



THAMM **plus**
●●●●●▶

Ein guter Start in Deutschland

**Faire Arbeitsmigration von Fachkräften
und Auszubildenden aus Nordafrika
mit dem THAMM Plus Projekt**



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Danksagung

Besonders bedanken möchten wir uns bei Dr. Verena Andrei (Welcome Center Stuttgart), Maged Bebawy (Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald), Mihaela Milanova und Soufiane Mouncir (Integrationsbegleiter*innen im THAMM Programm), Tornike Murtskvaladze (Welcome Center Region Hannover), Susanne Wagner (IHK Nürnberg) und Özgür Yurteri (IHK Flensburg), ohne deren Expertise und Beratung diese Broschüre nicht möglich wäre. Auch bei den vielen Workshop-Teilnehmer*innen, die uns im Prozess wichtige Rückmeldungen zu der Broschüre gegeben haben, bedanken wir uns herzlich. Zu guter Letzt ein Dankeschön an Peter Bode und Akram Kharrat, die Sie und uns an ihren Erfahrungen mit dem Integrationsprozess in den in dieser Broschüre abgedruckten Interviews teilhaben lassen.



Inhalt

Vorwort: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit	4
Vorwort: Arbeit und Leben Hessen	5
Aufbau der Broschüre: Benutzungsanleitung	6

Arbeitgeber*innen

Teil 1 – Vor der Einreise: Bereiten Sie sich vor	10
Themenschwerpunkt: Mentoringprogramme	16
Teil 2 – Nach der Einreise: Gestalten Sie den Start	18
Themenschwerpunkt: Sprachförderung	22
Teil 3 – Ankommen und Einleben: Fördern Sie Austausch und Entwicklung	26
Checklisten für Arbeitgeber*innen	28
Interview mit Peter Bode (Habotec Gruppe)	30

Arbeitnehmer*innen

Teil 1 – Vor der Einreise: Bereiten Sie sich vor	34
Themenschwerpunkt: Deutsch lernen	40
Teil 2 – Nach der Einreise: Organisieren Sie sich	42
Themenschwerpunkt: Einkaufen in Deutschland	48
Themenschwerpunkt: Das deutsche Gesundheitssystem	51
Teil 3 – Ankommen und Einleben: Gestalten Sie Ihr Leben	56
Themenschwerpunkt: Probleme am Arbeitsplatz	62
Themenschwerpunkt: Familiennachzug	66
Checklisten für Arbeitnehmer*innen	68
Interview mit Akram Kharrat (Hotel Traube Tonbach)	70
Glossar – Rechtsgrundlagen von A bis Z	73
Kontakte in Notfällen und Anlaufstellen bei Problemen	77

Impressum	79
-----------------	----

Vorwort

Liebe THAMM Plus Auszubildende, Fachkräfte, Arbeitgeber*innen und Kooperationspartner*innen,

Wir freuen uns, dass Sie Teil des THAMM Plus Programms sind. In unserem Programm zur Unterstützung entwicklungsorientierter Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa (THAMM Plus) haben wir in den letzten Jahren viele wertvolle Erfahrungen rund um das Thema Integration in Deutschland gesammelt. Die vorliegende Broschüre wurde speziell für THAMM Plus entwickelt, um wichtige Informationen für Fachkräfte und Auszubildende aus dem Ausland sowie für Arbeitgeber*innen bereitzustellen.

Die Informationen beziehen sich auf die verschiedenen Phasen des Integrationsprozesses und sollen einen einfachen Zugang zu praktischen Tipps, nützlichem Wissen und hilfreichen Kontakten bieten. Wir haben die Expertise aller im Integrationsprozess beteiligten Akteure in den letzten Monaten durch Interviews und Workshops aufbereitet, um auch für neue Fachkräfte und Auszubildende sowie für ihre Arbeitgeber*innen eine nachhaltige schriftliche Grundlage für die Integration in Deutschland zu schaffen.

Seit dem Jahr 2020 sind über unser Programm viele Menschen nach Deutschland gekommen und haben sich in kleinen Ortschaften oder Städten, großen Unternehmen oder familiengeführten Betrieben eingelebt. Austauschformate und weitergegebenes Wissen der THAMM-Alumni sowie Arbeitgeber*innen konnten bereits in unterschiedlichen Situationen das Ankommen in Deutschland und im Betrieb erleichtern.

Mit dieser Broschüre möchten wir weiterhin Menschen dabei unterstützen, aufeinander zuzugehen und den Schritt zu wagen, Fachkräfte aus dem Ausland nach Deutschland zu holen. Wir hoffen, dass diese Broschüre Ihnen als Wegweiser bei der Vorbereitung auf die Ausreise nach Deutschland dient und das Ankommen erleichtert. Wir wünschen Ihnen einen guten Start und eine erfolgreiche Zusammenarbeit!



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

Vorwort

Die Integration von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland ist eine Herausforderung für alle Beteiligten: Für Arbeitgeber*innen genauso wie für die Fachkräfte und Auszubildenden. Aber es ist auch eine Herausforderung, die Sie bewältigen können. Und vor allem eine, die sich lohnt. Dabei können Sie von den Erfahrungen all jener profitieren, die besagte Integrationsprozesse bereits begleitet oder selbst durchlaufen haben. Ihre Erfahrungen bilden das Fundament für die in dieser Broschüre gesammelten Informationen und Ratschläge.

Mit dieser Broschüre möchten wir Sie bei den vor Ihnen liegenden Schritten unterstützen und den manchmal sperrigen Begriff der ›Integration‹ mit Leben füllen, indem wir Ihnen Informationen und Ratschläge an die Hand geben, die bereits anderen Arbeitgeber*innen und -nehmer*innen vor Ihnen dabei geholfen haben, Integration erfolgreich zu gestalten.

Im Entstehungsprozess dieser Broschüre haben wir deswegen Interviews mit Expert*innen geführt und die von uns gesammelten Informationen in Workshops und Gesprächen immer wieder mit den Erfahrungen der Betriebe, aber auch der Auszubildenden und Fachkräfte abgeglichen, die das THAMM Plus Programm (ehemals THAMM) bereits durchlaufen haben.

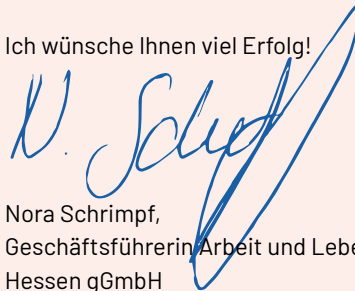
Was ursprünglich eine kurze Handreichung werden sollte, ist mit der Zeit zu einer umfassenderen Integrationsbroschüre geworden. So groß ist der Erfahrungsschatz, den unsere Gesprächspartner*innen in den letzten Jahren erworben haben. Lassen Sie sich davon nicht einschüchtern und haben Sie vor allem Geduld: Beim Lesen der Broschüre und während

des gesamten Prozesses der Anwerbung und Einarbeitung, mit sich und mit der jeweils anderen Seite der ›Integrationsmedaille‹. Denn – das ist die vielleicht wichtigste Erkenntnis aus den vielen von uns geführten Gesprächen – Integration ist keine Einbahnstraße. Damit Integration gelingt, müssen alle Beteiligten gewillt sein sich aufeinander einzulassen und voneinander zu lernen.

Zum Abschluss möchten wir Ihnen noch zwei Dinge mit auf Ihren Weg geben:

- 1.** Kommunikation ist, wie in so vielen Situationen, auch hier der Schlüssel zum Erfolg: Reden Sie miteinander und sprechen Sie über Erwartungen, Probleme und Unsicherheiten. Aber auch positive Rückmeldungen und Erfolge sollten in Ihren Gesprächen Raum finden.
- 2.** Holen Sie sich Unterstützung: Keine noch so dicke Broschüre kann die Beratung vor Ort ersetzen. Im Bereich der Fachkräfteintegration gibt es viele etablierte Beratungs- und Anlaufstellen, die seit vielen Jahren gute Arbeit im Bereich der Fachkräfteintegration leisten. Sie können bei Problemen mit Behörden, bei rechtlichen Fragen oder auch bei Förderbedarf beraten und unterstützen.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!



Nora Schrimpf,
Geschäftsführerin Arbeit und Leben
Hessen gGmbH

Aufbau der Broschüre

Benutzungsanleitung

Die Broschüre liegt sowohl auf Arabisch als auch auf Deutsch vor. Sie besteht aus einem Abschnitt für Arbeitgeber*innen und einem Abschnitt für Auszubildende und Fachkräfte. Die Broschüre ist bewusst so konzipiert worden, dass sie sowohl Informationen für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmer*innen enthält, um so eine gegenseitige Nachvollziehbarkeit herzustellen. Die beiden Abschnitte beinhalten jeweils drei Kapitel, die sich an den drei folgenden Phasen des Migrations- und Integrationsprozesses orientieren:

1. Vor der Einreise
2. Nach der Einreise
3. Ankommen und Einleben

In den einzelnen Kapiteln finden Sie immer wieder **Informationskästen**. Mit ihnen werden Begriffe erklärt, Zusatzinformationen vermittelt oder Sachverhalte vertieft.

Nicht alle Themen lassen sich im Rahmen der Kapitelstruktur abschließend behandeln.

Für solche Themen gibt es extra **Themenschwerpunkte**. Diese dienen der Vertiefung einzelner Themen und enthalten weiterführende Informationen und Hinweise.

Am Ende eines jeden Kapitels finden Sie eine **Checkliste**. Sie soll Ihnen helfen, den Überblick zu behalten und die wichtigste Arbeits- und Organisations Schritte nicht zu vergessen.

Piktogramme schaffen Übersichtlichkeit. Durch die ganze Broschüre verteilt, finden Sie immer wieder folgende Piktogramme:



Kennzeichnet Zusatzinformationen und Tipps.



Hier finden Sie Links zu weiterführenden Informationen im Internet.



Verweist auf andere Stellen in der Broschüre, an denen das Thema vertieft wird.

In zwei **Interviews** erfahren Sie aus erster Hand, welche Erfahrungen Ihre Vorgänger*innen im Rahmen des THAMM Programms gemacht haben. Peter Bode, Geschäftsführer der Habotec Gruppe, berichtet aus Arbeitgeber-Sicht von den Herausforderungen bei der Anwerbung und Integration von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland. Akram Kharrat, der in Deutschland eine Ausbildung zum Hotelfachmann abgeschlossen hat, erzählt von seinen Erfahrungen als zugewanderte Fachkraft.

Abschließend finden Sie im **Glossar** eine Auflistung einiger für den Integrationsprozess wichtiger Begrifflichkeiten sowie auf Seite 77 eine Sammlung wichtiger **Notfallkontakte und Beratungsstellen**.

Bitte beachten Sie, dass alle in dieser Broschüre aufgeführten Informationen auf dem Stand von Oktober 2024 sind.

Arbeit- geber*innen





Teil 1 – Vor der Einreise

Bereiten Sie sich vor

Der erste Schritt ist gemacht: Sie haben sich dafür entschieden, über das THAMM Plus Programm Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland anzuwerben. Bevor diese nach Deutschland einreisen können, um ihre neue Ausbildungs- oder Arbeitsstelle anzutreten, gibt es jedoch noch viel zu tun. Ihre betrieblichen Onboarding- und Einarbeitungskonzepte müssen auf die Bedürfnisse ausländischer Mitarbeitender angepasst, Absprachen getroffen, Anschaffungen getätigt und bürokratische Schritte gemeistert werden. Neue Mitarbeitende aus dem Ausland einzuarbeiten und zu integrieren ist ein Kraftakt – für alle Beteiligten. Aber einer der sich auszahlt. Mit etwas Geduld und Unterstützung Ihrerseits erhalten Sie motivierte Mitarbeitende, die Ihr Team mit neuen Perspektiven und Kompetenzen bereichern können. Im folgenden Abschnitt erfahren Sie, worauf Sie bei der Vorbereitung des gemeinsamen Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses achten sollten und welche Herausforderungen es zu berücksichtigen gilt:

1

Vorbereitungen treffen: Die Anwerbung von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland ist mit organisatorischem Aufwand verbunden. Ihre Belegschaft muss vorbereitet, Behördentermine vereinbart und Unterkünfte angemietet werden. Beginnen Sie deswegen so früh wie möglich mit der Planung aller nötigen Schritte.

- Holen Sie frühzeitig Informationen ein. Welche rechtlichen Aspekte gilt es zu berücksichtigen, welche terminlichen Fristen zu beachten?
- Erstellen Sie einen Plan. Was ist wann zu tun? Welche Aufgaben sind besonders wichtig, welche können warten?
- Greifen Sie auf das Know-how bestehender Unterstützungsstrukturen zurück. Beratungsstellen wie die regionalen Welcome-Center oder IQ-Netzwerke wurden eigens dafür ins Leben gerufen, um deutsche Unternehmen bei der Anwerbung von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland zu begleiten.



Auf der folgenden Seite finden Sie eine Sammlung von Beratungsstellen, die Sie nach Region und angebotenen Serviceleistungen filtern können:

www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/beratungsstellen-finden

2

Kontakt aufnehmen: Nehmen Sie frühzeitig Kontakt zu Ihren neuen Mitarbeitenden auf. Ein bereits im Vorfeld des Arbeitsbeginns etablierter Kontakt schafft Vertrauen auf beiden Seiten, stimmt auf das gemeinsame Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ein und bietet wichtigen Raum, um Absprachen zu treffen und Fragen zu stellen.

- Nutzen Sie die Vorteile von (Video-)Messengern wie WhatsApp, Skype oder ZOOM um digitale Kennenlern- und Austauschräume zu schaffen. So können Sie bereits vor dem Ausbildungs- oder Arbeitsbeginn Ihrer neuen Mitarbeitenden sicherstellen, dass diese ihre zukünftigen Kolleg*innen kennenlernen. Das schafft beidseitiges Vertrauen und erleichtert Ihren neuen Mitarbeitenden den Einstieg in den Betrieb.
- Nutzen Sie die Vortreffen auch, um über die Wünsche und Vorstellungen Ihrer neuen Mitarbeitenden an ihr Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis und ihr Leben in Deutschland zu sprechen. Ergibt sich hieraus bereits Weiterbildungs- oder Unterstützungsbedarf (bspw. beim Thema Familiennachzug)?
- Stellen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden frühzeitig feste Ansprechpartner*innen (Mentor*innen) zur Seite, an die sie sich bei Fragen und Problemen vertraulich wenden können. Dies können z. B. erfahrene Kolleg*innen aus derselben Abteilung sein oder Mitarbeitende, die die Muttersprache Ihrer neuen Angestellten sprechen.



Mehr Informationen zu Mentoringprogrammen, wie Sie diese vorbereiten, was ihr Ziel ist und worauf Sie bei der Auswahl der Mentor*innen achten sollten, können Sie dem Themenschwerpunkt auf Seite 16 entnehmen.

3

Absprachen treffen: Sprechen Sie mit Ihren neuen Mitarbeitenden offen darüber, was Sie auf Ihrer neuen Stelle und an ihrem neuen Wohnort erwartet. Indem Sie Erwartungsmanagement betreiben, beugen Sie Fehlschlüssen und Enttäuschungen vor.

- Im Ausland wird Deutschland oft mit großem Wohlstand assoziiert. Klären Sie Ihre neuen Mitarbeitenden über ihre Verdienstmöglichkeiten auf und helfen Sie ihnen diese ins Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten vor Ort zu setzen. So verhindern Sie, dass Ihre neuen Mitarbeitenden ihr Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis mit falschen Erwartungen beginnen.



Arbeiten Sie mit konkreten Beispielen: Erstellen Sie z. B. eine Liste mit den aktuellen Preisen für Dinge des täglichen Bedarfs. So helfen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden sich eine fundierte Vorstellung davon zu verschaffen, was sie sich von ihrem Gehalt leisten können.

- Lassen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden nach Möglichkeit bereits im Vorfeld einen Ausbildungs- oder Einarbeitungsplan zukommen. So können sie sich frühzeitig ein Bild von ihren zukünftigen Aufgaben und ihren ersten Wochen und Monaten im Betrieb machen. Dies hilft ihnen, sich besser auf ihre neue Rolle vorzubereiten und gibt ihnen Sicherheit für den Start in Ihrem Unternehmen.

4

Wohnraum organisieren: In vielen deutschen Ballungsgebieten gibt es zu wenig bezahlbaren Wohnraum. Speziell für Menschen aus dem Ausland gestaltet sich die Wohnungssuche oft schwierig. Kümmern Sie sich deswegen unbedingt frühzeitig um die Unterbringung Ihrer neuen Mitarbeitenden. Mindestens die ersten sechs Monate sollten abgedeckt sein.

- Fragen Sie sich bei der Wohnungssuche: Ist es Ihren Mitarbeitenden von hier aus möglich ihren neuen Arbeitsort in einer vertretbaren Zeit zu erreichen? Wie steht es um das kulturelle Angebot vor Ort? Gibt es in der Umgebung Sportvereine, Supermärkte oder andere Orte, die Ihren neuen Mitarbeitenden das Ankommen erleichtern können?
- Richten Sie die Unterkunft in Absprache mit Ihren neuen Mitarbeitenden grundlegend ein. Bei ihrer Ankunft sollten Geschirr und Kochutensilien genauso vorhanden sein, wie eine Matratze und Bettzeug.



Mehr Informationen darüber, welche Anforderungen die von Ihnen bereitgestellte(n) Wohnung(en) erfüllen sollten, können Sie der von Ihnen bei Einstellungszusage unterzeichneten Kooperationsvereinbarung entnehmen.

- Treffen Sie hinsichtlich der anfallenden Kosten für die Anmietung und Einrichtung der durch Sie organisierten Unterkunft bereits im Vorfeld klare Absprachen mit Ihren Mitarbeitenden. Das hilft Irritationen vorzubeugen. Wer zahlt die Kautions? Wer übernimmt die Kosten für die Einrichtung? Sollen Ihre Mitarbeitenden einen Teil der Kosten tragen, so sollte im Vorfeld klar geregelt sein, wie die Rückzahlung der Ihnen entstanden Kosten vorstatten geht – bspw. indem Sie einen Teil des Lohns einbehalten, bis die Kosten beglichen sind.



Ob Wohnort, Art der Unterbringung oder Einrichtung – sprechen Sie mit Ihren neuen Mitarbeitenden. Worauf legen diese beim Thema Wohnen wert? Welche Wünsche und Anforderungen haben sie an die Einrichtung ihrer Wohnung? Ist Ihren Auszubildenden das Konzept einer Wohngemeinschaft geläufig und können sie sich vorstellen auch mit Personen des anderen Geschlechts zusammenzuwohnen? Auch wenn Sie nicht immer alle Wünsche Ihrer Mitarbeitenden erfüllen können, so signalisieren Sie ihnen so doch, dass ihr Wohlbefinden Ihnen wichtig ist.





Ungleichbehandlung im Betrieb

Angefangen bei der Suche nach einer Wohnung, über die Einrichtung dieser, bis hin zur besonders engmaschigen Betreuung – Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland werden manchmal Hilfestellungen zuteil, auf die ihre deutschen Kolleg*innen keinen Anspruch haben. Das kann vor allem dann zu Ärger im Betrieb führen, wenn Sie Ihren Mitarbeitenden nicht erklären, warum es dieser zusätzlichen Unterstützung bedarf. Wer für einen Ausbildungsplatz aus Ägypten nach Deutschland zieht, hat keine Möbel aus dem Jugendzimmer oder vom Dachboden der Großeltern, die mit in die neue Wohnung genommen werden könnten und meist nicht die finanziellen Ressourcen, um sich die Wohnung von heute auf morgen selbst einzurichten. Trotzdem sollten Sie darauf bedacht sein, wo möglich Gleichbehandlung herzustellen. Haben Sie für Ihre tunesischen Auszubildenden eine Wohnung eingerichtet und behalten jetzt einen Teil ihres Lohns ein, um sich das Geld für die Anschaffungen zurückzuholen? Warum das gleiche Modell nicht all Ihren Auszubildenden anbieten?

5

Vorbereitung der Belegschaft: Die Integration neuer Kolleg*innen aus dem Ausland erfordert Engagement aller Beteiligten und kann auch Ihrer Stammbesellschaft viel Geduld und Verständnis abverlangen. Hinzu kommen teils Vorbehalte bei alteingesessenen Kolleg*innen. Umso wichtiger ist es, dass Sie Ihre Belegschaft beim Projekt ›Fachkräfteanwerbung‹ frühzeitig mit ins Boot holen. Denn nur so kann betriebliche Integration gelingen.

- Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Mitarbeitenden. Erklären Sie diesen die Vorteile, die sich durch die Anwerbung neuer Kolleg*innen aus dem Ausland für den Betrieb ergeben. Werden Sie konkret: Wie viele neue Mitarbeitenden beabsichtigen Sie anzuwerben? Ab wann werden sie ihr Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis beginnen? Indem Sie frühzeitig Informationen mit Ihrer Belegschaft teilen, beugen Sie Gerüchten und Missverständnissen aktiv vor.



Suchen Sie insbesondere auch das Gespräch mit Mitarbeitenden in Führungs- und Verantwortungspositionen, etwa Ihren Ausbilder*innen oder dem Betriebsrat. Diese fungieren als Multiplikator*innen und haben meist einen guten Überblick über die Stimmung im Betrieb.

- Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden für die besondere Situation ihrer zukünftigen Kolleg*innen. Diese kommen neu nach Deutschland und werden Zeit brauchen, um sich an ihre neue Umgebung zu gewöhnen, ihr Deutsch zu verbessern und den deutschen Arbeitskontext und seine Gepflogenheiten kennenzulernen.



Mit interkulturellen Workshops und Austauschräumen können Sie Ihre Belegschaft dabei unterstützen, sich auf die neuen Kolleg*innen einzulassen und vorzubereiten. Bildungsträger, wie bspw. ›Arbeit und Leben‹ oder die Bildungswerke der Gewerkschaften bieten extra auf die Bedürfnisse von Betrieben ausgerichtete Lern- und Austauschformate zum Thema an.





Ängste und Widerstände im Betrieb

Dass sich auch mal Widerspruch im Betrieb regt, ist völlig normal. Schaffen Sie deswegen aktiv Räume, um Ängste diskutier- und Widerstände bearbeitbar zu machen. Nicht selten fußen Widerstände in der Belegschaft gegenüber der Anwerbung neuer Mitarbeitender aus dem Ausland auf Gerüchten oder Fehlinformationen und können im direkten Gespräch schnell ausgeräumt werden.

Problematisch wird es dann, wenn der geäußerte Unmut sich gegen die Anstellung von Ausländer*innen an sich wendet. Werden in Ihrem Betrieb ausländerfeindliche oder rassistische Töne laut – wenn auch nur durch einzelne – stehen Sie als Arbeitgeber*in in der Pflicht. In keinem Fall sollten Sie darauf vertrauen, dass sich besagte Probleme mit der Zeit von selbst lösen, sondern entschieden handeln.



Informationen und Unterstützungsangebote zum Umgang mit diskriminierenden Positionen am Arbeitsplatz können Sie der Homepage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entnehmen: www.antidiskriminierungsstelle.de

6

Betriebliches Onboarding: Wie für viele andere Dinge gilt auch für die Einarbeitung Ihrer neuen Mitarbeitenden: Vorbereitung ist das A und O. Durch ein gut durchdachtes und strukturiertes betriebliches Onboarding verleihen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden Orientierung und Sicherheit beim Einstieg in ihren Ausbildungs- oder Arbeitsalltag und legen den Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Was sollten Sie also bei der Vorbereitung beachten?

- Prinzipiell gilt: Das Onboarding neuer Mitarbeitender ist Teamsache. Beziehen Sie Ihre Belegschaft deswegen frühzeitig in die Planung des Onboarding-Prozesses mit ein und verteilen Sie die im Rahmen des Onboarding-Prozesses anfallenden Aufgaben auf möglichst vielen Schultern.
- Fragen Sie sich: Was können Sie tun, um Ihren neuen Mitarbeitenden das Ankommen im Betrieb zu erleichtern? Was gilt es auch jenseits der Einarbeitung im engeren Sinne zu bedenken und vorzubereiten? Muss bspw. das Kantinenessen auf die Bedürfnisse muslimischer Mitarbeitender angepasst oder ein Ort geschaffen werden, an dem Ihre Mitarbeitenden sich während der Mittagspause zum Gebet zurückziehen können?
- Statten Sie die für die Organisation des betrieblichen Onboardings verantwortlichen Kolleg*innen mit genügend zeitlichen und finanziellen Ressourcen aus, um die Einarbeitung Ihrer neuen Mitarbeitenden bestmöglich vorbereiten zu können. Bedenken Sie: Bestehende Ausbildungs- oder Einarbeitungskonzepte sollten angepasst werden, um den spezifischen Herausforderungen, die mit der betrieblichen Integration von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland einhergehen, gerecht zu werden.



