



GFBM

Gemeinnützige Gesellschaft für
berufsbildende Maßnahmen mbH



„GEFLÜCHTETE IN ARBEIT - GIA“

Ein kurzer Leitfaden für Unternehmen

Impressum

GFBM – gemeinnützige Gesellschaft
für berufsbildende Maßnahmen mbH
Joachimsthaler Str. 17
10719 Berlin

Ansprechpartnerin:

Susann Schmidtke
schmidtke@gfbm.de

Im Auftrag des Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin
Wirtschaftsberatung und Europaangelegenheiten



Gefördert aus Mitteln des bezirklichen Integrationsfonds
des Bezirks Tempelhof-Schöneberg. Der Integrationsfonds
ist eine Maßnahme des Gesamtkonzepts zur Integration und
Partizipation Geflüchteter des Senats von Berlin



Wir danken allen mit dem Projekt Geflüchtete in Arbeit
kooperierenden Unternehmen und Akteuren

Präambel

Im Herbst 2019 vereinbarten das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin, Abteilung Wirtschaftsberatung und Europaangelegenheiten und die gemeinnützigen Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen mbH (GFBM gGmbH), das Modellprojekt „Geflüchtete in Arbeit“ (GiA) noch einmal zusammenfassend auszuwerten und auf dieser Basis einen Leitfaden für Unternehmen zu erarbeiten. Die wirtschaftliche Lage der Unternehmen im Bezirk stellte sich zu diesem Zeitpunkt positiv dar. Die Unternehmen standen wie überall in unserer Stadt vor der großen Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte und geeignete Auszubildende für ihr Unternehmen zu finden und diese an ihr Unternehmen zu binden.

Inzwischen sind die Betriebe infolge der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie vor viel weitreichendere wirtschaftliche Herausforderungen gestellt. Wir hoffen, dass alle die Situation gut überstehen, ihre Belegschaft halten können und im Anschluss eine Erleichterung für ihre Arbeit durch diesen Leitfaden finden.

Grußwort

Integration wird am besten unterstützt durch einen passenden Arbeitsplatz. An dieser Maxime haben wir uns bei der Konzeption und Durchführung des Projektes „Geflüchtete in Arbeit“ orientiert. Viele Geflüchtete verfügen nicht über Schul- und Berufsabschlüsse, die den deutschen Standards entsprechen. Trotzdem haben viele dieser Menschen in ihren Heimatländern berufliche Kenntnisse und Erfahrungen erworben, die für Unternehmen in Deutschland interessant sein können. Dieses Potential sollten Sie für Ihr Unternehmen nutzen.

Wir haben einige Hinweise und Tipps für Arbeitgeber*innen in einem Leitfaden zusammengestellt die Ihnen den Weg dahin erleichtern sollen. Der Leitfaden zeigt Ihnen auch Wege, wie Sie Ihre Beschäftigten beruflich qualifizieren können und wo sie Förderung für Weiterbildungen, Umschulungen und vieles mehr erhalten können.

Vielleicht suchen Sie ja schon länger einen geeigneten Bewerber für einen Ausbildungsplatz oder eine freie Stelle und möchten einer*inem Geflüchteten die Chance geben ihre*seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Ich möchte an dieser Stelle den Unternehmen danken, die bereits sehr erfolgreich Geflüchtete in Ihrem Unternehmen integriert haben. Insgesamt ist es uns gelungen über 500 Geflüchteten im Rahmen dieses Projektes eine Zukunftsperspektive zu bieten.



