

## 3. Den geeigneten Bewerber finden und einschätzen

### 3.1 Ist eine handwerkliche Ausbildung immer das Mittel der Wahl?

Fragt man Flüchtlingshilfsgruppen vor Ort, so erzählen sie von einzelnen Erfahrungen, dass Geflüchtete in Handwerksausbildungen untergebracht werden, obwohl diese nicht zu den Personen bzw. ihrem Lebensweg passend scheinen. Nun gibt es auf der einen Seite tatsächlich viele Gründe, die dafür sprechen, die Neuankömmlinge **vorrangig in praktische Berufe** zu vermitteln: Der Einstieg in das Arbeitsgebiet lässt sich visuell vermitteln und erfordert zumindest am Anfang keine umfassenden Sprachkenntnisse. Über die praktische Arbeit können der Spracherwerb und der Einstieg in die Welt des Arbeitsalltags leichter gelingen. Gleichzeitig ist es für viele Geflüchtete wichtig, nach einer traumatisierenden und verunsichernden Zeit von Chaos, Flucht und schier unerträglichem Warten in den verschiedenen Etappen des Ankommens, sich selbst als handlungsfähig und wirkmächtig zu erleben und über relativ leicht zugängliche Arbeitsschritte erste Erfolge zu erleben. Und schließlich kann ein Handwerksberuf ja auch immer der Einstieg in eine sehr viel weiter reichende berufliche Karriere sein.

Trotzdem kann eine handwerkliche Ausbildung tatsächlich auch der zweitbeste Weg sein. Speziell gilt das natürlich für Menschen, denen praktische Tätigkeiten nicht liegen. Sehr vieles kann man lernen, aber wer in seinem früheren Leben gar keinen Kontakt zur „Handarbeit“ hatte und keine Begabung mitbringt, muss einen anderen Einstieg in die Arbeitswelt finden.

Es kann allerdings auch passieren, dass besonders junge Menschen, die in ihren Herkunftsländern aus bürgerlichen und gut gebildeten Haushalten kommen, sich in Förderprogrammen oder in einer handwerklichen Ausbildung unterfordert bzw. nicht im richtigen Umfeld, auch was den Bildungshintergrund betrifft, fühlen. Das muss nicht unbedingt heißen, dass die Handwerksausbildung nicht der richtige Einstieg ist – eine berufliche Weiterentwicklung nach der Ausbildung ist ja nie ausgeschlossen. Hat man als Ausbilder dieses Problem erkannt, sollte man unbedingt versuchen, den Geflüchteten zu fördern und ihm in Gesprächen Verständnis zu signalisieren, damit dem jungen Menschen das Gefühl des Verkanntwerdens genommen wird und ihm die Perspektiven deutlich werden.

### 3. Den geeigneten Bewerber finden und einschätzen

## 3.2 Alternativen erwägen, Überforderung vermeiden

Genauso wie es wichtig ist, dass der Geflüchtete einen guten Zugang zum gewählten Handwerksberuf hat, so muss auch das Handwerksunternehmen überlegen, wie ein Beschäftigungsverhältnis gut in den Betrieb zu integrieren ist und welche Person vielleicht besonders gut einen Platz finden kann. Menschen, die flüchten mussten, bringen schließlich die unterschiedlichsten Hintergründe mit: Sie können aus Bildungsfamilien kommen oder Analphabeten sein, sie können auf der Flucht Glück gehabt haben oder die unvorstellbarsten Erlebnisse noch verarbeiten müssen. Und wer jemanden in seinem Unternehmen beschäftigen möchte, hat meistens noch keine Erfahrungen mit fehlenden Sprachkenntnissen, fremden Selbstverständlichkeiten oder gar Traumata. Gut ist es, sich im Vorhinein bewusst zu machen und abzuwägen, was leistbar ist – wenigstens soweit wie möglich.

#### Wägen Sie ab: Was passt zu Ihrem Betrieb, was können Sie leisten?

- Was passt besser in Ihre betrieblichen Strukturen, ein unbegleiteter minderjähriger Flüchtling, der hoch motiviert ist und gute Sozialarbeiterstrukturen im Rücken hat, aber auch Anschluss und Unterstützung braucht – oder eher die Anfang 20-Jährige, die schon erste **Arbeitserfahrungen** aus ihrem Heimatland mitbringt und hier in Deutschland in familiäre Strukturen eingebunden ist? Oder glauben Sie, dass speziell in Ihrem Betrieb eher jemand mit bereits ausgeprägten Berufs- und Lebenserfahrungen seinen Platz finden kann?
- Sehen Sie Ihren Betrieb bzw. das Umfeld der Arbeitsstelle, die Sie zu vergeben haben, in der Lage, mit geringen **Deutschkenntnissen** umzugehen, oder müssen Sie Wert darauf legen, dass sich die Person bereits länger in Deutschland aufhält und ausreichend die Sprache beherrscht?
- Kann es für Sie ganz bewusst ein Ziel sein, **Mädchen bzw. Frauen** zu fördern? Oder haben Sie im Gegenteil eher Bedenken, dass es zurückhaltendere Frauen in Ihrem Betrieb vielleicht schwerer haben könnten?
- Auch die **Form der Beschäftigung** sollte überdacht werden: Stellt sich nach dem Praktikum heraus, dass der vielversprechende Mitarbeiter doch noch nicht über ausreichende arbeitsrelevante Fähigkeiten verfügt, muss flexibel reagiert, eine längere Einarbeitungszeit vorgeschaltet oder müssen entsprechende Hilfen organisiert werden – immer mit dem Ziel vor Augen, zu verhindern, dass eine der beiden beteiligten Seiten vorschnell die Flinte ins Korn wirft.
- Wenn Sie „**nur einen Job**“ zu vergeben haben: Eine Hilfsstätigkeit kann für einen Flüchtling tatsächlich ein guter Einstieg sein, bei dem er seine sprachlichen und beruflichen Fähigkeiten ohne Überforderung und finanzielle Engpässe verbessern kann. Individuell sehr unterschiedlich kann das nach einem gewissen Zeitraum aber auch zu einer deutlichen Unterforderung führen. Dann ist es das einzig Richtige, den Flüchtling dabei zu unterstützen, eine Ausbildungsstelle in einem anderen Betrieb zu finden.

Ahmed Abdirizak ist 31 Jahre alt, verheiratet und hat ein sieben Monate altes Kind. Er ist seit 2010 in Deutschland und seit 2015 anerkannt als subsidiär Schutzberechtigter.