Indem Sie die für die Organisation des betrieblichen Onboardings verantwortlichen Kolleg*innen (Ausbilder*innen, Personaler*innen, ...) zu den digitalen Kennenlerngesprächen im Vorfeld des Ausbildungs- oder Arbeitsbeginns hinzuziehen, stellen Sie sicher, dass diese alle notwendigen Informationen erhalten, um den Prozess des Onboardings optimal auf die Bedürfnisse der neuen Kolleg*innen zuzuschneiden.

- Wichtig: Beabsichtigen Sie Fachkräfte aus dem Ausland einzustellen, müssen Sie als anstellender Betrieb in der Regel zunächst eine Nachschulung (die sog. Anpassungsqualifizierung) Ihrer neuen Mitarbeitenden durchführen. Oft ist der Aufenthaltstitel Ihrer neuen Mitarbeitenden direkt an ihren Erfolg bei der Anpassungsqualifizierung geknüpft. Stellen Sie also sicher, dass Sie die im Qualifizierungsplan formulierten Ausbildungsziele einhalten können.



Mehr Informationen zum Thema Anpassungsqualifizierung können Sie dem Informationskasten auf Seite 39 entnehmen.



(Betriebliches) Onboarding

Unter dem Begriff des ›Onboarding‹ versteht man den kompletten Prozess des ›an Bord Holens‹ neuer Mitarbeitender in ein Unternehmen. Anders als die klassische Einarbeitung, beginnt das Onboarding bereits mit der Vertragsunterschrift, also lange bevor Ihre neuen Mitarbeitenden zum ersten Ausbildungs- oder Arbeitstag im Betrieb erscheinen. Ziel des Onboardings ist es, den Einstieg Ihrer Mitarbeitenden in ihr neues Arbeits- und Lebensumfeld so reibungslos wie möglich zu gestalten. Dabei gilt: Je größer der Unterstützungsbedarf bei den neuen Mitarbeitenden, desto wichtiger das Onboarding. Gerade Mitarbeitende aus dem Ausland, die sich nicht nur im neuen Unternehmen und am neuen Wohnort zurechtfinden, sondern dabei auch noch eine Fremdsprache meistern müssen, bedürfen besonderer Unterstützung. Diese können Sie ihnen durch ein gut strukturiertes und auf die Bedürfnisse Ihrer neuen Mitarbeitenden angepasstes betriebliches Onboarding zuteilwerden lassen. Auch viele der in dieser Broschüre aufgeführten Ratschläge und Maßnahmen sind Teil gängiger Onboarding-Konzepte.



Mehr Informationen zum Thema Onboarding können Sie z. B. der Themenseite des Kompetenzzentrum Fachkräfteanwerbung (KOFA) entnehmen:
www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland/tipps-zum-onboarding-internationaler-mitarbeiter/

Themenschwerpunkt

Mentoringprogramme

Was hat es mit den vielen verschiedenen Mülltonnen in Deutschland auf sich? An wen müssen sich Ihre neuen Mitarbeitenden im Krankheitsfall wenden? Und wie funktioniert die betriebliche Urlaubsregelung? Auch mit dem gründlichsten Willkommenskonzept und der besten Vorbereitung können Sie nicht alle Fragen und Herausforderungen, die sich Ihren neuen Mitarbeitenden vor und während ihres Arbeitsbeginns in Deutschland stellen, vorwegnehmen. Indem Sie ihnen feste Ansprechpartner*innen, sog. Mentor*innen, zur Seite stellen, sorgen Sie dafür, dass Ihre neuen Mitarbeitenden eine Ansprechperson haben, an die sie sich bei Fragen und Problemen vertraulich wenden können. Worauf Sie bei der Auswahl der Mentor*innen achten sollten, was Sie von diesen erwarten sollten und wie Sie sie bei ihrer wichtigen Arbeit unterstützen können, erfahren Sie in diesem Themenschwerpunkt.

1

Aufgaben bestimmen: Bevor Sie Mitarbeitende für die Arbeit als Mentor*in gewinnen können, gilt es zunächst die im Rahmen des Mentorings zu erledigenden Aufgaben abzustecken. Fragen Sie sich: Was erwarten Sie von den Mentor*innen? Wann sollen sie ihre Arbeit aufnehmen? Welche Aufgaben sollen sie erledigen und wie viel Arbeitszeit soll ihnen dafür zur Verfügung stehen? Achten Sie dabei darauf, Ihren Mentor*innen nicht zu viele Aufgabenbereiche gleichzeitig zuzumuten. Ziel eines gut durchdachten Onboardings sollte es sein, die anfallenden Aufgaben auf möglichst viele Schultern zu verteilen.



Um Ihre Mentor*innen zu entlasten und den Integrationsprozess Ihrer neuen Mitarbeitenden weiter zu fördern, können Sie zusätzlich professionelle Integrationsbegleiter*innen einstellen. Diese fungieren als externe Ansprechpersonen und stehen Ihnen und Ihren neuen Mitarbeitenden bei Fragen rund um den Prozess des Ankommens im Betrieb und am neuen Wohnort beratend zur Seite.



Das kostenlose ›VerAplus-Programm‹ des Senior Experten Service (SES), bringt Auszubildende mit pensionierten Expert*innen aus dem gleichen Arbeitsbereich zusammen. Letztere begleiten die Auszubildenden während der gesamten Ausbildung – z. B. indem sie diese bei der Wiederholung ihrer Ausbildungsinhalte oder dem Erlernen der deutschen Sprache unterstützen. Mehr Informationen zum Programm können Sie der Projekt-Seite entnehmen: vera.ses-bonn.de.



2

Auswahl der Mentor*innen: Wählen Sie Ihre Mentor*innen mit Bedacht. Für die Arbeit als Mentor*in sind Eigenschaften wie Motivation, Eigeninitiative und Einfühlungsvermögen wichtiger als jahrelange Berufserfahrung und fachliches Know-how. Auch Sprachkenntnisse in der Erstsprache der neuen Mitarbeitenden oder eigene Migrationserfahrungen können die Arbeit als Mentor*in erleichtern. Beachten Sie: Die direkten Vorgesetzten Ihrer neuen Mitarbeitenden eignen sich aufgrund ihrer Position in der Unternehmenshierarchie nicht für die Arbeit als Mentor*in.

3

Mentor*innen qualifizieren: Unterstützen Sie Ihre Mentor*innen dabei, sich auf ihre neue Aufgabe vorzubereiten, indem Sie Ihnen bspw. die Teilnahme an Fortbildungen ermöglichen oder sie für (gemeinsame) Planungstreffen freistellen. Bedenken Sie: Je besser Ihre Mentor*innen auf ihre neue Aufgabe vorbereitet sind, desto mehr Unterstützung können sie leisten.



Eine Auflistung von Seminaren und (digitalen) Austauschräumen zum Thema können Sie der Make-it-in-Germany-Homepage entnehmen: www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/veranstaltungen

4

Mehrarbeit anerkennen: Mentor*innen leisten wichtige Arbeit und haben nicht selten einen großen Anteil an der gelungenen Integration neuer Mitarbeitender im Betrieb. Achten Sie darauf, die mit der neuen Aufgabe einhergehende Mehrarbeit Ihrer Kolleg*innen entsprechend zu würdigen. Nicht selten wird diese von den Kolleg*innen zusätzlich zur eigentlichen Arbeit im Betrieb verrichtet. Deswegen gilt auch hier – treffen Sie mit Ihren Mentor*innen frühzeitig Absprachen hinsichtlich der Freistellung und / oder Vergütung für ihre neue Aufgabe. So stellen Sie sicher, dass diese die zeitlichen Ressourcen haben, um ihrer anspruchsvollen Aufgabe nachzukommen.

Teil 2 – Nach der Einreise

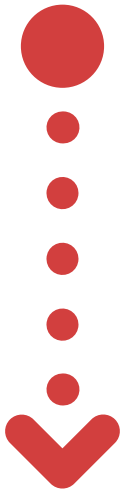
Gestalten Sie den Start

Für eine langfristige Bindung von Mitarbeitenden an ein Unternehmen sind schon die ersten Tage des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend. Ein Grund mehr für Sie das Ankommen Ihrer neuen Mitarbeitenden bestmöglich vorzubereiten und zu begleiten. Neben einem gut durchdachten Konzept zum betrieblichen Onboarding braucht es in der Anfangszeit vor allem persönliche Unterstützung. Denn speziell die ersten Tage und Wochen am neuen Arbeitsort können herausfordernd sein – es gibt viel zu organisieren, Sprachbarrieren erschweren die Kommunikation und es fehlt an Freund*innen und Bekannten, an die man sich bei Problemen wenden könnte. Umso wichtiger also, dass Sie Ihren neuen Mitarbeitenden in dieser herausfordernden Phase mit Rat und Tat zur Seite stehen.

1

Ankommen am neuen Wohnort: Noch bevor Ihre neuen Mitarbeitenden zu ihrem ersten Ausbildungs- oder Arbeitstag im Betrieb erscheinen, gilt es diese in Empfang zu nehmen und sie beim Ankommen am neuen Wohnort zu unterstützen.

- Heißen Sie Ihre neuen Mitarbeitenden nach Möglichkeit bereits am Flughafen willkommen und arrangieren Sie ihren Transfer vom Flughafen zur Unterkunft. Es sind kleine Gesten wie diese, die Ihre neuen Mitarbeitenden auf ihr Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis in Deutschland einstimmen und ihnen ein gutes Gefühl vermitteln.
- Stellen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden bereits bei Ankunft in Deutschland grundlegende Kommunikationsmittel, wie eine deutsche SIM-Karte und einen Internetanschluss zur Verfügung. So sorgen Sie dafür, dass diese für Sie erreichbar sind und sie mit Freund*innen und Familie in Kontakt treten können.
- Zwischen Einreise und Arbeitsbeginn Ihrer neuen Mitarbeitenden können oft einige Tage vergehen. Nutzen Sie diese Zeit, um Ihre neuen Mitarbeitenden besser kennenzulernen und ihnen beim Ankommen behilflich zu sein. Egal ob Sie eine Stadtführung organisieren, Ihre neuen Mitarbeitenden zum Essen einladen oder ihnen ein Auto für Besorgungen zur Verfügung stellen – wichtig ist, dass Sie Ihren zukünftigen Kolleg*innen von Anfang an das Gefühl vermitteln, sich bei Fragen und Problemen an Sie wenden zu können.
- Zu einem gelungenen Ankommen Ihrer Mitarbeitenden am neuen Wohnort gehört mehr als ein guter Start in den Job. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden deswegen nach Möglichkeit auch dabei, am neuen Wohnort Kontakte zu knüpfen und ihre Freizeit zu gestalten. Laden Sie sie zu Fußballspielen der Betriebsmannschaft ein, informieren Sie sie über das deutsche Vereinssystem oder helfen Sie ihnen bei der Planung ihrer Freizeit. Je wohler sich Ihre Mitarbeitenden privat fühlen, desto leichter wird ihnen der Einstieg in den Job fallen.



- Einmal in Deutschland angekommen, stehen für Ihre neuen Mitarbeitenden zudem eine Reihe von Behördengängen an. So müssen sie sich bspw. zeitnah am neuen Wohnsitz melden oder einen langfristigen Aufenthaltstitel beantragen. Begleiten Sie Ihre Mitarbeitenden nach Möglichkeit zu diesen Terminen. So beugen Sie Missverständnissen und Problemen vor und stärken ihren Mitarbeitenden im Umgang mit den Behörden den Rücken.



Speziell die Ausländerbehörden sind in vielen Großstädten und städtischen Ballungsräumen überlastet und es kann zu Wartezeiten von mehreren Monaten kommen. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden deswegen bei der Vereinbarung von Behördenterminen oder übernehmen Sie diese Aufgabe gleich selbst. In jedem Fall sollten Sie darauf achten, dass die Behördentermine mit größtmöglichem Vorlauf vereinbart werden. So vermeiden Sie Zeitdruck und Probleme aufgrund verpasster Meldefristen.



Die Willkommensmappe

Um Ihren neuen Mitarbeitenden dabei zu helfen, sich im Unternehmen zurechtzufinden, können Sie ihnen eine Willkommensmappe mit relevanten Informationen rund um den Betrieb bereitstellen. Welche Informationen die Mappe enthalten soll, entscheiden Sie. Achten Sie bei der Zusammenstellung der Informationsmaterialien darauf, Ihre neuen Mitarbeitenden nicht mit Informationen zu überladen. Fragen Sie sich stattdessen: Welche Informationen sollte die Willkommensmappe enthalten, die Ihre Mitarbeitenden nicht schon von anderer Stelle erhalten haben? Dazu können Informationen zum Unternehmen (Zahl der Mitarbeitenden, Organigramm, Leitbild, ...) genauso gehören, wie die Kontaktinformationen wichtiger Ansprechpartner*innen im Betrieb (Betriebsrat, Betriebsärzt*innen, ...). Eine Liste mit weiteren möglichen Inhalten für die Willkommensmappe können Sie dem folgenden Link entnehmen.



Themenseite: Willkommensmappe zur Orientierung im Betrieb. Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUiF):
www.nuif-integrationskompass.de/konzept-willkommensmappe.html

2

Ankommen im Betrieb: Die ersten Tage und Wochen in einem neuen Arbeitsumfeld sind immer eine Herausforderung. Für Arbeitnehmer*innen aus dem Ausland gilt dies umso mehr. Durch ein eigens organisiertes Willkommensprogramm, ein gut strukturiertes betriebliches Onboarding und, nicht zuletzt, Verständnis für die besondere Situation Ihrer neuen Mitarbeitenden, geben Sie diesen die Orientierung und Sicherheit, die sie für eine gute Einarbeitung benötigen. Achten Sie dabei vor allem auf folgende Punkte:

- Geben Sie Ihren neuen Mitarbeitenden genügend Zeit, um sich im Betrieb einzufinden und an den Arbeitsalltag in Deutschland zu gewöhnen und achten Sie darauf, Ihren neuen Mitarbeitenden nicht zu schnell zu viel abzuverlangen. In den ersten Arbeitstagen und -wochen sollte das niedrigschwellige Kennenlernen des Betriebs und der Belegschaft sowie das langsame Heranführen an die neuen Aufgabenbereiche im Vordergrund stehen.
- Schaffen Sie von Beginn an eine Lern- und Arbeitsatmosphäre, im Rahmen derer Fragen erwünscht und Fehler erlaubt sind. So fördern Sie die Qualität der Einarbeitung und wirken sprachlichen und kulturellen Missverständnissen aktiv entgegen.
- Zum Ausbildungs- oder Arbeitsstart Ihrer neuen Mitarbeitenden sollte sich Ihr Unternehmen von seiner besten Seite zeigen. Bereiten Sie eine Begrüßungsveranstaltung vor, organisieren Sie eine Schnitzeljagd über das Betriebsgelände oder laden Sie zum Abendessen mit der Belegschaft. So signalisieren Sie Ihren neuen Mitarbeitenden vom Start weg, dass sie an ihrer neuen Arbeitsstätte willkommen sind.



In der Hektik des ersten Ausbildungs- oder Arbeitstages gehen erfahrungsgemäß viele wichtige Informationen verloren. Indem Sie wichtige Informationen zum Betrieb in einer Willkommensmappe bündeln, geben Sie Ihren neuen Mitarbeitenden die Chance, diese noch einmal nachzuschlagen. Mehr zum Konzept der Willkommensmappe können Sie dem Informationskasten zum Thema entnehmen.

- Aller Anfang ist schwer. Erfahrungsgemäß bekommen das nun auch die von Ihnen eingesetzten Mentor*innen zu spüren, die Ihren neuen Mitarbeitenden privat wie beruflich bei Fragen und Problemen zur Seite stehen. Würdigen Sie diese Mehrarbeit entsprechend, indem Sie die Mentor*innen für Ihre Aufgabe freistellen oder vergüten.
- Sorgen Sie dafür, dass der Arbeitsplatz Ihrer neuen Mitarbeitenden zu Beginn ihres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses betriebsfähig und mit allen notwendigen Arbeitsutensilien ausgestattet ist.



Thema Kopftuch: Sind Sie sich unsicher, ob das Tragen eines Kopftuchs mit Ihren betrieblichen Arbeitsschutzvorschriften vereinbar ist, sollten Sie diese Bedenken offen mit den betroffenen Mitarbeiterinnen besprechen. Fast immer findet sich eine Lösung. So können bspw. spezielle Bindetechniken des Kopftuchs die Arbeitssicherheit an Maschinen erhöhen.

- Integration ist keine Einbahnstraße. Versuchen Sie deswegen ein betriebliches Klima zu schaffen, in dem kulturelle Unterschiede als gegenseitige Bereicherung verstanden und akzeptiert werden, z. B. indem Sie gemeinsame Aktivitäten der Belegschaft fördern oder zum Essen in der jeweiligen Landesküche der neuen Kolleg*innen einladen.

3

Mitarbeitendengespräche: Schaffen Sie von Beginn an Gesprächsräume, um offene Fragen zu klären, Zielvereinbarungen zu treffen und Unterstützungsbedarf zu identifizieren. Die Gespräche sollten in festen Intervallen erfolgen und Raum zur gemeinsamen Reflexion des Einarbeitungsprozesses sowie für gegenseitiges Feedback bieten.



Nicht immer fällt es leicht mit Vorgesetzten über Herausforderungen und Probleme am Arbeitsplatz zu sprechen. Um einen guten Überblick über den Einarbeitungsstand Ihrer neuen Mitarbeitenden zu gewinnen, empfiehlt es sich daher auch die Meinung ihrer direkten Vorgesetzten und Mentor*innen einzuholen. So identifizieren Sie zeitnah etwaigen Förderbedarf und können entsprechend reagieren.



Leitfaden Mitarbeitenden- / Einarbeitungsgespräche

Regelmäßig stattfindende Mitarbeitenden- und Einarbeitungsgespräche sind wichtig, um Ihren neuen Mitarbeitenden zu Beginn ihres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses Orientierung zu bieten, Förderbedarf zu identifizieren und auftretende Probleme zu besprechen. Im Folgenden finden Sie einige Tipps, worauf Sie bei der Planung und Durchführung der Gespräche achten sollten:

- Verwenden Sie einfache Sprache: Verwenden Sie kurze Sätze, nutzen Sie visuelle Hilfestellungen und informieren Sie Ihre Mitarbeitenden im Vorfeld über anstehende Gesprächsthemen, damit diese sich auf den Termin vorbereiten können.
- Oft gehen Gespräche mit Vorgesetzten für Mitarbeitende mit Angst vor Kritik einher. Um Missverständnissen vorzubeugen, können Sie im Vorfeld den Austauschcharakter des Gesprächs betonen.
- Bieten Sie Raum für Fragen: Was ist Ihren neuen Mitarbeitenden noch unklar, was wollten sie schon immer einmal wissen? Wissen Ihre neuen Mitarbeitenden bspw. was im Krankheitsfall zu beachten ist, wie sie Urlaub beantragen können oder was ein Betriebsrat ist?
- Scheuen Sie nicht davor zurück auch schwierige Themen anzusprechen. Oft fußen Probleme in einem interkulturellen Arbeitskontext auf Missverständnissen und können im Gespräch schnell beigelegt werden.
- Loten Sie proaktiv Förder- und Unterstützungsbedarf im beruflichen wie privaten Kontext aus: Wobei wünschen sich Ihre neuen Mitarbeitenden Unterstützung? Wo sehen sie bei sich selbst Förderbedarf?
- Versuchen Sie die Treffen mit Ihren neuen Mitarbeitenden nach Möglichkeit in einem festen, für diese nachvollziehbaren Turnus anzuberaumen. Treffen Sie Zielvereinbarungen und besprechen Sie diese nach.



Mehr Informationen und Anregungen zum Thema können Sie der Themenseite des »Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge« (NUIF) entnehmen: www.nuif-integrationskompPASS.de/konzept-einarbeitungsgespraech.html

Themenschwerpunkt

Sprachförderung

Kommunikation ist in jedem Betrieb von entscheidender Bedeutung. Arbeitsanweisungen müssen verstanden, Absprachen getroffen und Erklärungen verinnerlicht werden. Auch außerhalb des Betriebs sind gute Deutschkenntnisse ein Garant für eine schnelle Integration Ihrer Mitarbeitenden am neuen Wohnort. Als Betrieb sollten Sie Ihre neuen Kolleg*innen deswegen aktiv dabei unterstützen, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Dabei können Sie sich an den folgenden Tipps orientieren

1

Haben Sie Geduld: Erwarten Sie sprachlich nicht zu schnell zu viel von Ihren neuen Mitarbeitenden. Zwischen dem geschützten Rahmen eines Deutschsprachkurses im Ausland und den Spracherfordernissen des Arbeitsalltags in Deutschland besteht ein großer Unterschied. Räumen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden deswegen auch nach der Einreise Zeit ein, um ihre Deutschkenntnisse weiter zu verbessern – etwa indem Sie diese für die Teilnahme an einem zusätzlichen Sprachkurs freistellen. Kurz- bis mittelfristig erhalten Sie dadurch Arbeitskräfte, die ihren Aufgaben im Betrieb besser gewachsen sind und auf weniger zusätzliche Unterstützung (z. B. bei Behördengängen) angewiesen sind.

2

Sensibilisieren Sie die Kolleg*innen: Sensibilisieren Sie auch Ihre Ausbilder*innen und Führungskräfte sowie die unmittelbaren Kolleg*innen Ihrer neuen Mitarbeitenden für das Thema Sprachförderung. Die beste Förderstrategie bringt wenig, wenn Sie nicht von den Mitarbeitenden mitgetragen wird, mit denen Ihre neuen Kolleg*innen direkt zusammenarbeiten.





Sprachniveaus und der GER

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) dient europaweit als Instrument, um das Sprachniveau von Sprachlernenden einzuordnen. Im Rahmen des THAMM Plus Programms erlangen die Bewerber*innen noch im Herkunftsland das B1-Niveau. Konkret bedeutet dies, dass sie in der Lage sind, selbständig Gespräche zu führen und Texte zu verstehen. Sie können von ihren Erfahrungen erzählen und auf Fragen eingehen bzw. diese formulieren. Im schriftlichen Bereich werden Zusammenhänge verstanden, vor allem im eigenen Berufsfeld.

Machen Sie sich dennoch bewusst, dass es einen großen Unterschied macht, ob die erworbenen Deutschkenntnisse in einem zeitlich begrenzten Lernsetting oder im ›Regelbetrieb‹ in der Küche oder auf der Baustelle eingesetzt werden. Sich an Dialekte, Redewendungen oder Fachbegriffe zu gewöhnen, braucht Zeit. Räumen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden diese Zeit ein.

3

Verwenden Sie einfache Sprache: Orientieren Sie sich in der direkten Kommunikation mit Ihren neuen Mitarbeitenden an den folgenden Gesprächstechniken:

- Verwenden Sie kurze Sätze und einfache Sprache.
Beispiel: »Die Heizungsanlage wurde unsachgemäß installiert«
vs. »Die Heizungsanlage wurde falsch angeschlossen«
- Sprechen Sie möglichst deutlich.
- Sprechen Sie möglichst ohne Dialekt, dieser ist für Ihre neuen Mitarbeitenden eine weitere Fremdsprache.
- Sie und Ihre Belegschaft sollten darauf achten, gerade am Anfang so viel wie möglich praktisch zu zeigen und auf berufsspezifisches Vokabular aufmerksam zu machen.
- Verzichten Sie auf Redewendungen oder erklären Sie diese, um Missverständnissen vorzubeugen.
Beispiel: »Schmeiß mal bitte die Kaffeemaschine an«
vs. »Kannst du bitte die Kaffeemaschine anschalten?«



4

Arbeiten Sie mit Sprachhilfen: Legen Sie ein Verzeichnis mit wichtigen Abkürzungen, Fachbegriffen und Vokabeln für Ihre neuen Mitarbeitenden an, damit diese sich sprachlich bestmöglich auf ihre neue Arbeits- oder Ausbildungsstelle vorbereiten können.

