
AUSBILDUNG

INTEGRATION IN DEN BETRIEB



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Werden Sie Mitglied im NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge!

PROFITIEREN SIE VON DEN ANGEBOTEN DER
KOSTENFREIEN MITGLIEDSCHAFT



Erfahrungsaustausch und Kooperation: Tauschen Sie sich im NETZWERK mit anderen Unternehmen aus Ihrer Branche und in Ihrer Nähe zu aktuellen Fragestellungen und Herausforderungen aus.



Beratung und Information: Von Ansprechpartner bis Zugangsbedingungen, die Website des NETZWERKS informiert Sie zu allen Fragen rund um die Beschäftigung von Flüchtlingen. Für konkrete Fragen zu den richtigen Ansprechpartnern steht Ihnen das NETZWERK-Büro gerne zur Verfügung.



Gute Beispiele teilen: Stellen Sie Ihr Engagement als Praxisbeispiel auf der Website dar und profitieren Sie von unserer Datenbank mit vielfältigen Praxisbeispielen aus anderen Unternehmen.



Praxistipps: Profitieren Sie von konkreten Praxistipps zur Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt.



Werbung für Ihr Engagement: Wir machen Ihren Einsatz für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung sichtbar.



Termine: Informieren Sie sich in unserem Veranstaltungskalender über aktuelle Termine und Veranstaltungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

Melden Sie sich ganz unkompliziert direkt an unter:

✔ www.nujf.de/registrieren



Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie beschäftigen bereits Auszubildende mit Fluchthintergrund oder interessieren sich dafür, diesen Schritt im nächsten Ausbildungsjahr zu gehen?

Wo finden Sie einen passenden Auszubildenden mit Fluchthintergrund, und welche gesetzlichen Rahmenbedingungen sind zu beachten, wenn Sie einen Ausbildungsvertrag schließen wollen? Wer unterstützt beim Erlernen der Ausbildungsinhalte in Betrieb und Berufsschule, wo findet man Hilfestellungen im Arbeitsalltag und wie können Ausbildungsabbrüche vermieden werden?

In dieser Broschüre finden Sie kompakte Antworten auf wichtige Fragen rund um die Ausbildung

von Menschen mit Fluchthintergrund sowie Informationen, Tipps und externe Anlaufstellen, die Sie ganz praktisch unterstützen. Die guten Beispiele unserer Mitgliedsunternehmen zeigen, wie erfolgreiche individuelle und praktische Lösungen zur Unterstützung Geflüchteter während der Ausbildung aussehen können.

Wir wünschen Ihnen eine anregende und interessante Lektüre.

Ihr NETZWERK
Unternehmen integrieren Flüchtlinge



»Wir setzen uns gerne für Auszubildende mit Fluchthintergrund ein, weil es sich lohnt – trotz Mehraufwand. Wer neben seiner Ausbildung zusätzlich Deutschunterricht nimmt und sich einbringt wo er kann, der brennt wirklich für seinen Beruf.«

**RAINER HUBER, SPRECHER DER GESCHÄFTSFÜHRUNG,
EDEKA HANDELSGESELLSCHAFT SÜDWEST MBH**

Verschiedene Symbole zeigen Ihnen, was Sie an der jeweiligen Stelle finden.



Unsere Checklisten sollen Ihnen dabei helfen, die wichtigsten Schritte auf einen Blick zu erfassen und praktisch umzusetzen.



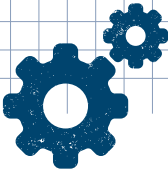
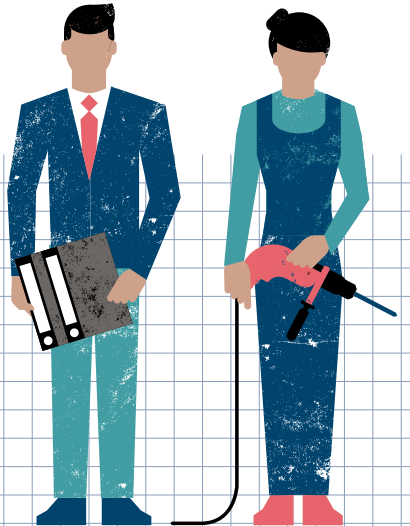
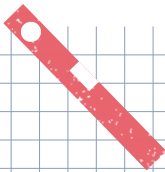
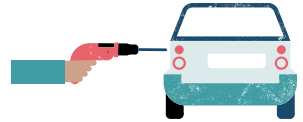
Hier haben wir praktische Tipps für Sie zusammengefasst.

Zahlen, Daten, Fakten

ca. **61.000**

**Auszubildende aus Asyl-
herkunftsländern: 50.000/
Auszubildene aus der
Ukraine: 11.000**

befinden sich in einer
dualen Berufsausbildung.



Inhalt

03 Einleitung

1. WEG IN DIE AUSBILDUNG

- 06 Wie finde ich einen Auszubildenden?
- 07 Rechtliches: Wer darf wann eine Ausbildung machen?
- 08 Ausbildungs-Duldung und -Aufenthalts-erlaubnis
- 09 Was sollten Auszubildende mitbringen?
- 10 Weitere Fördermöglichkeiten
- 12 Die Einstiegsqualifizierung - EQ

2. ZUSAMMENARBEIT MIT BERUFSSCHULEN

- 14 Duale Ausbildung: Betrieb und Berufsschule
- 15 Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung

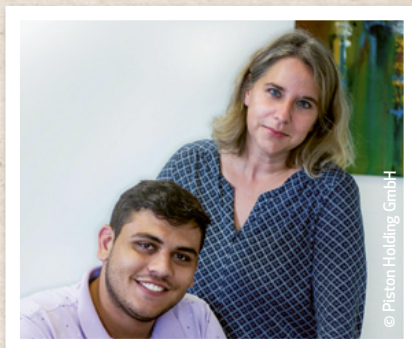
3. AUSBILDUNGSABBRÜCHE VERMEIDEN

- 16 Typische Missverständnisse zwischen Ausbildern und Azubis
- 17 Externe Unterstützung während der Ausbildung nutzen
- 18 Ausbildungsfolge verbessern: Das Programm VerAplus
- 19 Sprachliche Hürden in der Ausbildung vermeiden
- 20 Ausbildung erfolgreich meistern - Ausbildungserfolg sicherstellen
- 22 Hilfreiche Links im Überblick
- 23 Impressum

1. Weg in die Ausbildung

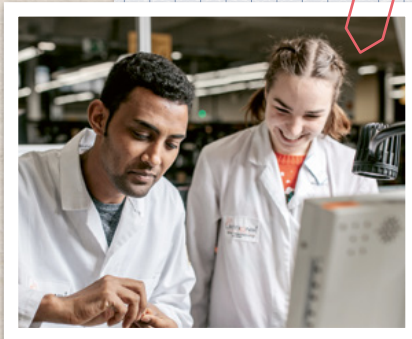
2. Zusammenarbeit mit Berufsschulen

3. Ausbildungsabbrüche vermeiden



09 GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

Piston Holding GmbH



13 GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

Limtronik GmbH



Wie finde ich einen Auszubildenden?

Es gibt drei typische Wege, Auszubildende mit Fluchthintergrund zu finden:

- ▶ Über die Bundesagentur für Arbeit bzw. das Jobcenter
- ▶ Über eine WillkommenslotsIn in Ihrer Region
- ▶ Über eine ehrenamtliche Initiative in Ihrem Ort

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. das Jobcenter hat sich auf die Vermittlung von Geflüchteten in die Ausbildung eingestellt.

Ein Weg ist der Arbeitgeberservice, der auf Arbeitgeber ausgerichtet ist und Sie mit geeigneten Kandidat*innen zusammenbringen kann. Der große Vorteil von BA bzw. Jobcenter: Es gibt große Bewerberpools und die Behörde hat eine formale Übersicht über die bisherigen Qualifikationen. Außerdem ist die Behörde zentrale Ansprechpartnerin, wenn es um den Einsatz von Förderinstrumenten wie ausbildungsbegleitende Hilfen geht (siehe Seite 10 f.).

Deutschlandweit gibt es ca. 90 Willkommenslots*innen, die in Kammern und anderen wirtschaftsnahen Einrichtungen vertreten sind.

Diese Willkommenslots*innen begleiten und betreuen Unternehmen, die Geflüchtete ausbilden und beschäftigen. Dazu gehört auch die Vermittlung von Geflüchteten in Ausbildungen. Willkommenslots*innen sind Ihre Partner*innen vor Ort und kommen gern auch zu Ihnen ins Unternehmen, um eine Beratung anzubieten. Nutzen Sie das Gespräch mit Ihrer Willkommenslots*in, um Ihren Bedarf und Ihre Kapazität für eine/n Auszubildende/n mit Fluchthintergrund gemeinsam abzustecken. Mit diesen Informa-

tionen kann Ihre Willkommenslots*in auf die Suche gehen.

Seit 2015 sind viele ehrenamtliche Initiativen entstanden, die Geflüchtete in Deutschland unterstützen.

Einige von ihnen sind auch engagiert, um Geflüchteten den Start in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Engagierten sind sehr unterschiedlich aufgestellt – Sie finden die Seniorchefin einer Bäckerei, den pensionierten Ingenieur oder die Freunde des Sportverein. Eines haben „die Ehrenamtlichen“ gemein: Sie kennen einzelne Geflüchtete sehr gut und können auch bei Problemen, die über ein Ausbildungsverhältnis hinausgehen, weiterhelfen (bspw. Wohnraumsuche oder ein weiteres „Ankommen“ in Deutschland).



HANNA SCHULZE-JOHANNES, Willkommenslotsin
bei der Landwirtschaftskammer
Nordrhein-Westfalen

»Als Willkommenslotsin bin ich gut vernetzt, um Sie bei der Rekrutierung von jungen Zuwanderern oder Geflüchteten für einen Ausbildungsplatz zu unterstützen. Gerne navigiere ich Sie durch den Bürokratie-Dschungel, wie das beschleunigte Fachkräfteeinwanderungsverfahren, und bin Ihnen nach Ausbildungsbeginn bei Fragen zur nachhaltigen Integration behilflich!«

Rechtliches: Wer darf wann eine Ausbildung machen?

Grundsätzlich müssen Sie als Betrieb wissen, welchen Aufenthaltsstatus der/die Geflüchtete bzw. zukünftige Auszubildende hat. Es gibt im Wesentlichen nur drei Möglichkeiten.

- **Schutzberechtigte Personen mit Aufenthaltstitel (Asylverfahren positiv beendet)**
- **Aufenthaltsgestattung (Asylverfahren läuft noch)**
- **Duldung (Asylverfahren negativ beendet; Aussetzung der Abschiebung)**

Für schutzberechtigte Personen mit Aufenthaltstitel gilt: Sie haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt und können ohne Einschränkungen in die Ausbildung übernommen werden. Personen mit Aufenthaltstitel haben eine dem Personalausweis ähnliche Chip-Karte, auf deren Vorderseite im unteren Bereich eine dieser Möglichkeiten aufgedruckt ist:

- „Beschäftigung gestattet“/„Erwerbstätigkeit gestattet“
- „siehe Zusatzblatt“

Ist die Beschäftigung/Erwerbstätigkeit gestattet, kann der Ausbildungsvertrag ohne Weiteres geschlossen werden. Bei der Aufschrift „siehe Zusatzblatt“ muss erst in diesem Papierdokument auf Seite 5/6 geprüft werden, ob es eine Einschränkung für den Zugang zum Arbeitsmarkt gibt.