**Ahmed Abdirizak, genannt „Abdi“ – Azubi im dritten Lehrjahr bei der Firma Andymen**

*>> Ich bin 2010 über Lybien und durch die Sahara nach Italien gekommen. Dort hatte ich keine Lebensgrundlage. Dann bin ich nach Deutschland. München, Gießen, Wetzlar. Ich habe vier Jahre lang in einem anderen Betrieb gearbeitet, als Hilfskraft in einer Maler- und Verputzerfirma. Irgendwann habe ich gemerkt, dass es so ja überhaupt nicht weitergeht, dass ich immer das Gleiche mache. Ich konnte mich weder finanziell noch beruflich weiterentwickeln und wurde immer nur vertröstet – am Ende war ich so unmotiviert, dass mir gekündigt wurde. Dass ich hier bei Andymen gelandet bin, ist Zufall und ein großes Glück. <<*

**3.3 Wie viel integrative Kapazitäten hat Ihr Unternehmen?**

Können Sie viele der folgenden Fragen mit „Ja“ beantworten, kann das zeigen, dass Ihr Betrieb bereits **gute Voraussetzungen** mitbringt, und eventuelle Bedenken Ihrerseits entkräften. Aber auch ein Nein soll nicht abschrecken, sondern zeigen, an welchen Schrauben gedreht werden kann, um den Einstieg für alle leichter zu machen.

	ja	nein
Ist Ihre Belegschaft, was Herkunft, Religion und Muttersprache betrifft, bereits heterogen?		
Gibt es in Ihrem Betrieb bereits Erfahrungen mit Beschäftigten, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Chancen hatten?		
Gibt es in Ihrem Betrieb bereits Erfahrungen mit Beschäftigten, die nicht dem klassischen Bild des Mitarbeiters in einem Handwerksbetrieb entsprechen – zum Beispiel Frauen in einem klassischen Männerberuf?		
Finden Einzelne in der Belegschaft ihren Platz, auch wenn sie persönliche Merkmale mit sich bringen, die zunächst als ungewöhnlich empfunden werden?		
Schätzen Sie die Stimmung in der Belegschaft in Bezug auf gesellschaftliche Integration generell und speziell von Geflüchteten grundsätzlich positiv ein?		

### 3. Den geeigneten Bewerber finden und einschätzen

	ja	nein
Gibt es unter Ihren Mitarbeitern Kollegen, die sich für Flüchtlinge oder anderweitig sozial engagieren?		
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat, der die Idee unterstützen würde?		
Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Patenschafts- oder Mentoringssystem oder können Sie sich vorstellen, ein solches zu installieren?		
Empfinden Sie das Betriebsklima als gut und kollegial? Gibt es Freundschaften unter den Mitarbeitern?		
Hat Ihr Unternehmen klare Strukturen und Zuständigkeiten, lassen sich die neuen Aspekte in der Mitarbeiterbetreuung (sprachliche Hilfe, Hilfe im Alltag ...) einer Funktion im Unternehmen zuweisen?		
Gilt es bereits heute in Ihrer Unternehmenskultur als gesetzt, auf individuelle Bedürfnisse einzelner Mitarbeiter einzugehen, sei es in der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses oder in der Fort- und Weiterbildung?		

### 3.4 Bewerber mit Potenzial finden – mögliche Wege und Beratungsstellen

Wer überlegt, Geflüchtete in seinen Betrieb zu integrieren und geht es ihm dabei nicht um eine konkrete Person, der muss überlegen, auf welchen Wegen sich geflüchtete Menschen erreichen lassen, die grundsätzlich das Potenzial mit sich bringen, den nicht ganz leichten Weg zu schaffen.

Hier gibt es einmal die Möglichkeit, auf jene zuzugehen, die zwar vielleicht vor ihrer Ankunft in Deutschland noch wenige Bildungschancen hatten, aber die Chance genutzt haben, sich in überbetrieblichen bzw. anderen arbeitsfördernden Maßnahmen (Kapitel 6) aufzubauen und vorbereiten zu lassen. Diese Menschen werden oft im Anschluss an die Maßnahme weiter von entsprechenden Fachkräften begleitet.

Eine andere Personengruppe sind Flüchtlinge, die den direkten Einstieg in eine qualifizierte Laufbahn schaffen können: noch nicht ausgebildete, aber über eine Grundbildung verfügende Flüchtlinge, die motiviert sind, sich eine gute Perspektive aufzubauen, sowie Flüchtlinge, die bereits berufliche Erfahrungen mitbringen bzw. technische Berufsabschlüsse haben und die hier nicht voll anerkannt werden können. Oder solche, die Studiengänge begonnen hatten, die sie wegen der Flucht jedoch abbrechen mussten. Denn der Karriereweg in unserem handwerklichen Fortbildungssystem mit der am An-

fang stehenden dualen Ausbildung und guten Fortbildungs- und Aufstiegsperspektiven bietet eine besondere Attraktivität für diese Personengruppe.

### Anlauf- und Beratungsstellen

- Ein erster Ansprechpartner für Betriebe kann der **Arbeitgeber-Service (AG-S) der Agentur für Arbeit** sein. In vielen Städten wurden innerhalb der Agenturen und in Kooperation mit den Kommunen Arbeitsmarktbüros als spezielle Anlauf- und Clearingstelle für Fragen zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit oder Ausbildung eingerichtet. Das Angebot richtet sich gleichermaßen an Menschen mit Fluchthintergrund wie an Arbeitgeber, Kammern, Verbände und ehrenamtliche Helfer und Unterstützer. Oft arbeiten die Agenturen eng mit den entsprechenden Stellen bei den Handwerkskammern zusammen.
- Eine gute Anlaufstelle ist auf jeden Fall auch Ihre **Handwerkskammer vor Ort**, die nicht nur über Kontakte verfügt: Die meisten Kammern haben sich sehr intensiv in die Thematik eingearbeitet und bieten umfassende Beratung zu möglichen Projekten und Fördermaßnahmen wie auch zur Beschäftigung selbst. Siehe dazu auch Kapitel 6.
- **Private Willkommensinitiativen, Tandemprojekte und Flüchtlingshilfsgruppen** sind für Arbeitgeber wertvolle Kontakt- und Informationsgeber. Die Menschen, die sich hier engagieren, verfügen oft über wertvolle Erfahrungen in der Vermittlung von Geflüchteten in Arbeitsstellen, auf die man aufbauen kann. Und sie kennen die potenziellen Bewerber persönlich. Für Sie als Arbeitgeber kann es – sollte es zu einem Arbeitsverhältnis kommen – von großem Vorteil sein, wenn der neue Kollege in einem entsprechenden Umfeld integriert ist und auf soziale wie auch tatkräftige Unterstützung zählen kann. Manche dieser Gruppen arbeiten sehr professionell, und die Unterstützung wird diesem Niveau entsprechen. Viele Ehrenamtliche haben aber auch eine sehr persönliche bzw. private Herangehensweise an ihr Engagement. Beide Arten der Unterstützung sind für die Geflüchteten – und damit auch für Sie als Betrieb – wertvoll. Bedenken Sie einfach, dass Sie z. B. keine professionelle sozialpädagogische Einschätzung seitens des älteren Herrn, der einmal in der Woche bei den Hausaufgaben hilft, erwarten können. Falls Sie keine Kontakte zu lokalen Gruppen haben, wenden Sie sich an die – sehr professionell organisierten – Flüchtlingsräte ([www.fluechtlingsrat.de](http://www.fluechtlingsrat.de)), an Sozialverbände oder an die örtliche Freiwilligenagentur.
- Grundsätzlich sind natürlich auch die **Aufnahmeeinrichtungen** vor Ort eine Anlaufstelle. Hier sollte jedoch beachtet werden, dass die Hauptberuflichen dort, die Ihre Anlaufstelle sein müssten, häufig sehr ausgelastet sind und nur schwer auf einzelne Kontaktforderungen oder Hilfsangebote eingehen können. Als gangbarer Weg bietet sich an, Anfragen solcher Art über offizielle Stellen wie Handwerkskammer und IHK bzw. städtische Stellen in die Wege zu leiten.
- In extra dafür eingerichteten **Online-Jobbörsen** bzw. in solchen mit spezieller Rubrik lassen sich spezifische Angebote platzieren. Für Menschen mit Fluchthintergrund ist das Internet eine wichtige Verbindung zur Heimat – und gewissermaßen auch zur Welt, da sie hier weniger von Sprachkenntnissen abhängig sind. Das kann die Hemmschwelle, ein Informationsangebot wahrzunehmen, etwas heruntersetzen.  
[www.workeer.de](http://www.workeer.de); [www.careers4refugees.de](http://www.careers4refugees.de); [www.jobboerse.de](http://www.jobboerse.de)