- Fragen Sie sich: Welche Begriffe sind im Kontext Ihres Arbeitsalltags von Relevanz?
- Beziehen Sie Kolleg*innen aus den unterschiedlichen Abteilungen ihres Betriebs in die Erstellung des Verzeichnisses mit ein. Diese wissen am besten, welche Begriffe im Arbeitsalltag wichtig sind.
- Stellen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden das Verzeichnis so früh wie möglich zur Verfügung und achten Sie darauf, dass die enthaltenen Begriffe in einfacher Sprache oder mit Unterstützung von Grafiken erklärt werden.
- Das Verzeichnis können Sie digital (als Teil des Firmen-Wikis, ...) oder analog (in Form einer gedruckten Handreichung, ...) erstellen.

5

Fördern Sie Ihre neuen Mitarbeitenden: Unterstützen Sie Ihre neuen Mitarbeitenden dabei, in Deutschland weiter an ihren Sprachkenntnissen zu arbeiten.

- Informieren Sie sich frühzeitig über Sprachkurse in Ihrer Region. Welche Anbieter gibt es? Welche Voraussetzungen müssen für ein Zustandekommen des Kurses erfüllt sein? Wie gestaltet sich die Finanzierung? Je früher sie sich mit diesen Fragen auseinandersetzen, desto früher kann es losgehen.



Mehr Informationen zu den Berufssprachkursen des BAMF können Sie dem Info-Kasten auf der folgenden Seite entnehmen.

Werden Sie kreativ. Setzen Sie Sprachmentor*innen ein oder laden Sie zur »Deutsch-Konversation in der Mittagspause«.

Neben Sprachkursen in Präsenz gibt es mittlerweile auch eine Vielzahl von Online-Angeboten zum Erlernen der deutschen Sprache.



Eine gute Übersicht finden Sie auf der Webseite des Kompetenzzentrums Fachkräfteanwerbung: www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland/sprachfoerderung/



Berufssprachkurse des BAMF (gemäß §45a AufenthG)

Die Berufssprachkurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vermitteln Auszubildenden und Beschäftigten aus dem Ausland berufsbezogene Sprachkenntnisse.

Die Kurse können in ganz Deutschland auch berufsbegleitend und in Teilzeit besucht werden.



Stellen Sie Ihre Mitarbeitenden für die Teilnahme am Sprachkurs frei. So stellen Sie sicher, dass diese Zeit und Energie haben, um diesen erfolgreich abzuschließen.

Für Auszubildende ist die Teilnahme kostenfrei. Beschäftigte zahlen ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von über 20.000 € einen Kostenbeitrag von 2,56 € pro Unterrichtseinheit, wobei bei erfolgreichem Abschluss des Kurses 50 Prozent der Kosten zurückerstattet werden können. Der Kostenbeitrag kann auch vom Arbeitgeber übernommen werden.

Voraussetzung für das Zustandekommen eines Kurses ist eine Mindestanzahl von rund 7 Teilnehmenden, dies variiert von Region zu Region.



Tun Sie sich als kleiner Betrieb mit anderen Betrieben aus Ihrer Region zusammen, um die Herausforderungen für einen Berufssprachkurs nach §45a AufenthG zu erfüllen.

Mehr Informationen erhalten Sie von Ihren Ansprechpartner*innen vor Ort.



Liste mit den Kontaktpersonen nach Bundesländern: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Vordrucke-Formulare/kontaktpersonen-bsk-hauptstandorte-bamf.pdf

Teil 3 – Ankommen und Einleben

Fördern Sie Austausch und Entwicklung

Die ersten Wochen und Monate in Deutschland sind für Auszubildende und Fachkräfte aus dem Ausland und die sie aufnehmenden Betriebe häufig mit Stress verbunden. Während erstere sich an einen völlig neuen Wohn- und Arbeitskontext gewöhnen müssen, gilt es für letztere einen Rahmen zu schaffen, der den neuen Mitarbeitenden das Ankommen vor Ort erleichtert. Ist der erste Stress vorbei, heißt es deswegen für alle Beteiligten erst einmal durchatmen. Von nun an gilt mit ihren neuen Mitarbeitenden im Gespräch zu bleiben, um auch weiterhin Unterstützungs- und Förderbedarfe zu eruieren. Indem Sie ansprechbar bleiben, geben Sie Ihren Mitarbeitenden die Sicherheit, die sie benötigen, um sich auch langfristig am neuen Wohnort zu integrieren.

1

Sozialen Austausch fördern: Neben der Einarbeitung im Betrieb und dem Ankommen am neuen Wohnort bleibt Arbeitnehmenden aus dem Ausland zunächst oft wenig Zeit, um Kontakte zu knüpfen und sich ein soziales Netzwerk aufzubauen. Indem Sie Angebote schaffen im Rahmen derer sich Ihre Belegschaft – alte wie neue Mitarbeitende – kennenlernen und austauschen können, unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden dabei neue Bekanntschaften zu schließen. So fördern Sie das gegenseitige Verständnis und tragen ganz nebenbei zu einer guten Arbeitsatmosphäre im Betrieb bei. Achten Sie zudem darauf, Ihren neuen Mitarbeitenden genug Zeit einzuräumen, um sich am neuen Wohnort einzuleben. Wer vom ersten Tag an überwiegend Nachtschichten arbeitet, dem*der wird es schwerfallen, sich ein Sozialleben am neuen Wohnort aufzubauen.

2

Ansprechbar bleiben: Bei vielen Arbeitnehmenden aus dem Ausland wächst mit zunehmender Zeit in Deutschland der Wunsch, die eigenen Lebensumstände aktiv zu gestalten und zu verändern – z. B. durch den Umzug in eine neue Wohnung oder das Nachholen von Familienmitgliedern aus dem Ausland. Nehmen Sie Anteil an diesen Veränderungen, bleiben Sie ansprechbar und unterstützen Sie Ihre neuen Kolleg*innen, wo Sie können.

- Leider mangelt es in vielen Teilen Deutschlands an bezahlbarem Wohnraum. Statistiken belegen zudem, dass in Deutschland lebende Ausländer*innen und Menschen mit Migrationsgeschichte von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt betroffen sind. Als Betrieb können Sie Ihre Mitarbeitenden bei der Suche nach einer Wohnung unterstützen. Stellen Sie Ihre Mitarbeitenden bspw. für Besichtigungstermine von der Arbeit frei oder treten Sie für sie ein, indem Sie eine Bürgschaft für sie übernehmen oder als Mietpartei auftreten.

- Ausbildungsgehälter sind in vielen Branchen niedrig. Wenden sich Ihre neuen Auszubildenden also mit der Bitte an Sie, einer Nebentätigkeit nachgehen zu dürfen, sollten Sie dies nicht leichtfertig ausschließen. Zu Ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber*in gehört aber auch, den Ausbildungserfolg Ihrer Auszubildenden im Blick zu behalten. Sollten Sie den Eindruck haben, dass eine Nebentätigkeit für Ihre*n Mitarbeitende*n zu früh kommt, sollten Sie das offen ansprechen und ggf. Bedingungen für die Aufnahme einer Nebentätigkeit in der Zukunft formulieren.
- Haben Ihre neuen Mitarbeitenden Familie im Ausland, kann der Wunsch aufkommen, Familienangehörige nach Deutschland zu holen. Neben den entsprechenden Visa braucht es möglicherweise auch eine größere Wohnung oder Kitaplätze. Auch hier gilt: Seien Sie ansprechbar und helfen Sie, wo Sie können.

➔ Mehr Informationen zum Thema Familiennachzug können Sie dem Themenschwerpunkt auf Seite 66 entnehmen.

3

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen: Indem Sie Ihre neuen Mitarbeitenden gezielt fördern und ihnen Möglichkeiten aufzeigen, sich auf ihrer jetzigen Stelle fort- und weiterzubilden, binden Sie diese langfristig an Ihr Unternehmen. Treffen Sie sich hierfür auch weiterhin regelmäßig zu Entwicklungsgesprächen im Rahmen derer Sie gemeinsam Förder- und Unterstützungsbedarfe eruieren. Darunter können weiterführende Deutschkurse genauso fallen, wie Fort- und Weiterbildungen im beruflichen Kontext.

Nach der Einarbeitung ist vor der Einarbeitung: Planen Sie in der Zukunft weitere Auszubildende und Fachkräfte aus dem Ausland einzustellen, dann ist nun ein guter Zeitpunkt, um den aktuellen Anwerbungszyklus kritisch zu reflektieren und nachzubereiten. Fragen Sie sich: Was hat im Rahmen des Prozesses der Anwerbung und Einarbeitung gut funktioniert und wo sehen Sie Veränderungs- und Verbesserungsbedarf? Indem Sie Ihre über das THAMM Plus Programm vermittelten Mitarbeitenden in die Nachbereitung miteinbeziehen, stellen Sie sicher, dass auch die Perspektiven derjenigen, die den Prozess selbst durchlaufen haben, berücksichtigt werden.



Checklisten für Arbeitgeber*innen

Vorbereitung vor der Einreise

- Informieren Sie sich über die rechtlichen Aspekte, die mit der Anwerbung von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland einhergehen.
- Erarbeiten Sie ein Onboarding Konzept, in dem Sie die Aufgaben festhalten, die mit der Anwerbung und Einarbeitung Ihrer neuen Mitarbeitenden anfallen.
- Treten Sie frühzeitig in einen Austausch mit Ihrem neuen Mitarbeitenden.
 - Tauschen Sie sich mit Ihren neuen Mitarbeitenden über ihre Erwartungen an ihr Leben in Deutschland und ihr zukünftiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis aus.
 - Erörtern Sie im Gespräch mit Ihren neuen Mitarbeitenden Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarfe.
- Lassen Sie Ihren neuen Mitarbeitenden frühzeitig einen Ausbildungs- oder Einarbeitungsplan zukommen.
- Organisieren Sie für den Zeitraum von mindestens 6 Monaten ab Ankunft in Deutschland eine Unterkunft für Ihre neuen Mitarbeitenden.
 - Richten Sie die Wohnung in Absprache mit Ihren neuen Mitarbeitenden ein.
 - Treffen Sie mit Ihren neuen Mitarbeitenden klare Absprachen hinsichtlich der Übernahme der anfallenden Kosten für die Anmietung und Einrichtung der Unterkunft.
- Suchen Sie das Gespräch mit Ihrer Stammsbelegschaft und bereiten Sie diese auf das Ankommen der neuen Kolleg*innen vor.
- Bestimmen Sie Mentor*innen für Ihre neuen Mitarbeitenden.
 - Legen Sie die von den Mentor*innen zu übernehmenden Aufgaben fest.
 - Qualifizieren Sie die Kolleg*innen für ihre Arbeit als Mentor*in.
- Legen Sie ein Verzeichnis mit wichtigen Abkürzungen, Fachbegriffen und Vokabeln für Ihre neuen Mitarbeitenden an.

Die ersten Wochen in Deutschland

- Nehmen Sie Ihre neuen Mitarbeitenden bei Ankunft in Deutschland persönlich in Empfang.
- Unterstützen Sie Ihre neuen Mitarbeitenden bei der Ankunft am neuen Wohnort.
 - Stellen Sie sicher, dass Ihren neuen Mitarbeitenden bei Ankunft in Deutschland grundlegende Kommunikationsmittel wie eine funktionstüchtige SIM-Karte und ein Internetanschluss zur Verfügung stehen.
 - Kümmern Sie sich um Ihre neuen Mitarbeitenden – organisieren Sie bspw. eine Stadtführung oder laden Sie sie zum Essen ein.
- Begleiten Sie Ihre neuen Mitarbeitenden zu Behördenterminen, wie z. B. der Anmeldung des Wohnsitzes oder der Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis.
- Organisieren Sie den Einstand Ihrer neuen Mitarbeitenden im Betrieb.
 - Veranstalten Sie ein Willkommensprogramm.
 - Erstellen Sie eine Willkommensmappe mit allen wesentlichen Informationen zum Betrieb.
 - Richten Sie den Arbeitsplatz Ihrer neuen Mitarbeitenden her.
- Unterstützen Sie Ihre neuen Mitarbeitenden beim Verbessern ihrer Deutschkenntnisse.
 - Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden die Teilnahme an einem durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) organisierten Sprachkurs.
 - Erstellen Sie Sprachhilfen, in denen Sie Begriffe festhalten, die für den Arbeitsalltag Ihrer neuen Mitarbeitenden wichtig sind.
- Schaffen Sie Gesprächsräume, um offene Fragen zu klären, Zielvereinbarungen zu treffen und Unterstützungsbedarfe zu identifizieren.

Wie es weitergeht...

- Schaffen Sie Angebote im Rahmen derer sich Ihre Belegschaft – alte wie neue Mitarbeitende – austauschen und kennenlernen können.
- Bleiben Sie im Gespräch mit Ihren Mitarbeitenden, um etwaige Unterstützungsbedarfe frühzeitig zu erkennen.
 - ggf. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden bei der Suche nach einer neuen Wohnung / einem neuen Haus.
 - ggf. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden bei der Organisation eines Familiennachzugs.
- Evaluieren Sie den Prozess der Auszubildenden- bzw. Fachkräfteanwerbung, um Lernerfahrungen für die Zukunft festzuhalten.

Interview mit

Peter Bode

Habotec Gruppe

Könnten Sie sich und Ihren Betrieb kurz vorstellen?

Mein Name ist Peter Bode. Ich bin geschäftsführender Gesellschafter der Habotec Gruppe, einer aus vier Betrieben bestehenden mittelständischen Firmengruppe mit Sitz in Lübeck. Wir arbeiten mit großen Industrieunternehmen im Bereich der Elektro-, Sicherheits- und Hochspannungstechnik sowie des Schaltschrankbaus zusammen. Über unsere vier Betriebe verteilt beschäftigen wir derzeit ca. 200 Mitarbeitende, von denen ca. 50 in der Ausbildung sind. 12-15 unserer Auszubildenden haben wir im Ausland angeworben.

Wie kam es zu Ihrer Zusammenarbeit mit dem THAMM Plus Programm und dem Vorgängerprogramm THAMM?

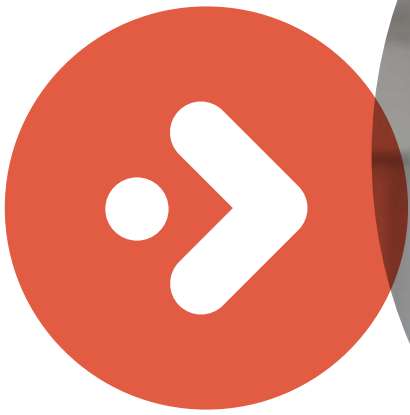
Wir sind eigentlich permanent auf der Suche nach neuen Auszubildenden, um die Nachfrage aus der Industrie bedienen zu können. Um Auszubildende für uns zu gewinnen, haben wir in den letzten Jahren eine Menge versucht – wir sind in Schulen gegangen, haben Anzeigen geschaltet und vieles mehr. Die Realität ist: Ohne die Anwerbung von jungen Menschen aus dem Ausland könnten wir unseren Bedarf an Auszubildenden gar nicht decken. Gleichzeitig ist es aber auch nicht so, dass wir nur noch tunesische Auszubildende hätten. Wir verstehen die Anwerbung von Auszubildenden aus dem Ausland als ein Puzzleteil von vielen, um mit dem Fachkräftemangel in Deutschland umzugehen, als eine Ergänzung zum hiesigen Arbeitsmarkt sozusagen.

Wie viele Menschen haben Sie über das THAMM Programm angestellt?

Insgesamt haben wir acht junge Frauen und zwei junge Männer über das THAMM-Programm vermittelt bekommen, wobei wir letztere von einem Betrieb in Süddeutschland übernommen haben, der Insolvenz anmelden musste. Zwei weiteren jungen Männern konnten wir im Zuge des Familiennachzugs einen Lehrvertrag anbieten. Die sind ihnen bei uns in Ausbildung befindlichen Partnerinnen nach Deutschland gefolgt.

Was waren Hürden, die sich Ihnen im Laufe des Prozesses gestellt haben und wie haben Sie diese überwunden?

Als wir uns dafür entschieden haben, junge Menschen aus dem Ausland bei uns in die Lehre zu nehmen, war uns nicht gänzlich klar, mit wie viel Arbeit das verbunden ist. Für kleine Unternehmen, die keine eigene Personalabteilung haben, niemanden, der sich um den Prozess der Anwerbung und Einarbeitung kümmern kann, ist das kaum zu stemmen. Das muss ich auch in aller Deutlichkeit so sagen. Unsere Personalabteilung musste sich um Wohnungen kümmern, mit den Behörden auseinandersetzen und vieles mehr. Da wurde eine Menge Arbeit geleistet. Aber uns war es das wert, weil das alles tolle junge Leute sind, die eine echte Bereicherung für unsere Unternehmensgruppe darstellen. Am Ende sehe ich das durchaus auch durch eine betriebswirtschaftliche Brille. Die Zeit und Mühen, die Sie jetzt in die Ausbildung dieser jungen Leute stecken – das bekommen Sie ja später doppelt und dreifach zurück.



Haben Sie Ihre Belegschaft bereits im Vorhinein auf die neuen Mitarbeitenden aus dem Ausland eingestellt? Und gab es auch mal Spannungen?

Wir hatten für das erste Jahr eigentlich nur geplant, zwei Auszubildende über das THAMM Projekt anzuwerben. Wir haben dann bei einem digitalen Vorstellungsgespräch zehn junge Frauen aus Tunesien kennengelernt. Die haben mich so überzeugt, dass aus den zwei Auszubildenden schon im ersten Jahr fünf geworden sind. Da gab es durchaus auch Bedenken im Betrieb. Aber ich erkläre es unseren Mitarbeitenden immer so: Beim FC Bayern München spielen auch verschiedene Spieler aus ganz verschiedenen Nationen mit dem gemeinsamen Ziel, zusammen zu gewinnen. Nichts anderes ist das bei uns im Betrieb auch. Wir müssen zusammenarbeiten, um am Ende ein möglichst gutes Ergebnis zu erzielen. Aber es kommt natürlich auch manchmal zu Missverständnissen. Neulich sind meine Meister zu mir gekommen und haben erzählt, dass drei der tunesischen Auszubildenden ihnen gesagt hätten, dass sie den Betrieb nach der Ausbildung verlassen wollen, um zu studieren. Ich bin dann gleich hin und habe die drei gefragt was los ist. Wie sich herausgestellt hat, haben die einfach das falsche Wort benutzt. Die sind total glücklich bei uns im Betrieb, möchten sich nur nach ihrer Ausbildung gerne fort- und weiterbilden. Das sind so kleine Missverständnisse, die im Arbeitsalltag auftreten können.

Gibt es eine Situation, über die Sie rückblickend lachen oder die Sie als besonders bereichernd erachten?

Da gibt es eigentlich viele. Spontan erinnere ich mich an einen Besuch in einem chinesischen Restaurant mit den Auszubildenden. Das hatten die sich gewünscht. Es gab ein großes Buffet und die tunesischen Auszubildenden haben sich alle ihren Teller unheimlich beladen, weil sie dachten, es gibt nur den einen. Die Kellner*innen waren ganz entsetzt. Da lachen wir heute noch drüber. Einmal haben unsere tunesischen Auszubildenden meine Frau und mich auch tunesisch bekocht. Das war eine tolle Erfahrung.

Bereichernd finde ich eigentlich zu sehen, wie die Sprachkultur auf dem Bau sich bei uns verändert hat. Wir haben ja überwiegend Frauen aus Tunesien angeworben. Vorher war der Ton manchmal etwas derb. Das hat sich mittlerweile total gewandelt. Und das merken auch unsere Kunden. Von denen haben wir insgesamt viel positives Feedback für den von uns eingeschlagenen Weg bekommen.

Arbeit- nehmer*innen





Teil 1 – Vor der Einreise

Bereiten Sie sich vor

Glückwunsch – Mit der Teilnahme am THAMM Plus Programm stehen Sie kurz davor, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in Deutschland anzutreten! Unabhängig davon, ob Sie bereits einen Vertrag mit einem deutschen Unternehmen unterzeichnet haben oder noch nach einem*r passenden Arbeitgeber*in suchen, sollten Sie nun beginnen, sich intensiv auf Ihre Ausreise nach Deutschland vorzubereiten. Prinzipiell gilt: Je mehr Arbeit Sie jetzt investieren, um z. B. Ihre Deutschkenntnisse weiter zu verbessern oder Informationen über Ihren neuen Wohnort oder das Unternehmen, für das Sie arbeiten werden, einzuholen, desto einfacher wird Ihnen das Ankommen in Deutschland fallen:

1

Informieren Sie sich über Ihren neuen Wohnort: Abhängig davon, wo Sie Ihr Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis in Deutschland beginnen – auf dem Land oder in der Stadt, im Norden oder im Süden –, werden Sie nicht nur mit anderen Wetterbedingungen, sondern auch mit anderen Gepflogenheiten und Sitten konfrontiert sein. Um sich möglichst gut auf Ihre Zeit in Deutschland vorzubereiten, sollten Sie sich deswegen über Deutschland im Allgemeinen und Ihren neuen Wohn- und Arbeitsort im Speziellen informieren.

- Fragen Sie sich z. B.: Was für Wetter erwartet Sie? Wie weit ist Ihr Arbeitsort von der nächsten Großstadt entfernt? Welche Parteien sind in Deutschland gerade an der Regierung und welche Themen werden politisch verhandelt? Je besser Sie sich im Vorfeld Ihrer Einreise über Ihren neuen Wohn- und Arbeitsort informieren, desto einfacher wird es Ihnen fallen, in Deutschland anzukommen.
- Wer in Deutschland lebt, führt in vielerlei Hinsicht ein privilegiertes Leben – die Gesundheits-, Bildungs- und Sozialsysteme sind relativ gut ausgestattet, die Löhne sind vergleichsweise hoch und es gibt viele Gesetze, die die Rechte von Arbeitnehmer*innen schützen. Aber auch das Leben in Deutschland ist nicht frei von Problemen und Herausforderungen: Die Lebenshaltungskosten sind hoch, in großen Städten fällt es oft schwer bezahlbaren Wohnraum zu finden und die Verwaltungen sind vielerorts überlastet. Obwohl das Zusammenleben von Menschen aus verschiedenen Nationen und Kulturen in den meisten Teilen Deutschlands längst Normalität ist, gibt es zudem auch in Deutschland Menschen und Parteien, die Migration aus dem Ausland kritisch gegenüberstehen. Indem Sie die Vorteile und Herausforderungen eines Lebens in Deutschland miteinander abwägen, verschaffen Sie sich einen realistischen Überblick darüber, was Sie in Deutschland erwartet und wappnen sich für schwierige Phasen, die Sie vielleicht auch erleben werden.



Mehr Informationen über das Leben in Deutschland finden Sie z. B. unter den beiden folgenden Links, aber auch auf YouTube und anderen Social Media Plattformen: [www.tatsachen-ueber-deutschland.de / handbookgermany.de/de](http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/handbookgermany.de/de)

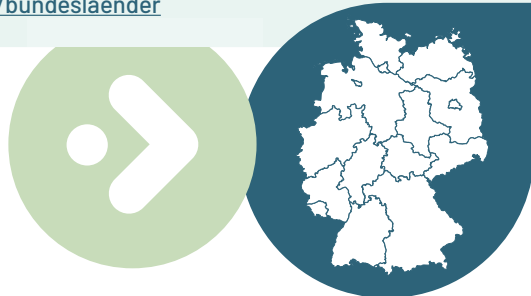


Was ist eigentlich ein Bundesland?

