Flüchtlinge integrieren – Chancen, Herausforderungen und Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen

Regina Flake und Svenja Jambo

8.1 Integration von Flüchtlingen – 118

8.2 Welche Möglichkeiten der Qualifizierung und Beschäftigung von Geflüchteten haben Unternehmen? – 120

8.2.1 Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang – 121

8.2.2 Praktika für Flüchtlinge – 123

8.2.3 Ausbildung von Flüchtlingen – 125

8.2.4 Beschäftigung von Flüchtlingen – 127

8.3 Wie können Unternehmen die Kontaktaufnahme und Bewerberauswahl gestalten? – 128

8.3.1 Kontaktwege für Unternehmen zu Flüchtlingen – 128

8.3.2 Auswahl geeigneter Kandidaten – 130

8.4 Wie können Unternehmen eine Willkommenskultur gestalten? – 134

8.5 Fazit – 136

Literatur – 137

© Springer-Verlag GmbH Deutschland 2018
A. Frintrup (Hrsg.), *Berufliche Integration von Flüchtlingen und Migranten*,
https://doi.org/10.1007/978-3-662-53942-2_8

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) spielen eine Schlüsselrolle bei der Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Um dieser Aufgabe gerecht werden zu können, benötigen die Unternehmen Informationen: Welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind zu beachten? Über welche Wege kann der Kontakt mit Geflüchteten hergestellt werden? Wie lassen sich ausländische Qualifikationen einschätzen? Wie lässt sich eine Willkommenskultur im Unternehmen gestalten? Dieses Kapitel stellt vor, wie KMU bei der Integration von Geflüchteten vorgehen können und welche Unterstützungsangebote das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) sowie das BQ-Portal, das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, bieten.

8.1 Integration von Flüchtlingen

In den vergangenen zwei Jahren sind rund 1,2 Millionen Menschen als Schutzsuchende nach Deutschland gekommen. Bis Ende des Jahres 2015 hatten fast eine halbe Million Menschen einen Asylantrag gestellt. Auch wenn die Dynamik der Zuwanderung und damit auch die Zahl der Erstregistrierungen von Flüchtlingen im EASY-System im Verlaufe des Jahres 2016 stark abgenommen hat, ist die Zahl der Asylerstanträge konstant hoch, da viele Geflüchtete erst jetzt ihren Antrag stellen können. So wurden im Jahr 2016 beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge rund 722 000 Asylerstanträge gestellt, knapp 60% mehr als im vergleichbaren Zeitraum im Vorjahr (BAMF, 2017). Viele der Geflüchteten werden längerfristig in Deutschland bleiben. Die frühzeitige Integration dieser Menschen ist damit eine wichtige Aufgabe, die Staat, Gesellschaft und Wirtschaft gemeinsam meistern müssen. Gerade den Unternehmen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, da die Aufnahme einer Beschäftigung und damit die Möglichkeit, den eigenen Lebensunterhalt selbstständig zu sichern, ein entscheidender Schritt für den Integrationserfolg ist.

Chance zur Nachwuchssicherung

Doch neben dem humanitären Beitrag zur Integration können Unternehmen auch selbst von der Integration von Flüchtlingen in ihr Unternehmen profitieren: Die Zahl der Fachkräfteengpässe in Unternehmen nimmt zu und es bleiben immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt (Bußmann, 2015). Allein im Ausbildungsjahr 2014/15 konnten knapp 41 000 Ausbildungsstellen nicht besetzt werden (BA, 2015). Die nach Deutschland geflüchteten Menschen stellen nicht nur rein zahlenmäßig ein wertvolles Potenzial für den Arbeitsmarkt dar. Etwa 45% der Asylbewerber aus dem Jahr 2015 waren im Alter zwischen 16 und 30 (SVR, 2016). Diese Gruppe stellt insbesondere für die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die in den letzten Jahren ihre Ausbildungsstellen nur schwer besetzen konnten, eine Chance zur Nachwuchssicherung dar.

Die Bildungs- und Erwerbsbiografien der geflüchteten Menschen unterscheiden sich stark je nach Alter und Herkunftsland. Die höchste besuchte Bildungseinrichtung ist bei etwa 18% die Hochschule, 20%

das Gymnasium, 32% die Mittelschule und 22% die Grundschule. Der Anteil derjenigen, die keine formelle Schulbildung haben, liegt bei 7% (Rich, 2016). Unabhängig davon zeigt aber die Mehrzahl der Geflüchteten eine starke Erwerbs- und Bildungsorientierung sowie eine ausgeprägte Arbeitsmotivation (Brücker et al., 2016). Unternehmen können also motivierte, leistungsbereite Mitarbeiter gewinnen. Zu kognitiven Leistungsvoraussetzungen unabhängig von formalen Bildungsabschlüssen liegen bisher nur punktuell Daten vor, vgl. hierzu ► Kap. 5. Auch darüber hinaus gibt es viele Vorteile, die Unternehmen vermutlich aus der Beschäftigung von Flüchtlingen für sich realisieren können. Dies fängt an bei einer Steigerung der Kreativität und Innovationskraft durch eine kulturell vielfältige Belegschaft bis hin zu einer Steigerung des Images, was sowohl bei der Rekrutierung von Fachkräften als auch bei der Gewinnung von Geschäftspartnern förderlich sein kann. Empirische Daten zu diesen Annahmen werden jedoch erst in einigen Jahren vorliegen.

Erste Erfahrungen der Unternehmen

Viele Unternehmen haben bereits erste Erfahrungen mit der Beschäftigung von Flüchtlingen. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) hat Anfang des Jahres 2016 eine Unternehmensbefragung durchgeführt, um eine Einschätzung der Beschäftigungsperspektiven für Flüchtlinge in Unternehmen zu erhalten (IW Köln, 2016). Zu diesem Zeitpunkt hatten gut 7% aller Unternehmen bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung oder Ausbildung von Flüchtlingen gemacht. Zudem zog jedes zehnte Unternehmen ohne solche Erfahrungen dies zumindest für die Zukunft in Betracht. Das Ergebnis zeigt, dass vier von zehn Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigen, planen, weitere Flüchtlinge einzustellen. Dies spricht dafür, dass Unternehmen positive Erfahrungen gemacht haben.

Die Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen jedoch, dass die Integration von Flüchtlingen in Beschäftigung eine besondere Herausforderung ist. Im Vergleich zu anderen Migrantengruppen hat sich die Beschäftigungsquote von Migranten langsamer an die von einheimischen Erwerbspersonen angeglichen. Nach fünf Jahren liegt die Beschäftigungsquote in etwa bei 50%. Erst circa 15 Jahre nach Zuzug ließen sich keine Unterschiede mehr zwischen Flüchtlingen und anderen Gruppen feststellen (IAB, 2015). Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zu den Hauptherausforderungen gehören die häufig mangelnden Sprachkenntnisse von Geflüchteten. Acht von zehn Unternehmen sehen hierin ein Hemmnis für die Beschäftigung in ihrem Unternehmen (IW Köln, 2016). Auch aufenthaltsrechtliche Restriktionen bzw. Unsicherheit mit Blick auf das, was erlaubt ist und was beachtet werden muss, stellt insbesondere für KMU eine besondere Herausforderung dar (vgl. zu entsprechenden Erleichterungen durch das Integrationsgesetz ► Kap. 2 und zu allgemeinen arbeitsrechtlichen Fragen in der Beschäftigung von Flüchtlingen ► Kap. 1). Die rechtlichen Möglichkeiten der Qualifizierung und Beschäftigung variieren je nach Aufenthaltsstatus und je nach Art der Beschäftigung. Zwar gab es 2016 bereits einige Gesetzesänderungen, die Beschäftigungsmöglichkeiten

von Geflüchteten sowie den Zugang zu Fördermöglichkeiten beispielsweise während der Ausbildung erleichtert haben, aber nach wie vor ist der Informationsbedarf für KMU sehr hoch.

Das KOFA-Dossier „Flüchtlinge integrieren" stellt umfassende Informationen zur Integration von Flüchtlingen zur Verfügung: www.kofa.de/fluechtlinge

Um die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen zu fördern, ist es folglich wichtig, dass Unternehmen für das Thema sensibilisiert werden und passgenaue Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten. Ein zentraler Ansprechpartner für KMU ist das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), das vom IW Köln realisiert wird. Herzstück des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderten Projekts ist das Internetportal www.kofa.de. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen rund um das Thema Fachkräftesicherung.

