Vorwort	3
1 THAMM Plus: Projekthintergrund und Leistungen	4
1.1 Projekthintergrund	4
1.2 Die Umsetzungspartner	5
1.3 Leistungen des Projekts	5
<i>Das Leistungsangebot des THAMM Plus Vorhabens umfasst:</i>	5
Exkurs: Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)	7
2 Projektablauf und Administratives	10
2.1 Projektablauf Auszubildende und Fachkräfte	10
2.2 Administratives	10
3 Integration und Kultur	17
3.1 Betriebliche Willkommenskultur und interkulturelle Kompetenz	17
3.2 Wie unterstützt THAMM Plus Sie bei der Integration?	18
4 Deutschkenntnisse und Kommunikation	19
5 Beratungsangebote für Integration in Deutschland	21
Glossar	



Towards a Holistic Approach to Labour Migration
Governance and Labour Mobility in North Africa



Vorwort

Sehr geehrte THAMM Plus Kooperationspartner*innen,

wir freuen uns sehr, dass Sie sich dafür entschieden haben, in Ihrem Betrieb internationale Auszubildende und/oder Fachkräfte zu beschäftigen. Mit unserem Programm zur Unterstützung entwicklungsorientierter Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa (THAMM Plus), durchgeführt von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA), haben Sie zwei Partnerinnen an Ihrer Seite. Wir verfügen über langjährige Erfahrung in den Bereichen Arbeitsmobilität und Integration von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften. Wir möchten diese Expertise nutzen, um Sie in der Vorbereitung des Ausbildungs-/Arbeitsbeginns Ihrer neuen Mitarbeiter*innen zu unterstützen und um gemeinsam mit Ihnen das Ankommen der Kandidat*innen in Deutschland zu begleiten und zu erleichtern.

Unser Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, Arbeitsmobilität zwischen Nordafrika und Europa zu verankern und im Interesse aller Beteiligten fair und nachhaltig zu gestalten. Eine gelungene Integration von internationalem Personal und die erfolgreiche Absolvierung einer Berufsausbildung in Deutschland sind mit Herausforderungen verbunden. Das vorliegende Handbuch wurde speziell für THAMM Plus Partnerunternehmen entwickelt, um Sie in diesem Prozess zu unterstützen. Es bietet einen umfassenden Überblick über die Leistungen und Abläufen unseres Programms sowie nützliche Tipps und Hinweise zu organisatorischen Aufgaben, bürokratischen Hürden und praktischen Fragen.

Zudem beinhaltet das vorliegende Handbuch Verweise auf bewährte Strukturen, die Sie vor Ort unterstützen können. Dazu zählen Informations-, Austausch-, Netzwerk- und Förderungsmöglichkeiten bei Bundesagenturen und Bundesämtern, zuständigen IHKs und Berufskammern sowie freiwillige Mentoringprogramme, ehrenamtliche Initiativen, Willkommenslotsen, örtliche Integrationsbeauftragte und zahlreiche weitere lokale Akteure. Wir empfehlen Ihnen, diese Angebote zu nutzen, um offene Fragen und Herausforderungen aktiv anzugehen. Sollten Sie dennoch keine Antworten auf Ihre Fragen finden, zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren. Ihr THAMM Plus Projektteam steht Ihnen und Ihren Auszubildenden und/oder Fachkräften gerne zur Seite.

Wir hoffen, dass dieser Leitfaden Ihnen als nützlicher Wegweiser dient. An dieser Stelle möchten wir allen Betrieben für Ihr Engagement herzlich danken und Ihnen und Ihren neuen Mitarbeiter*innen einen guten Start wünschen.

Andrea Milkowski

Programmleiterin THAMM Plus
Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Haben Gebremedhin

Team Internationale Beziehungen
Bundesagentur für Arbeit (BA)





1 THAMM Plus: Projekthintergrund und Leistungen

1.1 Projekthintergrund

Das Projekt „Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“ (THAMM Plus) fördert Wege der sicheren und fairen Arbeitsmigration für Auszubildende und Fachkräfte aus Ägypten, Marokko und Tunesien und vermittelt sie an Betriebe in Deutschland. Fairness und Nachhaltigkeit bilden dabei die Leitplanken und die Vermittlung wird so gestaltet, dass alle Beteiligten davon profitieren: Sie als Arbeitgeber*in, die vermittelten Auszubildenden und Fachkräfte sowie die Partnerländer. Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH setzt das Projekt THAMM Plus um und kooperiert dabei mit der Bundesagentur für Arbeit (BA). THAMM Plus ist durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) beauftragt und wird durch die Europäische Union (EU) mitfinanziert.

In vielen Branchen in Deutschland werden Fachkräfte dringend gebraucht. Zahlreiche Stellen für Auszubildende und qualifizierte Fachkräfte bleiben jedes Jahr unbesetzt. Ohne die Gewinnung von Arbeitskräften aus dem Ausland wird sich diese Herausforderung mittel- und langfristig kaum bewältigen lassen. In den Partnerländern des Projekts, Ägypten, Marokko und Tunesien, fehlt es hingegen häufig an beruflichen Perspektiven. Insbesondere unter jungen Menschen ist die Erwerbslosigkeit sehr hoch. Hier setzt das Projekt THAMM Plus an, indem es auf die Verankerung entwicklungs- und bedarfsorientierter Arbeitsmigration zwischen Nordafrika und Europa zielt. So können in Deutschland freie Stellen besetzt werden und die Partnerländer und Projektteilnehmer*innen profitieren unter anderem von einem erweiterten Angebot an Beschäftigungsperspektiven. Neben der Vermittlung von Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften stärkt THAMM Plus die institutionellen Kapazitäten der Arbeitsagenturen in den Partnerländern. Ziel ist es, dass diese auch nach Projektende sichere und faire Arbeitsmigration unterstützen können. Damit kann THAMM Plus einen wichtigen Beitrag für die nachhaltige Entwicklung in den Partnerländern leisten.

Durch den **„Triple Win“-Ansatz** („Dreifacher Gewinn“) des Vorhabens profitieren alle Beteiligten im Prozess der Migration:

- **Auszubildende und Fachkräfte** können durch an Arbeitsmarktbedarfen ausgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen ihre Beschäftigungsfähigkeit erweitern und werden dabei unterstützt, ihre beruflichen Potenziale im Zuwanderungsland Deutschland einzusetzen, sich neue Arbeits- und Karrieremöglichkeiten zu erschließen und in einem neuen Lebensumfeld anzukommen.
- Für die **Herkunftsländer** bietet sich die Möglichkeit, das Angebot für Ausbildung und Beschäftigung für junge Menschen zu erweitern. Die Partnerinstitutionen werden in ihren Kapazitäten gestärkt,

„THAMM Plus“ – wofür steht das eigentlich?

THAMM ist eine Abkürzung des englischen Projekttitels *Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance And Labour Mobility in North Africa (THAMM Plus)*. Im Deutschen sagen wir: „Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“. Wie der englische Name nahelegt, ist es unser Ansatz, ganzheitlich auf die Prozesse und Strukturen zu schauen, die nötig sind, um Arbeitsmigration über Grenzen hinweg fairer, sicherer und entwicklungsorientierter zu gestalten. Damit dies gelingt, werden relevante Partnerinstitutionen in den Herkunftsländern (Arbeitsagenturen sowie übergeordnete Ministerien) aktiv in das Projekt eingebunden und Entscheidungen etwa zur Auswahl von Berufsfeldern gemeinsam getroffen. Unser erklärtes Ziel ist dabei, die Kapazitäten der Partner so weit zu stärken, dass sie zukünftig Arbeitsmobilität eigenverantwortlich gestalten können.





um über die Projektlaufzeit hinaus auf Engpässe faire und sichere Migration zu unterstützen und zu nutzen. Zudem profitieren sie unter anderem vom Wissenstransfer und Geldsendungen der Arbeitnehmer*innen an ihre Familien (so genannte *Remittances*).

- Deutsche **Betriebe** werden dabei unterstützt, ihren Fachkräftebedarf unter anderem durch die faire Gewinnung von internationalem Personal zu decken. Da der Fachkräftemangel in Deutschland bereits in der Phase der beruflichen Ausbildung beginnt, werden auch Mobilitätswege für Auszubildende angeboten.

1.2 Die Umsetzungspartner

Gemeinsam bilden GIZ und BA ein Team, welches seine Expertise in den Partnerländern und in Deutschland in den Bereichen Kooperation zur nachhaltigen Entwicklung mit Drittstaaten, Kapazitätsaufbau von Partnerorganisationen sowie Arbeitsvermittlung und Arbeitsrecht gewinnbringend ergänzt.



Die **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit** führt Projekte zur nachhaltigen Entwicklung in über 130 Staaten durch. Sie verfügt über langjährige Expertise im Bereich der Herkunftsländer von Auszubildenden/ Fachkräften sowie ein vielfältiges Netz von Kooperationspartnern in Drittstaaten. Sie ist ein Bundesunternehmen und untersteht dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).