### 3. Den geeigneten Bewerber finden und einschätzen

- Wenn Sie selbst eine **Stellenanzeige** aushängen oder online stellen wollen, denken Sie an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, demzufolge keine Personengruppen ausgeschlossen werden dürfen. Ihre Intention, dass Sie speziell Geflüchteten eine Chance geben möchte, könnte sich durch die Formulierung „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten“ oder über den Bezug auf die Sprachkenntnisse („Sprachkenntnisse vom Niveau B1 sind ausreichend“) ausdrücken, sowie über die Wahl des Aushangortes (z. B. vor dem Klassenraum des Integrationskurses) bzw. Onlineportals.
- **Allgemeinbildende Schulen, Berufsschulen und Sprachschulen** bieten spezielle Klassen für Geflüchtete an. In Willkommensklassen oder Integrationskursen lernen die Ankömmlinge nicht nur die Sprache, sondern auch Hintergründe zum Leben und Arbeiten in Deutschland und zu den gesellschaftlichen Gepflogenheiten. Die Lehrer dieser Klassen haben in der Regel Erfahrung mit Zugewanderten, und sie haben ihre Schüler über Wochen oder Monate kennengelernt. Sie werden ein großes Interesse haben, Schüler, die Initiative und Engagement zeigen oder die ihnen aus anderen Gründen geeignet scheinen oder am Herzen liegen, weiterzuvermitteln und zu unterstützen.

#### Spezielle Initiativen und Programme, die Kontakte herstellen und beraten

- Über 150 **Willkommenslotsen** wurden bereits im Rahmen des Programms „Passgenaue Besetzung“ bei Kammern und anderen Organisationen der Wirtschaft angesiedelt. Sie wurden speziell ausgebildet, um kleine und mittelständische Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten zu unterstützen, was die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen anbelangt sowie die Fördermöglichkeiten, den Qualifikationsbedarf und die Willkommenskultur. Außerdem helfen sie den Betrieben, geeignete Bewerber für Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebote zu finden. Die Leitstelle des Programms ist beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) in Berlin angesiedelt (siehe auch Kapitel 6).
- Das Wirtschaftsministerium fördert gemeinsam mit Handwerkskammern und Bundesagentur für Arbeit neben den „Coaches für betriebliche Ausbildung“ seit Frühjahr 2015 auch **Flüchtlingsnetzwerker**. Ihr Job ist es, dafür zu sorgen, dass junge Geflüchtete das Ziel der Berufsausbildung nicht verfrüht aufgeben (siehe auch Kapitel 6).
- **„Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“** nennt sich ein Projekt, das im Februar 2016 von der Bundesagentur für Arbeit (BA), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) auf den Weg gebracht wurde. Es hat das Ziel, bis 2018 rund 10.000 Flüchtlinge so weit zu qualifizieren, dass sie eine Lehre im Handwerk beginnen können. Bestandteile sind die Programme **PerF** (Feststellung beruflicher Kenntnisse von Flüchtlingen), **PerJuF** (Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem für junge Flüchtlinge) und **BOF** (Berufsorientierung für Flüchtlinge; siehe auch Kapitel 6). Wenden Sie sich an Ihre Handwerkskammer!
- Der Europäische Sozialfonds (ESF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördern im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund unter dem Schwerpunkt **„Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen (IvAF)“**

bundesweit 41 Projektverbände, die Geflüchtete unterstützen, Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu bekommen. [www.esf.de](http://www.esf.de) > Förderperiode 2014 - 2020.

- Das Programm **„Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“** des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zielt darauf ab, den Erwerbseinstieg für Mütter mit Migrationsgeschichte zu erleichtern und den Zugang zu vorhandenen Angeboten zur Arbeitsmarktintegration zu verbessern. Bundesweit nehmen rund 90 Projekte teil, um die Frauen auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit zu begleiten. [www.starkimberuf.de](http://www.starkimberuf.de)
- Neu von der Bundesagentur für Arbeit ist das in Abstimmung mit dem BAMF aufgelegte Programm **KompAS (Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb)** für Asylbewerber mit „guter Bleibeperspektive“ und anerkannte Flüchtlinge. Neu daran ist die Verzahnung des Spracherwerbs mit berufsqualifikatorischen Maßnahmen (nach § 45 SGBIII), die an den Arbeitsmarkt heranführen sollen, sodass z. B. vormittags der allgemeine Integrationskurs und nachmittags eine Maßnahme der Arbeitsförderung stattfinden (ab August 2016).

