

SITUATION
analysieren



UNTERNEHMEN
positionieren



FACHKRÄFTE
finden



FACHKRÄFTE
binden



FACHKRÄFTE
qualifizieren



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Ausbildung von Flüchtlingen

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autoren

Sebastian Bußmann, Christoph Metzler, Dirk Werner

Gestaltung und Produktion

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Köln

Stand

Mai 2016

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Auf einen Blick	4
2	So profitiert Ihr Unternehmen	4
3	So gehen Sie vor	5
3.1	Rechtliche Grundlagen zur Ausbildung von Flüchtlingen	6
3.2	Besondere Eigenschaften der Zielgruppe „Flüchtlinge“	8
3.3	Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten	8
3.4	Auswahl der geeigneten Bewerber	11
3.5	Ausbildung gestalten	12
3.6	Staatliche Fördermaßnahmen für Flüchtlinge und Unternehmen	13
3.7	Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen	15
3.8	Fortführung der Beschäftigung nach der Ausbildung	20
4	So messen Sie Ihren Erfolg	20
5	Arbeitshilfen und weitere Informationen	21



1 Auf einen Blick

Aktuell flüchten viele Menschen nach Deutschland, um Schutz zu suchen. Unternehmen können zur Integration Geflüchteter einen wichtigen Beitrag leisten. Denn der Einstieg in den Arbeitsmarkt ist dabei ein entscheidender Schritt. Durch Qualifizierung und Beschäftigung können Geflüchtete soziale Kontakte in Unternehmen und Gesellschaft aufbauen, haben einen geregelten Tagesablauf, können ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einbringen und erweitern. So gewinnen sie das Gefühl, ein wertvolles Mitglied der Gesellschaft zu sein.

Wenn Sie sich als Unternehmen für die Integration von Flüchtlingen engagieren, geht dies Hand in Hand mit der Chance, neue Fachkräfte zu gewinnen. Denn viele Flüchtlinge sind sehr motiviert und möchten sich einbringen. Es existieren mit Praktikum, Ausbildung und Beschäftigung vielfältige Möglichkeiten, wie Sie Geflüchtete in Ihren Betrieb integrieren können.

Die vorliegende Handlungsempfehlung widmet sich der „Ausbildung von Flüchtlingen“ und zeigt auf, wie das Miteinander in einem Ausbildungsverhältnis gelingen kann. Es werden zunächst die relevanten rechtlichen Grundlagen sowie besondere Eigenschaften der Zielgruppe erläutert. Anschließend finden Sie Hinweise zu Kontaktwegen sowie zur Auswahl von Bewerbern. Da insbesondere sprachliche und kulturelle Hürden für beide Seiten eine Herausforderung darstellen können, zeigen wir Ihnen auf, welche Hilfestellung Sie als Unternehmen bei der Gestaltung der Ausbildung nutzen können. Darüber hinaus werden staatliche Unterstützungsangebote vorgestellt. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung gibt es verschiedene Wege, wie Ihre neue Fachkraft dauerhaft bei Ihnen bleiben kann. Auch hierzu finden Sie in der vorliegenden Handlungsempfehlung Informationen.

Bei der Ausbildung von Geflüchteten sind auf der einen Seite einige Herausforderungen zu meistern, die eventuell über übliche Ausbildungsverhältnisse hinausreichen. Auf der anderen Seite gibt es einige Erfolgsfaktoren, die einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf deutlich begünstigen können. Die folgende Übersicht bietet eine Zusammenstellung zentraler Themen, zu denen Sie in den einzelnen Kapiteln Hinweise finden:

Herausforderungen	Erfolgsfaktoren
<ul style="list-style-type: none"> • Bleibeperspektive einschätzen und klären • Vorkenntnisse identifizieren und einschätzen • Auszubildende dabei unterstützen Deutsch zu sprechen, zu lesen und zu schreiben • Eventuell vorhandenes Motiv zur Erzielung von Einkommen bedienen • Wohnsituation und Familie unterstützen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbilder, Führungskräfte und Belegschaft für Aufgabe vorbereiten, Mentoren benennen • Kontakthanbahnung und Auswahl durch externe Partner unterstützen • Sprachförderung im Vorfeld und begleitend zur Ausbildung anbieten • Ausbildung durch externe Experten begleiten • Willkommenskultur in Betrieb und Freizeit fördern

2 So profitiert Ihr Unternehmen

Wenn Sie Flüchtlinge ausbilden, können Sie sowohl einen humanitären Beitrag zur Integration leisten als auch eine Reihe von Vorteilen für Ihr Unternehmen realisieren:

- **Fachkräftenachwuchs sichern:** Indem Sie selbst ausbilden und dabei Flüchtlinge einbeziehen, wächst Ihre Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt. So haben Sie es trotz des demografischen Wandels selbst in der Hand, Ihren Fachkräftebedarf zu decken.
- **Motivierte Auszubildende gewinnen:** Personen, die auf der Flucht vor Krieg und auf der Suche nach einem besseren Leben in Deutschland weite Wege auf sich nehmen, haben dadurch Ausdauer und Willenskraft bewiesen. Viele berichten inzwischen positiv von der hohen Motivation und Leistungsbereitschaft Geflüchteter, die auch Ihnen in der Ausbildung nutzen kann.
- **Kulturelle Vielfalt stärken:** Eine kulturell vielfältige Belegschaft kann die Kreativität und Innovationskraft im Unternehmen steigern. Der offene Umgang mit Neuem fördert alternative Sichtweisen und trägt dazu bei, neue Wege zu gehen.
- **Image steigern:** Die Rekrutierung internationalen Personals und die Förderung der kulturellen Vielfalt können als Ausdruck Ihrer Unternehmensphilosophie verstanden werden. Dadurch nimmt Sie die Öffentlichkeit als modernes und weltoffenes Unternehmen wahr. Dies hilft Ihnen sowohl internationale als auch inländische Fachkräfte aber auch Geschäftspartner zu gewinnen.

3 So gehen Sie vor

Spielen Sie mit dem Gedanken einen geflüchteten Menschen auszubilden, sind einige Aspekte zu berücksichtigen, über die Sie in den nachstehenden Kapiteln mehr erfahren. Die Kapitel sind so aufgebaut, dass sie alle Phasen der Ausbildung Geflüchteter abbilden und Schritt-für-Schritt aufeinander aufbauen (Abbildung 1). Sie können aber auch jedes Kapitel einzeln für Ihre Rekrutierung nutzen.

Zunächst ist es ratsam, sich einen Überblick der rechtlichen Rahmenbedingungen zu verschaffen (vgl. Kapitel 3.1) und sich mit der Zielgruppe auseinanderzusetzen (vgl. Kapitel 3.2). So können Sie feststellen, wann eine Ausbildung von Geflüchteten möglich ist, welche Institutionen involviert sind und was Sie grundsätzlich beachten sollten.

Sie können auf ganz verschiedenen Wegen Kontakt zu potenziellen Auszubildenden aufnehmen, vom Arbeitgeberservice Ihrer regionalen Arbeitsagentur oder Ihrem Jobcenter, über Schulen, Bildungsträger, Freiwilligeninitiativen

bis hin zu Online-Stellenbörsen, die speziell für Geflüchtete ins Leben gerufen wurden (vgl. Kapitel 3.3). Haben Sie Kontakt mit einem Kandidaten oder einer Kandidatin aufgenommen, besteht der nächste Schritt in der Beurteilung der sprachlichen, schulischen und beruflichen Vorkenntnisse (vgl. Kapitel 3.4). Anhand derer können Sie besser einschätzen, ob vor Beginn der Ausbildung beispielsweise noch ein Praktikum oder gar eine Einstiegsqualifizierung hilfreich wäre, um den Kandidaten oder die Kandidatin besser kennenzulernen.

Während der Ausbildung stehen staatliche Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung, die Sie unter bestimmten Voraussetzungen nutzen können (vgl. Kapitel 3.6). Sie sollten jedoch davon ausgehen, dass Ihre neue Nachwuchskraft während der Ausbildung besondere Unterstützung im Betrieb benötigt (vgl. Kapitel 3.5). Betriebliche Optionen werden Ihnen in Kapitel 3.7 aufgezeigt. Haben Sie gemeinsam mit Ihrer Nachwuchskraft die Ausbildung erfolgreich durchlaufen, stehen Ihnen mehrere Wege offen, wie Sie die gemeinsame Zukunft gestalten können. Welche dies sind, verdeutlicht abschließend Kapitel 3.8.

Abbildung 1: Schema zur Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Ausbildung



Ausbildung von Flüchtlingen in einem dualen Ausbildungsberuf

Wen können Sie ausbilden?	Was ist zu beachten?	Wie ist die Vergütung / Finanzierung?
Anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.	Unternehmen zahlen die reguläre Ausbildungsvergütung, wie im Tarifvertrag vereinbart.
Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes sowie Geduldete ab dem 1. Tag der Duldung	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Personen aus sicheren Herkunftsländern, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.	Sind Sie tariflich nicht gebunden, ist eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen. Diese beträgt nach gegenwärtiger Rechtsprechung mindestens 80 Prozent der üblichen tariflichen Vergütung Ihrer Branche. Gibt es keinen entsprechenden Tarifvertrag, legt die zuständige Kammer auf Nachfrage die Höhe der Vergütung fest.

3.1 Rechtliche Grundlagen zur Ausbildung von Flüchtlingen

Für Sie als Arbeitgeber ist der aufenthaltsrechtliche Status von potenziellen Auszubildenden im Hinblick auf mehrere Punkte zentral. Dieser ist beispielsweise maßgeblich dafür, ob die Ausländerbehörde einer Ausbildung vor Beginn zustimmen muss und ab wann ein Flüchtling eine Ausbildung aufnehmen darf. Geflohene Personen können nach ihrem Aufenthaltsstatus in drei Gruppen unterschieden werden:

Die Ausländerbehörden sind für die Ausstellung von Aufenthaltserlaubnissen, Aufenthaltsgestattungen und Duldungen zuständig. Eine entsprechende Behörde gibt es zumeist in jedem Landkreis und jeder kreisfreien Stadt. Ihre zuständige Ausländerbehörde können Sie über das [Auskunftssystem des BAMF](#) recherchieren.

Besitzt ein Flüchtling eine Aufenthaltserlaubnis, wurde der Asylantrag also anerkannt und Sie können einen Ausbildungsplatz anbieten. Die Ausländerbehörde muss einem Ausbildungsvertrag nicht zustimmen. Anders sieht es bei

Einteilung Geflüchteter nach ihrem Aufenthaltsstatus

Gruppe	Aufenthaltsstatus		
Anerkannte Flüchtlinge	Dies sind Geflüchtete, deren Asylantrag positiv beschieden wurde. Damit sind sie in Besitz einer Aufenthaltserlaubnis.	Besitz einer Aufenthaltserlaubnis	Eine Aufenthaltserlaubnis ist ein zeitlich befristeter Aufenthaltstitel. Die Erlaubnis wird in der Regel für drei Jahre ausgestellt, woran sich in der Regel eine zeitlich unbeschränkte Niederlassungserlaubnis anschließt.
Asylbewerber	Dies sind Geflüchtete, die einen Asylantrag gestellt haben, deren Asylverfahren jedoch noch nicht abgeschlossen ist. Sie erhalten zunächst eine Aufenthaltsgestattung.	Besitz einer Aufenthaltsgestattung	Eine Aufenthaltsgestattung berechtigt bis zum Ende des Asylverfahrens in Deutschland zu leben und unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten.
Geduldete	Dies sind Geflüchtete, deren Asylantrag zwar abgelehnt, deren Abschiebung aber aufgrund bestimmter Umstände ausgesetzt wurde. Mögliche Gründe sind Krankheit und Passverlust.	Besitz einer Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung („Duldung“)	Die Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung wird in der Regel für sechs Monate ausgestellt und wird häufig mehrmals verlängert. Unter bestimmten Voraussetzungen können Geduldete eine Ausbildung aufnehmen.