Im KOFA-Dossier „Flüchtlinge integrieren" finden KMU Antworten auf folgende Fragen:

- Welche Möglichkeiten für Praktika, Ausbildung und Beschäftigung gibt es?
- Wie und durch wen können Unternehmen Unterstützung erhalten?
- Wie sehen erfolgreiche Beispiele aus der Praxis aus?

Basierend auf den Arbeiten des KOFA werden im ► Abschn. 8.2 zunächst die wichtigsten Möglichkeiten der Beschäftigung und Qualifizierung von Geflüchteten erläutert. Hierbei werden einerseits Arbeitsmarktzugänge von anerkannten Flüchtlingen, Asylbewerbern und Geduldeten aufgezeigt. Zudem werden Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Form von Praktika, Ausbildung und einem direkten Einstieg in eine Beschäftigung dargestellt.

Doch selbst Unternehmen, die gewillt sind Flüchtlinge zu beschäftigen, berichten häufig von Schwierigkeiten, überhaupt in Kontakt mit Flüchtlingen zu kommen. Darüber hinaus ist es für viele Unternehmen eine Herausforderung, die Kompetenzen möglicher Kandidaten einzuschätzen. Daher werden in ► Abschn. 8.3 mögliche Kontaktwege und Möglichkeiten der Bewerberauswahl vorgestellt. ► Abschn. 8.4 geht schließlich darauf ein, wie Unternehmen mit einer gelebten Willkommenskultur die Integration von Flüchtlingen fördern können.

8.2 Welche Möglichkeiten der Qualifizierung und Beschäftigung von Geflüchteten haben Unternehmen?

Die Möglichkeiten der Integration von Flüchtlingen in Unternehmen sind vielfältig. Gerade für junge Flüchtlinge kann eine duale Berufsausbildung ein erfolgversprechender Weg in eine Beschäftigung sein (► Abschn. 8.2.3). Der Einstieg erfolgt hierbei häufig über ein Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung (► Abschn. 8.2.2). Insbesondere bei älteren Flüchtlingen steht häufig der Erwerbswunsch noch vor dem

Qualifizierungswunsch. Für diese Gruppe bietet sich ein direkter Einstieg in eine Beschäftigung an (► Abschn. 8.2.4). Und auch hier können die Flüchtlinge noch berufsbegleitend – beispielsweise über den Erwerb von Teilqualifikationen – weiterqualifiziert werden.

Bevor auf die alternativen Beschäftigungsformen eingegangen wird, werden in ► Abschn. 8.2.1 zunächst kurz die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen skizziert, die Unternehmen bei der Einstellung von geflüchteten Personen beachten müssen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Gesetze sich ändern. Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf den Stand Dezember 2016 und stellen schon die Änderungen durch das Integrationsgesetz vor, das im August 2016 in Kraft getreten ist (Bundesregierung, 2016), vgl. hierzu auch ► Kap. 2 zum Integrationsgesetz (alle Gesetzestexte in der jeweils aktuellen Fassung finden Sie z. B. unter dem kostenlosen Angebot der Bundesregierung: http://www.gesetze-im-internet.de).

8.2.1 Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang

Die Möglichkeiten der Ausbildung, Praktika und Beschäftigung von Flüchtlingen sind grundlegend in Asylgesetz, Aufenthaltsgesetz, der Beschäftigungsverordnung sowie im dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) geregelt. Um eine geflüchtete Person beschäftigen zu können, spielt in erster Linie der Aufenthaltsstatus der entsprechenden Person eine Rolle. Hierbei kann zwischen drei Personengruppen unterschieden werden:

- Personen mit Aufenthaltstitel bzw. anerkannte Flüchtlinge,
- Asylbewerber sowie
- Geduldete.

Aufenthaltsstatus entscheidend für Arbeitsmarktzugang

Bei Personen, die einen Aufenthaltstitel haben, wurde positiv über den Asylantrag entschieden. Dies bedeutet, dass sie eine Aufenthaltserlaubnis haben. Häufig werden diese Personen im allgemeinen Sprachgebrauch „**anerkannte Flüchtlinge**“ genannt. Genau genommen sind aber vier Schutzarten zu unterscheiden: Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz, subsidiärer Schutz oder das nationale Abschiebeverbot. Von der Schutzart abhängig erhalten sie eine Aufenthaltserlaubnis mit einer Dauer von ein bis drei Jahren – mit der Möglichkeit zu verlängern oder in einen Daueraufenthalt überzugehen. Anerkannte Flüchtlinge haben uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt (BAMF, 2016; einzige Ausnahme sind Personen mit Abschiebungsverbot. Der Anteil dieser Gruppe an den anerkannten Flüchtlingen ist jedoch sehr gering. Im Jahr 2015 wurden nur 0,7% der Asylanträge aufgrund des Abschiebeverbotes bewilligt, s. SVR, 2016).

Asylbewerber befinden sich noch im Asylverfahren. Sie haben einen Asylantrag gestellt, es wurde jedoch noch keine Entscheidung getroffen. Diese Personen verfügen über eine Aufenthaltsgestattung, die sie dazu berechtigt, bis zur Entscheidung über den Antrag in Deutschland zu leben. Während dieser Zeit haben sie einen eingeschränkten Zugang zum

Arbeitsmarkt (BAMF, 2016). Das Asylverfahren dauert in der Regel fünf Monate. Bei Asylbewerbern aus Syrien sind es knapp vier Monate Verfahrensdauer (SVR, 2016). Asylbewerber aus sog. **sicheren Herkunftsstaaten**, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden. Als sichere Herkunftsstaaten gelten derzeit neben den EU-Mitgliedsstaaten Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, bei denen jedoch die Abschiebung ausgesetzt wurde, erhalten eine Duldung. Wie Asylbewerber auch, haben **Geduldete** einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. ◘ Abb. 8.1 stellt den Zugang und die Einschränkungen oder das Verbot der Beschäftigung für die einzelnen Personengruppen dar.

Ein eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt bedeutet, dass Geduldete und Asylbewerber nur unter bestimmten Bedingungen beschäftigt werden dürfen. Für ein Praktikum, eine betriebliche Ausbildung oder eine Beschäftigung müssen sie beispielsweise stets die Erlaubnis der lokalen Ausländerbehörde einholen. Unter bestimmten Voraussetzungen ist auch die Zustimmung der lokalen Arbeitsagentur notwendig. Diese wird bei Bedarf von der Ausländerbehörde eingeholt. Die Zustimmung der Arbeitsagentur beinhaltet in erster Linie die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen. In wenigen Fällen kann auch eine Vorrangprüfung durchgeführt werden.

Wann Ausländerbehörde und Arbeitsagentur einer Beschäftigung zustimmen müssen

Bei der Vorrangprüfung prüft die Bundesagentur für Arbeit (BA), ob für die Stelle ein bevorrechtigter Arbeitnehmer zur Verfügung steht. Dies sind deutsche Staatsbürger, andere EU-Bürger oder anerkannte Flüchtlinge. Diesen Personen wird eine Stelle dann bevorzugt angeboten. Asylbewerber und Geduldete können das Angebot erst annehmen, wenn alle bevorrechtigten Personen die Stelle abgelehnt haben (BAMF, 2016). Mit dem neuen Integrationsgesetz wurde die Vorrangprüfung in den meisten Arbeitsagenturbezirken zunächst befristet für drei Jahre ausgesetzt (Bundesregierung, 2016).



◘ **Abb. 8.1** Aufenthaltsstaus und Arbeitsmarktzugang

Bei der Prüfung der Beschäftigungsbedingungen stellt die Arbeitsagentur sicher, dass Geflüchtete zu den gleichen Bedingungen (z. B. Gehalt, Arbeitszeit) wie andere Personen eingestellt werden (BAMF, 2016).