---

**Für Arbeitgeber kann es von Vorteil sein, ihre Kandidaten unter den Teilnehmern überbetrieblicher Maßnahmen zu suchen: Es kann von einer gewissen Grundkompetenz ausgegangen werden, was die sprachliche Qualifikation und die Integration in die Arbeitswelt betrifft, und teilweise werden die Teilnehmer auf ihrem beruflichen Weg weiter begleitet.**

---

### 3.5 Bleibeperspektive einschätzen

Ihr Unternehmen benötigt Planungssicherheit. Stellen Sie sich deshalb die Frage: Ist einschätzbar, wie lange der Bewerber im Land bleiben darf? Hierzu lassen sich einige Eckpunkte festhalten, die bei der Einschätzung helfen:

- Verfügt ein Geflüchteter über eine **Niederlassungserlaubnis** bzw. besteht die Chance, eine solche zu erhalten, ist die Wahrscheinlichkeit, dass er im Land bleibt, sicherlich groß. Mit dem Integrationsgesetzes August 2016 gilt: Die Niederlassungserlaubnis wird nach drei Jahren erteilt, wenn der Flüchtling die deutsche Sprache beherrscht (Sprachniveau C1) und seinen Lebensunterhalt weit überwiegend sichert. Nach fünf Jahren erhalten Flüchtlinge eine Niederlassungserlaubnis, wenn sie neben weiteren Kriterien hinreichende deutsche Sprachkenntnisse (Sprachniveau A2) vorweisen und ihren Lebensunterhalt überwiegend selbst sichern.
- Befindet sich der Geflüchtete **noch im Asylverfahren**, lässt sich anhand des Herkunftsland eine – nicht belastbare – Einschätzung treffen. Auf der Homepage der Organisation Pro Asyl ([www.proasyl.de](http://www.proasyl.de)) finden Sie Angaben zu **Schutzquoten**, die darüber ermittelt werden, wie viele Asylbewerber eines Landes im zurückliegenden Zeitraum in Deutschland bleiben durften. Im Jahr 2015 galt z. B. für die drei Herkunftsstaaten Syrien, Irak und Eritrea eine nahezu hundertprozentige Schutzquote, d. h., fast jede Person aus diesen Ländern erhielt Schutz im Asylverfahren.

### 3. Den geeigneten Bewerber finden und einschätzen

- Bei Geflüchteten mit einer **Duldung** ist die Situation unübersichtlich. Duldungen können für die kurze Dauer von sechs Monaten ausgesprochen werden – das allerdings über Jahre immer wieder aufs Neue. Für gut integrierte geduldete Personen („**nachhaltige Integration**“) besteht die Chance, die Kettenduldung in eine Aufenthaltserlaubnis zu wandeln, und zwar für Jugendliche nach vier Jahren, für Familien mit Kindern nach sechs Jahren und für Alleinstehende nach acht Jahren. Das Integrationsgesetz wird außerdem diese Situation auch im Interesse des Handwerks wenigstens an einem Punkt ändern: Nach der **3+2-Regelung** erhalten Geduldete in einem Ausbildungsverhältnis die Duldung für ihre gesamte Ausbildungszeit. Nach erfolgreichem Abschluss wird bei anschließender Beschäftigung ein Aufenthaltsrecht für weitere zwei Jahre erteilt. Wer im Anschluss an die Ausbildung nicht übernommen werden kann, bekommt eine weitere Duldung für sechs Monate, um sich eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Bei Ausbildungsabbruch dagegen wird einmalig eine weitere Duldung für sechs Monate ausgesprochen, um dem Auszubildenden die Chance zu geben, sich einen neuen Ausbildungsplatz zu suchen. Das Aufenthaltsrecht wird erst widerrufen, wenn auch das anschließende – also das zweite – Beschäftigungsverhältnis aufgelöst wird.

### 3.6 Sprachniveau einschätzen und den Spracherwerb fördern

Elementar für den Einstieg in die Arbeitswelt ist das Sprachniveau des neuen Kollegen. Unzureichende Sprachkenntnisse werden von den meisten Unternehmen als betriebliches Integrationshindernis am meisten gefürchtet! Und manchmal lassen sich die Sprachkenntnisse gar nicht so leicht einschätzen, wie man denkt.

Zur umfassenden Kommunikation gehören **Kenntnisse und Fähigkeiten auf verschiedenen Ebenen**: das Verstehen der gesprochenen Sprache, die mündliche Ausdrucksfähigkeit, Leseverständnis und Schreibkenntnisse. Häufig bleibt die eigene Ausdrucksfähigkeit deutlich hinter dem Verständnis zurück. Viele Geflüchtete, die schon länger in Deutschland sind, haben erst spät und zu wenig Deutschunterricht erhalten, sodass ihr Ausdruck stark durch eingeschliffene Fehler geprägt ist – gleichzeitig verstehen sie aber quasi alles unserer Alltagssprache. Wobei auch das nicht immer leicht zu beurteilen ist, da Menschen dazu neigen, ihr Nichtverstehen aus Höflichkeit oder sonstigen Gründen zu verstecken.

Hilfreich bei der Einschätzung des Sprachniveaus ist der **Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen**. Dieser unterteilt Sprachkenntnisse in insgesamt sechs Stufen (A1, A2, B1, B2, C1, C2). In Deutschland gilt als Referenzpunkt, dass für eine Ausbildung mindestens das **Sprachniveau B1** erreicht sein sollte. Es wird folgendermaßen definiert: „Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und per-

sönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.“

Für **einzelne Ausbildungssituationen** können die Ansprüche von dieser Regel aber abweichen: Sind die Fachinhalte vielleicht so komplex, dass die nächsthöhere Stufe, also B2, Bedingung sein muss? Oder ist absehbar, dass der Auszubildende auch einmal alleine zu Kunden geschickt wird, sodass absehbar ist, dass im zweiten Lehrjahr ein höheres Sprachniveau erreicht sein muss? Oder reicht es vielleicht sogar, wenn die Mindestanforderung B1 erst im zweiten Jahr angestrebt wird?

Hat der Geflüchtete Ihrer Meinung nach noch nicht das erforderliche Sprachniveau erreicht, aber gute Möglichkeiten, die Defizite aufzuholen, ist es hilfreich zu wissen, dass es neben den Angeboten der Berufsschulen, die sich auf Auszubildendenförderung beschränken, und neben den Integrationskursen, die nur schwer parallel zu einem Beschäftigungsverhältnis durchzuführen sind, noch Möglichkeiten der berufsbegleitenden Sprachförderung gibt.

#### Angebote der berufsbegleitenden Sprachförderung

- Die berufsbezogenen Sprachkurse des BAMF (ESF-BAMF-Programm) bestehen aus berufsbezogenem Deutschunterricht, Fachunterricht, Praktikum und Betriebsbesichtigungen. Sie dauern bis zu 730 Unterrichtsstunden und werden auch in Teilzeit angeboten. Die Kurse sind für Arbeitssuchende kostenlos, für Berufstätige wird ein Kostenbeitrag von 3,20 Euro pro Unterrichtseinheit erhoben. [www.bamf.de/esf](http://www.bamf.de/esf)
- Das Goethe-Institut bietet auf der neuen Internetseite [www.goethe.de/willkommen](http://www.goethe.de/willkommen) kostenlose Onlinekurse an: Selbstlernkurse, Sprechübungen und Videos sowie Informationen zum Umgang mit Behörden, im Alltag oder bei der Arbeitssuche.
- Der Volkshochschulverband stellt auf der Lernplattform [www.ich-will-deutsch-lernen.de](http://www.ich-will-deutsch-lernen.de) kostenlose Module zur Verfügung: von A1 für Anfänger bis zu berufsbezogenen Sprachlernkursen mit Themen wie Kommunikation mit Kunden und Kollegen, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz.
- Die Deutsche Welle bietet auf [www.dw.com](http://www.dw.com) unter dem Menüpunkt „Deutsch lernen“ umfangreiche Sprachvideos an.