Wussten Sie, dass Deutschland aus 16 teilautonomen Gebieten mit jeweils eigenen Landesregierungen besteht? Die sogenannten Bundesländer unterstehen der nationalen Regierung in Berlin, können in vielen politischen Belangen aber eigene Gesetze und Regeln erlassen. Dieses politische System wird auch als ›föderales System‹ bezeichnet. Die 16 Bundesländer unterscheiden sich in ihrer Größe und der Zahl ihrer Einwohner*innen. Sogenannte ›Stadtstaaten‹ wie Hamburg, Berlin oder Bremen sind eher klein, ›Flächenstaaten‹ wie Bayern oder Nordrhein-Westfalen hingegen sind große Gebiete, die viele Städte und geografisch vielfältige Landschaften umfassen.



Mehr Informationen zu den 16 deutschen Bundesländern finden Sie unter folgendem Link: www.make-it-in-germany.com/de/leben-in-deutschland/deutschland-kennenlernen/bundeslaender



2

Deutschland ist im internationalen Vergleich ein eher teures Land:

Damit Sie nach Ihrer Einreise nach Deutschland keine böse Überraschung erleben, sollten Sie sich deswegen bereits frühzeitig einen Überblick über Ihre zukünftigen Finanzen verschaffen.

- **Lebenshaltungskosten:** Setzen Sie sich mit den Lebenshaltungskosten an Ihrem neuen Wohnort auseinander. Diese können je nach Region und Wohnort stark variieren. Prinzipiell müssen Sie in Deutschland aber mit deutlich höheren Lebenshaltungskosten rechnen, als Sie dies aus Ihrem Herkunftsland gewohnt sind.



Um sich einen tagesaktuellen Überblick über die Lebenshaltungskosten in Deutschland zum Zeitpunkt Ihrer Einreise zu verschaffen, empfiehlt es sich online die Preise ausgewählter Lebensmittel und anderer Dinge des täglichen Bedarfs zu recherchieren – etwa auf der Internetseite von deutschen Supermarktketten und Drogeriemärkten, wie z. B. DM (dm.de) oder Rewe (rewe.de).





- **Brutto- vs. Nettogehalt:** Finden Sie heraus, wie viel Geld Ihnen im Monat zur freien Verfügung steht. Viele Arbeitnehmer*innen aus dem Ausland sind zu Beginn ihrer Tätigkeit in Deutschland überrascht, dass Sie weniger Gehalt überwiesen bekommen als in Ihrem Vertrag aufgeführt ist. Das liegt daran, dass in Ihrem Vertrag das sogenannte Bruttogehalt steht. Dieses unterscheidet sich von Ihrem Nettogehalt, also dem Geldbetrag, den Sie am Ende des Monats überwiesen bekommen, dadurch, dass es Steuern und Sozialabgaben enthält. Der Betrag, der Ihnen am Ende des Monats von Ihrem*r Arbeitgeber*in überwiesen wird, errechnet sich also wie folgt: Bruttogehalt – Steuern und Sozialabgaben = Nettogehalt. Je nachdem wie viel Sie verdienen, werden von Ihrem Bruttogehalt ca. 20–30% für Steuern und Sozialabgaben einbehalten.



Ihr Nettogehalt können Sie auch ganz einfach mithilfe eines Online-Rechners wie dem folgenden ermitteln: www.sparkasse.de/barrierefrei/einfache-sprache/brutto-netto-rechner.html

- **Fördermöglichkeiten:** Auszubildende haben in Deutschland die Möglichkeit eine Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) zu beantragen. Wird diese bewilligt, erhalten Sie eine finanzielle Unterstützung vom deutschen Staat. Erkundigen Sie sich bei der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit, ob Sie für die Berufsausbildungsbeihilfe in Frage kommen und bitten Sie gegebenenfalls Ihren Betrieb, Sie bei der Antragstellung zu unterstützen.
- **Einkäufe vor der Abreise:** In Deutschland sind viele Dinge deutlich teurer als Sie das aus Ihrem Herkunftsland gewohnt sind. Überlegen Sie sich deswegen vor Ihrer Abreise gut, was Sie nach Deutschland mitbringen sollten. Tragen Sie bspw. eine Brille oder nehmen regelmäßig Medikamente? Vielleicht erwartet Ihr*e Arbeitgeber*in auch von Ihnen, dass Sie eigene Werkzeuge oder Arbeitskleidung mitbringen? Indem Sie diese Dinge noch in Ihrem Herkunftsland kaufen, können Sie viel Geld sparen.



Einen Führerschein zu machen kostet in Deutschland bis zu 3000 €. Planen Sie in Deutschland Auto zu fahren, kann es Sinn machen, noch in Ihrem Herkunftsland einen Führerschein zu machen und sich eine internationale Fahrerlaubnis ausstellen zu lassen. Auch diese müssen Sie nach 6 Monaten in Deutschland in eine deutsche Fahrerlaubnis übertragen. Das ist jedoch günstiger als einen Führerschein in Deutschland zu machen. Mehr dazu erfahren Sie auf Seite 58.



- **Finanzielle Erwartungen:** Oft herrscht in anderen Ländern ein falsches Bild darüber, wie viel Geld Menschen in Deutschland verdienen. Viele Familien erhoffen sich finanzielle Unterstützung von ihren in Deutschland lebenden Angehörigen, weil sie davon ausgehen, dass alle hier lebenden Menschen sehr viel Geld verdienen. Das stimmt jedoch nicht. Die meisten Auszubildenden verdienen in Deutschland z. B. gerade genug Geld, um ihren Alltag zu bewältigen. Indem Sie vor Ihrer Abreise offen mit Ihrer Familie über deren Erwartungen an Sie sprechen, können Sie falschen Vorstellungen entgegenwirken. Wir empfehlen Ihnen, sich nach Einreise in Deutschland zunächst einen Überblick über Ihre Lebenshaltungskosten zu verschaffen, bevor Sie Ihrer Familie oder Freund*innen finanzielle Unterstützung zusagen.
- **Geld für Notfälle:** Sparen Sie Geld, das Ihnen nach Einreise in Deutschland für Notfälle und dringende Anschaffungen zur Verfügung steht. Versuchen Sie mindestens 500 € zurückzulegen.

3

Verbessern Sie Ihre Deutschkenntnisse: Ob beim Einkauf im Supermarkt oder im Gespräch mit Ihren neuen Kolleg*innen – einmal in Deutschland angekommen, müssen Sie Ihren Alltag auf Deutsch bestreiten. Vor Ihrer Einreise nach Deutschland sollten Sie deswegen so viel Zeit wie möglich auf das Erlernen der deutschen Sprache verwenden. Prinzipiell gilt: Je besser Sie die deutsche Sprache bei Ankunft in Deutschland sprechen, desto leichter wird Ihnen das Ankommen am neuen Wohn- und Arbeitsort fallen.



Mehr Informationen und Ratschläge zum Erlernen der deutschen Sprache können Sie dem Themenschwerpunkt ›Deutsch lernen‹ auf Seite 40 entnehmen.

4

Informieren Sie sich über Ihren Beruf: Mit Ihrer Teilnahme am THAMM Plus Programm haben Sie sich dazu entschieden, eine Ausbildung in Deutschland zu absolvieren oder als Fachkraft für ein deutsches Unternehmen zu arbeiten. Bevor Sie Ihre neue Arbeitsstelle antreten, sollten Sie sich deswegen über die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in Deutschland und das Unternehmen, für das Sie arbeiten werden, informieren.

- Egal ob Sie eine Ausbildung als Elektriker*in beginnen oder als Fachkraft in der Küche eines Hotels arbeiten – bevor Sie Ihre neue Ausbildungs- oder Arbeitsstelle antreten, sollten Sie sich mit den Anforderungen an Ihren neuen Job vertraut machen. Bitten Sie Ihre*n Arbeitgeber*in deswegen, Ihnen eine Liste mit Ihren zukünftigen Aufgaben zur Verfügung zu stellen. Das ermöglicht es Ihnen, sich optimal auf Ihre neue Stelle vorzubereiten und signalisiert Ihrem*r Arbeitgeber*in, dass Sie motiviert und gut vorbereitet sind.



In Deutschland erledigen Frauen prinzipiell die gleichen Arbeiten wie Männer. Wenn Sie als Frau also bspw. eine Ausbildung im Handwerk beginnen, müssen Sie damit rechnen, zusammen mit Ihren männlichen Kollegen auch körperliche Arbeiten auf der Baustelle zu verrichten.



- Wenn Sie in Deutschland eine Ausbildung beginnen, sollten Sie sich über das duale Ausbildungssystem und seine Besonderheiten informieren. Anders als in vielen anderen Ländern, lernen Auszubildende in Deutschland an zwei Orten gleichzeitig: Im Betrieb und in der Berufsschule. Je nach Beruf dauert die Ausbildung zwischen 2–3,5 Jahren.



Sie möchten mehr über Ihre konkrete Ausbildung erfahren? Unter folgendem Link finden Sie eine Datenbank mit Erklärvideos zu mehr als 400 Ausbildungsberufen in Deutschland: www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/ich-machs/index.html

5

Fragen Sie nach: Sie haben Fragen zum Leben und Arbeiten in Deutschland oder hätten gerne mehr Informationen über Ihren zukünftigen Wohnort oder Ihre Arbeitsstelle? Bitten Sie Ihre*n zukünftigen Arbeitgeber*in um ein persönliches Gespräch. Dieses kann online erfolgen und ermöglicht Ihnen und Ihrem*r Arbeitgeber*in sich kennenzulernen und auszutauschen.



Über das THAMM Plus Programm haben Sie zudem die Möglichkeit, mit Auszubildenden und Fachkräften in Kontakt zu treten, die bereits länger in Deutschland sind. Diese haben den gleichen Prozess wie Sie durchlaufen und können Ihnen aus erster Hand von ihren Erfahrungen berichten.

6

Erstellen Sie eine Packliste: Erstellen Sie vor Ihrer Ausreise nach Deutschland eine Packliste mit Dingen, die Sie in Ihrem neuen Alltag brauchen werden. So stellen Sie sicher, dass Sie nichts Wichtiges vergessen. Folgende Liste kann Ihnen dabei als erste Orientierung dienen:

- Gültiger Reisepass mit Visum
- Flugticket
- Zeugnisse und Bestätigungen vorheriger Jobs und Praktika
- Ausbildungszeugnisse im Original (Baccalauréat)
- Ausbildungsvertrag
- Geburtsurkunde
- Heiratsurkunde im Original, falls Sie verheiratet sind
- Biometrische Passfotos (mindestens 6)
- Führerschein (falls vorhanden)
- Medizinische Dokumente, z. B. Impfpass
- Bargeld für die ersten Tage (mind. 500 €)
für Notfälle und Anschaffungen für die Arbeit



Die Anpassungsqualifizierung

Wenn Sie im Ausland bereits eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben und möchten, dass Ihre beruflichen oder akademischen Qualifikationen in Deutschland anerkannt werden, müssen Sie diese zunächst auf Gleichwertigkeit prüfen lassen. Kommt die zuständige Prüfbehörde zu dem Ergebnis, dass Ihre vorhandenen Qualifikationen nur als teilweise gleichwertig zum deutschen Referenzberuf zu bewerten sind, müssen Sie eine Anpassungsqualifizierung absolvieren.

- Um zu überprüfen, ob Ihre beruflichen Qualifikationen mit dem deutschen Referenzberuf vergleichbar sind, zieht die zuständige Prüfstelle alle Unterlagen heran, welche bei der Bewertung Ihrer Qualifikationen helfen können – z. B. Abschlusszeugnisse oder Lehrpläne. Auch Ihre Berufserfahrung fließt in die Bewertung mit ein. In einem Anerkennungsbescheid wird festgehalten, welche Qualifikationen Ihnen laut Einschätzung der Prüfstelle fehlen, um eine vollständige Berufsanerkennung zu erhalten.
- Grundsätzlich gilt: Sie müssen immer dann eine Anpassungsqualifizierung absolvieren, wenn Sie in einem sogenannten reglementierten Beruf arbeiten werden oder, was nicht selten der Fall ist, der Erhalt Ihres Visums an die Teilnahme an einer Anpassungsqualifizierung geknüpft wurde.
- Spätestens mit Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses sollte Ihnen Ihr*e Arbeitgeber*in einen Qualifizierungsplan vorlegen, aus dem klar hervorgeht, wie und in welchem zeitlichen Rahmen Sie die im Anerkennungsbescheid der Prüfstelle festgehaltenen Lücken in Ihrem Lehrplan aufarbeiten können.

Wichtig: In vielen Fällen knüpft die Ausländerbehörde Ihren Aufenthaltstitel an das Erreichen der im Qualifizierungsplan ausgewiesenen Teilziele. Fallen Sie mit Ihren Lehrinhalten hinter den im Qualifizierungsplan festgehaltenen Zeitplan zurück, laufen Sie Gefahr, Ihren Aufenthaltstitel zu verlieren.

- Analog zu Ausbildungsgehältern unterliegt auch der Ihnen während Ihrer Anpassungsqualifizierung gezahlte Lohn nicht dem gesetzlichen Mindestlohn, weswegen Sie anfangs mit niedrigen Einkünften rechnen müssen.



Mehr Informationen zum Thema und einen Prüfstellen-Finder können Sie folgender Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung entnehmen:
www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/fachkraefte.php



Unter folgendem Link finden Sie zudem eine Liste mit allen in Deutschland reglementierten Berufen: web.arbeitsagentur.de/berufenet/ergebnisseite/reglementierte-berufe?berufecuster=reglementiert



Themenschwerpunkt

Deutsch lernen

In einem neuen Land zu leben und zu arbeiten ist immer eine Herausforderung. Besonders Sprachbarrieren können in der Anfangszeit Kraft und Nerven kosten. Ob im Gespräch mit Ihren neuen Kolleg*innen oder beim Einkauf im Supermarkt – am Anfang fällt die Verständigung auf Deutsch oft schwer. Gerade wenn man im Rahmen eines Sprachkurses bereits viel Zeit in das Erlernen der deutschen Sprache investiert hat, kann das frustrierend sein. Lassen Sie sich davon nicht entmutigen. Es ist völlig normal am Anfang nicht alles zu verstehen. Auch der beste Sprachkurs ersetzt die Übung vor Ort nicht. Um die deutsche Sprache zu meistern, braucht es Zeit. Nachfolgend einige Tipps, wie Sie vor und während Ihrer Zeit in Deutschland Ihre Sprachkenntnisse verbessern können und was Sie darüber hinaus beachten sollten.

1

Ein deutsches Sprichwort besagt: »Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen«, was so viel bedeutet wie: Es braucht Übung, um gut in etwas zu werden. Das gilt ganz besonders für die deutsche Sprache. Nutzen Sie deswegen die Ihnen vor Ihrer Ausreise verbleibende Zeit, um so viel Deutsch wie möglich zu lernen. Je besser Sie die deutsche Sprache bei Ankunft in Deutschland sprechen, desto leichter wird Ihnen das Ankommen fallen.

- Viele Betriebe führen Listen mit arbeitsspezifischen Fachbegriffen. Bitten Sie Ihre*n Arbeitgeber*in Ihnen eine solche Liste zur Verfügung zu stellen, damit Sie sich optimal auf Ihre neue Ausbildung oder Anstellung vorbereiten können.
- Nutzen Sie auch digitale Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache. Viele von ihnen sind kostenlos.



Eine Übersicht mit empfehlenswerten Online-Angeboten zum Erlernen der deutschen Sprache finden Sie z. B. auf der Webseite des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA): www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaefigte-aus-dem-ausland/sprachfoerderung/

Die deutsche Sprache

Wussten Sie, dass Deutsch die meistgesprochene Muttersprache Europas ist? Ca. 150 Millionen Menschen sprechen Deutsch als Mutter- oder Zweitsprache weltweit. Deutsch ist Amtssprache in Deutschland, Österreich, Belgien, Luxemburg, in der Schweiz und Liechtenstein und wird auch in Teilen Frankreichs, Norditaliens und Dänemarks gesprochen.





2

- Versuchen Sie auch mit Inhalten Deutsch zu lernen, die von und für Deutsch-Muttersprachler*innen gemacht wurden. Indem Sie z. B. Podcasts und Hörbücher in deutscher Sprache hören oder deutsche Serien und Filme anschauen, bekommen Sie ein gutes Gespür dafür, wie Deutsch im Alltag verwendet wird.

Niemand kann von Ihnen erwarten, dass Sie bei Ankunft in Deutschland perfekt Deutsch sprechen. Fordern Sie von Ihren Ausbilder*innen und Kolleg*innen deswegen Geduld und Rücksichtnahme ein:

- Bitten Sie Ihre Gesprächspartner*innen, langsam und deutlich zu sprechen.
- Fragen Sie nach, wenn Sie etwas nicht verstehen. Es kostet oft viel weniger Zeit eine Arbeitsanweisung zu wiederholen, als die Folgen eines falsch ausgeführten Arbeitsschrittes beheben zu müssen.
- Wiederholen Sie das Gesagte in Ihren eigenen Worten, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie etwas richtig verstanden haben. Fragen Sie: »Stimmt das so, wie ich es wiederholt habe?«



3

Körpersprache und Gesten können in verschiedenen kulturellen Kontexten ganz unterschiedliche Bedeutungen haben. Wenn Sie sich hinsichtlich der Bedeutung bestimmter Gesten unsicher sind, fragen Sie bei einer Ihnen vertrauten Person nach. So vermeiden Sie Fehldeutungen und Missverständnisse.



4

Nehmen Sie an einem berufsbegleitenden Sprachkurs in Deutschland teil. Scheuen Sie sich nicht, Ihre*n Arbeitgeber*in bei der Suche nach einem passenden Angebot um Unterstützung zu bitten. Ihr Betrieb kann Ihnen bei der Anmeldung für den Sprachkurs behilflich sein, mögliche Kosten übernehmen und Sie gegebenenfalls für die Teilnahme am Sprachkurs freistellen. Argumentieren Sie Ihrem*r Arbeitgeber*in gegenüber damit, dass auch Ihre Arbeit im Betrieb von Ihren verbesserten Sprachkenntnissen profitieren wird.



Mehr Informationen zu den berufsbegleitenden Sprachkursen des BAMF können Sie dem Informationskasten auf Seite 25 entnehmen.



5

Deutsch lernen ist mehr als Vokabeln auswendig lernen und Grammatik studieren. Es kann sogar Spaß machen und quasi nebenbei passieren:

- Treten Sie einem Sportverein bei oder suchen Sie sich ein anderes Hobby, bei dem Sie mit deutschsprachigen Menschen in Kontakt kommen.
- Suchen Sie sich ein Sprachtandem. Gerade in Universitätsstädten gibt es viele Menschen, die Arabisch oder Französisch lernen möchten. Im Rahmen eines Sprachtandems trifft man sich, um sich wechselseitig beim Lernen der jeweils anderen Sprache zu unterstützen.



Sprachtandems gibt es auch Online.
Zum Beispiel mit der App ›Tandem‹.



Teil 2 – Nach der Einreise

Organisieren Sie sich

Nach vielen Monaten der Vorbereitung und des Wartens ist es endlich soweit – Ihr Ausbildungs- oder Arbeitsbeginn in Deutschland steht unmittelbar bevor. Bevor Sie Ihre Arbeit beginnen können, stehen für Sie aber erst einmal eine ganze Reihe organisatorischer Erledigungen und Entscheidungen auf dem Programm: So müssen Sie in den ersten Wochen nach Ihrer Einreise z. B. Ihre Aufenthaltserlaubnis beantragen, ein Bankkonto eröffnen und eine Krankenversicherung abschließen. Privat müssen Sie zudem Absprachen mit Ihren neuen Mitbewohner*innen treffen und sich an Ihrem neuen Wohnort orientieren. Es gibt also eine ganze Menge zu tun. Lassen Sie sich davon nicht einschüchtern. Die ersten Wochen am neuen Wohn- und Arbeitsort sind zwar oft von Stress geprägt, bieten Ihnen aber auch einen ersten spannenden Einblick in Ihr neues Wohn- und Arbeitsumfeld. Sie lernen eine neue Kultur und neue Menschen kennen, machen erste Erfahrungen in Ihrem neuen Job und lernen sich auf Deutsch zurechtzufinden. All das kann auch spannend und schön sein. Im Folgenden geben wir Ihnen einige Tipps, was es für Sie in der ersten Zeit nach Ihrer Ankunft in Deutschland zu tun gibt und worauf Sie dabei achten sollten.

1

Orientierung am neuen Wohnort: Zwischen Ihrer Ankunft in Deutschland und Ihrem ersten Ausbildungs- oder Arbeitstag im Betrieb können einige Tage vergehen. Nutzen Sie diese, um sich mit Ihrem neuen Wohnort vertraut zu machen. Finden Sie z. B. heraus, wo der nächstgelegene Supermarkt ist, besichtigen Sie das Stadtzentrum oder unternehmen Sie einen Ausflug ins Umland. So bekommen Sie direkt ein Gespür für Ihren neuen Wohnort, können im Café oder Restaurant Ihre Deutschkenntnisse erproben oder herausfinden, wie der öffentliche Nahverkehr (Busse, Straßenbahnen, ...) funktioniert.

2

Direkt nach Ihrer Ankunft in Deutschland müssen Sie zudem eine Menge organisatorischer Aufgaben erledigen. Die wichtigsten sind im Folgenden aufgelistet:

Bitte beachten Sie: Viele der nachfolgend aufgeführten Aufgaben können für Menschen, die neu in Deutschland sind, sprachlich herausfordernd sein. Bitten Sie deswegen Ihre*n Arbeitgeber*in Sie wo möglich zu unterstützen und zögern Sie nicht, ihn*sie bei Fragen zu kontaktieren. Behördenbesuche sollten Sie immer in Begleitung machen. So beugen Sie Missverständnissen mit den Behörden vor und profitieren von der Unterstützung einer fließend Deutsch sprechenden Person. Zögern Sie zudem nicht, sich Dokumente oder Verträge, die Sie nicht auf Anhieb verstehen, mit nach Hause geben zu lassen. In keinem Fall sollten Sie Dokumente oder Kaufverträge unterschreiben, ohne diese richtig verstanden zu haben.



Der Weg zur Arbeit – Bus- und Bahnfahren in Deutschland

Einmal in Deutschland angekommen, sind Sie für Ihren Weg zur Arbeit oder für einen Ausflug in die nächstgrößere Stadt wahrscheinlich auf den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), also auf Busse, Straßen-, U- oder S-Bahnen und mancherorts sogar Fähren angewiesen. Während Sie in größeren Städten und Ballungsgebieten in der Regel ein gut ausgebautes Bus- oder Bahnnetz mit regelmäßigen Abfahrtszeiten vorfinden, können Sie in ländlichen Gebieten nicht immer damit rechnen, problemlos von einem Ort zum nächsten zu kommen. Auch die Ticketpreise können je nach Region und Verkehrsunternehmen variieren. Worauf sollten Sie also achten?

- Um herauszufinden, wie Sie mit dem ÖPNV am schnellsten von einem Ort zum nächsten gelangen, empfiehlt es sich, Apps wie Google Maps, Moovit oder den DB-Navigator der Deutschen Bahn zu verwenden.
- Nutzen Sie den ÖPNV regelmäßig, sollten Sie in Erwägung ziehen, sich eine Monats- oder Jahreskarte zu kaufen. Zu einem reduzierten Preis können Sie so unbegrenzt den ÖPNV Ihres lokalen Verkehrsunternehmens nutzen. In der Regel gibt es für Auszubildende vergünstigte Tarife.
- Seit 2023 haben Sie zudem die Möglichkeit für einen vergleichsweise geringen Betrag (49 €, Stand 2024) das sogenannte Deutschlandticket zu erwerben. Dieses ermöglicht es Ihnen, den ÖPNV in ganz Deutschland unbegrenzt zu nutzen.




Mehr Informationen dazu, welche Verkehrsmittel Ihnen bei Fernreisen innerhalb Deutschlands sowie ins europäische Ausland zur Verfügung stehen und worauf Sie bei der Planung von Fahrten und Reisen achten sollten, finden Sie auf Seite 57.