Personen mit einem Papierdokument mit der Aufschrift **„Aufenthaltsgestattung zur Durchführung des Asylverfahrens“** haben nach drei Monaten die Möglichkeit, bei der Ausländerbehörde einen Antrag auf Beschäftigung zu stellen. Bevor die Beschäftigungserlaubnis beantragt wird, müssen die Nebenbestimmungen auf S. 6 des Dokuments geprüft werden. Wenn dieser bewilligt wird, steht einer dualen Ausbildung nichts mehr im Wege. Dieser Antrag ist nicht nötig, wenn es sich um eine rein schulische Ausbildung handelt.

Für Personen, die ein Papierdokument mit der Aufschrift **„Aussetzung der Abschiebung (Duldung)“** besitzen, muss ebenfalls zunächst auf S. 6 des Papierdokuments geprüft werden, ob die Nebenbestimmungen eine Beschäftigung versagen. Ist die Erwerbstätigkeit/Beschäftigung nicht gestattet, so kann keine Ausbildung begonnen werden. Ist die Erwerbstätigkeit/Beschäftigung nach Erlaubnis möglich, muss ein Antrag auf Beschäftigungserlaubnis eingereicht werden.

Ausbildungs-Duldung und - Aufenthaltserlaubnis

Sie möchten Geflüchtete in Ihrem Unternehmen ausbilden und sicherstellen, dass sie auch nach der Ausbildung bei Ihnen bleiben können? Die Ausbildungsduhlung (§ 60c AufenthG) und die Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis (§ 16g AufenthG) bieten Geflüchteten mit einem negativen Asylbescheid die Möglichkeit, ihren Aufenthalt in Deutschland sowohl während der Ausbildungszeit als auch für eine anschließende Beschäftigung als Fachkraft zu sichern.

Voraussetzungen für die Ausbildungsduhlung und Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis:

- ▶ Im Besitz einer Duldung nach § 60a AufenthG (wenn ein Asylverfahren angestoßen wurde, muss dieses rechtskräftig abgeschlossen sein)
- ▶ Mind. 3 Monate im Besitz einer Duldung ODER Ausbildung noch im laufenden Asylverfahren begonnen
- ▶ Ausbildung in einer staatlich anerkannten qualifizierten Berufsausbildung www.nuif.de/ausbildungsberufe ODER in einer qualifizierten staatlich anerkannten Assistenz- oder Helferausbildung
- ▶ Keine Versagensgründe

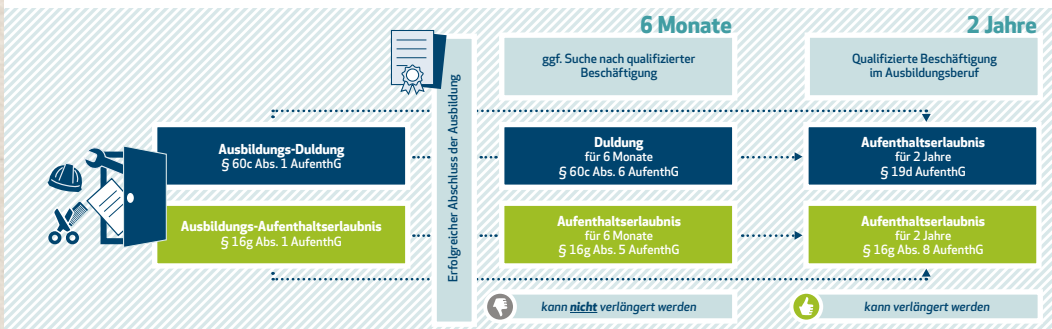
Ergänzende Voraussetzungen für die Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis:

- ▶ Gesicherter Lebensunterhalt: Nettoeinkommen in Höhe der Beträge nach § 12 BAföG hat (§ 2 Abs. 3 AufenthG).
- ▶ Passpflicht erfüllt

Notwendige Antragsunterlagen:

- ▶ Formloser Antrag auf Ausbildungsduhlung/ Antrag auf die Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis
- ▶ Unterschriebene/r Ausbildungsvertrag/Anmeldebestätigung der Berufsfachschule
- ▶ Nachweis über die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses

Sowohl Ausbildungs-Duldung, als auch Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis sehen nach Abschluss der Ausbildung einen zweijährigen Aufenthaltstitel vor.



Weitere Informationen finden Sie in unserem Infopapier „Ausbildungs-Duldung und Aufenthaltserlaubnis“ www.nuif.de/ausbildung-aufenthalt

Was sollten Auszubildende mitbringen?

»Wir erwarten von allen Azubis ungeachtet ihrer Herkunft, dass sie echtes Interesse an ihrer Ausbildung und Lernbereitschaft mitbringen. Dazu gehören selbstverständlich auch Eigenverantwortung und Zielstrebigkeit. Im täglichen Miteinander im Unternehmen sind Team- und Kritikfähigkeit ebenso wichtig wie Zuverlässigkeit und Loyalität. In diesen Punkten haben wir sehr gute Erfahrungen mit geflohenen jungen Menschen gemacht. Eine sehr große Herausforderung für sie liegt in den Deutschkenntnissen, die mindestens B1-Niveau entsprechen müssen – gerade im kaufmännischen Bereich eher darüber hinaus.«

Andrea Wolf, Geschäftsführerin Piston Holding GmbH



Im Verwaltungsbereich der Piston Holding GmbH sowie in den zwei Bio- und sechs EDEKA-Märkten ihrer Tochterunternehmen im Raum Karlsruhe arbeiten rund 330 Mitarbeiter*innen. Zurzeit sind zwei Geflüchtete in Ausbildung und regelmäßig zwischen drei bis fünf Geflüchtete als Aushilfen beschäftigt.