### 3. Den geeigneten Bewerber finden und einschätzen

#### Integrationskurse

Ein Integrationskurs umfasst zwischen 660 und 960 Stunden und besteht aus einem Sprachkurs, der meistens bis Niveau B1 führen soll, und einem Orientierungskurs zu deutscher Geschichte, Kultur und Rechtsordnung. Es gibt spezielle Integrationskurse für Jugendliche, Frauen und Eltern, Kurse mit Alphabetisierung und Intensivkurse.

Integrationskurse zu belegen gehört schon lange zu den Pflichten von Zuwanderern. Neu ist mit dem Integrationsgesetz (August 2016) die Regelung, dass Zuwanderern, die nicht an Integrationsmaßnahmen teilnehmen, Versorgungsleistungen verweigert werden können. Verbände und Akteure aus der Flüchtlingsarbeit kritisieren, dass darüber der Eindruck erweckt wird, dass Geflüchtete sich nicht um Integration bemühen würden – das Problem bestünde aber vor allem darin, dass nicht genügend Plätze in diesen Kursen angeboten würden. Tatsächlich kann es erfahrungsgemäß sogar dazu kommen, dass nach langer Wartezeit jedes Angebot von den geflüchteten Personen angenommen werden muss – auch wenn die geflüchtete Person mittlerweile z. B. einen Sprachkurs zur gleichen Uhrzeit belegt oder sogar ein Praktikum oder Ähnliches angetreten hat.

Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis haben einen **Anspruch auf Teilnahme** an einem Integrationskurs, Geduldete und Asylbewerber dagegen nicht. Ende 2015 wurden die Kurse auch für Asylbewerber „mit guter Bleibeperspektive“ geöffnet. Für das Jahr 2016 wird mit bis zu 450.000 Kursteilnehmern gerechnet.

### 3.7 Berufsabschlüsse aus dem Ausland anerkennen

Auch wenn in den „nicht reglementierten“ Berufen die formale Anerkennung eines ausländischen Abschlusses nicht nötig ist: Für Sie als Arbeitgeber im Handwerk ist es natürlich von Vorteil, wenn Sie sich bei der Einschätzung der Qualifikation Ihres Bewerbers auch am Berufsabschluss orientieren können.

Für die Bewertung und Anerkennung ausländischer Diplome in Deutschland gilt in der Regel: Die Institution, die für die Ausbildung und Ausübung eines bestimmten Berufs in Deutschland verantwortlich ist, ist auch für die Bewertung und Anerkennung des ausländischen Zeugnisses zuständig – in Ihrem Fall also die **Handwerkskammer**.

Als zentrale Anlaufstelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das Informationsportal [www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de) eingerichtet (Deutsch, Englisch, Spanisch, Italienisch, Rumänisch, Polnisch, Türkisch, Griechisch, Arabisch). Weitere Informationsquelle auch für Unternehmen ist die Seite des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie [www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de). Und DIHK und ZDH haben das Projekt „Unternehmen Berufsankennung – Mit ausländischen Fachkräften gewinnen“ gestartet, um Unternehmen über

die Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung zu informieren und für die Chancen zu sensibilisieren. [www.unternehmen-berufsanerkennung.de](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de)

Da die ausländischen Abschlüsse selten eins zu eins mit den Abschlüssen in Deutschland übereinstimmen, wird bei der Anerkennung des Abschlusses anhand der vorliegenden Unterlagen geprüft, welche Unterschiede zwischen dem im Ausland erworbenen Berufsabschluss und dem entsprechenden deutschen Berufsabschluss bestehen. Werden wesentliche Unterschiede zwischen der vorliegenden Qualifikation und dem deutschen Berufsabschluss festgestellt, werden diese Unterschiede genau beschrieben, sodass der Arbeitgeber die Qualifikation einschätzen bzw. er sich um eine individuell passende Weiterbildung bemühen kann. Das Verfahren der Anerkennung dauert in der Regel nicht länger als drei Monate, die Gebühren werden für Arbeitssuchende von den entsprechenden Stellen übernommen.

#### Wenn es aufgrund der Flucht keine Unterlagen gibt

Konnte der Bewerber aufgrund seiner Fluchtgeschichte keine aussagekräftigen Zeugnisse und Diplome zur ausländischen Berufsqualifikation mitbringen und können diese aufgrund des Flüchtlingsstatus auch nicht beschafft werden, können Experten mithilfe von Arbeitsproben, Fachgesprächen oder Probearbeit im Betrieb die beruflichen Fähigkeiten eines geflüchteten Menschen einschätzen.

Konkret sind die Handwerkskammern vor Ort die ersten Ansprechpartner. Bisher wird **Qualifikationsanalyse** noch nicht sehr häufig eingesetzt, weil das Verfahren sehr individuell auf den Antragstellenden abgestimmt sein muss und damit die Durchführung für die Kammern aufwendig ist. Je nach Aufwand kann das Verfahren bis zu 600 Euro kosten, zuzüglich der Übersetzungs- und Materialkosten. Die Finanzierung der Qualifikationsanalyse kann unter Umständen über die Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter oder einen Sonderfond erfolgen. Das Projekt „Prototyping Transfer“, getragen vom Westdeutschen Handwerkskammertag, soll die Qualifikationsanalysen weiterentwickeln und standardisieren, um die Durchführung zu erleichtern. Ein Merkblatt zur Qualifikationsanalyse gibt es in 15 Sprachen auf [www.anerkennung-in-Deutschland.de](http://www.anerkennung-in-Deutschland.de).

#### Was hilft noch, die beruflichen Fähigkeiten einzuschätzen?

Einen zukünftigen Arbeitnehmer oder Auszubildenden richtig einzuschätzen ist keine leichte Sache. „Alte Hasen“ der Handwerksbranche haben zwar über die Jahre eine gute Nase entwickelt, aber auch diese orientiert sich an Zeichen und Merkmalen, die bei der Einschätzung eines Menschen, der aus einem anderen Land kommt, nicht unbedingt funktionieren.

So sind beispielsweise die **Umgangsformen** einer Person ein wichtiges Kriterium bei der Beurteilung eines Bewerbers. Dabei kann es aber passieren, dass von uns ganz selbstverständlich erwartete Reaktionen in dem Kulturkreis, aus dem der Bewerber stammt, unangemessen sind. So ist z. B. das aktive Nachfragen seitens jüngerer Per-

### 3. Den geeigneten Bewerber finden und einschätzen

sonen in vielen Ländern ein Zeichen schlechter Erziehung, während bei uns Menschen, denen man „das Wort aus der Nase ziehen muss“, eher als uninteressiert oder verstockt wahrgenommen werden. Vorstellbar ist auch eine Situation, in der sich der Geflüchtete, eingeschüchtert durch die fremde Sprache, fremde Gepflogenheiten und auch die Wichtigkeit der Situation, nicht traut, direkten Augenkontakt aufzunehmen – dabei handelt es sich im Alltag und unter Gleichaltrigen eigentlich um eine offene Person.

Auch die **Bewerbungsunterlagen** sind natürlich ein Anhaltspunkt, können aber zu einem völlig falschen Eindruck führen – in vielen Ländern sind Bewerbungsanschreiben und Lebenslauf nicht üblich oder nebensächlich. Und wenn auch den Jugendlichen wiederholt in Schule und berufsvorbereitenden Kursen nahegelegt wird, großen Wert auf die Erstellung der Unterlagen zu legen, so kann es doch eine ganze Weile dauern, bis diese Anforderung verinnerlicht ist.

Hinzu kommt, dass **Auffassungsgabe und Engagement** stark über die Sprache wahrgenommen werden. Schon kleine Sprachdefizite haben große Auswirkungen auf den Eindruck, den ein Bewerber im Gespräch hinterlässt. Denn er kann die an ihn gerichteten Fragen oder auch die Umgebungsgespräche nicht so umfassend und schnell wie ein Muttersprachler verstehen und er kann seine Antwort auch nicht ausreichend differenziert formulieren. Für den absoluten Sprachanfänger trifft dieses Problem in entsprechender Steigerung zu: Die meisten Sachverhalte sind ohne sprachliches Verständnis wesentlich langsamer zugänglich – was allerdings keineswegs mit langsamer Auffassungsgabe zu tun haben muss. Dabei werden auch häufig Randinformationen, die Einheimische als gegeben voraussetzen, nicht explizit erklärt – wer kommt schon auf die Idee, dass bereits das Wort „Berufsschule“ für einen Geflüchteten völlig unverständlich sein muss und man ihm dazu zuerst ein ganzes Bildungskonzept erklären müsste?

Mit dem Wissen um diese Problematik bei Bewerbern mit Sprachschwierigkeiten oder schlechten Zeugnissen, die nicht auf mangelnde Fähigkeiten oder auf fehlende Leistungsbereitschaft zurückzuführen sind, hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Kreis- und Handwerkskammern ein Instrument entwickelt, um die **Leistungsfähigkeit von Lehrlingen** besser zu verstehen und mit eventuellen Defiziten gezielter umgehen zu können: Über einen 30 Minuten dauernden spielerischen Test mit dem Namen „2YourJob“ sollen persönliche Fähigkeiten wie Auffassungsgabe, logisches Denken, Lernfähigkeit, Konzentration, Disziplin und Durchhaltevermögen sprach- und kulturunabhängig getestet werden. Der Test kann auch im vorliegenden Zusammenhang eine gute Hilfestellung sein. Er findet sich (für Innungsfachbetriebe) auf [www.2yourjob.de](http://www.2yourjob.de).

## 4. Fördermöglichkeiten für Betriebe und Geflüchtete

### 4.1 Wer hat Zugang zu Unterstützungen der Bundesagentur für Arbeit?

Viele Förderinstrumente, die Auszubildende, Beschäftigte und Betriebe in Anspruch nehmen können, sofern sie den Förderkriterien entsprechen, stehen grundsätzlich auch geflüchteten Menschen offen. Unterschieden wird aber auch hier zwischen

- Personen mit Aufenthaltsgestattung (Asylbewerbern),
- Personen mit Duldung und
- Personen mit einem Aufenthaltstitel.

Zusätzliche Differenzierungen ergeben sich außerdem über die genaue Art des Aufenthaltstitels, die Dauer des Aufenthaltes in Deutschland und das Herkunftsland.

Diese Kriterien haben sich in den letzten Jahren wiederholt geändert. So sind zum Beispiel seit einigen Monaten viele der folgenden Maßnahmen auch für Asylbewerber und Geduldete bzw. Betriebe, die eine entsprechende Person beschäftigen, bereits nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland zugänglich und nicht wie bisher erst nach vier Jahren. Das hat einige neue Türen geöffnet – allerdings auch zu neuer Verwirrung geführt. Selbst Experten bezeichnen die hohe Dynamik und Komplexität der Rechtslage und die Verflechtung der Gesetze (Ausländer- und Asylrecht mit den Sozialgesetzbüchern II, III und VIII) als besonders schwierig.

Eine weitere Unterscheidung kommt mit dem neuen Integrationsgesetz (August 2016) verschärft zum Tragen. So will das Gesetz Leistungen der Ausbildungsförderung nach SGB III für Asylsuchende, Geduldete und bestimmte Gruppen mit humanitärem Aufenthaltstitel möglichst früh zugänglich machen (zunächst befristet bis Ende 2018). Ausgeschlossen hiervon sind allerdings Asylsuchende mit statistisch weniger guter Bleibeperspektive, also einer Schutzquote unter 50 %. Das ist problematisch – zum Beispiel werden Afghanen zurzeit als Personengruppe ohne gute Bleibeperspektive eingestuft, gleichzeitig bekommen aber knapp die Hälfte von ihnen einen Schutzstatus zugesprochen und werden im Land bleiben. Die pauschale Bewertung und Einteilung in Gruppen von Asylsuchenden kann also Menschen, die letztlich ihre Anerkennung erhalten werden, über lange Zeiträume den Zugang zu integrativen Hilfen versperren. Langfristig gesehen entstehen dadurch unaufholbare Integrationsmissstände, die in der Zukunft relevante Kosten verursachen können.

## 4. Fördermöglichkeiten für Betriebe und Geflüchtete

Auf jeden Fall aber lohnt es sich für Sie als Handwerksbetrieb, sich genau **nach Fördermöglichkeiten zu erkundigen** – bei der Agentur für Arbeit, der Handwerkskammer oder einer der bundesweiten Unternehmerinitiativen. Denn diese Unterstützungen können schließlich die entscheidende Hilfe sein, die der Geflüchtete bzw. das Unternehmen benötigt, um den Start in die Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten.