Asylbewerbern und Geduldeten aus. Bei diesen Personengruppen ist eine Zustimmung nötig. Diese wird meistens erteilt, aber es gibt Ausnahmen: Asylbewerber, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, müssen in den ersten drei Monaten ihres Aufenthaltes den Behörden für das Asylverfahren zur Verfügung stehen. Sie dürfen eine Ausbildung frühestens ab dem vierten Aufenthaltsmonat beginnen. Bei Geduldeten ist das Verfahren bereits abgeschlossen, weshalb sie – sofern die Ausländerbehörde zustimmt – direkt eine Ausbildung beginnen können. Eine weitere Ausnahme stellen Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten dar, die nach dem 31. August 2015 ihren Asylantrag gestellt haben (für eine Liste aller sicheren Herkunftsstaaten siehe Kapitel 5). Sie unterliegen einem generellen Beschäftigungsverbot, weshalb sie auch nicht für eine betriebliche Ausbildung in Frage kommen.

Das Aufenthaltsgesetz verpflichtet Sie als Arbeitgeber zu prüfen, ob Ihre ausländischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu einer Beschäftigung berechtigt sind. Sollten Sie einen Geflüchteten beschäftigen, der nicht im Besitz einer Arbeitserlaubnis ist, begehen Sie eine Ordnungswidrigkeit, die mit bis zu 500.000 Euro bestraft werden kann. Auch Ihr Arbeitnehmer beziehungsweise Ihre Arbeitnehmerin müsste mit beachtlichen Sanktionen rechnen. Daher ist es im Interesse beider Seiten, diesen Fall zu vermeiden. Ob Flüchtlinge bei Ihnen arbeiten dürfen, erkennen Sie an deren Ausweisdokumenten. Sowohl in die Aufenthaltsgestattung als auch in die Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung kann die Ausländerbehörde eine Nebenbestimmung eintragen. Diese gibt Auskunft darüber, ob eine Erwerbstätigkeit und damit eine Ausbildung gestattet ist. Folgende Auflagen sind oft in den Ausweisdokumenten zu finden:

Auflage	Erklärung
Erwerbstätigkeit gestattet	Die Person darf jede selbstständige und abhängige Beschäftigung ausüben.
Beschäftigung gestattet	Die Person darf eine abhängige Beschäftigung, wie eine Ausbildung, aber keine selbstständige Beschäftigung ausüben.
Arbeitsaufnahme nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde	Es ist ein Antrag an die Ausländerbehörde zu stellen, um eine Beschäftigungserlaubnis zu erhalten. Hierfür ist eine aussagekräftige Einstellungszusage oder ein Arbeitsvertrag nötig. Hierfür müssen Sie als Unternehmen zudem ein Formular ausfüllen, in dem Sie die angebotene Stelle beschreiben (siehe Arbeitshilfen).
Erwerbstätigkeit nicht gestattet	Die Person darf weder eine abhängige noch eine selbstständige Beschäftigung ausüben.
Aufenthalt räumlich beschränkt auf: Stadt / Landkreis	Die Person darf den angegebenen Raum ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde nicht verlassen. Dieses Vorgehen wird als Residenzpflicht bezeichnet. Liegt der Arbeitsort außerhalb des festgelegten Bereiches, kann die Person bei der Ausländerbehörde eine Änderung der Beschränkung beantragen.
Die Wohnsitznahme ist nur im Bereich der Stadt / des Landkreises gestattet	Die Person ist durch die Wohnsitzauflage verpflichtet, im angegebenen Bereich zu wohnen. Kann der Lebensunterhalt an einem anderen Wohnort dauerhaft eigenständig gesichert werden, kann die Person die Streichung der Wohnsitzauflage bei der bei Ausländerbehörde beantragen.
Beschäftigung erlaubt als xy bei Unternehmen z bis zum aa.bb. cccc	Die Beschäftigung ist nur für eine konkrete Stelle bis zu einem bestimmten Zeitpunkt definiert. Möchte die Person die Arbeitsstelle wechseln oder die Beschäftigungserlaubnis verlängern, ist die Rücksprache mit der Ausländerbehörde nötig.

Können Geflüchtete ihren Aufenthaltsraum oder ihren Wohnsitz nicht frei wählen, kann dies auf zwei Regelungen zurückzuführen sein:

- Die Residenzpflicht verpflichtet Asylbewerber und Geduldete, sich in einem bestimmten räumlichen Bereich aufzuhalten, der von der Ausländerbehörde festgelegt wird. Für anerkannte Flüchtlinge gibt es diese Verpflichtung nicht. Die Ausländerbehörde ändert die Beschränkung häufig, wenn dies für eine betriebliche Ausbildung erforderlich ist. Entfällt die Residenzpflicht kann allerdings auch die Wohnsitzauflage greifen.
- Eine Wohnsitzauflage bedeutet, dass Personen, die Sozialleistungen beziehen, ihren Wohnsitz nicht frei wählen dürfen. Genauso wie die Residenzpflicht findet sie nur für Geduldete und Asylbewerber Anwendung. Anerkannte Flüchtlinge können ihren Wohnsitz frei wählen. Die Wohnsitzauflage steht einer Arbeitsaufnahme zumeist nicht entgegen. Können Geflüchtete nachweisen, dass Sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können, wird die Wohnsitzauflage in der Regel von der Ausländerbehörde aufgehoben. Ob dies auch für Ihren Ausbildungsplatz gilt, entscheidet die Behörde im Einzelfall. Für die Prüfung werden entsprechende Nachweise, wie der Arbeitsvertrag, benötigt.

Im Gegensatz zu anderen Beschäftigungsformen muss bei einer dualen Berufsausbildung neben der Ausländerbehörde nicht auch noch die lokale Arbeitsagentur einer Beschäftigung zustimmen.

Bleibeperspektive

Sie als Arbeitgeber benötigen Sicherheit, dass potenzielle Auszubildende während der Ausbildungszeit – und im Idealfall auch danach – in Deutschland bleiben dürfen. Diese Frage ist eng mit dem Aufenthaltsstatus verknüpft.

Anerkannte Flüchtlinge erhalten zunächst eine dreijährige Aufenthaltserlaubnis in Deutschland. Im Anschluss daran bekommen sie in der Regel eine unbefristete Niederlassungserlaubnis, mit der sie dauerhaft in Deutschland leben dürfen. Die Bleibechancen von anerkannten Flüchtlingen sind damit sehr hoch – auch nach der Ausbildung.

Bei geduldeten Personen gestaltet sich die Situation rechtlich differenzierter. Ausländerbehörden erteilen Duldungen nur für eine bestimmte Zeit – zum Beispiel sechs Monate. Duldungen können jedoch immer wieder verlängert werden. Um auch gut integrierten Geduldeten eine Arbeitsmarktperspektive zu geben, hat der Gesetzgeber mehrere Möglichkeiten geschaffen. Hierzu gehört beispielsweise, dass Geduldete, die nicht aus einem sicheren Herkunftsland stammen und vor dem 21. Lebensjahr eine Berufsausbildung beginnen, eine Duldung für die Dauer eines Jahres erhalten können. So haben Sie als Unternehmen zumindest für das erste Lehrjahr die Sicherheit, dass der oder die Auszubildende im Betrieb bleiben kann. Wenn danach die Ausbildung noch fort dauert und in angemessener Zeit mit einem Abschluss zu rechnen ist, kann die Duldung für jeweils ein weiteres Jahr verlängert werden. Sprechen Sie bei Bedarf mit Ihrer zuständigen Ausländerbehörde.

Bei Asylbewerbern, die sich noch im Asylverfahren befinden, erlaubt das Herkunftsland der Kandidaten eine grobe Orientierung, um die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibes in Deutschland einzuschätzen. Die Schutzquote gibt an, wie viele Asylbewerber eines Herkunftslands als Flüchtling anerkannt wurden. So wurde im Jahr 2015 nahezu jeder syrische Staatsangehörige als Geflüchteter anerkannt. Personen aus den Balkanstaaten hingegen dürfen nur in sehr seltenen Fällen in Deutschland bleiben. Informationen zu den Gesamtschutzquoten nach Nationalitäten finden Sie bei [ProAsyl](#). Bedenken Sie auch, dass es auf den Einzelfall ankommt und rechtliche Rahmenbedingungen – und damit auch die Schutzquote – regelmäßigen Änderungen unterliegen. Hierzu gehört die geplante "3+2" Regelung, die eine Bleibeperspektive von typischerweise drei Jahren Ausbildung und anschließenden zwei Jahren Beschäftigung sichern soll. Das neue Integrationsgesetz

sieht im Entwurf vor, dass ein Geduldeter oder ein Asylbewerber eine begonnene duale Berufsausbildung abschließen und nach erfolgreichem Abschluss mindestens zwei Jahre als Fachkraft in Deutschland arbeiten darf. Unsere Checkliste fasst noch einmal die relevanten Rechtsgrundlagen für die Ausbildung von Flüchtlingen anhand der wichtigsten Schritte zusammen.

Klärung der rechtlichen Grundlagen zur Ausbildung Geflüchteter	
Klären Sie den Aufenthaltsstatus eines potenziellen Auszubildenden.	<input type="checkbox"/>
Klären Sie auf Grundlage des Aufenthaltsstatus, ob eine betriebliche Ausbildung möglich ist. Handelt es sich nicht um anerkannte Flüchtlinge, ist hierfür gegebenenfalls ein Blick in die Nebenbestimmungen des Aufenthaltstitels notwendig.	<input type="checkbox"/>
Sollte eine Nebenbestimmung eine Ausbildung verbieten, halten Sie Rücksprache mit der zuständigen Ausländerbehörde. Eventuell kann die Auflage geändert werden.	
Prüfen Sie in den Nebenbestimmungen des Aufenthaltstitels, ob die Kandidatin oder der Kandidat berechtigt ist, in Ihrer Region zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>
Klären Sie, wie hoch die Bleibewahrscheinlichkeit potenzieller Auszubildender für die Ausbildungszeit ist.	<input type="checkbox"/>

3.2 Eigenschaften der Zielgruppe Flüchtlinge

Spielen Sie mit dem Gedanken einen Flüchtling auszubilden, sollten Sie sich im Vorfeld mit der Zielgruppe und deren Bedürfnissen auseinandersetzen. Geflüchtete bringen sehr unterschiedliche kulturelle Hintergründe, schulische und berufliche Vorerfahrungen sowie Sprachkenntnisse mit. Ihre Lebensgeschichte und Fluchterfahrung dürften sich auch auf den Ausbildungsalltag auswirken.

Die zu uns geflüchteten Menschen verließen ihre Heimat aus Angst vor Krieg, Not und Elend und haben eventuell extreme Erfahrungen gemacht. Dies werden Sie den Flüchtlingen wahrscheinlich in einzelnen Situationen auch im Arbeitsalltag anmerken. Verständnis von Ihrer Seite hilft ebenso wie eine gute Vorbereitung Ihrer Belegschaft. Werben Sie um Verständnis, wenn gewisse Arbeitsabläufe sich erst einspielen müssen oder manche Reaktionen auf den ersten Blick ungewöhnlich erscheinen.

Viele Flüchtlinge verfügen nur über eine vergleichsweise geringe Vorbildung. Je nachdem, welchen Schulabschluss Sie üblicherweise bei Bewerberinnen und Bewerbern voraussetzen, könnten damit zum aktuellen Zeitpunkt nur vergleichsweise wenige Geflüchtete diese Voraussetzung erfüllen. Flüchtlinge sollten jedoch bevor sie in eine Ausbildung starten über eine ausreichende Grundbildung und Sprachkenntnisse verfügen, um einen Abschluss anstreben zu können (siehe Arbeitshilfen).

Viele der Geflüchteten sind bereits volljährig, auch wenn sie noch keine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Sie sind damit vom Jugendschutz ausgenommen, wodurch Sie die Arbeitszeiten flexibler handhaben können als bei minderjährigen Auszubildenden. Durch die Volljährigkeit endet in den meisten Bundesländern die Berufsschulpflicht. Der Besuch der Berufsschule ist jedoch unbedingt empfehlenswert, da die Nachwuchskräfte Ihre Deutschkenntnisse so deutlich verbessern und soziale Kontakte zu anderen Auszubildenden herstellen können.