Übersicht: Fördermöglichkeiten während der Ausbildung

Hier finden Sie die bundesweit einheitlichen Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters sowie des BAMF. Alle Förderungen sind Regelinstrumente und nicht extra für Geflüchtete aufgesetzt worden. Daher können sie grundsätzlich für jede/n Auszubildende/n oder zukünftige/n Auszubildende/n genutzt werden:

Förderung 	Förderer 	Angebotene Unterstützung 
Einstiegsqualifizierung (EQ)	 Agentur für Arbeit oder Jobcenter	Sprachliche und fachliche Vorbereitung auf die Ausbildung
Assistierte Ausbildung (AsA)	 Agentur für Arbeit oder Jobcenter	Umfangreiche Unterstützung in Form von z. B. Sprachunterricht oder fachtheoretischer Nachhilfeunterricht, aber auch sozialpädagogische Betreuung oder Unterstützung für den Ausbildungsbetrieb beim Erstellen von Qualifizierungsplänen
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	 Agentur für Arbeit oder Jobcenter	Finanzielle Unterstützung für Auszubildende
Azubi-Berufssprachkurse	 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)	Intensive Förderung zum Erlernen der deutschen Sprache

Mehr Information finden Sie in unserem Poster „Fördermöglichkeiten für die Ausbildung“  www.nuif.de/ausbildung



Inhalte 	Zeitlicher Umfang 	Antragstellung und weitere Informationen 
<p>Erstes Kennenlernen der betrieblichen Inhalte, Hinführung zum ersten Lehrjahr und Besuch der Berufsschule in einer Fachklasse (nach Möglichkeit)</p>	<p>EQ dauert mindestens 4 und höchstens 12 Monate; Zuschuss zur Vergütung sowie die Pauschale für die Beiträge zur Sozialversicherung werden regelmäßig angepasst</p>	<p>Als Betrieb kontaktieren Sie die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Diese geben Ihnen Auskunft über eine Förderzusage.</p> <p>Weitere Informationen unter www.arbeitsagentur.de</p>
<p>Für Auszubildende Nachhilfe in Deutsch, Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, Vorbereitung auf Prüfungen und Klassenarbeiten, sozialpädagogische Begleitung</p> <p>Für Betriebe Unterstützung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung, Begleitung im Betriebsalltag, Coaching der Ausbilder*innen</p>	<p>Dauer und Umfang orientieren sich am individuellen Unterstützungsbedarf</p>	<p>Auszubildende kontaktieren direkt die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter ihres Wohnortes.</p> <p>Weitere Informationen unter www.arbeitsagentur.de</p>
<p>Staatliche Förderung für Azubis, die außerhalb des Elternhauses wohnen; Höhe wird individuell berechnet: BAB-Rechner www.babrechner.arbeitsagentur.de</p>	<p>BAB wird für die Dauer der Ausbildung gezahlt</p>	<p>Auszubildende kontaktieren direkt die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter ihres Wohnortes.</p> <p>Weitere Informationen unter www.arbeitsagentur.de</p>
<p>Auszubildenden werden Sprachfertigkeiten zur mündlichen und schriftlichen Kommunikation vermittelt. Die Kurse orientieren sich an den Ausbildungsinhalten und bereiten auf die Prüfungen vor www.bamf.de/azubi-bsk</p>	<p>70 bis 150 Unterrichtseinheiten; Dauer beläuft sich jeweils auf ein Berufsschuljahr</p>	<p>Betriebe finden Ansprechpartner unter www.nuif.de/kontaktpersonen-deufoev</p>

Die Einstiegsqualifizierung – EQ

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein Langzeitpraktikum von vier bis maximal zwölf Monaten.

Es ermöglicht ein intensives Kennenlernen von Kandidat*innen für einen Ausbildungsplatz. Die EQ ist somit ein guter Weg, um sich sowohl über die persönlichen Fähigkeiten und Stärken, als auch das tägliche Arbeitsverhalten eines/einer potenziellen Auszubildenden ein detailreiches Bild aufzubauen.

Darüber hinaus kann Ihr/e KandidatIn auch eine Fachklasse in der Berufsschule besuchen, was die Vorbereitung auf eine spätere Ausbildung verbessert.

Die EQ ist ein vergütetes, sozialversicherungspflichtiges Praktikum, wovon bis zu sechs Monate auf eine daran angeschlossene Ausbildung angerechnet werden können. Die Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter kann auf Antrag bis zu 262 Euro monatlich zur Vergütung zuschießen und Sie bekommen einen pauschalierten Beitrag für die Sozialversicherung.

Einen **Muster-EQ-Vertrag** finden Sie auf den Seiten des Deutschen Industrie- und Handelskammertags oder beim Zentralverband des Deutschen Handwerks.

🔗 www.ihk.de/einstiegsqualifizierung

Sie können sich an die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter wenden, wenn Sie auf der **Suche nach geeigneten EQ-Kandidat*innen** sind. Auch Ihre lokale Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer kann Ihnen behilflich sein.

Wenn Sie feststellen, dass Ihr/e EQlerIn Nachholbedarf bei Sprache oder Schulinhalten hat, können Sie die EQ zu einer **EQ+** machen. Hier gibt es die Möglichkeit, die EQ mit der sog. assistierten Ausbildung flexibel (AsA flex) zu kombinieren.



© NUIF / Felix Koch / Gärtnerhof Jeutter

Gärtnerhof Jeutter

Was sagen Unternehmen zur EQ?

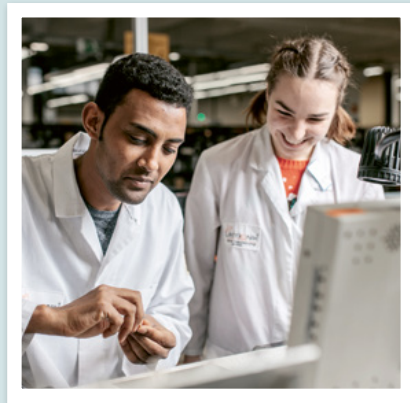


WAS SIND AUS IHRER SICHT DIE GRÖSSTEN VORTEILE EINER EQ?

