CHECKLISTE

REKRUTIERUNG VON AZUBIS AUS DRITTSTAATEN – ZUSAMMENARBEIT MIT VERMITTLUNGSAGENTUREN

Sie denken darüber nach, einen Vermittlungs-Dienstleister für die Rekrutierung von Auszubildenden aus Drittstaaten zu nutzen? Die folgende Checkliste gibt Ihnen einen ersten Überblick, an welchen Kriterien Sie sich für die Auswahl orientieren können.

EMPLOYER-PAYS-PRINZIP:

Die Vermittlungsgebühren und Anwerbekosten werden vom Arbeitgeber getragen, nicht von den Ausbildungssuchenden.

INFO: Eine Vergütung nur für die reine Vermittlung darf bei im Inland ansässigen Dienstleistern nicht von dem oder der Ausbildungssuchenden verlangt werden (§ 297 SGB III). Neben den Vermittlungsgebühren fallen weitere Anwerbekosten an, z. B. für Sprachkurse, das Visumsverfahren oder die Einreise. Informieren Sie sich, wer genau für diese Kosten aufkommt. Angehende Auszubildende dürfen bei Kostenbeteiligungen nicht unangemessen benachteiligt werden.

TRANSPARENTE KOMMUNIKATION:

Der Ablauf des Vermittlungsprozesses und mögliche Kosten werden allen Beteiligten – potenziellen Auszubildenden und Betrieben – von Beginn an transparent dargelegt. Die Informationen werden schriftlich und in Erst- oder Amtssprache des Herkunftslandes bzw. in einer Sprache, welche der/die Ausbildungssuchende beherrscht, vermittelt.

VERZICHT AUF BINDUNGS- UND RÜCKZAHLUNGSKLAUSELN:

Im Vermittlungsvertrag finden sich keine Klauseln, die ausländische Auszubildende verpflichten, für einen bestimmten Zeitraum beim Unternehmen tätig zu bleiben. Auch Anwerbekosten müssen nicht vom Ausbildungsinteressierten zurückgezahlt werden, falls der Zuwanderungsprozess oder die Berufsausbildung abgebrochen wird.

SPRACHERWERB ÜBER B1-NIVEAU HINAUS GEMEINSAM PLANEN:

Die Agentur begleitet den Spracherwerb im Herkunftsland bis zum visarelevanten Sprachniveau B1. Als Betrieb erhalten Sie einen Nachweis in Form eines anerkannten Zertifikats (z. B. Goethe-Institut, Telc GmbH oder ÖSD).

TIPP: Das Sprachniveau B1 ist zumeist nicht ausreichend, um erfolgreich am Unterricht einer Berufsschule teilzunehmen. Planen Sie gemeinsam mit der Agentur den Spracherwerb bis B2-Niveau im Herkunftsland oder ausreichend Zeit für Sprachkurse in Deutschland ein.

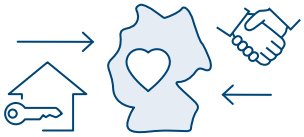
SPEZIALISIERUNG AUF BESTIMMTE ZIELLÄNDER UND/ODER BERUFE:

Der Dienstleister legt den Fokus auf bestimmte Länder, Regionen und/oder Berufe, die für die Anforderungen Ihres Unternehmens passend sind, hat also Wissen zu den Anforderungen Ihrer Branche oder entsprechende Netzwerke vor Ort aufgebaut und kennt sich mit den rechtlichen und strukturellen Gegebenheiten im Land aus.

UNTERSTÜTZUNG BEI DER INTEGRATION (AUSLAND, ÜBERGANG IN DEUTSCHLAND):

Der/die Auszubildende (in spe) erhält Informationen und Beratung zu Leben und Arbeiten in Deutschland. Diese beginnt im Ausland und begleitet den Übergang in Deutschland.

TIPP: Klären Sie, wie die Integrationsunterstützung in Ihrem Unternehmen an die Leistungen der Vermittlungsagentur anschließt. Hilft die Vermittlungsagentur z. B. bei der Wohnungssuche oder organisiert die Abholung am Flughafen?



GUTE ERREICHBARKEIT FÜR BETRIEB UND POTENZIELLEN AZUBI:

Die Vermittlungsagentur ist für Sie als Betrieb sowie für die einreisenden Auszubildenden gut erreichbar – sei es durch einen Standort in Deutschland oder verlässliche Ansprechpersonen, die bei Fragen rund um Ankunft und Integration zeitnah unterstützen.

INFO: Es gilt ein Verbot der Anwerbung und Vermittlung in Gesundheits- und Pflegeberufe nach Deutschland aus aktuell 55 Ländern – sie stehen auf der sogenannten WHO-Liste. Dies gilt auch für Vermittlung in Ausbildung.

Die aufgeführten Kriterien orientieren sich an den Prinzipien für ethische und faire Rekrutierung der International Labour Organisation (ILO) und der Internationalen Organisation für Migration (IOM) sowie den Erfahrungen des Goethe-Instituts und der Betriebe im NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge und unterstützen Sie bei der Einschätzung von Vermittlungs-Dienstleistungen. Zum aktuellen Zeitpunkt müssen sich private Vermittlungsagenturen in Deutschland nicht zertifizieren oder lizensieren lassen. Für die Anwerbung von Pflegekräften gibt es das staatliche Gütesiegel "Faire Anwerbung Pflege Deutschland" – auch hier ist die Zertifizierung freiwillig.

Diese Checkliste gibt einen Überblick über Kriterien. Sie stellt keine verbindlichen Mindestanforderungen dar, sondern dient als Orientierung. Je mehr Punkte Sie für Ihren Partner abhaken können, desto besser sind die Voraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Vermittlung.

Stand: Mai 2025

Gefördert durch:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

DIHK

Durchgeführt von der DIHK Service GmbH