Die Lockerung der Vorrangprüfung ist für eine schnellere Integration von Flüchtlingen in Unternehmen sehr zu begrüßen. Erste Zahlen für das Jahr 2016 zeigen jedoch, dass die Vorrangprüfung für viele mehr eine wahrgenommene als eine tatsächliche Hürde für die Beschäftigung von Flüchtlingen ist. In den ersten vier Monaten haben 26 862 Flüchtlinge eine Arbeitserlaubnis beantragt. Lediglich 6,7% der Anträge wurden aufgrund der Vorrangprüfung abgelehnt. Knapp ein Fünftel der Anträge wurde jedoch aufgrund der Arbeitsbedingungen abgelehnt (FAZ, 2016).

Im folgenden Abschnitt werden nun die Möglichkeiten dargestellt, die Unternehmen haben, um geflüchtete Personen über ein Praktikum zu integrieren.

8.2.2 Praktika für Flüchtlinge

Chance Praktikum

Ein Praktikum ist in der Regel für Unternehmen wie Geflüchtete eine gute Möglichkeit, einander kennenzulernen. Gerade bei Flüchtlingen ist dies ein wichtiges Instrument, da es für Unternehmen häufig schwierig ist, Bildungshintergrund, Berufsabschlüsse oder auch bereits erworbene Berufserfahrung richtig einzuschätzen. Im Rahmen eines Praktikums können Unternehmen während eines festgelegten Zeitraums von mehreren Wochen oder Monaten prüfen, inwiefern sich ein Kandidat für eine Berufsausbildung oder direkte Beschäftigung in ihrem Unternehmen eignet.

Wie in ► Abschn. 8.2.1 erläutert, gilt für anerkannte Flüchtlinge ein uneingeschränkter und zustimmungsfreier Arbeitsmarktzugang. Dies bedeutet, dass Unternehmen diese Personen unmittelbar als Praktikanten beschäftigen können. Bei Asylbewerbern und Geduldeten ist in der Regel die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde erforderlich. Je nach Praktikumsart kann es zusätzlich sein, dass die lokale Arbeitsagentur zustimmen muss (für ausführliche Informationen s. KOFA-Handlungsempfehlung „Praktika von Flüchtlingen“).

Eine Übersicht mit den wichtigsten rechtlichen Regelungen sowie Fördermöglichkeiten bei Praktika, Ausbildung und Beschäftigung finden Unternehmen im KOFA-Dossier „Flüchtlinge integrieren“. Die Übersichten werden regelmäßig aktualisiert: http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Uebersichten/KOFA-Uebersichten_Praktika_Fluechtlinge.pdf

Welche Praktikumsart sich am besten eignet, hängt ganz von den individuellen Rahmenbedingungen ab – d. h. zum einen von den

Vorerfahrungen des Kandidaten und zum anderen von den Möglichkeiten der Unternehmen. Im Folgenden werden vier Praktikumsformen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen kurz vorgestellt:

- Eine geeignete Möglichkeit, Flüchtlinge praxisnah im Unternehmen auf eine Ausbildung vorzubereiten, ist die **Einstiegsqualifizierung (EQ)**. In sechs bis zwölf Monaten werden die EQ-Teilnehmer auf einen Ausbildungsberuf vorbereitet. In der Regel finden 70% der Maßnahmen im Unternehmen statt. In Kombination mit einem Deutschkurs kann die Qualifizierungszeit auf 50% reduziert werden. Die EQ kann ab dem 1. August eines Jahres starten und sollte bis zum 31. Juli des Folgejahres abgeschlossen sein. Im Idealfall können die EQ-Absolventen im Anschluss direkt eine Ausbildung beginnen. Unternehmen können sich eine monatliche Vergütung von 231 Euro und einen Beitrag zur Sozialversicherung von 109 Euro von der Agentur für Arbeit erstatten lassen.
- Das **freiwillige Praktikum zur Berufsorientierung** dient dazu, einen Beruf vor Aufnahme eines Studiums oder einer Berufsausbildung kennenzulernen. Geflüchtete können so testen, ob der entsprechende Beruf ihnen gefallen könnte. Gleichzeitig können Unternehmen feststellen, ob der Praktikant zum Unternehmen passt und sich für die entsprechende Tätigkeit eignet. Im Anschluss kann der Betrieb, je nach Bedarf, beispielsweise eine Ausbildung oder eine Einstiegsqualifizierung zur Ausbildungsvorbereitung anbieten. Bei einer Praktikumsdauer von bis zu drei Monaten ist die Vergütung freiwillig. Geht die Praktikumsdauer über drei Monate hinaus, gilt der gesetzliche Mindestlohn bzw. die tarifliche Vergütung rückwirkend ab dem ersten Tag des Praktikums.

Praktika und weitere Maßnahmen

- Eine gute Gelegenheit, in eine Beschäftigung zu starten, ist überdies die **Probebeschäftigung**. Sie eignet sich besonders, um Vorkenntnisse von potenziellen Mitarbeitern einzuschätzen, die zuvor schon berufstätig waren. Unternehmen können die Eignung für eine konkrete Arbeitsstelle im realistischen betrieblichen Umfeld feststellen. Umgangssprachlich häufig als „Schnupperpraktikum" bezeichnet, handelt es sich hierbei im Grunde um ein auf maximal sechs Monate befristetes Arbeitsverhältnis. Sind beide Seiten mit dem Verlauf der Probebeschäftigung zufrieden, kommt eine Festanstellung infrage. Da es sich um ein tatsächliches Arbeitsverhältnis handelt, gilt der Tariflohn bzw. der gesetzliche Mindestlohn (für ausführliche Informationen s. KOFA-Handlungsempfehlung „Beschäftigung von Flüchtlingen").
- Auch eine **Hospitation** kann für Unternehmen eine attraktive Option sein, um einen Flüchtling zunächst einmal kennenzulernen. Es handelt sich hierbei um keinerlei Beschäftigungsverhältnis, da der Hospitant nur bei der Arbeit im Unternehmen zusehen darf, ohne mitzuwirken. Daher sind weder die

Genehmigung der Ausländerbehörde noch der Arbeitsagentur erforderlich. Die Hospitation gestaltet sich im Arbeitsalltag häufig schwierig. Gerade in einem handwerklichen Umfeld lässt sich oft kaum umsetzen, dass tatsächlich nur geschaut und nicht geholfen wird. Da bei einer Hospitation kein Versicherungsschutz besteht, wäre dies im Falle eines Unfalls besonders problematisch. Zudem kann ein Verstoß als illegale Beschäftigung bestraft werden.

» Ich mache nur gute Erfahrungen mit den Flüchtlingen: Sie arbeiten bei uns wie Azubis im ersten Lehrjahr. Die Jugendlichen wollen wirklich etwas lernen. Sie sind sehr offen, wissbegierig und haben Spaß an der Arbeit. (Lene Siemer, Junior-Geschäftsführerin der Bio-Bäckerei „Backstube" aus Bremen über die EQ im Rahmen eines KOFA-Praxisbeispiels http://www.kofa.de/aus-der-praxis/fachkraefte-finden/voller-einsatz-fuer-die-qualifizierung).

Im Rahmen verschiedener bundesweiter und regionaler Initiativen haben Unternehmen die Möglichkeit, ein kurzes Praktikum anzubieten. Die BA hat beispielsweise drei Maßnahmen ins Leben gerufen, die für verschiedene Zielgruppen gestaltet sind: Perspektiven für Flüchtlinge (PerF), Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF) und Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H). In Kombination mit anderen Elementen wie Sprachförderung und Kompetenzfeststellung können Unternehmen so geeignete Kandidaten kennenlernen (BA, 2016; s. auch ► Abschn. 8.3.1).

8.2.3 Ausbildung von Flüchtlingen

Insbesondere für die vielen jungen Flüchtlinge, die in letzter Zeit nach Deutschland gekommen sind, ist eine duale Ausbildung eine große Chance für die langfristige Arbeitsmarktintegration. Grundsätzlich haben neben anerkannten Flüchtlingen auch Asylbewerber und Geduldete die Möglichkeit, eine duale Ausbildung aufzunehmen. Asylbewerber dürfen ab dem vierten Monat des Aufenthaltes und Geduldete ab dem ersten Tag der Duldung mit Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde eine Ausbildung aufnehmen. Für die Praxis ist diese Einschränkung in der Regel nicht relevant, weil ein Großteil der Geflüchteten zunächst die notwendigen Sprachkenntnisse erwerben muss und der Ausbildungsstart jährlich fix ist. Ausgeschlossen für die Aufnahme einer Berufsausbildung sind Menschen aus sicheren Herkunftsländern, die einem Arbeitsverbot unterliegen (vgl. ► Abschn. 8.2.1).