DENISE VAN HERK / Ein wesentlicher Vorteil ist, dass man als Unternehmen nicht alleine in der Verantwortung steht. Die Integrationsarbeit in den Job verteilt sich auf mehrere Schultern. Gerade kleinere Betriebe profitieren davon enorm. Außerdem hat man als Unternehmen die Möglichkeit, EQ-Teilnehmer*innen über einen vergleichsweise langen Zeitraum bei der täglichen Arbeit kennenzulernen. Gleichzeitig können die Teilnehmer*innen die Berufsschule besuchen und in Sprachkursen ihre Deutschkenntnisse verbessern. Der Einstieg in die Ausbildung gelingt dann viel unkomplizierter. Ein tolles Beispiel ist unser Mitarbeiter Herr Ganesalingam. Er hat seine Abschlussprüfung zum Industrieelektriker für Geräte und Systeme als Landesbester in Hessen abgeschlossen und auch die Anschlussausbildung zum Elektroniker für Geräte und Systeme mit guten Leistungen abgelegt.



DENISE VAN HERK
Personalreferentin bei Limtronik



Limtronik GmbH

Limtronik ist ein Dienstleister für Electronic Manufacturing Services. Mit rund 150 Mitarbeiter*innen am Standort in Limburg a. d. Lahn und weiteren 25 im Tochterunternehmen Aurora (USA) entwickelt und produziert das Unternehmen elektronische Baugruppen sowie maßgeschneiderte Systeme. Seit einigen Jahren werden die 16 Auszubildenden im Unternehmen durch vier Kollegen mit Fluchthintergrund, die eine Einstiegsqualifizierung (EQ) im Unternehmen absolvieren bzw. bereits absolviert haben, unterstützt.

CHECKLISTE



Duale Ausbildung: Betrieb und Berufsschule



Norbert Schaub GmbH

Bei der dualen Ausbildung sind Betrieb und Berufsschule gefragt.
Damit es keinen „Reibungsverlust“ zwischen beiden Ausbildungsstätten gibt,
empfehlen NETZWERK-Unternehmen:

- Suchen Sie als AusbilderIn **Kontakt zur Berufsschule** – regelmäßige Gespräche helfen, frühzeitig Defizite zu erkennen und Gegenmaßnahmen einzuleiten (bspw. ausbildungsbegleitende Hilfen zu beantragen).
- Motivieren Sie die **Auszubildenden, sich gegenseitig zu unterstützen** – nutzen Sie Auszubildende aus höheren Lehrjahren oder dem gleichen Lehrjahr, um Lerngemeinschaften zwischen den Auszubildenden aufzubauen.
- Lassen Sie sich gelegentlich die **Hausaufgaben zeigen und Lösungen erklären** – so erkennen Sie, wo es mit dem Lernstoff hakt, und trainieren gleichzeitig die Präsentationsfähigkeit Ihrer Auszubildenden.
- Suchen Sie gezielt eine **MentorIn** für den/die neue/n Auszubildende/n – dies kann eine erfahrene KollegIn sein, der/die dem neuen Auszubildenden bei fachlichen Fragen als direkte/r AnsprechpartnerIn zur Seite steht.

Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung

INTERVIEW — FRANZ PRZECHOWSKI

WIE HABEN SIE GEMERKT, DASS IHR AZUBI UNTERSTÜTZUNG BRAUCHT?

FRANZ PRZECHOWSKI / Der erste Indikator war die wachsende Prüfungsangst im Vorfeld. Wir spürten die Unsicherheit und steigende Nervosität. Häufig schien Elvis bei der Arbeit mit seinen Gedanken bei der Prüfung. Das wirkte sich auf seine Konzentration aus, die jedoch im Umgang mit Verarbeitungsmaschinen immer hoch zu sein hat.

WIE HABEN SIE BEGONNEN, IHN ZU UNTERSTÜTZEN?

FRANZ PRZECHOWSKI / Wir haben uns mit wechselnden Kollegen nach Feierabend Zeit genommen und gesprochen. Jeder erzählte aus seiner Zeit als Azubi und wie er vor der Prüfung gelitten hat. Am Ende hatte es ja jeder geschafft. So nahmen wir ihm Ängste und Sorgen, was auch sehr geholfen hat. Fachlich war Elvis ja top. Mental konnten wir ihm zusätzliches Selbstvertrauen geben.

WAS WAR DIE BESTE METHODE, UM IHREN AUSZUBILDENDEN AUF DIE PRÜFUNG VORZUBEREITEN?

FRANZ PRZECHOWSKI / Achtsam zu sein und den Proband etwa acht Wochen vor der Prüfung zu beobachten. Wenn sich Unsicherheit zeigt, sollte sofort der Gesprächsaustausch beginnen. Nach Feierabend, mit einer Flasche Limo in lockerer Runde mit Vorgesetztem und Kollegen.



FRANZ PRZECHOWSKI
Geschäftsführer
Unicblue GmbH & Co. KG

»Jeder erzählte aus seiner Zeit als Azubi und wie er vor der Prüfung gelitten hat. Am Ende hatte es ja jeder geschafft. So nahmen wir ihm Ängste und Sorgen ...«



Typische Missverständnisse zwischen Ausbildern und Azubis

INTERVIEW –
AUGUSTE
HENNECKE-
BAUERNFEIND

WIE GEHT MAN MIT TYPISCHEN MISSVERSTÄNDNISSEN AM ARBEITSPLATZ AM BESTEN UM?

AUGUSTE HENNECKE-BAUERNFEIND /

Typische Missverständnisse im Arbeitsalltag beruhen häufig auf kulturellen Unterschieden. Es ist deshalb wichtig, dass Ausbilder*innen sowie die Stammebelegschaft in der Lage sind, neue Perspektiven einzunehmen und sich in die „Schuhe des anderen zu stellen“. Man muss die Bereitschaft mitbringen, häufiger zu erklären, warum was bei uns wie gemacht wird. Dann ist es leichter, Azubis mit Fluchthintergrund an hier übliche Verhaltensweisen im Arbeitsalltag heranzuführen, und leichter für sie, das neue Verhalten anzunehmen.