Im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** vor allem für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich. Sie ist nicht nur mit den regionalen Arbeitsagenturen und Ausländerbehörden in Deutschland verbunden, sondern verfügt auch über Strukturen der Zusammenarbeit mit nationalen Arbeitsverwaltungen in Herkunftsländern.

1.3 Leistungen des Projekts

GIZ, BA und ZAV haben langjährige Erfahrung in der fairen Gewinnung von Fachkräften und arbeiten partnerschaftlich mit relevanten Akteuren in den Partnerländern und in Deutschland zusammen. Im Rahmen der ersten Projektphase wurden über 430 Auszubildende und Fachkräfte aus Ägypten, Marokko und Tunesien an Betriebe in Deutschland vermittelt.

Das Leistungsangebot des THAMM Plus Vorhabens umfasst:

- ✓ THAMM Plus wählt basierend auf einem mehrstufigen Bewerbungsprozess geeignete Kandidat*innen für die Vermittlung an Arbeitgeber*innen in Deutschland aus. Die vorausgewählten Kandidat*innen absolvieren dann einen Sprachkurs bis zum Deutschniveau B1, werden interkulturell geschult, erhalten Bewerbungstrainings und lernen die Besonderheiten der deutschen Arbeitswelt kennen.
- ✓ THAMM Plus bietet in ausgewählten Branchen fachliche Weiterbildungsmaßnahmen für Fachkräfte an, die auf Arbeitsmarktbedarfe abgestimmt sind.
- ✓ THAMM Plus berät interessierte Betriebe individuell, schlägt ihnen entsprechend ihrem Bedarf passende Kandidat*innen vor und koordiniert webbasierte Vorstellungsgespräche.
- ✓ THAMM Plus unterstützt nach Vertragsabschluss das Visumsverfahren. Bei qualifizierten Fachkräften unterstützt THAMM Plus das Zusammenstellen der für den Anerkennungsprozess benötigten Dokumente, so dass dieser durch die Arbeitgeber angestoßen werden kann.
- ✓ THAMM Plus stellt den Kandidat*innen und den einstellenden Betrieben umfangreiche Informationen und Kontaktdaten zu lokalen Integrationsdiensten zur Verfügung.



**Profile der Auszubildenden**

- Abschluss Sekundarschule (Secondary School Certificate bzw. Baccalauréat o.ä.)
- Deutschkenntnisse (Sprachniveau B1)
- Arabisch (Muttersprache), in Marokko und Tunesien gute bis sehr gute Französischkenntnisse, teilweise Englischkenntnisse
- mehrheitlich erste einschlägige Berufserfahrung

Profile der qualifizierten Fachkräfte

- mehrjährige einschlägige Berufserfahrung
- abgeschlossene Berufsausbildung
- Abschluss Sekundarschule (Secondary School Certificate bzw. Baccalauréat o.ä.)
- Deutschkenntnisse (Sprachniveau B1)
- Arabisch (Muttersprache), in Marokko und Tunesien gute bis sehr gute Französischkenntnisse, teilweise Englischkenntnisse

Teilnahmevoraussetzungen für Betriebe:

Um als Arbeitgeber*in am THAMM Plus Projekt teilzunehmen, gelten die folgenden Voraussetzungen:

- ✓ Für die Visumserteilung muss für Auszubildende der Lebensunterhalt mit monatlich mindestens 982 Euro brutto gesichert sein (durch die Übernahme von Sachleistungen kann die Differenz zur Vergütung laut Tarifvertrag ausgeglichen werden).
- ✓ Für Fachkräfte gelten die einschlägigen Tarifvereinbarungen/ortsüblichen Gehälter.
- ✓ Organisation von adäquatem Wohnraum und bei Auszubildenden Übernahme der Kosten für die Unterkunft, sofern die Warmmiete inklusive Strom und Rundfunkbeitrag 1/3 des Nettogehalts übersteigt (Mietzuschuss).
- ✓ Bereitstellung notwendiger Dokumente für den Visaprozess und Übernahme der Antragskosten.
- ✓ Abschließen einer (Reise-)Krankenversicherungen für Ihren neuen Mitarbeitenden mit Gültigkeit vom Abreisedatum bis zum ersten Arbeitstag.
- ✓ Organisation und Übernahme der Kosten für den Flug nach Deutschland und der weiteren Anreise zum Arbeitsort.
- ✓ Organisation eines B2-Deutschsprachkurses für Auszubildende nach Beschäftigungsbeginn in Deutschland empfehlenswert.
- ✓ Bei Fachkräften Unterstützung bei der beruflichen Anerkennung entsprechend a., b. oder c.:
 - a. Koordinierung der beruflichen Anerkennung mit den zuständigen Stellen in Deutschland (IHK, HWK) und Übernahme der Kosten für den Anerkennungsprozess sowie Anpassungsqualifizierungen.
 - b. Digitale Antragstellung bei der ZAB (Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen) für die Bestätigung zum Vorliegen einer qualifizierten Berufsausbildung und Übernahme der Kosten.
 - c. Schriftliche Verpflichtung des Betriebs und Fachkraft vor Ausreise, das Anerkennungsverfahren in Deutschland zu durchlaufen. Voraussetzung ist eine zusätzliche Bestätigung der ZAB zum Vorliegen einer qualifizierten Berufsausbildung; Übernahme der Kosten.





Exkurs: Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)

Am 1. März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten. Mit dem Gesetz wird der Arbeitsmarktzugang für Fachkräfte aus Staaten außerhalb der Europäischen Union erweitert. Das Gesetz will dem Fachkräftemangel begegnen, indem es die Zuwanderung derjenigen Fachkräfte, die die deutsche Wirtschaft benötigt, gezielt steuert und nachhaltig steigert. 2023 wurde das FEG erneuert, sodass Fachkräfte mit Berufsausbildung und Personen mit berufspraktischen Kenntnissen leichter nach Deutschland einwandern können.

Neuregelung für Fachkräfte mit Berufsausbildung ab März 2024 (§ 2a BeschV):

- Anerkennungsbescheid muss nicht vorliegen, Arbeitgeber*in und Fachkraft verpflichten sich schriftlich, das Anerkennungsverfahren in Deutschland zu durchlaufen (Anerkennungspartnerschaft)
- Bestätigung einer inländischen Stelle über Vorlage einer qualifizierten Berufsqualifikation bzw. Hochschulabschluss. Die zentrale Zuständigkeit liegt bei Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB); Die Kosten der elektronischen Antragsstellung, welche voraussichtlich ab Juni 2024 möglich sein wird, belaufen sich auf 150 Euro.
- Mindestens A2-Sprachkenntnisse

Neuregelung für Fachkräfte mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung ab März 2024 (§ 6 BeschV):

- Im Herkunftsland staatlich anerkannter, mind. zweijähriger Berufsabschluss oder Hochschulabschluss ohne zwingenden Zusammenhang mit dem in Deutschland angestrebten Beruf
- Mindestens zwei Jahre berufspraktische Erfahrung im angestrebten Beruf innerhalb der letzten fünf Jahre
- Eine Anerkennung in Deutschland ist nicht erforderlich, jedoch die Bestätigung der ZAB über Vorlage einer qualifizierten Berufsqualifikation bzw. Hochschulabschluss mit Kosten in Höhe von 150 Euro für die elektronische Antragstellung, welche voraussichtlich ab Juni 2024 möglich sein wird.
- Gehaltsangebot von Arbeitgeber*in von mind. 45 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2024 entspricht dies einem Mindestgehalt von 40.770 brutto) oder Bezahlung nach Tarif.
- Erforderliches Sprachniveau: formal kein Sprachniveau festgelegt (Botschaft kann aber natürlich immer die Plausibilität prüfen)

Weiterführende Informationen finden Sie auf den Webseiten des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat sowie auf dem Portal „Make it in Germany“: https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAwP6sBhDAARIsA Pfk_wZSwcVUECKyAPx2r4s5iPTe6lznbFpGI3f9R009FgF3OEs7mf0c7FlaAulnEALw_wcB





Exkurs: Anerkennungsprozess (sofern sich Arbeitgeber*in für das Anstoßen der Anerkennung der Fachkraft vor Ausreise [a] oder für die Anerkennungspartnerschaft [c] entscheidet)

Anerkennungsverfahren

Für eine in einem Drittstaat lebende Fachkraft mit ausländischem Ausbildungsabschluss kann eine **Gleichwertigkeitsfeststellung** bei der IHK oder HWK (abhängig von dem Referenzberuf) beantragt werden. Der **Referenzberuf** ist der Beruf, mit dem die ausländische Berufsqualifikation verglichen wird. Meistens wird ein Beruf gewählt, der die größte Übereinstimmung mit den Qualifikationen und Erfahrungen der Person aufweist. Die Auswahl trifft die zuständige Stelle gemeinsam mit Antragsteller*in und Ihnen als Arbeitgeber*in.