Staatliche Fördermaßnahmen

Auch wenn die Ausbildung von Flüchtlingen für Unternehmen eine große Chance für die Nachwuchssicherung ist, ist sie doch auch mit besonderen Herausforderungen verbunden. Oftmals sehen Unternehmen Hürden insbesondere in den mangelnden schulischen und sprachlichen Vorkenntnissen. Hier setzt eine Vielzahl von staatlichen

Fördermaßnahmen an, die Unternehmen und Flüchtlinge gezielt bei einer dualen Ausbildung unterstützen sollen. Doch auch beim Zugang zu den Fördermaßnahmen ist der Aufenthaltsstatus des einzelnen Flüchtlings zu berücksichtigen. Während anerkannte Flüchtlinge Zugang zu allen staatlichen Fördermaßnahmen haben, sind vor allem Geduldete und Asylbewerber stärker eingeschränkt. Seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes erhalten Geduldete jedoch nach zwölf Monaten Aufenthalt Zugang zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und der Assistierten Ausbildung (AsA) sowie nach 15 Monaten Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) bei einer betrieblichen Ausbildung. Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive, also aus den Herkunftsländern Irak, Iran, Eritrea, Somalia oder Syrien, stehen mit dem Integrationsgesetz die abH und die AsA nach drei Monaten sowie die BAB ebenfalls nach 15 Monaten offen.

Ausführliche Informationen finden Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Ausbildung von Flüchtlingen".

Im Folgenden werden die Fördermaßnahmen der Assistierten Ausbildung (AsA), der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) kurz vorgestellt. Diese Fördermaßnahmen wurden nicht explizit für Geflüchtete entwickelt, sind aber gerade auch für diese Zielgruppe wichtige Instrumente:

- Für die Ausbildung lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter junger Menschen steht seit 2015 die **Assistierte Ausbildung (AsA)** zur Verfügung. Auszubildende erhalten vor und während der Ausbildung Unterstützung in Form eines Ausbildungsbegleiters. Die Begleitung beinhaltet u. a. fachliche Nachhilfe, Nachhilfe in Deutsch, Training zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit, Alltagshilfen sowie Kurse zu interkulturellem Verständnis. Die Maßnahmen werden von den Arbeitsagenturen oder Jobcentern finanziert und sind daher für Unternehmen kostenlos.
- Ein weiteres Instrument zur Unterstützung während der Ausbildung sind **ausbildungsbegleitende Hilfen (abH).** Die abH umfassen drei bis acht Wochenstunden Nachhilfeunterricht, Sprachunterricht, eine sozialpädagogische Begleitung sowie Unterstützung bei Problemen im sozialen Umfeld. Die einzelnen Unterstützungsmaßnahmen werden in einem individuellen Förderplan festgelegt. Auch die abH ist für Unternehmen ein kostenloses Instrument, das die Agenturen für Arbeit und Jobcenter finanzieren.
- Häufig stehen auch finanzielle Aspekte einer betrieblichen Ausbildung im Wege. Gerade bei Flüchtlingen, die vielleicht noch eine Familie im Heimatland finanziell unterstützen müssen, ist dies ein wichtiger Aspekt. Auszubildende können deshalb finanzielle Unterstützung erhalten, sofern eine Unterbringung

außerhalb des Elternhauses notwendig ist. Die **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** sichert den Lebensunterhalt, sobald die Ausbildungsvergütung nicht ausreicht. Dementsprechend hängt auch die Förderhöhe vom Ausbildungsgehalt, anfallenden Fahrtkosten und monatlichen Mietkosten ab.

8.2.4 Beschäftigung von Flüchtlingen

Für Geflüchtete, die bereits über einen Studien- oder einen Berufsabschluss verfügen oder für die eine Ausbildung beispielsweise aus Altersgründen nicht mehr infrage kommt, kann eine direkte Beschäftigung möglich sein. Je nach vorhandenen Kompetenzen können im Unternehmen während einer Beschäftigung auch noch Maßnahmen zur Nachqualifizierung durchgeführt werden. Zunächst gilt jedoch zu prüfen, welche Voraussetzungen für eine Beschäftigung erfüllt sind (vgl. ► Abschn. 8.2.1). Während für anerkannte Flüchtlinge keinerlei Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt zu beachten sind, muss die Ausländerbehörde bei der Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten immer ihre Zustimmung geben. In den meisten Fällen muss auch die Arbeitsagentur der Beschäftigung zustimmen (für ausführliche Informationen siehe KOFA-Handlungsempfehlung „Beschäftigung von Flüchtlingen"). Die Art der Zustimmung hängt davon ab, welche Qualifikation für die Stelle vorgesehen ist (abgeschlossene Berufsausbildung, Akademiker, kein Berufsabschluss) und ob es sich bei der Stelle um einen Mangelberuf handelt. Differenzierte Informationen liefert die KOFA-Übersicht „Beschäftigung von Flüchtlingen".

KOFA-Praxisbeispiele zeigen, wie KMU die Integration von Flüchtlingen gemeistert haben: http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/praxisbeispiele.

Häufig verläuft der Weg für Flüchtlinge in eine Beschäftigung über ein Praktikum. Dies ermöglicht ein gegenseitiges Kennenlernen und Unternehmen erfahren, ob der Flüchtling die für die Stelle notwendigen Kompetenzen mitbringt.

Möglichkeiten der Qualifikation

Während einer Beschäftigung haben Unternehmen die Möglichkeit, Flüchtlinge – wie alle anderen Mitarbeiter auch – weiter zu qualifizieren. Um vorhandene Kompetenzen schrittweise weiterzuentwickeln, sind insbesondere für Flüchtlinge **Teilqualifikationen** eine wichtige Möglichkeit. Mitarbeiter werden dann in standardisierten Einheiten als Teile eines anerkannten Ausbildungsberufes weiterqualifiziert. Diese können bis zu sechs Monaten dauern und werden am Ende geprüft und zertifiziert. Absolventen von Teilqualifikationen können dann anspruchsvollere Aufgaben übernehmen und im Idealfall durch Ablegen der **Externenprüfung** einen anerkannten Berufsabschluss

erreichen. Teilqualifikationen werden in der Regel von der BA, einigen Industrie- und Handelskammern (IHK) und den Bildungswerken der Wirtschaft angeboten. Letztere haben sich in der Initiative „Eine TQ besser" zusammengeschlossen. Angebote zu Teilqualifikationen und anderen Weiterbildungsmaßnahmen finden Interessenten auf dem Aus- und Weiterbildungsportal der Bundesagentur für Arbeit (www.kursnet.arbeitsagentur.de).

Flüchtlinge, die aus dem Ausland bereits einen Berufsabschluss mitbringen, können einen Antrag auf Anerkennung stellen. Nach Durchführung einer **Gleichwertigkeitsprüfung** stellt die zuständige Stelle dann eine volle Gleichwertigkeit, eine teilweise Gleichwertigkeit oder auch keine Gleichwertigkeit fest. Liegt eine teilweise Gleichwertigkeit vor, gibt es die Möglichkeit, dass Flüchtlinge im Rahmen einer Anpassungsqualifizierung zur Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses nachträglich noch die volle Gleichwertigkeit erhalten (weitere Informationen zu ausländischen Abschlüssen s. ► Abschn. 8.3.2).