Angelika Schöttler
Bezirksbürgermeisterin
Tempelhof-Schöneberg

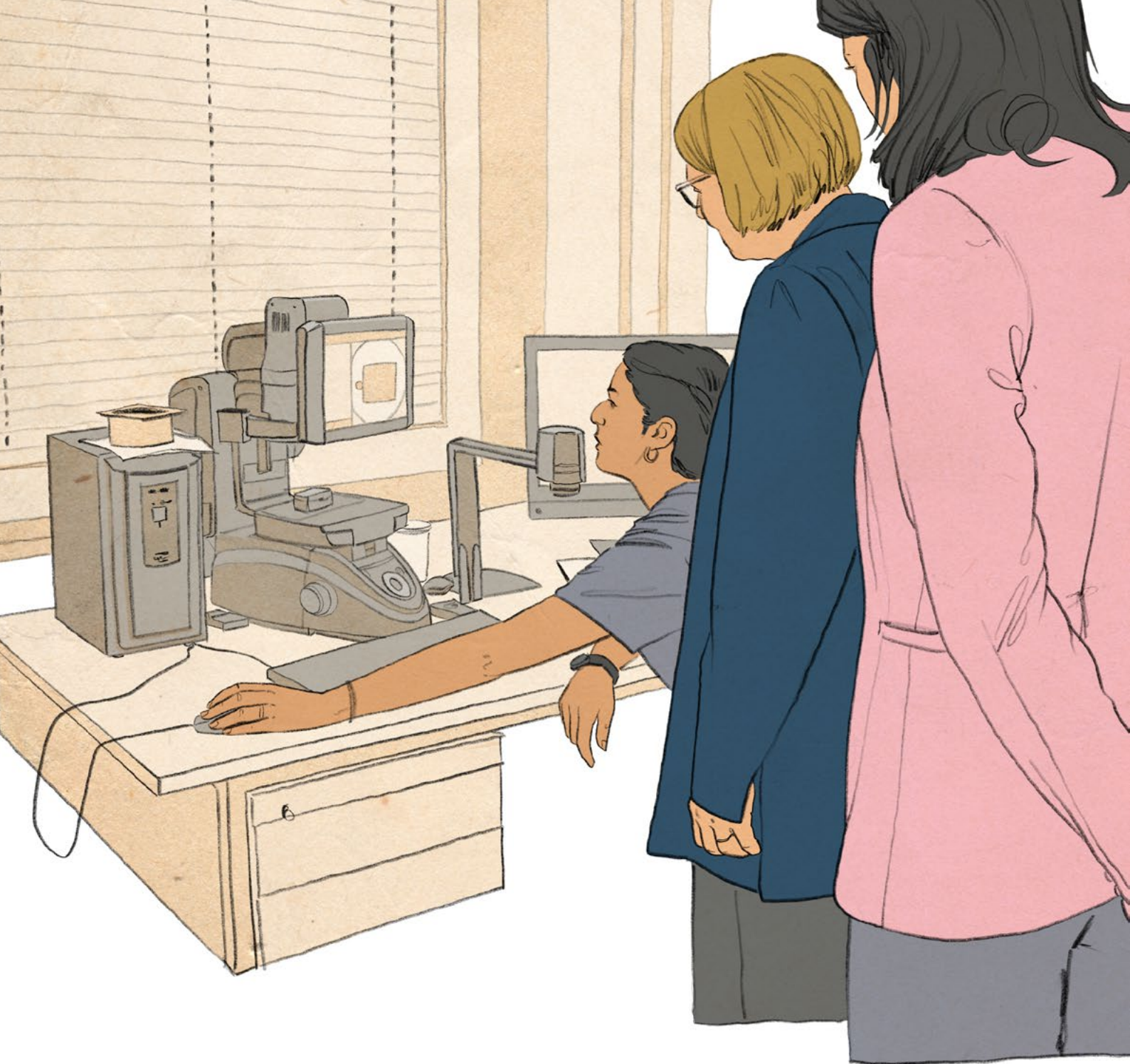
Exzerpt

Im Rahmen des Modellprojektes „Geflüchtete in Arbeit“ wurden von Oktober 2016 bis Dezember 2019 insgesamt 92 neu zugewanderte junge Menschen in Ausbildung, Arbeit oder weitergehende Qualifizierung vermittelt. Mit weiteren ca. 422 Geflüchteten wurde im Rahmen einer Beratung eine mittelfristige Perspektiv- bzw. Berufswegeplanung erstellt. Herausragendes Merkmal des Projektes waren seine große Flexibilität und individuelle Gestaltbarkeit. Die Bedarfe der beteiligten Unternehmen und Teilnehmenden konnten in der konkreten Umsetzung berücksichtigt werden. In einem zehn Punkte umfassenden Leitfaden fassen wir die wichtigsten Aspekte für die Integration von Geflüchteten in einen Betrieb und die Möglichkeiten für Unternehmen, sich hierbei unterstützen zu lassen, zusammen.

Inhaltsverzeichnis

Ein kurzer Leitfaden für Unternehmen	8
1. Wie kommen Unternehmen in Kontakt mit Geflüchteten, die Ausbildung oder Arbeit suchen?	9
2. Was bedeuten die Aufenthaltstitel und worauf ist zu achten?	10
3. Wie können ausländische Qualifikationsnachweise eingeordnet werden?	12
4. Was bedeuten die Sprachniveaus?	13
5. Betriebliche Erprobungen und Einstiegsqualifizierung	15
6. Was kann das Unternehmen tun, um das Ankommen zu erleichtern?	16
7. Berufsschulunterricht	16
8. Fördermöglichkeiten für Geflüchtete	16
9. Fördermöglichkeiten für Unternehmen	18
10. Fachkräfteeinwanderungsgesetz	19
Fazit	20





Ein kurzer Leitfaden für Unternehmen

Eine wesentliche Komponente des Projektes „Geflüchtete in Arbeit“ war, für Unternehmen direkt den Kontakt zu jungen Geflüchteten herzustellen, die eine rechtliche und persönliche Beschäftigungsfähigkeit besitzen und aufgrund ihrer Kompetenzen und Potenziale zu den Unternehmen bzw. zu den zu besetzenden Positionen im Unternehmen passen. Außerdem wurden die Unternehmen bei administrativen Vorgängen entlastet und zu Fördermöglichkeiten

beraten. Was müssen Unternehmen beachten, die weiterhin daran interessiert sind Geflüchtete anzuwerben? Wo erhalten sie Unterstützung, Beratung und Entlastung?¹

Die Kontaktdaten der im jeweiligen Themenbereich aufgeführten Institutionen, Projekte etc. können sie Tabellen und Fußnoten entnehmen. Alle Daten sind auf dem Stand Juni 2020.

1) Um ein aktuelles Feedback der bezirklichen Unternehmen zum Thema Integration von Flüchtlingen, Erfahrungen und Bedarfen zu erhalten, wurde im März 2020 eine Online-Umfrage über die Wirtschaftsförderung des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg gestartet. Zwei Tage nach dem Start folgte der pandemiebedingte Lockdown. Entsprechend war der Rücklauf zur Umfrage gering, sodass die Ergebnisse der Auswertung nicht repräsentativ sind. Trotzdem wurden die vorhandenen Rückläufe bei der Themenwahl dieses Leitfadens berücksichtigt.

1. Wie kommen Unternehmen in Kontakt mit Geflüchteten, die Ausbildung oder Arbeit suchen?

Natürlich ist es für Unternehmen immer sinnvoll, in Kontakt mit ihrem zuständigen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit zu stehen: Neben der Vermittlung von Personal berät der Arbeitgeberservice bezüglich Fördermöglichkeiten und unterstützt bei administrativen Vorgängen wie der Anmeldung zu Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. von potenziellen Auszubildenden zur Einstiegsqualifizierung. In dem Pool der Beschäftigungssuchenden von Arbeitsagenturen und Jobcentern bzw. Jugendberufsagenturen

sind alle Geflüchteten erfasst, die bereits über einem Arbeitsmarktzugang verfügen. Eine weitere Möglichkeit Kontakte herzustellen sind die Willkommenslotsen, die in Berlin bei der HWK verortet sind und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Bereich Ausbildung unterstützen. Der dritte große Bereich sind Online-Plattformen, die auf direkte Vermittlung in Arbeit spezialisiert sind, wie die Berliner Plattform „Work for Refugees“ oder „Career4refugees“ und „Workeer“.

Institution	Kontakt
Arbeitgeberservice	Persönliche Ansprechpartner Ist noch kein Ansprechpartner vorhanden: Tel.: 0800 4 5555 20 (Oder über das Kontaktformular auf der Webseite des Arbeitgeberservices)
Willkommenslotsen	Annelise Rothwell / Paul Rietze HWK Berlin, Blücherstraße 68, 10961 Berlin Tel.: 030 259 03-396 /-394, E-Mail: rothwell@hwk-berlin.de / rietze@hwk-berlin.de
Work for Refugees	work-for-refugees.de Beraterin für Arbeitgeber: Sondos Al Sukhi Tel: 030 86 001-688 / Mobil: 0152 062 70 488 E-Mail: al-sukhi@paritaet-berlin.de
Career4refugees	careers4refugees.de/de/fuer-arbeitgeber.html
Workeer	workeer.de/fuer-arbeitgeber Nur Inserate von Praktikumsplätzen sind kostenfrei, bei Mitgliedschaft: Veröffentlichung des Arbeitgeberprofils kostenfrei, sonstige Inserate / Zugriff auf den Bewerberpool: kostenpflichtig