Die Kammern (IHK, HWK) führen die **berufliche Anerkennung** durch. Die Anerkennung des Abschlusses gibt Ihnen darüber hinaus einen strukturierten Einblick, was Ihre Fachkraft laut Lehrplan in ihrer Ausbildung gelernt und welche Kompetenzen sie im Rahmen bisheriger Arbeitserfahrungen erworben hat.

Die zuständigen Institutionen können eine Vollanerkennung oder Teilanerkennung ausstellen. In den meisten Fällen wird eine **Teilanerkennung** ausgestellt. Diese wird zusammen mit einem **Defizitbescheid** ausgestellt. Dieser nennt die theoretischen und praktischen Lücken der Fachkraft und ist Grundlage für die **Anpassungsqualifizierung**. Der Anerkennungsbescheid enthält Informationen zur **Dauer** (zwischen 3 Monaten und 2 Jahren, abhängig vom Grad der Anerkennung) und zu den **Inhalten** (richtet sich nach den Unterschieden der ausländischen Abschlüsse im Vergleich zum Referenzberuf in Deutschland) der Anpassungsqualifizierung. Während der Anpassungsqualifizierung soll der/die neue Mitarbeiter*in von einem/einer Mitarbeiter*in des Betriebs betreut werden. Ähnlich wie in der Ausbildung werden die angehenden Fachkräfte dazu angehalten, ein Berichtsheft zu führen. Nach erfolgreich abgeschlossener Anpassungsqualifizierung sind die Mitarbeiter*innen selbst dafür verantwortlich, die **Vollanerkennung** bei der IHK/HWK zu veranlassen. Hier bitten wir Sie als Arbeitgeber*in, die Teilnehmer*innen organisatorisch zu unterstützen. Für diesen **Folgeantrag** benötigt die antragstellende Person ein Zeugnis vom Betrieb mit Angaben zu den Einsatzgebieten und Tätigkeiten während der Anpassungsqualifizierung. Die Kosten für die Vollanerkennung trägt entweder der/die Mitarbeiter*in oder Sie als Arbeitgeber*in bezuschussen einen Teil der Kosten.

Anpassungsqualifizierung

Nach Durchführung der Gleichwertigkeitsprüfung stellt die zuständige Stelle den **Gleichwertigkeitsbescheid** aus. Bei nicht reglementierten Berufen kommt es häufiger vor, dass der ausländische Berufsabschluss nur **teilweise gleichwertig** mit dem deutschen Beruf ist. Diese Unterschiede muss die zukünftige Fachkraft mit einer **betrieblichen Anpassungsqualifizierung** ausgleichen. Als Arbeitgeber*in müssen Sie dabei sicherstellen, dass die noch fehlenden Qualifikationen tatsächlich erworben werden. So wird nachträglich eine Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf erreicht. Grundsätzlich sind Anpassungslehrgänge zur Erlangung der Gleichwertigkeit bei allen Berufen vorgesehen. Sie können sowohl in Form von praktischer Berufsausübung unter Anleitung im Betrieb, in Form von Weiterbildungskursen oder überbetrieblichen Lehrgängen bei geeigneten Trägern oder in einer Kombination verschiedener Maßnahmen stattfinden.

In der Regel können bei teilweiser Gleichwertigkeit die festgestellten Defizite in einem Betrieb oder in Kombination mit theoretischen Kursen ausgeglichen werden. Es empfiehlt sich, dass der Arbeitgeber mit der örtlichen Handwerkskammer einen **sachlich** und **zeitlich gegliederten Qualifizierungsplan** erstellt, der sich am Bescheid ausrichtet und darüber informiert, wie die festgestellten Unterschiede ausgeglichen werden sollen.

Dieser Qualifizierungsplan wird für den Visa-Antrag benötigt. Die lokalen Beratungsstellen von IQ Netzwerk können bei der Erstellung des Qualifizierungsplans ebenfalls hilfreich sein.





Fazit: Sie als Arbeitgeber*in können Ihre künftige Fachkraft bereits im Rahmen der Anpassungsqualifizierung beschäftigen. Dadurch erlernt der/die Mitarbeiter*in nicht nur die erforderlichen fachlichen Kenntnisse, sondern wird bereits fachlich sowie organisatorisch in Ihrem Betrieb eingearbeitet. Wenn die Anpassungsqualifizierung mit einem festen Arbeitsverhältnis einhergeht, können die Maßnahmen oft einfach in den regulären Arbeitsalltag integriert werden. Bei einem Neueinstieg kann man beispielsweise die Einarbeitungszeit verlängern und in diesem Rahmen nachqualifizieren.

Betriebliche Voraussetzungen für die Anpassungsqualifizierung:

- ✓ Bereitschaft, die Anpassungsqualifizierung durchzuführen und Mitarbeitende systematisch in den fehlenden Inhalten des Referenzberufes zu unterweisen
- ✓ Bereitschaft, den Mitarbeitenden eine Ansprechperson zur Seite zu stellen
- ✓ Bereitschaft, die Tätigkeiten nach Abschluss der Anpassungsqualifizierung in einem Arbeitszeugnis zu bestätigen (ohne Prüfung)
- ✓ Nach Möglichkeit Erfahrung als Ausbildungsbetrieb in Berufen
- ✓ Bei Teilanerkennung: Bezahlung eines Gehalts (s.u. Vertragsgestaltung), das mindestens dem einer/eines Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr entspricht und alle Lebenshaltungskosten in der Region abdeckt (Wohnung, Nebenkosten, Nahrungsmittel, ÖVPN, Kleidung etc.).

Kosten der Anpassungsqualifizierung:

- ✓ Um die bescheinigten Defizite auszugleichen, muss die Fachkraft ggf. kostenpflichtig bestimmte praktische oder theoretische Module betriebsintern oder bei einem externen Bildungsträger absolvieren. Hier könnte u.U. eine Förderung über den Anerkennungszuschuss in Frage kommen: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/anererkennungszuschuss.php>.
- ✓ Wenn Sie der Fachkraft außerhalb der im Defizitbescheid aufgeführten Module weitere Kurse anbieten möchten, die für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten unabdingbar sind, kommen hier ggf. Kosten auf Ihren Betrieb zu.
- ✓ Nach der erfolgreichen Beendigung der Anpassungsqualifizierung wird bei der IHK oder HWK der Antrag für die volle Anerkennung gestellt. Hier fallen bei der HWK Hannover ca. 100€ / IHK ca. 150€ an.
- ✓ Es besteht die Möglichkeit im Rahmen der sogenannten **“Beschäftigtenförderung”** der Bundesagentur für Arbeit eine **finanzielle Förderung durch die BA** zu beantragen. Dies muss der Arbeitgeber mit dem für ihn zuständigen Arbeitgeberservice der BA besprechen und ggfls. beantragen. Eine Bewilligung ist fallabhängig.



- Beratung zu allen Fragen der **Anerkennung** ausländischer Abschlüsse erhalten Sie unter http://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungs_angebote.php. Dort finden Sie die für Sie zuständigen Ansprechpartner, z.B. im IQ-Netzwerk.

2 Projektablauf und Administratives

2.1 Projektablauf Auszubildende und Fachkräfte

Bis Ihre neuen Mitarbeitenden in Deutschland ihre Stelle antreten können, müssen Vorbereitungen durchlaufen werden. Der gesamte Prozess wird im Folgenden schematisch und für das Jahr 2024 exemplarisch dargestellt.



2.2 Administratives

Kooperationsvereinbarung

Die Kooperationsvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem einstellenden Betrieb und der GIZ, die die Zusammenarbeit im Rahmen von THAMM Plus festhält. Nach Erhalt der schriftlichen Einstellungszusage (formlos, per Mail), bekommen Sie die entsprechenden Unterlagen und werden gebeten, diese unterschrieben zurückzusenden.

Vertragsgestaltung

AUSZUBILDENDE: Ausbildungsvertrag, Berufsschulanmeldung, Eintragung in das IHK/HWK-Register

Für die Erteilung eines Visums zur Aufnahme einer Berufsausbildung in Deutschland sind der Botschaft im jeweiligen Land eine Vielzahl von Nachweisen und Bestätigungen vorzulegen. Ein wichtiger Bestandteil dieses Dossiers sind die vom Betrieb erstellten Dokumente: der **Berufsausbildungsvertrag**, die **Berufsschulanmeldung**, und falls zutreffend, die **Registrierung bei der IHK** (z.B. Restaurant- und Hotelfachberufe). Alle Dokumente sollten zeitnah nach einer erfolgten Einstellungszusage erstellt werden, damit sie rechtzeitig zum Visumstermin vorliegen.