- **Wahl eines Mobilfunk-Anbieters:** Um nach Ihrer Ankunft in Deutschland schnell telefonisch erreichbar zu sein, sollten Sie sich, wenn nicht bereits von Ihrem*r Arbeitgeber*in zur Verfügung gestellt, zunächst eine Prepaid-Karte für Ihr Handy kaufen. Diese können online bestellt oder in Handyshops, Elektrofachmärkten, Supermärkten, Tankstellen oder Drogeriegeschäften gekauft und aufgeladen werden. Eine entsprechende SIM-Karte kostet zwischen 0–10 €. Um eine Prepaid-Karte nutzen zu können, müssen Sie diese mit Guthaben aufladen. Wenn Ihr Guthaben aufgebraucht ist, können Sie nicht weiter telefonieren und im Internet surfen.



In Deutschland haben Sie verschiedene Optionen für das mobile Telefonieren. Um Geld zu sparen, sollten Sie sich mittelfristig für einen monatlich kündbaren Prepaid-Tarif oder einen Handyvertrag mit fester Laufzeit entscheiden. Wenn Sie viel mit Freund*innen und Familie im Ausland telefonieren möchten, sollten Sie einen Anbieter mit günstigen Auslandstarifen wählen, wie z. B. Lycamobile (www.lycamobile.de), Ortelmobile (www.ortelmobile.de) oder Lebara (www.lebara.de).

- 
- **Wohnungsanmeldung:** Innerhalb der ersten zwei Wochen nach Ihrer Ankunft in Deutschland müssen Sie sich bei der für Sie zuständigen Einwohnermeldebehörde (auch: Einwohnermeldeamt oder Bürgeramt) anmelden. Für die Anmeldung bei der Einwohnermeldebehörde benötigen Sie in der Regel folgende Unterlagen:

- Einen gültigen Reisepass mit Visum
- Mietvertrag
- Wohnungsgeberbescheinigung (Bestätigung vom Vermieter)
- Meldeformular

- **Anmelden des Rundfunkbeitrags:** Jeder Mensch, der in Deutschland gemeldet ist, muss den Rundfunkbeitrag bezahlen. Der Rundfunkbeitrag ist ein Beitrag für die sogenannten öffentlich-rechtlichen Fernseher- und Radiosender. Das soll die Unabhängigkeit dieser Sender von staatlichen und privaten Interessen gewährleisten. Nachdem Sie sich bei der Einwohnermeldebehörde angemeldet haben, bekommen Sie automatisch einen Brief vom Rundfunkbeitragsservice zugesendet, der Sie dazu auffordert, sich für den Rundfunkbeitrag anzumelden. Folgen Sie den Anweisungen in dem Schreiben und melden Sie sich für den Rundfunkbeitrag an. Dieser beträgt ca. 20 € pro Monat.



Der Rundfunkbeitrag muss pro Wohnung nur einmal gezahlt werden. Wenn Sie also mit anderen Menschen zusammen in einer Wohngemeinschaft leben, reicht es, wenn eine Person sich anmeldet. Beachten Sie: Alle anderen in der Wohnung lebenden Personen müssen sich trotzdem unter der Beitragsnummer der zahlenden Person registrieren.

- **Eröffnung eines Bankkontos:** Um in Deutschland leben und arbeiten zu können, brauchen Sie ein Bankkonto. Auch dieses sollten Sie möglichst bald nach Ihrer Ankunft eröffnen. Ihren ersten Lohn können Sie erst dann erhalten, wenn Sie ein Bankkonto haben, auf das dieser überwiesen werden kann.



Es gibt in Deutschland viele verschiedene Banken, die unterschiedliche Leistungen anbieten. Das Giro-Konto ist die am weitesten verbreitete Kontoart in Deutschland. Mit ihm erhalten Sie eine Geldkarte, die sogenannte EC-Karte, mit der Sie an den Geldautomaten Ihrer Bank in der Regel kostenlos Geld abheben können. Bitten Sie Ihre*n Arbeitgeber*in um Rat oder informieren Sie sich online, wenn Sie nicht wissen, für welche Bank Sie sich entscheiden sollen.

- **Beantragung der Aufenthaltserlaubnis:** Da das befristete Visum, mit dem Sie nach Deutschland eingereist sind, in der Regel nach 3–6 Monaten abläuft, sollten Sie direkt nach Ihrer Einreise einen Termin mit der für Sie zuständigen Ausländerbehörde vereinbaren. Dort können Sie eine Aufenthaltserlaubnis für den Zeitraum Ihrer Ausbildung oder Beschäftigung in Deutschland beantragen. Beachten Sie, dass der Zeitraum, für den Sie Ihre neue Aufenthaltserlaubnis ausgestellt bekommen, variieren kann. Es kann also vorkommen, dass andere THAMM Plus Teilnehmer*innen von der für sie zuständigen Ausländerbehörde eine längere oder kürzere Aufenthaltserlaubnis als Sie erhalten. Lassen Sie sich davon nicht verunsichern.



Achten Sie unbedingt darauf, Ihre Aufenthaltserlaubnis rechtzeitig zu verlängern! Fristen werden in Deutschland konsequent berücksichtigt. Nach Ablauf Ihrer Aufenthaltserlaubnis halten Sie sich irregulär in Deutschland auf und laufen Gefahr, zurück in Ihr Herkunftsland zu müssen.

Für die Erteilung oder Verlängerung einer Aufenthaltsgenehmigung benötigen Sie in der Regel folgende Unterlagen:

- Gültiger Reisepass
- Aktuelles biometrisches Passfoto
- Mietvertrag bzw. Nachweis über ausreichend Wohnraum
- Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag
- Ggf. weitere Unterlagen (im Vorfeld bei der Ausländerbehörde erfragen)
- Gebühren von ca. 100 €

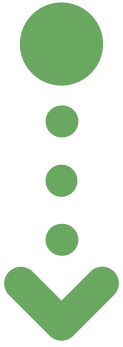


Geben Sie auf der folgenden Seite Ihren Wohnort ein, um die für Sie zuständige Ausländerbehörde zu finden:
bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Behoerden/

- **Abschließen einer Krankenversicherung:** Um dauerhaft in Deutschland leben zu können, müssen Sie eine Krankenversicherung abschließen. Am besten tun Sie dies direkt, nachdem Sie Ihren Wohnsitz in Deutschland angemeldet haben. Die Wahl der Krankenkasse steht Ihnen in Deutschland frei, wobei zwischen gesetzlichen und privaten Krankenkassen unterschieden wird. Wir empfehlen Ihnen den Abschluss einer gesetzlichen Krankenversicherung. Mit dieser haben Sie in der Regel einen Anspruch auf kostenlose ärztliche, zahnärztliche und psychotherapeutische Behandlung. Je nach Behandlung kann es jedoch vorkommen, dass Sie einen Eigenanteil leisten müssen.



Mehr Informationen zur Wahl einer Krankenkasse und zum deutschen Gesundheitssystem können Sie dem Themenschwerpunkt auf Seite 51 entnehmen.



- **Abschließen einer Haftpflichtversicherung:** Schließen Sie eine private Haftpflichtversicherung ab, um sich gegen Sach-, Personen- oder Vermögensschäden abzusichern. Die private Haftpflichtversicherung übernimmt z. B. die Kosten, wenn Sie aus Versehen das Smartphone einer Freundin fallen lassen, eine Person bei einem Unfall verletzen oder Ihre Waschmaschine einen Wasserschaden verursacht. Ihr Abschluss ist keine Pflicht, aber sehr zu empfehlen, zumal die Kosten für eine private Haftpflichtversicherung mit einem Jahresbeitrag von ca. 50–100 € vergleichsweise niedrig sind. Informieren Sie sich online über die besten Angebote für Haftpflichtversicherungen.



Produkt- und Dienstleistungspreise vergleichen

Im Internet gibt es viele Webseiten, die Dienstleistungen oder Produkte vergleichen, damit Sie als Verbraucher*in das beste Angebot finden können. Egal ob Sie auf der Suche nach einem passenden Stromanbieter sind, eine Haftpflichtversicherung abschließen möchten oder nach dem günstigsten Angebot für ein bestimmtes Produkt suchen – mit Hilfe von Vergleichsportalen und Preissuchmaschinen können Sie viel Geld sparen.



Um Konditionen und Preise von Versicherungen, Internet- und Stromanbietern und vielem mehr zu vergleichen können Sie Verivox (www.verivox.de) und Check24 (www.check24.de) nutzen. Idealo (www.idealo.de) hilft Ihnen dabei, den niedrigsten Preis für ein ganz bestimmtes Produkt, z. B. einen Fernseher Ihrer Wahl, herauszufinden.

3

Gestalten der neuen Wohnung: Als Teilnehmer*in des THAMM Plus Programms bekommen Sie von Ihrem*r Arbeitgeber*in eine Unterkunft gestellt. Diese sollte grundlegend eingerichtet sein und Ihnen ein gutes Ankommen am neuen Wohnort ermöglichen.

- Wenn Sie in Ihrer neuen Unterkunft mit anderen Personen eine Wohngemeinschaft bilden, sollten Sie sich nach Ihrer Ankunft mit Ihren neuen Mitbewohner*innen über Ihre Vorstellungen an ein gemeinsames Zusammenleben austauschen. Fragen Sie sich z. B.: Was ist Ihnen beim Zusammenwohnen wichtig? Wie wollen Sie die von Ihnen gemeinschaftlich genutzten Räume, wie die Küche oder das Bad, sauber halten? Und wer übernimmt die Anmeldung des Rundfunkbeitrags?



In Deutschland sind Wohngemeinschaften vor allem bei jungen Leuten sehr beliebt, da sich zusammen viel Miete sparen lässt. Oft wohnen Männer und Frauen in Wohngemeinschaften zusammen. Sprechen Sie mit Ihrem*r Arbeitgeber*in frühzeitig über Ihre Wünsche und Anforderungen ans Wohnen, um Missverständnisse und Probleme zu vermeiden.



- Fehlt es Ihrer Wohnung an etwas? Möbel, Elektrogeräte und andere Einrichtungsgegenstände können Sie in Deutschland in einer Vielzahl von Geschäften erwerben. Große Möbelhäuser mit Filialen deutschlandweit sind z. B. Ikea (ikea.de) oder XXXLutz (xxxlutz.de). In Deutschland gibt es zudem einen großen Markt für gebrauchte Einrichtungsgegenstände. Auf Kleinanzeigen (kleinanzeigen.de) können Sie nach Angeboten in Ihrer Nähe suchen und mit den Verkäufer*innen in Kontakt treten.



Speziell die ersten Wochen und Monate in Deutschland können teuer sein. Bitte Sie Ihre*n Arbeitgeber*in um eine Lohnvorauszahlung, wenn Sie in der Anfangszeit Geld für wichtige Anschaffungen benötigen.

4

Deutschkenntnisse verbessern: Ein deutsches Sprichwort besagt: »Aller Anfang ist schwer«. Das gilt auch für das Erlernen der deutschen Sprache. Einmal in Deutschland angekommen, sollten Sie deswegen weiter an Ihren Deutschkenntnissen arbeiten. Sprechen Sie Ihre*n Arbeitgeber*in auf die Möglichkeit an, an einem berufsbegleitenden Sprachkurs teilzunehmen. Diese werden z. B. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) angeboten und sind für Sie und Ihre*n Arbeitgeber*in in der Regel kostenlos.



Mehr Informationen zu den berufsbegleitenden Sprachkursen des BAMF finden Sie in dem Informationskasten auf Seite 25.



Welche anderen Möglichkeiten Sie haben, um Ihr Deutsch zu verbessern, können Sie dem Themenschwerpunkt »Deutsch lernen« auf Seite 40 entnehmen.

5

Die ersten Tage im Betrieb: Nach langen Monaten der Vorbereitung und des Wartens steht endlich Ihr erster Ausbildungs- oder Arbeitstag in Deutschland bevor. Worauf sollten Sie also während Ihrer ersten Tage im Betrieb achten?

- Achten Sie darauf, am Anfang Ihrer Einarbeitung nicht zu viel von sich zu verlangen und sich durch zu hohe Ansprüche an sich selbst unnötig unter Druck zu setzen. Es ist völlig normal, wenn Ihnen nicht auf Anhieb alles gelingt und Sie sich im Rahmen der Einarbeitung zeitweise überfordert fühlen.
- Haben Sie Geduld mit sich und Ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten. Missverständnisse und Verständnisschwierigkeiten sind während der ersten Wochen und Monaten der Einarbeitung nicht ungewöhnlich, schließlich ist diese immer auch ein Prozess des gegenseitigen Kennenlernens und aufeinander Einstellens.
- Ein deutsches Sprichwort besagt: »Andere Länder, andere Sitten«, was so viel bedeutet wie »In jedem Land funktionieren die Dinge ein bisschen anders«. Das gilt natürlich auch für den Arbeitskontext. Vielleicht sind Sie unsicher, wie Sie sich für die Arbeit kleiden sollen oder wie Sie Vorgesetzte ansprechen können. Fragen Sie in solchen Fällen am besten einfach bei Kolleg*innen nach. So signalisieren Sie Ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten zudem, dass es Ihnen wichtig ist, sich gut in den neuen Arbeitskontext zu integrieren.

Themenschwerpunkt

Einkaufen in Deutschland

Ganz gleich, ob Sie Lebensmittel für den täglichen Bedarf benötigen oder einen Fernseher für Ihre neue Wohnung kaufen möchten – einmal in Deutschland angekommen, müssen Sie fast täglich Einkäufe tätigen. Was zunächst ganz einfach klingt, kann schnell herausfordernd werden, wenn Sie bestimmte Produkte, wie z. B. halal-Speisen, benötigen, aber nicht wissen, woran Sie diese erkennen und wo Sie diese erwerben können. Worauf müssen Sie also beim Einkauf in Deutschland achten und welche Läden führen welche Produkte?

1

Lebensmittel und Dinge des täglichen Bedarfs: Lebensmittel und andere Dinge des täglichen Bedarfs können Sie in Deutschland in Supermärkten (z. B. Rewe, Edeka, Aldi, Netto, Lidl, Penny), Drogeriemärkten (z. B. Müller, dm, Rossmann) oder auf dem Wochenmarkt kaufen. Beachten Sie: Oft haben ähnliche Produkte in verschiedenen Läden sehr unterschiedliche Preise. Es lohnt sich also Preise zu vergleichen und nach Angeboten Ausschau zu halten. Es gibt in Deutschland keine einheitlichen Öffnungszeiten. In der Regel haben Geschäfte jedoch von Montag bis Samstag zwischen ca. 9 und 20 Uhr geöffnet. Am Sonntag haben fast alle Geschäfte geschlossen. Ausnahmen sind häufig Tankstellen und Kioske.



In Deutschland gibt es ein sogenanntes Pfandsystem. Das bedeutet, dass Sie beim Kauf von Flaschen, Getränkedosen und Joghurtgläsern eine zusätzliche Gebühr von 8–25 ct zahlen müssen. Dieser Betrag heißt Pfand. Das gezahlte Pfand erhalten Sie bei der Rückgabe Ihrer leeren Flaschen und Dosen im Supermarkt zurück. Meistens gibt es dafür spezielle Automaten, in die Sie Ihr Pfand geben können. Im Anschluss erhalten Sie einen Pfandbon, den Sie an der Kasse abgeben müssen, um das beim Einkauf gezahlte Pfand zurückzuerhalten.

2

Fachgeschäfte – Von A wie Anzug bis Z wie Zahnbürste: Egal ob Sie ein neues Hemd für die Arbeit oder einen Fernseher für Ihre neue Wohnung benötigen, in einem Fachgeschäft werden Sie fündig. Nachfolgend eine kleine Auswahl an Unternehmen, die in ganz Deutschland aktiv sind und verschiedene Waren anbieten:

- Waren aller Art: Galeria Kaufhof, Karstadt
- Kleidung: H&M, C&A, Peek & Cloppenburg
- Elektronik: Mediamarkt, Saturn, Expert
- Möbel: Ikea, XXXLutz, Segmüller



Halal ernähren in Deutschland

Wenn Sie sich in Deutschland halal ernähren wollen, müssen Sie auf einige Dinge achten:

- In Deutschland wird normalerweise nicht halal geschlachtet. Jenseits kleiner Ortschaften gibt es mittlerweile jedoch fast überall in Deutschland Imbisse, Restaurants und Supermärkte, die halal-Speisen und -Lebensmittel anbieten. Oft erkennen Sie diese an Schildern am Eingang oder auf den Produkten selbst.
- Schweinefleisch ist ein Bestandteil vieler bekannter deutscher Gerichte und findet auch in Suppen und in Süßspeisen (in Form von Gelatine) Verwendung.
- Der Konsum von Alkohol ist in Deutschland weit verbreitet. Alkohol findet auch als Zutat in Gerichten und Süßspeisen, wie der bekannten Schwarzwälder Kirschtorte Verwendung.



Wenn Sie sich unsicher sind, ob ein Gericht oder Produkt Zutaten enthält, die haram sind, können Sie nach den verwendeten Zutaten fragen. Fast alle Restaurants in Deutschland haben zudem vegetarische Gerichte auf der Speisekarte. Diese werden ohne Fleisch oder Fisch zubereitet und sind in der Regel halal.

Online einkaufen: Immer mehr Menschen in Deutschland kaufen online ein. Oft sind die Preise online deutlich billiger als im Geschäft. Zudem bekommen Sie Ihren Einkauf direkt nach Hause geliefert. Achten Sie bei Onlineeinkäufen darauf, sich im Vorhinein Ihres Einkaufs gut über die Zahlungsmodalitäten und das Rückgaberecht im jeweiligen Shop zu informieren. So stellen Sie sicher, dass Sie nicht von langen Lieferzeiten und hohen Rücksendekosten überrascht werden.



Immer wieder kommt es online zu Betrugsfällen durch sogenannte Fakeshops. Diese Webseiten geben vor, echte Onlineshops zu sein, verschicken aber die Waren nicht, die dort vermeintlich zu ganz besonders billigen Preisen angeboten werden. Um einen Internetshop auf seine Echtheit zu überprüfen können Sie z. B. Seiten wie Trustpilot (de.trustpilot.com) oder Trusted Shops (trustedshops.de) verwenden.





Ratenkauf und die Schufa

In vielen deutschen Geschäften und Online-Shops können Sie Ihren Einkauf in Raten bezahlen. Das bedeutet, dass Sie den Einkaufspreis des Produktes, das Sie kaufen möchten, über einen längeren Zeitraum abzahlen. Anstatt z. B. einmalig 600 € für einen neuen Fernseher zu bezahlen, könnten Sie mit Hilfe eines Ratenkaufs vereinbaren, dass Sie über einen Zeitraum von 12 Monaten monatlich 50 € bezahlen. Ratenkäufe können also sehr praktisch sein. Trotzdem sollten Sie aufpassen – teilweise werden auf Ratenkäufe hohe Zinsen berechnet. Wenn Sie mit Ihren Zahlungen im Verzug sind, kann es zudem dazu kommen, dass Sie einen SCHUFA-Eintrag erhalten. Die SCHUFA sammelt deutschlandweit Daten, die Aufschluss über die Bonität von Käufer*innen geben. Oft verlangen Vermieter*innen eine sogenannte SCHUFA-Auskunft, um sicherzugehen, dass Sie keine Schulden haben und vertrauenswürdig sind. Wenn Sie es verpassen eine Ratenzahlung pünktlich zu begleichen, kann diese Information Ihnen also z. B. Probleme bei der Wohnungssuche bereiten.

4

Second-Hand einkaufen: In Deutschland gibt es einen großen Markt für Gebrauchtwagen jeglicher Art. Auf Flohmärkten und entsprechenden Internetseiten können Sie zu vergünstigten Preisen alles kaufen, was Sie auch im Geschäft erwerben können. Auch hier gilt jedoch Vorsicht: Nicht immer sind die angebotenen Produkte in dem Zustand, mit dem sie beworben werden. Einen Kauf zu reklamieren, kann bei Privatkäufen jedoch schwierig sein. Begutachten Sie Ihren Kauf im Vorhinein also am besten persönlich und versenden Sie kein Geld, bevor Sie die Ware nicht gesehen haben.

Zu den wichtigsten Online-Plattformen für Gebrauchtwagen in Deutschland zählen:

- Für alle Waren: Ebay ([ebay.de](https://www.ebay.de)) und Kleinanzeigen ([kleinanzeigen.de](https://www.kleinanzeigen.de))
- Für Kleidung: Vinted ([vinted.de](https://www.vinted.de))
- Für Gebrauchtwagen: Autoscout24 ([autoscout24.de](https://www.autoscout24.de))

5

Vergünstigungen für Auszubildende: Wenn Sie in Deutschland eine Ausbildung machen, können Sie mit Hilfe einer sogenannten Azubi-Card viele Vergünstigungen z. B. im öffentlichen Nahverkehr, in öffentlichen Einrichtungen wie Museen oder Schwimmbädern, aber auch in vielen Geschäften erhalten. Eine Azubi-Card erhalten Sie in der Regel von der für Sie zuständigen Industrie- und Handelskammer (IHK).



Themenschwerpunkt

Das deutsche Gesundheitssystem

Wer kennt es nicht – der Hals kratzt und die Glieder sind schwer. Statt nach Arbeit, fühlen Sie sich nach viel Schlaf und Bettruhe. Wenn im Herbst die sogenannte Grippe- oder Erkältungssaison in Deutschland beginnt, ist der Krankenstand in vielen Unternehmen besonders hoch und die Arztpraxen voll mit Menschen, die Krankschreibungen für Ihre*n Arbeitgeber*in benötigen. Als arbeitende Person sind Sie in Deutschland umfassend krankenversichert. Das bedeutet, dass die Kosten für viele ärztliche Eingriffe und Vorsorgeuntersuchungen durch Ihre Krankenkasse übernommen werden. Im Folgenden finden Sie eine Reihe wichtiger Informationen zum deutschen Gesundheitssystem, mit denen Sie sich spätestens im Krankheitsfall auseinandersetzen sollten.

1

Krankenversicherung: Um dauerhaft in Deutschland arbeiten und leben zu können, müssen Sie eine Krankenversicherung abschließen. Die Wahl der Krankenkasse steht Ihnen in Deutschland frei, wobei zwischen gesetzlichen und privaten Krankenkassen unterschieden wird. Wir empfehlen Ihnen den Abschluss einer gesetzlichen Krankenversicherung. Der Grundversicherungsschutz der gesetzlichen Krankenkassen umfasst eine ganze Reihe von Leistungen, wie z. B.: Ambulante ärztliche Behandlungen (z. B. in einer Praxis); zahnärztliche Versorgung; Medikamente und Heil- bzw. Hilfsmittel (z. B. Gehhilfen); stationäre Aufenthalte und Behandlungen (z. B. in Krankenhäusern); medizinisch erforderliche Rehabilitationsmaßnahmen; und Leistungen für Schwangere und bei der Entbindung. Durch den Abschluss einer Krankenversicherung sind Sie automatisch auch pflegeversichert. Die Pflegeversicherung springt ein, wenn Sie sich z. B. durch eine schwere Krankheit oder einen Unfall nicht mehr selbst versorgen können – also Hilfe von einer Pflegefachkraft benötigen.

- Haben Sie eine Krankenversicherung abgeschlossen, bekommen Sie von Ihrer Krankenkasse eine Gesundheitskarte (auch Versichertenkarte genannt) zugesendet. Diese müssen Sie bei Arztbesuchen vorzeigen, damit die Kosten für die Behandlung durch Ihre Krankenkasse übernommen werden. Achten Sie darauf, Ihre Versichertenkarte immer bei sich zu tragen, um sie in Notfällen nutzen zu können.



Ihre Gesundheitskarte gilt auch in allen Ländern der EU sowie in Großbritannien, Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz. Wenn Sie während eines Auslandsaufenthalts in einem dieser Länder krank werden, bekommen Sie mit Hilfe Ihrer Gesundheitskarte Zugang zu medizinischer Versorgung vor Ort.

2

- Um sicherzustellen, dass auch Ihre nächsten Angehörigen (Ihr*e Partner*in und Ihre Kinder) krankenversichert sind, können Sie diese in der gesetzlichen Krankenversicherung kostenlos mitversichern. Sobald Ihr*e Lebenspartner*in selbst einem Beruf nachgeht, muss er*sie sich selbstständig versichern.