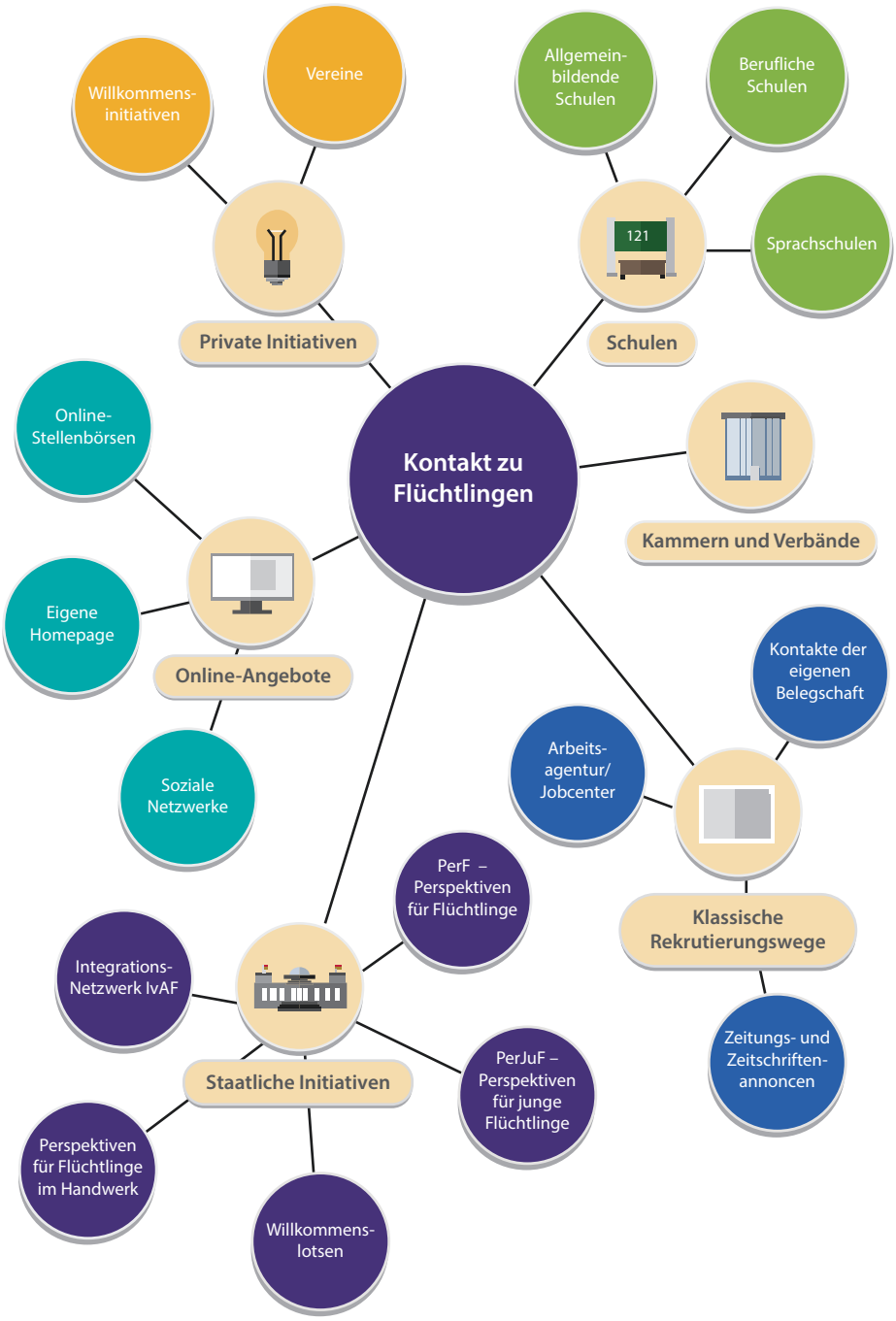
Auch für die Weiterbildung von Flüchtlingen in Unternehmen gibt es Fördermaßnahmen, die Teilnehmer und Unternehmen finanziell entlasten können. Eine davon ist das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen" (**WeGebAU**), das Weiterbildungskosten fördert und einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewährt. Die Fördergrundlage ist im SGB III festgehalten, weshalb sowohl anerkannte Flüchtlinge als auch Asylbewerber und Geduldete die Leistungen empfangen können. Den Mitarbeitern werden die Lehrgangskosten dann ganz oder teilweise erstattet und eventuell auch ein Zuschuss zu den übrigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrtkosten) gezahlt. Für KMU mit weniger als 250 Beschäftigten gelten wiederum besondere Förderbedingungen. Ein weiteres wichtiges Instrument für die Förderung der Beschäftigung von Flüchtlingen in Unternehmen ist der **Eingliederungszuschuss** für die Eingliederung förderungsbedürftiger Mitarbeiter. Den Zuschuss erhalten Arbeitgeber als Ausgleich für eine Minderleistung dann, wenn die Arbeitsvermittlung wegen in der Person liegenden Gründen erschwert ist (ausführliche Informationen zu Fördermöglichkeiten ebenfalls in der KOFA-Handlungsempfehlung „Beschäftigung von Flüchtlingen"). Grundsätzlich sollten Unternehmen mit ihrer zuständigen Agentur für Arbeit sprechen, um Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Flüchtlingen abzuklären.

8.3 Wie können Unternehmen die Kontaktaufnahme und Bewerberauswahl gestalten?

8.3.1 Kontaktwege für Unternehmen zu Flüchtlingen

Beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung melden sich häufig an der Integration von Geflüchteten interessierte Unternehmen, denen jedoch ein konkreter Anknüpfungspunkt fehlt. „Wo finden wir

überhaupt Geflüchtete als potenzielle Kandidaten?“, diese Frage treibt gerade KMU oft um. Es gibt vielfältige Wege für Unternehmen, um Kontakt mit Flüchtlingen aufzunehmen. ◘ Abb. 8.2 zeigt beispielhaft Wege auf, wie Unternehmen mögliche Kandidaten für eine Ausbildung



◘ **Abb. 8.2** Kontaktwege für Unternehmen zu Flüchtlingen. (KOFA)

oder Beschäftigung finden können. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Gegebenheiten regional sehr unterschiedlich sein können und Unternehmen die verschiedenen Wege somit in unterschiedlicher Intensität nutzen können.

Willkommenslotsen unterstützen vor Ort

Welcher Kontaktweg am ehesten zu einem geeigneten Kandidaten führt, hängt von der Art der gewünschten Beschäftigung ab. Kontakt zu potenziellen Auszubildenden können Unternehmen beispielsweise über allgemeinbildende Schulen herstellen. Auch Jugendmigrationsdienste sind eine wichtige Anlaufstelle. Suchen Unternehmen jedoch eher Flüchtlinge mit Berufserfahrung, bieten sich eher Sprachschulen an. Hier werden Integrationskurse angeboten, die Flüchtlingen mit guter Bleibeperspektive offenstehen. Aber auch an private Initiativen können sich Unternehmen wenden. Da in den vergangenen Jahren sehr viele hilfsbedürftige Zuwanderer nach Deutschland kamen, haben sich zahlreiche Menschen engagiert und überall in der Bundesrepublik wurden Willkommensinitiativen gegründet. Die Ehrenamtler kennen einzelne Personen gut und sind daher gute Ansprechpartner für KMU. Darüber hinaus gibt es viele staatliche Initiativen, an die Betriebe anknüpfen können. Neben PerF, PerjuF und PerjuF-H (vgl.► Abschn. 8.2.2) gibt es zahlreiche andere bundesweite und regionale Initiativen, die beispielsweise Sprachkurse und Maßnahmen zur Qualifizierung miteinander verknüpfen. Betriebe haben dann die Möglichkeit, jemanden zunächst über ein Praktikum kennenzulernen. Darauf kann das Unternehmen dann aufbauen und nächste Schritte mit Kandidaten in Erwägung ziehen, die gut ins Team passen. Besonders hilfreich sind die Willkommenslotsen, die KMU deutschlandweit bei der Integration von Flüchtlingen in Beschäftigung und Qualifizierung unterstützen. Sie können Unternehmen auch geeignete Kandidaten vermitteln. Das KOFA hat eine Übersicht über wichtige Initiativen erstellt, aus der Unternehmen anhand verschiedener Kriterien die für sich passenden herausfiltern können. Ein kurzer Steckbrief stellt die jeweilige Initiative vor und nennt einen Ansprechpartner (KOFA, 2016a). Auch klassische Rekrutierungswege wie die Ausschreibung von Stellen über die Arbeitsagentur oder das Veröffentlichen von Anzeigen können erfolgreich sein. Unternehmen können auch auf eine Vielzahl von Online-Angeboten zurückgreifen. Neben der eigenen Unternehmenshomepage können Online-Stellenbörsen genutzt werden. Die Online-Plattform www.workeer.de ist beispielsweise konkret auf die Zielgruppe Flüchtlinge ausgerichtet (weitere Informationen im KOFA-Dossier „Flüchtlinge integrieren/Kontakt zu Flüchtlingen“ unter www.kofa.de/fluechtlinge).