Die Kooperationen mit Schulen sollte unserer Ansicht nach von den Unternehmen vermehrt genutzt werden, um geeignete Auszubildende (egal welcher Herkunft) zu gewinnen. Während einige Betriebe bereits in Kontakt mit allgemeinbildenden Schulen aus Tempelhof-Schöneberg stehen und diesen regelmäßig Praktikumsplätze zur Verfügung stellen, werden die zuständigen berufsbildenden Schulen unter dem Aspekt der Gewinnung von Auszubildenden bisher kaum berücksichtigt. Mit Einführung des neuen Regelbildungsganges „Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA)“ im Schuljahr 2019/20 sind Tausende von Schüler*innen, die in der

Berufsvorbereitung der Oberstufenzentren einen Abschluss erwerben möchten, zu prüfungsrelevanten Praktika von insgesamt mindestens acht Wochen verpflichtet. Viele dieser jungen Menschen suchen nach einer Chance, sich zu orientieren und ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen.

Auf den Internetseiten der berufsbildenden Schulen sind die Ansprechpartner des Bildungsganges IBA über den Link Kontakte oder Berufsvorbereitung i.d.R. leicht zu ermitteln. Sollte dies nicht der Fall sein, stellen die Schulsekretariate gerne den Kontakt her.

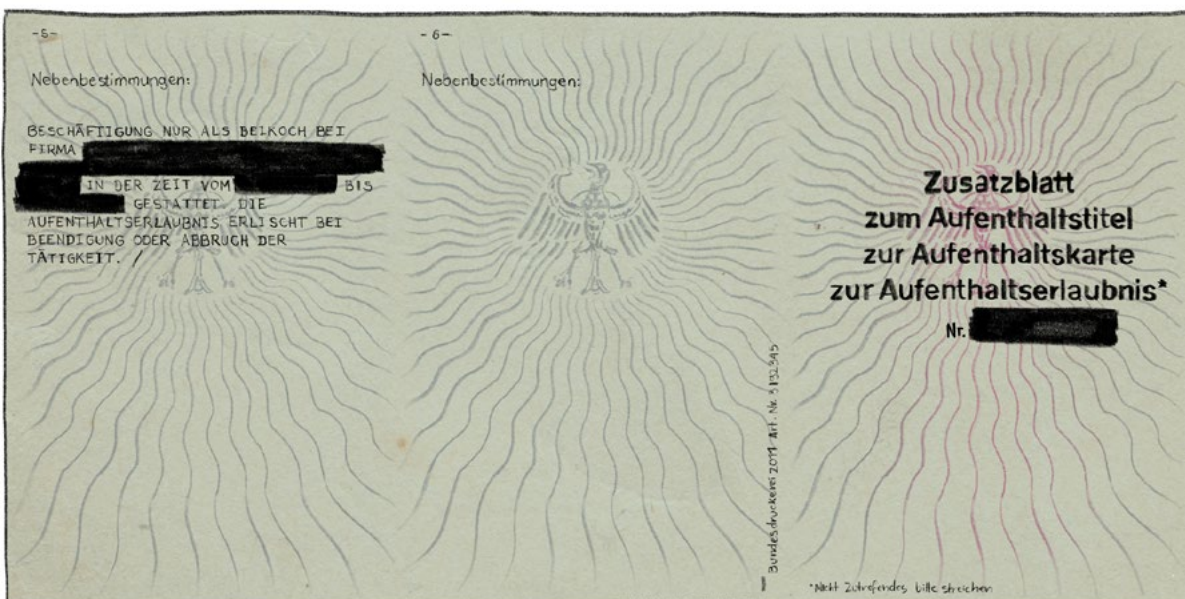
2. Was bedeuten die Aufenthaltstitel und worauf ist zu achten?

Hat ein Geflüchteter Asyl beantragt, erhält er eine Aufenthaltsgestattung:



Solange das Asylverfahren läuft bedarf jede Veränderung der Auflagen einer Zustimmung der Ausländerbehörde. Die Auflagen sind auf dem Papier vermerkt. Die Gestattung von Beschäftigung kann nach drei Monaten beantragt werden. Stammt der*die Geflüchtete aus einem nicht sicheren Herkunftslande mit guter Bleibeperspektive (zurzeit Syrien und Eritrea), wird diese i.d.R. gestattet. Aber auch Geflüchtete aus anderen Herkunftsländern dürfen Praktika durchführen, insbesondere im Rahmen von Pflichtpraktika z.B. des Bildungsganges IBA. Bei Übernahme der Praktikanten in Ausbildung oder Beschäftigung kann bei einem negativen Ausgang des Asylverfahrens direkt eine Ausbildungsduldung (3+2) oder, seit 01.01.2020, eine Beschäftigungsduldung beantragt werden.

Wird Asyl gewährt, erhält der*die Geflüchtete eine Aufenthaltserlaubnis. Auch diese ist nicht automatisch mit der Gestattung der Erwerbstätigkeit verbunden:



Mögliche Zusätze (Nebenbestimmung; ggf. auf einem Zusatzblatt) bei Aufenthaltserlaubnis und Aufenthaltsgestattung:

„Erwerbstätigkeit gestattet“	Beschäftigungen jeder Art sowie selbstständige Erwerbstätigkeit sind gestattet. (Ohne weitere Genehmigung der Ausländerbehörde oder Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit)
„Beschäftigung (uneingeschränkt) gestattet“	Nichtselbstständige Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis ist gestattet. (Ohne weitere Genehmigung der Ausländerbehörde oder Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Selbstständige Arbeit ist nicht gestattet.)
„Beschäftigung nur nach Erlaubnis der Ausländerbehörde“	Nach Beantragung kann die nichtselbstständige Beschäftigung erlaubt werden.
„Beschäftigung erlaubt als (Art der Tätigkeit) bei (Arbeitgeber, ggf. Lage und Verteilung der Arbeitszeit) ab/seit (Datum) bis (Datum).“	Es darf nur eine konkret definierte Beschäftigung ausgeübt werden. Schon der Wechsel der Tätigkeit innerhalb des Betriebes bedarf einer Zustimmung der Ausländerbehörde.
„Betriebliche (Ausbildung/Weiterbildung) bei (Arbeitgeber) gestattet.“	Es darf nur die konkret definierte Aus- oder Weiterbildung absolviert werden. Ein Wechsel der Ausbildung, selbst wenn diese im gleichen Unternehmen erfolgen soll, bedarf einer vorherigen Zustimmung der Ausländerbehörde.
„Erwerbstätigkeit nicht gestattet“	Es darf keine nichtselbstständige oder selbstständige Arbeit ausgeübt werden.