Die mitunter geringen deutschen Sprachkenntnisse und die im Durchschnitt kurze Schulbildung führen dazu, dass bei einigen Flüchtlingen Schwierigkeiten in der Berufsschule zu erwarten sind. Ob ein solcher Kandidat für eine Ausbildung trotzdem in Frage kommt, hängt natürlich von seinen individuellen Fähigkeiten und Neigungen sowie seiner Motivation und Lernbereitschaft ab.

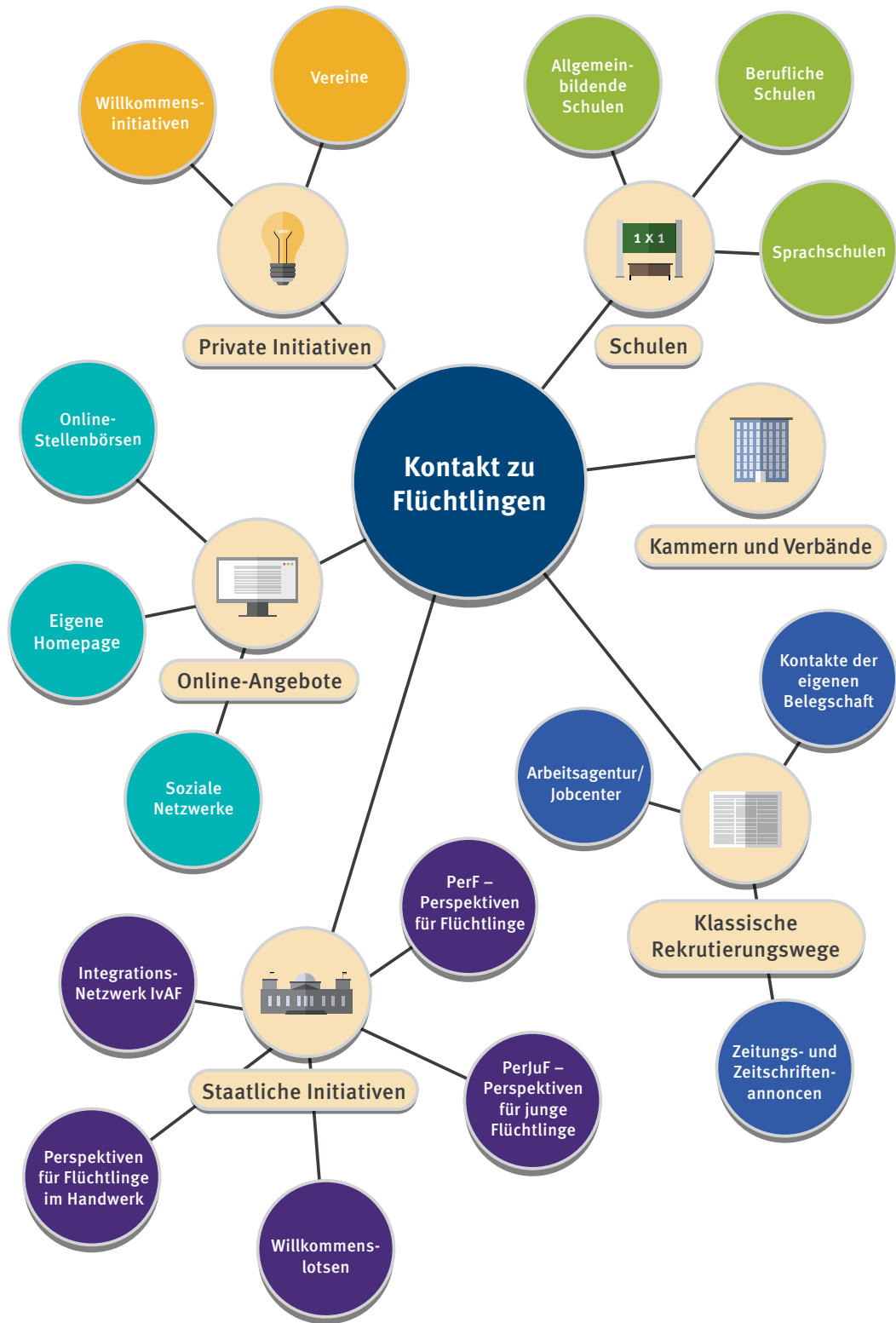
Viele Geflüchtete möchten in Deutschland zu Beginn rasch Geld verdienen, teilweise um ihre Familie in der Heimat zu unterstützen, teilweise um bestehende Schulden zu begleichen. Vor diesem Hintergrund ist für einige Geflüchtete eine Anstellung in einer Aushilfstätigkeit auf den ersten Blick attraktiver als eine betriebliche Ausbildung. Insbesondere da eine berufliche Ausbildung in vielen Ländern nicht denselben Stellenwert wie in Deutschland besitzt. Deswegen ist es wichtig, dass die Jugendlichen die Bedeutung einer dualen Berufsausbildung in Deutschland für Berufstätigkeit, Verdienst und Karriere verinnerlicht haben. Dies sollten Sie vor der Einstellung prüfen.

Je nach Herkunftsland der Geflüchteten kann es große kulturelle Unterschiede beim Bewerbungsprozess geben. So läuft ein Bewerbungsverfahren in Syrien in der Regel deutlich informeller ab als in Deutschland. Im Mittelpunkt steht in Syrien der persönliche Eindruck. Daher muss geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern die Bedeutung von Anschreiben und Lebenslauf häufig erst beigebracht werden. Zwar werden Geflüchteten in Integrationskursen, Sprach- und Berufsschulen die Grundlagen des Bewerbungsprozesses erläutert, jedoch sollten Sie Abstriche machen, wenn Bewerbungsunterlagen nicht immer den deutschen Standards entsprechen.

3.3 Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten

Die nachfolgende Übersicht verdeutlicht grafisch, welche vielfältigen Wege Ihnen zur Verfügung stehen, um Kontakt zu Geflüchteten aufzubauen. Die beste Vorgehensweise hängt von den Gegebenheiten in Ihrer Region sowie Ihren bisherigen Erfahrungen ab. Häufig bietet sich die Kombination verschiedener Wege und Instrumente an.

Kontaktwege für Unternehmen zu Flüchtlingen



Schulen

Ein guter Ansprechpartner für Unternehmen, um mit Geflüchteten in Kontakt zu kommen, sind örtliche Schulen. Sowohl in allgemeinbildenden Schulen als auch in Berufsschulen gibt es häufig spezielle Willkommensklassen für Flüchtlinge, um sie an den regulären Unterricht heranzuführen. Viele Sprachschulen bieten Integrationskurse an. In diesen Kursen erwerben Geflüchtete nicht nur Deutschkenntnisse, sondern erhalten auch Informationen über die kulturellen Gepflogenheiten sowie ihre Rechte und Pflichten in Deutschland.

Flüchtlinge erhalten zudem eine berufliche Orientierung. Die Lehrkräfte haben ihre Schülerinnen und Schüler über eine längere Zeit kennengelernt und können ihre Stärken und Schwächen daher gut einschätzen. Wenn Sie über Schulen Kontakt zu Flüchtlingen aufbauen möchten, wenden Sie sich einfach an das Sekretariat. Ein Gespräch mit den dortigen Lehrkräften kann ein guter Einstieg sein, um zu erfahren, ob es junge Menschen gibt, die für eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen in Frage kommen. Gegebenfalls können die Lehrkräfte Ihnen auch sagen, bei welchen Aspekten ein geflüchteter Mensch noch Unterstützung braucht.

Haben Sie bereits gute Erfahrungen mit einer Schule vor Ort gemacht, kann der Aufbau einer längerfristigen Kooperation der richtige Weg sein, um auch künftig Nachwuchskräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer [Handlungsempfehlung zur Schulkooperation](#).

Private Initiativen

Es gibt eine Vielzahl an privaten Initiativen, die Flüchtlinge unterstützen. Organisiert werden sie von ehrenamtlich Engagierten, aber auch von örtlichen Gruppen wie Sport- oder Musikvereinen, Kirchen oder Sozialverbänden. Die Engagierten in diesen Initiativen haben meist direkten Kontakt zu Flüchtlingen und sind hochmotiviert, diese zu unterstützen. Ein weiterer Vorteil für Sie als Unternehmen ist, dass Sie so einen externen Ansprechpartner finden können, der Sie eventuell in den ersten Wochen und Monaten der Beschäftigung bei der Integration unterstützt. Informationen zu örtlichen Initiativen finden Sie in Berichten lokaler Zeitungen oder im Internet. Möglicherweise sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Ihnen bereits in einer Initiative engagiert und können Kontakte vermitteln. Die meisten Engagierten in Initiativen handeln ehrenamtlich. Eine professionelle Einschätzung der schulischen und beruflichen Kompetenzen von Flüchtlingen können Sie daher nicht unbedingt erwarten. Dafür können sie so die Motivation und das soziale Verhalten besser einschätzen – Eigenschaften, die gerade in der Ausbildung zentral sind.

Klassische Rekrutierungswege

Eine „klassische“ Rekrutierung über Stellenanzeigen ist auch möglich, dürfte aber bei der Zielgruppe selten der beste Weg sein. Grundsätzlich ist bei der Formulierung einer Stellenanzeige das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu berücksichtigen. Das heißt zum Beispiel, dass Menschen verschiedener Nationalitäten oder Männer wie Frauen nicht im Vorfeld ausgeschlossen werden. Bei der Ausschreibung von Ausbildungsstellen können Sie Ihren Wunsch, Flüchtlinge für Ihr Unternehmen zu gewinnen, mit einem Satz wie „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten“ zum Ausdruck bringen. Sie können Ihre Stellenanzeigen an Plätzen aushängen, die von Flüchtlingen regelmäßig besucht werden, etwa an schwarzen Brettern in Schulen mit Willkommensklassen.

Einen weiteren klassischen Rekrutierungsweg stellt die örtliche Arbeitsagentur beziehungsweise das Jobcenter dar. Wollen Sie als Arbeitgeber Ausbildungsstellen auch für Flüchtlinge anbieten, können sich kostenlos telefonisch an den gemeinsamen Arbeitgeberservice von Arbeitsagentur und Jobcenter unter der Rufnummer 0800 4 55 55 20 wenden. Sie können sich auch direkt an Ihre lokale Arbeitsagentur wenden. Wenn Sie sich an Ihren regional zuständigen Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur wenden, können Sie als weiteren Vorteil deren Unterstützung bei der Vermittlung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten sowie bei der Einschätzung der Vorbildung nutzen.

Online-Angebote

Viele Geflüchtete können Sie auch online erreichen – beispielsweise über deren Smartphone. Neben gängigen Online-Stellenbörsen wie der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit gibt es mit www.workeer.de eine Jobbörse, die speziell für Geflüchtete eingerichtet wurde. Dort können Sie als Arbeitgeber Ihre Ausbildungsplätze anbieten und nach passenden Bewerbern in Ihrem Umkreis Ausschau halten. Gleichzeitig können Sie Stellengesuche durchsehen, die Geflüchtete dort veröffentlichen. Darüber hinaus kann sich der Weg über soziale Medien anbieten, in denen Geflüchtete ebenfalls häufig vertreten sind. Sie können für Ihr Unternehmen in sozialen Netzwerken auf offene Stellen hinweisen. Eine entsprechende Seite zu erstellen ist häufig kostenfrei. Wichtig ist, Informationen in sozialen Medien laufend zu pflegen und zu aktualisieren. Weitere Informationen zu Wegen der Online-Rekrutierung erhalten Sie auch in der entsprechenden [KOFA-Handlungsempfehlung](#).

Staatliche Initiativen

In den vergangenen Monaten sind immer mehr staatliche Programme und Initiativen gestartet, um die Integration Geflüchteter in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu fördern. An vielen Projekten können Sie als Arbeitgeber direkt mitwirken, etwa indem Sie Flüchtlingen Praktika anbieten. Neben bundesweiten Projekten existieren auch landesweite und kommunale Initiativen, an denen eine Vielzahl von Akteuren beteiligt ist. Da sich die Programme im Zeitablauf ändern und neue hinzukommen können, haben wir diese Informationen für Sie auf unserer Internetseite www.kofa.de zusammengestellt.