Die Ausbildungsverträge sollten mit der Vorlage „Berufsausbildungsvertrag (BABV) Online“ erstellt werden, sodass die beidseitige (digitale) Unterschrift über Ländergrenzen hinweg rechtlich abgesichert ist.

Mit den **Vertragskonditionen** muss der einstellende Betrieb den Nachweis der Lebensunterhaltssicherung des/der Auszubildenden in Deutschland erbringen. Gemäß den Anwendungshinweisen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum am 01.03.2020 in Kraft getretenen **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** sowie der daran anknüpfenden **Botschaftssätze**



(Voraussetzungen für die Visumserteilung zur Aufnahme einer Berufsausbildung) orientiert sich die Ausbildungsvergütung am **Mindestbetrag von 982 Euro brutto/Monat**. Beträgt die vorgesehene Ausbildungsvergütung weniger als 982 Euro brutto/Monat, ist die Differenz durch die Übernahme entsprechend **anrechenbaren Sachleistungen** (z.B. für Kost oder Logis) auszugleichen. Die Mitarbeiter*innen tragen die Kosten für die Miete ihres Wohnraums selbst. Sofern die **Warmmiete inklusive Strom und GEZ-Gebühren 1/3 des Nettogehalts übersteigt**, übernimmt der / die Arbeitgeber*in die ausstehenden Mietkosten anteilig, um den Mindestbedarf zu sichern (**Mietzuschuss**).

FACHKRÄFTE: Vertragsgestaltung

Der einstellende Betrieb zahlt den Mitarbeitenden während der Anstellung als Fachkraft eine Vergütung gemäß den entsprechend geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen. Sofern ein Tarifvertrag besteht, findet dieser Anwendung, andernfalls ist ein ortsübliches Gehalt zu zahlen. Der Betrieb muss mit den Vertragskonditionen den Nachweis der Lebensunterhaltssicherung des Mitarbeitenden in Deutschland erbringen. Falls für die Unterkunft eine Kautions anfällt, sollte diese durch die Mitarbeitenden in Raten gezahlt werden können.

Für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18b) sowie für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung (§ 18a) in Vollzeitbeschäftigung gilt der Lebensunterhalt als gesichert, wenn die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigungsaufnahme zugestimmt hat. Es wird davon ausgegangen, dass die branchen- und regional übliche Vergütung einer nachgewiesenen Fachkraft für die Sicherung des Lebensunterhaltes der Fachkraft ausreichend ist. Gleiches gilt für Fachkräfte, welche mit einer qualifizierten Berufsqualifikation ohne Anerkennung (§ 19c) oder im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft (§ 16d Abs. 3) beschäftigt werden.

Sollte der neue Mitarbeitende mit einer Teilanerkennung für eine Anpassungsqualifizierung nach § 16d Abs. 1 einreisen, handelt es sich um eine betriebliche Anpassungsqualifizierung. In diesem Falle sollte das Gehalt mindestens dem einer/eines Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr entsprechen und alle Lebensunterhaltungskosten in der Region abdecken (Wohnung, Nebenkosten, Nahrungsmittel, ÖVPN, Kleidung etc.). Sollte dies nicht gewährleistet sein und die Warmmiete, inklusive Strom und GEZ-Gebühren, während der Anpassungsqualifizierung 1/3 des Nettogehalts übersteigen, übernimmt der Betrieb die ausstehenden Mietkosten anteilig, um den Mindestbedarf zu sichern (**Mietzuschuss**).

- Das THAMM Plus Projekt möchte darauf hinweisen, dass zukünftige Mitarbeiter*innen aus Drittstaaten vor allem zu Beginn erhebliche Mehrkosten haben können im Vergleich zu inländischen Mitarbeiter*innen. Wir bitten also insbesondere die Faktoren (1) fehlender Anspruch auf Sozialleistungen für Fachkräfte aus Drittstaaten und (2) Preisgestaltung des regionalen Wohnungsmarktes bei der Berechnung der Vergütung während der Anpassungsqualifizierung zu berücksichtigen.

Vorabzustimmung und Arbeitsmarktzulassung (AMZ)

Um die Zulassung von ausländischen Arbeitnehmer*innen zum deutschen Arbeitsmarkt kümmern sich bundesweit fachlich spezialisierte Teams innerhalb der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Arbeitsmarktzulassung (AMZ) können Sie im [EPortal](#) der BA beantragen. Dafür benötigt werden Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrag sowie zwei ausgefüllte Formblätter der Bundesagentur und ggf. weitere Unterlagen. Für den Zugang zum Arbeitsmarkt auf Basis einer qualifizierten Berufsqualifikation ohne Erfordernis der Anerkennung werden zusätzlich ausländische Arbeitszeugnisse bzw. Arbeitgeberbestätigungen benötigt. Die ZAV erwirkt auf diesem Wege bereits vor Beantragung des Visums eine so genannte **Vorabzustimmung**, die eine zügigere Bearbeitung des Visumsantrags durch die Deutsche Botschaft sicherstellen.





Visum

Mitarbeiter*innen der GIZ in Ägypten, Marokko und Tunesien koordinieren gemeinsam mit den Kandidat*innen die Zusammenstellung der Visumsdossiers. Sobald eine Vorabzustimmung der BA vorliegt, wird das Visum bei der zuständigen Deutschen Botschaft beantragt.

AZUBIS: Benötigte Unterlagen für die Ausstellung des Visums (Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke einer beruflichen Aus- und Weiterbildung [§ 16a](#)), die *kursiv* markierten Dokumente müssen durch den einstellenden Betrieb bereitgestellt/beantragt werden:

- Visumsantrag
- Reisepass
- Lebenslauf
- B1-Sprachzertifikat
- *Vorabzustimmung durch die BA*
- *Ausbildungsvertrag*
- *Anmeldebestätigung bei der Berufsschule*
- *Registrierung des Ausbildungsverhältnisses bei der IHK / HWK*
- *Krankenversicherung für den Zeitraum zwischen Einreise und Arbeitsbeginn*

FACHKRÄFTE: Benötigte Unterlagen für die Ausstellung des Visums (Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen [§ 16d](#) oder Aufenthaltserlaubnis zum Ausüben einer qualifizierten Beschäftigung [§ 18a](#) oder [§ 18b](#)) oder für sonstige Beschäftigungszwecke [§ 19c](#):

- Visumsantrag
- Reisepass
- Lebenslauf

Drei rechtliche Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte aus dem Ausland:

- a. Anerkennung durch Arbeitgeber*in ([§ 18a](#) bzw. [§ 18b](#) bei Vollanerkennung bzw. [§ 16d Abs. 1](#) bei Teilanerkennung)
 - B1-Sprachzertifikat
 - bei Vollanerkennung: *Anerkennungsbescheid* der zuständigen Stelle (IHK/HWK/ZAB)
 - Bei Teilanerkennung: Verpflichtung des Arbeitgebenden zur Durchführung eines Anpassungslehrgangs / einer Kenntnisprüfung (*Qualifizierungsplan*)
 - Nachweis eines konkreten Arbeitsplatzangebotes über eine qualifizierte Beschäftigung, unabhängig vom Erfordernis einer Berufsausübungserlaubnis (*Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“* das vom Arbeitgebenden ausgefüllt werden muss)
 - *Vorabzustimmung bzw. Beschäftigungsförderungsprüfung durch die BA*
 - *Krankenversicherung für den Zeitraum zwischen Einreise und Arbeitsbeginn*
- b. Qualifizierte Berufsqualifikation ([§ 19c](#))
 - Nachweis eines konkreten Arbeitsplatzangebotes über eine qualifizierte Beschäftigung (*Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“* das vom Arbeitgebenden in ausgefüllt werden muss)
 - *Vorabzustimmung bzw. Beschäftigungsförderungsprüfung durch die BA*
 - *Krankenversicherung für den Zeitraum zwischen Einreise und Arbeitsbeginn*
 - *Elektronische Antragsstellung über ZAB* (digitale Auskunft die bescheinigen soll, dass staatliche Qualifikation im Herkunftsland rechtmäßig ist; Antragsstellung voraussichtlich ab Juni 2024 möglich)





c. Anerkennungspartnerschaft ([§ 16d Abs. 3](#))

- Mind. A2-Sprachzertifikat
- Nachweis eines konkreten Arbeitsplatzangebotes über eine qualifizierte Beschäftigung, sofern keine Berufsausübungserlaubnis erforderlich ist (*Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“* das vom Arbeitgebenden ausgefüllt werden muss)
- *Arbeitgebende und Fachkräfte verpflichten sich vor Ausreise schriftlich, das Anerkennungsverfahren im Zielberuf in Deutschland zu durchlaufen*
- *Elektronische Antragsstellung über ZAB* (digitale Auskunft, die bescheinigen soll, dass staatliche Qualifikation im Herkunftsland rechtmäßig ist; Antragstellung voraussichtlich ab Juni 2024 möglich)
- *Vorabzustimmung bzw. Beschäftigungsförderungsprüfung durch die BA*
- *Krankenversicherung für den Zeitraum zwischen Einreise und Arbeitsbeginn*