Die Duldung stellt rechtlich keinen Aufenthaltstitel dar. Nebenbestimmung aufgeführt ist. Dies kann auch der Aufenthalt zur Durchführung einer Ausbildung oder Beschäftigung sein.¹

1) Vorlagen für einen Antrag auf Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung finden sie unter: unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/news/vorlage-fuer-den-antrag-auf-ausbildungsduldung/



3. Wie können ausländische Qualifikationsnachweise eingeordnet werden?

Ausländische Abschlüsse müssen meistens nicht formal anerkannt sein, damit eine Beschäftigung möglich ist, es sei denn, im Unternehmen gibt es intern andere Vereinbarungen. Ausnahmen gelten für reglementierte Berufe z.B. aus dem medizinischen und Rechtsbereich, bei Ingenieuren und Meisterberufen.¹ Jedoch sind (auch andere) ausländische Abschlüsse nicht automatisch mit einem entsprechenden deutschen Abschluss gleich zu setzen. Bspw. können Zensurdurchschnitt und Fächerauswahl darüber entscheiden, ob der ausländische Abschluss einer Sekundarstufe II in Deutschland als Mittlerer Schulabschluss, als fachgebundene Hochschulreife oder als Allgemeine Hochschulreife anerkannt wird. Auch unterscheidet sich die Anerkennung je nach Herkunftsland. Dies musste in GiA ein junger Mann aus Somalia schmerzlich erfahren, dessen Abitur lediglich als BBR (Berufsbildungsreife) anerkannt wurde.² Berufliche Abschlüsse beruhen oftmals auf vollschulischen Ausbildungen, deren Lehrplan nicht immer alle für deutsche Unternehmen wesentliche Teilqualifikationen und oftmals wenig praktische Anteile beinhaltet.

Eine erste Einordnung vorliegender Qualifikationsnachwei-

se ermöglicht das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (bq-portal) des Instituts der deutschen Wirtschaft: Auf dem bq-portal findet man Übersichten zum (Berufs-)Bildungssystem von knapp hundert Ländern. Länderspezifische Abschlüsse werden benannt und kurz erklärt, Ausbildungsmöglichkeiten und deren Inhalte ausgeführt.³ So findet man beispielsweise für Syrien die Lehrinhalte der Ausbildung zum Heizungs-, Klima- und Kältetechniker. Für Elektriker sind sogar die unterschiedlichen Ausbildungsinhalte für vier unterschiedliche Institutionen/Ausrichtungen eingestellt.

Es bleibt jedem Betrieb, der im nichtreglementierten Bereich Personal einstellt, selbst überlassen, inwieweit er darauf besteht, das ein Geflüchteter seine Qualifikationen durch eine deutsche Institution anerkennen bzw. beurteilen lässt. Dennoch halten wir die deutschsprachige Bewertung bzw. Anerkennung derartiger Dokumente für sinnvoll und nützlich, um die Qualifikationen von Geflüchteten besser einschätzen zu können und ggf. eine Grundlage für die Beantragung von oder Zulassung zu Teil-, Anpassungs- und Höherqualifizierungen zu erhalten.

1) In Deutschland sind 152 Berufe reglementiert. Vgl.: ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm

2) Leider deckte sich diese Einschätzung auch mit den Ergebnissen der Eingangs- und Potenzialanalyse.

3) bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile

Anzuerkennende Qualifikation	Anerkennende Stelle	Gebühren*
Schulabschlüsse	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie Zeugnisankennungsstelle Bernhard-Weiß-Straße 6, 10178 Berlin E-Mail: zastbe@senbjf.berlin.de	55 Euro
Hochschulabschlüsse**	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz (ZAB) www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/zeugnisbewertung-fuer-auslaendische-hochschulqualifikationen/antrag-zeugnisbewertung.html	Erster Antrag: 200 Euro Jeder weitere: 100 Euro
Berufliche Abschlüsse	IHK, Anerkennungsberatung: Katja Schefe-Rasokat Tel.: 030 31510-424 E-Mail: katja.schefe-rasokat@berlin.ihk.de HWK, Ansprechpartnerinnen: Dilek Intepe / Wilma Nowara Tel.: 030 259 03 - 376 / - 483 E-Mail intepe@hwk-berlin.de / nowara@hwk-berlin.de	Einzelfallprüfungen Je nach Aufwand: 100 bis 600 Euro

* Eine Kostenübernahme durch Agentur für Arbeit / Jobcenter ist möglich, bspw. über das Vermittlungsbudget.

** Keine Anerkennung i.e.S., sondern Einordnung/Zeugnisbewertung:

- Wie wird der ausländische Hochschulabschluss in Deutschland bewertet?
- Ist die ausländische Hochschule in Deutschland anerkannt?
- Welchen akademischen Grad kann der*die Geflüchtete in Deutschland führen bzw. welche gesetzlichen Regelungen bestehen hierfür?

4. Was bedeuten die Sprachniveaus?

Nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) werden Sprachkenntnisse in drei grundlegende Niveaus (Level) und diese wiederum in je zwei Stufen eingeteilt:¹

Niveau A: Elementare Sprachverwendung

A1 (Anfängerstufe) Der*Die Sprachlernende kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen (z.B. wo sie wohnen) und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Er*Sie kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartner*innen langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.

A2 (Grundlegende Kenntnisse) Der*Die Sprachlernende kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z.B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Er*Sie kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

Niveau B: Selbstständige Sprachverwendung

B1 (Fortgeschrittene Sprachverwendung) Der*Die Sprachlernende kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Er*Sie kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse erzählen, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.

B2 (Selbstständige Sprachverwendung) Der*Die Sprachlernende kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Er*Sie kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachler*innen ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten

Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

Niveau C: Kompetente Sprachverwendung

C1 (Fachkundige Sprachkenntnisse) Der*Die Sprachlernende kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.