3.4 Auswahl der geeigneten Bewerber

Haben Jugendliche ihre Schulzeit in Deutschland verbracht, können erfahrene Ausbilderinnen und Ausbilder ihren Kenntnisstand in der Regel gut einschätzen. Viele Flüchtlinge haben jedoch Teile oder sogar ihre gesamte Schulzeit im Ausland verbracht. Dort haben sie mitunter eine schulische oder berufliche Ausbildung absolviert oder gar an einer Universität studiert. Der Umfang und die Inhalte dieser Bildungsangebote können sich von Angeboten in Deutschland stark unterscheiden. Hinzu kommt, dass Flüchtlinge nicht immer alle Zeugnisse und Zertifikate bei der Flucht mitnehmen konnten. Andere Neuankommlinge wiederum konnten die Schule in ihrem Heimatland bisher nur wenige Jahre lang besuchen.

Für Ausbildungsverantwortliche ist es daher im Vorhinein manchmal schwer einzuschätzen, auf welchen Stärken sie bei diesen Jugendlichen aufbauen können und welche Bereiche zu fördern sind. Zudem sind ausreichende Sprachkenntnisse Grundvoraussetzung, um in eine Ausbildung starten zu können. Um die potenziellen Fachkräfte zu rekrutieren, ist es für Sie daher hilfreich, Informationen zu ihren Bildungshintergründen zu haben. Sie sollten bei diesen Fragen bei Bedarf externen Sachverständigen einbinden. Bei der Einschätzung können Ihnen Ihre regionale Arbeitsagentur oder auch Partner in Schulen helfen (vgl. Kapitel 3.3).

Beurteilung der Sprachkenntnisse

In vielen Bewerbungen werden für die Beschreibung des Sprachniveaus Abkürzungen in Form von Buchstaben und Ziffern angegeben. Diese beziehen sich in der Regel auf den sogenannten Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER). Haben Sie eine Bewerbung von einer Person erhalten, die beispielsweise das Sprachniveau B beherrscht, hilft Ihnen ein Blick in den GER. Dieser gilt für alle in Europa gesprochenen Sprachen und teilt sich in drei Stufen ein:

- Stufe A steht für eine grundlegende Sprachverwendung und kann als Anfängerniveau bezeichnet werden.
- Stufe B steht für die selbstständige Sprachverwendung und zeichnet ein fortgeschrittenes Niveau aus.
- Stufe C steht für eine kompetente Sprachverwendung, die eine Kommunikation in nahezu allen Situationen zulässt.

Eine Geflüchtete oder ein Geflüchteter mit Interesse an einer Ausbildung sollte mindestens Sprachniveau B mitbringen, um diese erfolgreich bestehen zu können. Schließlich muss der oder die Auszubildende nicht nur praktisch tätig werden, sondern auch die Berufsschule durchlaufen. Mehr Informationen zu den einzelnen Sprachniveaus mit Beispielen finden Sie auf [unserer Homepage](#). Sie sollten im Vorfeld prüfen, welches Sprachniveau für die Ausbildung in Ihrem Betrieb und Beruf erforderlich ist. Ob etwa B1 oder B2 ausreicht oder der Anspruch gar noch höher liegt. Zudem sollten Sie festlegen, ob dieses Niveau schon vor Beginn der Ausbildung vorliegen muss oder ob es auch begleitend zur Ausbildung erreicht werden kann.

Sie können Ihre Ausbildungskandidatinnen und -kandidaten auch darum bitten, ihre Deutschkenntnisse selbst einzuordnen. Einen kostenlosen [Bogen zur Selbsteinschätzung](#) auf Basis des GER finden Sie auf der Homepage des Europarates. Sollte die Person Probleme haben, den Bogen auf Deutsch zu verstehen, gibt es weitere Bögen in 31 Sprachen, unter anderem auf Englisch, Französisch und Türkisch. Eine weitere Orientierung bietet ein [Selbsttest](#) auf der Webseite des Goethe-Instituts. Auch dieser richtet sich nach dem Referenzrahmen. Alle Links hierzu finden Sie in den Arbeitshilfen in Kapitel 5.

Sie können sich auch bei Personen Rat holen, die im engen Kontakt mit dem Flüchtling stehen und seine Sprachkenntnisse somit gut einschätzen können. Dazu gehören schulische Lehrkräfte, zum Beispiel aus Willkommensklassen, sowie Lehrkräfte aus Integrations- und Sprachkursen. Sie hatten oft monatelang die Gelegenheit, ihre Schülerinnen und Schüler kennenzulernen und können somit deren Sprachlernstand gut beurteilen.

Beurteilung der schulischen und beruflichen Vorbildung

Für eine duale Berufsausbildung ist in der Regel formal kein bestimmter schulischer Abschluss erforderlich. Sie sollten darauf achten, dass ausreichende kognitive Fähigkeiten und schulische Vorbildung vorliegen, damit ihre Auszubildenden erfolgreich die Ausbildung absolvieren können – in Betrieb und Berufsschule. Je nach Beruf sind unterschiedliche Vorkenntnisse hilfreich. Die angehende

Elektronikerin profitiert von Kenntnissen in Physik und Mathematik, der Groß- und Außenhandelskaufmann braucht neben Mathematik häufig auch Fremdsprachenkenntnisse. Sie selbst kennen Ihre betrieblichen Anforderungen am besten.

Wenn ein Flüchtling im Heimatland bereits praktische Berufserfahrungen gesammelt hat können Sie eventuell darauf aufbauen. Eine gute Basis für ein Gespräch mit dem potenziellen Auszubildenden ist Ihr betrieblicher Ausbildungsplan. Sprechen Sie mit interessierten Flüchtlingen Schritt für Schritt durch, was sie bei Ihnen lernen können und was sie dafür mitbringen müssen.

Im [BQ-Portal](#), dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, finden Sie detaillierte Informationen zu den Bildungssystemen in mehr als 70 Ländern – unter anderem Syrien, Irak und Afghanistan. So können Sie Rückschlüsse über den zeitlichen Umfang und die Inhalte der schulischen Vorqualifikationen Ihrer Kandidatinnen und Kandidaten ziehen.

3.5 Ausbildung gestalten

Eine duale Berufsausbildung ist eine solide Basis für eine berufliche Zukunft. Der Weg zum Abschluss kann aber ganz unterschiedlich gestaltet werden. Wichtig ist, wie bei allen anderen Ausbildungsverträgen auch, dass die Potenziale der Bewerberinnen und Bewerber und die Anforderungen in Ausbildung und Beruf zueinander passen. Daher sollten Sie diesen Punkt intensiv prüfen, um falsche Erwartungen und gegenseitige Enttäuschungen zu vermeiden. Denn viele Geflüchtete haben länger die Schule nicht besucht oder verfügen noch nicht über fundierte Deutschkenntnisse (vgl. Kapitel 3.4). Für die Einschätzung der Potenziale und Kompetenzen von Geflüchteten sollten Sie bei Bedarf externe Beratung hinzuziehen. Dabei helfen könnten Ihnen beispielsweise vertraute Personen aus Berufsschulen, allgemeinbildenden Schulen, Arbeitsagentur oder von Bildungsträgern.

Ein vorangehendes Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung bietet Ihnen die Chance, die Bewerberin oder den Bewerber intensiver kennenzulernen. Zum Erwerb der theoretischen Kenntnisse ist es darüber hinaus sinnvoll, dass Ihre Auszubildenden die Berufsschule besuchen. In einigen Bundesländern besteht allerdings nur bis zum Alter von 21 die Berufsschulpflicht. Sollte Ihr Auszubildender schon älter sein, sollte er möglichst dennoch den Berufsschulunterricht besuchen. Dies hilft den Geflüchteten in Ausbildung, die deutsche Sprache zu vertiefen und zugleich die soziale Kompetenz zu fördern (vgl. Kapitel 3.2). Informieren Sie sich bei der örtlichen Berufsschule welche Möglichkeiten Ihre Auszubildenden zur Verfügung stehen. Gibt es zum Beispiel spezifischen Förderunterricht, etwa

im Umgang mit Computerprogrammen oder zur Nachholung von Mathematikkenntnissen? Wird von Seiten der Berufsschule begleitender Sprachunterricht angeboten?

Wenn für die Ausbildung in Ihrem Betrieb nur ein relevanter Ausbildungsberuf zur Verfügung steht, können Sie begleitend zur Ausbildung externe Unterstützung nutzen (vgl. Kapitel 3.6). Wenn Sie zwischen verschiedenen Berufen wählen können, bietet sich eventuell zunächst die Ausbildung in einem zweijährigen Ausbildungsberuf an. Diese Ausbildungen umfassen weniger theoretische Inhalte, sind aber dennoch eine fundierte Qualifikation für viele Tätigkeiten. Nach einem erfolgreichen Abschluss, kann Ihre neue Fachkraft in vielen Berufsfeldern dann einen Abschluss für eine drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildung anschließen. Die ersten beiden Jahre werden dabei in der Regel anerkannt. So kann auf den Maschinen- und Anlagenführer im Anschluss eine Ausbildung zum Industrie- oder Werkzeugmechaniker erfolgen. Eine Übersicht aller zweijährigen Ausbildungsberufe und passende Anschlussmöglichkeiten finden Sie in dem Informationsportal [„Planet Beruf – Mein Start in die Ausbildung“](#) der Bundesagentur für Arbeit.

Wichtig ist es, vor Start der Ausbildung Ihre Ausbilder auf die neue Aufgabe vorzubereiten. Sie müssen motiviert und gut informiert sein, um sich auf die Zielgruppe passgenau einzustellen und den betrieblichen Ausbildungsplan bei Bedarf anpassen zu können. Sie sollten zudem Regeln vereinbaren, wie mit Problem und eventuellen Konflikten umgegangen werden soll und welche Hilfen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, neben den Ausbildern als weitere Vertrauensperson eine Mentorin oder einen Mentor zu benennen, der für die geflüchteten Auszubildenden jederzeit ansprechbar ist und bei Problemen hilft und vermittelt. Hier bieten sich insbesondere bewährte Kolleginnen und Kollegen an, die bereits Erfahrung in der Ausbildung oder in der ehrenamtlichen Arbeit mit Jugendlichen, etwa im Rahmen von Sportgruppen oder kirchlichen Organisationen, haben. Dies kann auch eine externe Begleiterin oder ein externer Begleiter, etwa von einem Bildungsdienstleister, sein, der im Rahmen der assistierten Ausbildung zur Verfügung steht (vgl. Kapitel 3.6).

Eine Verlängerung der Ausbildungsdauer kann in Ausnahmefällen im Vorfeld gemeinsam von Ausbildenden und Auszubildenden beantragt werden. Dies ist immer dann möglich, wenn das Ausbildungsziel durch nicht-beeinflussbare Gründe nicht in der gegebenen Zeit erreicht werden kann. Das kann der Fall sein, wenn geflüchtete Auszubildende sich alleine um ein Kind kümmern, für die Pflege eines Familienangehörigen zuständig sind oder auch wenn sie bedingt durch Krankheit länger für die Ausbildung benötigen. Einen Beispielantrag auf Verlängerung der Ausbildungsdauer finden Sie auf der [Seite der Handwerkskammer Hamburg](#).

Neben einer Vollzeitausbildung gibt es auch die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit. Dabei wird die Arbeitszeit im Unternehmen reduziert, während die Berufsschule in der Regel weiterhin regulär besucht wird. Die betrieblichen Arbeitszeiten können Sie individuell festlegen. Gerade Geflüchtete mit familiären Verpflichtungen oder einem eingeschränkten Zeitbudget – etwa aufgrund paralleler Sprachkurse – können von dieser Maßnahme profitieren. Denken Sie daran, sich bei der Kammer vorab die Zustimmung zu holen. Auch der Ausbildungsplan sollte vorab mit der Kammer abgesprochen werden.

Ebenso wie leistungsstarke einheimische Jugendliche können Flüchtlinge während ihrer Ausbildung Zusatzqualifikationen erwerben. So können Auszubildende in Metallberufen zum Beispiel an verschiedenen Schweißlehrgängen teilnehmen und so ihre Kenntnisse vertiefen. Über Zusatzqualifikationen können beispielsweise auch Computerkenntnisse oder soziale Kompetenzen vertieft werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung bietet mit dem Webangebot [AusbildungPlus](#) eine kostenlose Plattform zum Thema an. Dort können Sie gezielt nach Angeboten für verschiedene Ausbildungsberufe in ihrer Region suchen.