KÖNNEN SIE EIN BEISPIEL NENNEN?

AUGUSTE HENNECKE-BAUERNFEIND / Zeitplanung kommt z.B. in vielen afrikanischen Kulturen und auch im arabischen Raum nicht in dem Maße vor, wie das in Deutschland der Fall ist. Pünktlichkeit ist daher in vielen Betrieben – gerade in der Anfangszeit – ein Knackpunkt. Wenn aber



erklärt wird, wieso es wichtig ist, pünktlich zu sein, gibt es meist keine Probleme mehr.

Kommen solche Missverständnisse im Betrieb auf, können Ausbilder*innen und Azubis sich z.B. an den Senior Experten Service wenden. Neben fachbezogener

Unterstützung im jeweiligen Ausbildungsberuf vermitteln ehrenamtliche Ausbildungsbegleiter*innen im Programm VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) auch bei Problemen zwischen Azubi und Betrieb.



AUGUSTE HENNECKE-BAUERNFEIND
Regionalkoordinatorin Initiative VerAplus
– Verbesserung von Ausbildungserfolgen

Externe Unterstützung während der Ausbildung nutzen



*Die Spezialgeräte Schmölln Ablängtechnik GmbH (SGS) ist ein Automobilzulieferer, der auf Rohrbearbeitung spezialisiert ist. Zu den rund 35 Mitarbeiter*innen des Unternehmens aus Thüringen zählt seit August 2016 auch Ahmad Asghari aus Afghanistan, der zum Maschinen- und Anlagenführer ausgebildet wird. Konstantin Kupka, Geschäftsführer der SGS, setzt bei der Integration des neuen Mitarbeiters in den Arbeitsalltag auf die Unterstützung des Senior Experten Service.*

INTERVIEW — KONSTANTIN KUPKA

WELCHE ROLLE ÜBERNIMMT DER SENIOR EXPERTEN SERVICE (SES) GENAU?

KONSTANTIN KUPKA / Im Rahmen der SES-Initiative „VerAplus – Verbesserung von Ausbildungserfolgen“ unterstützt eine Ausbildungsbegleitung – in unserem Fall ein pensionierter Informatiker – Herrn Asghari beim Erlernen der Ausbildungsinhalte. Die beiden wiederholen z. B. Fachbegriffe und auch ganz praktische Themen aus der Fertigung wie das Messen von Bauteilen und die Berechnung von Radien. Aber auch bei privaten Herausforderungen, z. B. dem Erwerb des Führerscheins, kann die Ausbildungsbegleitung mit Rat und Tat zur Seite stehen.

WIE KÖNNEN ANDERE UNTERNEHMEN VON DEM PROGRAMM PROFITIEREN?

KONSTANTIN KUPKA / Ich kann nur jedem raten, sich Unterstützung zu suchen. Um eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen, braucht man neben praktischer Hilfe im Betrieb auch Menschen, die im Privatleben unterstützen. Der Senior Experten Service ist ein Ansprechpartner, der fachliche und soziale Kompetenzen verbindet.



KONSTANTIN KUPKA
Geschäftsführer Spezialgeräte
Schmölln Ablängtechnik GmbH

»Um eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen, braucht man neben praktischer Hilfe im Betrieb auch Menschen, die im Privatleben unterstützen.«

Ausbildungserfolge verbessern: Das Programm VerAplus

Welche Unterstützungsangebote bietet VerAplus an?

VerAplus steht für „Verbesserung von Ausbildungserfolgen“ und richtet sich an junge Menschen, die Schwierigkeiten in ihrer Berufsausbildung oder auf dem Weg dahin haben.

Gerade für Geflüchtete können die ehrenamtlichen Senior-Expertinnen und Experten im Ruhestand, die eine 1:1-Begleitung anbieten, eine echte Bereicherung sein. Gemeinsam wird festgelegt, was durch die Treffen erreicht und welche Themen besprochen werden sollen – von der Wiederholung der Ausbildungsinhalte über Hilfestellung beim Verfestigen der Sprachkenntnisse bis hin zur Unterstützung bei Problemen mit Freunden und der Familie. Die Ausbildungsbegleiter*innen werden auf ihre Aufgabe vorbereitet und bringen durch jahrzehntelange Berufserfahrung Fachwissen aus Industrie, Handwerk und technischen, kaufmännischen und sozialen Berufen mit.

Wer kann Hilfe von VerAplus anfordern und wie geht das?

Ebenso wie Ihre Auszubildenden können auch Sie als UnternehmerIn oder AusbilderIn im Betrieb direkt Kontakt mit der VerAplus-Zentrale beim Senior Experten Service in Bonn aufnehmen. VerAplus sucht kurzfristig nach einer passenden Begleiterin oder einem passenden Begleiter in Ihrer Region und vermittelt den Kontakt. Alle VerAplus-Leistungen sind kostenlos.

Sie interessieren sich für eine/n SES-AusbildungsbegleiterIn?

Möchten Sie mehr über die Initiative VerAplus erfahren?

Dann wenden Sie sich per Telefon oder E-Mail an die Zentrale:

Telefon: +49 228 26090-40

E-Mail: vera@ses-bonn.de

Um eine AusbildungsbegleiterIn anzufragen, füllen Sie einfach das Anforderungsformular aus. Sie finden es unter folgendem Link:

🔗 vera.ses-bonn.de/service/kontakt

Die Ansprechpartner*innen von VerAplus melden sich dann bei Ihnen.

Wann hilft VerAplus?