C2 (Annähernd muttersprachliche Kenntnisse) Der*Die Sprachlernende kann praktisch alles, was er*sie liest oder hört, mühelos verstehen. Er*Sie kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

Das Niveau, auf dem ein*e Sprachlernende*r eine Sprache beherrscht, kann sich im Schriftlichen und Mündlichen, im Leseverstehen und Hörverstehen unterscheiden.² Die Teilnehmenden von GiA lagen im Sprechen und Hörverstehen nicht selten ein bis zwei Niveaustufen über dem erreichten Niveau im Schreiben und Lesen. Außerdem beginnt der*die Sprachlernende erst beim Erwerb der Niveaustufe B2 seinen Wortschatz auszubauen, Synonyme und Homonyme kennenzulernen und neben der Standardsprache auch Bildungs- und ggf. Fachsprache in das Lernen einzubeziehen.³Aus diesem Grund wird ein Sprachniveau von B2 vor der Aufnahme einer Ausbildung, vor der Aufnahme eines Studiums ein Sprachniveau von C1 empfohlen.⁴

Hat ein*e Geflüchtete*r erhebliche Probleme in den Teilbereichen Lesen und Schreiben, sollte man auch das Vorliegen von funktionalem Analphabetismus in Betracht ziehen. Als funktionaler Analphabetismus wird die Unfähigkeit bezeichnet, im Alltag so lesen und schreiben zu können, wie es im Umfeld als selbstverständlich angesehen wird. Die schriftsprachlichen Kompetenzen sind niedriger als minimal

1) Vgl.: www.europaeischer-referenzrahmen.de/

2) Vgl. Europäisches Sprachportfolio – Raster zu Selbstbeurteilung (www.europass.at/fileadmin/dateien_redaktion/sprachenpass/raster_selbstbeurteilung_de.pdf)

3) Umgangssprache und Dialekte stehen auch hier nicht im Lehrplan und stellen entsprechend eine zusätzliche Herausforderung im Arbeitsalltag dar.

4) vgl. Punkt 8., Seite 16, Fördermöglichkeiten für Geflüchtete

erforderlich. Fehlende Alphabetisierung/Bildung im Herkunftsland kann nicht durch einen normalen Sprachkurs aufgefangen werden. Spezielle, sogenannte Alphakurse helfen hier weiter. In der Regel treten in diesem Zusammenhang zudem erhebliche Lücken im gesamten Bereich der Grundbildung auf.¹

Anzeichen für funktionalen Analphabetismus sind unabhängig vom Herkunftsland unter anderem:

- Motorische Probleme beim Schreiben (Schrift ist ungewöhnlich/unleserlich, die Unterschrift wird gemalt),
- fehlerhafte Notizen/Protokolle,
- wechselnde Ausreden, warum ein Dokument/Formular

nicht gelesen oder ausgefüllt werden kann („ich habe zu viel andere Arbeit/die Brille vergessen“, „das nehme ich mit nach Hause“, „das merke ich mir so“),

- Texte können nicht oder werden falsch wiedergegeben,
- schriftliche Unterlagen werden zu spät oder nicht abgegeben (Unterschrift und Schrift im Fließtext sind sehr unterschiedlich),
- Fehlende oder zeitversetzte Reaktion auf schriftliche Anweisungen, Einladungen etc.,
- Vermeiden von Situationen, die von routinemäßigen Abläufen abweichen,
- Vermeiden/Ablehnen von Weiterbildungsangeboten.

1) Beratung zu Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten z.B. bei der VHS Tempelhof-Schöneberg, Programmbereichsleitung Grundbildung Cornelia Dittrich, Tel.: 030 90277-3534; E-Mail: cornelia.dittrich@ba-ts.berlin.de oder dem Sven-Walter-Institut für durchgängige Sprachbildung, Marlies Zurhorst, Tel.: 030 755 144 076, E-Mail: zurhorst@gfbm.de



5. Betriebliche Erprobungen und Einstiegsqualifizierung

Die beste Chance für Unternehmen die Kompetenzen, Qualifikationen und Potenziale von Geflüchteten einschätzen zu können, bietet sich im Rahmen von betrieblichen Erprobungen. Wichtig ist hierbei, dem*der potenziellen Mitarbeiter*in eine*n bewährte*n Kollege*in zur Seite zu stellen, die*der in der Lage und vor allem Willens ist:

- Arbeits- und Betriebsabläufe zu zeigen und zu erklären,
- den*die potenziellen Kolleg*innen bzw. Auszubildende*n in die Arbeit einzubinden,
- ihm*ihr betreute/begleitete Aufgaben zu stellen
- und sich den damit verbundenen sprachlichen Herausforderungen zu stellen.

Nur so ist gewährleistet, dass im Anschluss an die Erprobung eine fundierte Einschätzung der gezeigten Leistungen möglich ist.

Bestehen nach einem Praktikum Unsicherheiten, ob ein*e grundsätzlich für eine Ausbildung geeignete*r Kandidat*in bereits in der Lage ist, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, kann vertraglich die Durchführung einer Einstiegsqualifizierung (EQ) für sechs bis zwölf Monate vereinbart werden. Damit die Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter die EQ finanziell unterstützen, muss vor Abschluss des EQ-Vertrages der Zuschuss zur Vergütung (243 Euro monatlich) und

zum Sozialversicherungsbeitrag (121 Euro monatlich) beantragt werden. Der Arbeitgeberservice unterstützt hier gern beim administrativen Verfahren bis zur Eintragung des EQ-Vertrages bei der IHK. Alle Unterlagen sind auf der Webseite der IHK herunterladbar und kurz erklärt.¹

Der*Die Geflüchtete lernt im Rahmen der EQ erste Ausbildungsinhalte sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule kennen. Am Ende der Einstiegsqualifizierung erhält er*sie ein betriebliches Zeugnis. Zudem vergibt die IHK ein Zertifikat, das den Übergang in eine spätere Ausbildung oder Berufstätigkeit erleichtert, falls die EQ nicht in Ausbildung mündet. Der*Die Geflüchtete kann bereits in der EQ ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) bei seinem*ihrer Arbeitsberater beantragen (EQ Plus).

Betrieblichen Erprobung sind möglich für:

- Anerkannte Flüchtlinge (Aufenthaltsurlaubnis),
- Asylbewerber, nach drei Monaten Aufenthalt.
Die Zustimmung der Ausländerbehörde ist erforderlich, soweit Praktika im Rahmen der Aufenthaltsgestattung nicht ausdrücklich erlaubt sind (Aufenthaltsgestattung, Nebenbestimmungen),
- Geduldete, ab dem ersten Tag der Duldung.²

1) Vgl.: ihk-berlin.de/ausbildung/infos-fuer-ausbildungsbetriebe/auszubildende-gewinnen/azubisuche/einstiegsqualifizierung-2261846

2) Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden. Auch nicht im Rahmen eines Praktikums!