8.3.2 Auswahl geeigneter Kandidaten

Überfachliche Auswahlverfahren für Flüchtlinge werden in ► Kap. 5 und ► Kap. 6 vorgestellt. Bei Bewerbern, die aus dem Ausland nach Deutschland gekommen sind, haben Unternehmen die zusätzliche Herausforderung, ausländische Schul- und Berufsabschlüsse einschätzen und auch bereits erworbene Berufserfahrung einordnen zu müssen. Dies ist wichtig, um herauszufinden, ob und wie der Kandidat im Unternehmen

bestmöglich eingesetzt werden kann. Auch die Erfassung der aktuellen Sprachkenntnisse ist ein wichtiges Kriterium.

■ Sprachkenntnisse

Sprachkenntnisse

Gerade bei geflüchteten Personen steht vor der Bewertung der fachlichen Eignung noch die Einschätzung der sprachlichen Vorkenntnisse. Wie in ► Abschn. 8.1 dargelegt, sehen acht von zehn Unternehmen in mangelnden Sprachkenntnissen eines der größten Hemmnisse bei der Integration. Hierbei zeigen sich Branchenunterschiede: Während im verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Unternehmen, die Sprachkenntnisse als ein großes Hemmnis bezeichnen, bei 73,6% liegt, ist der entsprechende Anteil im Bereich Dienstleistung und Bau bei 80,2%. Neben dem gesprochenen Wort sind Grundkenntnisse im Schreiben und Lesen notwendig. So ist es beispielsweise wichtig, dass Flüchtlinge in der Lage sind, Sicherheitsanweisungen, die im Betrieb aushängen, lesen zu können. Und ganz besonders auch Auszubildende müssen ein Mindestmaß an Sprachkenntnissen vorweisen können, um auch in der Berufsschule dem Inhalt folgen zu können und Prüfungen – schriftlich wie mündlich – erfolgreich zu bestehen. Für eine Ausbildung wird mindestens das Niveau B1 des gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens, also fortgeschrittene Sprachkenntnisse, empfohlen.

Exkurs: Niveaus enzrahmens für Sprachen

Niveau	Bedeutung
A1	Die Person kann alltägliche, vertraute Ausdrücke sowie ganz einfache Sätze verstehen und verwenden. Hierzu gehören beispielsweise die Frage nach dem Wohnort und deren Beantwortung.
A2	Die Person ist in der Lage, Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit den wesentlichen Bereichen des unmittelbaren Alltags zu tun haben. Hierzu gehört beispielsweise die Beschreibung des eigenen Arbeitsplatzes bzw. der Ausbildung.
B1	Die Person versteht die wichtigsten Inhalte bei Verwendung einer klaren Standardsprache, wenn es um vertraute Dinge bei der Arbeit, Schule oder Freizeit geht. So kann sich die Person in einfacher Form und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessensgebiete äußern, beispielsweise darüber, welche Ziele sie verfolgt.
B2	Die Person kann die wichtigsten Inhalte komplexer Texte verstehen und versteht im eigenen Spezialgebiet, beispielsweise in der Berufsschule, auch Fachdiskussionen. Die Person ist in der Lage, sich so spontan und fließend zu verständigen, dass ein Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist.
C1	Die Person versteht ein breites Spektrum an anspruchsvollen, längeren Texten und kann auch implizite Bedeutungen wahrnehmen, die nicht offen ausgedrückt werden. Zudem ist die Person in der Lage, spontan und fließend – beispielsweise am Arbeitsplatz – zu sprechen und sich über komplexe Themen zu äußern.
C2	Die Person kann praktisch alles, was sie liest und hört, ohne Mühe verstehen. Sie kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken.

Weitere Informationen unter http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/.

Unternehmen haben verschiedene Möglichkeiten, sich ein Bild von dem Sprachniveau des Bewerbers zu machen. Ein Beleg für das Sprachniveau können einerseits Zertifikate von Sprachschulen sein. Am besten werden Deutschkenntnisse allerdings in einem persönlichen Gespräch sichtbar. Stimmen Chemie und berufliche Interessen zwischen Unternehmen und Flüchtling überein, sind die Sprachkenntnisse jedoch noch nicht ausreichend, kann gemeinsam überlegt werden, wie der Flüchtling auch während seiner Beschäftigung seine Sprachkenntnisse verbessern kann. Ist das Unternehmen daran interessiert, den Flüchtling auszubilden, kann auch eine Vorbereitungszeit während einer Einstiegsqualifizierung (vgl. ► Abschn. 8.2.2) für eine Verbesserung der Sprachkenntnisse genutzt werden.

Unterschiedliche Sprachprogramme

Zu den wichtigsten Sprachprogrammen für beschäftigte Flüchtlinge gehört derzeit das ESF-BAMF-Programm „Berufsbezogene Deutschförderung". Das ESF-BAMF-Sprachprogramm läuft Ende 2017 aus. Der Bund hat bereits zum Juli 2016 mit der „Berufsbezogenen Deutschsprachförderung" ein Regelinstrument eingeführt, mit dem die berufsbezogene Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund weitergeführt und ausgebaut wird. Neben Basismodulen gibt es vermehrt Spezialmodule, die beispielsweise speziell für Pflege- oder kaufmännische Berufe relevante Deutschkenntnisse vermitteln. Darüber hinaus gibt es bundesweit ein breites Sprachkursangebot von Dienstleistern. Die regional passenden Angebote können Unternehmen beispielsweise über ihren Ansprechpartner bei der lokalen Agentur für Arbeit erfragen. Darüber hinaus wächst das Angebot an Online-Instrumenten zum selbstständigen Spracherwerb kontinuierlich. Dies können Flüchtlinge über das Internet oder eine Handy-App nutzen. Die Online-Plattform „Ich will Deutsch lernen" (www.iwdl.de) ist ein Beispiel für eine kostenfreie Online-Lernplattform des Deutschen Volkshochschulverbands e. V. (DVV). Das Angebot reicht von Grundkenntnissen bis hin zu berufsspezifischen Inhalten. Auch das Goethe-Institut sowie das IQ-Netzwerk haben ein breites Angebot zum Spracherwerb (weitere Informationen im KOFA-Dossier „Flüchtlinge integrieren/Sprachförderung" unter www.kofa.de/fluechtlinge).

- **Ausländische Berufsabschlüsse**

Für Unternehmen ist die Einordnung der schulischen und beruflichen Kenntnisse von Flüchtlingen häufig ein großes Hemmnis. Rund die Hälfte aller Unternehmen sehen hier Schwierigkeiten – KMU noch häufiger als große Unternehmen (IW Köln, 2016). Unternehmen haben eine Vorstellung davon, welche Kompetenzen Bewerber mit einem deutschen Schulabschluss oder einer in Deutschland absolvierten dualen Ausbildung mitbringen. Ausländische Bildungssysteme unterscheiden sich oftmals stark vom deutschen Bildungssystem und eine Einordnung der Bewerbungsunterlagen und Zeugnisse – sofern diese überhaupt vorhanden sind – ist für Personalverantwortliche in Unternehmen häufig schwierig. Um sich ein genaueres Bild des Kandidaten zu machen, müssen Unternehmen sich intensiver mit den mitgebrachten

Qualifikationen auseinandersetzen. Und auch hier gilt, dass ein persönliches Kennenlernen viele Fragen und Unklarheiten klären kann.

Die vielen Geflüchteten, die im Jahr 2015 nach Deutschland kamen, haben sehr unterschiedliche Bildungshintergründe – je nach Herkunftsland, Region, Alter oder auch Geschlecht. Entgegen der weit verbreiten öffentlichen Wahrnehmung gibt es viele Flüchtlinge, die über einen guten Bildungsstand verfügen. So haben 27% der volljährigen syrischen Antragsteller eine Hochschule besucht. Bei iranischen Antragstellern liegt der Wert bei knapp 35% (Rich, 2016; von Radetzky & Stoewe, 2016). Ohne Frage gibt es jedoch unter den geflüchteten Menschen, die mittlerweile in Deutschland leben, auch viele, die nicht einmal einen Schulabschluss haben. So hatten laut der IAB-BAMF-SOEB-Befragung von Geflüchteten aus dem Jahr 2016 10% der Flüchtlinge, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland kamen, nur eine Grundschule und weitere 9% gar keine Schule besucht (IAB, 2016).