VerAplus kann helfen, wenn Sie bemerken, dass Ihr/e neue/r MitarbeiterIn mit Fluchthintergrund Probleme während der Ausbildung hat – fachlich oder privat:

- ▶ Besteht die Gefahr, dass Ihr/e Auszubildende/r seine/ihre Prüfungen nicht schafft?
- ▶ Gibt es Probleme in der Berufsschule?
- ▶ Reichen die Deutschkenntnisse nicht aus, um im Betrieb und in der Berufsschule gut mitzukommen?
- ▶ Kann sich Ihr/e Auszubildende/r nicht so richtig für seine/ihre Berufsausbildung begeistern?
- ▶ Bemerkten Sie, dass Ihr/e Auszubildende/r mit privaten Sorgen und Konflikten belastet ist?

Erkundigen Sie sich auch vor Ort nach regionalen Initiativen, die Ihre Auszubildenden unterstützen können.



TIPP

SPRACHLICHE HÜRDEN IN DER AUSBILDUNG VERMEIDEN

Als Betrieb können Sie Ihre Auszubildenden mit Fluchthintergrund aktiv unterstützen, wenn es um das Thema Sprachförderung geht. Ausbilder*innen, Kolleg*innen und Führungskräfte sind dabei gefragt, sich ihre eigene Ausdrucksweise ganz aktiv bewusst zu machen und sprachlichen Hürden auf den Grund zu gehen. Unsere vier Tipps sollen Ihnen dabei helfen, sprachliche Missverständnisse in der Ausbildung zu vermeiden.

- ▶ Ermutigen Sie Ihre Stammbesetzung, sich als **„Sprachmentor*innen“** für Auszubildende mit Fluchthintergrund zu engagieren. Durch gezielte Förderung und praktische Anwendung der deutschen Sprache während der Arbeit im Betrieb profitieren die Lernenden enorm.
 - ▶ Schaffen Sie eine **lernförderliche Arbeitsumgebung** im Betrieb. Das kann z.B. ganz einfach durch die Arbeit mit Bildern, Piktogrammen oder kleinen Handbüchern geschehen. Denn wer die deutsche Sprache noch nicht sicher beherrscht, tut sich gerade zu Beginn der Ausbildung schwer, mehrdeutige Begriffe, schwierige Formulierungen und Fachsprache zu verstehen.
 - ▶ Setzen Sie sich mit einer AusbilderIn und einem Azubi zusammen und erstellen Sie **Vokabellisten** für einen **typischen Arbeitstag** im jeweiligen Ausbildungsberuf. So können die neuen Azubis fachbezogenes Deutsch lernen.
- ▶ Bauen Sie Hürden in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation gezielt ab, z.B. durch den Einsatz von **einfacher Sprache**. Der Einsatz von einfacher Sprache kann den Start von Auszubildenden mit Fluchthintergrund ins Unternehmen erleichtern. Bereits kleine Tricks und Kniffe ermöglichen eine bessere Kommunikation für den Einstieg:
 - Benutzen Sie **einfache und kurze Wörter, z.B. „rund“ statt „kreisförmig“**
 - Schreiben Sie **Zahlen als Ziffern**.
 - Verwenden Sie **kurze Sätze**. Versuchen Sie, in jedem Satz nur eine Aussage zu machen.
 - Benutzen Sie **international bekannte Wörter**. Der Begriff Dokument ist zum Beispiel bekannter als die Begriffe Papiere oder Unterlagen.
 - **Erläutern Sie bestimmte Begriffe** je nach Kontext. Das Wort „Sozialversicherungsnachweis“ können Sie zum Beispiel mit einem Foto zeigen oder durch eine kurze Erklärung, auf welchem Weg man diesen Nachweis erhält, in den Zusammenhang einordnen.
 - Verwenden Sie **Fachbegriffe in ihrem Kontext**.
 - **Verzichten Sie auf Abkürzungen** – mündlich und schriftlich.



Ausbildung erfolgreich meistern – Ausbildungserfolg sicherstellen



mf Mercedöl GmbH

Gründe für Ausbildungsabbrüche

Bei Auszubildenden mit Fluchthintergrund gibt es eine Reihe von Faktoren, die frühzeitig adressiert werden sollten, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Die Hindernisse beschränken sich nicht nur auf Sprache und Ausbildungsinhalte in der Berufsschule, sondern gehen weit darüber hinaus. Unzureichende Berufsorientierung, ein geringes Verständnis von Ausbildungsinhalten und -abläufen, die Nicht-Berücksichtigung individueller Interessen mit möglicherweise langfristigen Einsatzmöglichkeiten im Heimatland, Mobilität im ländlichen Raum, Finanzielles, Traumata und soziale Isolation können ebenfalls zu Ausbildungsabbrüchen führen. Ein differenzierter Blick auf die Lebenssituation Geflüchteter hilft, Ausbildungserfolge sicherzustellen.

Unsere Handlungsempfehlungen von NETZWERK-Mitgliedern liefern erste Ideen, wie sich Ausbildungsabbrüche vermeiden lassen, und sensibilisieren Sie für besondere Fragestellungen und Gegebenheiten im Leben von Auszubildenden mit Fluchthintergrund.