Art der Erprobung	Vergütung	Besonderheiten
Freiwillige Praktika: - Berufsorientierungspraktikum, - ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum	Freiwillig	Bei Praktika mit einer Dauer von mehr als 3 Monaten - ist die reguläre Vergütung, mindestens aber der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen, - benötigen Asylbewerber*innen zusätzlich die Zustimmung der Agentur für Arbeit, - muss eine Duldung seit mindestens sechs Monaten gelten.
Pflichtpraktika	Freiwillig	Keine
Probebeschäftigung	Pflicht	- Es ist die reguläre Vergütung, mindestens aber der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen, - Asylbewerber benötigen zusätzlich die Zustimmung der Agentur für Arbeit, - eine Duldung muss seit mindestens sechs Monaten gelten.
Hospitation	Keine	Es wird keine Arbeitsleistung erbracht
Einstiegsqualifizierung (EQ)	Mindestens 243 Euro	Die EQ stellt eine Vorbereitung auf Ausbildung und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dar. Die Dauer beträgt mindestens sechs und höchstens zwölf Monate.

6. Was kann das Unternehmen tun, um das Ankommen im Betrieb zu erleichtern?

Geflüchtete sind am schnellsten in Betriebe integrierbar, in denen Diversity Management gelebt wird. Die Implementierung eines innerbetrieblichen Mentor*innenkonzeptes kommt jeder*m neuen Mitarbeiter*in zugute. Einarbeitungspatenschaften, kulturelle Begleitung und auch Sprachbeauftragte geben neuen Kolleg*innen eine feste Ansprechperson bei Fragen. Gerade wenn neue Kolleg*innen für Anlerntätigkeiten eingestellt werden, sollte informelles Lernen im Betrieb mitgedacht werden: Farbsysteme und Bildtafeln können die Einarbeitung erleichtern.¹

Der Ausbau einer betriebsinternen Willkommenskultur kann durch Weiterbildung des Stammpersonals zu den Themen Diversity und Sprachsensibilität und auch interkultu-

relle Trainings vorangetrieben werden. Das Vermeiden von Missverständnissen wird dadurch gefördert. Unterstützung ist auf diesen Gebieten weiterhin privatwirtschaftlich erhältlich, der Aufbau einer integrierten Sprachförderung in Unternehmen wird zurzeit nicht gefördert.² In manchen Unternehmen existieren auf verschiedenen Ebenen Widerstände Zeit zu investieren, Außenstehenden Betriebsabläufe offen zu legen oder Abläufe zu überdenken und ggf. zu ändern. Die Vorteile für die Unternehmen durch die Verfeinerung ihres Anforderungsprofils, die Steigerung der Effizienz und die professionelle und situationsgerechte Methoden- und Förderinstrumenten-Auswahl mit Hilfe einer externen Beratung können jedoch erheblich sein.

7. Berufsschulunterricht

Der Berufsschulunterricht stellt viele Auszubildende vor Herausforderungen. Um von Anfang an zu vermeiden, dass Lücken im Fachunterricht entstehen, kann das Unternehmen schon im Ausbildungsvertrag als Nebenbedingung die Teilnahme an ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) festschreiben. Die Teilnahme kann dann bereits im ersten Schulhalbjahr bei der Agentur für Arbeit bzw. dem zuständigen Jobcenter beantragt werden. Neben inhaltlichen Aspekten sollte auch das Üben von Bildungs- und Fachsprache einbezogen werden: berufsbezogener Förderunterricht und Deutschförderung können parallel beantragt werden, im Rahmen der abH oder als gesonderte Berufssprachkurse.³ Sie werden zum Großteil direkt an den Oberstufenzentren im Anschluss an den normalen Unterricht angeboten. Zudem beinhaltet die Unterstützung auch eine sozialpädagogische Begleitung. Der an der jeweiligen Berufsschule mit der

Durchführung der abH beauftragte Bildungsträger unterstützt gern in allen verwaltungstechnischen Fragen.

Problemen mit dem Berufsschulunterricht kann auch durch betriebsinterne Unterstützung von Beginn an durch Lern tandems mit anderen Auszubildenden des Betriebes oder mit Lernmentor*innen entgegengewirkt werden. In mehreren der Kooperationsunternehmen von GiA hat es sich der Chef persönlich nicht nehmen lassen, feste Nachhilftermine anzubieten, in denen er Hausaufgaben und Berichtshefte kontrollierte. Auch wurden zusätzliche Aufgaben mit fester Terminierung verteilt, vor allem wenn der*die Mentor*in Nachholbedarf in Grundlagenbereichen der Ausbildung feststellte. Nicht zuletzt ist eine frühzeitige Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen und deren besondere Sprache wesentlich für eine erfolgreiche Ausbildung.⁴

8. Fördermöglichkeiten für Geflüchtete

Eine große Anzahl von Fördermöglichkeiten für Geflüchtete, soll das Einmünden in ein selbstbestimmtes Leben in Deutschland erleichtern. In der folgenden Tabelle werden ausschließlich Förderinstrumente aufgeführt, die im Rahmen der Vorbereitung oder Durchführung einer Ausbildung oder Beschäftigung relevant sind. Nicht aufgeführt sind also beispielsweise Maßnahmen zur Aktivierung oder be-

ruflichen Eingliederung, die dem Arbeitsmarkt vorgelagert sind. Alle Maßnahmen, die von der Agentur für Arbeit, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) oder den Jobcentern finanziert werden, werden grundsätzlich nur für Personen mit Arbeitsmarktzugang bewilligt, also mit dem Zusatz „Beschäftigung gestattet“ oder „Erwerbstätigkeit gestattet“ im Aufenthaltstitel.

1) Ein sehr schönes Beispiel eines Einarbeitungskonzeptes für den Bereich Pflege wurde vom IQ Netzwerk Bayern mit dem „Werkzeugkoffer: Passgenaue Einarbeitung“ veröffentlicht. Abrufbar unter: ihk-nuernberg.de/de/media/PDF/Standortpolitik-und-Unternehmensfoerderung/iq-werkzeugkoffer-passgenaue-einarbeitung.-der-vielfalt-eine-bruecke-bauen.pdf

2) Einen generellen Überblick zu Weiterbildungsangeboten bietet das Suchportal der Weiterbildungsdatenbank Berlin: wdb-suchportal.de/de?Q=wdb-berlin&P=10179&U=1&S=diversity&G=0. Beratung zur integrierten Sprachförderung finden sie bei Sprachinstituten wie Berlitz, dem Sven Walter Institut der GFBM und WIPA.