3.6 Staatliche Fördermaßnahmen für Flüchtlinge und Unternehmen

Manchmal können Betriebe und Jugendliche nicht alle Herausforderungen in der Ausbildung alleine stemmen – dies gilt für einheimische wie geflüchtete Jugendliche gleichermaßen. Etwa wenn besonderer Förderbedarf in der Berufsschule besteht, es Schwierigkeiten mit Kollegen oder Kolleginnen gibt oder sprachliche Hürden den Ausbildungsalltag erschweren.

Damit es gar nicht erst zu Abbrüchen kommt, bieten Ihnen Staat und insbesondere die Bundesagentur für Arbeit zahlreiche Fördermaßnahmen, die für Sie in der Regel kostenlos sind. Die Förderangebote reichen von einer sozialpädagogischen Begleitung Ihres Auszubildenden über fachlichen Nachhilfeunterricht bis hin zu finanziellen Hilfen. Die nachfolgende Tabelle liefert Ihnen einen kurzen Überblick über die wichtigsten Unterstützungsmaßnahmen je nach Art der benötigten Unterstützung:

Benötigte Unterstützung	Geeignete Maßnahme
<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung auf die Ausbildung sowie durchgängige sozialpädagogische, fachliche und sprachliche Unterstützung Punktuelle sozialpädagogische, fachliche und sprachliche Unterstützung Finanzielle Unterstützung von Auszubildenden 	<ul style="list-style-type: none"> Assistierte Ausbildung (AsA) Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

In vielen Fällen steht diese Unterstützung auch Flüchtlingen zu. Ob im konkreten Fall eine Förderfähigkeit besteht, hängt vom Aufenthaltsstatus und Herkunftsland Ihres Auszubildenden ab.

Anerkannte Flüchtlinge	Personen mit Aufenthaltsgestattung	Geduldete
Gleiche Voraussetzungen wie bei anderen Auszubildenden	In der Regel keine Förderung ¹	Mindestens 15 Monate ununterbrochener Aufenthalt in Deutschland und nicht aus einem sicheren Herkunftsland

Personen mit Aufenthaltsgestattung und Geduldete, die aus sicheren Herkunftsländern stammen, erhalten jedoch keine Unterstützung in Form der AsA. Der Gesetzgeber plant für Personen mit Aufenthaltsgestattung und guter Bleibeperspektive deutliche Erleichterungen². Diesen soll ermöglicht werden bereits nach drei Monaten Aufenthalt eine assistierte Ausbildung zu beginnen oder ausbildungsbegleitende Hilfen zu erhalten. Eine Berufsausbildungsbeihilfe soll ihnen bereits nach 15 Monaten Aufenthalt offen stehen. Auch für Geduldete soll es Erleichterungen geben. Diese sollen innerhalb einer Ausbildung viele dieser Leistungen bereits nach 12 statt bisher 15 Monaten Aufenthalt beantragen würden. Zu einer Berufsausbildungsbeihilfe wäre ihnen dann bereits nach 15 Monaten Aufenthalt der Zugang möglich.

Assistierte Ausbildung

Bei der Assistierte Ausbildung (AsA) stehen lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen im Fokus, die vor und während der Ausbildungszeit Unterstützung benötigen. Ihnen wird ein Ausbildungsbegleiter von einem Bildungsdienstleister an die Seite gestellt, der bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, während der Ausbildung und beim Übergang in den Beruf unterstützt. Angebote sind unter anderem:

- fachliche Nachhilfe
- Nachhilfe in Deutsch und Training zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit
- Alltagshilfen zu Themen wie Pünktlichkeit, angemessener Umgang mit Kollegen, Suchtprävention und dem Umgang mit Behörden
- Kurse zum interkulturellen Verständnis

¹ Personen mit Aufenthaltsgestattung haben grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Assistierte Ausbildung. Ausnahmen: Mindestens fünf Jahre Aufenthalt in Deutschland und rechtmäßig erwerbstätig oder ein Elternteil des Antragstellers hat sechs Jahre vor Beginn der Ausbildung mindestens drei Jahre in Deutschland gelebt und gearbeitet (siehe SGB III § 59 Absatz 3).

² Personen mit guter Bleibeperspektiven sind Menschen, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von mehr als 50 Prozent kommen. Dies traf 2015 auf Eritrea, Irak, Iran und Syrien zu.

Durch die AsA wird eine reguläre betriebliche Ausbildung vorbereitet und begleitet. Die wichtigsten Fragen zur AsA finden Sie hier auf einen Blick:

Frage	Antwort
Was kostet die Unterstützung?	<ul style="list-style-type: none"> Die AsA ist für Unternehmen kostenlos. Die Maßnahmen werden von den Agenturen für Arbeit beziehungsweise den Jobcentern finanziert.
Wer ist zuständig?	<ul style="list-style-type: none"> Ansprechpartner sind die lokale Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.
Welche Unternehmen können teilnehmen?	<ul style="list-style-type: none"> Jedes Unternehmen, das eine förderfähige Person ausbildet oder ausbilden möchte.
Wer führt die Maßnahme durch?	<ul style="list-style-type: none"> Bildungsträger, welche Ausbildungsbegleiter, Sozialpädagogen und auch Lehrkräfte stellen.
Wie hoch ist der zeitliche Umfang?	<ul style="list-style-type: none"> Der Umfang gestaltet sich je nach Teilnehmenden individuell. Während der betrieblichen Ausbildungsphase sind allein für Austausch- und Lernangebote mindestens vier bis maximal neun Stunden pro Woche vorgesehen. Das ist jedoch in der Regel nicht der volle Umfang, da unter anderem die sozialpädagogische Betreuung und die Netzwerkarbeit mit allen Beteiligten darin noch nicht enthalten sind.
Wann beginnt die Maßnahme?	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnahme kann zu jedem Zeitpunkt der betrieblichen Ausbildung, aber auch im Voraus beginnen.
Welche Pflichten haben Unternehmen?	<ul style="list-style-type: none"> Die Rechte und Pflichten der Unternehmen sind die gleichen wie bei einer gewöhnlichen dualen Ausbildung.

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind ein weiteres Instrument, um Jugendliche und Ausbildungsbetriebe während der Ausbildung auf dem Weg zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu unterstützen. Lernende erhalten zwischen drei und acht Stunden pro Woche Förderung. Das Angebot umfasst:

- Nachhilfeunterricht
- Sprachunterricht
- sozialpädagogische Begleitung
- Unterstützung bei Problemen im sozialen Umfeld.

Die Auszubildenden erhalten einen individuell zugeschnittenen Förderplan. Der Nachhilfeunterricht erfolgt in kleinen, möglichst homogenen Gruppen und im Regelfall außerhalb der Arbeits- und Berufsschulzeiten. Der Unterricht wird durch erfahrene Ausbilder sowie Lehr- und Fachkräfte gestaltet. Die wichtigsten Fragen zu abH finden Sie hier auf einen Blick:

Frage	Antwort
Was kostet die Unterstützung?	<ul style="list-style-type: none"> AbH sind für Unternehmen kostenlos. Die Maßnahmen werden von den Agenturen für Arbeit beziehungsweise den Jobcentern finanziert.
Wer ist zuständig?	<ul style="list-style-type: none"> Ansprechpartner sind die lokale Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.
Welche Unternehmen können teilnehmen?	<ul style="list-style-type: none"> Jedes Unternehmen, das eine förderfähige Person ausbildet oder ausbilden möchte.
Wer ist beteiligt?	<ul style="list-style-type: none"> Der Antrag für abH wird durch das Unternehmen oder den Auszubildenden an die örtliche Agentur für Arbeit beziehungsweise das Jobcenter gestellt. Bei Bewilligung wird die Dienstleistung durch einen Bildungsträger erbracht, der von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter beauftragt wird.
Wie hoch ist der zeitliche Umfang?	<ul style="list-style-type: none"> Der Umfang beträgt je nach Bedarf drei bis acht Stunden in der Woche.
Wann beginnt die Maßnahme?	<ul style="list-style-type: none"> Die Teilnahme kann zu jedem Zeitpunkt der betrieblichen Ausbildung beginnen.
Welche Pflichten haben Unternehmen?	<ul style="list-style-type: none"> Die Rechte und Pflichten des Ausbildungsbetriebes bezüglich des Ausbildungsverhältnisses ändern sich durch abH nicht.

Berufsausbildungsbeihilfe

Die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ist eine staatliche Förderung für Auszubildende und Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die auf eine Unterbringung außerhalb des Elternhauses angewiesen sind. Damit soll ihnen eine weitere finanzielle Grundlage für den eigenen Lebensunterhalt gewährt werden, da die Ausbildungsvergütung hierfür alleine oft nicht ausreicht. Die wichtigsten Fragen zu BAB finden Sie in der folgenden Tabelle auf einen Blick:

Frage	Antwort
Wer übernimmt die Kosten?	Die BAB ist für Unternehmen kostenlos. Die Kosten werden von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter übernommen.
Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?	Die Höhe der BAB hängt von der Höhe der Ausbildungsvergütung, den anfallenden Fahrtkosten und den monatlichen Mietkosten ab. Wie hoch die BAB ausfällt, können Sie gemeinsam mit Ihrem Auszubildenden mit Hilfe des BAB-Rechners ermitteln.
Welche Ausbildungen sind förderungsfähig?	Alle anerkannten Ausbildungsberufe sind grundsätzlich förderfähig, wenn ein Ausbildungsvertrag vorliegt. Ausbildungen, die mit einem Studium verbunden sind (etwa im Rahmen dualer Studiengänge), werden nicht gefördert. BAB kann in der Regel nur für die erste Ausbildung beantragt werden, nur unter engen Voraussetzungen auch für Zweitausbildungen. Zudem können auch Teilnehmer berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen wie der Einstiegsqualifizierung, BAB erhalten.
Wer ist zuständig?	Der Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe wird bei der lokalen Agentur für Arbeit gestellt, in deren Bezirk der Auszubildende den Wohnsitz beziehungsweise den gewöhnlichen Aufenthalt hat. Die zuständige Arbeitsagentur kann sich also von ihrer örtlichen Agentur für Arbeit unterscheiden. Die zuständigen Sachbearbeiter prüfen den Antrag des Auszubildenden und entscheiden bei Gewährung über die Höhe der BAB.
Wann beginnt die Förderung?	Die Förderung kann mit Beginn der Berufsausbildung beziehungsweise der berufsvorbereitenden Maßnahme gewährt werden. Wird die BAB erst nach Beginn der Berufsausbildung oder der berufsvorbereitenden Maßnahme beantragt, wird sie rückwirkend maximal bis zu dem Monat ausbezahlt, in dem der Antrag gestellt wurde.
Welche Pflichten haben Unternehmen?	Es entstehen für Arbeitgeber keinerlei Pflichten.

Darüber hinaus können Ihnen weitere Ansprechpartner bei Durchführung der Ausbildung unter die Arme greifen. Hierzu gehören folgende Initiativen:

- **Willkommenslotsen:** Die Lotsen beraten kleine und mittlere Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Flüchtlingen. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt auf der Anbahnung von Ausbildungsverträgen und der Vermittlung von Kontakten. Weitere Informationen erhalten Sie auf der [KOFA-Homepage](#).
- **VerA – Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen:** Ehrenamtliche Fach- und Führungskräfte im Ruhestand begleiten Jugendliche in der Ausbildung. Sie stehen bei beruflichen Fragen, Prüfungsvorbereitungen und dem Ausbau sozialer Kompetenzen zur Verfügung.
- **IQ-Netzwerk:** Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ verfolgt das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für Sie als Unternehmen können insbesondere die Schulungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz und der Willkommenskultur interessant sein.

- **IvAF-Netzwerk:** Mit dem ESF-Bundesprogramm „Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen“ existiert ein bundesweites Netzwerk aus einzelnen Projekten, deren Ziel darin besteht, möglichst viele Geflüchtete in Arbeitsmarkt und Ausbildung zu integrieren. Jedes Projekt besitzt unterschiedliche Handlungsschwerpunkte – sei es die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung, die Akquise von interessierten Betrieben oder die Vernetzung der einzelnen Akteure. Eine Liste aller regionalen IvAF-Projektträger finden Sie [hier](#).
- **Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration:** Auch die IHKs unterstützen Unternehmen bei der Integration Geflüchteter. Mitarbeiter helfen beispielsweise bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen und beraten Betriebe während der Ausbildungszeit. In einer aktuellen [Broschüre](#) sind alle Projekte und Aktivitäten der IHK-Organisationen zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung zu finden.