Zu den größten gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland gehören die Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK), die Betriebskrankenkasse (BKK), die Techniker Krankenkasse (TK) und die Barmer Ersatzkasse (Barmer). Welche Krankenkasse am besten zu Ihnen passt, können Sie anhand von Vergleichsportalen wie [verivox.de](https://www.verivox.de) oder [check24.de](https://www.check24.de) herausfinden.

Praxisbesuche: Wenn Sie krank sind oder gesundheitliche Beschwerden haben, können Sie in Deutschland frei wählen, von welchen Ärzt*innen Sie sich behandeln lassen möchten. Die Kosten für Ihre Behandlung werden in der Regel von Ihrer Krankenkasse übernommen. Bei einigen Leistungen müssen sich gesetzlich Versicherte jedoch in Form von Zuzahlungen an den Kosten beteiligen – etwa beim Kauf von Medikamenten. Im Folgenden einige Tipps, die Sie beim Gang zu Ärzt*innen beachten sollten:

- Im Krankheitsfall sollten Sie sich zunächst eine hausärztliche Praxis in Ihrer Umgebung suchen. Hausärzt*innen sind sog. Allgemeinmediziner*innen. Sie fungieren als erste Anlaufstelle bei gesundheitlichen Beschwerden und können Sie bei Bedarf an spezialisierte Fachärzt*innen überweisen. Einige Fachärzt*innen, wie Kinderärzt*innen, Zahnärzt*innen oder Gynäkolog*innen (auch: Frauenärzt*innen) können Sie direkt ohne vorherige Absprache mit Ihrer hausärztlichen Praxis besuchen.
- Einige Ärzt*innen behandeln in Deutschland ausschließlich Privatpatient*innen, also Menschen, die bei einer privaten Krankenkasse versichert sind. Achten Sie bei der Suche nach Ärzt*innen also darauf, dass diese auch gesetzlich versicherte Patient*innen behandeln.



Internetseiten wie [Jameda \(jameda.de\)](https://www.jameda.de) und [Doctolib \(doctolib.de\)](https://www.doctolib.de) können Ihnen helfen Ärzt*innen in Ihrer Umgebung zu finden. Ein Verzeichnis mit Französisch sprechenden Ärzt*innen können Sie der Internetseite des französischen Generalkonsulats entnehmen: de.ambafrance.org/Medecins-francophones-8911

- Haben Sie eine ärztliche Praxis in Ihrer Umgebung gefunden, können Sie entweder die offene Sprechstunde der Praxis besuchen oder Sie vereinbaren im Vorhinein einen festen Termin. Beachten Sie: In vielen Regionen Deutschlands mangelt es an Fachärzt*innen, weswegen es zu langen Wartezeiten auf einen Termin kommen kann.



Damit Sie bestmöglich behandelt werden können, empfiehlt es sich, mit den behandelnden Ärzt*innen möglichst offen über Ihre gesundheitlichen Probleme zu sprechen. In Deutschland gilt für Ärzt*innen eine sogenannte Schweigepflicht. Das bedeutet, dass diese ohne Ihre Zustimmung mit niemandem über das reden dürfen, was Sie ihnen anvertraut haben.

- Im Notfall: Wenn Sie akute gesundheitliche Probleme haben und den Weg zur ärztlichen Praxis nicht mehr allein bewältigen können oder diese geschlossen ist (z. B. am Wochenende), können Sie einen Krankenwagen rufen oder in die Notaufnahme eines Krankenhauses gehen. Beachten Sie jedoch: In Deutschland ist es üblich, das Krankenhaus nur im Notfall zu besuchen. Wenn Sie sich unsicher sind, ob Sie ins Krankenhaus müssen, können Sie den ärztlichen Notdienst anrufen. Dieser berät Sie und hilft Ihnen bei der Entscheidungsfindung.



Mehr Informationen zu den wichtigsten Notfallnummern finden Sie auf Seite 77.



Wie melde ich mich krank?

Wenn Sie an einem Arbeitstag z. B. mit starkem Husten oder Kopfschmerzen aufwachen, sollten Sie sich bei Ihrem*r Arbeitgeber*in krankmelden und sich zu Hause auskurieren. Bei Ihrer Krankmeldung sollten Sie folgendes beachten:

- Um sich krankzumelden, müssen Sie sich vor Ihrem regulären Arbeitsbeginn bei Ihrem*r Arbeitgeber*in oder im Sekretariat der Berufsschule melden. Tun Sie dies am besten auch schriftlich – z. B. per E-Mail – um später nachweisen zu können, dass Sie sich rechtzeitig krankgemeldet haben. Beachten Sie: Ihr*e Arbeitgeber*in hat kein Recht darauf zu erfahren, warum Sie sich krankmelden.
- Eine ärztlich ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung benötigen Sie in Deutschland in der Regel erst ab dem vierten Krankheitstag. Wenn Sie in ärztlicher Behandlung waren, sollten Sie Ihrem*r Arbeitgeber*in erneut Bescheid geben. Diese*r kann Ihre Krankmeldung nun elektronisch über ein Onlineportal Ihrer Krankenkasse abrufen.



Ihr*e Arbeitgeber*in kann bereits ab dem ersten Krankheitstag ein Attest von Ihnen einfordern. Welche genauen Regelungen in Ihrem Betrieb gelten, können Sie Ihrem Arbeitsvertrag entnehmen.

Während Sie krankgeschrieben sind, bekommen Sie von Ihrem*r Arbeitgeber*in weiterhin Ihren regulären Lohn ausgezahlt. Erst ab der siebten Krankheitswoche erhalten Sie das sogenannte Krankengeld. Dieses wird Ihnen von Ihrer Krankenkasse ausgezahlt und beläuft sich auf ca. 70% Ihres regulären Bruttolohns.

3

Psychotherapie: Auch psychische Beschwerden wie z. B. Angststörungen oder Depressionen, gelten in Deutschland als Krankheiten, aufgrund derer Sie sich ärztlich behandeln und krankschreiben lassen können. Die Kosten für eine psychotherapeutische Behandlung werden in der Regel durch die gesetzlichen Krankenkassen übernommen.



Mehr Informationen zu den verschiedenen Therapieverfahren sowie eine Psychotherapeut*innensuche finden Sie auf der Internetseite der Deutschen Psychotherapeutenvereinigung (DPtV): www.dptv.de

4

Medikamente: Medikamente erhalten Sie in Deutschland in der Apotheke. Viele der dort erhältlichen Medikamente können Sie ohne vorherigen Besuch einer ärztlichen Praxis kaufen. Wenn Sie Fragen haben, steht Ihnen das Apothekenpersonal beratend zur Seite. Für verschreibungspflichtige Medikamente benötigen Sie ein ärztliches Rezept, das Sie nur von Ärzt*innen erhalten können.



Für viele Medikamente müssen Sie eine Zuzahlung von 5 € leisten. Wenn Sie aufgrund einer Krankheit sehr viele Medikamente benötigen, können Sie einen Antrag auf Befreiung der Zuzahlung bei Ihrer Krankenkasse stellen. Wird dieser bewilligt, übernimmt die Krankenkasse die Kosten für Ihre Medikamente in voller Höhe.

5

Sexualität und Schwangerschaft: Falls Sie Fragen zum Thema Sexualität oder Schwangerschaft haben, gibt es Stellen wie den Verband Pro Familia, die Ihnen gerne weiterhelfen und Ihnen beratend zur Seite stehen. Sie bieten kostenlos und anonym Beratungsgespräche z. B. zu den Themen Verhütung oder Schwangerschaftsabbruch an. Auch die Gesundheitsämter vieler Städte und Kommunen bieten Beratung und Hilfe an, z. B. wenn Sie einen anonymen AIDS-Test machen wollen.



Hier finden Sie die nächstgelegene Beratungsstelle von Pro Familia: www.profamilia.de/leichte-sprache/pro-familia/beratungsstellen



Hier finden Sie das für Sie zuständige Gesundheitsamt: tools.rki.de/PLZTool/



Arbeitsunfall – Was nun?

Als Auszubildende*r oder Arbeitnehmer*in sind Sie in Deutschland über Ihre*n Arbeitgeber*in unfallversichert. Wenn Sie auf dem direkten Hin- oder Rückweg zur Arbeit oder bei der Arbeit selbst einen Unfall haben, springt die Unfallversicherung ein. Diese übernimmt die mit dem Unfall einhergehenden Kosten, z. B. für ärztliche Behandlungen oder RehaMaßnahmen, und zahlt das Verletzengeld aus. Dieses beträgt maximal 80% Ihres Bruttogehalts und wird Ihnen ausgezahlt, wenn Sie aufgrund eines Arbeitsunfalls länger als 6 Wochen arbeitsunfähig sind. Damit Ihr Unfall bei der Unfallversicherung gemeldet wird, müssen Sie nach Ihrem Unfall eine durchgangsärztliche Praxis aufsuchen. Dort werden Sie behandelt, krankgeschrieben und es wird ein Bericht für Ihre Unfallversicherung erstellt.



Über die Suche der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) finden Sie Durchgangsärzt*innen in Ihrer Nähe: diva-online.dguv.de/diva-online/



Teil 3 – Ankommen und Einleben

Gestalten Sie Ihr Leben

Während der ersten Phase des Ankommens und der Orientierung an einem neuen Wohn- und Arbeitsort bleibt oft wenig Zeit, sein neues Leben aktiv zu gestalten. Viele neue Eindrücke müssen verarbeitet, Herausforderungen bewältigt und eine Alltagsroutine entwickelt werden. Haben Sie diese Phase einmal erfolgreich hinter sich gebracht, stellen sich Ihnen bald neue Fragen und Herausforderungen. Vielleicht sind Sie unzufrieden mit Ihrer bisherigen Wohnsituation und suchen nach einer neuen Wohnung, Sie spielen mit dem Gedanken sich ein Auto zuzulegen, oder Sie planen, Familienangehörige aus dem Ausland zu sich nach Deutschland zu holen. Im Folgenden haben wir einige Informationen, die Sie jetzt interessieren könnten, zusammengefasst.

1

Freizeit gestalten: Während der Einarbeitung bleibt oft wenig Zeit für Freizeitaktivitäten und das Kennenlernen neuer Menschen jenseits des Arbeitsplatzes. Ist der anfängliche Stress überwunden, sollten Sie sich aktiv Gedanken darüber machen, wie Sie in Deutschland Ihre Freizeit gestalten wollen. Suchen Sie sich ein Hobby, erkunden Sie Ihre Umgebung oder besuchen Sie andere Teilnehmer*innen des THAMM Plus Programms an ihrem Wohnort. So arbeiten Sie ganz nebenbei an Ihren Deutschkenntnissen und lernen Ihre Umgebung besser kennen.

- Suchen Sie sich eine Freizeitbeschäftigung, bei der Sie mit Menschen jenseits Ihres Arbeitskontexts in Kontakt kommen. In Deutschland gibt es viele Vereine, in denen Sie kostengünstig Sport treiben oder sich sozial engagieren können. Das Angebot variiert je nach Wohnort stark. Während Sie in großen Städten eine große Auswahl haben, ist das Angebot auf dem Land oft begrenzt. Erkundigen Sie sich deswegen im Internet oder bei Freund*innen und Kolleg*innen nach den Freizeitmöglichkeiten an Ihrem Wohnort.



Viele Kommunen und Städte führen auf ihrer Internetseite ein Vereinsregister, mit dem Sie sich über das Angebot an Sport- und Freizeitaktivitäten bei Ihnen vor Ort informieren können.

- Vernetzen Sie sich mit den anderen Teilnehmer*innen des THAMM Plus Programms. Besuchen Sie gemeinsam Sehenswürdigkeiten im Umland, tauschen Sie sich über Ihre Erfahrungen in Deutschland aus oder treffen Sie sich, um gemeinsam ein Gericht aus Ihrer Heimat zu kochen. Manchmal kann es schon reichen, sich für einen Abend in seiner Muttersprache zu unterhalten, um wieder Kraft für den nächsten Tag im Betrieb zu schöpfen.

2



Viele Menschen, die zum Arbeiten nach Deutschland gekommen sind, kennen das Gefühl – wenn es draußen kalt und regnerisch ist oder gerade besonders viel Arbeit ansteht, überkommt einen Heimweh. Das ist völlig normal. In den meisten Fällen verschwindet das Gefühl nach einer gewissen Zeit wieder. Indem Sie Ihre Freizeit aktiv gestalten und Ihre Freund*innen an Ihren Gefühlen teilhaben lassen, können Sie Heimweh aktiv entgegenwirken.

Vielleicht möchten Sie mehr von Deutschland und Europa sehen oder Familienangehörige und Freund*innen im nichteuropäischen Ausland besuchen.

Indem Sie Ihren Urlaub frühzeitig bei Ihrem*r Arbeitgeber*in einreichen und mit der Planung Ihrer Reise beginnen, können Sie viel Geld bei der Buchung von Fahrkarten und Unterkünften sparen. Worauf Sie sonst noch achten sollten, lesen Sie im Folgenden:

- **Bahnfahren:** In Deutschland ist das Schienennetz gut ausgebaut und die meisten Städte werden von Zügen angefahren. Achten Sie nach Möglichkeit darauf, Fahrkarten für den überregionalen Verkehr möglichst frühzeitig zu kaufen. So sparen Sie Geld. Tickets können Sie auf der Internetseite der Deutschen Bahn (bahn.de), mit dem DB-Navigator (App) und an Verkaufschaltern und Automaten direkt im Bahnhof kaufen.



Egal ob bei Fernreisen mit dem Zug oder im Stadtverkehr – Fahren ohne gültige Fahrkarte kann in Deutschland schnell sehr teuer werden und kostet mindestens 60€. Achten Sie deswegen unbedingt darauf, immer eine gültige Fahrkarte bei sich zu haben.

- **Busfahren:** Neben Zügen gibt es in Deutschland auch ein dichtes Netz von Fernbussen verschiedener Unternehmen, die viele größere und mittlere deutsche Städte anfahren. Mit dem Bus zu reisen ist oftmals günstiger als Zug zu fahren. Dafür dauert Ihre Reise meist länger. Auch hier lohnt es sich Tickets möglichst früh zu buchen. Der größte Anbieter für Busfahrten ins In- und Ausland ist FlixBus (flixbus.de).
- **Mitfahrgelegenheiten:** In Deutschland gibt es viele Angebote für Mitfahrgelegenheiten. Dabei bieten Menschen, die von einer Stadt in eine andere fahren, Plätze in ihrem Auto für einen günstigen Preis an. Wenn Sie eine Mitfahrgelegenheit buchen wollen, sollten Sie sich gut mit dem*r Fahrer*in absprechen – etwa über die Größe des Gepäcks, Ihren Treffpunkt und den Ort, an dem Sie aussteigen werden. Der größte Anbieter für Mitfahrgelegenheiten ist Blablacar (blablacar.de).



3

- **Reisen ins europäische Ausland:** Wenn Sie ins europäische Ausland reisen, können Sie verschiedene Verkehrsmittel nutzen. Das Bahn- und Busnetz ist zwischen den verschiedenen Ländern Europas gut ausgebaut. Auch die Deutsche Bahn und Flixbus fahren viele Städte im europäischen Ausland an. Wenn Sie eine längere Strecke mit dem Flugzeug zurücklegen wollen, können Sie auf eine Vielzahl von Airlines zurückgreifen. Auch hier sollten Sie die Ticketpreise im Vorfeld mit der Hilfe von Vergleichsseiten wie Opodo (opodo.de) oder Kayak (kayak.de) überprüfen, um Geld zu sparen.
- **Reisen ins nichteuropäische Ausland:** Wenn Sie den Schengenraum für eine Reise verlassen möchten – etwa um Familienangehörige oder Freund*innen zu besuchen oder Urlaub im nichteuropäischen Ausland zu machen – sollten Sie dies unbedingt vorher mit der für Sie zuständigen Ausländerbehörde besprechen.

Wichtig: Solange Sie eine Fiktionsbescheinigung haben, können Sie sich nicht sicher sein, nach einer Ausreise aus Deutschland wieder problemlos ins Land einreisen zu können.

Autofahren in Deutschland: Ob privat oder im Beruf, in vielen Situationen kann es von Vorteil sein, eine gültige Fahrerlaubnis und ein Auto zu haben. Speziell in ländlichen Regionen, in denen Bus- und Bahnverbindungen nicht gut ausgebaut sind, kann es sein, dass Sie mittelfristig auf die Anschaffung eines Autos angewiesen sind, um Ihren Alltag zu bestreiten. Worauf sollten Sie also achten, wenn Sie in Deutschland Auto fahren wollen oder dies für Ihren Beruf sogar müssen?

- Ihre im Ausland erworbene Fahrerlaubnis ist in Deutschland nur für einen Zeitraum von 6 Monaten nach Einreise gültig. Danach müssen Sie Ihren Führerschein in eine deutsche Fahrerlaubnis umschreiben lassen. Die Kosten hierfür können je nach Fahrschule variieren. Insgesamt sollten Sie jedoch mit Kosten von mindestens 1000 € (Stand 2024) rechnen. Beachten Sie: Die Führerscheinprüfung besteht in Deutschland aus einem theoretischen und einem praktischen Teil. Den theoretischen Teil können Sie auch auf einer Fremdsprache, also z. B. auf Arabisch absolvieren. Informieren Sie sich diesbezüglich bei den Fahrschulen an Ihrem Wohnort.



Wenn Sie einen Führerschein für die Ausübung Ihrer Arbeit benötigen, können Sie Ihre*n Arbeitgeber*in bitten, Sie bei den Kosten für das Umschreiben oder den Neuerwerb eines Führerscheins zu unterstützen oder diese sogar ganz zu übernehmen.



Mehr Informationen zum Umschreiben Ihres Führerscheins finden Sie auf der Homepage des Allgemeinen Deutschen Automobilclubs (ADAC): www.adac.de/verkehr/rund-um-den-fuehrerschein/auslaendische-fuehrerscheine/staaten-auserhalb/

4

- Für den Neuerwerb eines Führerscheins gelten im Prinzip die gleichen Informationen wie für die Umschreibung Ihres alten Führerscheins. Einen Führerschein in Deutschland zu machen, kostet viel Zeit und Geld. Rechnen Sie mit Kosten von bis zu 3000 € (Stand 2024).
- Sie möchten sich ein eigenes Auto kaufen oder mieten? In Deutschland können Sie Autos über eine Vielzahl von Anbietern wie z. B. Sixt ([sixt-neuwagen.de](https://www.sixt-neuwagen.de)) oder MeinAuto ([meinauto.de](https://www.meinauto.de)) leasen. Kaufen können Sie Neu- und Gebrauchtwagen in Autohäusern oder im Internet, z. B. auf Autoscout24 ([autoscout24.de](https://www.autoscout24.de)). Beachten Sie: Um in Deutschland ein eigenes Auto anmelden zu können, benötigen Sie eine KFZ-Versicherung. Diese kommt für Schäden auf, wenn Sie mit Ihrem Auto einen Unfall verursachen oder jemanden verletzen. Nutzen Sie Vergleichsportale wie Check24 ([check24.de](https://www.check24.de)) oder Verivox ([verivox.de](https://www.verivox.de)) um Angebote zu vergleichen.

Wohnungssuche: Wenn Sie erst einmal für einige Zeit in Deutschland sind, stellt sich Ihnen vielleicht irgendwann die Frage nach einer Veränderung Ihrer Wohnsituation. Vielleicht würden Sie gerne in die nächstgrößere Stadt ziehen, Sie möchten lieber allein leben oder Sie benötigen eine größere Wohnung, weil Sie planen, Ihre Familie zu sich nach Deutschland zu holen. Worauf gilt es also bei der Wohnungssuche zu achten?

- Das THAMM Plus Programm stellt sicher, dass Sie bei Ihrer Einreise eine Unterkunft von Ihrem*r Arbeitgeber*in zur Verfügung gestellt bekommen. Sollte Ihr Mietvertrag auf Ihre*n Arbeitgeber*in ausgestellt sein, ist es wichtig, dass Sie diese*n frühzeitig über Ihre Auszugsabsichten informieren. Wenn vertraglich nicht anders festgehalten, gilt in Deutschland bei Mietverhältnissen eine gesetzliche Kündigungsfrist von drei Monaten.
- In vielen Gegenden Deutschlands gibt es zu wenig (bezahlbaren) Wohnraum. Je nachdem, wo Sie leben, sollten Sie sich auf eine lange Wohnungssuche einstellen. Wohnungsanzeigen finden Sie auf Wohnungsportalen im Internet, wie z. B. Immobilienscout24 ([immobilienscout24.de](https://www.immobilienscout24.de)) oder Immowelt ([immowelt.de](https://www.immowelt.de)), aber auch auf Kleinanzeigen ([kleinanzeigen.de](https://www.kleinanzeigen.de)) und im Anzeigenteil Ihrer lokalen Zeitung. Viele Städte und Kommunen besitzen zudem eigene Wohnungsbaugesellschaften, bei denen Sie sich auf eine Warteliste für Wohnungen in städtischem Besitz setzen lassen können.



Achten Sie darauf, bei der Wohnungssuche im Internet keine Vorauszahlungen ohne vorherige Vertragsunterschrift zu leisten. Leider kommt es auf Wohnungsportalen wie Immobilienscout24 immer wieder zu Fällen von Betrug.



Auch Wohnungsbaugenossenschaften bieten Ihren Mitgliedern Wohnraum zu günstigen Konditionen an. Mehr zum Prinzip der Wohnungsbaugenossenschaften sowie eine Auflistung aller Genossenschaften in Deutschland finden Sie unter folgendem Link: www.wohnungsbaugenossenschaften.de/genossenschaften/alle-genossenschaften

5

- In Deutschland haben Sie als Mieter*in viele Rechte, auf die Sie sich bei Mängeln an der von Ihnen gemieteten Wohnung berufen können. Kommt es z. B. aufgrund einer nahegelegenen Baustelle zu Lärm, können Sie die vereinbarten Mietzahlungen mindern. Das bedeutet, dass Sie so lange nur einen Teil der vertraglich festgehaltenen Miete bezahlen, bis das Problem – in diesem Fall der Lärm – behoben ist. Gesetzlich ist klar geregelt, in welchen Situationen eine Mietminderung möglich ist.



Werden Sie Mitglied einer Mieter*innenvereinigung, wie dem Mieterschutzbund e.V. ([mieterschutzbund.de](https://www.mieterschutzbund.de)), um sich im Streitfall mit dem*r Vermieter*in rechtlich beraten und vertreten zu lassen.

6

Familiennachzug: Viele Menschen, die für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz nach Deutschland ziehen, möchten irgendwann ihre im Ausland lebenden Familienangehörigen zu sich nach Deutschland holen. Worauf Sie hierbei achten müssen, erfahren Sie im gleichnamigen Themenschwerpunkt auf Seite 66.

Nebenjobs: Die Lebenshaltungskosten in Deutschland sind hoch. Kein Wunder also, dass vor allem Auszubildende oft versuchen, ihr Gehalt durch Nebenjobs aufzubessern. Planen auch Sie, sich zusätzlich zu Ihrem Job etwas hinzuverdienen, gilt es für Sie jedoch, einiges zu beachten:

- Machen Sie eine Ausbildung in Deutschland, dürfen Sie nur dann eine Nebentätigkeit aufnehmen, wenn Ihnen dies von Ihrem*r Arbeitgeber*in ausdrücklich erlaubt wird. Hat Ihr*e Arbeitgeber*in den Eindruck, dass Ihre Leistungen in der Berufsschule oder im Betrieb unter Ihrer zusätzlichen Tätigkeit leiden, kann die Erlaubnis zudem jederzeit widerrufen werden. Mehr Informationen zum Thema finden Sie auf folgender Internetseite:

www.ausbildung.de/magazin/nebenjob-waehrend-ausbildung/



Stellen Sie sicher, dass Ihre Ausbildungsleistungen nicht durch Nebentätigkeiten leiden. Der erfolgreiche Abschluss Ihrer Ausbildung sollte für Sie oberste Priorität haben, da er es Ihnen ermöglicht, langfristig in Deutschland zu bleiben und zu arbeiten.