3) Vgl. Punkt 8., Seite 16, Fördermöglichkeiten für Geflüchtete

4) Zum Thema Prüfungsvorbereitung ist eine hilfreiche Broschüre beim Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ erschienen: unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/dokumente/broschuere-zur-pruefungsvorbereitung-fuer-betriebe/

Übersicht über die Förderinstrumente

Ausbildungsvorbereitung

Einstiegsqualifizierung: 6 – 12-monatiges Praktikum, Vermittlung fachlicher und personaler Kompetenzen im Unternehmen, Berufsschulpflicht, ggf. mit abH.

Zugangsvoraussetzung: Arbeitsmarktzugang

Assistierte Ausbildung, Phase I (AsA): Vorbereitung einer Ausbildung: Wissensvermittlung, Sprachförderung, Unterstützung bei Problemen im sozialen Umfeld.

Zugangsvoraussetzung für anerkannte Flüchtlinge: „ausreichende“ Sprachkenntnisse

Zugangsvoraussetzung für Asylbewerber und Geduldete: Bei Einreise bis 01.08.2019: Nach 3 Monaten / bei Einreise ab 01.08.2019: Nach 15 Monaten

Ausbildungsbegleitend

Ausbildungsbegleitende Hilfe (abH): Förder- und Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, sozialpädagogische Begleitung

Zugangsvoraussetzung: Einstiegsqualifizierung oder betriebliche Berufsausbildung

Assistierte Ausbildung, Phase II (AsA): Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses

Zugangsvoraussetzung: Betriebliche Berufsausbildung

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB): Finanzielle Unterstützung von Auszubildenden

Zugangsvoraussetzung für anerkannte Flüchtlinge: Ausbildung oder AsA

*Zugangsvoraussetzung für Geduldete: Nach 15 Monaten**

*Asylbewerber haben keinen Anspruch**

Berufssprachkurse: Mündliche und schriftliche Kommunikation, Fachsprache

Zugangsvoraussetzung für anerkannte Flüchtlinge: Förderung durch das BAMF

*Zugangsvoraussetzung für Asylbewerber und Geduldete: Förderung durch BAMF oder Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie ***

Beschäftigungsvorbereitend

Vermittlungsbudget: u.a. Übernahme der Kosten für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Zugangsvoraussetzung: Arbeitsmarktzugang

Förderung der beruflichen Weiterbildung: Anpassungsqualifizierung, Teilqualifizierung, Vorbereitung auf die Externenprüfung, Umschulung. Berufsbezogene Sprachförderung möglich.

Zugangsvoraussetzung: Arbeitsmarktzugang, für die jeweilige Maßnahme ausreichende Sprachkenntnisse

Eingliederungszuschuss: Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber

Zugangsvoraussetzung: Arbeitsmarktzugang, ab dem 4. Monat möglich

Beschäftigungsbegleitend

Förderung der beruflichen Weiterbildung: Betriebliche Einzelumschulung, Anpassungs- und Erweiterungsqualifizierung, Förderung und Entgeltzuschüsse gestaffelt nach Betriebsgröße

Zugangsvoraussetzung: Individuelle Fördervoraussetzungen, Weiterbildung umfasst mehr als 160 Stunden

Berufssprachkurse: Mündliche und schriftliche Kommunikation, Fachsprache

*Zugangsvoraussetzung: Förderung durch das BAMF**, Ggf. Freistellung erforderlich*

*Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AyslLG) können aufstockend weiter bezogen werden

**Nutzen Sie die Sprachberatungshotlines der Bildungsträger z.B.:

Berlitz: berlitz.com/de-de/berufliche-weiterbildung/bamf-deutschkurse/berufssprachkurse

GFBM: gfbm.de/bildungsberatung/sprache/

WIPA: wipa.de/sprachkurse/

9. Fördermöglichkeiten für Unternehmen

Neben den Fördermöglichkeiten für Geflüchtete, die immer von den persönlichen Voraussetzungen abhängig sind, existieren weitere Förderinstrumente, die die Unternehmen bezüglich der Aus- und Weiterbildung oder Beschäf-

tigung bestimmter Personengruppen beantragen können. Soweit nicht anders vermerkt, ist für die Beratung und Vermittlung der finanziellen Unterstützungen der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit zuständig.

Förderinstrument	Inhalt
Ausbildungsvorbereitung	Inhalte
Einstiegsqualifizierung (EQ)	Vergütungszuschuss in Höhe von 243 Euro und pauschalisierte Sozialversicherungsabgaben, Unterstützung bei administrativen Aufgaben
Assistierte Ausbildung Phase II (AsA)	Unterstützung bei Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung
Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin (fbb)	Für Geflüchtete kann, unabhängig vom Aufenthaltstitel, nach Ablauf der Probezeit eine pauschale Förderung von 2.000 Euro im 1. Ausbildungsjahr, 1.000 Euro im 2ten und noch einmal 2.000 Euro im 3. Ausbildungsjahr beantragt werden. Außerdem ein Zuschuss für einen Sprachkurs im 1. Ausbildungsjahr von bis zu 500 Euro. Zuständig ist die HWK*
fbb	Alternativ werden auch andere Gruppen gefördert, bspw. Alleinerziehende und weibliche Auszubildende in frauenatypischen Berufen. Hier ist eine Übernahme von 75% der Ausbildungsvergütung über den gesamten Ausbildungszeitraum möglich*
Ausbildungsbegleitend	Inhalte
Konjunkturprogramm des Bundes	Im Rahmen der Bekämpfung der Pandemiefolgen sind Zuschüsse für Unternehmen geplant, die ihre Auszubildenden während der Pandemie nicht in Kurzarbeit geschickt haben und/oder 2020 Ausbildungsplätze anbieten.
Beschäftigungsvorbereitend	Inhalte
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung beim Arbeitgeber (MAG)	Es wird die Vermittlung von berufsfachlichen Kenntnissen im Betrieb für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) finanziert.
Beschäftigungsbegleitend	Inhalte
Eingliederungszuschuss	Lohnkostenzuschuss auf Antrag bei Einstellung von (Langzeit-) Arbeitslosen. Bis zu 50% des Arbeitsentgelts für bis zu 12 Monate
Förderung nach §16 i Teilhabechancengesetz	Förderung von Langzeitarbeitslosen (mindestens 2 Jahre beschäftigungssuchend) Lohnkostenzuschuss, Beschäftigungsbegleitendes Coaching, Zuschüsse zu Weiterbildungskosten zwischen 50% und 100%: arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-langzeitarbeitslosen
Landeszuschuss für KMU	Berliner Unternehmen können für die Einstellung von Arbeitslosen oder Teilnehmenden an Beschäftigungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen Zuschüsse erhalten. Bei unbefristeten Arbeitsverträgen Höchstfördersumme 12.000 Euro.**
WeGebAU	Finanzielle Unterstützung bei der Nach- bzw. Teilqualifizierung ungelernter Beschäftigter. (Das Programm ist inzwischen Teil der Qualifizierungsoffensive)
Förderung der beruflichen Weiterbildung	Förderung und Entgeltzuschüsse gestaffelt nach Betriebsgröße: arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive/