Integration von Geflüchteten



3.7 Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen

Damit eine Ausbildung erfolgreich verlaufen kann, müssen Auszubildende möglichst gut integriert werden. Dabei kommt Ihnen als Arbeitgeber neben der fachlichen Integration und der Integration in die Belegschaft auch eine wichtige Rolle bei der sprachlichen und gesellschaftlichen Integration im Alltag zu. Sie selbst profitieren ebenfalls: Fühlt sich Ihre Nachwuchskraft gut integriert, ist ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf wahrscheinlicher, Abbrüche werden verhindert, die Produktivität steigt und der Wunsch nach einer Zusammenarbeit, auch im Anschluss an die Ausbildung, verfestigt sich.

Fachliche Integration

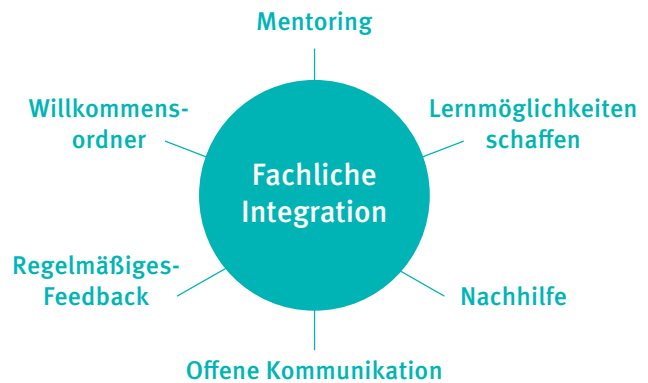
Auch wenn Ihre Nachwuchskräfte in der Regel keine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben, haben einige von ihnen bereits im Heimatland gearbeitet. Sie sind häufig älter als inländische Auszubildende, die meist direkt von der Schule kommen. Ihre Ausbilder haben es also mit jungen Erwachsenen zu tun, die sie anders ansprechen können und sollten als 15- oder 16-jährige Jugendliche. Das heißt, dass Sie die Berufserfahrung und die bereits erworbenen Kompetenzen der jungen Menschen wertschätzen und so weit wie möglich darauf zurückgreifen.

Die ersten Tage und Wochen im Unternehmen können Sie Ihren Nachwuchskräften mit diesen Maßnahmen erleichtern:

- Begrüßung und Bekanntmachung mit den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie direkten Kolleginnen und Kollegen.
- Benennung eines zentralen Ansprechpartners
- Rundgang durch die relevanten Unternehmensbereiche oder Abteilungen sowie Besprechung des anstehenden Aufgabenspektrums im ersten Ausbildungsjahr
- Bereitstellung eines Willkommensordners mit den wichtigsten Informationen zum Unternehmen. Hierzu gehören beispielsweise die Arbeits- und Sozialregeln, die wichtigsten Ansprechpartner und der Aufbau des Unternehmens

Die Ausbilder sollten nicht nur Lerninhalte vermitteln, sondern auch die Rolle eines Mentors übernehmen und dem oder der Geflüchteten persönlich zur Seite stehen. Gerade zu Beginn ist eine enge persönliche Kommunikation eine Investition, die sich über die gesamte Ausbildung auszahlt. Neben Ihrem Ausbilder beziehungsweise Ihrer Ausbilderin können auch andere Beschäftigte in Frage kommen. Generell sollten Sie darauf achten, dass die Mentoren ausreichend Freiraum für die zusätzliche Aufgabe haben. Wichtig sind vor allem soziale und interkulturelle Kompetenzen. Mehr Informationen zu den Aufgaben von Mentoren finden Sie in der [KOFA-Handlungsempfehlung Willkommenskultur](#).

Ansatzpunkte zur fachlichen Integration



Regelmäßiges Feedback und offene Kommunikation

Junge Nachwuchskräfte wissen in der Regel zu Beginn ihrer Tätigkeit nicht, inwiefern ihre Arbeitsleistung den Erwartungen entspricht. Das trifft auf Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zu. Bei geflüchteten Menschen kommt hinzu, dass es kulturspezifische Unterschiede im Arbeitsalltag geben kann, etwa wenn die Arbeitspausen anders als im Herkunftsland geregelt sind. Daher ist die regelmäßige Rückmeldung durch eine betreuende Person am Anfang besonders wichtig. Eine offene Kommunikation untereinander trägt so zu einer schnellen Einarbeitung bei. Hierzu gehört es Missstände direkt zu kommunizieren und bei guter Arbeit Lob auszusprechen.

Nachhilfe

In der Regel wird Ihre Nachwuchskraft auch die Berufsschule besuchen. Dies kann sich als Herausforderung erweisen, da sich sprachliche Hürden – insbesondere beim Lesen und Schreiben – vor allem während des Unterrichtes bemerkbar machen können. Es kann daher von Vorteil sein, mit Ihren Auszubildenden kontinuierlich über den Lernfortschritt in der Berufsschule zu sprechen und zudem in Abstimmung mit den Berufsschullehrern individuellen Förderbedarf zu identifizieren. Darauf aufbauend können Sie aktiv Unterstützung leisten, indem Sie Nachhilfe anbieten und bei der Prüfungsvorbereitung helfen. Eventuell ist bei Ihnen auch ein stärkeres Miteinander mit anderen Auszubildenden oder jungen Fachkräften möglich, die sich mit den gleichen Inhalten befassen oder bereits befasst haben. Zwar wird auch eine solche intensivere Zusammenarbeit bei den Personen Zeit in Anspruch nehmen, gleichzeitig bietet sie jedoch die Möglichkeit persönlich zu reifen.

Lernmöglichkeiten schaffen

Auch die Schaffung von Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz können für Ihre neuen Auszubildende eine wichtige Unterstützung sein: Die Wohn- und Lernbedingungen von Geflüchteten sind mitunter schwierig. Eventuell stehen Ihrer Nachwuchskraft keine privaten Rückzugsmöglichkeiten zum Lernen zur Verfügung. Daher kann es sich anbieten in Ihrem Betrieb einen Arbeitsraum zum Lernen anzubieten.

Integration ins Team

Gemeinsame Unternehmungen können Vertrauen und Zusammenhalt schaffen und so ein Wir-Gefühl stärken. Kommt ein geflüchteter Auszubildender ins Team, sind solche Strukturen häufig besonders wichtig. Ohne ihre Familien und ohne die gewohnte Umgebung fehlt den Neuankömmlingen anfangs oft der Halt, so dass Ausbilder, Mitauszubildende und Arbeitskollegen daher oft eine wichtige Rolle einnehmen. Beispiele für gemeinsame Aktivitäten sind sportliche Aktivitäten, kulturelle Veranstaltungen oder Aktivitäten für den Umweltschutz, wie das Gestalten von Grünflächen. An diesen gemeinsamen Tagen lässt sich die deutsche Kultur hautnah erfahren, etwa das Umweltbewusstsein, die Notwendigkeit geschützter Grünflächen oder die allgemeinen Sicherheitsstandards in deutschen Unternehmen.

Ansatzpunkte zur Integration ins Team



Einige Flüchtlinge, die in Deutschland ankommen, haben Traumatisches erlebt und leiden oft an psychischen und physischen Folgewirkungen. Als Trauma gilt ein Erlebnis von außergewöhnlicher Bedrohung, das den Menschen in seinem ganzen Wesen erschüttert. Als Folge kann sich eine posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) entwickeln. Welche Symptome im Rahmen einer PTBS auftreten, ist individuell verschieden. Mögliche Symptome sind aufbrausende Wut, Misstrauen, Schreckhaftigkeit sowie Konzentrations- und Schlafstörungen. Sie selbst können

hier nur begrenzt auf den beziehungsweise die Auszubildende einwirken. Stärken Sie das Selbstwertgefühl eines Flüchtlings mit PTBS indem Sie ihm erfüllbare Aufgaben geben und selbst im Hintergrund stehen, um ihm den Rücken zu stärken. Wenn Sie Symptome wahrnehmen, ist es hilfreich, diese auch anzusprechen und dem Flüchtling mitzuteilen, dass solche Reaktionen in Hinblick auf seine Erlebnisse normal sind. Seien Sie geduldig im Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Zuhören hilft, wenn der betroffene Flüchtling Ihnen etwas über seine Erlebnisse erzählen möchte – erzwingen Sie aber nichts.

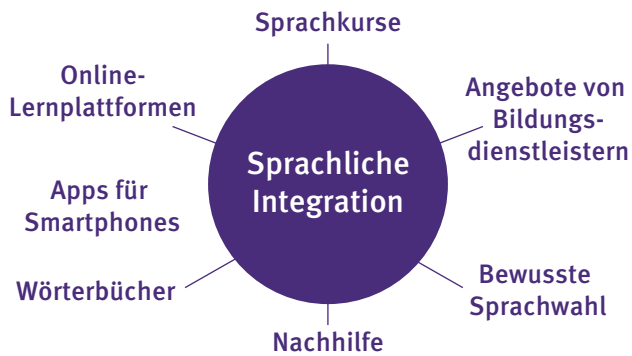
Helfen Sie Geflüchteten mit PTBS bei der Aufnahme von Kontakten, ermuntern Sie die Betroffenen, ihren Hobbys und Neigungen nachzugehen. Vielleicht können Sie dem Geflüchteten mit PTBS therapeutische Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen. Diese gibt es beispielsweise bei psychosozialen Zentren, Caritas, dem Deutschen Roten Kreuz oder Vereinen wie Xenion und Refugio.

Zur Vorbereitung Ihrer Belegschaft auf die Ausbildung von Flüchtlingen in Ihrem Unternehmen können Sie interkulturelle Trainings organisieren oder Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem externen Anbieter schicken. Insbesondere für Mentoren ist dies eine gute Möglichkeit. In diesen Weiterbildungen lernen Ihre Mitarbeiter, wie sie mit Menschen aus anderen Kulturen umgehen und wie sie ihnen zugleich die eigene Kultur näherbringen können. Professionelle Anbieter finden Sie beispielsweise auf der [Webseite des deutschen Bildungservers](#). Darüber hinaus bietet das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Förderprogramm „[Integration durch Qualifizierung – IQ](#)“ ein umfangreiches Schulungsangebot an.

Sprachliche Integration

Das Erlernen der deutschen Sprache ist eine grundlegende Voraussetzung für die Integration und den Ausbildungserfolg. Der europäische Referenzrahmen liefert Ihnen eine Einschätzung darüber, wie gut die Deutschkenntnisse der Nachwuchskraft heute bereits sind (vergleiche Abschnitt 3.4). Auch Sie als Arbeitgeber können bei einer gelungenen sprachlichen Integration mit mehreren Ansatzpunkten helfen.

Ansatzpunkte zur sprachlichen Integration



Zentraler Faktor bei der Integration der Nachwuchskräfte sind die berufsbezogenen Sprachkenntnisse. Nicht nur jede Branche und jeder Beruf, sondern sogar jeder Betrieb hat eigene kommunikative Regeln und Besonderheiten. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund ist es sehr wichtig, nicht nur über allgemeine, sondern auch über berufsbezogene Deutschkenntnisse zu verfügen. Hier setzt zum Beispiel das BAMF mit seinem bundesweiten Angebot an berufsbezogenen Sprachkursen an. Die unterschiedlichen Sprachniveaus orientieren sich am Rahmen, den wir in Kapitel 3.4 vorgegeben haben.

Vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem BAMF werden Kurse zur „Berufsbezogenen Sprachförderung“ angeboten. Für Sie als Arbeitgeber sind die ESF-BAMF-Kurse besonders interessant, da die Teilnahme für Personen möglich ist, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden und noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse besitzen, um den Arbeitsalltag zu meistern. Die Kurse werden vom BAMF bundesweit organisiert und durch regionale Kooperationspartner durchgeführt. Eine Liste aller regionalen Träger der Sprachförderung und deren Kooperationspartner finden Sie auf der [Homepage des BAMF](#). Suchen Sie Ihren Träger vor Ort aus und kontaktieren Sie diesen, wenn Sie eine berufsbezogene Sprachförderung für Ihren Auszubildenden als sinnvoll erachten.