- Zweitjobs werden in Deutschland in der Regel hoch besteuert. Informieren Sie sich deswegen vor Beginn eines Nebenjobs darüber, was dies für Ihre Steuer- und Sozialabgaben bedeuten würde. Auf der sicheren Seite sind Sie, wenn Sie mit Ihrer Nebentätigkeit über einen Zeitraum von 12 Monaten nicht mehr als 538 € (Stand 2024) im monatlichen Durchschnitt verdienen. Dann fallen Sie unter die sog. Minijob-Grenze, was für Sie bedeutet, dass Sie auf den Lohn Ihres Nebenjobs keine Steuern zahlen müssen.
- Stellenangebote jeglicher Art finden Sie auf Jobbörsen im Internet wie Stepstone ([stepstone.de](https://www.stepstone.de)) oder Indeed (de.indeed.com). Auch die Bundesagentur für Arbeit hat eine eigene Online-Jobbörse (www.arbeitsagentur.de/jobsuche/). Minijobs in der Gastronomie und im Handel werden oft über Aushänge an den Geschäften ausgeschrieben.



Geld ins Ausland versenden

Wenn Sie Familienmitglieder oder Freund*innen im Ausland finanziell unterstützen wollen, sollten Sie sich vorher gut über die verschiedenen Möglichkeiten, Geld ins Ausland zu versenden, informieren, da die Konditionen und Gebühren je nach Anbieter stark variieren können.



Auf dem Vergleichsportal der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) können Sie verschiedene Anbieter für den Transfer von Geld von Deutschland in Ihr Herkunftsland einfach und kostenlos vergleichen: www.geldtransfair.de

7

Schulungen und Weiterbildungen: Für Auszubildende und Arbeitnehmer*innen in Deutschland gibt es viele Möglichkeiten sich fort- und weiterzubilden. Diese können im direkten Zusammenhang mit der eigenen Ausbildung oder Arbeit stehen, müssen dies aber nicht unbedingt.

- Wenn Sie planen, auch in Zukunft bei Ihrem jetzigen (Ausbildungs-)Betrieb zu arbeiten, kann es sinnvoll sein, Fort- und Weiterbildungswünsche mit Ihren Vorgesetzten abzustimmen. Fragen Sie: In welcher Rolle sehen Ihre Vorgesetzten Sie in den nächsten Jahren im Betrieb? Wo sehen Sie Fortbildungsbedarf bei Ihnen? Vom Betrieb angeordnete Fortbildungen gelten als Arbeitszeit und werden in der Regel voll oder ganz durch den*die Arbeitgeber*in bezahlt.



Wenden Sie sich an die für Sie zuständige Industrie und Handelskammer (IHK) oder nutzen Sie die Weiterbildungssuche der Bundesagentur für Arbeit (web.arbeitsagentur.de/weiterbildungssuche), um sich über das Fort- und Weiterbildungsangebot in Ihrem Berufsfeld zu informieren.

- Mit Ausnahme von Bayern und Sachsen, gewähren alle deutschen Bundesländer Auszubildenden und Arbeitnehmer*innen das Recht auf fünf zusätzliche Urlaubstage im Jahr, um sich fort- und weiterzubilden, den sogenannten Bildungsurlaub. Anders als bei Fortbildungen, die Sie über Ihre*n Arbeitgeber*in besuchen, müssen anerkannte Bildungsurlaube in keinem direkten Zusammenhang zu Ihrer alltäglichen Arbeit stehen. Während des Bildungsurlaubs erhalten Sie weiterhin Ihren Lohn. Die Kosten für die Teilnahme am Bildungsurlaub müssen Sie jedoch selbst zahlen.



Mehr Informationen zum Bildungsurlaub sowie eine Datenbank deutschlandweiten Angeboten können Sie folgender Internetseite entnehmen: bildungsurlaub.de



Themenschwerpunkt

Probleme am Arbeitsplatz

Probleme am Arbeitsplatz reichen von einfachen Missverständnissen bis hin zu schwerwiegenden Meinungsverschiedenheiten und – in seltenen Fällen – juristischen Auseinandersetzungen. Während sich erstere meistens durch Gespräche ausräumen lassen, bedarf es bei letzteren rechtlicher Beratung und Unterstützung vor Gericht. Helfen Gespräche nicht mehr weiter und scheint eine Schlichtung des Streits aussichtslos, hilft in letzter Instanz nur eine Kündigung, verbunden mit der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Bevor es jedoch so weit kommt, sollten Sie zunächst einmal alle anderen Mittel der Streitbeilegung ausschöpfen. Wie Sie Probleme am Arbeitsplatz angehen sollten und worauf es zu achten gilt, erfahren Sie im folgenden Themenschwerpunkt.

Bitte beachten Sie: Die hier aufgeführten Informationen können Ihnen nur als erste Orientierung dienen. Wenden Sie sich bei Fragen zum deutschen Arbeitsrecht oder Problemen mit Ihrem*er Arbeitgeber*in unbedingt an qualifizierte Beratungsstellen wie z. B. Faire Integration, das Beratungsnetzwerk Gute Arbeit oder die Beratungsstellen der Gewerkschaften. Dort erfahren Sie Beratung und ggf. rechtliche Unterstützung.

1

Unterstützung einfordern: Probleme in der Ausbildung oder im Job können viele Gründe haben. Nicht immer liegen die Probleme allein beim Betrieb. Oft spielen Gefühle von Überforderung eine Rolle, die durch das neue Arbeitsumfeld und Sprachbarrieren begünstigt werden. Um diesen entgegenzuwirken, sollten Sie von Ihren Vorgesetzten und Kolleg*innen Geduld einfordern. Lassen Sie sich Arbeitsschritte so oft erklären, wie nötig, und fordern Sie Unterstützung ein, wo Sie diese benötigen. Bedenken Sie: Auch Ihr Betrieb hat ein Interesse daran, dass Ihre Einarbeitung gelingt und Sie sich mittelfristig gut auf Ihrer neuen Ausbildungs- oder Arbeitsstelle zurechtfinden.



Sie machen eine Ausbildung in Deutschland? Das VerAplus-Programm vermittelt Auszubildenden aus dem Ausland ehrenamtliche Fachleute, die Sie bei Ihrer Ausbildung unterstützen und Ihnen bei Fragen zur Ausbildung und dem Leben in Deutschland zur Seite stehen: vera.ses-bonn.de

2

Probleme ansprechen: Dass es während Ihres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses auch mal zu Spannungen zwischen Ihnen und Ihren Vorgesetzten oder Kolleg*innen kommt ist völlig normal. In vielen Fällen hilft ein klärendes Gespräch, um Missverständnisse auszuräumen und Spannungen beizulegen. Um sich Unterstützung einzuholen, können Sie Vertrauenspersonen aus dem Betrieb, wie z. B. Ihre*n Mentor*in oder Angehörige des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) auf die Probleme ansprechen und zu den Gesprächen hinzuziehen. Generell gilt: Je früher Sie Probleme thematisieren, desto besser lassen sich diese beseitigen.



Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Ein Betriebsrat (im öffentlichen Dienst auch Personalrat genannt) ist eine Gruppe von Mitarbeitenden, die von allen Beschäftigten des Betriebs gewählt werden, um die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem*der Arbeitgeber*in zu vertreten. Ein Betriebsrat kann in jedem Unternehmen gegründet werden, das mehr als fünf Beschäftigte hat. Seine Aufgaben sind vielfältig: Oft ist er die erste Anlaufstelle der Beschäftigten bei Problemen am Arbeitsplatz. Er achtet z. B. darauf, dass Pausen- und Arbeitszeiten eingehalten werden, der Lohn korrekt ausgezahlt wird und Mitarbeitende nicht diskriminiert werden. Meistens sind die Mitglieder des Betriebsrats auch Teil einer Gewerkschaft. Der Betriebsrat wird alle vier Jahre gewählt. Kandidieren können alle Mitarbeitenden, die älter als 18 Jahre alt sind und dem Betrieb seit mindestens 6 Monaten angehören.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) funktioniert nach dem gleichen Prinzip wie ein Betriebsrat. Sie vertritt die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden gegenüber dem*der Arbeitgeber*in und arbeitet hierfür eng mit dem Betriebsrat zusammen. Die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre statt. Kandidieren können alle Arbeitnehmer*innen, die nicht älter als 25 Jahre alt sind und alle Auszubildenden, unabhängig vom Alter.



Mehr Informationen zu den Aufgaben eines Betriebsrats können Sie folgendem Video entnehmen: youtu.be/aPiJ-byyQyU



Über Rechte und Pflichten der JAV können Sie sich hier informieren: www.jav.info

3

Wechsel des Betriebs: Lassen sich Ihre Probleme auf Ihrer jetzigen Arbeitsstelle auch durch wiederholte Gespräche nicht lösen, gilt es Ihre Optionen sorgfältig abzuwägen. Vielleicht reicht ein Wechsel des Ausbildungsfachs oder Ihrer jetzigen Stelle im Betrieb, um die Probleme auszuräumen? Sollten Sie den Entschluss fassen, Ihre*n Arbeitgeber*in wechseln zu wollen, sollten Sie jedoch folgende Punkte bedenken:

- **Wichtig:** Ihre Aufenthaltserlaubnis in Deutschland ist an Ihren Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag gekoppelt. Wenn Sie diesen von sich aus kündigen, kann es sein, dass Sie Ihre Aufenthaltserlaubnis für Deutschland verlieren. Wenn Sie ernsthaft in Erwägung ziehen, Ihre*n Arbeitgeber*in zu wechseln, sollten Sie sich deswegen unbedingt vorher rechtlich beraten lassen. So kann es z. B. Sinn machen, wenn Sie sich vor Ihrer Kündigung bereits einen neuen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz suchen.



Wenn in Ihrem Vertrag nicht anders festgehalten, gilt für Sie die gesetzliche Kündigungsfrist. Diese beträgt in Deutschland vier Wochen. Während Ihrer Probezeit gilt eine verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen.

- Nicht immer erfolgt die Auflösung eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses einseitig und in Form einer Kündigung. Wenn Ihr*e Arbeitgeber*in und Sie sich einig darüber sind, das gemeinsame Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis nicht länger fortsetzen zu wollen, kann es Sinn machen, wenn Sie statt einer Kündigung einen Aufhebungsvertrag unterschreiben. Auch hier gilt: Lassen Sie sich vorher von Expert*innen beraten, damit Ihnen durch den Aufhebungsvertrag keine Nachteile, z. B. bei der Auszahlung des Arbeitslosengeldes, entstehen.
- Im Falle eines Arbeitswechsels kann THAMM Plus Ihnen keine Beratung oder Unterstützung anbieten. Wenden Sie sich hierfür an Beratungsstellen anderer Institutionen wie der Industrie und Handelskammer (IHK), der Handwerkskammer (HWK), der Gewerkschaften oder des Jugendmigrationsdiensts.

4

Kündigung durch den Betrieb: Wird Ihnen durch Ihre*n Arbeitgeber*in gekündigt, sollten Sie sich umgehend rechtliche Unterstützung suchen. Beratungsstellen wie Faire Integration, das Beratungsnetzwerk Gute Arbeit oder die Beratungsstellen der Gewerkschaften unterstützen Sie bei der Nachbereitung Ihrer Kündigung und der Wahrnehmung Ihrer Arbeitnehmer*innenrechte. Beachten Sie: Der allgemeine Kündigungsschutz greift für Sie erst nach dem Ablauf Ihrer Probezeit. Während der Probezeit sind Sie rechtlich kaum abgesichert. Eine Kündigung hat zudem unmittelbaren Einfluss auf Ihre Aufenthaltserlaubnis.



Viele Gewerkschaften bieten Ihren Mitgliedern im Konfliktfall Rechtsschutz an. Das bedeutet, dass die Gewerkschaft die Kosten für die rechtliche Beratung und Vertretung Ihrer Mitglieder übernimmt.



Was ist eigentlich eine Gewerkschaft?

Gewerkschaften sind unabhängige Zusammenschlüsse von Arbeitnehmer*innen. Ihr Ziel ist es, die Interessen Ihrer Mitglieder gegenüber den Arbeitgeber*innen und dem Staat zu vertreten, z. B. indem sie sich für höhere Löhne oder mehr Urlaubstage einsetzen. Um ihre Ziele zu erreichen, dürfen Gewerkschaften in Deutschland sog. Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen, z. B. indem sie ihre Mitglieder zum Streik aufrufen. Als Gewerkschaftsmitglied zahlen Sie einen Mitgliedsbeitrag, der sich an der Höhe Ihres Bruttolohns orientiert. Dafür profitieren Sie je nach Gewerkschaft von einer Reihe von Unterstützungsangeboten. Diese umfassen z. B.:

- Kostenlose Beratung (z. B. zum Kündigungsschutz, zur Altersvorsorge, ...)
- Unterstützung bei Problemen mit Arbeitgeber*innen
- Kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz
- Seminare zur Qualifizierung und Weiterbildung
- Streikgeld während eines Streiks



Viele Gewerkschaften sind in Deutschland nach Branchen aufgeteilt. Wenn Sie unsicher sind, welcher Gewerkschaft Sie beitreten sollen, können Sie sich beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), dem Dachverband der acht größten deutschen Gewerkschaften, unter folgendem Link beraten lassen:
www.dgb.de/mitmachen/mitglied-werden/

Themenschwerpunkt

Familiennachzug

Vielen Menschen, die für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz nach Deutschland ziehen, stellt sich irgendwann die Frage, ob sie ihre Familienangehörigen zu sich nach Deutschland holen können. Die gute Nachricht: Prinzipiell haben Ehegatt*innen, minderjährige, ledige Kinder und seit März 2024 sogar Eltern und Schwiegereltern von in Deutschland lebenden Fachkräften die Möglichkeit, zu ihren Angehörigen nach Deutschland zu ziehen. Welche Voraussetzungen Sie und Ihre Angehörigen dafür erfüllen müssen und worauf es beim Vorbereiten des Nachzugs Ihrer Familienangehörigen zu achten gilt, erfahren Sie im Folgenden:

Bitte beachten Sie: Die gesetzlichen Regelungen zum Familiennachzug sind Gegenstand kontinuierlicher Gesetzesänderungen und -neuerungen und können hier nicht im Detail dargelegt werden. Die folgenden Informationen können Ihnen somit nur als erster Anhaltspunkt dienen. Wenden Sie sich bei Fragen zum Thema Familiennachzug deswegen unbedingt an die für Sie zuständige Ausländerbehörde oder Beratungsstrukturen wie die lokalen Welcome Center, um sich beraten zu lassen.

Für wen gilt in Deutschland das Recht auf Familiennachzug?

Nach deutschem Recht wird Ihnen als Fachkraft grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt, Ihre*n Ehepartner*in und Ihre minderjährigen, ledigen Kinder nach Deutschland zu holen. Wenn Ihnen Ihre Arbeitserlaubnis zu Erwerbszwecken erstmals ab dem 1. März 2024 erteilt wurde, haben zudem Ihre Eltern und Schwiegereltern ein Recht auf Nachzug nach Deutschland. Der Nachzug weiterer Familienangehöriger, wie etwa Tanten oder Geschwistern, gestaltet sich hingegen schwierig. Er ist nur dann möglich, wenn ein besonderer Härtefall vorliegt.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Ihre Familienangehörigen Sie nach Deutschland begleiten können?

- Sie verfügen im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über einen gültigen Aufenthaltstitel.
- Sie verfügen über einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz und die nötigen finanziellen Mittel, um Ihre Familie zu versorgen.



Wie viel Geld Sie verdienen müssen, um ihre Familienangehörigen nachholen zu können, lässt sich leider nicht pauschal beantworten. Prinzipiell gilt, dass Sie genug Geld verdienen müssen, um die Versorgung Ihrer Angehörigen gewährleisten zu können, ohne dabei auf Sozialleistungen vom deutschen Staat angewiesen zu sein. Genauere Informationen erhalten Sie von der für Sie zuständigen Ausländerbehörde.

- Sie verfügen über ausreichend Wohnraum, um Ihre Familienangehörigen unterbringen zu können.



Wurde Ihnen Ihr Visum / Ihre Aufenthaltserlaubnis zu Erwerbszwecken erstmals ab dem 1. März 2024 erteilt, entfällt diese Regelung für Sie.

Für den Ehegattennachzug:

- Sie und Ihr*e Ehepartner*in sind volljährig, also mindestens 18 Jahre alt.
- Ihr*e Ehepartner*in verfügt über grundlegende Deutschkenntnisse (Niveau A1 des GER).



In einigen Fällen entfällt diese Voraussetzung. Mehr Informationen hierzu können Sie folgendem Flyer entnehmen:

www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/MigrationAufenthalt/Ehegattennachzug/ehegattennachzug.pdf

Für den Kindernachzug:

- Ihre Kinder sind ledig (also weder verheiratet, noch geschieden oder verwitwet) und haben das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet.



Wenn Sie und Ihr*e Ehepartner*in eine gültige Aufenthaltserlaubnis für Deutschland haben, bekommen Ihre Kinder im Alter bis zu 16 Jahren ebenfalls eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke des Kindernachzuges.



Sie können auch als alleinerziehendes Elternteil ein Visum für Ihr Kind beantragen. Hierfür benötigen Sie eine Einverständniserklärung des zweiten sorgeberechtigten Elternteils.

- Ihre Kinder zwischen 16–18 Jahren verfügen über sehr gute Deutschkenntnisse (Niveau C1 des GER).



Für Kinder zwischen 16–18 Jahren gelten spezielle Regelungen. Prinzipiell sind sie aber zum Nachzug berechtigt. Genauere Informationen erhalten Sie von der für Sie zuständigen Ausländerbehörde.



Geburt eines Kindes in Deutschland

Ihr Kind ist in Deutschland geboren? Wenn Sie zum Zeitpunkt der Geburt einen gültigen Aufenthaltstitel in Deutschland haben, erhält Ihr Kind mit der Geburt ebenfalls eine Aufenthaltserlaubnis gemäß §33 AufenthG. Anders als z. B. in den USA erhält Ihr Kind durch die Geburt in Deutschland jedoch nicht automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit.



Auf einen Blick: der Visumsprozess zum Familiennachzug zu ausländischen Fachkräften: www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/a_Fachkraefte/PDF-Dateien/3_Visum_u_Aufenthalt/Visagrafik_DE/2024_Visum_Familiennachzug_DE.pdf

Checklisten für Arbeitnehmer*innen

Vorbereitung vor der Einreise

- Informieren Sie sich über Ihren neuen Wohnort.
- Informieren Sie sich grundlegend über die deutsche Gesetzgebung, z. B. im Bereich des Arbeitsrechts.
- Verschaffen Sie sich einen Überblick über Ihre zukünftigen Finanzen.
 - Setzen Sie sich mit den Lebenshaltungskosten an Ihrem neuen Wohnort auseinander.
 - Berechnen Sie Ihr zukünftiges Nettogehalt.
 - Für Auszubildende: Informieren Sie sich über die Möglichkeit Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) zu beantragen.
 - Sparen Sie Geld für Notfälle (mindestens 500 €).
- Verbessern Sie Ihre Deutschkenntnisse.
 - Lassen Sie sich von Ihrem*r zukünftigen Arbeitgeber*in eine Liste mit Begriffen zur Verfügung stellen, die Sie in Ihrem neuen Job benötigen werden.
 - Nutzen Sie auch digitale Angebote und Angebote, die sich an Deutsch-Muttersprachler*innen richten, zum Erlernen der deutschen Sprache.
- Informieren Sie sich über Ihren zukünftigen Beruf.
 - Bitten Sie Ihre*n Arbeitgeber*in Ihnen eine Liste mit Ihren zukünftigen Aufgaben zukommen zu lassen.
 - Für Auszubildende: Informieren Sie sich über das duale Ausbildungssystem in Deutschland.
 - Für Fachkräfte: Informieren Sie sich über die Notwendigkeit einer Anpassungsqualifizierung, um in Ihrem bisherigen Job arbeiten zu können.
- Erstellen Sie eine Packliste mit Dingen, die Sie in Deutschland benötigen werden.
 - ggf. Kaufen Sie ein, was Sie noch benötigen / was in Deutschland teurer ist.
 - ggf. Machen Sie Ihren Führerschein vor Ausreise nach Deutschland.

Die ersten Wochen in Deutschland

- Machen Sie sich mit Ihrem neuen Wohnort vertraut (finden Sie z. B. heraus, wo der nächstgelegene Supermarkt ist oder von wo der Bus zu Ihrer Arbeitsstelle fährt).
- Schließen Sie einen (Prepaid-)Vertrag mit einem deutschen Mobilfunkanbieter ab.
- Melden Sie sich bei den deutschen Behörden an.
 - Melden Sie sich innerhalb Ihrer ersten zwei Wochen in Deutschland bei der für Sie zuständigen Einwohnermeldebehörde an.
 - Melden Sie sich für den Rundfunkbeitrag an.
 - Beantragen Sie bei der für Sie zuständigen Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis.
- Eröffnen Sie ein Konto bei einer deutschen Bank.
- Versichern Sie sich.
 - Schließen Sie eine Krankenversicherung ab.
 - ggf. Schließen Sie eine private Haftpflichtversicherung ab.
- Gestalten Sie Ihre neue Wohnumgebung.
 - Richten Sie Ihre neue Wohnung nach Ihren Wünschen ein.
 - ggf. Treffen Sie Absprachen mit Ihren neuen Mitbewohner*innen hinsichtlich des gemeinsamen Zusammenwohnens.
- Arbeiten Sie weiter an Ihren Deutschkenntnissen.
 - Nehmen Sie, wenn möglich, an einem berufsbegleitenden Sprachkurs teil.
 - Suchen Sie den Kontakt zu deutschsprachigen Menschen, bspw. indem Sie einem Sportverein beitreten oder sich ein Sprachtandem organisieren.

Wie es weitergeht...

- Für Auszubildende: Schließen Sie Ihre Ausbildung erfolgreich ab.
 - Lassen Sie sich eine Azubi-Card ausstellen.
 - ggf. Suchen Sie sich in Absprache mit Ihrem*r Arbeitgeber*in einen Nebenjob um Ihr Gehalt aufzubessern.
- Für Fachkräfte: Schließen Sie Ihre Anpassungsqualifizierung erfolgreich ab.
- Gestalten Sie Ihre Freizeit.
 - Suchen Sie sich ein Hobby, bei dem Sie mit Menschen jenseits Ihres Arbeitskontexts in Berührung kommen.
 - Vernetzen Sie sich mit den anderen Teilnehmer*innen des THAMM Plus Programms.
- ggf. Lassen Sie Ihren im Ausland erworbenen Führerschein in eine deutsche Fahrerlaubnis umschreiben.
- Bilden Sie sich weiter.
 - Bleiben Sie mit Ihren Vorgesetzten im Austausch über Ihre Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb.
 - ggf. Nehmen Sie Bildungsurlaub in Anspruch.
- ggf. Leiten Sie den Prozess des Familiennachzugs ein.
 - Suchen Sie Unterstützung bei einer Beratungsstelle.
 - Suchen Sie eine Wohnung, die groß genug ist, damit Sie und Ihre Familienmitglieder in dieser leben können.



Interview mit

Akram Kharrat

Hotel Traube Tonbach

Könnten Sie sich kurz vorstellen? Woher kommen Sie, wie alt sind Sie und wo und in welcher Funktion arbeiten Sie gerade?

Mein Name ist Akram Kharrat. Ich bin 31 Jahre alt. Geboren und aufgewachsen bin ich in der Stadt Sfax in Tunesien, wo ich im Jahr 2012 mein Abitur mit einem technologischen Schwerpunkt abgeschlossen habe. Nachdem ich einige Zeit in Russland gelebt und gearbeitet habe, habe ich im Jahr 2021 eine Ausbildung zum Hotelfachmann beim 5-Sterne-Hotel ›Traube Tonbach‹ im Schwarzwald begonnen. Diese habe ich im Januar 2024 erfolgreich abgeschlossen. Ich bin meinem Ausbildungsbetrieb treu geblieben und arbeite dort mittlerweile als Supervisor im Service.

Wie sind Sie auf das THAMM Programm aufmerksam geworden?