* hwk-berlin.de/ausbildung/zuschuesse-fuer-betriebe/

**Beratung zur Antragsstellung zgs consult GmbH, Tel.: 030 284 09 284; zgs-consult.de/arbeit/landeszuschuss-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen/

10. Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Am 1. März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten. Damit haben ausländische qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern erstmals die Möglichkeit, direkt in Beschäftigung zu migrieren und unter 25-Jährige aus Nicht-EU-Ländern die Möglichkeit, ein sechsmonatiges Visum für die Suche eines Ausbildungsplatzes zu beantragen. Auch die Einreise für die Anerkennung von Abschlüssen und für Qualifizierungsmaßnahmen ist möglich. Für Unternehmen, die gezielt Fachkräfte im Ausland anwerben, wurde ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren (Anerkennungsverfahren und Visaerteilung) eingeführt.

Als Fachkraft gelten Personen mit Hochschulabschluss oder qualifizierter Berufsausbildung (Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre), deren Qualifikation von der in Deutschland zuständigen Institution anerkannt wurde.¹ Für die Erteilung der Arbeitserlaubnis ist das Vorliegen eines Arbeitsvertrages bzw. eines konkreten Arbeitsplatzangebotes notwendig.² Eine Niederlassungserlaubnis kann nach vier Jahren erteilt werden.

Ansonsten gelten folgende Voraussetzungen für die Einreise zur:

Arbeitsplatzsuche	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkannter Abschluss • Nachweis über Deutschkenntnisse, mind. Niveaustufe B1 • Nachweis über Sicherung des Lebensunterhaltes (Sperrkonto, Krankenversicherung, Unterkunft) <p>Visumserteilung für sechs Monate möglich Probearbeiten von 10 Stunden pro Woche erlaubt</p>
Ausbildungsplatzsuche	<ul style="list-style-type: none"> • Unter 25 Jahre alt • Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder Hochschulzugangsberechtigung • Nachweis über Deutschkenntnisse, mind. Niveaustufe B2 • Nachweis über Sicherung des Lebensunterhaltes (Sperrkonto, Krankenversicherung, Unterkunft) <p>Visumserteilung für sechs Monate möglich</p>
Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Nachqualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Konkretes Arbeitsplatzangebot • Nachweis über Deutschkenntnisse, mind. Niveaustufe A2 • Fehlendes betriebliches Praxiswissen • Arbeitgeber verpflichtet sich, die Nachqualifizierung zu übernehmen
Qualifizierungsmaßnahmen für die Feststellung der Gleichwertigkeit eines Berufsabschlusses	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis über Deutschkenntnisse, mind. Niveaustufe A2 • Die Qualifizierungsmaßnahme muss geeignet sein, die Anerkennung/den Berufszugang zu ermöglichen • Nachweis über Sicherung des Lebensunterhaltes (Sperrkonto, Krankenversicherung, Unterkunft) <p>Aufenthalt für bis zu 18 Monate möglich</p>
Sonderregelungen IT-Branche	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis, das in den letzten fünf Jahren mindestens drei Jahre im IT-Bereich gearbeitet wurden, praktische Berufserfahrung (kein Abschluss notwendig) • Nachweis über Deutschkenntnisse, mind. Niveaustufe B1 • Nachweis über Gehalt in Höhe von mind. 60% der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung

Der Bezug von Sozialleistungen ist ausgeschlossen!

1) Vgl.: Punkt 3., Seite 12f, Wie können ausländische Qualifikationsnachweise eingeordnet werden?

2) Fachkräfte ab 45 Jahre müssen zusätzlich ein Mindestgehalt von 55% der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung erhalten.

Fazit

Eine hohe Anzahl junger Geflüchteter, die seit dem Jahr 2015 nach Berlin gekommen sind, verfügt noch immer nur bedingt über die erforderlichen Sprachkompetenzen und den von den Unternehmen erwarteten Bildungsstand. Diese Gruppe wird zunehmend in das allgemeine Übergangssystem integriert, insbesondere auch über die berufsbildenden Förderangebote der Oberstufenzentren (Förderangebote in IBA und ausbildungsbegleitend). Sie sind über Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen und Oberstufenzentren für die Unternehmen erreichbar.

Geflüchtete, die bereits ein Studium in den Herkunftsländern begonnen oder abgeschlossen haben, können relativ schnell in den Arbeitsablauf eines Unternehmens integriert werden, wenn sie über einen guten Sprachstand (ca. B2) verfügen und die Anerkennung ihrer Abschlüsse nachweisen. Trifft die Ausbildung aus dem Heimatland nicht den Bedarf bzw. fehlen wesentliche Qualifikationsbausteine und praktische Erfahrungen, kommt eine Förderung bspw. durch Teil- und Anpassungsqualifizierungen mit integrier-

ter Sprachförderung in Frage. Oftmals arbeitet diese Gruppe bereits in Teilzeit als Aushilfe im Dienstleistungsbereich, um ihre Familien zu unterstützen. Sie kann über den Pool der Arbeitsagentur, der Jobcenter und auch über Online-Plattformen erreicht und über Qualifizierungsmaßnahmen in die Unternehmen integriert werden.

Unternehmen, die Geflüchtete integrieren und darüber neue Fachkräfte gewinnen, ausbilden oder qualifizieren wollen, sollten sich ihrer eigenen Ansprüche und Bedarfe bewusst sein. Eine gute Möglichkeit, die Qualifikation, Kompetenzen und Potenziale zukünftiger Mitarbeiter*innen einschätzen zu können erhält ein Unternehmen im Rahmen von betrieblichen Erprobungen. Empfehlenswert ist zudem die Etablierung von Diversity-Management und integrierter Sprachförderung im Unternehmen. Dabei stehen den Unternehmen zahlreiche Institutionen, Projekte und Angebote zur Seite, die aber leider, wie die integrierte Sprachförderung, noch nicht alle finanziell gefördert werden.