Erschwerend für die Vergleichbarkeit von ausländischen Berufsqualifikationen mit deutschen Berufsqualifikationen kommt hinzu, dass die berufliche Bildung in vielen Herkunftsländern keinen vergleichbaren Stellenwert wie in Deutschland hat. Oftmals haben die Berufsbildungssysteme auch einen stark non-formalen Sektor oder es wird informell ausgebildet, sodass die Ausbildung durch das Prinzip „learning by doing" geprägt wird. Dies bedeutet, dass auch nach jahrelanger Ausbildung zum Maurer womöglich kein schriftlicher Nachweis über die erworbenen Fähigkeiten vorliegt oder aber das ausgestellte Dokument nur schwer zu interpretieren ist. Um ein Gespür dafür zu bekommen, wie die praktischen Fähigkeiten des Bewerbers aussehen, können Unternehmen und Flüchtlinge ein Praktikum oder Probearbeiten vereinbaren (vgl. auch ► Kap. 7 zu Arbeitsprobenverfahren). In dieser Zeit haben beide Seiten die Möglichkeit, einander kennenzulernen. Betriebe können die Fähigkeiten und das Potenzial deutlich besser einschätzen und so herausfinden, ob eine Person für eine anschließende Beschäftigung geeignet ist.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Liegt ein im Ausland erworbener formaler Berufsabschluss vor, kann der Flüchtling einen Antrag auf die Anerkennung seines Abschlusses stellen. Seit Inkrafttreten des sog. Anerkennungsgesetzes im Jahr 2012 haben alle Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss – unabhängig von Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus – einen Rechtsanspruch, ihre Berufsqualifikation von einer zuständigen Stelle (z. B. der Handwerkskammer oder der Industrie- und Handelskammer) auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf prüfen zu lassen. Bei reglementierten Berufen ist die Anerkennung des Abschlusses Voraussetzung für die Berufsausübung, während dies bei nichtreglementierten Berufen – hierunter fallen vor allem die dualen Aus- und Fortbildungsberufe – nicht der Fall ist. Der Gleichwertigkeitsbescheid ist aber auch bei nichtreglementierten Berufen für die Arbeitsmarktintegration sehr hilfreich. Unternehmen können sich anhand der auf dem Bescheid ausgewiesenen vorhandenen Kenntnisse und eventuellen wesentlichen Unterschieden zur deutschen Referenzqualifikation

ein genaues Bild über die Kompetenzen eines Bewerbers machen, um ihn so entsprechend seiner Fähigkeiten einsetzen zu können und den potenziellen Bedarf einer Weiterbildung oder Anpassungsqualifizierung bestimmen zu können. Informationen zum Ablauf des Anerkennungsverfahrens und wie Unternehmen das Verfahren unterstützen und davon profitieren können, erfahren Sie auf dem BQ-Portal in der Rubrik „Für Unternehmen".

Das BQ-Portal ist das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen und Berufsbildungssysteme

Das BQ-Portal ist das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen und Berufsbildungssysteme. Die Wissens- und Arbeitsplattform unterstützt zuständige Stellen wie die Kammern und Unternehmen, um ausländische Aus- und Fortbildungsabschlüsse besser bewerten und einschätzen zu können: www.bq-portal.de.

Auch über das formale Anerkennungsverfahren hinaus haben Unternehmen die Möglichkeit, sich über die Inhalte der ausländischen Berufsqualifikation zu informieren und sich selbst ein erstes Bild zu machen. Hierfür bietet das BQ-Portal neben Berufs- und Länderinformationen zusätzlich auch Ländersteckbriefe zu den wichtigsten Flüchtlingsherkunftsländern an, auf Basis derer Unternehmen sich schnell und unkompliziert einen ersten Überblick verschaffen können. Sie finden Informationen zum Bildungsstand in den Ländern, zur Zuwanderung nach und Integration in Deutschland, den wichtigsten Charakteristika der jeweiligen Berufsbildungssysteme sowie Erfahrungsberichte über die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen durch das Anerkennungsverfahren.

Da auch in vielen Flüchtlingsherkunftsländern Berufsqualifikationen in nichtakademischen Berufen informell erworben werden, wird der Bedarf an entsprechenden Anerkennungsmöglichkeiten größer. Zwar gibt es seit Jahren vereinzelt Bemühungen, auch informell erworbene Kompetenzen anerkennen zu lassen, allerdings konnte sich noch kein Verfahren ausreichend etablieren. Aktuell werden zahlreiche Projekte mit dem Ziel der Anerkennung informell und non-formal erworbenen Wissens gefördert, u. a. von der Bundesagentur für Arbeit, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Kammern (Jambo, 2016).

8.4 Wie können Unternehmen eine Willkommenskultur gestalten?

Damit die Integration von Flüchtlingen und Unternehmen langfristig erfolgreich ist, ist eine gelebte Willkommenskultur notwendig. Eine Willkommenskultur bezeichnet eine positive Haltung gegenüber Migranten. Nur so können Flüchtlinge sich willkommen fühlen. Wenn die gegenseitige Wertschätzung fest im Unternehmen verankert ist, können alle Beteiligten von der neu gewonnenen Vielfalt profitieren. Damit geht auch das Thema Diversity Management einher, sprich die aktive Gestaltung von Vielfalt im Unternehmen: angefangen beim Recruiting

bis hin zur Personalentwicklung. Unternehmen gewinnen die Chance, ihr Image als modernes, aufgeschlossenes Unternehmen zu verbessern und erhöhen so ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Es gibt verschiedene Möglichkeiten im Unternehmen, das Bewusstsein für Willkommenskultur zu stärken – sowohl während der Arbeitszeit als auch außerbetrieblich: Im Unternehmensleitbild kann ein explizites Bekenntnis zu Vielfalt enthalten sein, es kann Leitfäden zum wertschätzenden Miteinander geben oder es können interkulturelle Veranstaltungen wie gemeinsame Koch-Events organisiert werden. Ein Erfolgsfaktor für eine schnelle Integration des Geflüchteten im Unternehmen ist beispielsweise auch das Ernennen eines Mentors. Ein Mentor ist die zentrale Ansprechperson für den Flüchtling und unterstützt ihn bei der Einarbeitung. Auch die Unterstützung bei Alltagsfragen wie der Wohnungssuche oder bei Behördengängen kann dazu beitragen, dass sich der Flüchtling nicht nur betrieblich, sondern auch gesellschaftlich schneller integriert.

Stärkung der Willkommenskultur im Unternehmen

Die Stärkung von interkulturellen Kompetenzen im Unternehmen ist wichtig, um eine Willkommenskultur aufbauen zu können. Kulturelle Vielfalt bedeutet zu einem gewissen Grad auch das Aufeinanderstoßen verschiedener Verhaltensweisen und Werte. Nur wenn im Unternehmen hierfür eine Sensibilität besteht, kann die Integration gelingen. Im Unternehmen muss eine Bereitschaft bestehen, sich mit der eigenen und der neuen Sichtweise kritisch auseinanderzusetzen und es muss ein Verständnis für Unterschiede zwischen der eigenen und fremden Kultur vorliegen. Auch religiöse Verhaltensweisen, die im Alltag sichtbar sind, spielen hier eine Rolle. Um dies zu meistern gibt es verschiedene Möglichkeiten. Eine Weiterbildung zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ für das Unternehmen oder einzelne Mitarbeitergruppen (z. B. Führungskräfte oder Mentoren) kann ein erster Schritt sein. Unabhängig davon ist eine offene Kommunikationskultur der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration. Zum einen muss bereits im Vorfeld intensiv mit der geflüchteten Person gesprochen werden. Auf der einen Seite ist das eine Möglichkeit für das Unternehmen, sich besser vorzustellen, und auf der anderen Seite kann das Unternehmen so mehr über die geflüchtete Person und ihre Wünsche und Erwartungen erfahren. Nur so können Unterschiede auch thematisiert und gemeinsam Lösungen gesucht werden. Gleichzeitig muss im Unternehmen die Belegschaft mit einbezogen werden. Zum einen muss ihr der Nutzen von Vielfalt aufgezeigt werden, aber es müssen auch Sorgen und Ängste so früh wie möglich abgebaut werden. Die Kommunikation nach außen spielt hier ebenfalls eine große Rolle. Die Mitgliedschaft in Initiativen wie beispielsweise der „Charta der Vielfalt“ (www.charta-der-vielfalt.de) oder dem NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge (www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de) bietet Unternehmen die Möglichkeit, sich in regelmäßigen Treffen mit Gleichgesinnten auszutauschen. Der Beitritt kann sich dann positiv auf das Unternehmensimage auswirken.