Das war tatsächlich ein totaler Zufall. Ich bin damals über eine Anzeige auf Facebook auf das THAMM-Programm aufmerksam geworden. Ich habe mir die Anzeige durchgelesen und festgestellt, dass ich alle Herausforderungen für eine Teilnahme erfülle. In den Folgewochen habe ich dann meine Unterlagen zusammengestellt und bin mit diesen zum Büro der ANETI (Nationale Agentur für Beschäftigung und selbstständige Arbeit), der Partnerinstitution des THAMM Programms in Tunesien, gegangen. Circa einen Monat nachdem ich meine Unterlagen bei der ANETI eingereicht hatte, bekam ich eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch in Sousse, bei dem zwei Mitarbeiterinnen der GIZ und eine Person von der ANETI anwesend waren. Zwei Wochen später erhielt ich dann die finale Zusage.

Wie wurden Sie auf Ihre Ausbildung in Deutschland vorbereitet und was war dabei besonders hilfreich für Sie?

Nachdem ich im Januar 2020 die Zusage zum THAMM Programm erhalten hatte, habe ich meine damalige Arbeitsstelle gekündigt, um mich voll und ganz auf meinen Deutschkurs zu konzentrieren. Dann kam die Corona-Pandemie und hat alles durcheinandergewirbelt. Unsere Sprachkurse fanden ab März 2020 online statt. Aufgrund der Corona-Pandemie gab es aber auf einmal deutlich weniger Hotels, die Ausbildungsplätze zu vergeben hatten. Es hat dann noch fast ein Jahr gedauert, bis ich meinen Ausbildungsplatz beim Hotel Traube Tonbach erhalten habe. Heute kann ich sagen, dass sich das Warten auf jeden Fall gelohnt hat. Ich bin mit meiner Entscheidung, in Deutschland eine Ausbildung zu absolvieren, sehr glücklich.

Was war für Sie in den ersten Tagen in Deutschland besonders schwierig?

Zu Beginn meiner Ausbildung musste ich sehr mit meinem Geld haushalten, damit es mir am Ende des Monats nicht ausgeht. Das war nicht immer leicht für mich und hat es mir erschwert, mich auf meine Ausbildung zu konzentrieren. Zum Glück haben mir meine Ausbilder*innen dann von der Möglichkeit erzählt, Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) zu beantragen. Nachdem ich diese bewilligt bekommen hatte, wurde es deutlich besser. Das waren dann noch mal fast 200€, die ich im Monat mehr zu Verfügung hatte. Eine weitere Herausforderung, mit der ich während meiner Anfangszeit in Deutschland zu kämpfen hatte, war die deutsche Sprache. Obwohl ich in Tunesien viel Zeit darauf verwendet habe Deutsch zu lernen, war es am Anfang schwer, alles zu verstehen. Die Leute sprechen sehr schnell und hier im Schwarzwald auch oft mit Dialekt, daran musste ich mich erst einmal gewöhnen.

Was hat Ihnen dabei geholfen in Deutschland anzukommen?

Mir persönlich hat es sehr geholfen, dass wir während der Ausbildung vor allem Blockunterricht hatten. Viele Auszubildende müssen ja an zwei Tagen die Woche in die Berufsschule und an den restlichen Tagen arbeiten. Wir haben immer 3-4 Monate am Stück gearbeitet und hatten dann sechs Wochen Unterricht. Dadurch fiel es mir leichter, mich auf die schulischen Inhalte zu konzentrieren. Mir hat auch sehr geholfen, dass ich den Schwarzwald schon von einer privaten Reise im Jahr 2014 kannte. Dadurch hatte ich eine ziemlich klare Vorstellung davon, was mich erwartet. Ich weiß von anderen Auszubildenden aus dem Ausland, dass diese teilweise ganz falsche Vorstellung von der Gegend hier hatten. Die waren überrascht, dass der Schwarzwald so ländlich ist. Mir gefällt es. Auch dass ein Freund von mir bereits in Berlin gelebt hat, hat mir geholfen. Der kannte sich in Deutschland bereits ein bisschen aus und konnte mich an der ein oder anderen Stelle unterstützen.

Wie ist es Ihnen mit der deutschen Sprache ergangen? Was hat Ihnen dabei geholfen Ihr Deutsch zu verbessern?

Als ich 2021 nach Deutschland gekommen bin, war mein Deutsch schon relativ gut. Ich hatte ja im Vorfeld fast ein Jahr lang Deutschkurse in Tunesien besucht. Trotzdem fiel es mir am Anfang nicht immer leicht, alles zu verstehen. Viele meiner Kolleg*innen haben sehr schnell und mit Dialekt gesprochen. Daran musste ich mich erst einmal gewöhnen. Ich habe dann begonnen, in der Berufsschule Vokabellisten mit Wörtern zu führen, die ich für die Arbeit gebrauchen konnte. Das hat sehr geholfen. Den zukünftigen Teilnehmer*innen des THAMM Plus Programms würde ich zudem empfehlen: Hört euch deutsche Nachrichten im Radio an oder schaut euch Filme auf Deutsch an. Das hat mir sehr geholfen, mein Hörverständnis zu verbessern.

Was hätten Sie gerne gewusst, bevor Sie nach Deutschland gekommen sind?

Ich hätte tatsächlich gerne mehr über die Gesetze in Deutschland gewusst. Als Person, die nicht in Deutschland aufgewachsen ist, weiß ich einfach manche Dinge über den deutschen Kontext nicht – was z. B. die gesetzliche Kündigungsfrist in Deutschland ist oder wie ein Tarifvertrag funktioniert. Dabei sind das ja total wichtige Informationen, die mich als Arbeitnehmer direkt betreffen. In meiner Berufsschule gab es z. B. Auszubildende, von denen erwartet wurde, dass sie nach Ende des Unterrichts noch im Betrieb aushelfen. Dabei ist das nach dem Berufsausbildungsgesetz eigentlich gar nicht vorgesehen. Das wissen aber viele Auszubildende nicht. Ich habe auch sehr früh eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen, damit ich abgesichert bin, falls ich doch mal rechtliche Probleme habe.

Hatten Sie während Ihrer Zeit in Deutschland schon einmal Heimweh? Und wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?

Natürlich vermisse ich manchmal meine Familie und Freund*innen in Tunesien. Richtig schlimm war mein Heimweh aber nie. Ich habe die Entscheidung nach Deutschland zu ziehen auch nie in Frage gestellt. Dafür ist die ökonomische Lage in Tunesien gerade viel zu angespannt. Wenn ich meine Heimat vermisse, telefoniere ich einfach mit Familie und Freund*innen zu Hause. Das hilft. Ich versuche auch zwei- bis dreimal im Jahr Urlaub in Tunesien zu machen. Meistens fliege ich im Winter, weil die Flüge dann billiger sind.

Welchen Tipp würden Sie Auszubildenden und Fachkräften, die zukünftig über das THAMM Plus Programm nach Deutschland kommen, mit auf den Weg geben?

Denen würde ich sagen – investiert so viel Zeit wie möglich in das Erlernen der deutschen Sprache. Das ist die absolute Grundvoraussetzung für alles andere. Außerdem würde ich ihnen empfehlen, sich vor Beginn ihres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses ein bisschen mit der deutschen Kultur und ihrem zukünftigen Wohnort auseinanderzusetzen. Es gibt da viele gute Formate auf YouTube. Viele Fragen lassen sich auch ganz einfach mit Hilfe der Google-Suche klären. Ein bisschen herausfordernder, aber auch sehr wichtig: Versucht euch in Deutschland möglichst schnell ein eigenes Netzwerk aufzubauen. Das kann euch bei vielem helfen. Ich bin z. B. gerade auf der Suche nach einer Wohnung hier in der Gegend. Ohne ein Netzwerk, das einen unterstützt, ist das wirklich schwierig. Ansonsten habe ich noch zwei ganz praktische Tipps: Wenn ihr erst einmal in Deutschland seid, solltet ihr eine Haftpflicht- und ggf. auch eine Rechtsschutzversicherung abschließen. Die sind nicht teuer, können euch aber in bestimmten Situationen sehr helfen. Außerdem würde ich euch empfehlen, den Führerschein noch in Tunesien zu machen. Dann braucht ihr ihn hier nur umschreiben lassen, was etwas billiger ist. In jedem Fall wünsche ich euch viel Erfolg für euren Start in Deutschland!

Rechtsgrundlagen von A bis Z

Glossar

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Das AGG dient dem Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, z. B. aufgrund des Geschlechts, der Religion, der Herkunft oder der sexuellen Identität (§1). In ihm sind Maßnahmen und Pflichten der Arbeitgeber*innen-Seite zum Schutz vor Benachteiligungen, aber auch die Rechte der Beschäftigten und ihre Ansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot, z. B. durch Entschädigung oder Schadensersatz, geregelt. Zuständig für die Umsetzung des AGG ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (antidiskriminierungsstelle.de), an die sich Betroffene von Benachteiligung und Diskriminierung wenden können, um Unterstützung zu erfahren.

Anpassungsqualifizierung: Fachkräfte, die im Ausland bereits eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, können Ihre beruflichen oder akademischen Qualifikationen in Deutschland auf Gleichwertigkeit prüfen lassen. Kommt die zuständige Prüfbehörde zu dem Urteil, dass die Berufsqualifikation nur teilweise gleichgültig ist, muss die Fachkraft eine Anpassungsqualifizierung durchlaufen. Im Rahmen dieser werden die theoretischen und praktischen Kenntnisse vermittelt, die der Fachkraft in den Augen der Behörde für eine vollständige Berufsankennung fehlen. Analog zu Ausbildungsgehältern unterliegen während der Anpassungsqualifizierung bezahlte Gehälter nicht dem Mindestlohn.



Mehr Informationen zur Anpassungsqualifizierung können Sie dem Informationskasten auf Seite 39 entnehmen.

Arbeitsschutzgesetz: Das Arbeitsschutzgesetz regelt für alle Tätigkeitsbereiche die grundlegenden Arbeitsschutzpflichten der Arbeitgeber*innen-Seite, die Pflichten und die Rechte der Beschäftigten sowie die Überwachung des Arbeitsschutzes nach diesem Gesetz. Laut dem Arbeitsschutzgesetz müssen Arbeitgeber*innen ihre Mitarbeitenden ausreichend und angemessen über Sicherheit und Gesundheitsschutz unterweisen. Auch müssen die Arbeitgeber*innen die entsprechenden Maßnahmen zur Sicherheit der Arbeitnehmer*innen treffen. Es wird zwischen vier Bereichen des Arbeitsschutz unterschieden: Allgemeiner Arbeitsschutz, Technischer Arbeitsschutz, Sozialer Arbeitsschutz und Medizinischer Arbeitsschutz.

Arbeitsvertrag: Der Arbeitsvertrag ist für Beschäftigte ein zentrales Dokument. Er regelt Rechte und Pflichten für das Arbeitsverhältnis – von der Arbeitszeit, über die Vertragsdauer und den Urlaubsanspruch bis zum Entgelt. Bevor Sie eine Tätigkeit beginnen, sollten Sie deswegen immer einen Arbeitsvertrag unterschreiben und diesen vorher eingehend prüfen.



Als Gewerkschaftsmitglied können Sie Ihren Arbeitsvertrag kostenlos auf rechtliche Mängel überprüfen lassen.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Für die tägliche Arbeitszeit gelten gesetzliche Grenzen. Diese sind im ArbZG festgehalten. Das ArbZG schützt Beschäftigte vor überlangen Arbeitszeiten und regelt Pausen, Ruhezeiten, Nacht-, Schicht- und Sonntagsarbeit sowie den Umgang mit Überstunden. So ist im ArbZG etwa festgeschrieben, dass Sie im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten nicht mehr als acht Stunden täglich arbeiten dürfen (§3).



Mehr Informationen zum ArbZG können Sie der Seite der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) unter folgendem Link entnehmen:
www.verdi.de/themen/arbeit/++co++3a8fac4e-0069-11ee-8da9-001a4a160129

Berufsbildungsgesetz (BBiG): Das BBiG ist die wichtigste gesetzliche Rechtsquelle für die duale Berufsausbildung in Deutschland. Es legt die Regeln für die betrieblichen Berufsausbildungen, die Vorbereitung zur Berufsausbildung, die Fortbildung sowie die Umschulung fest und benennt Rechte und Pflichten des Ausbildungsbetriebs sowie der Auszubildenden. Im BBiG ist z. B. geregelt, dass Auszubildende eine angemessene Ausbildungsvergütung bekommen, sie ihre Ausbildungsmittel (Werkzeuge, ...) vom Betrieb gestellt bekommen und für den Berufsschulunterricht freigestellt werden müssen.

Betriebs- oder Personalrat: Ein Betriebsrat (im öffentlichen Dienst auch Personalrat genannt) ist eine Gruppe von Mitarbeitenden, die die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem*r Arbeitgeber*in vertritt. Seine Rechte sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) festgeschrieben. Für die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zuständig.



Mehr Informationen zu der Arbeit von Betriebs- und Personalräten sowie der JAV können Sie dem Informationskasten auf Seite 63 entnehmen.

Bildungsurlaub: Mit Ausnahme von Bayern und Sachsen, haben Beschäftigte deutschlandweit einen gesetzlichen Anspruch auf fünf Tage bezahlten Urlaub im Jahr, um an Bildungsveranstaltungen im In- und Ausland teilzunehmen. Diese müssen nicht zwangsläufig mit der eigenen beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen. Das inhaltliche Spektrum reicht von Sprachkursen über konkrete fachliche Fortbildungen bis hin zu politischen Seminaren. Bildungsurlaub wird allen Beschäftigten zusätzlich zu ihrem vertraglich festgelegten Urlaubsanspruch gewährt, der jeweilige Bildungsurlaub muss jedoch von diesen selbst gezahlt werden.



Mehr Informationen zum Thema sowie eine Liste mit Bildungsurlauben im In- und Ausland, an denen Sie teilnehmen können, finden Sie auf folgender Internetseite:
www.bildungsurlaub.de

Elternzeit: Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Mütter und Väter, die ihr Kind selbst betreuen. In Deutschland können alle Arbeitnehmer*innen Elternzeit von Ihrem*r Arbeitgeber*in verlangen, um sich bis zu drei Jahre unbezahlt von der Arbeit freistellen zu lassen. Während der Elternzeit sind Arbeitnehmer*innen auf besondere Weise vor Kündigungen geschützt. Die Elternzeit kann regulär vor dem 3. Geburtstag des Kindes und teilweise auch noch zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. Eltern, die ihr Kind selbst betreuen, haben zudem bis zu 32 Monate nach der Geburt Anspruch auf Elterngeld.



Mehr Informationen zum Thema Elterngeld können Sie folgender Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entnehmen:
familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld

Gewerkschaft: Gewerkschaften sind unabhängige Zusammenschlüsse von Arbeitnehmer*innen. Ihr Ziel ist es, die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber den Arbeitgeber*innen und dem Staat zu vertreten, z. B. in dem sie sich für höhere Löhne oder mehr Urlaubstage einsetzen. Um ihre Ziele zu erreichen, dürfen Gewerkschaften in Deutschland sog. Arbeitskämpfmaßnahmen ergreifen, z. B. indem sie ihre Mitglieder zum Streik aufrufen.



Mehr Informationen zu Gewerkschaften können Sie dem Informationskasten auf Seite 65 entnehmen.

Kündigungsfrist: Wenn im Arbeitsvertrag nicht anders festgehalten, beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist in Deutschland während der ersten zwei Jahre der Betriebszugehörigkeit vier Wochen. Danach steigert sich diese sukzessive zu Gunsten der Arbeitnehmer*innen. Eine Kündigung muss jeweils zum 15. oder zum Ende eines Monats erfolgen. Eine außerordentliche (meist fristlose) Kündigung, ist nur bei einem wichtigen Grund, wie z. B. Diebstahl durch die*den Angestellte*n, zulässig.

Mindestlohn: Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland beträgt 12,41 € brutto die Stunde (Stand 2024) und gilt für alle Arbeitnehmer*innen, die älter als 18 Jahre alt sind. Auszubildende sind, genauso wie ausländische Fachkräfte, die eine Anpassungsqualifizierung durchlaufen, vom gesetzlichen Mindestlohn ausgeschlossen.

Minijob: Minijobs sind geringfügige Beschäftigungen mit höchstens 538 € monatlichem Arbeitsentgelt oder einem Arbeitseinsatz von maximal 70 Tagen pro Kalenderjahr. Bei einem Minijob fallen keine Steuer- und Sozialabgaben an, was ihn vor allem für Auszubildende, die sich etwas zu ihrer Hauptbeschäftigung hinzuverdienen wollen, interessant macht. Hier gilt es allerdings die Informationspflicht gegenüber dem*r Arbeitgeber*in zu beachten.



Mehr Informationen können Sie dem entsprechenden Unterpunkt auf Seite 60 entnehmen.

Probezeit: Die Probezeit wird zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in vereinbart und darf maximal 6 Monate betragen. Während der Probezeit genießen Arbeitnehmer*innen keinen besonderen Kündigungsschutz. Beide Seiten, sowohl die Arbeitgeber*innen- als auch die Arbeitnehmer*innen-Seite, können das Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen kündigen.

Streikrecht: In Deutschland dürfen alle Arbeitnehmer*innen streiken. Ausgenommen sind Beamt*innen, da diese laut Arbeitsrecht in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis zum Staat stehen. Streiks dürfen in Deutschland nur von Gewerkschaften organisiert werden und sind ausschließlich im Rahmen von Tarifverhandlungen zulässig – also etwa, um sich für einen Tarifvertrag mit besseren Löhnen oder Arbeitszeiten einzusetzen. Politische Streiks sind in Deutschland verboten.

Tarifvertrag: Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgeber*innen und einer Gewerkschaft, der für alle Mitarbeitenden, die Mitglieder der den Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaft sind, Gültigkeit hat. In einem Tarifvertrag sind die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen geregelt. In ihm sind z. B. Regelungen zum Lohn, der Wochenarbeitszeit, der Urlaubsdauer und vielem mehr enthalten. Oft gelten auch sogenannte Branchen- oder Flächentarifverträge, die z. B. für alle Beschäftigten im Einzelhandel gelten.



Mehr Informationen zum Thema können Sie folgender Internetseite des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) entnehmen: www.dgb.de/service/ratgeber/tarifvertrag/

Überstunden: Wenn man mehr als die im Arbeitsvertrag festgelegten Stunden arbeitet, leistet man Überstunden. Die rechtlichen Aspekte, die mit der Ausübung von Überstunden einhergehen, sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Der konkrete Umgang mit Überstunden im Betrieb ist häufig in einer Betriebsvereinbarung oder einer Arbeitszeitregelung festgehalten. Grundsätzlich gilt: Überstunden und Mehrarbeit dürfen, wenn vertraglich nicht anders festgehalten, nicht einfach von dem*r Arbeitgeber*in angeordnet werden.



Mehr Informationen zum Thema Überstunden und Mehrarbeit können Sie folgender Seite der IG-Metall entnehmen: www.igmetall.de/service/ratgeber/ueberstunden-wissen-was-recht-ist

Urlaubsanspruch: In Deutschland steht allen in Vollzeit arbeitenden Arbeitnehmer*innen laut Bundesurlaubsgesetz eine Mindestzahl von 20 Werktagen bezahlten Erholungsurlaubs im Jahr (bei 5-Tage-Woche) zu. Können diese aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden, regelt das Bundesurlaubsgesetz auch die Übertragung des Resturlaubs ins Folgejahr.



Unter folgendem Link finden Sie Informationen zu vielen weiteren Begriffen, die für Sie von Interesse sein könnten: www.make-it-in-germany.com/de/service/glossar

Kontakte in Notfällen und Anlaufstellen bei Problemen

Notfälle oder Krisen

Erreichbarkeit: 24/7, kostenlos

Polizei: 110

Medizinischer Notfall oder Feuer: 112

Ärztlicher Bereitschaftsdienst: 116117

Psychischen Krisen:

0800 1110111 oder 0800 1110222 (anonym)

Sexualisierte Gewalt gegen Frauen:

08000 116016 (anonym)

Schwangere in Not: 0800 4040020 (anonym)

Beratungs- und Anlaufstellen

Bei Problemen auf der Arbeit:

Faire Integration:

www.faire-integration.de/de/topic/11.beratungsstellen.html

Die Beratungsstellen von Faire Integration beraten kostenlos, anonym und in verschiedenen Sprachen zu allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen

Falls vorhanden: Interessenvertretung im Betrieb, u.a. Betriebs-/ Personalrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder Kontaktpersonen der Gewerkschaften



Mehr Informationen im Themenschwerpunkt ab Seite 62

Bei Problemen mit der Wohnung:

Deutscher Mieterbund:

mieterbund.de/

Berät Mitglieder zu Fragen des Mietrechts und vertritt diese ggf. auch vor Gericht. Eine Mitgliedschaft kostet zwischen 40–120 € im Jahr.

Bei Diskriminierung:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wir-beraten-sie-node.html

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes berät in Fällen von Diskriminierung oder sexueller Belästigung.

Fachstelle Antidiskriminierungsberatung:

fachstelle.antidiskriminierung.org/beratungsstellen/

Die Beratungsstellenübersicht listet deutschlandweit Beratungsangebote zum Thema Diskriminierung auf.

Im Betrieb: AGG Beschwerdestelle und/oder Betriebs- bzw. Personalrat

Beratung zu Migration allgemein:

Migrationsberatung des Bundes:

www.migrationsberatung.org/de/

Die Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE) ab 27 Jahren und ihre Kinder.

Jugendmigrationsdienste:

<https://www.jugendmigrationsdienste.de/ueber-jmd/jmd-finden>

Die Jugendmigrationsdienste (JMD) unterstützen bundesweit junge Menschen mit Migrationshintergrund zwischen 12 und 27 Jahren.



Übersichtskarte mit Beratungsstellen aller Art: bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Migrationsberatung/

Bei Fragen zu Schwangerschaft, Sexualität, Partnerschaft und Elternsein:

pro familia:

www.profamilia.de/beratung/unsere-beratungsstellen

Die Beratungsstellen des Bundesverband pro familia beraten u.a. bei Fragen zu Schwangerschaft, Sexualität, Partnerschaft und Elternsein.

Verband binationaler Familien und Partnerschaften:

www.verband-binationaler.de/beratung

Der Verband binationaler Familien und Partnerschaften berät u.a. zu Familiennachzug, binationalen Ehen sowie in Krisen- und Trennungssituationen.



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

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

Impressum



Herausgeber:

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft:

Bonn und Eschborn

Anschrift:

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn,
Deutschland

T +49 61 96 79-0

F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de

I www.giz.de

Programm/Projekt:

Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und
-mobilität zwischen Nordafrika und Europa
(THAMM Plus)

www.giz.de/de/weltweit/92649.html

www.zav.de/thamm-plus

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung
der Europäischen Union und des Bundesministerium
für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
erstellt. Der Inhalt dieser Publikation liegt in alleiniger
Verantwortung der Deutschen Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH und gibt
nicht zwingend die Sichtweise der Europäischen
Union und des Bundesministerium für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Autor und Redaktion:

Philipp Hammer, Nora Schrimpf
(Arbeit und Leben Hessen gGmbH)

Arbeit und Leben

HESSEN

Gestaltung und Umsetzung:

Institut für Gebrauchsgrafik, Frankfurt am Main

Fotonachweise/Quellen:

GIZ/Tristan Vostry (S. 1, 8, 33), GIZ/Ingo
Boelter (S. 9), Patrick Robert Doyle/
unsplash.com (S. 12), GIZ/Hinrich Franck
(S. 27), Virginia Marinova/unsplash.com (S. 36),
Jack Sparrow/pexels.com (S. 49), Nappy/
unsplash.com (S. 55), Christian Lue/
unsplash.com (S. 57), GIZ (alle übrigen Fotos)

Erscheinungsort und -jahr:

Eschborn 2024

Durchgeführt durch:



Arbeitsmobilität als Chance

Diese Broschüre zeigt, wie Integration gelingt – am Arbeitsplatz und im Alltag. Sie richtet sich sowohl an Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen und bietet praktische Hilfen, wertvolle Kontakte und nützliche Informationen, um den Einstieg von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland in Deutschland zu erleichtern und den oft sperrigen Begriff der ›Integration‹ mit Leben zu füllen. Arbeitsmobilität ist ein Thema, das uns auch in Zukunft begleiten wird. Diese Broschüre lädt dazu ein, sie als Chance zu begreifen und aktiv mitzugestalten.