Vor dem Beginn einer Ausbildung

- ▶ Umfassende Berufsorientierung (z. B. Praktika, EQ) unter Beachtung individueller Interessen und Beweggründe von Geflüchteten ermöglichen
- ▶ Einblicke in die betrieblichen Abläufe und in den Berufsschulalltag geben
- ▶ Ausbildungsreife durch ausreichende (Fach-)Sprachkenntnisse und schulisches Vorwissen sicherstellen

Während einer Ausbildung

► Günstige Rahmenbedingungen im Ausbildungsbetrieb schaffen, darunter

- detaillierten Ausbildungsplan mit Ausbildungsstationen, -inhalten und -begleitung vor dem Ausbildungsstart entwerfen und mit allen Beteiligten abstimmen
- eine feste Ansprechperson für Auszubildende benennen und im Umgang mit kultureller Diversität schulen (z.B. Konflikt- und Feedback-Gespräche, Führungsstile)
- Mentoring-Programme einführen (z.B. Patenschaft im Betrieb, u.a. mit Kolleg*innen mit Migrationshintergrund, Tandems mit anderen Auszubildenden), die auch als Erstanlaufstelle bei Konflikten und als Vertrauenspersonen zur Seite stehen
- lernförderndes Arbeitsumfeld schaffen (z.B. Berichtsheft im Betrieb führen und jeden Freitag mit Ausbildern besprechen)
- wertschätzende und kulturell offene Unternehmenskultur pflegen (z.B. Feste mit einheimischen Speisen gemeinsam feiern, Hauptfeiertage ansprechen)
- auf regelmäßige Kommunikation achten, dabei viele Fragen stellen und zuhören, statt selbst zu reden
- die zur Verfügung stehenden Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten aktiv nutzen (z.B. Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter, Flüchtlingskoordinator*innen an IHKs und HWKs, Willkommenslots*innen etc.)

► Enge und partnerschaftliche Kooperation mit der Berufsschule aufbauen, darunter

- regelmäßiger Austausch mit den Berufsschullehrer*innen (z.B. wegen

schneller Rückmeldung bei Fehlzeiten, Unterschrift des Ausbildungsbetriebs bei negativen Tests)

- für Nachhilfe und Sprachübung Lern-tandems mit anderen Berufsschüler*innen etablieren
- Zusammenarbeit mit Unterstützer*innen pflegen (z.B. kostenloses Programm VerAplus, AsA flex der Agenturen für Arbeit, ehrenamtliche Betreuung und Nachhilfe)

► Herausforderungen früh angehen, darunter

- Wohnsituation
- Transportinfrastruktur
- Lernmaterialien und -mittel (z.B. Literatur, Computer, Schreibtisch, Sicherheitskleidung)

► Einfluss der soziokulturellen Umgebung beachten. Dazu zählen u. a.

- Familienmeinung und -strukturen
- Aufklärung der Eltern über die langfristigen Vorteile einer Ausbildung
- Einfluss der Religion und geschlechtsspezifische Besonderheiten im Zusammenhang mit dem kulturellen Hintergrund
- Verantwortung der Person mit Fluchthintergrund gegenüber den Verwandten im Heimatland
- soziale Isolation (häufig fehlende Vertrauensperson mit Kenntnissen der deutschen Gesellschaft und Arbeitskultur, kein Sicherheitsnetz aus Familie und Freunden)
- Traumata
- ungewisse Zukunftsperspektive

Hilfreiche Links im Überblick

Die **Willkommenslots*innen** begleiten und betreuen Unternehmen, die Geflüchtete ausbilden und beschäftigen. Dazu gehört auch die Vermittlung von Geflüchteten in Ausbildungen. Nutzen Sie das Gespräch mit Ihrer Willkommenslots*in, um Ihren Bedarf und Ihre Kapazität für eine/n Auszubildende/n mit Fluchthintergrund gemeinsam abzustecken. Hier finden Sie Willkommenslots*innen in Ihrer Nähe: www.nuif.de/willkommenslotsen

Das **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)** informiert Betriebe zu Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Das Projekt liefert praxisnahe Informationen und konkrete Handlungshilfen für Rekrutierung, Qualifizierung und Integration. Dabei werden rechtliche Rahmenbedingungen, Fördermöglichkeiten und Best-Practice-Beispiele berücksichtigt. Ziel ist es, Unternehmen bei der nachhaltigen Integration von Geflüchteten zu unterstützen und so einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. www.nuif.de/kofa-integration

Das **BQ-Portal** bietet Ihnen eine Plattform mit Informationen zu den Berufsbildungssystemen und Berufsqualifikationen der Flüchtlingsherkunftsländer, die Ihnen dabei helfen, sich selbst ein besseres Bild von den Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen Ihrer Bewerber*innen um Ausbildungsplätze zu machen. www.bq-portal.de

Auch **regionale Initiativen** können bei der Stabilisierung der Ausbildung unterstützen. Der Verein AusbildungsPaten im Kreis Recklinghausen e. V. (www.ausbildungspaten.de) hat es sich z. B. zur Aufgabe gemacht, Jugendliche in der Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf in Zusammenarbeit mit Haupt- und Gesamtschulen zu begleiten. Unterstützt wird u. a. bei der Suche nach einer geeigneten Stelle und beim Bewerbungsverfahren. Zusätzlich werden junge Menschen bei der Ausbildung begleitet. Informieren Sie sich bei Ihren Kammern vor Ort über regionale Projekte.

5. Auflage, September 2025

Copyright: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

HERAUSGEBER:

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge / DIHK Service GmbH

REDAKTION:

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

GESTALTUNG UND LAYOUT:

V-FORMATION GmbH

KONTAKT:

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Breite Straße 29

10178 Berlin

Tel.: +49 30 20 308 - 6551

E-Mail: info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

BILDNACHWEISE:

Sofern nicht anders vermerkt, gilt:

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge / Viktor Strasse

(offenblen.de)

NUTZUNGSHINWEIS:

Sie möchten diese Publikation ganz oder teilweise nutzen?

Bitte fragen Sie uns, wir helfen gerne!

Trotz eingehender Prüfung aller geltenden gesetzlichen Regularien können Regelungen abweichen oder sich ändern. Wir können daher keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der in der Publikation aufgeführten Informationen übernehmen.

Alle Zitate und Interviews stammen aus der 1. Auflage der Broschüre. Einige persönliche Daten und Positionen der Interviewpartner*innen könnten inzwischen nicht mehr aktuell sein.



WERDEN SIE MITGLIED IM NETZWERK!

Sie wollen mehr erfahren? www.nuif.de/registrieren





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH