



## UNTERNEHMERFORUM: Geflüchtete Menschen in Arbeit Erfahrungsaustausch und Erkenntnisse für den Einstellungsprozess

### Forum I: Berufsvorbereitende Angebote und Qualifizierung

Moderation: Lydia Koblofsky

#### Fragestellungen des Forums I:

- ➔ Welche berufsvorbereitenden und berufsbegleitenden Qualifizierungsmöglichkeiten gibt es? Wie werden diese gefördert?
- ➔ Wie können Unternehmen vorhandene Qualifikationen nutzbar machen für ihren Betrieb?
- ➔ Welche Angebote der Nachqualifizierung gibt es?
- ➔ Was bieten hier Angebote wie ProAbschluss oder das WeGebAU Programm der Agenturen für Arbeit für Unternehmen?
- ➔ Wie können Beratungsstellen für Geflüchtete, wie das Beratungsnetzwerk BLEIB in Hessen II Unternehmen unterstützen, die auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitenden sind?

#### 1. Input: Dr. Frank Zerayohannes-Bölts / INBAS /IQ Netzwerk / Institut für anwendungsbezogene Forschung

Dr. Frank Zerayohannes-Bölts arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter für INBAS in der Koordination des Hessischen Landesnetzwerkes „**Integration durch Qualifizierung (IQ)**“ und leitet dort den Handlungsschwerpunkt „**Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung**“. Aktuell liegt der Migrationsanteil in Deutschland bei 20%, mit der Tendenz steigend. Sogenannte Ausländer sind doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen, im Vergleich zu Deutschen. Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist oft schwierig, da ihre beruflichen Qualifikationen hier meistens nicht anerkannt werden. Häufig haben sie sog. non-formale Berufserfahrung, so dass sich die Frage stellt, wie man diese übersetzen bzw. anerkennen lassen kann. Andererseits besteht ein Fachkräftemangel in Deutschland. An dieser Stelle wird eine Brücke benötigt.

Es gibt verschiedene Faktoren, die die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten beeinflussen:

- Geflüchtete sind KEINE homogene Gruppe
- Es gibt diverse Bildungs- und Berufshintergründe
- Diverse familiäre und biographische Hintergründe
- Sie besitzen eine hohe Flexibilität und Bereitschaft Arbeit aufzunehmen
- Sprache ist eine wichtige Voraussetzung für den Arbeitsmarkt
- Viele rechtliche und bürokratische Hürden erschweren die Integration

Statistisch gesehen haben geflüchtete Männer im Vergleich zu Frauen mehr und längere Berufserfahrung, sowie verfügen häufiger über Schulabschlüsse.

In der Zusammenarbeit mit Unternehmen stellte Zerayohannes-Bölts fest:

1. Ein Unternehmen, das einmal negative Erfahrungen bei der Einstellung von Geflüchteten gemacht hat, wird sich weiteren Integrationsprozessen eher verschließen.

Das Projekt „BLEIB in Hessen II“ wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund, Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IVAF) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

2. Es bestehen viele Bedenken in Bezug auf zusätzliche Bürokratie (Anträge, Formulare...) sowie Verunsicherung wegen rechtlicher Hürden.
3. Es herrscht Skepsis über die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten von Geflüchteten.
4. Es braucht unbedingt „Kümmerermodelle“, innerhalb derer die Brücke zwischen Geflüchteten und Betrieben gebaut und der weitere Kontakt im Rahmen von Berufseinstieg begleitet und vermittelt wird.

Vorgestellt werden „[First Step](#)“ für an- und ungelernte Flüchtlinge und „[InAqua](#)“ für Akademiker/innen.

**Hier finden Sie die Präsentation von Dr. Frank Zerayohannes-Bölts.**

**2. Input: Thomas Weigand, Jobcenter Gießen** (Stabstelle Markt & Integration des Jobcenter Gießen) ergänzt durch Thorsten Mossmann (Job-/Arbeitgeberservice Jobcenter Gießen) Aktuell gibt es beim JC Gießen 15.600 Kunden, davon sind 20% Geflüchtete (3.200). Diese hohe Zahl ist eine große Herausforderung für das JC. Insgesamt sind 6 Teams für Geflüchtete zuständig. Dabei wurden die Mitarbeitenden der Teams nach Freiwilligkeit und Eigeninteresse für den Bereich Flucht und Migration ausgewählt. Grundsätzlich, betonte er, gibt es zwei Faktoren, die für die Arbeitsmarktintegration entscheidend sind:

1. Motivation der Person
2. Sprachkenntnisse

Das JC arbeitet mit Geflüchteten in 4-Phasen:

- Phase 1: Datenaufnahme im Willkommenszentrum
- Phase 2: Übergang in einen Sprachkurs
- Phase 3: Übergang in einen berufsspezifischen Sprachkurs
- Phase 4: Einsatz in einem Betrieb + Spracherwerb

Außerdem gibt es die Möglichkeit, durch „[My Skills](#)“ berufliche Qualifikationen anerkennen zu lassen. Aktivierungsmaßnahmen seien wichtig, z.B. **First Step** (IQ) oder spezielle Maßnahmen für Frauen, um die berufliche Eignung und Neigung festzustellen. Die aktuellen Vermittlungszahlen für Januar und Februar 2018 seien gut, 297 Menschen wurden in Arbeit vermittelt.

Thomas Weigand appellierte an Unternehmer, Geflüchtete einzustellen. Dies sei eine Investition in die Zukunft, eine menschliche Bereicherung für die Belegschaft eines Betriebes. Diese Menschen seien hoch motiviert und benötigten nur eine gute Begleitung.

### Ergänzung Sebastian Kleist, Agentur für Arbeit Gießen

Auch von Seiten der Arbeitsagentur gibt es bei der Einstellung von Geflüchteten finanzielle Fördermöglichkeiten, wie den [Eingliederungszuschuss](#) oder die Förderung in der Ausbildung. Diese sind individuell bei der AA anzufragen. Wichtig ist dabei, dass Arbeitgeber vor der Einstellung nachfragen und Anträge stellen sollten. Fahrtkosten, z. B. für ein Praktikum, müssen vor Beginn beantragt werden.

Grundsätzlich zu beachten ist, dass für Geflüchtete ohne Anerkennung, die Agentur für Arbeit zuständig ist und diejenigen mit Anerkennung die Jobcenter. Diese „**grobe Faustregel**“ zur **rechtlichen Zuständigkeit** bei jungen Flüchtlingen heißt:

- Sofern Leistungen nach Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) bezogen werden, ist die **Agentur für Arbeit** nach SGB III zuständig; d.h. in der Regel im laufenden Asylverfahren oder bei Duldung.
- Nach positivem Abschluss des Asylverfahrens ist das **JobCenter** nach SGB II zuständig.

### Diskussion:

Auf die Frage, wie Nachqualifizierung im Betrieb konkret aussehen kann, wurden die Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsagentur mit dem Programm WeGebAU vorgestellt sowie die Pro Abschluss-Fachberatung. Bei [WeGebAU](#) geht es um Weiterbildungen, die im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durchgeführt werden. Die Weiterbildungen müssen für den allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse vermitteln und für die Weiterbildungsförderung zugelassen sein.

Susanne Asel von der Initiative [ProAbschluss](#) aus dem Schwalm-Eder-Kreis berichtet über das Angebot: ProAbschluss bietet in den 26 Kreisen und kreisfreien Städten Hessens Unternehmen und Beschäftigten ein kostenfreies, flächendeckendes Beratungsangebot. Nach einer umfassenden Beratung ermitteln die ProAbschluss-Bildungscoaches auf Wunsch in den Unternehmen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Nachqualifizierung in Frage kommen und welche Kenntnisse diese Mitarbeiter bereits haben. In Kooperation mit den jeweils zuständigen Kammern finden die Bildungscoaches heraus, welche Qualifikationslücken nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung zu schließen sind. Die Bildungscoaches begleiten die Beschäftigten und das Unternehmen während der kompletten Zeit bis zum Berufsabschluss, der über eine Externen-Prüfung erworben wird.