Achten Sie im Gespräch auf eine bewusste Sprachwahl. Verwenden Sie wenige Fremdwörter und achten Sie auf eine klare – falls nötig langsame – Aussprache. Nutzen Sie zudem aktive Sätze, statt „Um 12.00 Uhr gibt es eine Pause“ sagen Sie „Wir machen um 12.00 Uhr eine Pause. Höre dann mit der Arbeit auf“.

Angebote von Bildungsdienstleistern

In Deutschland existiert ein flächendeckendes Netz an Bildungsdienstleistern, wie Volkshochschulen, die eigene Sprachkurse anbieten. Je nach Region gibt es unterschiedliche Ansprechpartner. Über die [Homepage der Bundes-](#)

[agentur für Arbeit](#) können Sie anhand einer Suchfunktion Angebote auch in Ihrer Nähe finden. Die angebotenen Deutschkurse haben in der Regel einen Berufsbezug und werden auf unterschiedlichen Niveaustufen angeboten, sodass auf die individuellen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiterin beziehungsweise Ihres Mitarbeiters eingegangen werden kann. Sie finden in Voll- oder Teilzeit statt. Mitunter existieren auch Online-Kurse, die sich gerade bei einer eingeschränkten Mobilität des Teilnehmenden oder der Teilnehmenden eignen können.

Online-Angebote zum eigenständigen Spracherwerb

Nicht immer ist ein Kurs vor Ort die beste oder alleinige Möglichkeit, um eine Sprache zu lernen. Es gibt viele weitere – häufig kostenlose – Angebote, die ein Geflüchteter oder ein Mensch mit Migrationshintergrund über das Internet nutzen kann – und zwar vollkommen unabhängig von einer festen Zeit. Zu den zentralen Angeboten zählen:

- Die Online-Lernplattform: Ich will Deutsch lernen
- Die Homepage des Goethe-Instituts
- Die kostenfreie App „Einstieg Deutsch“
- Die kostenfreie App „Deutsch-Vokabeltrainer“
- Die Homepage der Deutschen Welle

Tieferegehende Informationen zu den einzelnen Angeboten erhalten Sie auch in der [KOFA-Handlungsempfehlung Berufsbezogene Sprachförderung](#).

Auch im Unternehmen können Sie die sprachliche Entwicklung unterstützen: Entwickeln Sie beispielsweise gemeinsam mit Ihren Auszubildenden ein „Wörterbuch“ der Firmensprache, in dem die jeweiligen muttersprachlichen Bezeichnungen für Werkzeuge, Maschinen usw. übersetzt werden. Erläutern Sie in der mündlichen Kommunikation Begriffe wiederholt und verwenden Sie möglichst immer dieselben Formulierungen für dieselben betrieblichen Vorgänge. Lassen Sie die Auszubildenden mit ihren eigenen Worten wiederholen, was sie erklärt haben – so regen Sie sie zum Sprechen an und können das Verständnis überprüfen.

Gesellschaftliche Integration

Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden sich erst dann in ihrer neuen Umgebung wohlfühlen, wenn Sie sich auch in unserer Gesellschaft integriert fühlen. Denken Sie daran, dass Ihre Auszubildenden ihre Heimat und

damit ihren Bekannten- und Freundeskreis verlassen und in Ihrer neuen Umgebung bei null anfangen mussten. Auch das kulturelle Verständnis muss bisweilen erst erlernt werden. Geflüchtete müssen beispielsweise deutsche Verwaltungsstrukturen verstehen, sich an das ungewohnte Klima gewöhnen und das deutsche Zeitverständnis erlernen. Sie als Arbeitgeber nehmen hier eine zentrale Rolle ein, da die Nachwuchskräfte einen Großteil des Tages im Betrieb verbringen. Darüber hinaus können Sie und Ihre Belegschaft einen Teil dazu beitragen, dass sich die Neuankömmlinge auch nach Feierabend und am Wochenende wohl fühlen. Ansatzpunkte zur Hilfe gibt es viele:

Ansatzpunkte zur gesellschaftlichen Integration



Sie und Ihre Mitarbeiter wissen, welche Freizeitaktivitäten in der Nähe Ihres Ausbildungsbetriebes möglich sind. Mit einer Übersicht der bekanntesten Aktivitäten und Orte können Sie den Geflüchteten den Schritt in Ihre neue Heimat erleichtern. Hierzu gehören beispielsweise Kulturzentren, Grillwiesen oder örtliche Sehenswürdigkeiten. Ähnlich verhält es sich bei Jugend- und Sportgruppen. Mit großer Wahrscheinlichkeit kennen Beschäftigte in Ihrem Unternehmen lokale Gruppen und können erste Kontakte herstellen. Ansonsten finden Sie in der Informationsdatenbank Sport und Integration vom [BAMF Gruppen](#) in Ihrer Nähe. Eine Anlaufstelle für solche Kontakte und Netzwerke können auch die [Jugendmigrationsdienste](#) sein, die deutschlandweit über 400 Mal vertreten sind.

Kulturelle Veranstaltungen, wie Konzertbesuche, sind für Geflüchtete ebenfalls eine Chance, am kulturellen Leben teilzunehmen. Sollte Ihre Nachwuchskraft Interesse daran haben, helfen Sie ihr geeignete Veranstaltungen ausfindig zu machen. Zudem bieten mehrere Landesrundfunkanstalten wie der Westdeutsche Rundfunk und der Südwestrundfunk Programme in Arabisch an (siehe Arbeitshilfen).

Immer mehr Bildungsträger spezialisieren sich neben der sprachlichen auch auf kulturelle Weiterbildung Geflüchteter. So lernen Ihre Auszubildenden die Sitten und Gebräu-

che besser einzuschätzen. Sensibilität ist jedoch für beide Seiten wichtig. Für viele Geflüchtete ist ihre Religion ein wichtiger Eckpfeiler ihres Lebens. Achten Sie daher zum Beispiel auf die religiösen Feiertage, die Ihre Auszubildenden betreffen. Hierfür bietet das BAMF einen [interkulturellen Kalender](#), der die wichtigsten Feiertage der meistverbreiteten Religionen beinhaltet. Sie sind gesetzlich nicht verpflichtet, Ihren Mitarbeitern an diesen Tagen frei zu geben (siehe Arbeitshilfen). Wenn es im Rahmen Ihrer Betriebsabläufe möglich ist, sollten Sie Ihren Auszubildenden jedoch ermöglichen, hier regulären Urlaub oder einen Überstundenausgleich zu nehmen. Häufig werden Sie im Gegenzug auf eine erhöhte Bereitschaft stoßen an christlich geprägten Feiertagen wie Weihnachten zu arbeiten, so dass sich Ihre Flexibilität insgesamt erhöht.

Unterstützen Sie Ihre Nachwuchskraft bei Bedarf bei der Suche und Anmietung einer passenden Unterkunft. Hierzu können Sie die regulären Wohnungsbörsen vor Ort nutzen, etwa die Tageszeitung oder das Angebot deutschlandweiter Immobilienbörsen für Ihre Region. Vielleicht können auch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest kurzfristig aushelfen.

Es gibt bereits zudem erste spezielle Wohnungsbörsen für Flüchtlinge. Bei Fragen zum Thema „Wohnung mieten“ hilft eine Übersicht in verschiedenen Sprachen von der [Website des BAMF](#) weiter. Gerade zu Beginn kann sich eine betreute Wohngelegenheit mit direktem Ansprechpartner anbieten wie zum Beispiel Jugendwohnheime für Auszubildende. Bei der Suche nach geeigneten Wohnheimen können Ihnen auch externe Datenbanken weiterhelfen (siehe Arbeitshilfen).

Ihre Auszubildende beziehungsweise Ihr Auszubildender wird höchstwahrscheinlich gerade zu Beginn einige Behördengänge tätigen und einige vertragliche Angelegenheiten regeln müssen. Auch hier wird der oder die Auszubildende für eine Unterstützung von Ihrer Seite sehr dankbar sein. Hierzu gehören beispielsweise:

- Einwohnermeldeamt, Ausländerbehörde, Sozialversicherungsbehörde, Krankenkassen etc.
- Eröffnung eines Bankkontos
- Abschluss von Telefon und Internetverträgen

Sollten Sie die Kontaktdaten bestimmter Behörden nicht kennen, lohnt sich ein Blick in das [BAMF-Auskunftssystem](#), indem beispielsweise die Ausländerbehörden gelistet sind.

3.8 Fortführung der Beschäftigung nach der Ausbildung

Neigt sich die Ausbildungszeit dem Ende zu, haben Sie Ihre Nachwuchskraft und deren Potenziale intensiv kennengelernt. Sie sollten rechtzeitig vor Ende der Ausbildungszeit ein persönliches Gespräch suchen. So können Sie sich gegenseitig Feedback geben und Pläne für eine eventuelle gemeinsame Zukunft besprechen. Möchten Sie die Nachwuchskraft gerne im Betrieb halten, kommen hier je nach Form der Ausbildung mehrere Wege in Betracht.

Steht der oder die Geflüchtete vor einem Abschluss einer zweijährigen Ausbildung, kommt eine weiterführende Ausbildung in einem Fortsetzungsberuf zur Vertiefung in Frage. Ein solches Vorgehen bietet sich vor allem dann an, wenn Ihre Nachwuchskraft neben den praktischen Fähigkeiten auch in der Theorie ihr Talent bewiesen hat.

Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen können Sie als Fachkraft übernehmen. Dafür sollten Sie Gehaltsvorstellungen, Aufgabenzuschnitt sowie berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten besprechen. Dadurch verdeutlichen Sie Ihrer künftigen Fachkraft, dass Sie langfristig mit ihr planen. Dies kann die Motivation des Auszubildenden, in Ihrem Unternehmen zu bleiben, zusätzlich stärken und Ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern.

Es kann auch passieren, dass Ihre Nachwuchskraft die Abschlussprüfung nicht besteht. Damit ist die Ausbildung aber nicht endgültig gescheitert. Das Berufsausbildungsverhältnis kann durch gemeinsamen Antrag von Betrieb und Auszubildenden bei der zuständigen Kammer bis zur Wiederholungsprüfung verlängert werden, höchstens jedoch um ein Jahr. Eine nichtbestandene Abschlussprüfung kann zwei Mal wiederholt werden. Sollte die Prüfung nicht bestanden werden und wird kein Antrag zur Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses gestellt, endet die Ausbildung ohne dass ein Abschluss erworben wurde. Auch eine Weiterbeschäftigung ohne abgeschlossene Berufsausbildung als Angelernter ist möglich.