Einreiselogistik

Reisekrankenversicherung:

- Für die Einreise Ihres Auszubildenden oder Ihrer Fachkraft ist eine (Reise-)Krankenversicherungen mit Gültigkeit vom Abreisedatum bis zum ersten Arbeitstag notwendig.
- Die Krankenversicherung muss für alle Schengener Staaten gültig sein und kann z.B. in Deutschland oder Ägypten/Marokko/Tunesien abgeschlossen werden.
- Die Vorlage einer gültigen Reisekrankenversicherung ist obligatorisch für den Visumstermin in den jeweiligen Botschaften.
- Darüber hinaus haben einige der Botschaften spezifischere Voraussetzungen bzw. Informationen. Diese finden Sie im Folgenden:

Deutsche Botschaft in Kairo, Ägypten

- Die Reisekrankenversicherung muss folgende Anforderungen erfüllen:
 - Mindestdeckungssumme pro Person: 30.000 Euro
 - Übernahme der Kosten für mögliche Rückführung im Krankheitsfall, ärztliche Nothilfe und/ oder Notaufnahme im Krankenhaus
 - Neben Versicherungsgesellschaften mit Stammsitz in den Schengen-Staaten, referiert die Deutsche Botschaft in Kairo auch zu ägyptischen Versicherungsgesellschaften mit entsprechenden Versicherungspolicen. Diese finden Sie hier:
https://static.tlscontact.com/media/eg/cai/de/information_about_insurance_companies_offering_adequate_travel_medical_insurance_in_german.pdf

Deutsche Botschaft in Rabat, Marokko

- Wenn bei Antragstellung noch nicht gefordert, muss der Krankenversicherungsnachweis spätestens bei Abholung des Visums vorgelegt werden
- Nähere Informationen dazu finden Sie hier auf der Website des Auswärtigen Amtes:
[Nationale Visa - Auswärtiges Amt \(diplo.de\)](https://www.diplo.de)

Deutsche Botschaft in Tunis, Tunesien

- In Tunesien bieten alle größeren Versicherungsunternehmen eine Versicherung an, die die EU-Erfordernisse mit einer Mindestdeckungssumme von 30.000,- € erfüllen.





- Für die Bearbeitung der Visumanträge gibt es keine genauen Präferenzen oder Vorgaben der Botschaft, wo die Versicherung abgeschlossen wurde. Solange sie den EU-Erfordernissen erfüllen.
- Nähere Information dazu finden Sie auf der Website des Auswärtigen Amtes: [Reisekrankenversicherung im Visumverfahren – Auswärtiges Amt \(diplo.de\)](https://www.diplo.de)

Zeitpunkt der Einreise

AZUBIS: Geplant ist eine Einreise kurz vor Ausbildungsbeginn im August bzw. September. Das genaue Datum der Einreise hängt von verschiedenen Faktoren ab, insbesondere von der Visumserteilung.

FACHKRÄFTE: Das genaue Datum der Einreise hängt von der Visumserteilung ab.

Flüge

Sobald das Visum vorliegt, können Sie für Ihre Fachkraft / Auszubildenden Flüge buchen. Bitte teilen Sie uns die Einreisedaten mit. Wir stellen Ihnen gerne eine Prozessbeschreibung zur Verfügung, sodass Ihre neuen Mitarbeitenden sicher ankommen.

Es ist ratsam, dass Arbeitgeber*innen Ihre neuen Mitarbeiter*innen am Flughafen **persönlich willkommen heißen** oder ggf. Fahrgemeinschaften organisieren. Der Transport zum Ort des Betriebs wird durch die Arbeitgeber*innen organisiert.

Unterbringung

Gemäß Kooperationsvereinbarung übernimmt der/die Arbeitgeber*in die Organisation einer adäquaten Unterbringung der Teilnehmer*innen (z.B. Wohnungen, Wohngemeinschaften, Wohnheime). Die Teilnehmer*innen tragen die Kosten für die Miete ihres Wohnraums selbst (ggf. Mietzuschuss, siehe Vertragsgestaltung).

Konditionen für die Unterbringung:

- in **Einzelzimmern** (bei Azubis: maximal zulässig sind Doppelzimmer)
 - Unterbringung in Wohngemeinschaften und Wohnheimen ist möglich
 - Möglichst **möbliert** und mit **Minimalausstattung**. Das heißt konkret: ein Bett, eine Küchenzeile inkl. Grundausstattung (Geschirr, Besteck usw.), ein Kleiderschrank bzw. eine Kommode sowie Tisch und Stuhl/Stühle für jede Person (teilen sich zwei Personen ein Zimmer, so sind entsprechend zwei Schränke und Arbeitsplätze etc. bereitzustellen) sowie adäquate Beleuchtung.
 - **zumutbaren Entfernung zum Arbeitsort**, sodass der Arbeitsweg eigenständig organisiert werden kann (Fußweg nicht länger als 30 Min. oder gute ÖPNV-Anbindung, auch abends). Bei Auszubildenden muss außerdem die Erreichbarkeit der Berufsschule sichergestellt werden.
 - Möglichst mit **Internetzugang** über W-Lan ab Anreise
- ➔ Wir werden Sie bitten, uns kurz vor der Anreise der Mitarbeiter*innen Details der Wohnung zuzusenden und diese ebenfalls darüber zu informieren wo und wie sie wohnen werden.





Behördengänge

In der Anfangsphase sind diverse Anträge bzw. administrative Aufgaben zu erledigen, wie beispielsweise erforderlichen Behördengänge, die oft mit Wartezeiten verbunden sind. Wie bitten Sie, Ihre neuen Mitarbeitenden **bei diesen Behördengängen zu unterstützen**. Im Rahmen der Vorbereitung auf Deutschland erhalten die Kandidat*innen Informationen zu Behördengängen und werden über konkrete Anlaufstellen in der Region informiert. Bleiben auch Sie im Gespräch mit Ihren neuen Mitarbeitenden, damit diese Formalitäten schnell erledigt werden.

Im Folgenden finden Sie alle notwendigen Behördengänge aufgelistet, die Sie als Betrieb gemeinsam mit Ihrer Fachkraft / Auszubildende/r durchführen sollten:

1. **Anmeldung beim Einwohnermeldeamt/Bürgeramt**

Benötigte Dokumente

- ✓ Reisepass
- ✓ Vermieternachweis/Wohnungsgeberbescheinigung
- ✓ Mietvertrag
- ✓ Ausbildungsvertrag / Arbeitsvertrag

Nach der Anmeldung wird eine individuelle Steuer-ID per Post an Ihre neuen Mitarbeitenden verschickt.

2. **Abschluss einer öffentlichen Krankenversicherung und Beantragung der Rentenversicherung**

Die Botschaft benötigt für die Ausstellung des Visums einen Nachweis, dass die einreisende Person bis zum Arbeitsbeginn krankenversichert ist. Ab Arbeitsbeginn melden Sie als Betrieb die Person bei einer gesetzlichen Krankenkasse sowie der Rentenversicherung an.

3. **Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis bei der Ausländerbehörde**

Nach Einreise muss bei der Ausländerbehörde umgehend eine Aufenthaltserlaubnis beantragt werden. Auf Grundlage des Visums erhalten die Kandidat*innen eine Aufenthaltsgenehmigung zum Zweck der Ausbildung oder Anerkennung. Diese wird in der Regel für die Gesamtdauer der Ausbildung oder Anerkennung ausgestellt. Es kann jedoch vorkommen, dass die Erlaubnis zunächst auf ein Jahr beschränkt wird und vor Ablauf verlängert werden muss. Bei der Verlängerung muss nachgewiesen werden, dass das Ausbildungsverhältnis fortbesteht.

Hier finden Sie die für Ihre Betriebsstandort zuständige Ausländerbehörde:

https://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Auslaenderbehoerde.htm
↓

Benötigte Dokumente

- ✓ Reisepass
- ✓ Vermieternachweis/Wohnungsgeberbestätigung
- ✓ Mietvertrag und evtl. Einwohnermeldebestätigung
- ✓ Ausbildungsvertrag/Nachweis über Zusatzleistungen zur Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb für die Sicherung des Lebensunterhaltes oder Arbeitsvertrag
- ✓ Nachweis über die Krankenversicherung
- ✓ Biometrisches Passfoto





- ✓ Arbeitsmarktzulassung (liegt den Auszubildenden bereits vor)
- ✓ Gebühren (ca. 100 Euro)

4. **Eröffnung eines Bankkontos**

Benötigte Dokumente

- ✓ Reisepass
- ✓ Einwohnermeldebescheinigung
- ✓ Ausbildungsvertrag
- ✓ Aufenthaltstitel
- ✓ Steuer ID (wird teilweise erst ein paar Wochen nach Meldung im Einwohnermeldeamt zugestellt)

5. **Hinweise zum Abschluss einer privaten Haftpflichtversicherung**

Die THAMM Plus Kandidat*innen wurden darauf hingewiesen, dass der Abschluss einer privaten Haftpflichtversicherung empfehlenswert ist. Der Betrieb kann dabei behilflich sein.

6. **Antrag auf Anerkennung des Führerscheins**

Beim Ordnungsamt kann die Umschreibung des im Ausland erworbenen Führerscheins beantragt werden.

Benötigte Dokumente

- ✓ Reisepass
- ✓ Einwohnermeldebestätigung
- ✓ ausländischer Führerschein mit Übersetzung
- ✓ biometrisches Passfoto

Gebühr

Trotz des Besitzes eines ausländischen Führerscheins muss die theoretische und praktische Prüfung in Deutschland absolviert werden. Hier kommen Kosten von bis zu 1000 Euro auf die Arbeitnehmer*innen zu. Informationen über den genauen Prozess stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Bitte informieren Sie sich auch bei Ihrer örtlichen Fahrschule.

7. **Anmeldung für einen Berufssprachkurs auf dem Niveau B2**

Es ist empfehlenswert, dass Ihre neuen Mitarbeitenden einen weiterführenden Berufssprachkurs besuchen. Bitte informieren Sie sich bei der örtlichen Volkshochschule (VHS) oder anderen Trägern zu Kursangeboten. Informationen zu kostenlosen online-Sprachkursen stellen wir Ihnen zur Verfügung.

AZUBIS: Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) als finanzielle Unterstützung in der Ausbildung

Eine **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** kann bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Auch wenn dieser Zuschuss nicht garantiert ist, empfehlen wir den Auszubildenden (und Ihnen), den Antrag zu stellen. Hier sollen sich die Auszubildenden (mit Ihrer Unterstützung) bei der ansässigen Agentur für Arbeit mit ihrer Kundennummer anmelden (Anhand von Namen und Geburtsdatum durch BA-Fachkraft im System schnell zu finden). Die Sachbearbeiter*innen dort können dann den Fall prüfen und an die Vermittlungsfachkraft weiterleiten, um die BAB zu beantragen.





➤ Link: www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab

Vernetzung und Austausch zwischen Arbeitgeber*innen

Als THAMM Plus Partnerunternehmen laden wir Sie herzlich ein, sich mit anderen THAMM Plus Partnerunternehmen in Ihrer Region zu vernetzen und sich über Ihre Erfahrungen auszutauschen. Gerade in Bezug auf etwaige Herausforderungen in der Anpassungsphase Ihrer ausländischen Mitarbeitenden kann ein kollegialer Rat sehr nützlich sein.

3 Integration und Kultur

Willkommenskultur in Deutschland

Nur wer sich willkommen fühlt, ist dauerhaft bereit, seinen Lebensmittelpunkt nach Deutschland zu verlagern.

Das Projekt THAMM Plus bietet Betrieben Unterstützung beim Ausbau der interkulturellen Kompetenz Ihrer neuen Mitarbeitenden. Neben einem Deutschsprachkurs absolvieren die am Programm teilnehmenden Auszubildenden und Fachkräfte Orientierungskurse, die sie auf kulturelle Besonderheiten Deutschlands vorbereiten. Zudem beraten wir Sie als Arbeitgeber*in bei der Vorbereitung Ihrer Belegschaft auf die Zusammenarbeit mit internationalem Personal und verweisen Sie gerne an Akteure wie Arbeit und Leben, Welcome Center, IQ-Netzwerke, die Informationsveranstaltungen und Workshops zu Themen der Integration durchführen.

3.1 Betriebliche Willkommenskultur und interkulturelle Kompetenz

Vielleicht ist Ihre Fachkraft / Auszubildende/r anfangs unsicher, welche Formen des persönlichen Umgangs, welche Kleidung oder welche Regeln am Arbeitsplatz angemessen sind.

Eine Kultur der Offenheit trägt zu einem **Gefühl der Zusammengehörigkeit** bei. Ermutigen Sie Ihre Belegschaft, neue Kolleg*innen mit Offenheit und Interesse, sowie mit Respekt und Wertschätzung entgegenzutreten, damit Vertrauen entsteht. Weisen Sie darauf hin, dass Neuzugewanderte in ihrer ersten Zeit in Deutschland oft ein reduziertes Sozialleben haben. Es kann für sie daher sehr wichtig sein, in Aktivitäten eingebunden zu werden, sei es der Kegelaabend unter Kolleg*innen, Sport oder auch das gemeinsame Mittagessen in der Kantine.

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Das bundesweite **Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“** hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrant*innen in Deutschland zu verbessern. Auf der Website finden Sie Informationen unter anderem zu Diversity Management, Qualifizierung, Anerkennung und berufsbezogenem Deutsch: www.netzwerk-iq.de.





Empfehlungen zur Förderung der betrieblichen Integration

Arbeitnehmer*innen haben Erwartungen an ihren neuen Arbeitsplatz, und die Ankunft sowie die erste Zeit können ziemlich aufregend sein. Wer sich im Team wohlfühlt, entwickelt Bindung und Identifikation. Sie können die besonders wichtige Anfangsphase erleichtern, wenn Sie „Willkommensmaßnahmen“ anbieten, zum Beispiel:

- **Persönliche Einführung** bei den neuen Kolleg*innen und am Arbeitsplatz: Stellen Sie sicher, dass am ersten Arbeitstag alle notwendigen Arbeitsmaterialien und Geräte vorliegen und, dass E-Mail, Telefon etc. eingerichtet sind.
- **Schriftliche Informationen**: Stellen Sie Informationen zu Ihrer Einrichtung und zur Region zusammen, z.B. mit einem Stadtplan, Betriebsvereinbarungen, Newsletter u.Ä.
- Bieten Sie **Unterstützung** bei Behördengängen an oder auch z.B. bei Einkäufen, wenn Ihre Auszubildenden bzw. Fachkräfte bei Ihnen im Betrieb in abgelegeneren Regionen mit schlechter ÖPNV-Anbindung untergebracht sind.
- Machen Sie deutlich, dass Ihnen die **Zufriedenheit** Ihrer Mitarbeiter*innen am Herzen liegt.
- Legen Sie **Gesprächstermine** für die ersten Wochen fest, in denen thematisiert wird, wie die Arbeitseinführung läuft und in denen neue Mitarbeitende Fragen stellen können. Dies fördert die Zufriedenheit, auch wenn nicht jedes Problem sofort gelöst werden kann.
- Stellen Sie den neuen Mitarbeitenden aus dem jemanden zur Seite, der in den ersten Wochen ein wenig an die Hand nimmt und zum Beispiel mit in die Kantine nimmt zum Mittagessen oder bei Fragen ansprechbar ist.

3.2 Wie unterstützt THAMM Plus Sie bei der Integration?

- **Informationsveranstaltungen** für Auszubildende und Fachkräfte während des Sprachkurses im Herkunftsland zu folgenden Themen: Leben und Arbeiten in Deutschland (Leben auf dem Land/Leben in der Stadt), Behördengänge, Rechte und Pflichten (Probezeit, Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Ausbildungsheft etc.), Familiennachzug, interkulturelles Training u.a.
- **Interkulturelle Webinare** und **digitale Austausche** für Arbeitgeber*innen durchgeführt von Arbeit und Leben Hessen bis Ende 2024.

Nach der Ankunft in Deutschland stehen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen vor unterschiedlichen Herausforderungen: Behördengänge, Eingewöhnen im Betrieb und in der Berufsschule, Zurechtkommen mit einer neuen Sprache und damit verbundene Verständigungsschwierigkeiten. Hinzu kommen individuelle Anliegen und Hürden, z.B. Schwierigkeiten mit Transport und Mobilität, die Teilhabe am sozialen Leben in Deutschland oder die Suche nach Freizeitmöglichkeiten. Im Rahmen des Vorgängerprogramms THAMM wurden viele Erfahrungen in der Integrationsbegleitung gesammelt, die wir Ihnen und Ihren neuen Mitarbeitenden in einer **Informationsbroschüre** zur Verfügung stellen. Hier finden Sie u.a. Anlaufstellen zur Unterstützung Ihrer Fachkräfte / Auszubildenden vor Ort.