Außerdem gibt es die Möglichkeit, Beratung und Begleitung durch freie Träger in Anspruch zu nehmen, die bei der Frage, welche Angebote für Nachqualifizierung passend sind, unterstützen.

Steffen Wenzel, Berater für **Bleib in Hessen II** beim Internationalen Bund Hanau berichtet, dass er häufig im „Matchingprozess“ zwischen Jobsuchenden und Unternehmen unterstütze. Praktika können dabei ein guter Einstieg und Kennenlernen für beide Seiten sein.

Darüber hinaus wurde über die Problematik Traumatisierung und Arbeitsintegration gesprochen. Wichtig sei hierbei, dass viele Traumatisierungen erst nach einiger Zeit, z.B. zwei Jahren zu bemerken seien. Beratende und Unternehmen sollten sich aktuell auch mit dieser Thematik beschäftigen. BLEIB in Hessen II bietet über den Hessischen Flüchtlingsrat (hfr) Traumaschulungen und Beratung zu Trauma auch für Unternehmen an. In Kürze wird zu dieser Thematik eine Broschüre von BLEIB in Hessen II veröffentlicht werden.

Auch wenn nicht alle Einstellungsprozesse positiv verlaufen, sollten Unternehmen dennoch offen bleiben. Jugendliche aus Deutschland bringen ebenfalls unterschiedliche persönliche und soziale Problemlagen mit, die auch zu Vermittlungshindernissen werden können. Im Vergleich hätten Geflüchtete sogar mehr Potential, mehr Motivation zu lernen und zu arbeiten. Wichtig sei, dass Geflüchtete eine heterogene Gruppe seien und für die Arbeitgeber natürlich eine „Investition“ mit



Risiko bedeuten. Doch bei Schwierigkeiten gäbe es viele Anlauf- und Unterstützungsstellen für Betriebe.

Zwei Auszubildende wurden als positive Beispiele vorgestellt. Sie berichteten kurz über ihre Erfahrungen und betonten die positive Unterstützung von BLEIB in Hessen II als ausschlaggebend für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

### Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse:

Was ist für Unternehmen im Einstellungsprozess hilfreich und wichtig?

- Es braucht prozessorientierte „Kümmerermodelle“ im Betrieb. Dabei spielen flankierende Maßnahmen und Programme eine wichtige Rolle (My Skills, First Step oder InAqua für Akademiker).
- Unterstützung durch Beratungsstellen (wie BLEIB in Hessen II), die Geflüchtete langfristig beraten und begleiten und Kenntnis über Fördermöglichkeiten haben
- „Matchingprozess“ unterstützen
- Aktiv auf Unternehmen zugehen und Unterstützung anbieten
- Transparenz über Angebote schaffen

Welche Erfahrungen haben Bildungsträger und Unternehmen gemacht?

- Es gibt sehr viele engagierte Unternehmen, die großen Einsatz für Geflüchtete zeigen
- Auch von Unternehmensseite ist es wichtig, Unterstützungsangebote zu nutzen und die Initiative zu ergreifen.
- Es gibt unterschiedliche Motivationen und Interessenlagen in Unternehmen, die Geflüchtete einstellen wollen.
- Berufsausbildungsbeihilfe ist sehr/zu gering
- Nachqualifizierung im Betrieb sinnvoll (Unterstützung nutzen durch ProAbschluss)
- Traumatisierungen stellen Herausforderungen für den Bildungsweg dar und führen zu angepassten Förderbedarfen.
- Es bleibt weiterhin wichtig, den Stellenwert einer Ausbildung zu vermitteln und auf die Langfristigkeit von Ausbildungsprozessen hinzuweisen.
- Während der Ausbildung ist häufig der Berufsschulteil herausfordernd, z.B. hinsichtlich der Sprache oder Mathematik.

Das Projekt „BLEIB in Hessen II“ wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund, Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IVAF) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.