4 So messen Sie Ihren Erfolg

Eine quantitative Kosten-Nutzen-Analyse bei der Ausbildung Geflüchteter ist kaum möglich, da sich nicht alle relevanten Kriterien monetär abbilden lassen. Anhand folgender Kriterien können Sie jedoch qualitativ beurteilen, inwieweit die Ausbildung Geflüchteter in Ihrem Betrieb von Erfolg gekrönt ist:

Ziele	Erfolgsmessung, Indikator
Humanitäres Engagement	<ul style="list-style-type: none"> Integration von Geflüchteten in den Betrieb und in den Arbeitsmarkt Lernzuwachs der Geflüchteten in der Ausbildungszeit
Gewinnung geeigneter und motivierter Auszubildender	<ul style="list-style-type: none"> Geringe Abbruchraten Hohe Produktivität der Auszubildenden Hohes Engagement und hohe Lernbereitschaft der Auszubildenden
Bindung des Fachkräftenachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> Übernahmequote der Auszubildenden Bleibewunsch der Auszubildenden im Betrieb
Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und des betrieblichen Zusammenhaltes	<ul style="list-style-type: none"> Rege unternehmensinterne Diskussion und hohes Engagement der Belegschaft für Geflüchtete Verbesserung des Betriebsklimas auch durch Veranstaltungen in der Freizeit Weniger Konflikte durch offenes Miteinander
Verbesserung des Unternehmensimages	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl und Qualität der Bewerbungen steigt Erhöhte mediale oder gesellschaftliche Aufmerksamkeit Positives Feedback von Stakeholdern, wie Kunden, Lieferanten oder Gesellschaftern

Hinweis:

Gesetze ändern sich. An dieser Stelle sind die zum jetzigen Zeitpunkt (Stand: Mai 2016) gültigen Gesetzesgrundlagen genannt. Alle Gesetzestexte in der jeweils aktuellen Fassung finden Sie zum Beispiel unter dem kostenlosen Angebot der Bundesregierung:

<http://www.gesetze-im-internet.de>

5 Arbeitshilfen und weitere Informationen

KOFA-Handlungsempfehlungen

Berufsbezogene Sprachförderung: Hier erhalten Sie detaillierte Informationen, wie Sie das Sprachniveau von Bewerberinnen und Bewerben einschätzen können, welche Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen und welche Online-Angebote beim Spracherwerb unterstützen können.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/berufsbezogene-sprachfoerderung>

Duale Ausbildung: Die parallele Ausbildung in Betrieben und Berufsschulen stellt einen zentralen Bestandteil der Fachkräftesicherung in vielen Unternehmen dar: Aufgrund zunehmend komplexerer Aufgaben und steigender Anforderungen brauchen Unternehmen mehr denn je gut ausgebildete Nachwuchskräfte, welche die benötigten Fertigkeiten perfekt beherrschen.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Duale_Berufsausbildung.pdf

Berufsvorbereitung im Betrieb: Die Berufsvorbereitung dient häufig als Vorstufe für den Schritt in eine Berufsausbildung. Jugendlichen, denen nicht auf Anhieb der Gang in eine Ausbildung gelingt, wird so die Chance gegeben ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten – beispielsweise während eines Praktikums – zu intensivieren und so doch noch einen Ausbildungsplatz zu erlangen.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Berufsvorbereitung_im_Betrieb.pdf

Grundbildung: Lesen, Schreiben und Rechnen sind aus dem Arbeitsalltag nicht wegzudenken. Erfahren Sie hier, wie Sie Personen unterstützen können, diese Kenntnisse zu erwerben.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Arbeitsplatzbezogene_Grundbildung_fuer_An-_und_Ungelernte.pdf

Willkommenskultur: Mit einer gelebten Willkommenskultur sind Sie für Fachkräfte aus dem Ausland und für Personen mit Migrationshintergrund ein überaus attraktiver Arbeitgeber. Unterstützen Sie Ihre neue Mitarbeiterin bzw. ihren neuen Mitarbeiter bei der betrieblichen und gesellschaftlichen Integration.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/willkommenskultur>

Diversity Management: Eine „bunte Belegschaft“ in Form vielfältiger kultureller Hintergründe, einer gemischten Altersstruktur und ausgewogenen Geschlechterver-

hältnissen fördert ein gutes Arbeitsklima und die Produktivität im Unternehmen. Hinweise zum Umgang mit vielfältigen Belegschaften können Sie auch der entsprechenden Handlungsempfehlung entnehmen.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/diversity-management>

Online-Rekrutierung: Die Online-Rekrutierung wird zunehmend zum Standard in der Personalgewinnung. Sie stellt in der Regel eine günstige Alternative zu klassischen Suchwegen dar. Gleichzeitig sprechen Sie eine große Zielgruppe an. Sie haben die Möglichkeit, Stellenangebote in elektronischen Medien zu veröffentlichen oder aktiv nach Kandidaten in Bewerberdatenbanken und sozialen Netzwerken zu suchen.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Online-Rekrutierung.pdf

Schulkooperation: In der Handlungsempfehlung finden Sie vielfältige Tipps, wie Sie frühzeitig Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen gewinnen können.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Schulkooperation.pdf

Links

Rechtliche Grundlagen zur Ausbildung von Flüchtlingen

<http://www.berlin.de/formularserver/formular.php?50329>
Um eine Beschäftigungserlaubnis für Geflüchtete zu erhalten, kann es nötig sein, dass Sie eine aussagekräftige Einstellungszusage oder ein Arbeitsvertrag vorzuweisen haben. Unter dem Link finden Sie ein Beispielformular, in dem Sie die angebotene Stelle beschreiben.

https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/2015/12/2015_HKL_AntragsEntscheidungsstatistik.pdf

Auf der Homepage von ProAsyl finden Sie die Schutzquoten aller Herkunftsländer für das Jahr 2015, mit denen Sie grob einschätzen können, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Asylbewerber in Deutschland anerkannt wird.

Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

Unter dem Link finden Sie die Online-Stellenbörse der Bundesagentur für Arbeit.

www.workeer.de

Eine Jobbörse, die speziell für Geflüchtete und Betriebe eingerichtet wurde, welche Geflüchtete integrieren wollen.

Auswahl der geeigneten Bewerber

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168045bb59>

Hier finden Sie einen kostenlosen Bogen zur Selbsteinschätzung in Deutsch auf Basis des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens.

<http://www.coe.int/en/web/portfolio/self-assessment-grid>

Unter diesem Link finden Sie weitere Bögen zur Selbsteinschätzung des Sprachniveaus in 31 Sprachen, unter anderem auf Englisch, Französisch und Türkisch.

<http://www.goethe.de/cgi-bin/einstufungstest/einstufungstest.pl>

Selbsttest auf der Webseite des Goethe-Instituts zur Einschätzung des Sprachniveaus.

www.iwdl.de

Kostenfreie Online-Lernplattform, die derzeit in 13 Sprachen zur Verfügung steht.

<http://www.goethe.de/willkommen>

Auf der Homepage des Goethe-Instituts können Sprachinteressierte kostenlos Sprachangebote nutzen und so in Eigenregie ihre Deutschkenntnisse verbessern.

<http://www.anabin.kmk.org>

Im Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse der Kultusministerkonferenz (Anabin) finden Sie eine umfassende Datenbank mit grundlegenden Informationen zu internationalen Schul- und Studienabschlüssen wie zu deren Dauer und zum Notensystem.

<http://www.bq-portal.de/>

Im BQ-Portal, dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, finden Sie neben Informationen zum Anerkennungsverfahren detaillierte Informationen zu den Bildungssystemen in mehr als 70 Ländern – unter anderem Syrien, Irak und Afghanistan.

Ausbildung gestalten

<http://www.planet-beruf.de/uebersicht-der-zweij.6426.0.html>

Auf dem Informationsportal „Planet Beruf – Mein Start in die Ausbildung“ finden Sie eine Übersicht aller zweijährigen Ausbildungsberufe und passende Anschlussmöglichkeiten.

<http://www.ausbildungplus.de/>

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bietet mit dem Webangebot AusbildungPlus eine kostenlose Plattform an, auf der Sie sich über Zusatzqualifikationen in verschiedenen Ausbildungsberufen informieren können.

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/portal/unternehmen/migrationshintergrund.do>

In Deutschland existiert ein flächendeckendes Netz an Bildungsdienstleistern, wie Volkshochschulen, die eigene Sprachkurse anbieten. Je nach Region gibt es unterschiedliche Ansprechpartner. Über die Homepage der Bundesagentur für Arbeit können Sie anhand einer Suchfunktion Angebote auch in Ihrer Nähe finden.

<http://www.dw.com/de/deutsch-lernen/community-d/s-9035>

Eine weitere Alternative Deutsch zu lernen finden Sie auf der Homepage der Deutschen Welle.

https://www.hk24.de/produktmarken/ausbildung-weiterbildung/ausbilder/Formular_Ausbildungsvertrag/1164074

Einen Beispielantrag auf Verlängerung der Ausbildungsdauer finden Sie auf der Seite der Handelskammer Hamburg.

www.teilzeitberufsausbildung.de

Hier erhalten Sie weiterführende Informationen zur Teilzeitausbildung.

Staatliche Fördermaßnahmen für Flüchtlinge und Unternehmen

<http://www.babrechner.arbeitsagentur.de/>

Mit Hilfe des BAB-Rechners können Sie berechnen wie hoch die Berufsausbildungsbeihilfe ausfällt.

<http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/initiativen>

Eine aktuelle Auflistung aller zentralen Initiativen, die sich mit der Integration von Geflüchteten in die Ausbildung beschäftigen, finden Sie auf der KOFA-Homepage.

<http://vera.ses-bonn.de/service/ansprechpartner/>

Über das Internet können Sie Kontakt zu der Initiative VerA-Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen aufnehmen.

<http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landes-netzwerke/karte.html>

Mithilfe einer interaktiven Karte können Sie prüfen, welche Hilfen Ihnen das IQ-Netzwerk in Ihrer Nähe bietet.

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/

Das Online-Portal ist Teil des IQ-Netzwerkes. Auf der Homepage finden Sie unter anderem kostenfreie Broschüren und Praxisbeispiele sowie regionale Ansprechpartner der IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, die Sie tiefergehend über die Möglichkeiten berufsbezogener Deutschförderung informieren.

http://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Programme-2014-2020/BMAS/irl-projektliste.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Über die Liste aller regionalen Projektträger können Sie Kontakt zu dem IvaF-Netzwerk aufbauen.

<https://www.ihk-nuernberg.de/de/media/PDF/Berufsbildung/ausbildung/broschuere-ankommen-in-deutschland.pdf>

In dieser aktuellen Broschüre sind alle Projekte und Aktivitäten der IHK-Organisationen zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung zu finden.

Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen

<http://www.bildungsserver.de/Interkulturelle-Erwachsenenbildung-Weiterbildung-3700.html>

Auf der Webseite des deutschen Bildungsservers finden Sie unter anderem Anbieter kultureller Weiterbildungen.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/03_VordruckeAntraege/traegerliste-pdf.pdf%20

Eine Liste aller regionalen Träger der Sprachförderung finden Sie auf der BAMF-Homepage des BAMF.

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/portal/unternehmen/migrationshintergrund.do>

In Deutschland existiert ein flächendeckendes Netz an Bildungsdienstleistern. Über die Homepage der Bundesagentur für Arbeit können Sie anhand einer Suchfunktion Angebote auch in Ihrer Nähe finden.

<http://webgis.bamf.de/BAMF/control>

Das BAMF-Auskunftssystem zeigt Ihnen beispielsweise die Kontaktdaten der regionalen Ausländerbehörden auf.

<http://www.bamf.de/DE/Infothek/Informationsservice/ISI/isi-node.html>

Die Informationsdatenbank Sport- und Integration „ISI“ informiert über Integrationsangebote von Sportvereinen.

<http://www.jmd-portal.de/>

Eine Anlaufstelle zum Aufbau sozialer Kontakte für Geflüchtete können die Jugendmigrationsdienste sein, die deutschlandweit über 400 Mal vertreten sind.

<http://www1.wdr.de/nachrichten/wdrforyou/wdr-foryou-100.html>

Der WDR bietet ein Nachrichtenprogramm auf Arabisch an.

<http://www.swr.de/international/refugees/-/id=16250052/pd8jk2/>

Der Südwestrundfunk bietet ein Nachrichtenangebot auf Arabisch an.

<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Sonstige/interkultureller-kalender-2016.pdf.html>

Hier finden Sie einen interkulturellen Kalender, der die wichtigsten Feiertage der meistverbreiteten Religionen beinhaltet.

www.fluechtlinge-willkommen.de

Unter diesem Link finden Sie eine Wohnungsbörse für Geflüchtete.

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/Wohnen/MieteMietrecht/miete-mietrecht-node.html>

Bei Fragen zum Thema „Wohnung mieten“ hilft eine Übersicht in verschiedenen Sprachen von der Website des BAMF weiter.

<http://www.auswaerts-zuhause.de/>

Es handelt sich um eine Homepage, die Sie bei der Suche nach geeigneten Wohnheimen unterstützt.

Fortführung der Beschäftigung nach der Ausbildung

https://www.ihk-nordwestfalen.de/fileadmin/medien/02_Wirtschaft/22_Aus-_und_Weiterbildung/00_Ausbildungsbetriebe/Ausbildungsberatung/Zugang/leitfaden.pdf

Die IHK Nordwestfalen bietet für Betriebe einen Ratgeber zur Erstellung von Ausbildungszeugnissen.