Als Arbeitgeber*in, Personalverantwortliche oder Mentor*in sollten Sie in der Anfangsphase der Beschäftigung ein offenes Ohr für die Anliegen Ihrer neuen Mitarbeiter*innen haben und, wenn möglich, Unterstützung anbieten. Sie kennen die deutschen Strukturen und können mit Hilfe der





kommunalen Verantwortlichen, der Verbände oder zusammen mit anderen Betrieben vor Ort gemeinsam Lösungen finden.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Für den Fall, dass Arbeitnehmer*in oder Arbeitgeber*in das Arbeitsverhältnis in der Probezeit frühzeitig auflösen möchten, muss der/die Mitarbeiter*in innerhalb eines Monats in sein/ihr Herkunftsland ausreisen. Alternativ gibt es die Möglichkeit, einen Aufhebungsvertrag zu schließen. Damit kann der / die Arbeitnehmer*in in Absprache mit der Ausländerbehörde zum Zwecke der Ausbildungsplatzsuche den Aufenthaltstitel wechseln. Bitte informieren Sie die Ausländerbehörde umgehend, wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit beendet wird, da der Aufenthaltstitel an den Arbeitsvertrag gebunden ist.

4 Deutschkenntnisse und Kommunikation

Deutschkenntnisse

THAMM Plus Kandidat*innen lernen im Herkunftsland Deutsch bis zum Sprachniveau B1 gemäß des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) für Sprachen. Damit sind sie bei Einreise in der Lage, selbständig Gespräche zu führen und Texte zu verstehen. Sie können von ihren Erfahrungen erzählen, und auf Fragen eingehen bzw. diese formulieren. Im schriftlichen Bereich ist auch das Verstehen von Zusammenhängen möglich, vor allem im eigenen Berufsfeld. Bitte unterstützen Sie den weiteren Spracherwerb nach Einreise, indem Sie Ihren Auszubildenden bzw. Fachkräften ***ermöglichen, an weiterführenden Deutschkursen teilzunehmen.***

Wir ermutigen die Kandidat*innen ausdrücklich in Ihrer Freizeit in Deutschland einen weiterführenden (Online-)Sprachkurs zu besuchen.

Deutsch im Betrieb

Verständigungsprobleme können eine Herausforderung im hektischen Betriebsalltag sein. In einem deutschsprachigen Umfeld gelingt es internationalen Mitarbeitenden jedoch in der Regel schnell, ihre Deutschkenntnisse auszubauen. Am Anfang ist Geduld notwendig, auf allen Seiten. Bereiten Sie Ihre Belegschaft bitte darauf vor.

Nutzen Sie die Gelegenheit und thematisieren Sie die Rolle einer ***guten Kommunikationskultur*** im Betrieb. Fehlende Kommunikation und ungenügende Informationsweitergabe können zu Missverständnissen beitragen. Die Gründe dafür sind vielfältig; sowohl Zeitdruck im Arbeitsleben, ungenügende Teamarbeit oder Unwissenheit über die Auswirkungen von schlechter Kommunikation können eine Rolle spielen. Falls Sie Personen beschäftigen, die dabei sind, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, ist es besonders relevant, dass Sie selbst sowie alle Kolleg*innen sich verständlich ausdrücken. Im Gespräch mit Zweitsprachler*innen sollte man aktiv sicherstellen, dass man verstanden wurde, weil eine zusätzliche sprachliche Ebene, die Missverständnisse erzeugen kann, hinzukommt. Dazu benötigen alle Beteiligten Zeit und Geduld.

➤ Beispiele für einfache Sprache:

Kompliziertere Sprache	Einfache Sprache
kreisförmig	rund
unsachgemäß	nicht richtig, falsch
genehmigen	erlauben
schwinden	weniger werden





ein Werkzeug reichen ein Werkzeug geben

Redewendungen

Schwamm drüber!	Vergessen wir die Sache.
Das ist das A und O.	Das ist besonders wichtig
Ich habe die Nase voll!	Ich bin genervt.
Da haben Sie ganz freie Hand.	Das können Sie machen, wie Sie möchten.
Das ist hier der springende Punkt.	Das ist, worauf es hier ankommt.



Fremdsprachkenntnisse als Ressource

Bei allen Sprachbarrieren und anfänglichen Schwierigkeiten denken Sie bitte daran: Ihre Mitarbeitenden aus dem Ausland beherrschen weitere Sprachen (zumeist Arabisch und Französisch, teilweise Englisch). Mehrsprachigkeit ist sowohl in Branchen mit viel Kundenkontakt oder auch für Aufträge im Ausland ein Gewinn!

Praxis-Tipp



- Um Sprachbarrieren zu überwinden, können bestimmte Gesprächstechniken hilfreich sein:
 - Verwenden Sie **kurze Sätze** und **einfache Sprache**.
 - Versuchen Sie möglichst **deutlich** zu sprechen.
 - Sprechen Sie möglichst **wenig Dialekt**. Dieser ist für internationale Fachkräfte auch dann eine neue Fremdsprache, wenn sie Deutsch gelernt haben.
 - Achten Sie und Ihre Belegschaft darauf, gerade am Anfang so viel wie möglich **praktisch** zu zeigen und auf berufsspezifisches Vokabular aufmerksam zu machen (die Dinge explizit benennen).
 - Verzichten Sie z.B. auf **Redewendungen** bzw. erklären Sie diese, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Machen Sie sich bewusst, dass anfängliche Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache nicht auf eine niedrigere Fachkompetenz hinweisen. Fördern Sie Angebote wie „Deutsch-Konversation in der Mittagspause“.
- **Sensibilisieren** Sie auch Ihre Ausbilder*innen und Kolleg*innen, die täglich mit Ihren Auszubildenden zusammenarbeiten, für diese Thematik.



5 Beratungsangebote für Integration in Deutschland

In Deutschland gibt es viele Stellen, die das Ankommen internationaler Auszubildender und Fachkräfte in Deutschland unterstützen. Die wichtigsten Institutionen der Integration finden Sie hier:

<p>AUSLÄNDERBEHÖRDEN</p> 	<p>Die Ausländerbehörden beraten zu allen ausländerrechtlichen Fragen und sind für die Regelung des Aufenthaltes aller ausländischer Personen in Deutschland zuständig. Ihr erhaltet von den lokalen Ausländerbehörden euren Aufenthaltstitel. In der Regel gibt es für jeden Kreis und jede kreisfreie Stadt eine jeweils zuständige Behörde, in größeren Städten mit viel Zuwanderung häufig mehrere.</p>
<p>MIGRATIONS-BERATUNGSSTELLEN</p> 	<p>Migrationsberatungsstellen leisten individuelle Beratung und Unterstützung für Migrant*innen. Das Beratungsspektrum reicht von Deutschsprachkursen, über das Kennenlernen des neuen Lebensumfeldes, bis hin zum Einstieg in Schule/Ausbildung/Beruf.</p> <p>Für erwachsene Zuwanderer*innen wird die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) angeboten, für jüngere Migrant*innen bis 27 Jahre der Jugendmigrationsdienst (JMD). Durchgeführt wird die Beratung von hauptberuflichen Migrationsberater*innen z.B. bei der AWO, dem Caritas-Verband, der Diakonie, Deutsches Rotes Kreuz, usw. Die zuständigen Stellen und Ansprechpersonen finden Sie unter: www.jugendmigrationsdienste.de/meinen-jmd-vor-ort-finden-oder https://bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Migrationsberatung/.</p>
<p>WELCOME CENTER</p> 	<p>Als Initiative der jeweiligen Landesregierungen (oft in Kooperation mit den regionalen IHKs) haben sich die so genannten Welcome Center in allen Bundesländern zum Ziel gesetzt, internationale Auszubildende und Fachkräfte bei ihrem Neustart zu unterstützen. Über persönliche und telefonische Beratung sowie themenbezogene Veranstaltungen können sich Arbeitnehmer*innen über Fragen zur Einreise und zum Aufenthalt, Sprachkursangebote, das Schulsystem in Deutschland und der Region, Kultur- und Freizeitangebote, deutsche Arbeitskultur und Anerkennungsfragen informieren. Auch Betriebe können sich beraten lassen zu Rekrutierung im Ausland, Entwicklung einer Willkommenskultur im Betrieb, Interkulturelle Zusammenarbeit sowie Kontaktvermittlung zu weiteren beratenden Stellen.</p>
<p>NETZWERK „UNTERNEHMEN INTEGRIEREN FLÜCHTLINGE“ (NUIF)</p> 	<p>Das NUIF ist der größte Zusammenschluss von (v.a. kleinen und mittelständischen) Betrieben, die sich für die Beschäftigung von Geflüchteten engagieren. Es wurde 2016 vom BMWI und der DIHK gegründet. Auch ihr keine Geflüchteten, sondern Arbeitsmigrant*innen seid, können die Informationen, die sich beim NUIF finden lassen, für Sie nützlich sein. Das NUIF bietet u.a. Veranstaltungen, Online-Seminare, und Publikationen zu praxisrelevanten Themen an.</p> <p>Ihr profitiert von: Know-how zu Rechtsfragen, Fördermöglichkeiten und Ansprechpartnern; Praxis-Tipps zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beschäftigung; Erfahrungsaustausch und Kooperation sowie gute Beispiele aus dem betrieblichen Alltag; Sichtbarkeit unternehmerischen Engagements</p>