### 3 Monate Aufenthalt, 15 Monate Aufenthalt – wie wird gezahlt?

Was den Zugang zu Fördermitteln und zum Arbeitsmarkt betrifft, ist aktuell relevant, dass die Aufenthaltsgestattung für Asylsuchende **mit Ausstellung des Ankunftsnachweises** entsteht. Ab diesem Zeitpunkt beginnen auch die Fristen.

Bei Flüchtlingen, die vor Inkrafttreten des Integrationsgesetzes eingetroffen sind, ist die Sachlage sehr differenziert und muss im Einzelfall betrachtet werden, da es sowohl im Herbst 2015 als auch im Februar 2016 Gesetzesänderungen dazu gab. Aktuelle Regelungen, die sich auf Flüchtlinge beziehen, die in diesem Zeitraum in Deutschland eingetroffen sind, finden sich in einer Übergangsvorschrift (Asylgesetz § 87c) des Integrationsgesetzes. Dieses besagt u. a., dass der Aufenthalt eines Ausländers, der vor dem 5. Februar 2016 im Bundesgebiet um Asyl nachgesucht hat, ab dem Zeitpunkt der Aufnahme in der Aufnahmeeinrichtung als gestattet gilt oder, sofern sich dieser Zeitpunkt nicht bestimmen lässt, ab dem 05. Februar 2016.

## 4.2 Zugang zu Arbeitsmarktmitteln für Geflüchtete und beschäftigende Betriebe

Bitte beachten Sie, dass einige der folgenden Förderungen Einzelfalllösungen bzw. **Ermessensleistungen** sind. Arbeitnehmer wie Betriebe sollten hier eng mit ihrem entsprechenden Berater bei der Bundesanstalt für Arbeit bzw. beim Jobcenter zusammenarbeiten – und das schon frühzeitig: Manche Förderprogramme werden nur gezahlt, wenn der entsprechende Antrag gestellt wurde, **bevor** der Arbeitsvertrag unterzeichnet wurde. In einigen Fällen benötigen Asylbewerber und Geduldete außerdem auch eine Zustimmung der Ausländerbehörde.

### ■ EQ – Einstiegsqualifizierung für Jugendliche

Das sechs- bis zwölfmonatige Praktikum, das vom Besuch einer Fachklasse in der Berufsschule flankiert wird und auf eine spezielle Ausbildung hinführen soll, dient der Grundlagenvermittlung und soll die Möglichkeit eröffnen, die künftigen Auszubildenden und deren Leistungsfähigkeit in der Praxis kennenzulernen. Das Praktikum kann auf eine folgende Ausbildung angerechnet werden, muss aber nicht. Erstattet wird dem Arbeitgeber die Mindestvergütung von bis zu 216 Euro monatlich sowie zusätzlich 109 Euro als pauschalierter Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Der Arbeitgeber trägt die Sach- und Personalkosten der EQ sowie den Beitrag für die Berufsgenossenschaft. Bestehende tarifliche Vergütungen sind einzuhalten. Die EQ bewährt sich im Moment als sehr geeignete Maßnahme, um Geflüchteten und Betrieben einen Einstieg zu verschaffen.

**Förderungsfähig sind grundsätzlich:** Personen mit Aufenthaltstitel bis max. 27 Jahre; geduldete Personen bis max. 27 Jahre; Personen mit Aufenthaltsgestattung (Asylbewerber) ab dem 4. Aufenthaltsmonat bis max. 27 Jahre; Betriebe, die diese Personen im Rahmen eines Langzeitpraktikums mit der Perspektive auf eine Ausbildung beschäftigen. EQ Plus nur möglich für Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive nach drei Monaten und Geduldete nach zwölf Monaten Aufenthalt.

- Antragsteller: Betriebe bzw. Arbeitnehmer
- Antragsempfänger und Beratung: Örtliche Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter
- Gesetzesgrundlage: § 54a SGB III

### ■ AsA – Assistierte Ausbildung

Die Auszubildenden durchlaufen eine normale betriebliche Ausbildung, die von einem Bildungsanbieter evtl. angebahnt, auf jeden Fall aber begleitet wird. Angebote für die Betriebe sind etwa Ausbildungsmanagement, Beratung und Information in Hinblick auf die spezifische Zielgruppe, Unterstützung bei der Lernortkooperation mit der Berufsschule sowie die Begleitung im Betriebsalltag. Zu den Hilfen für die Jugendlichen gehören u. a. Nachhilfe, Beratung, Hilfen zur Lebensbewältigung und Existenzsicherung in der Ausbildung. Hierüber kann auch Sprachdefizite begegnet werden.

**Förderungsfähig sind grundsätzlich:** Personen mit Aufenthaltstitel (Personen mit nationalem Abschiebeverbot erst nach 15 Monaten Aufenthalt); geduldete Personen nach zwölf Monaten Aufenthalt; Asylbewerber mit „guter Bleibeperspektive“ ab dem 4. Aufenthaltsmonat; Betriebe, die diese Personen beschäftigen.

- Antragsteller: Betriebe bzw. Auszubildender
- Antragsempfänger und Beratung: Örtliche Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter
- Gesetzesgrundlage: § 130 i.V.m. § 132 SGB III

### ■ EGZ – Eingliederungszuschuss

Arbeitgeber, die Mitarbeiter einstellen möchten, die (noch) nicht über die gewünschten beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse verfügen, können Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten beantragen. Die Zuschüsse dienen dem Ausgleich von erwarteten Minderleistungen.

Ein Eingliederungszuschuss wird immer von der jeweiligen Dienststelle der Agentur für Arbeit im Einzelfall und nach individuellen Kriterien geprüft. Die Kriterien können regional unterschiedlich sein!

**Förderungsfähig sind grundsätzlich:** Betriebe, die Personen mit Aufenthaltstitel, geduldete Personen ab dem 4. Aufenthaltsmonat oder Personen mit Aufenthaltsgestattung (Asylbewerber) ab dem 4. Aufenthaltsmonat einstellen.

- Antragsteller: Betriebe
- Antragsempfänger und Beratung: Örtliche Agentur für Arbeit
- Gesetzesgrundlage: § 54a SGB III

## 4. Fördermöglichkeiten für Betriebe und Geflüchtete

### ■ Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Zu den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gehören:

- **MAG – Maßnahmen bei einem Arbeitgeber:** Um Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur Feststellung der beruflichen Eignung oder auch zur Vermittlung von ersten fachlichen Kenntnissen die Möglichkeit des Kennenlernens zu geben, kann die Agentur für Arbeit eine kostenlose Probearbeit über einen Zeitraum von bis zu drei Monaten als Maßnahme genehmigen. Damit wird der Krankenversicherungsschutz gesichert, und es werden ggf. auch Fahrtkosten und im Rahmen der Maßnahme bewilligte Sprach- und Fachkurse übernommen.
- **PerF – Perspektiven für Flüchtlinge:** Zur Feststellung vorhandener beruflicher Kompetenzen von Flüchtlingen wird eine spezielle Maßnahme angeboten.
- **PerJuF – Perspektiven für junge Flüchtlinge:** Die Vermittlung ausreichender Kenntnisse über Zugangswege, Aufbau und Funktionsweise des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes soll jungen Flüchtlingen dabei helfen, eine eigenständige Berufswahlentscheidung treffen zu können und vorrangig eine Ausbildung aufzunehmen.