8.5 Fazit

Unternehmen sind ganz zentrale Akteure bei der Integration von Flüchtlingen, da die betriebliche und die gesellschaftliche Integration häufig Hand in Hand gehen. Die Aufgabe, Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren, ist jedoch nicht trivial und stellt Unternehmen vor zum Teil große Herausforderungen. Gleichzeitig bietet die Integration von Flüchtlingen den Unternehmen jedoch ein großes Potenzial, Fachkräfte zu finden und die Vielfalt im Unternehmen zu stärken. Letzteres kann Produktivität und Innovationskraft von Unternehmen steigern und einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung des Images als Arbeitgeber leisten.

Viele Herausforderungen, vor denen Unternehmen stehen, lassen sich mit gezielten Informationen und passgenauen Unterstützungsangeboten meistern. Der vorliegende Beitrag geht auf zentrale Herausforderungen ein und zeigt auf, welche Unterstützung Portale wie das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) und das BQ-Portal, das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, leisten können.

Bei der Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen sind die Frage nach dem Aufenthaltsstatus und die damit verbundenen rechtlichen Bedingungen der Beschäftigung entscheidend. Doch gerade die zahlenmäßig stärkste Gruppe der anerkannten Flüchtlinge bietet ein großes Potenzial, da sie keinerlei Einschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt unterliegt. Der vorliegende Artikel skizziert die wichtigsten rechtlichen Regelungen und zeigt auf, wie Unternehmen mit Geflüchteten in Kontakt treten können. Eine große Hürde sind häufig mangelnde Sprachkenntnisse. Für eine erfolgreiche Integration in Unternehmen ist eine gemeinsame Sprache ein ganz zentraler Faktor. Es zeigt sich, dass die Angebote zum Spracherwerb im letzten Jahr stark aufgestockt wurden. Nach wie vor besteht Handlungsbedarf, was die Kapazitäten an Sprachunterricht betrifft, doch die Entwicklung geht in die richtige Richtung. Darüber hinaus werden zukünftig vermehrt Möglichkeiten und Instrumente gefragt sein, um die beruflichen Kompetenzen der Flüchtlinge, die häufig nicht über einen formalen Bildungsverlauf erworben wurden, besser einschätzen zu können. Damit geht einher, dass Unternehmen bei der Auswahl geeigneter Kandidaten neue Wege gehen und sich neuen Zielgruppen öffnen müssen.

Nicht zuletzt ist es für Unternehmen entscheidend, dass sie eine Willkommenskultur gestalten und mit Leben füllen. Flüchtlinge sind aus den Herkunftsländern ein anderes Arbeitsumfeld gewohnt und benötigen Unterstützung dabei, sich den Strukturen deutscher Betriebe anzupassen. Sprachliche Barrieren und kulturelle Unterschiede können diesen Prozess erschweren. Damit die Integration erfolgreich sein kann, müssen die Mitarbeiter entsprechend vorbereitet werden. Die Entwicklung interkultureller Kompetenzen ist hierbei von zentraler Bedeutung. Denn wenn alle mit anpacken, kann die Integration langfristig gelingen. Gemeinsame Aktivitäten können nicht nur dazu beitragen, dass sich

ausländische Mitarbeiter wohl fühlen, sie haben auch einen enormen Effekt auf das Betriebsklima insgesamt.

Literatur

Berger, S., & Jambo, S. (2016). Beschäftigung von Flüchtlingen. Handlungsempfehlung im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln. www.kofa.de/fluechtlinge/handlungsempfehlung-beschaeftigung.

BQ-Portal (2016). Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen. http://www.bq-portal.de. Zugegriffen: 28. Juli 2016

Brücker, H., Fendel, T., Kunerts, A., Mangold, U., Siegert, M., & Schupp, J. (2016). Geflüchtete Menschen in Deutschland – Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. *IAB-Kurzbericht 15/2016*, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit – BA (2015). Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen September 2015. https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Ausbildungsstellenmarkt/Ausbildungsstellenmarkt-Nav.html. Zugegriffen: 21. Juli 2016

Bundesagentur für Arbeit – BA (2016). Angebot Perspektiven für Flüchtlinge – PerF. https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/ArbeitsJobsuche/ArbeitinDeutschland/Asylbewerber/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI819890. Zugegriffen: 25. Februar 2017

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF (2016). FAQ: Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen. http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html. Zugegriffen: 25. Februar 2017

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF (2017). Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe: Januar 2017. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-januar-2017.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 22. Februar 2017

Bundesregierung (2016). Grünes Licht im Bundesrat. Integrationsgesetz setzt auf Fördern und Fordern. https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2016/05/2016-05-25-integrationsgesetz-beschlossen.html Zugegriffen: 25. Februar 2017

Bußmann, S. (2015). Fachkräfteengpässe in Unternehmen: Der Ausbildungsmarkt in Engpassberufen. Studie 3/2015, Gutachten Köln.

Bußmann, S., Metzler, C., Werner, D. (2016). Ausbildung von Flüchtlingen, Handlungsempfehlung im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln, www.kofa.de/fluechtlinge/handlungsempfehlung-ausbildung. Zugegriffen: 04. August 2016

Institut der deutschen Wirtschaft Köln – IW Köln (2016). Zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der aktuellen Flüchtlingsmigration. Stellungnahme zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Wirtschaft und Energie am 16. März 2016 in Berlin. http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/michael-huether-wido-geis-zu-den-gesamtwirtschaftlichen-auswirkungen-der-aktuellen-fluechtlingsmigration-273082. Zugegriffen: 25. Februar 2017

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung - IAB (2015). Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. Aktuelle Berichte 14/2015. http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf. Zugegriffen: 21. Juli 2016

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung – IAB (2016). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht 14/2016. http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1416.pdf. Zugegriffen: 25. Februar 2017

Jambo, S. (2016). Kompetenzerfassung – eine Herausforderung für Unternehmen? *forum arbeit 02/2016*, 12-16.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung –- KOFA (2016). KOFA-Dossier „Flüchtlinge integrieren", www.kofa.de/fluechtlinge. Zugegriffen: 22. Juli 2016

KOFA (2016a). Initiativen zur Integration von Flüchtlingen. http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/initiativen. Zugegriffen: 26. Juli 2016

Rich, A.-K. (2016). Asylerstantragsteller in Deutschland im Jahr 2015: Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. Ausgabe 3/2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse3_sozial-komponenten.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 21. Juli 2016

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration – SVR (2016). Fakten zur Asylpolitik 2015. http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/01/Fakten-zu-Asyl-aktualisierte-Fassung.pdf. Zugegriffen: 04. August 2016

Schmetzer, O., & Stoewe, K. (2016). Praktika von Flüchtlingen, Handlungsempfehlung im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln. www.kofa.de/fluechtlinge/handlungsempfehlung-praktika.

von Radetzky, M.-C., & Stoewe, K. (2016). Bildungsstand syrischer Flüchtlinge – 5 Gerüchte auf dem Prüfstand, *IW-Kurzberichte 20/2016*, Köln.

Vorrangprüfung meist ohne Ergebnis. (27. Mai 2016). *Frankfurter Allgemeine Zeitung* – FAZ, S.19.

http://www.springer.com/978-3-662-53941-5

Berufliche Integration von Flüchtlingen und Migranten
Psychologische Kompetenzanalyse, rechtliche Rahmenbedingungen, Prozessgestaltung & Praxisbeispiele
Frintrup, A. (Hrsg.)
2018, XVII, 206 S. 38 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-662-53941-5