	<p>auf Veranstaltungen und in der Presse. Sie finden das NUIF unter: https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/.</p>
<p>BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF)</p> 	<p>Das BAMF fördert eine Vielzahl von Deutsch- und Integrationskursen. Dazu gehört auch das Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) „Berufsbezogene Deutschförderung“, welches auf den Berufskontext zugeschnittene Deutschkurse anbietet.</p> <p>Bitte informiert euch bei der Bundesagentur für Arbeit, ob ihr an einem berufsbezogenen Sprachkurs teilnehmen könnt (abhängig von Verfügbarkeit, Sprachniveau B1, Aufenthaltstitel etc.): https://bamf-navi.bamf.de/de/</p>
<p>VERA – VERMEIDUNG VON AUSBILDUNGSABBRÜCHEN</p> 	<p>VerA – Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ist ein bundesweites Mentor*innenprogramm, des Senior Experten Service (SES), in dem jeder*m Auszubildenden ein persönlicher Coach zur Seite gestellt wird. Das Programm unterstützt zum Beispiel bei Konflikten im Betrieb, Problemen in der Berufsschule und Prüfungsvorbereitungen. Durch die Tandem-Betreuung sollen die soziale Kompetenz und Selbstorganisation gestärkt, fachliche Defizite ausgeglichen und schließlich die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden. VerA kommt für alle Auszubildenden, die Schwierigkeiten haben, in Frage und ist kostenlos. Auszubildende müssen sich selbst dafür registrieren.</p> <p>Kontakt: https://vera.ses-bonn.de/, 0228 26090-40, vera@ses-bonn.de</p>
<p>AUSBILDUNGSBEGLEITENDE HILFEN</p> 	<p>Ausbildungsbegleitende Hilfen unterstützen Auszubildende bei schulischen Problemen. Auszubildende erhalten dabei mindestens drei Stunden Unterstützung pro Woche, beispielsweise durch Nachhilfe in Deutsch, Fachtheorie, Vorbereitung auf Arbeiten und Prüfungen, Unterstützung bei Alltagsproblemen und vermittelnde Gespräche. Es wird ein individueller Förderplan erstellt. Alle Maßnahmen sind kostenlos und werden von erfahrenen Bildungsträgern durchgeführt.</p> <p>Ansprechpartnerin ist die örtliche Agentur für Arbeit. Als erster Schritt sollte online oder unter 0800 4 555500 ein Termin für ein Beratungsgespräch vereinbart werden, um Fördermöglichkeiten zu klären.</p> <p>Weitere Informationen unter: www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/assistierte-ausbildung-machen</p>
<p>UNTERSTÜTZUNGSEINRICHTUNGEN IN FÄLLEN VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT</p> 	<p>Hier sind einige Ressourcen, die Hilfeangebote bieten in Fällen von Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt. Die Stellen informieren kostenfrei und vermittelt bei Bedarf an geeignete Unterstützungseinrichtungen vor Ort.</p> <p>Hilfetelefon bei Gewalt gegen Frauen: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/hilfetelefon-gewalt-gegen-frauen-mehrsprachiger-klappflyer-136416</p> <p>Antidiskriminierungsstelle des Bunds: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html</p> <p>Fach- und Präventionsstelle Islamismus und antimuslimischer</p>





Rassismus:

<https://www.bpb.de/themen/infodienst/253220/yallah-fach-und-praventionsstelle-islamismus-und-antimuslimischer-rassismus/>

Websites

- Die Website „Make it in Germany“ des **Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie** ist das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Hier finden Sie neben vielen Informationen über das Leben in Deutschland auch aktuelle Informationen zu Migrationsthemen: www.make-it-in-germany.com
- Das Deutschland-Portal und die Website „Tatsachen über Deutschland“, der **FAZIT Communication GmbH**, in Zusammenarbeit mit dem **Auswärtigen Amt**, bietet aktuelle Beiträge über interessante und aktuelle Themen in Deutschland: <https://www.deutschland.de/de/> / <https://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/de/Homepage-Gestaltung>
- Das Online-Handbuch des „**Neue deutsche Medienmacher e.V.**“ bietet viele Informationen über Leben und Arbeiten in Deutschland: <https://handbookgermany.de/de.html>

Handy Apps

- Mbeon von der **Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer** (MBE) ist eine App für erwachsene Migrant*innen in Deutschland. Sie unterstützt Sie dabei, ihr Leben in Deutschland selbstbestimmt zu gestalten. Informationen zu: Deutsch lernen, Familie, Arbeit und Beruf, Aufenthalt, Gesundheit, Wohnen: <https://www.mbeon.de/home/>
- MigApp der **Internationalen Migrationsorganisation** (IOM) ist eine App für Migrant*innen weltweit. Die App bietet vielfältige Information über Migration, Visaregularien, Migrant*innenrechte, etc.: <https://www.iom.int/migapp>
- Die „Ankommen App“ des **BAMF** dient als Unterstützung für Ihre ersten Wochen in Deutschland: <http://ankommenapp.de/APP/DE/Startseite/startseite-node.html>

Nützliche Links

- Fördermöglichkeiten in der Ausbildung: www.nuif.de/aktiv-werden/klickpfad-foerdermoeglichkeit/
- Flyer über die Azubi-Berufssprachkurse downloaden unter: www.nuif.de/medien/sprachflyer
- Broschüren zur Prüfungsvorbereitung für Betriebe und Azubis downloaden unter: nuif.de/medien/broschueren

Ansprechpersonen

- Ausbildung: [IHK-Ausbildungsberater*in](#)
- Formulare und Behörden: Arbeitgeber*in oder Jugendmigrationsdienste, die euch beim Ausfüllen helfen können
- Integration: [Welcome Center](#), [Jugendmigrationsdienste](#), [VerA Mentor*in](#)

Beratung zur Integration



- Der **Bürgerservice** des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beantwortet Ihre Fragen rund um das Zuwanderungsgesetz - etwa zum Integrationskurs, zum Aufenthaltsrecht oder zum Thema Einbürgerung: **+49 911 943-0** (Montag bis Freitag 9:00 - 15:00 Uhr)
- **Telefon-Hotline** des BAMF zum Thema „Arbeiten und Leben in Deutschland“: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Aufenthalt, Deutsch lernen etc.: **030 1815-1111** (Montag bis Freitag von 08:00 – 16:00 Uhr)



BAMF (BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE)

Das BAMF organisiert und finanziert u.a. die Integrationskurse sowie andere Deutschkurse, z.B. berufsbegleitende Deutschförderung. Das BAMF hat eine Telefonhotline mit Informationen zur Anerkennung und eine allgemeine Hotline für Fragen zu Integrationsangeboten. → s. Kapitel 3.3.

FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ (FEG)

Das FEG will dem Fachkräftemangel begegnen, indem es die Zuwanderung derjenigen Fachkräfte, die die deutsche Wirtschaft benötigt, gezielt steuert und nachhaltig steigert.

HWK / IHK

Im Prozess der Anpassungsqualifizierung bei internationalen Fachkräften führen die Handwerkskammern (HWKs) oder die Industrie- und Handelskammern (IHKs) die Prüfung der ausländischen Abschlüsse durch. Welche der beiden Dachverbände zuständig ist hängt vom jeweiligen Referenzberuf (passend zu den Qualifikationen der Fachkraft) und vom einstellenden Betrieb ab.

IHKs und HWKs beraten Auszubildende bei Fragen rund um die Rechte und Pflichten in der Ausbildung. Beide Kammern nehmen die Zwischen- und Abschlussprüfungen ab.

IQ-NETZWERK

Das bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrant*innen in Deutschland zu verbessern. Auf der Website finden Sie Informationen unter anderem zu Diversity Management, Qualifizierung, Anerkennung und berufsbezogenem Deutsch: www.netzwerk-iq.de.

MAKE IT IN GERMANY

„Make it in Germany“ ist das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Dort finden Sie beispielsweise rechtliche Informationen und Tipps zum Thema Integration: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/>.

TRIPLE WIN

Triple Win bezeichnet einen Ansatz, bei dem alle drei beteiligten Seiten vom Migrationsprozess profitieren: Migrant*innen, Herkunftsländer und Aufnahmeländer → s. Kapitel 1.1.

ZAB

Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) ist die zentrale Stelle für die Bewertung ausländischer Hochschulabschlüsse in Deutschland.

ZAV

Im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) vor allem für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich.



Towards a Holistic Approach to Labour Migration
Governance and Labour Mobility in North Africa

Herausgeber:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

THAMM Plus
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E thamm@giz.de
I www.giz.de/de/weltweit/142874.html

Erscheinungsort und -jahr:
Eschborn, März 2024