**Förderungsfähig:** Personen mit Aufenthaltstitel unter 25 Jahren, Asylbewerber unter 25 Jahren nach drei Monaten Aufenthalt, Geduldete unter 25 Jahren.

- Antragsteller: Betriebe bzw. Arbeitnehmer
- Antragsempfänger und Beratung: Örtliche Agentur für Arbeit
- Gesetzesgrundlage: § 45 SGB III

### ■ WeGebAU – Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigte in KMU

Das Programm soll helfen, geringqualifizierte Beschäftigte an Weiterbildungen teilnehmen zu lassen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen (z. B. Umschulungen oder Vorbereitungslehrgänge auf Externen- und Nichtschülerprüfungen). Es bietet aber auch die Möglichkeit, die nachholende Grundbildung als Teil einer Qualifizierungsmaßnahme zu fördern. So kann für die durch die Ausbildung entstehenden Ausfallzeiten ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden oder Kurs- oder Fahrtkosten erstattet werden.

**Förderungsfähig:** Personen in Beschäftigung.

- Antragsteller: Betriebe bzw. Arbeitnehmer
- Antragsempfänger und Beratung: Örtliche Agentur für Arbeit
- Gesetzesgrundlage: § 81 SGB III

## 4.3 Zugang zu Arbeitsmarktmitteln für Geflüchtete

### ■ BAB – Berufsausbildungsbeihilfe

Auszubildende, die ihren notwendigen Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können, erhalten einen Zuschuss zu Grundbedarf, Miete, Fahrtkosten u. Ä. Angerechnet wird das eigene Einkommen sowie das Einkommen des Ehepartners und der Eltern. [www.babrechner.arbeitsagentur.de](http://www.babrechner.arbeitsagentur.de)

**Förderungsfähig sind grundsätzlich:** Personen mit Aufenthaltstitel (Personen mit nationalem Abschiebeverbot erst nach 15 Monaten Aufenthalt), geduldete Personen nach sechs Jahren, Asylbewerber mit „guter Bleibeperspektive“ ab dem 15. Aufenthaltsmonat.

- Antragsteller: Auszubildender
- Antragsempfänger: Bundesagentur für Arbeit
- Gesetzesgrundlage: §§ 56 ff. i.V.m. § 132 SGB III

### ■ abH – Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen

Junge Menschen, die sich in einer betrieblichen oder überbetrieblichen Berufsausbildung oder in einer Einstiegsqualifizierung (EQ) bei dem späteren Ausbilder befinden, erhalten individuell abgestimmte Stütz- und Förderunterrichte, Prüfungsvorbereitungen sowie sozialpädagogische Hilfen. Freizeitaktivitäten sollen das Lernen in einem nicht leistungsbezogenen Umfeld ermöglichen. Üblich sind drei bis acht Stunden Einzelunterricht oder in Kleingruppen, meist außerhalb der Arbeitszeit. Diese Maßnahme kann auch noch nach einer Ausbildung für bis zu max. sechs Monaten mit dem Ziel der Verfestigung des Arbeitsverhältnisses eingesetzt werden.

**Förderungsfähig sind grundsätzlich:** Personen mit Aufenthaltstitel (Personen mit nationalem Abschiebeverbot erst nach 15 Monaten Aufenthalt); geduldete Personen nach zwölf Monaten Aufenthalt, Asylbewerber mit „guter Bleibeperspektive“ ab dem 4. Aufenthaltsmonat.

- Antragsteller: Auszubildender
- Antragsempfänger und Beratung: Örtliche Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter
- Gesetzesgrundlage: § 75 i.V.m. § 132 SGB III, § 78 SGB III

### ■ VB – Förderung aus dem Vermittlungsbudget

Arbeits- und Ausbildungssuchende können, sofern das zur Aufnahme der Beschäftigung nötig ist, Kosten erstattet bekommen für Bewerbungskosten, Fahrtkosten zum Vorstellungsgespräch, Pendelfahrten bis in die Probezeit, Umzugskosten, Arbeitsmittel oder Ähnliches, das zur Arbeitsaufnahme nötig ist. Dazu gehören auch Übersetzungskosten und Kosten, die bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen entstehen! Die jeweilige Behörde bzw. Dienststelle entscheidet über die Leistungen innerhalb eines Ermessensspielraums, ob und welche Unterstützung notwendig ist.

## 4. Fördermöglichkeiten für Betriebe und Geflüchtete

**Förderungsfähig sind grundsätzlich:** Personen mit Aufenthaltstitel; geduldete Personen; Personen mit Aufenthaltsgestattung (Asylbewerber) ab dem 4. Aufenthaltsmonat.

- Antragsteller: Arbeitnehmer
- Antragsempfänger: Örtliche Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter
- Gesetzesgrundlage: § 16 Abs. 1 SGB II sowie § 44 SGB III

### ■ Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung/Vermittlungsgutschein AvGS

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sollen individuelle Förderleistung ermöglichen, um Vermittlungshemmnisse festzustellen und zu verringern bzw. zu beseitigen. Dazu kann eine maximal sechs Wochen dauernde, beim Arbeitgeber stattfindende Maßnahme gehören, um die berufliche Eignung für die Zieltätigkeit feststellen zu können. Es können aber auch Fahrt- und Kinderbetreuungskosten übernommen werden. Ermessensentscheidung.

**Förderungsfähig sind grundsätzlich:** Personen mit Aufenthaltstitel; geduldete Personen; Personen mit Aufenthaltsgestattung (Asylbewerber) ab dem 4. Aufenthaltsmonat.

- Antragsteller: Arbeitnehmer
- Antragsempfänger und Beratung: Örtliche Agentur für Arbeit
- Gesetzesgrundlage: § 45 Abs. 7 SGB III

### ■ ESG – Einstiegsgeld

Das Einstiegsgeld ist eine Beihilfe für Menschen, die unter das ALG II fallen und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, die mindestens 15 Wochenstunden umfasst. Ermessensentscheidung.

**Förderungsfähig:** Personen mit Aufenthaltstitel

- Antragsteller: Arbeitnehmer
- Antragsempfänger und Beratung: Örtliche Arbeitsagentur bzw. Jobcenter
- Gesetzesgrundlage: § 16c SGB II